

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC DÂN LẬP HẢI PHÒNG**



ISO 9001 : 2008

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

NGÀNH: KẾ TOÁN - KIỂM TOÁN

Sinh viên : Nguyễn Thị Trang

Giảng viên hướng dẫn : ThS. Lương Khánh Chi

HẢI PHÒNG - 2012

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC DÂN LẬP HẢI PHÒNG**

**HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG
VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY
CỔ PHẦN THƯƠNG MẠI DỊCH VỤ VẠN TÀI
XI MĂNG HẢI PHÒNG**

**KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC HỆ CHÍNH QUY
NGÀNH: KẾ TOÁN-KIỂM TOÁN**

Sinh viên : Nguyễn Thị Trang

Giảng viên hướng dẫn : ThS.Lương Khánh Chi

HẢI PHÒNG - 2012

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC DÂN LẬP HẢI PHÒNG

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Sinh viên: Nguyễn Thị Trang Mã SV: 120021

Lớp: QT1201K Ngành: Kế toán-Kiểm toán

Tên đề tài: Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ Phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI

1. Nội dung và các yêu cầu cần giải quyết trong nhiệm vụ đề tài tốt nghiệp

Trình bày các cơ sở lí luận về công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp sản xuất kinh doanh.

Phân tích thực trạng công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng.

Đưa ra các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại đơn vị nghiên cứu.

2. Các số liệu cần thiết để thiết kế, tính toán.

Các văn bản nhà nước, chế độ kế toán liên quan đến công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

Quy chế quy định về kế toán tài chính tại doanh nghiệp.

Hệ thống sổ kế toán liên quan đến công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng. Số liệu năm 2011

3. Địa điểm thực tập tốt nghiệp.

Công ty Cổ Phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng

Địa chỉ: 290-Đường Hà Nội- Hồng Bàng - Hải Phòng

CÁN BỘ HƯỚNG DẪN ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Người hướng dẫn thứ nhất:

Họ và tên:Lương Khánh Chi

Học hàm, học vị: Thạc sĩ

Cơ quan công tác: Trường ĐH Hải Phòng

Nội dung hướng dẫn: Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ Phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng

Người hướng dẫn thứ hai:

Họ và tên:.....

Học hàm, học vị:.....

Cơ quan công tác:.....

Nội dung hướng dẫn:.....

Đề tài tốt nghiệp được giao ngày 02 tháng 04 năm 2012

Yêu cầu phải hoàn thành xong trước ngày 07 tháng 07 năm 2012

Đã nhận nhiệm vụ ĐTTN

Sinh viên

Trang

Nguyễn Thị Trang

Đã giao nhiệm vụ ĐTTN

Người hướng dẫn

Hải Phòng, ngày tháng.....năm 2012

Hiệu trưởng

GS.TS.NGƯT Trần Hữu Nghị

PHẦN NHẬN XÉT TÓM TẮT CỦA CÁN BỘ HƯỚNG DẪN

1. Tinh thần thái độ của sinh viên trong quá trình làm đề tài tốt nghiệp:

- Chăm chỉ, chịu khó
- Khiêm tốn, cầu thị
- Hoàn thành nhiệm vụ được giao, đảm bảo đúng tiến độ làm khoá luận tốt nghiệp

2. Đánh giá chất lượng của đề tài tốt nghiệp (so với nội dung yêu cầu đã đề ra trong nhiệm vụ Đ.T. T.N trên các mặt lý luận, thực tiễn, tính toán số liệu...):

Khoá luận tốt nghiệp trình bày kết cấu hợp lý, logic, phù hợp với quy mô khoá luận tốt nghiệp cấp cử nhân.

Chương 1: trình bày những vấn đề lý luận về tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp. Nội dung lý luận cơ bản, đầy đủ.

Chương 2: đã làm rõ được công tác tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty. Tác giả khảo sát một cách có hệ thống từ khâu tổ chức chứng từ, vận dụng tài khoản kế toán, sổ sách kế toán.

Chương 3: trên cơ sở đánh giá những ưu điểm, hạn chế tác giả đã đưa ra một số biện pháp hoàn thiện.

3. Cho điểm của cán bộ hướng dẫn (ghi bằng cả số và chữ):

9,0 (Chín điểm)

Hải Phòng, ngày ... tháng ... năm 2012

Cán bộ hướng dẫn

MỤC LỤC

LỜI MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP.	3
1.1 Một số vấn đề chung về tiền lương và các khoản trích theo lương	3
1.1.1 Khái niệm	3
1.1.2 Vai trò ý nghĩa của tiền lương.....	4
1.1.3 Bản chất và chức năng của tiền lương	5
1.1.4 Các nhân tố ảnh hưởng tới tiền lương.....	6
1.2 Chế độ tiền lương và các hình thức trả lương.....	7
1.2.1 Chế độ tiền lương	7
1.2.2 Các hình thức trả lương.....	8
1.2.2.1 Tiền lương theo thời gian.....	8
1.2.2.2 Tiền lương theo sản phẩm.....	10
1.2.2.3 Tiền lương khoán	12
1.3 Quỹ tiền lương, BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ.....	13
1.3.1 Quỹ tiền lương.....	13
1.3.2 Bảo hiểm xã hội.....	13
1.3.3 Bảo hiểm y tế.....	14
1.3.4 Bảo hiểm thất nghiệp	15
1.3.5 Kinh phí công đoàn	16
1.5 Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp.....	17
1.5.1 Thủ tục, chứng từ hạch toán.....	17
1.5.2 Tài khoản sử dụng	17
1.5.3 Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp.....	19
1.6 Các hình thức tổ chức sổ kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp.....	23

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THƯƠNG MẠI DỊCH VỤ VẬN TẢI XI MĂNG HẢI PHÒNG.....	28
2.1 GIỚI THIỆU KHÁI QUÁT VỀ CÔNG TY THƯƠNG MẠI DỊCH VỤ VẬN TẢI XI MĂNG HẢI PHÒNG	28
2.1.1 Lịch sử hình thành và phát triển.....	28
2.1.2 Ngành nghề kinh doanh	31
2.1.3 Đặc điểm kinh doanh	32
2.1.3.1 Đặc điểm hoạt động kinh doanh	32
2.1.3.2 Điều kiện cơ sở vật chất kỹ thuật.....	32
2.1.3.3 Nguồn nhân lực	33
2.1.4 Tổ chức quản lý của công ty	33
2.1.4.1 Cơ cấu tổ chức bộ máy của công ty	33
2.1.4.2 Cơ cấu quản lý bộ máy của công ty	33
2.1.5 Tổ chức kế toán tại công ty	35
2.1.5.1 Tổ chức bộ máy kế toán	35
2.1.5.2 Cơ cấu quản lý công tác kế toán	35
2.1.5.3 Chế độ kế toán áp dụng	38
2.1.5.4 Phương pháp hạch toán công ty áp dụng	38
2.2 Thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty.....	39
2.2.1 Các hình thức trả lương và chế độ tiền lương của công ty	39
2.2.2 Tài khoản sử dụng tại công ty.....	53
2.2.3 Quy trình ghi sổ kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp	54
CHƯƠNG 3 :MỘT SỐ BIỆN PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CPTMDVVT XI MĂNG HẢI PHÒNG.....	58
3.1 Đánh giá khái quát tình hình kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty.....	58
3.1.1 Mặt tích cực.....	58

3.1.1.1 Tổ chức kinh doanh.....	58
3.1.1.2 Tổ chức công tác kế toán.....	58
3.1.1.3 Hệ thống sổ sách	59
3.1.2 Mặt hạn chế.....	60
3.1.2.1 Tổ chức quản lí kinh doanh.....	60
3.1.2.2 Tổ chức công tác kế toán, công tác tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.	60
3.2 Sự cần thiết phải hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.....	61
3.3 Một số ý kiến kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.	62
3.3.1 Tổ chức quản lí kinh doanh.....	62
3.3.2 Tổ chức công tác kế toán, công tác tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.	63
KẾT LUẬN	70
MỘT SỐ TÀI LIỆU THAM KHẢO	71

LỜI MỞ ĐẦU

1, Tính cấp thiết của đề tài: Lao động là hoạt động quan trọng nhất của con người để tạo ra của cải vật chất và các giá trị tinh thần cho xã hội. Với cơ chế thị trường mở cửa như hiện nay thì tiền lương là một trong những vấn đề quan trọng vì đó chính là đòn bẩy tài chính, thúc đẩy người lao động làm việc đem lại hiệu quả, góp phần phát triển, ổn định trong sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Do đó việc nghiên cứu hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp là vô cùng quan trọng.

2, Mục đích nghiên cứu

Hệ thống hóa các vấn đề lí luận về công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

Làm rõ thực trạng công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

Đánh giá thực trạng nhằm đưa ra kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

3, Phạm vi nghiên cứu : chủ yếu là tổ chức công tác kế toán tiền lương & các khoản trích theo lương của doanh nghiệp và chế độ chính sách của nhà nước đối với người lao động trong doanh nghiệp.

4, Đối tượng nghiên cứu: nhận thức được tầm quan trọng của tiền lương và các khoản trích theo lương cũng như công tác tổ chức quản lí và hạch toán kế toán tiền lương, các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp nên trong thời gian thực tập tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng em đã tìm hiểu nghiên cứu đề tài "**Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng hải Phòng**".

5, Phương pháp nghiên cứu:

Phương pháp chung: chủ nghĩa duy vật biện chứng

-Đi từ lý luận đến thực tiễn, lấy thực tế để kiểm tra lý luận.

Phương pháp cụ thể:

-Phương pháp trình bày diễn giải, so sánh, phân tích quy nạp...

-Phương pháp thống kê: Dựa trên những số liệu đã thống kê để phân tích, so sánh, đối chiếu từ đó nêu lên những ưu, điểm nhược trong công tác kinh doanh nhằm đưa ra nguyên nhân, biện pháp khắc phục cho công ty nói chung và công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương nói riêng.

6, Nội dung khóa luận có kết cấu gồm 3 chương:

-Chương 1: Cơ sở lý luận công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong các doanh nghiệp.

-Chương 2: Thực trạng công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng.

-Chương 3: Một số biện pháp nhằm hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP

1.1 Một số vấn đề chung về tiền lương và các khoản trích theo lương

1.1.1 Khái niệm

Dưới mọi hình thức kinh tế xã hội tiền lương luôn được coi là một bộ phận quan trọng của giá trị hàng hóa. Nó chịu tác động của nhiều yếu tố như kinh tế chính trị xã hội, lịch sử và tiền lương cũng tác động đến việc sản xuất cải thiện đời sống và ổn định chính trị kinh tế xã hội. Chính vì thế không chỉ nhà nước mà ngay cả chủ sản xuất cho đến người lao động đều quan tâm đến chính sách tiền lương.

Trong sản xuất kinh doanh tiền lương là yếu tố quan trọng của chi phí sản xuất nó có ảnh hưởng trực tiếp và tác động đến lợi nhuận của doanh nghiệp.

Từ đó ta có thể đưa ra khái niệm tiền lương:

"Tiền lương là biểu hiện bằng tiền của hao phí lao động sống cần thiết mà doanh nghiệp phải trả cho người lao động theo thời gian khối lượng công việc mà người lao động đã cống hiến cho công việc nhằm đảm bảo cho người lao động đủ để tái sản xuất sức lao động và nâng cao bồi dưỡng sức lao động".

Tiền lương danh nghĩa: là khái niệm chỉ số lượng tiền tệ mà người sử dụng lao động phải trả cho người cung cấp sức lao động căn cứ vào hợp đồng lao động giữa hai bên trong công việc thúc đẩy lao động. Trên thực tế mọi mức lương trả cho người lao động đều là tiền lương danh nghĩa. Lợi ích mà người cung ứng sức lao động nhận được ngoài việc phụ thuộc vào giá cả hàng hóa dịch vụ và số lượng thuế mà người lao động sử dụng tiền lương đó để mua sắm hoặc đóng thuế.

Tiền lương thực tế: là lượng tư liệu sinh hoạt và dịch vụ mà người lao động có thể mua được bằng tiền lương của mình sau khi đóng các khoản thuế theo quy định của chính phủ. Chỉ số tiền lương thực tế tỉ lệ nghịch với tỉ số giá cả và tỉ lệ thuận với chỉ số tiền lương danh nghĩa tại thời điểm xác định.

ITLTT= ITLDN/IGC

ITLTT:Chỉ số tiền lương thực tế

ITLDN:Chỉ số tiền lương danh nghĩa

IGC:Chỉ số giá cả

Tiền lương tối thiểu: Quy định mức lương tối thiểu chung thực hiện từ ngày 01 tháng 5 năm 2011 là 830.000 đồng/tháng.(Số: 22/2011/NĐ-CP)

Tiền lương tối thiểu được xem là cái ngưỡng cuối cùng để từ đó xây dựng các mức tiền lương khác,tạo thành hệ thống tiền lương của một ngành nào đó hoặc hệ thống tiền lương chung thống nhất của một nước,là căn cứ để xác định chính sách tiền lương.Mức lương tối thiểu là một yếu tố quan trọng của một chính sách tiền lương,nó liên hệ chặt chẽ với 3 yếu tố:

-Mức sống trung bình của cư dân một nước.

-Chỉ số giá cả hàng sinh hoạt

-Loại lao động và điều kiện lao động.

Mức lương tối thiểu đo lường giá cả sức lao động thông thường trong điều kiện làm việc bình thường,yêu cầu kỹ thuật giản đơn với khung giá các tư liệu sinh hoạt hợp lý.Với ý nghĩa đó tiền lương tối thiểu được định nghĩa như sau:"Tiền lương tối thiểu là mức lương để trả cho người lao động và môi trường làm việc bình thường".

Tổ chức hợp lý tiền lương có một vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng suất lao động,tăng hiệu quả kinh tế.Đây chính là động lực thúc đẩy người lao động hăng hái làm việc nâng cao năng suất lao động.

1.1.2 Vai trò ý nghĩa của tiền lương

❖ Vai trò

-Tiền lương phải đảm bảo tái sản xuất sức lao động ,phải bù đắp được các hao phí về thể lực trí lực của người lao động ,góp phần nâng cao tay nghề tăng tích lũy cho người lao động.

-Kích thích người lao động :tiền lương phải đảm bảo sự tác động vào lực lượng lao động các ngành các khu vực các bộ phận trong doanh nghiệp .Nhà

nước sử dụng chính sách tiền lương để thu hút người lao động đến các vùng sâu, vùng xa, miền núi, hải đảo để phân bố lại lao động.

-Tiền lương là thước đo giá trị sức lao động, hao phí sức lao động mà người lao động bỏ ra để hoàn thành công việc. Họ phải nhận được một khoản tiền lương tương xứng với sức lao động mà họ bỏ ra để hoàn thành công việc.

❖ Ý nghĩa

-Đối với doanh nghiệp: tiền lương là một trong các yếu tố đầu vào của quá trình sản xuất kinh doanh cấu thành nên giá của sản phẩm. Do đó thông qua các chính sách tiền lương có thể đánh giá được hiệu quả kinh tế của việc sử dụng lao động. Ngoài ra tiền lương tác động tích cực đến việc quản lý kinh tế, tài chính, quản lý lao động, kích thích sản xuất.

-Đối với người lao động: Tiền lương nhận được thỏa đáng sẽ là động lực thúc đẩy năng lực sáng tạo để làm tăng năng suất lao động. Mặt khác khi năng suất lao động tăng thì lợi nhuận doanh nghiệp cũng sẽ tăng theo, do nguồn phúc lợi của doanh nghiệp mà người lao động nhận được cũng sẽ tăng lên, nó là phần bổ sung thêm cho tiền lương, làm tăng thu nhập và lợi ích của người lao động, tạo ra sự gắn kết các thành viên với mục tiêu và lợi ích cho doanh nghiệp xóa bỏ sự ngăn cách giữa chủ doanh nghiệp với người lao động, khiến cho người lao động có trách nhiệm và tự giác hơn trong công việc.

-Đối với xã hội: Tiền lương là nguồn kích thích nâng cao những năng lực tiềm ẩn của người lao động tạo động lực cho sản xuất kinh doanh đạt hiệu quả cao. Khi nguồn lương hợp lý sẽ tạo khả năng thu hút các nguồn lao động, sắp xếp điều hòa giữa các ngành, các vùng, các lĩnh vực. Ngược lại nếu trả lương không hợp lý sẽ làm cho chất lượng lao động giảm sút gây ra sự chuyển dịch lao động, chảy máu chất xám nghiêm trọng hơn sẽ xảy ra tình trạng lao động bãi công đình công.

1.1.3 Bản chất và chức năng của tiền lương

❖ *Về bản chất*: tiền lương là biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động. Mặt khác tiền lương còn là đòn bẩy kinh tế để khuyến khích tinh thần làm việc hăng hái của người lao động, kích thích và tạo mối quan tâm của người lao

động đến kết quả công việc của họ. Nói cách khác tiền lương là một nhân tố thúc đẩy tăng năng suất lao động.

Tiền lương tiền công phải xác định trên cơ sở tính đúng tính đủ giá trị của sức lao động dựa trên hao phí của sức lao động và hiệu quả của lao động. Đó là các yếu tố đảm bảo quá trình tái sản xuất sức lao động thỏa mãn nhu cầu ăn mặc ở. Việc trả lương cho người lao động không phân biệt độ tuổi, tôn giáo, giới tính mà trả theo số lượng và chất lượng lao động bỏ ra để hoàn thành công việc có tính đến các yếu tố nặng nhọc, độc hại, lạm phát...

❖ *Chức năng của tiền lương:*

Chức năng tái sản xuất sức lao động

Chức năng đòn bẩy kinh tế

Chức năng điều tiết lao động

Chức năng thước đo hao phí lao động xã hội

Chức năng công cụ quản lý nhà nước

1.1.4 Các nhân tố ảnh hưởng tới tiền lương

Quy định của pháp luật:

Tim hiểu và tuân thủ đúng các quy định của pháp luật về các vấn đề lao động trước khi xây dựng cơ chế trả lương là việc làm bắt buộc. Doanh nghiệp cần lưu ý đến các vấn đề như mức lương tối thiểu Nhà nước quy định hợp đồng và lương thử việc, lương thời vụ, lương trong kỳ thai sản, ốm đau, nghỉ việc...

Thị trường bên ngoài:

* Khảo sát mức lương trên thị trường lao động: Liên tục rà soát lại các mức lương trong doanh nghiệp của bạn dựa trên các mức lương của đối thủ cạnh tranh và dựa trên mức lương chuẩn trên thị trường. Điều này sẽ làm cho người lao động hết băn khoăn xem mức lương hiện tại của họ có cạnh tranh không?

* Tính đến yếu tố biến động của giá cả sinh hoạt: Khi xác định mức lương cần xem xét đến yếu tố biến động của giá cả sinh hoạt. Khi nền kinh tế quốc dân vẫn còn trong giai đoạn chuyển đổi và mức lương chung còn thấp, việc xem xét các nhu cầu cơ bản của con người có ý nghĩa đặc biệt quan trọng.

Các yếu tố bên trong doanh nghiệp

* Xác định đơn giá và quỹ tiền lương của doanh nghiệp: Xác định doanh nghiệp cần phải chi bao nhiêu cho tiền lương và tỷ lệ trên doanh thu là bao nhiêu và đó chính là đơn giá tiền lương trong năm. Đơn giá này sẽ là cơ sở để xác định lương cơ bản cho các nhóm chức danh, căn cứ để tính lương khoán trên doanh thu hay đơn vị sản phẩm.

* Phản ánh giá trị công việc: Khi xác định mức lương cho một người, phải xem xét giá trị công việc người đó mang lại cho doanh nghiệp.

* Thâm niên công tác: Mặc dù giá trị công việc là yếu tố chính trong quy trình xác định mức lương song vẫn phải xem xét các yếu tố như thâm niên công tác(số năm phục vụ, kinh nghiệm...) theo các giá trị xã hội phổ biến.

* Căn cứ vào kết quả làm việc: Việc tăng lương và chia tiền thưởng phải dựa trên kết quả làm việc. Cần phải có một hệ thống đánh giá kết quả làm việc hoàn chỉnh để tạo động lực cho những nhân viên có kết quả làm việc cao.

Vùng địa lý.

Nhóm các yếu tố khác: Tình trạng sức khỏe có quan hệ với thời gian lao động, khối lượng và chất lượng công việc thực hiện nên nó có quan hệ tỷ lệ thuận đối với thu nhập của người lao động.

1.2 Chế độ tiền lương và các hình thức trả lương

1.2.1 Chế độ tiền lương

Tiền lương được hiểu là một phần thù lao trả cho người lao động theo số lượng và chất lượng sản phẩm mà người lao động đã đóng góp cho doanh nghiệp nhằm mục đích tái sản xuất sức lao động và bù đắp hao phí của những người lao động đã bỏ ra trong quá trình sản xuất kinh doanh. Tiền lương bao gồm các nội dung sau:

- Tiền lương tính theo thời gian
- Tiền lương tính theo sản phẩm
- Tiền lương công nhật, lương khoán
- Tiền lương trả cho người lao động khi nghỉ phép, ngừng sản xuất do nguyên nhân khách quan, đi công tác làm nghĩa vụ trong phạm vi chế độ quy định.

-Tiền thêm ca,thêm giờ

-Phụ cấp trách nhiệm,ăn ca...

Về phương diện hạch toán tiền lương phải trả công nhân viên trong doanh nghiệp sản xuất được chia thành hai loại:Tiền lương chính và tiền lương phụ.

-Tiền lương chính: Là tiền lương trả cho thời gian lao động làm nhiệm vụ chính của mình theo nhiệm vụ được giao theo hợp đồng lao động.

-Tiền lương phụ:là tiền lương trả cho người lao động thực hiện các nhiệm vụ khác do doanh nghiệp điều động như hội họp,tập tự vệ...

Việc phân chia tiền lương thành tiền lương chính và tiền lương phụ có ý nghĩa quan trọng đối với công tác kế toán và phân tích tiền lương trong giá thành sản xuất.Tiền lương chính của công nhân sản xuất thường được hạch toán trực tiếp vào chi phí sản xuất chi từng loại sản phẩm vì tiền lương chính của công nhân sản xuất có quan hệ trực tiếp tới khối lượng sản phẩm sản xuất ra,có quan hệ với năng suất lao động.Tiền lương phụ của công nhân sản xuất không gắn liền với từng loại sản phẩm theo một tiêu chuẩn phân bổ nhất định.Tiền lương phụ thường được phân bổ cho từng loại sản phẩm căn cứ vào tiền lương chính của công nhân sản xuất cho từng loại sản phẩm.

Đối với phân tích hoạt động kinh tế :độ lớn của tiền lương chính phụ thuộc vào nhiều yếu tố trong đó có yếu tố tổ chức kỷ luật lao động,trình độ công nghệ,điều kiện làm việc...còn độ lớn tiền lương phụ phần lớn được nhà nước đài thọ không phụ thuộc vào các yếu tố trên.

1.2.2 Các hình thức trả lương

1.2.2.1 Tiền lương theo thời gian

Đây là hình thức trả lương theo thời gian làm việc thực tế,cấp bậc kỹ thuật và tháng lương để tính cho từng lao động .Hình thức này chủ yếu chỉ áp dụng cho lao động gián tiếp còn lao động trực tiếp chỉ áp dụng với bộ phận không áp dụng định mức sản phẩm.

Hình thức trả lương này được áp dụng với viên chức nhà nước thuộc khu vực hành chính sự nghiệp,những người hoạt động trong lĩnh vực quản lý,chuyên môn kỹ thuật thuộc lĩnh vực sản xuất kinh doanh.Với công nhân sản xuất chỉ áp

dụng cho những người làm việc không thể định mức được sản phẩm lao động chính xác hoặc do tính chất của sản xuất nếu trả lương theo sản phẩm sẽ không đạt chất lượng. Chẳng hạn như công việc điều chế thuốc, sửa chữa,...

Tiền lương thời gian phải trả = Thời gian làm việc * Đơn giá tiền lương thời gian
(Áp dụng cho từng bậc lương)

Như vậy trả lương theo thời gian là dựa vào độ dài thời gian làm việc trình độ chuyên môn kỹ thuật và mức độ phức tạp của công việc.

Ưu điểm: thuận lợi trong cách tính và trả lương cho người lao động

Nhược điểm: Không đánh giá được kết quả lao động chính xác của mỗi người

Các loại tiền lương

-Lương tháng: là tiền lương trả theo tháng trong hợp đồng lao động

Mức lương tháng	=	Mức lương cơ bản (tối thiểu)	*	(Hệ số lương)	Tổng hệ số các khoản phụ cấp
------------------------	---	-------------------------------------	---	----------------------	-------------------------------------

-Lương tuần: là số tiền trả cho 1 tuần làm việc thực tế

Mức lương tuần	=	$\frac{\text{Mức lương tháng} * 12 \text{ tháng}}{52 \text{ tuần}}$
-----------------------	---	---

-Lương ngày: Là số tiền trả cho một ngày làm việc

Mức lương ngày	=	$\frac{\text{Mức lương tháng}}{\text{Số ngày làm việc theo chế độ (26 ngày)}}$
-----------------------	---	--

-Lương giờ: là số tiền phải trả cho 1 giờ làm việc thực tế

Mức lương giờ	=	$\frac{\text{Mức lương ngày}}{\text{Số giờ làm việc theo chế độ (8 giờ)}}$
----------------------	---	--

-Hình thức trả lương theo thời gian giản đơn: quy định mức tiền lương lao động của mỗi người lao động được hưởng phụ thuộc vào mức lương cấp bậc chức vụ hay cấp hàm và thời gian làm việc thực tế của họ.

-Hình thức trả lương theo thời gian có thưởng: hình thức này nhằm kích thích người lao động tăng năng suất lao động, chất lượng sản phẩm và chú ý tới khối lượng công việc được giao. Đây là sự kết hợp trả lương theo thời gian giản đơn và tiền thưởng.

Lương theo thời gian giản đơn gồm lương cơ bản và phụ cấp theo chế độ khi hoàn thành công việc và đạt yêu cầu về chất lượng.

Thưởng là khoản chi trả cho người lao động khi họ vượt mức hoặc giảm tỉ lệ phế phẩm hay hoàn thành xuất sắc công việc được giao.

$$\text{Tiền lương thời gian có thưởng} = \text{Tiền lương thời gian giản đơn} + \text{Tiền thưởng}$$

Ưu điểm: phản ánh được trình độ thành thạo thời gian làm việc thực tế và hiệu quả công việc của người lao động, khuyến khích người lao động có trách nhiệm với công việc

Nhược điểm: Chưa đảm bảo phân phối theo lao động

1.2.2.2 Tiền lương theo sản phẩm

Là hình thức tiền lương tính theo số lượng, chất lượng sản phẩm công việc đã hoàn thành đảm bảo yêu cầu chất lượng và đơn giá tiền lương tính cho một đơn vị sản phẩm, công việc đó. Tiền lương sản phẩm phải tính bằng số lượng hoặc khối lượng công việc sản phẩm hoàn thành đủ tiêu chuẩn chất lượng nhân với đơn giá tiền lương sản phẩm

Đây là hình thức trả lương cơ bản mà hiện nay các đơn vị áp dụng chủ yếu trong khu vực sản xuất vật chất, hình thức trả lương này phù hợp với nguyên tắc phân phối lao động, gắn thu nhập của người lao động với kết quả lao động, khuyến khích người lao động hăng say lao động. Phương pháp trả lương này tỏ ra có hiệu quả hơn so với việc trả lương theo thời gian.

$$L = Q_i \cdot D_g$$

Trong đó:

- L: Lương thực tế trong tháng
- Q_i : Số lượng sản phẩm i mà DN đạt được
- D_g : Đơn giá sản phẩm

Hình thức trả lương theo sản phẩm còn tùy thuộc vào tình hình cụ thể ở từng doanh nghiệp

Tiền lương theo sản phẩm cá nhân trực tiếp = Số lượng sản phẩm hợp quy cách * Đơn giá lương sản phẩm

- Tiền lương sản phẩm trực tiếp: theo hình thức này tiền lương của công nhân được xác định theo số lượng sản phẩm hoàn thành đúng quy cách phẩm chất và đơn giá sản phẩm đã được quy định

Hình thức này đơn giản dễ hiểu đối với công nhân được áp dụng rộng rãi trong các xí nghiệp công nghiệp, đối với công nhân trực tiếp sản xuất mà công việc có thể định mức và hạch toán kết quả riêng. Tuy nhiên hình thức tiền lương này cũng không khuyến khích công nhân quan tâm tới lợi ích chung của tập thể.

- Tiền lương sản phẩm tập thể: Hình thức trả lương này căn cứ vào số lượng sản phẩm của cả tổ sau đó phân phối lại cho từng người trong tổ. Trong thực tế thường áp dụng theo 2 phương pháp sau:

Phương pháp phân chia theo giờ hệ số

$$L_i = LT * t_i * k_i / \sum t_i * M_i$$

- L_i : tiền lương của công nhân i
- LT : tiền lương sản phẩm của cả tổ
- t_i : thời gian làm việc thực tế của công nhân i
- n : số công nhân của tổ
- Phương pháp điều chỉnh

$$L_i = LT * t_i * M_i / \sum t_i * M_i$$

- M_i : là mức lương giờ theo cấp bậc của công nhân i

Hình thức tiền lương này có tác dụng làm cho công nhân quan tâm đến kết quả lao động của cả tổ. Tuy nhiên lại khó có thể thống kê kết quả sản xuất của từng người

Tiền lương sản phẩm cá nhân gián tiếp : hình thức này chỉ áp dụng để trả lương cho lao động gián tiếp ở các bộ phận sản xuất mà công việc của họ ảnh hưởng nhiều tới công việc của công nhân chính như quản đốc, tổ trưởng, công nhân sửa chữa...

$$\text{Tiền lương phải trả cho công nhân phụ} = \text{Mức tiền lương công nhân chính} * \text{Mức độ hoàn thành sản phẩm tiêu chuẩn của công nhân}$$

- Tiền lương sản phẩm lũy tiến

Theo cách trả lương này thì tiền lương phải trả cho người lao động bao gồm 2 phần

Phần 1: Tiền lương hoàn thành định mức được giao

Phần 2: Căn cứ vào mức độ hoàn thành một định mức lao động để tính thêm một số tiền lương theo tỷ lệ lũy tiến. Tỷ lệ hoàn thành vượt định mức càng cao thì suất lũy tiến càng nhiều

Lương sản phẩm lũy tiến	=	Đơn giá lương	*	Số lượng sản phẩm hoàn thành trong định mức	+	Đơn giá lương	*	Số lượng sản phẩm hoàn thành vượt định mức	*	Tỷ lệ vượt định mức
-------------------------	---	---------------	---	---	---	---------------	---	--	---	---------------------

Hình thức trả lương này áp dụng trong trường hợp doanh nghiệp cần hoàn thành gấp một số công việc trong khoảng thời gian nhất định. Thực chất đây là cách trả lương theo sản phẩm kết hợp với hình thức tiền thưởng theo một tỷ lệ nhất định đối với định mức lao động một cách chính xác.

- Tiền lương sản phẩm có thưởng có phạt: hình thức này ngoài tiền lương được lĩnh theo đơn giá sản phẩm trực tiếp người công nhân còn được hưởng thêm một khoản tiền thưởng nhất định, căn cứ vào trình độ hoàn thành các chỉ tiêu thưởng. Ngoài ra còn phải hạn chế sản phẩm hỏng, tiết kiệm vật tư, đảm bảo đủ ngày công... Ngược lại nếu vi phạm sẽ bị phạt trừ đi một phần thu nhập

1.2.2.3 Tiền lương khoán

Là hình thức trả lương cho người lao động theo khối lượng và chất lượng công việc mà họ hoàn thành trong một thời gian nhất định

Khi áp dụng hình thức lương khoán cần coi trọng chế độ kiểm tra chất lượng công việc theo đúng hợp đồng quy định.

Yêu cầu của chế độ lương này là đơn giá phải tính toán chặt chẽ và phải có hợp đồng giao khoán chặt chẽ điều kiện lao động định mức đơn giá tổng số tiền lương khoán... Nếu tập thể nhận khoán thì chia lương như hình thức trả lương tập thể.

1.3 Quỹ tiền lương, BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ

1.3.1 Quỹ tiền lương

Quỹ lương của doanh nghiệp là toàn bộ tiền lương và các khoản trích theo lương mà doanh nghiệp trả cho tất cả lao động thuộc doanh nghiệp quản lý

Các khoản lương được chi trả như sau:

- Tiền lương tính theo thời gian, sản phẩm, và tiền lương khoán

- Tiền lương trả cho người lao động tạo ra sản phẩm hỏng trong phạm vi chế độ quy định

- Tiền lương trả cho người lao động trong thời gian ngừng việc sản xuất do nguyên nhân khách quan trong thời gian lao động và được điều đi công tác, nghĩa vụ, thời gian nghỉ phép đi học.

- Các khoản phụ cấp làm thêm giờ, làm đêm

- Các khoản lương có tính chất thường xuyên

Ngoài ra quỹ lương còn được tính cả khoản tiền chi trợ cấp BHXH cho công nhân viên trong thời gian ốm đau, thai sản, tai nạn lao động...

Quỹ lương trên phương diện hạch toán tiền lương cho công nhân viên trong doanh nghiệp sản xuất được chia làm 2 loại sau

- Tiền lương chính: gắn liền với quá trình sản xuất sản phẩm và được hạch toán trực tiếp vào chi phí sản xuất từng loại sản phẩm

- Tiền lương phụ: Không gắn liền với quá trình sản xuất từng loại sản phẩm nên được hạch toán gián tiếp vào chi phí sản xuất sản phẩm.

1.3.2 Bảo hiểm xã hội

❖ Khái niệm

Bảo hiểm xã hội là khoản tiền mà người lao động được hưởng trong trường hợp nghỉ việc do ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thai sản, khó khăn... Để được hưởng khoản trợ cấp này người sử dụng lao động và người lao động trong quá trình tham gia sản xuất kinh doanh tại đơn vị phải đóng góp vào quỹ bảo hiểm xã hội theo quy định

❖ Ý nghĩa

BHXH góp phần nâng cao việc đảm bảo vật chất từ đó đảm bảo ổn định đời sống cho người lao động và gia đình họ trong những trường hợp người lao động ốm đau thai sản, hết tuổi lao động, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, mất việc làm gặp rủi ro hoặc các khó khăn khác...

❖ Nội dung

Bảo hiểm xã hội là sự đảm bảo thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi họ bị giảm hoặc mất thu nhập do ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thất nghiệp, hết tuổi lao động hoặc chết. Trên cơ sở đóng vào quỹ BHXH từ đó hình thành lên quỹ BHXH

Quỹ BHXH

Quỹ BHXH được hình thành do việc trích lập và tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp khoản chi phí về BH theo quy định của nhà nước.

Quỹ BHXH được tạo ra bằng cách trích theo tỷ lệ phần trăm trên tiền lương phải thanh toán cho công nhân để tính vào chi phí sản xuất kinh doanh và khấu trừ tiền lương của công nhân.

Theo quy định hiện nay từ ngày 01/12/2012 thì tỷ lệ này là 24% lương cơ bản của người lao động.

Trong đó:

-17% tính vào chi phí kinh doanh

-7% khấu trừ vào lương người lao động

1.3.3 Bảo hiểm y tế

❖ Khái niệm

Bảo hiểm y tế là khoản tiền hàng tháng của người lao động và người sử dụng lao động đóng cho các cơ quan BHXH để được đài thọ khi có nhu cầu khám chữa bệnh .

❖ Ý nghĩa

BHYT có ý nghĩa rất lớn trong cuộc sống hàng ngày khi người lao động gặp những vấn đề khó khăn trong việc khám chữa bệnh. Nhằm xã hội hóa việc

khám chữa bệnh, người lao động được hưởng chế độ khám chữa bệnh không mất tiền bao gồm các khoản về viện phí, thuốc men... khi ốm đau.

Nội dung:

BHYT được trích 4,5% trên tiền lương cơ bản cho công nhân viên

Trong đó:

-3% trên tổng quỹ lương tính vào chi phí kinh doanh

-1,5% tính trừ vào lương người lao động

Sau khi tiến hành trích lập quỹ BHYT trên lương cơ bản của công nhân viên lao động thì sẽ nộp toàn bộ quỹ BHYT cho đơn vị phụ trách. Cán bộ công nhân viên sẽ được cấp thẻ khám chữa bệnh gọi là thẻ BHYT khi có nhu cầu khám chữa bệnh sẽ dùng thẻ đó khám bệnh miễn phí nhưng trong mức quy định. Hoặc sẽ được thanh toán tiền thuốc men viện phí... theo tỷ lệ quy định với điều kiện phải có giấy chứng nhận của bác sĩ, đơn thuốc, viện phí... để được hoàn phí.

1.3.4 Bảo hiểm thất nghiệp

❖ Khái niệm

Bảo hiểm thất nghiệp là khoản tiền hàng tháng của người lao động và người sử dụng lao động đóng cho các cơ quan BHXH để được hưởng trợ cấp khi không có việc làm.

❖ Ý nghĩa

BHTN có ý nghĩa quan trọng đối với người lao động góp phần giúp đỡ người lao động khi mất việc làm giúp cho người lao động yên tâm làm việc trong điều kiện kinh tế thị trường gặp nhiều khó khăn như hiện nay.

Nội dung

BHTN được trích 2% trên tiền lương cơ bản của công nhân viên

Trong đó:

-1% tính vào chi phí kinh doanh.

-1% trừ vào lương của công nhân viên.

Sau khi tiến hành trích lập quỹ BHTN trên lương cơ bản của công nhân viên lao động thì sẽ nộp toàn bộ quỹ BHTN cho đơn vị phụ trách. Cán bộ công nhân viên sẽ được hưởng trợ cấp khi không có việc làm.

1.3.5 Kinh phí công đoàn

❖ Khái niệm

Kinh phí công đoàn là khoản tiền duy trì hoạt động của các tổ chức công đoàn đơn vị và công đoàn cấp trên. Các tổ chức này hoạt động nhằm bảo vệ quyền lợi và nâng cao đời sống của người lao động.

❖ **Ý nghĩa:** Để phục vụ việc chi tiêu cho các hoạt động văn hóa, các sinh hoạt tập thể công đoàn nhằm chăm lo bảo vệ quyền lợi cho người lao động.

Trong đó:

Quỹ KPCĐ được hình thành bằng cách trích 2% trên tổng lương thực tế phải trả, tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Quỹ này do công đoàn công ty quản lý

1.4 Nhiệm vụ tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp

Tiền lương và các khoản trích theo lương của công nhân viên không chỉ là vấn đề người lao động quan tâm mà nó còn làm cho doanh nghiệp phải đặc biệt chú ý vì nó liên quan chi phí hoạt động của doanh nghiệp nói chung và giá thành sản phẩm nói riêng. Để đáp ứng đòi hỏi từ hai phía, kế toán lao động tiền lương và các khoản trích theo lương phải thực hiện nhiệm vụ cơ bản sau:

-Phản ánh đầy đủ, chính xác thời gian và kết quả lao động của công nhân viên, tính đúng và thanh toán đầy đủ kịp thời tiền lương và các khoản trích theo lương cho công nhân viên.

-Hướng dẫn và kiểm tra các bộ phận trong doanh nghiệp thực hiện đầy đủ đúng chế độ ghi chép ban đầu về lao động tiền lương. Mở sổ thẻ kế toán và hạch toán lao động tiền lương đúng chế độ đúng phương pháp.

-Tính toán phân bổ hợp lý, chính xác chi phí về tiền lương và các khoản trích theo lương BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ cho các đối tượng sử dụng lao động.

-Lập báo cáo kế toán và phân tích tình hình sử dụng lao động, quỹ tiền lương đề xuất biện pháp khai thác có hiệu quả tiềm năng trong doanh nghiệp.

1.5 Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp

1.5.1 Thủ tục, chứng từ hạch toán

- **Thủ tục hạch toán**

Đến kì thanh toán tiền lương kế toán tiền lương có nhiệm vụ lập bảng thanh toán tiền lương cho toàn công ty dựa vào các chứng từ liên quan như bảng chấm công, phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành, phiếu báo làm thêm giờ ,... sau đó chuyển cho kế toán trưởng ký duyệt và kí nhận tiếp đó là chuyển đến phòng giám đốc xác nhận kí duyệt. Xong thủ tục đó kế toán tiền lương chuyển bảng thanh toán lương xuống phòng thủ quỹ để thủ quỹ trả lương và có xác nhận của người lĩnh tiền. Sau khi tất cả công nhân viên đã lĩnh lương thủ quỹ tiến hành chuyển lại cho kế toán tiền lương Bảng thanh toán lương để làm chứng từ gốc vào sổ kế toán.

- **Kế toán về tiền lương của các doanh nghiệp thường sử dụng các chứng từ sau:**

- Bảng chấm công
- Bảng thanh toán lương
- Bảng thanh toán tiền thưởng
- Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành
- Phiếu báo làm thêm giờ
- Hợp đồng giao khoán
- Biên bản điều tra tai nạn lao động
- Phiếu nghỉ BHXH
- Bảng thanh toán BHYT

1.5.2 Tài khoản sử dụng

-TK334 - Phải trả người lao động ,có 2 TK cấp 2:

TK3341: Phải trả công nhân viên- phản ánh các khoản phải trả và tình hình thanh toán các khoản phải trả cho công nhân viên của doanh nghiệp về tiền lương, tiền công ,tiền thưởng có tính chất lương,bảo hiểm và các khoản phải trả khác thuộc về thu nhập của công nhân viên.

TK3348: Phải trả người lao động khác- phản ánh các khoản phải trả và tình hình thanh toán các khoản phải trả cho người lao động khác ngoài công nhân viên trong doanh nghiệp về tiền công, tiền thưởng (nếu có) có tính chất về tiền công và các khoản khác thuộc về thu nhập của người lao động.

Bên nợ: - Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng có tính chất lương, bảo hiểm và các khoản khác đã trả, đã chi, đã thanh toán, tạm ứng, cho người lao động.

- Các khoản khấu trừ vào tiền lương, tiền công của người lao động.

Bên có: - Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng có tính chất lương, bảo hiểm và các khoản khác còn phải trả, phải chi cho người lao động.

Số dư bên có: Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng có tính chất lương và các khoản khác còn phải trả người lao động.

TK334: có thể có số dư bên nợ, số dư bên nợ TK334 rất đặc biệt - nếu có phản ánh số tiền đã trả lớn hơn số phải trả về tiền lương, tiền công, tiền thưởng và các khoản khác cho người lao động.

TK334: phải hạch toán chi tiết theo 2 nội dung: Thanh toán lương và thanh toán các khoản khác.

-TK 338 phải trả phải nộp khác:

TK3382: Kinh phí công đoàn- Phản ánh tình hình trích và thanh toán kinh phí công đoàn ở đơn vị.

TK3383: Bảo hiểm xã hội- Phản ánh tình hình trích và thanh toán bảo hiểm xã hội của đơn vị.

TK3384: Bảo hiểm y tế- Phản ánh tình hình trích và thanh toán bảo hiểm y tế của đơn vị.

TK3389: Bảo hiểm thất nghiệp- Phản ánh tình hình trích và thanh toán bảo hiểm thất nghiệp của đơn vị.

Bên nợ: - Bảo hiểm xã hội phải trả cho công nhân viên

- Các khoản BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ đã nộp cho cơ quan quản lý quỹ bảo hiểm và kinh phí công đoàn.

- Các khoản chi tiêu KPCĐ tại đơn vị.

Bên có: -Các khoản trích lập BH,KPCĐ đã trích chưa nộp cho cơ quan quản lí hoặc kinh phí công đoàn được để lại cho đơn vị chưa chi hết.

Số dư bên có:Các khoản BH,KPCĐ chưa nộp,KPCĐ chưa chi ở doanh nghiệp

TK338:Có thể có số dư bên nợ - Số dư bên nợ phản ánh số đã trả đã nộp nhiều hơn số phải trả,phải nộp hoặc số bảo hiểm xã hội đã chi trả công nhân viên chưa được thanh toán và kinh phí công đoàn vượt chi chưa được cấp bù.

Ngoài ra còn sử dụng các TK liên quan khác:TK111, TK112, TK621, TK627, TK641, TK642...

1.5.3 Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp

❖ Kế toán tiền lương

- *Tính tiền lương,các khoản phụ cấp theo quy định phải trả người lao động ghi:*

Nợ TK622:"chi phí nhân công trực tiếp"

Nợ TK241:"XDCBDD"-Tiền lương công nhân XDCB và sửa chữa TSCĐ

Nợ TK627:"Chi phí SXC"

Nợ TK641:"Chi phí bán hàng"

Nợ TK 642:"Chi phí QLDN"

Có TK334:"Phải trả người lao động"

- *Tiền thưởng trả cho công nhân viên*

-Khi xác định tiền thưởng trả công nhân viên từ quỹ khen thưởng phúc lợi

Nợ TK353:Quỹ khen thưởng phúc lợi

Có TK334:Phải trả người lao động

Khi xuất quỹ chi trả tiền thưởng ghi

Nợ TK334:Phải trả người lao động

Có TK111,112...

- *Tính tiền BHXH(ốm đau, thai sản,tai nạn...)phải trả công nhân viên*

Nợ TK338:Phải trả phải nộp khác(3383)

Có TK334:Phải trả người lao động

- *Tính tiền lương nghỉ phép thực tế trả cho công nhân viên ghi:*
Nợ TK622,627,641,642
Nợ TK335:chi phí trích trước
 Có TK334:Phải trả người lao động
- *Các khoản khấu trừ vào lương*
Nợ TK334:Phải trả người lao động
 Có TK141:Tạm ứng
 Có TK338:Phải trả phải nộp khác
 Có TK138:Phải thu khác
- *Tính tiền thuế thu nhập cá nhân của công nhân viên và người lao động khác của doanh nghiệp phải nộp nhà nước ghi:*
Nợ TK334:Phải trả người lao động
 Có TK333:Thuế và các khoản phải nộp nhà nước
- *Khi ứng trước hoặc trả tiền lương cho người lao động*
Nợ TK 334:Phải trả người lao động
 Có TK 111,112...
- *Thanh toán các khoản phải trả công nhân viên và người lao động khác*
Nợ TK 334:Phải trả người lao động
 Có TK 111,112...
- *Trường hợp trả lương cho cán bộ công nhân viên bằng sản phẩm hàng hóa bằng đối tượng chịu thuế.Kế toán phản ánh doanh thu bán hàng nội bộ*
Nợ TK334:Phải trả người lao động
 Có TK3331:Thuế GTGT phải nộp
 Có TK512:Doanh thu bán hàng nội bộ
- Đối với sản phẩm hàng hóa không thuộc đối tượng chịu thuế*
Nợ TK334:Phải trả người lao động
 Có TK512:Doanh thu bán hàng nội bộ
- *Xác định , thanh toán tiền ăn ca cho công nhân viên*
Khi xác định tiền ăn ca của công nhân viên

Nợ TK 622,627,641,642,33532

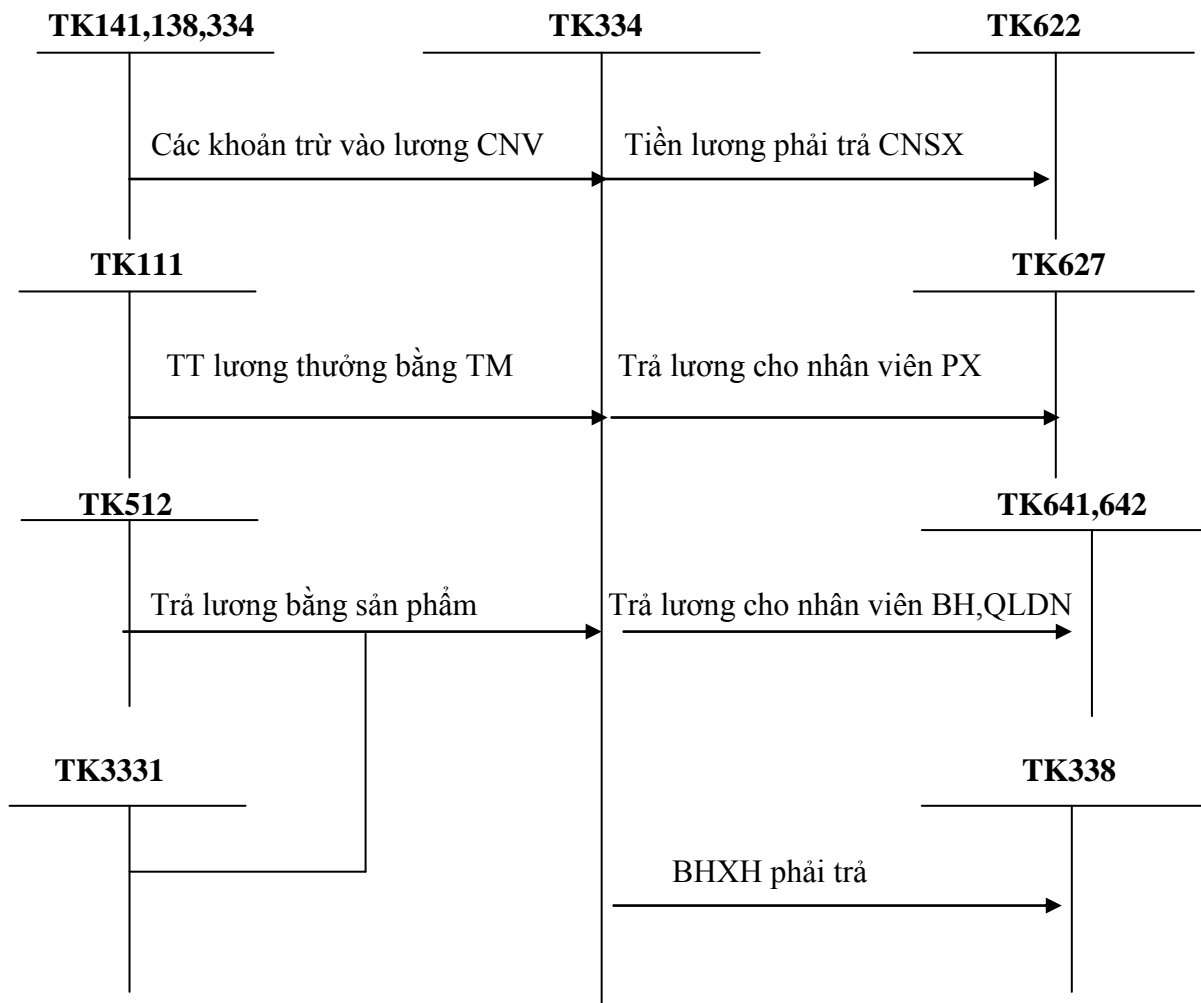
Có TK334:Phải trả người lao động

Khi chi tiền ăn ca cho công nhân viên và người lao động khác doanh nghiệp ghi

Nợ TK334:Phải trả người lao động

Có TK111,112:tiền mặt,tiền gửi ngân hàng

❖ **Sơ đồ hạch toán TK334**



❖ **Tổ chức kế toán các khoản trích theo lương**

Hàng tháng khi trích BHXH,BHYT,BHTN,KPCĐ tính vào chi phí sản xuất kinh doanh,kế toán ghi sổ theo định khoản

Nợ TK241:xây dựng cơ bản dở dang

Nợ TK622:Chi phí nhân công trực tiếp

Nợ TK627:Chi phí sản xuất chung

Nợ TK641:Chi phí bán hàng

Nợ TK642:Chi phí quản lí doanh nghiệp

Có TK3382:Kinh phí công đoàn

CóTK3383:Bảo hiểm xã hội

Có TK3384:Bảo hiểm y tế

Có TK3389:Bảo hiểm thất nghiệp

Tính các khoản trừ vào lương công nhân viên:

Nợ TK334:phải trả người lao động

CóTK3383:Bảo hiểm xã hội

Có TK3384:Bảo hiểm y tế

Có TK3389:Bảo hiểm thất nghiệp

Khi chuyển tiền nộp BHXH, BHYT,BHTN,KPCĐ cho cơ quan chuyên trách cấp trên quản lý kế toán ghi sổ theo định khoản:

NợTK3382:Kinh phí công đoàn

NợTK3383:Bảo hiểm xã hội

NợTK3384:Bảo hiểm y tế

NợTK3389:Bảo hiểm thất nghiệp

Có TK111:Tiền mặt

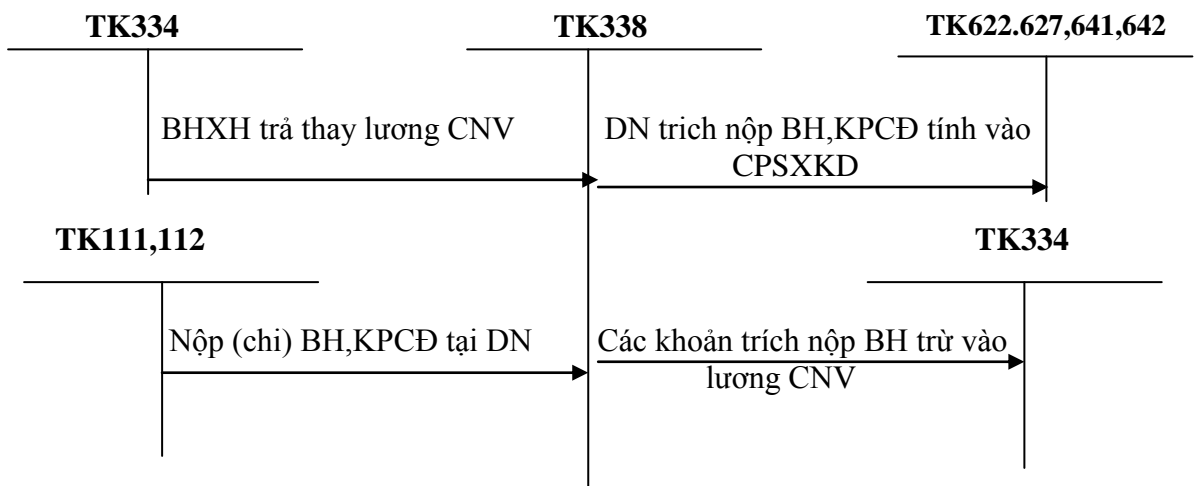
Có TK112:Tiền gửi ngân hàng

Tính bảo hiểm xã hội phải trả cho công nhân viên nghỉ ốm đau,thai sản...ghi:

Nợ TK3383:Bảo hiểm xã hội

Có TK334:Phải trả người lao động

❖ Sơ đồ hạch toán TK338



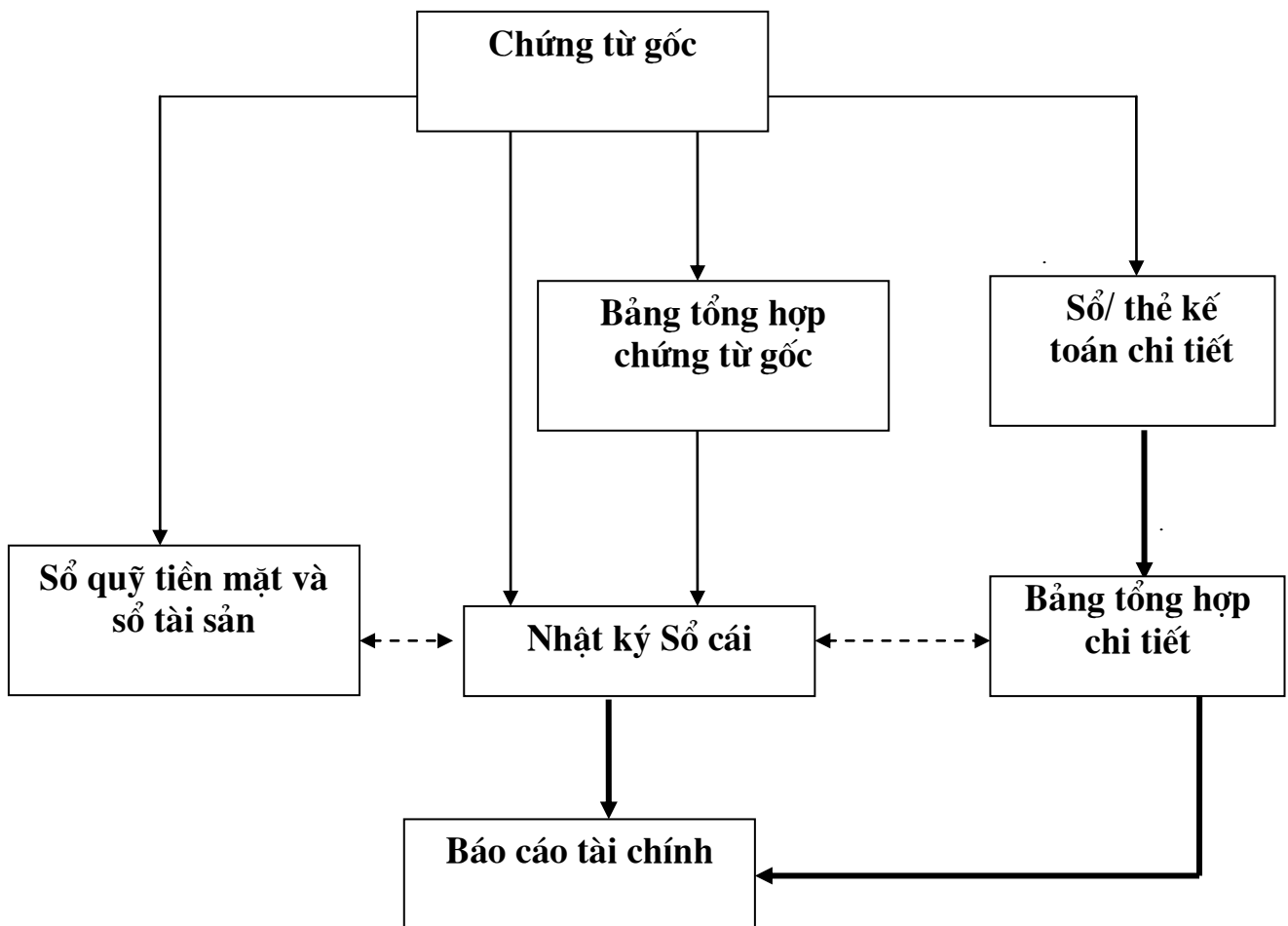
1.6 Các hình thức tổ chức sổ kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp.

❖ Hình thức kế toán Nhật ký - Sổ cái

- Đặc điểm chủ yếu: Sử dụng Sổ Nhật ký – sổ cái làm sổ kế toán tổng hợp duy nhất để ghi chép tất cả các hoạt động kinh tế tài chính theo thứ tự thời gian và theo hệ thống.

- Hệ thống sổ kế toán gồm: Sổ Nhật ký – sổ cái và các sổ kế toán chi tiết .

- Hệ thống sổ sách kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương bao gồm: Bảng tổng hợp chi tiết, nhật ký sổ cái ,sổ chi tiết các TK334, TK338.

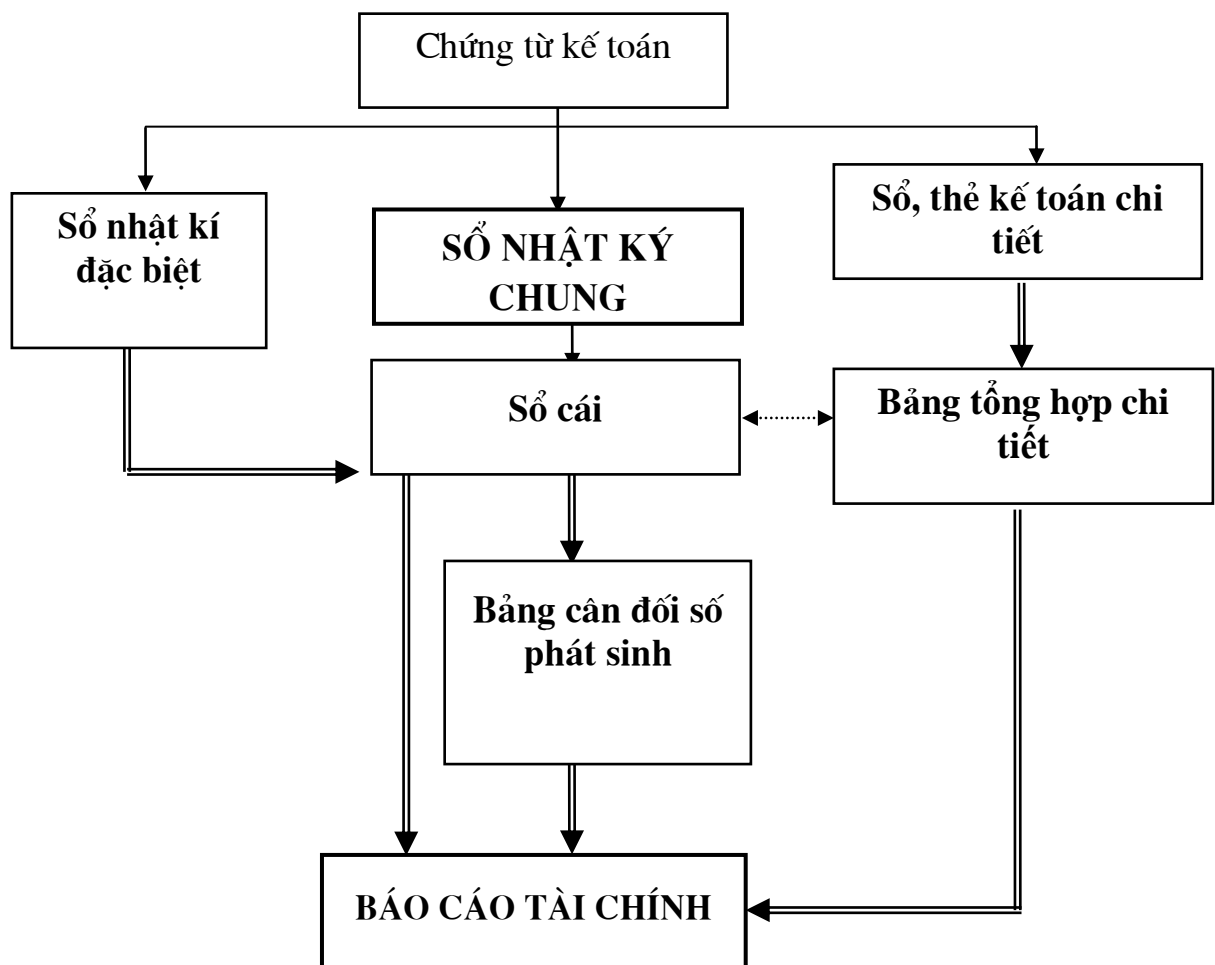


Ghi hàng ngày : —————→
Ghi định kỳ hoặc cuối tháng : —————→
Kiểm tra đối chiếu : ←-----→

❖ Hình thức kế toán Nhật ký chung

- Đặc điểm chủ yếu: Sử dụng Sổ Nhật ký chung để ghi chép tất cả các hoạt động kinh tế tài chính theo thứ tự thời gian và theo quan hệ đối ứng tài khoản, sau đó sử dụng số liệu ở Sổ Nhật ký chung để ghi vào sổ cái các tài khoản liên quan.

- Hệ thống sổ kế toán gồm: Sổ nhật ký chung, các Sổ Nhật ký chuyên dùng, Sổ cái các tài khoản, các sổ kế toán chi tiết TK334,TK338.

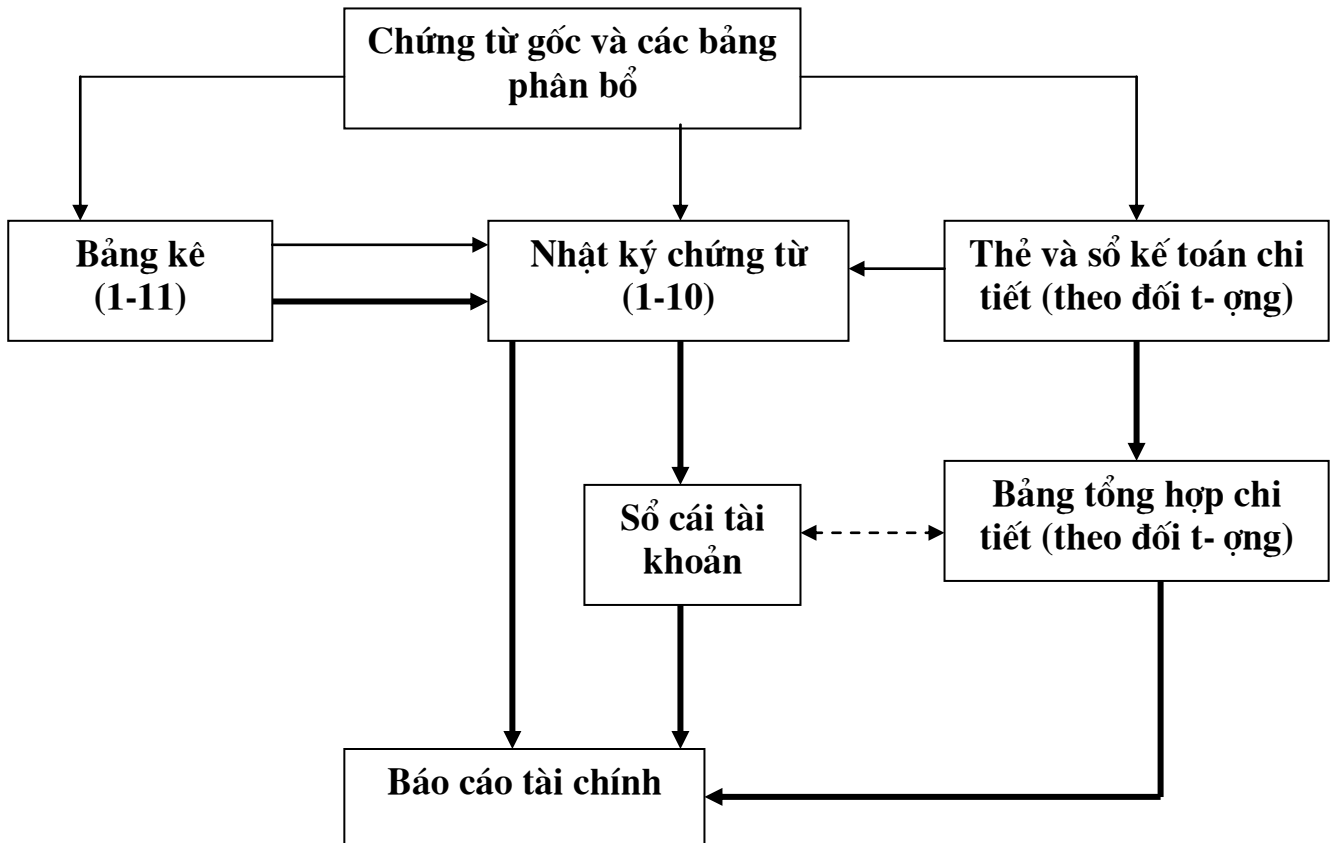


- Ghi hàng ngày →
- Ghi cuối tháng ⇨
- Kiểm tra đối chiếu ⇄

❖ Hình thức kế toán Nhật ký - Chứng từ

- Đặc điểm chủ yếu: các hoạt động kinh tế tài chính được phản ánh ở chứng từ gốc đều được phân loại để ghi vào các Sổ Nhật ký - chứng từ, cuối tháng tổng hợp số liệu từ các sổ nhật ký chứng từ ghi vào Sổ cái các tài khoản .

- Hệ thống sổ kế toán gồm: Sổ Nhật ký - chứng từ, Sổ cái các tài khoản, các sổ kế toán chi tiết TK334,TK338. Ngoài ra còn sử dụng các bảng phân bổ, bảng kê để tính toán, tổng hợp, phân loại, hệ thống hóa số liệu phục vụ cho việc ghi sổ Nhật ký- chứng từ

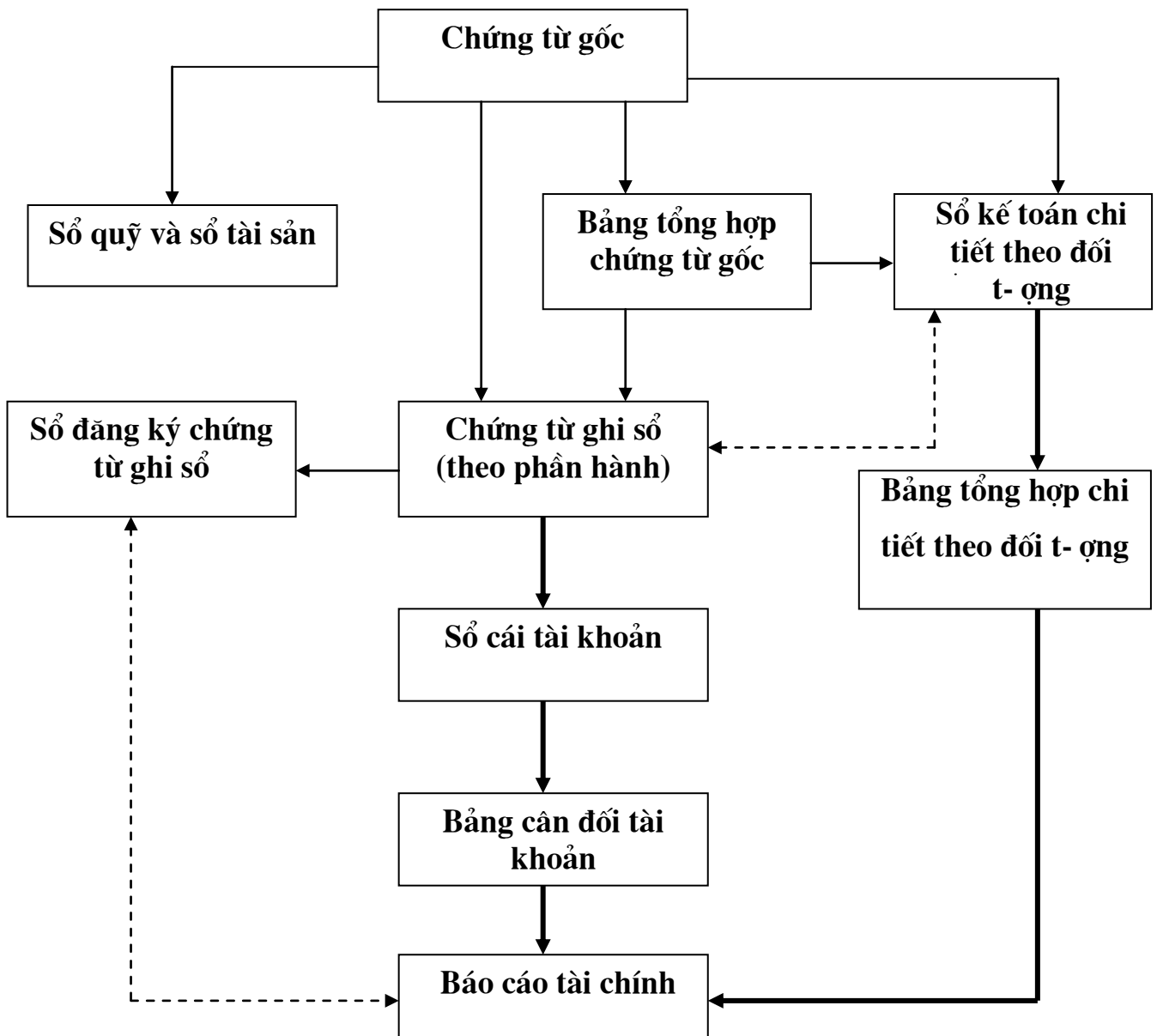


- Ghi hàng ngày : —————→
- Ghi định kì hoặc cuối tháng : —————→
- Kiểm tra đối chiếu : ←-----→

❖ Hình thức kế toán Chứng từ ghi sổ

Đặc điểm chủ yếu: các hoạt động kinh tế tài chính được phản ánh ở chứng từ gốc đều được phân loại, tổng hợp số liệu, lập chứng từ ghi sổ, sau đó sử dụng chứng từ ghi sổ để ghi Sổ cái các tài khoản.

- Hệ thống sổ kế toán gồm: Sổ cái các tài khoản, sổ đăng ký chứng từ ghi sổ, các sổ kế toán chi tiết các TK334,TK338.



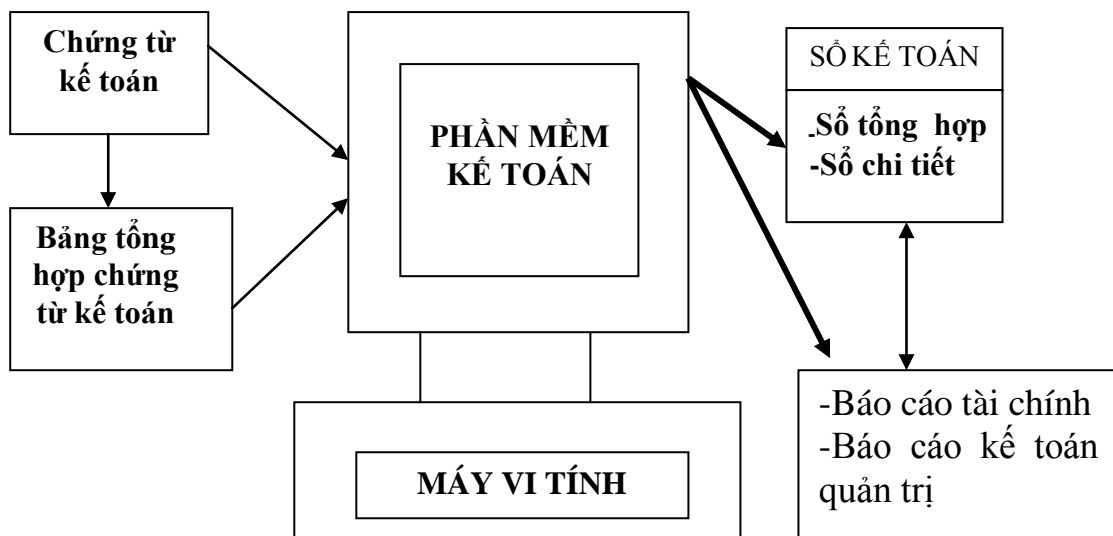
- Ghi hàng ngày :
- Ghi định kì hoặc cuối tháng :
- Kiểm tra đối chiếu :

❖ Hình thức kế toán trên máy vi tính

- Đặc điểm chủ yếu: Công việc kế toán được thực hiện theo một chương trình phần mềm kế toán trên máy vi tính. Phần mềm kế toán được thiết kế theo nguyên tắc của một trong bốn hình thức kế toán kế toán hoặc kết hợp các hình thức kế toán quy định trên đây. Phần mềm kế toán không hiển thị đầy đủ quy trình ghi sổ kế toán nhưng phải in được đầy đủ sổ kế toán và các báo cáo tài chính theo quy định.

- Phần mềm kế toán được thiết kế theo hình thức kế toán nào cũng sử dụng được nhưng mẫu sổ sẽ không hoàn toàn giống ghi bằng tay.

- Hệ thống sổ kế toán gồm: Sổ cái các tài khoản, các sổ kế toán chi tiết TK334, TK338... phù hợp với từng hình thức sổ kế toán mà doanh nghiệp sử dụng.



- Ghi hàng ngày : —————→
- Ghi định kỳ hoặc cuối tháng : —————→
- Kiểm tra đối chiếu : ←-----→

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THƯƠNG MẠI DỊCH VỤ VẬN TẢI XI MĂNG HẢI PHÒNG

2.1 GIỚI THIỆU KHÁI QUÁT VỀ CÔNG TY THƯƠNG MẠI DỊCH VỤ VẬN TẢI XI MĂNG HẢI PHÒNG

2.1.1 Lịch sử hình thành và phát triển

❖ Giới thiệu chung về công ty

Tên công ty : Công ty cổ phần thương mại dịch vụ và vận tải xi măng Hải Phòng

Tên tiếng Anh : Hải Phòng Cement Transport and Trading Join Stock Company

Tên viết tắt : HPCTT



Biểu tượng của công ty :

Giấy chứng nhận ĐKKD : Số 0203000727 do Sở Kế hoạch và Đầu tư Thành phố Hải Phòng cấp ngày 22/06/2007 Trụ sở chính: Số 290 đường Hà Nội – Q.Hồng Bàng – TP.Hải Phòng

ĐT: (84-31) 3.525.154 – 3824016

Fax : (84-31) 3.540.417

Email : hpctt@yahoo.com.vn

Website : vtxmhp.com

Khái lược lịch sử hình thành

- Công ty cổ phần Thương mại - Dịch vụ - Vận tải Xi măng Hải Phòng tiền thân là phân xưởng Cơ Giới, phân xưởng Sửa chữa sà lan, Đoàn vận tải thủy của Nhà máy xi măng Hải Phòng và Liên đội vận tải thủy, bộ thuộc Công ty cung ứng vật tư thiết bị số 3 - Bộ Xây dựng, lịch sử phát triển của Công ty gắn liền với sự phát triển của Nhà máy xi măng Hải Phòng.

Giai đoạn từ 10/9/1899 đến 6/1955

- Ngày 10/9/1899 Công ty Xi măng Poóclan nhân tạo Đông Dương được thành lập cũng chính là ngày ra đời của Nhà máy xi măng Hải Phòng và của Đoàn vận tải thuỷ, Đoàn vận tải bộ. Công ty Xi măng Poóclan nhân tạo Đông Dương độc quyền khai thác nguyên liệu tại khu núi đá vôi Trảng Kênh nằm ở vùng hữu ngạn sông Đá Bạc cách Hải Phòng 17km theo đường chim bay và khai thác đất sét tại bãi sông cửa Cấm, toàn bộ khối lượng khai thác được đoàn vận tải thuỷ vận chuyển về Nhà máy là nguyên liệu chính để sản xuất xi măng.

Giai đoạn từ ngày 6/11/1955 đến ngày 10/3/1997

- Hoà bình được lập lại trên miền Bắc, Nhà máy Xi măng Hải Phòng phát động nhiều phong trào thi đua như phong trào thi đua “Ba nhất”, phong trào thi đua “Bốn ngọn cờ hồng” với khẩu hiệu hành động “Hãy sản xuất nhiều xi măng cho Tổ quốc”, trong cuộc chiến tranh phá hoại của đế quốc Mỹ ra miền Bắc, Nhà máy xi măng Hải Phòng nhanh chóng chuyển mọi hoạt động từ thời bình sang thời chiến đảm bảo duy trì và đã sản xuất nhiều chủng loại xi măng để xây dựng các công trình quan trọng như công trình Lăng Bác, Bảo tàng Hồ Chí Minh, nhà máy xi măng Bim Sơn, nhà máy Kính đáp cầu, nhà máy thuỷ điện Hoà Bình, cầu Thăng Long... Cán bộ công nhân viên đơn vị vận tải luôn hoàn thành nhiệm vụ tiếp nhận vận chuyển hàng triệu tấn sản phẩm đầu ra để đảm bảo cho sản xuất được thường xuyên liên tục, ngoài ra đơn vị còn tiếp nhận và vận chuyển hàng triệu tấn hàng hoá thiết bị từ cảng Hải Phòng đến chân các công trình xây dựng nhà máy xi măng Bim Sơn Thanh Hoá, nhà máy Kính Đáp Cầu, nhà máy bê tông Đạo Tú, bê tông Xuân Mai, Cung văn hoá Lao động Hữu nghị Việt Tiệp, nhà máy xi măng Bút Sơn, tham gia chiến dịch giải toả cảng Hải Phòng đưa hàng đến các tỉnh phía Bắc.

- Sau giải phóng miền Nam theo sự chỉ đạo của Chính phủ, đơn vị đã tập trung toàn lực để cùng các ngành đường sông, đường biển vận chuyển tiêu thụ hàng chục triệu tấn xi măng cho các tỉnh phía Nam để bình ổn giá cả thị trường và xây dựng đất nước.

Giai đoạn từ ngày 1/4/1997 đến ngày 28/2/2004

- Theo định hướng phát triển của ngành xi măng và từng bước chuẩn bị các điều kiện cơ sở vật chất, trình độ chuyên môn cho các đơn vị thành viên trong Tổng công ty xi măng Việt Nam không ngừng trưởng thành về mọi mặt để cạnh tranh thắng lợi trên thương trường với các doanh nghiệp trong và ngoài ngành. Chủ tịch HĐQT Tổng công ty xi măng Việt Nam đã ký quyết định số 110/XMVN - HĐQT ngày 1/4/1997 trên cơ sở sáp nhập 4 đơn vị là đoàn vận tải thủy, đoàn vận tải tiêu thụ sản phẩm, phân xưởng cơ giới, phân xưởng sửa chữa thủy thành xí nghiệp Vận tải và Sửa chữa thủy trực thuộc công ty Xi măng Hải Phòng.

- Sau 7 năm hoạt động theo mô hình xí nghiệp trực thuộc công ty xi măng Hải Phòng, tập thể CBCNV của đơn vị từng bước trưởng thành về mọi mặt quản lý, điều hành sản xuất kinh doanh, với đội ngũ 420 CBCNV có trình độ chuyên môn nghiệp vụ từ công nhân kỹ thuật, trung cấp, kỹ sư đến thạc sỹ, quản lý trên 8.520 tấn phương tiện thủy, 420 tấn phương tiện bộ, Xí nghiệp đã hoàn thành nhiệm vụ vận chuyển các nguyên liệu đầu vào phục vụ cho sản xuất xi măng và vận chuyển xi măng đến các công trình xây dựng, sản lượng vận chuyển thủy bộ đạt trên 1,2 triệu tấn/ năm, thực hiện tốt công tác bảo dưỡng sửa chữa phương tiện thủy bộ, đảm bảo việc làm đời sống cho người lao động ngày càng được cải thiện...

Giai đoạn từ 1/3/2004 đến 30/6/2007

- Thực hiện chủ trương chính sách lớn của Đảng và Nhà nước về việc cổ phần hoá các doanh nghiệp Nhà nước trong xu thế nền kinh tế nước ta đang hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế khu vực và thế giới, các doanh nghiệp quốc doanh quản lý theo cơ chế quan liêu bao cấp không còn phù hợp, đòi hỏi các doanh nghiệp nhà nước phải chuyển đổi mạnh mẽ để tồn tại và phát triển. Theo lộ trình cổ phần hoá của Tổng công ty xi măng Việt Nam, công ty xi măng Hải Phòng đã lập phương án cổ phần hoá từng bộ phận của công ty trước mắt cổ phần hoá Xí nghiệp vận tải và sửa chữa thủy. Phương án cổ phần hoá đã được Tổng công ty xi măng Việt Nam và Bộ Xây dựng chấp nhận. Bộ trưởng Bộ Xây dựng đã ra quyết định số 1753/ QĐ - BXD ngày 29/12/2003 về việc: Chuyển Xí nghiệp

Vận tải và sửa chữa thủy là đơn vị hạch toán phụ thuộc Công ty xi măng Hải Phòng thành Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng và chính thức đi vào hoạt động từ ngày 1/3/2004 với số vốn điều lệ là 9.300.000.000 đồng, vào ngày 26/05/2007 tại Đại hội cổ đông thường niên, Đại hội đồng cổ đông đã thông qua nghị quyết trả cổ tức bằng cổ phiếu tăng vốn điều lệ công ty lên 10.415.580.000 đồng.

Giai đoạn từ 1/7/2007 đến nay

- Đến năm 2009 Vốn điều lệ của công ty tăng lên là 20.163.850.000 sau khi phát hành thêm cổ phiếu đợt thứ hai.

❖ Chức năng nhiệm vụ

- Vận chuyển vật tư đầu vào gồm : Than từ Quảng ninh về cho các nhà máy xi măng thuộc tổng công ty công nghiệp xi măng Việt nam, vận chuyển đá, đất sét, phụ gia cho công ty xi măng Hải phòng bằng các phương tiện tàu sông, xe vận tải chuyên dùng...

- Vận chuyển sản phẩm : Xi măng, clinker của công ty xi măng Hải phòng đi các tỉnh phía bắc bằng đường sông, đường bộ, đi các tỉnh miền trung, miền nam bằng đường biển.

- Đưa đón CBCN công ty xi măng Hải Phòng bằng xe ca, kinh doanh dịch vụ vận chuyển khách du lịch.

- Sửa chữa các phương tiện thủy, bộ, dịch vụ rửa xe, trông coi và cho thuê địa điểm gửi xe ô tô, xe máy, xe đạp...cho thuê kho, bến thủy, bãi...

- Kinh doanh, đại lý xi măng

- Bốc xếp hàng hoá ga đường sắt, bốc xếp hàng hoá đường bộ, bốc xếp hàng hoá cảng biển, bốc xếp hàng hoá cảng sông.

2.1.2 Ngành nghề kinh doanh

Các ngành nghề kinh doanh chính của công ty:

1. Vận chuyển bằng phương tiện vận tải thủy bộ
2. Sửa chữa phương tiện vận tải
3. Kinh doanh xi măng , xăng dầu , vật tư, vật liệu xây dựng.
4. Kinh doanh kho bến bãi

5. Dịch vụ xây dựng, san lấp mặt bằng.
6. Cung ứng vật tư đầu vào(than, phụ gia...) cho ngành xi măng.
7. Dịch vụ lưu trú ngắn ngày, khách sạn, nhà nghỉ , nhà khách.
8. Khai thác cát, đá, sỏi, đất sét.
9. Cho thuê máy móc thiết bị xây dựng, và các đồ dùng hữu hình khác.
10. Đại lý và điều hành các tua du lịch.

2.1.3 Đặc điểm kinh doanh

2.1.3.1 Đặc điểm hoạt động kinh doanh

Trong quá trình hoạt động Công ty đã 02 lần được Sở Kế hoạch và Đầu tư thành phố Hải Phòng cấp Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh thay đổi do tăng vốn điều lệ.

Vốn điều lệ theo Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh: 20.163.850.000 VND

Cổ đông	Vốn góp (VND)	Tỷ lệ (%)
Cổ đông Nhà nước - Tổng Công ty Công nghiệp Xi măng Việt Nam	10.860.400.000	53,86
Cổ đông là người trong và ngoài doanh nghiệp	9.303.450.000	46,14
Cộng	20.163.850.000	100

2.1.3.2 Điều kiện cơ sở vật chất kỹ thuật

- Bến Quỳnh cur: với diện tích 4.000 m² và 100 m kè hiện đang cho thuê bốc xếp hàng hoá.
- Mặt bằng số 290 Sở dầu- Hồng Bàng- HP, diện tích 9.200 m² làm trụ sở chính của Công ty và bãi đỗ xe, nhà để xe kinh doanh.
- Mặt bằng khu vực triển đà 62.000m² làm kho, xưởng sửa chữa phương tiện.
- Phương tiện vận tải thủy: 02 tàu tự hành 680T và 580T mới đầu tư năm 2007, 8 đầu kéo và 11 sà lan tổng cộng 2.500 tấn phương tiện
- Phương tiện vận tải bộ: 14 xe vận tải bằng 110 tấn phương tiện
- Máy gặt 01 chiếc, cần cẩu: 01 chiếc
- Xe ca loại 34 và 45 chỗ ngồi để vận chuyển CBCN: 14 chiếc
- Pongtong bốc xếp: 02 chiếc, dung tích gàu ngoạm 0,8m³ và 1,2m³.

2.1.3.3 Nguồn nhân lực

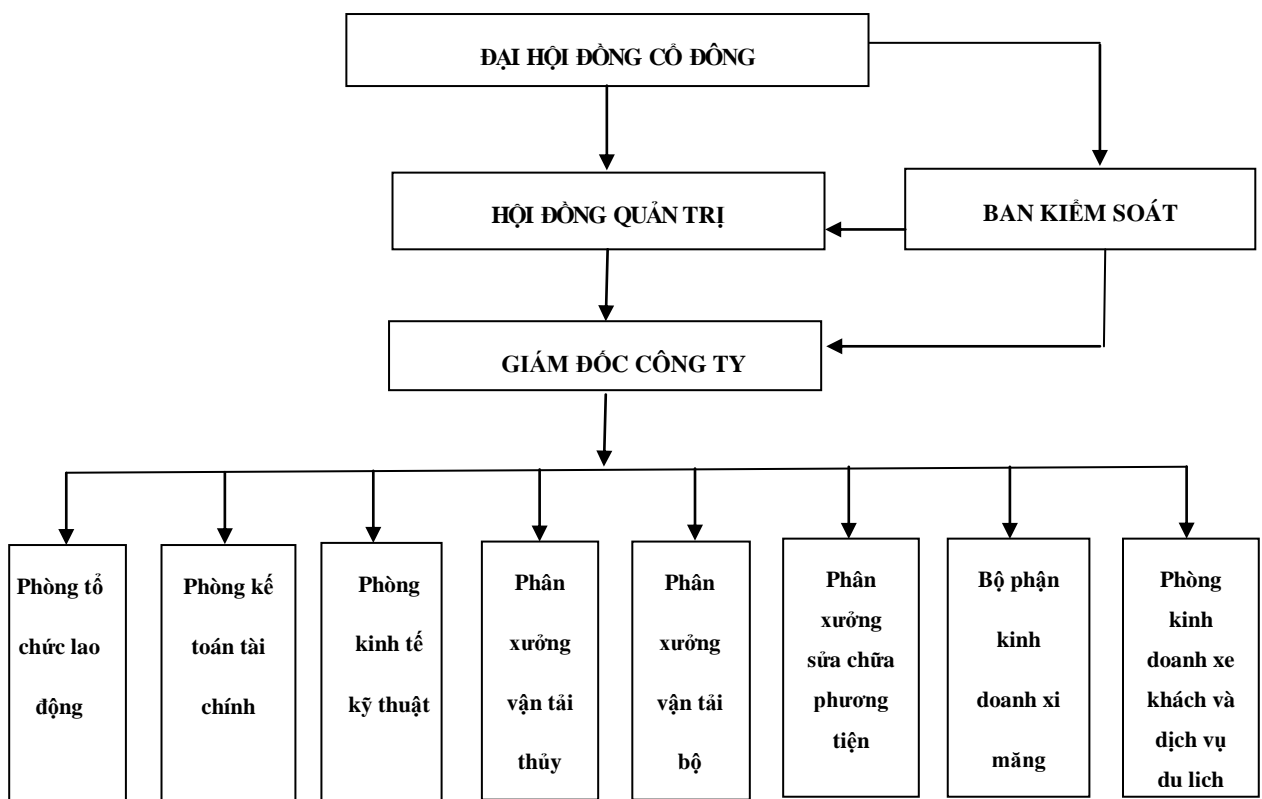
Hiện tại Công ty có 151 cán bộ công nhân viên

- Thạc sỹ quản trị kinh doanh, Kinh tế vận tải biển: 02 người = 1,3%
- Trình độ đại học: 17 người = 11,25 %
- Trình độ trung cấp: 03 người = 2 %
- Công nhân kỹ thuật, thợ lành nghề: 129 người = 85,45 %

2.1.4 Tổ chức quản lý của công ty

2.1.4.1 Cơ cấu tổ chức bộ máy của công ty

Bộ máy quản lý của công ty được tổ chức theo sơ đồ sau:



2.1.4.2 Cơ cấu quản lý bộ máy của công ty

Đại hội đồng cổ đông: Gồm tất cả các cổ đông có quyền biểu quyết, là cơ quan quyền lực cao nhất của Công ty, quyết định những vấn đề được Luật pháp và điều lệ Công ty quy định. Đặc biệt các cổ đông sẽ thông qua các báo cáo tài chính hàng năm của Công ty và ngân sách tài chính cho năm tiếp theo. Đại hội đồng cổ đông sẽ bầu ra Hội đồng quản trị và Ban Kiểm soát của Công ty.

Hội đồng quản trị: Là cơ quan quản lý Công ty, có toàn quyền nhân danh

Công ty để quyết định mọi vấn đề liên quan đến mục đích, quyền lợi của Công ty, trừ những vấn đề thuộc thẩm quyền của Đại hội đồng cổ đông. HĐQT có trách nhiệm giám sát Giám đốc và những người quản lý khác. Quyền và nghĩa vụ của HĐQT do Luật pháp và điều lệ Công ty, các quy chế nội bộ của Công ty và Nghị quyết ĐHĐCĐ quy định. Hiện tại, HĐQT Công ty Cổ phần Thương mại - Dịch vụ - Vận tải xi măng Hải Phòng có 05 thành viên.

Ban kiểm soát: Là cơ quan trực thuộc ĐHĐCĐ, do ĐHĐCĐ bầu ra. Ban Kiểm soát có nhiệm vụ kiểm tra tính hợp lý, hợp pháp trong điều hành hoạt động kinh doanh, báo cáo tài chính của Công ty. Ban kiểm soát hoạt động độc lập với Hội đồng quản trị và Ban Giám đốc.

Ban Giám đốc: Ban Giám đốc của công ty gồm có Giám đốc và 01 Phó Giám đốc điều hành. Giám đốc là người điều hành hoạt động hàng ngày của Công ty và chịu trách nhiệm trước Hội đồng quản trị về việc thực hiện các quyền và nhiệm vụ được giao. Phó Giám đốc là người giúp việc cho Giám đốc và chịu trách nhiệm trước Giám đốc về phần việc được phân công, chủ động giải quyết những công việc đã được Giám đốc uỷ quyền và phân công theo đúng chế độ chính sách của Nhà nước và Điều lệ của Công ty.

Các phòng ban chức năng:

- Phòng Tổ chức lao động: Có chức năng hỗ trợ Giám đốc trong việc quản lý nhân sự, hành chính, thực hiện các chế độ chính sách của Nhà nước và của Công ty đề ra.

- Phòng Kế toán - Tài chính: Có nhiệm vụ tổ chức, hướng dẫn, kiểm tra, kiểm soát tình hình thực hiện công tác Tài chính, Kế toán trong toàn Công ty.

- Phòng Kinh tế kỹ thuật: Có chức năng xây dựng các kế hoạch, chiến lược, thảo luận các hợp đồng kinh tế cùng phòng kế toán tài chính theo dõi tình hình thu hồi công nợ, lập hồ sơ sửa chữa lớn nhỏ các phương tiện vận chuyển sau đó giao cho phòng kế toán hạch toán .

- Phân xưởng Vận tải thủy: Thực hiện vận chuyển hàng hoá bằng đường sông, biển cho khách hàng theo các hợp đồng vận chuyển liên phòng đã ký.

- Phân xưởng Vận tải bộ: Thực hiện vận chuyển hàng hoá bằng đường bộ

cho khách hàng theo khối lượng trên hợp đồng.

- Phân xưởng Sửa chữa phương tiện: chuyên sửa chữa các phương tiện thủy, bộ, dịch vụ rửa xe, thay dầu...

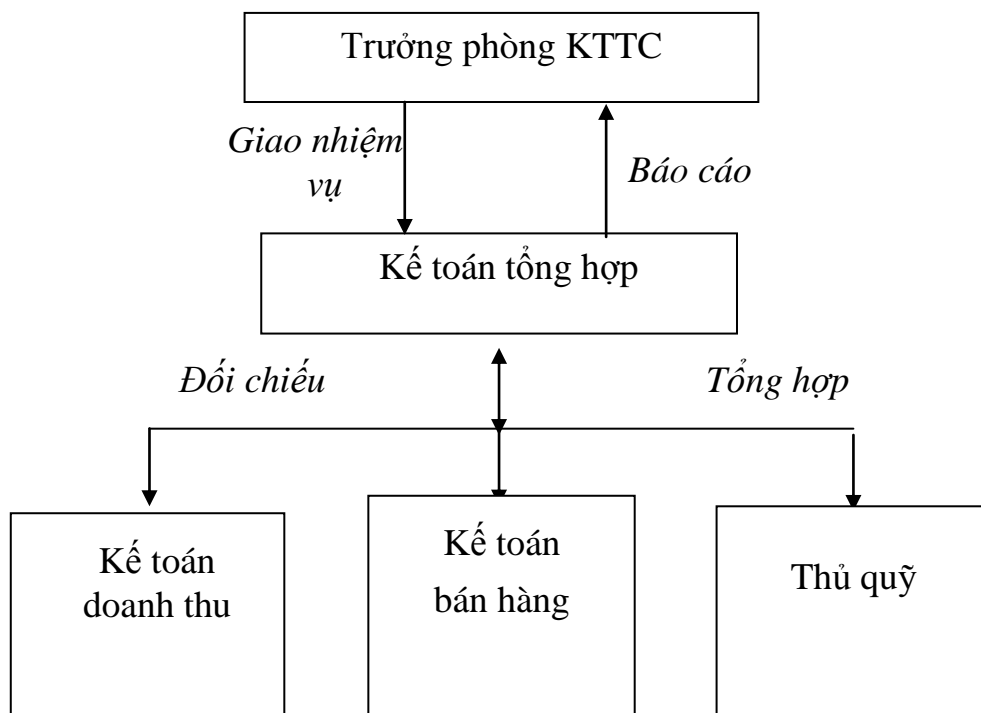
- Phòng kinh doanh xe khách và kinh doanh du lịch: chuyên phục vụ đưa đón CBCNV nhà máy XMHP theo tuyến HP – Trảng Kênh, Minh Đức, Thủy Nguyên. Và kinh doanh vận chuyển khách du lịch theo hợp đồng.

- Bộ phận Kinh doanh xi măng: có chức năng tổ chức kinh doanh từ khâu tìm kiếm đầu vào, đầu ra cho đến xây dựng các kế hoạch, chiến lược kinh doanh nhằm phát triển thị trường của Công ty

2.1.5 Tổ chức kế toán tại công ty

2.1.5.1 Tổ chức bộ máy kế toán

Bộ máy kế toán của công ty được tổ chức theo sơ đồ sau:



2.1.5.2 Cơ cấu quản lý công tác kế toán

Phòng kế toán tài chính có nhiệm vụ cung cấp số liệu giúp cho việc ra quyết định của Ban lãnh đạo. Bộ máy Kế toán được tổ chức tập trung thực hiện chức năng tham mưu, giúp việc Giám đốc về mặt tài chính Kế toán Công ty.

Trưởng phòng kế toán:

- Chịu trách nhiệm về mọi mặt hoạt động của phòng trước Lãnh đạo công ty. Thực hiện các quy định của pháp luật về kế toán, tài chính trong đơn vị.

- Tổ chức phân công nhiệm vụ cho các nhân viên, tổ chức hạch toán kịp thời theo tổ chức sản xuất của công ty, hướng dẫn nghiệp vụ cho các bộ phận liên quan về biểu mẫu, luân chuyển chứng từ, thanh quyết toán.

- Lập BCTC, BCQT, báo cáo hợp nhất Tổng công ty, báo cáo quyết toán thuế TNDN, báo cáo thường niên gửi UBCK, TTGDHN, lập báo cáo của người quản lý vốn tại doanh nghiệp, các báo cáo khác theo yêu cầu của Lãnh đạo công ty, Tổng công ty và các cơ quan chức năng.

- Hạch toán tổng hợp kết quả kinh doanh toàn công ty

- Làm các công việc khác theo sự phân công của Lãnh đạo công ty.

Kế toán tổng hợp:

- Hạch toán các TK 331 – Phải trả người bán, TK 3351- Chi phí phải trả dịch vụ thuê ngoài, TK 152 – Nguyên nhiên vật liệu chi tiết theo từng loại vật tư, theo từng kho, theo nhà cung cấp, thường xuyên đối chiếu công nợ với khách hàng.

- Hạch toán TK 141- Tạm ứng, TK 221- TSCĐ, TK 334, 338- Tiền lương và BHXH.

- Xuất hóa đơn GTGT bán xi măng theo đề nghị của bộ phận kinh doanh xi măng, cập nhật hóa đơn GTGT bán xi măng và bảng kê thuế GTGT đầu ra hàng tháng.

- Có trách nhiệm tra soát các TK để phục vụ công tác tổng hợp số liệu.

- Hạch toán TK 1121- Tiền gửi ngân hàng, TK 128- Đầu tư ngắn hạn, TK 515- Doanh thu hoạt động tài chính, TK 711- Doanh thu khác.

- Thực hiện nhận và đặt lệnh mua, bán chứng khoán cho Cổ đông theo quy định. Trả lời, hướng dẫn cho Cổ đông các thủ tục liên quan đến chứng khoán, làm các thủ tục hợp lệ theo yêu cầu của Cổ đông.

- Phụ trách mạng nội bộ phòng Kế toán tài chính, sao lưu số liệu kế toán, theo dõi và đưa thông tin theo yêu cầu của Lãnh đạo công ty lên Website, trực tiếp quản lý mật khẩu truy cập Website.

Kế toán doanh thu

- Hạch toán phần doanh thu dịch vụ TK 5113, các khoản phải thu của khách hàng TK 131. Theo dõi kịp thời chính xác công nợ, thường xuyên đối chiếu thu hồi nợ bằng văn bản, theo dõi thống kê các hợp đồng kinh tế

- Hạch toán quỹ tiền mặt TK 111

- Thống kê theo dõi sản lượng, doanh thu chi tiết theo từng hoạt động sản xuất kinh doanh

- Hàng tháng lập báo cáo thuế GTGT, theo dõi hoạch toán TK 1331 và 3331

- Hạch toán phân bổ chi phí CCDC, chi phí bảo hiểm phương tiện qua TK 1421 chính xác theo vụ việc theo tiểu khoản. Quản lý hóa đơn GTGT.

- Viết các phiếu nhập, xuất vật tư, phiếu lĩnh nhiên liệu, phiếu thu, phiếu chi.

Kế toán bán hàng:

- Có trách nhiệm hoạch toán bộ phận kinh doanh xi măng, cập nhật phiếu xuất kho xi măng, phiếu nhập mua xi măng, theo dõi các khoản nợ bán xi măng chi tiết theo nhân viên bán hàng, theo khách hàng, lập phiếu thu tiền bán xi măng.

- Cuối tháng kết hợp với nhân viên thống kê đối chiếu công nợ tiền bán xi măng, kiểm kê các kho xi măng, lập báo cáo nhập xuất tồn (TK 156), báo cáo công nợ phải thu bán xi măng (TK 131), báo cáo doanh thu bán XM(51111).

- Phụ giúp công tác kế toán theo sự phân công của phòng kế toán tài chính.

Thủ quỹ

- Hằng ngày có trách nhiệm thu – chi đúng quy định, bảng kê thanh toán phải có đầy đủ chữ ký của người nhận tiền, người nộp tiền, kế toán và Giám đốc.

- Cuối ngày khóa sổ đối chiếu số quỹ tiền mặt với kế toán thanh toán, ký sổ quỹ, tiến hành niêm phong kết cuối ngày.

- Có trách nhiệm nộp và rút tiền ngân hàng theo lệnh của Lãnh đạo phòng kế toán tài chính và Giám đốc công ty.

- Phát lương tạm ứng, thưởng cho CBCNV sản xuất kinh doanh tại Trảng Kênh. Thu phiếu xăng dầu của công ty hàng tháng.

2.1.5.3 Chế độ kế toán áp dụng

- Chế độ kế toán áp dụng theo Quyết Định số 15/2006/QĐ - BTC ngày 20/3/2006.
- Niên độ kế toán: Bắt đầu từ 01/01 đến 31/12 hàng năm.
- Đơn vị tiền tệ kế toán: Đồng Việt Nam.

2.1.5.4 Phương pháp hạch toán công ty áp dụng

- Công ty áp dụng hình thức kế toán Nhật kí chung
- Nguyên tắc ghi nhận TSCĐ: phải thu được lợi ích kinh tế từ việc sử dụng tài sản đó, giá trị ban đầu được xác định theo nguyên giá, thời gian sử dụng trên một năm, đủ tiêu chuẩn giá trị theo quy định hiện hành.
- Phương pháp khấu hao TSCĐ theo phương pháp khấu hao đường thẳng để trừ dần nguyên giá TSCĐ theo thời gian sử dụng ước tính, phù hợp với quyết định số 203/2009/QĐ/BTC của bộ trưởng Bộ tài chính.

Thời gian khấu hao áp dụng tại công ty:

- Nhà cửa vật kiến trúc: 05-15 năm
- Máy móc thiết bị: 06-8 năm
- Phương tiện vận tải: 07-12 năm
- Thiết bị dụng cụ quản lý: 03-5 năm

- Hàng tồn kho được xác định trên cơ sở giá thấp hơn giá gốc và giá trị thuần có thể thực hiện được. Giá gốc HTK bao gồm chi phí nguyên vật liệu trực tiếp, chi phí nhân công trực tiếp và chi phí sản xuất chung, nếu có, để có được hàng tồn kho ở địa điểm và trạng thái hiện tại. Giá gốc của hàng tồn kho được xác định theo phương pháp bình quân gia quyền. Giá trị thuần có thể được xác định bằng giá bán ước tính trừ đi các chi phí để hoàn thành cùng chi phí tiếp thị, bán hàng và phân phối phát sinh.

- Phương pháp tính thuế: Công ty áp dụng phương pháp tính thuế GTGT theo phương pháp khấu trừ, các loại thuế được tính theo đúng quy định của Bộ Tài Chính.

2.2 Thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty.

2.2.1 Các hình thức trả lương và chế độ tiền lương, bảo hiểm của công ty

- **Hình thức trả lương**

Công ty áp dụng hình thức trả lương khoán theo doanh thu cho các bộ phận, nhân viên lao động chính thức trong doanh nghiệp.

Nếu công ty thuê ngoài lao động, làm việc theo hợp đồng thì mức lương chi trả cho người lao động là mức lương thỏa thuận giữa người lao động và công ty.

- **Chế độ tiền lương của công ty**

Do đặc điểm của công ty nên chế độ tiền lương của công ty bao gồm:

- Lương chính: để tính các khoản trích nộp theo lương theo quy định nhà nước.

- Lương khoán.

- Các khoản phụ cấp.

Công việc tính lương, thưởng và các khoản phụ cấp phải trả cho người lao động được thực hiện tập trung tại phòng kế toán doanh nghiệp của công ty.

Các chứng từ được sử dụng trong hạch toán lao động tiền lương ở công ty bao gồm:

- Bảng chấm công

- Bảng tính lương

- Bảng thanh toán lương

- Phiếu nghỉ hưởng BHXH

- Biên bản điều tra tai nạn lao động

- Các chứng từ về BHXH trợ cấp cho người lao động: giấy nghỉ ốm, giấy chứng sinh...

- Các phiếu chi, chứng từ về khấu trừ lương.

Bảng chấm công: theo dõi thời gian làm việc, nghỉ việc, nghỉ hưởng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế làm căn cứ để tính lương và đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định hiện hành của nhà nước cho cán bộ công nhân viên.

Việc hạch toán thời gian lao động nhằm quản lí lao động ,việc chấp hành kỷ luật lao động làm căn cứ tính lương trả lương chính xác cho mỗi người.Chúng từ hạch toán ban đầu quan trọng nhất là bảng chấm công.

Tại các phòng ban,tổ, đội những người có trách nhiệm thống kê theo dõi ghi chép số lượng lao động có mặt,vắng mặt,ngỉ phép ốm đau...vào bảng chấm công .Bảng chấm công phải được treo tại vị trí dễ nhìn để mọi người có thể theo dõi ngày công của mình.

Cuối tháng tại các phòng ban thống kê tiến hành tổng hợp tính ra công đi làm,ngỉ phép,làm ca... của từng người trong từng phòng ban.Dựa vào bảng chấm công để lập bảng chia lương cho từng bộ phận,phòng ban.

TỔNG CÔNG TY XI MĂNG VIỆT NAM
CÔNG TY CPTM&DV VẬN TẢI XI MĂNG HẢI PHÒNG

Bảng chấm công

Tháng 12 năm 2011

STT	Họ tên	Chức vụ	Ngày trong tháng										Tổng số công	Lễ,F	Chế độ	CV,Chờ việc	Ca 3
			1	2	3	4	5	...	27	28	29	30					
1	Vũ Xuân Bằng	Giám đốc	x	x			x		x	x	x		22	4			
2	Khoa Năng Tuyên	Phó giám đốc	x	x			x		x	x	x		22	2			
3	Trần Quang Hiến	Trưởng phòng TCLĐ	x	x			x		x	x	x		22	4			
4	Trần Thị Bích Hà	Nhân viên	x	x			x		x	x	x		22	2			
5	Ngô Thị Tuyết Lan	Nhân viên	x	x			x		x	x	x		20	3			
6	Đình Văn Liêm	Trưởng phòng KTKT	x	x			x		x	x	x		22	5			
7	Lê Văn Thắng	Trưởng phòng KD	x	x			x		x	x	x		22	1			
8	Nguyễn Duy Phong	Nhân viên KTKT	x	x			x		x	x	x		22	3			
9	Trần Văn Tư	Đội phó VTT	x	x			x		x	x	x		22				
10	Vũ Văn Đức	Phó phòng KD	x	x			x		x	x	x		22	3			
11	Nguyễn Thị Bích Liễu	Thủ Quỹ	x	x			x		x	x	x		22	3			
12	Phạm Thế Hưng	Trưởng phòng KTTC	x	x			x		x	x	x		22	3			
13	Nguyễn Văn Huệ	Đội trưởng VTT	x	x			x		x	x	x		22				
14	Giang Thanh Tường	Quản đốc	x	x			x		x	x	x		22	3			
15	Phạm Ngọc Long	Trưởng phòng xe ka	x	x			x		x	x	x		22	3			
16	Vũ Thanh Tùng	Kế toán tổng hợp	x	x			x		x	x	x		22				
17	Trần Minh Việt	Nhân viên KTKT	x	x			x		x	x	x		22	1			
18	Nguyễn Thị Minh Thu	Kế toán viên	x	x			x		x	x	x		22				
19	Nguyễn Thị Thu Hương	Kế toán viên	x	x			x		x	x	x		22				
20	Đỗ Văn Phòng	Điều độ	x	x			x		x	x	x		22				11
21	Nguyễn Sĩ Biên	Điều độ	x	x			x		x	x	x		22	3			3
22	Lục Đình Quang	Nhân viên KTKT	x	x			x		x	x	x		22				
23	Lương Quang Tân	Điều độ	x	x			x		x	x	x		22	2			4
24	Bùi Văn Thơ	Điều độ	x	x			x		x	x	x		22				13

Người lập biểu
Kí,họ tên

Do công ty quy mô lớn có nhiều bộ phận sản xuất kinh doanh nên tiền lương của mỗi bộ phận được tính theo đơn giá khác nhau do công ty quy định:

Đơn giá tiền lương gián tiếp	38.900đ/1 triệu DT
Đơn giá tiền lương VTT	169.000đ/1 triệu DT
Đơn giá tiền lương VTB	115.500đ/1 triệu DT
Đơn giá tiền lương xe khách(xeka)	41.300đ/1 triệu DT
Đơn giá tiền lương vận chuyển XM	176.500đ/1 triệu DT
Đơn giá tiền lương bảo vệ	41.300đ/1 triệu DT
Đơn giá tiền lương bán hàng xi măng	9000đ/tấn

Ngoài ra công ty còn có hệ số riêng bao gồm: hệ số cấp bậc công việc và hệ số công ty:

Chức vụ	Hệ số cấp bậc công việc(cố định)	Hệ số công ty(biến đổi)
Giám đốc	12	1.8
Phó giám đốc	9.8	1.8
Trưởng phòng	7.8	1.6
Phó phòng	6.7	1.5
Quản đốc	5	1.4
Nhân viên trình độ ĐH	4.3	1.4
Nhân viên trình độ CĐ	3.8	1.4
Lao động phổ thông	3.0	1.4

Hệ số do công ty xây dựng nhằm mục đích tính lương cho cán bộ, công nhân viên trong công ty được chặt chẽ chính xác, công bằng. Ngoài ra còn nhằm mục đích khuyến khích lao động phấn đấu tích cực hơn trong công việc.

Hệ số cấp bậc công việc không thay đổi nhưng hệ số công ty tùy thuộc vào tình hình kinh doanh của công ty và ý thức tinh thần làm việc của người lao động. Hệ số công ty mỗi tháng là khác nhau nhưng nằm trong khoảng từ 0,9- 1,8.

Căn cứ vào bảng chấm công, bảng hệ số công ty, đơn giá tiền lương của bộ phận văn phòng kế toán tiến hành lập bảng chia lương khối gián tiếp tháng 12/2011. Xác định lương khoán của từng người trong bộ phận văn phòng.

$$\begin{aligned}
 \text{- Tổng lương khoán bộ phận gián tiếp} &= \text{DT} * \text{Đơn giá tiền lương} / 1 \text{ triệu đồng} \\
 &= 2.670.648.000 * 38.900đ / 1.000.000đ \\
 &= 103.888.200đ
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{- Tổng hệ số của 1 LD} &= \text{Hệ số cấp bậc công việc} * \text{Số công} * \text{Hệ số công ty} \\
 &= 12 * 22 * 1.8 = 475.2
 \end{aligned}$$

$$\text{- Tổng hệ số bộ phận khối GT} = \text{Tổng hệ số của CBNV khối GT} = 4932.46$$

TỔNG CÔNG TY XI MĂNG VIỆT NAM
CÔNG TY CPTM&DV VẬN TẢI XI MĂNG HẢI PHÒNG

Chia lương khối gián tiếp

Tháng 12 năm 2011

TT	Họ tên	Hệ số cấp bậc công	Công	Hệ số công ty	Tổng hệ số	Thành tiền	Ghi chú
1	Vũ Xuân Bằng	12,00	22,00	1,80	475,2	10.008.732,49	
2	Khoa Năng Tuyên	9,80	22,00	1,80	388,08	8.173.798,20	
3	Trần Quang Hiền	7,80	22,00	1,60	274,56	5.782.823,21	
4	Trần Thị Bích Hà	5,00	22,00	1,40	154	3.243.570,71	
5	Ngô Thị Tuyết Lan	4,30	20,00	1,40	120,4	2.535.882,56	
6	Đình Văn Liêm	7,80	22,00	1,60	274,56	5.782.823,21	
7	Lê Văn Thắng	7,80	22,00	1,50	257,4	5.421.396,76	
8	Nguyễn Duy Phong	5,00	22,00	1,40	154	3.243.570,71	
9	Trần Văn Tư	5,00	22,00	1,40	154	3.243.570,71	
10	Vũ Văn Đức	6,70	22,00	1,50	221,1	4.656.840,81	
11	Nguyễn Thị Bích Liễu	4,30	22,00	1,40	132,44	2.789.470,81	
12	Phạm Thế Hưng	7,80	22,00	1,60	274,56	5.782.823,21	
13	Nguyễn Văn Huệ	7,80	22,00	1,60	274,56	5.782.823,21	
14	Giang Thanh Tường	7,80	22,00	1,50	257,4	5.421.396,76	
15	Phạm Ngọc Long	7,80	22,00	1,50	257,4	5.421.396,76	
16	Vũ Thanh Tùng	5,00	22,00	1,40	154	3.243.570,71	
17	Trần Minh Việt	4,30	22,00	1,40	132,44	2.789.470,81	
18	Nguyễn Thị Minh Thu	4,30	22,00	1,40	132,44	2.789.470,81	
19	Nguyễn Thị Thu Hường	3,80	22,00	1,40	117,04	2.465.113,74	
20	Đỗ Văn Phòng	5,00	22,00	1,40	154	3.243.570,71	
21	Nguyễn Sĩ Biên	5,00	22,00	1,40	154	3.243.570,71	
22	Lục Đình Quang	4,30	22,00	1,40	132,44	2.789.470,81	
23	Lương Quang Tân	4,30	22,00	1,40	132,44	2.789.470,81	
24	Bùi Văn Thơ	5,00	22,00	1,40	154	3.243.570,71	
	Cộng				4932,46	103.888.200	

Kế toán trưởng
Ký, họ tên

Phạm Thế Hưng

Ngày 31 tháng 12 năm 2011
Người ghi sổ

Kí, họ tên

Công ty thanh toán lương làm 2 kỳ dựa vào bảng chấm công, bảng chia lương
khôỉ gián tiếp kế toán trích tạm ứng lương cho người lao động.

-Kỳ 1:Tạm ứng vào ngày 07 hàng tháng

Đến kì tạm ứng lương kế toán tiến hành lập bảng thanh toán tạm ứng lương
cho công nhân viên đưa cho kế toán trưởng ký duyệt, chuyển đến phòng giám
đốc kí duyệt xác nhận.Sau đó kế toán tiến hành chuyển bảng thanh toán tạm ứng
lương cho thủ quỹ để trả lương.Căn cứ vào đó lập phiếu chi thanh toán tạm ứng
cho công nhân viên .Công nhân viên lĩnh tiền kí xác nhận .

TÔNG CTY CÔNG NGHIỆP XI MĂNG VIỆT NAM CTY CỔ PHẦN THƯƠNG MẠI DỊCH VỤ VẬN TẢI XI MĂNG HẢI PHÒNG		PHIẾU CHI Ngày 07 tháng 12 năm 2011		Mẫu số 02- TT (QĐ số : 15/2006/QĐ-BTC ngày 20 tháng 03 năm 2006 của Bộ trưởng BTC) Quyển số :... Số: 06 Nợ: TK334 Có: TK111	
Họ và tên người nhận tiền: Nguyễn Bích Liễu.					
Địa chỉ: Phòng Tài chính kế toán.					
Lý do chi: Thanh toán tạm ứng lương cho cán bộ công nhân viên					
Số tiền: 44.000.000 đồng(Viết bằng chữ)					
Bốn mươi tư triệu đồng chẵn.					
Kèm theo.....chứng từ gốc					
Đã nhận đủ số tiền					
Ngày ... tháng ... năm ...					
Thủ trưởng đơn vị	Kế toán trưởng	Người lập phiếu	Thủ quỹ	Người nhận tiền	
(Đã ký, đóng dấu)	(Đã ký)	(Đã ký)	(Đã ký)	(Đã ký)	

-Kỳ 2:Thanh toán hết lương vào ngày 15 tháng tiếp theo

Kế toán tiền lương căn cứ vào bảng chấm công và các chứng từ liên quan
lập bảng thanh toán lương.

Bảng thanh toán lương: là các chứng từ để thanh toán tiền lương và phụ
cấp cho người lao động và đồng thời là căn cứ để thống kê tiền lương và lao
động trong công ty.Bảng thanh toán lương khi lập xong phải được kế toán
trưởng kí duyệt sau đó trình giám đốc kí duyệt chứng nhận chi lương.Dựa vào
đó làm căn cứ lập phiếu chi và phát lương.Mỗi lần nhận lương người lao động
trực tiếp kí nhận vào ô kí tên.

TỔNG CÔNG TY XI MĂNG VIỆT NAM

CÔNG TY CPTM&DV VẬN TÀI XI MĂNG HÀI PHÒNG

Bảng thanh toán lương

Tháng 12 năm 2011

STT	Họ tên	Hệ số lương	Mức lương chính	Hệ số CBCV	Tiền lương										Cộng lương	Ăn ca		Tổng thu nhập	Tam ứng	Ký nhận	Trích nộp 6% BHXH	Trích nộp 1,5% BHYT	Trích nộp 1% BHTN	Cộng các khoản KT	Còn lĩnh trong kì II	Ký nhận		
					Lương khoán		Phép		Tổ trưởng	Ca 3		Bồi dưỡng độc hại		An toàn viên		Công	Tiền										Công	Tiền
					Công	Tiền	Công	Tiền		Công	Tiền	Công	Tiền															
1	Vũ Xuân Bằng	6,31	5.237,300	12		22	10.008,700		4	805,700							10.814,400	22	440,000	11.254,400	3.000,000		314,238	78,560	52,373	3.445,171	7.809,230	
2	Khoa Năng Tuyên	5,65	4.689,500	9,8		22	8.173,800		2	360,700							8.534,500	22	440,000	8.974,500	3.000,000		281,370	70,343	46,895	3.398,608	5.575,893	
3	Trần Quang Hiến	4,91	4.075,300	7,8		22	5.782,800		4	627,000							6.409,800	22	440,000	6.849,800	2.000,000		244,518	61,130	40,753	2.346,401	4.503,400	
4	Trần Thị Bích Hà	3,89	3.228,700	5,0		22	3.243,600		2	248,400					50,000		3.542,000	22	440,000	3.982,000	1.500,000		193,722	48,431	32,287	1.774,440	2.207,561	
5	Ngô Thị Tuyết Lan	3,89	3.228,700	4,3		20	2.535,900		3	372,500							2.908,400	20	400,000	3.308,400	1.500,000		193,722	48,431	32,287	1.774,440	1.533,961	
6	Đình Văn Liêm	4,91	4.075,300	7,8		22	5.782,800		5	738,700							6.566,500	22	440,000	7.006,500	2.000,000		244,518	61,130	40,753	2.346,401	4.660,100	
7	Lê Văn Thắng	3,88	3.220,400	6,7		22	5.421,400		1	123,900							5.545,300	22	440,000	5.985,300	2.000,000		193,224	48,306	32,204	2.273,734	3.711,566	
8	Nguyễn Duy Phong	3,98	3.303,400	5,0		22	3.243,600		3	381,200							3.624,800	22	440,000	4.064,800	1.500,000		198,204	49,551	33,034	1.780,789	2.284,011	
9	Trần Văn Tư	3,58	2.971,400	5,0		22	3.243,600							50,000		3.293,600	22	440,000	3.733,600	1.500,000		178,284	44,571	29,714	1.752,569	1.981,031		
10	Vũ Văn Đức	4,81	3.992,300	6,7		22	4.656,800		3	460,700				50,000		5.167,500	22	440,000	5.607,500	2.000,000		239,538	59,885	39,923	2.339,346	3.268,155		
11	Nguyễn Thị Bích Liễu	3,89	3.228,700	4,3		22	2.789,500		3	372,500							3.162,000	22	440,000	3.602,000	1.500,000		193,722	48,431	32,287	1.774,440	1.827,561	
12	Phạm Thế Hưng	3,98	3.303,400	7,8		22	5.782,800		3	381,200							6.164,000	22	440,000	6.604,000	2.000,000		198,204	49,551	33,034	2.280,789	4.323,211	
13	Nguyễn Văn Huệ	3,57	2.963,100	7,8		22	5.782,800							50,000		5.832,800	22	440,000	6.272,800	2.000,000		177,786	44,447	29,631	2.251,864	4.020,937		
14	Giang Thanh Tường	4,91	4.075,300	7,8		22	5.421,400		3	470,200							5.891,600	22	440,000	6.331,600	2.000,000		244,518	61,130	40,753	2.346,401	3.985,200	
15	Phạm Ngọc Long	4,91	4.075,300	7,8		22	5.421,400		3	470,200							5.891,600	22	440,000	6.331,600	2.000,000		244,518	61,130	40,753	2.346,401	3.985,200	
16	Vũ Thanh Tùng	2,96	2.456,800	5,0		22	3.243,600							50,000		3.293,600	22	440,000	3.733,600	1.500,000		147,408	36,852	24,568	1.708,828	2.024,772		
17	Trần Minh Việt	2,34	1.942,200	4,3		22	2.789,500		1	74,700				50,000		2.914,200	22	440,000	3.354,200	1.500,000		116,532	29,133	19,422	1.665,087	1.689,113		
18	Nguyễn Thị Minh Thu	2,34	1.942,200	4,3		22	2.789,500									2.789,500	22	440,000	3.229,500	1.500,000		116,532	29,133	19,422	1.665,087	1.564,413		
19	Nguyễn Thị Thu Hương	1,8	1.494,000	3,8		22	2.464,900									2.464,900	22	440,000	2.904,900	1.500,000		89,640	22,410	14,940	1.626,990	1.277,910		
20	Đỗ Văn Phòng	4,36	3.618,800	5,0		22	3.243,600				11	268,600				3.512,200	22	440,000	3.952,200	1.500,000		217,128	54,282	36,188	1.807,598	2.144,602		
21	Nguyễn Sĩ Biên	4,36	3.618,800	5,0		22	3.243,600		3	417,600	83,000	3	73,300			3.817,500	22	440,000	4.257,500	1.500,000		217,128	54,282	36,188	1.807,598	2.449,902		
22	Lục Đình Quang	2,28	1.892,400	4,3		22	2.789,500							50,000		2.839,500	22	440,000	3.279,500	1.500,000		113,544	28,386	18,924	1.660,854	1.618,646		
23	Lương Quang Tân	1,8	1.494,000	4,3		22	2.789,500		2	114,900		4	97,700			3.052,100	22	440,000	3.492,100	1.500,000		89,640	22,410	14,940	1.626,990	1.865,110		
24	Bùi Văn Thơ	2,83	2.348,900	5,0		22	3.243,600						13	317,500		3.561,100	22	440,000	4.001,100	1.500,000		140,934	35,234	23,489	1.699,657	2.301,444		
	Cộng	92,14	76.476,200	147		526	103.888,200		45	6.465,100	83,000	31	757,100			111.593,400	526	10520 000	122.113,400	44.000,000		4.588,572	1.147,143	764,762	49.500,477	72.612,923		

Lao động tiền công tiền lương

Trưởng phòng KTTTC

Giám đốc công ty

Trần Quang Hiến

Phạm Thế Hưng

Vũ Xuân Bằng

Mức lương chính(lương cơ bản)=830.000đ*Hệ số lương

Tiền lương=Lương khoán+Các khoản phụ cấp

Các khoản phụ cấp: Bồi dưỡng độc hại=4.000đ*số ngày công

Ăn ca=20.000đ*số ngày công

An toàn viên:50.000đ/người/tháng

Tổ trưởng:80.000đ /người/tháng

Nghỉ lễ phép=LCB*Số ngày nghỉ/26

Khảo sát số liệu tính lương của ông Vũ Xuân Bằng tháng 12 năm 2011 tại công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng.

-Mức lương chính = Hệ số lương * 830.000đ = 6.31*830.000đ = 5.237.500đ

Tổng mức lương khoán*Tổng hệ số của 1 người

-Lương khoán = $\frac{\text{Tổng mức lương khoán} * \text{Tổng hệ số của 1 người}}{\text{Tổng hệ số}}$

Tổng hệ số

103.888.200*475.2

= $\frac{103.888.200 * 475.2}{4932.46}$ = 10.008.700đ

4932.46

Lương cơ bản*số ngày nghỉ 5.237.300*4

-Tiền lương phép = $\frac{\text{Lương cơ bản} * \text{số ngày nghỉ}}{26} = \frac{5.237.300 * 4}{26} = 805.700đ$

-Tổng lương = Lương khoán+lương phép

= 10.008.700 + 805.700 = 10.814.400đ

-Ăn ca = Số ngày công*20 000đ =22 * 20.000 = 440.000

-Tổng thu nhập= Tổng lương + Các khoản phụ cấp theo lương

= 10.814.400 + 440.000 = 11.254.400đ

-Tạm ứng trong kỳ: 3.000.000đ

-Ngoài ra còn các khoản trích theo lương khấu trừ vào lương công nhân viên:

BHXXH= mức lương chính*6% = 5.237.300 * 6% = 314.238đ

BHYT= mức lương chính*1.5% = 5.237.300 * 1.5% = 78.560đ

BHTN= mức lương chính*1% = 5.237.300 * 1% = 52.373đ

-Số còn lĩnh trong kì=Tổng thu nhập-Các khoản khấu trừ vào lương-Tạm ứng

=11.254.400 - 445.171 - 3.000.000 = 7.809.229đ

Việc trích BHXH, BHYT, BHTN không phụ thuộc vào tiền lương thực tế của mỗi lao động mà phụ thuộc vào mức lương chính của người lao động.

Khảo sát số liệu bảng thanh toán lương nhân viên văn phòng tháng 12/2011 cột tiền lương để trích các khoản bảo hiểm là cột mức lương chính.

Bảng tính BHXH, BHYT, BHTN bộ phận văn phòng

STT	Họ tên	Mức lương chính	Lương thanh toán	Trích các khoản nộp theo lương của CNV		
				BHXH 6%	BHYT 1.5%	BHTN 1%
1	Vũ Xuân Bằng	5,237,300	11,254,400	314,238	78,560	52,373
2	Khoa Năng Tuyên	4,689,500	8,974,500	281,370	70,343	46,895
3	Trần Quang Hiến	4,075,300	6,849,800	244,518	61,130	40,753
4
24	Bùi Văn Thơ	2,348,900	4,001,100	140,934	35,234	23,489
	Cộng	76,476,200	122,113,400	4,588,572	1,147,143	764,762

Khi người lao động bị ốm đau, tai nạn... có giấy xác nhận của cơ quan y tế khám chữa bệnh được kế toán tập hợp lại để thanh toán bảo hiểm cho người lao động.

Khảo sát số liệu ông Nguyễn Văn Chương ở bộ phận xe ca xe con nghỉ ốm do đau dạ dày khám bệnh tại phòng y tế công ty sau đó chuyển giấy chứng nhận nghỉ ốm hưởng BH.

Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng	QS:
	Số:
GIẤY CHỨNG NHẬN NGHỈ VIỆC HƯỞNG BHXH	
Họ và tên: Nguyễn Văn Chương	
Đơn vị công tác: Bộ phận xe ca xe con-công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng	
Lí do nghỉ việc: Đau dạ dày	
Số ngày nghỉ: 30 ngày (từ 01/12/2011 đến ngày 20/12/2011)	
	Ngày 20 tháng 12 năm 2011
Xác nhận của phụ trách đơn vị	Xác nhận của cán bộ y tế

Khi có giấy chứng nhận nghỉ vì bất kì lí do chính đáng nào thì công ty sẽ thanh toán khoản tiền đã chi trả trong thời gian ốm đau không làm việc được. Phòng tổ chức lao động căn cứ vào giấy chứng nhận nghỉ ốm để thanh toán trợ cấp BHXH theo quy định.

Căn cứ vào giấy chứng nhận của ông Chưởng kế toán tính mức lương trợ cấp cho ông Chưởng theo tỷ lệ trích 75% lương cơ bản

PHẦN BẢO HIỂM XÃ HỘI

Số sổ BHXH: 303013879

1. Số ngày nghỉ được hưởng BHXH: 17 ngày
2. Lũy kế ngày nghỉ cùng chế độ: ... ngày
3. Lương tháng bình quân đóng BHXH: 1.892.400 đồng
4. Lương bình quân ngày : 72.785 đồng
5. Tỷ lệ hưởng BHXH : 75%
6. Số tiền hưởng BHXH : 928.003 đồng

Ngày 22 tháng 12 năm 2011

Cán bộ cơ quan phụ trách

Phụ trách BHXH đơn vị

Từ các phiếu thanh toán trợ cấp BHXH kế toán tiền lương tổng hợp lại để lập bảng thanh toán BHXH và ghi vào danh sách người lao động hưởng trợ cấp BHXH.

Bảng tổng hợp thanh toán BHXH cho cán bộ công nhân viên

STT	Họ tên	LCB	% hưởng BHXH	Số ngày nghỉ và tiền trợ cấp				Tổng tiền	Ký tên
				Nghỉ ốm		Nghỉ thai sản			
				Số ngày	Số tiền	Tháng	Tiền		
1	Nguyễn Văn Chường	1,892,400	75%	17	928,003			928,003	
2	Đào Minh Tuấn	2,946,500	75%	10	849,952			849,952	
...
	Tổng cộng							10,239,500	

Kế toán dựa vào các chứng từ trên lập bảng tổng hợp nguồn lương và bảng tổng hợp trích các khoản theo lương của các đơn vị ,bộ phận trong toàn doanh nghiệp.

TỔNG CÔNG TY XI MĂNG VIỆT NAM
CÔNG TY CPTM&DV VẬN TẢI XI MĂNG HẢI PHÒNG

BẢNG TỔNG HỢP NGUỒN LƯƠNG THÁNG 12

TT	Họ và tên	LĐ	Lương khoán	Các khoản phụ cấp								Thu nhập bình quân	
				TNLD	Phép	Lễ,CT	Tổ trưởng	Ca 3	BDDH	ATV	Tổng cộng		Ăn ca
I	Giám Đốc - 1,8	1	10,008,700		805,700						10,814,400	440,000	11,254,400
	Phó Giám Đốc - 1,8	1	8,173,800		360,700						8,534,500	440,000	8,974,500
II	Gián Tiếp - 1,5+1,5+1,4	17	70,395,900		4,766,200					300,000	75,462,100	7,440,000	4,631,114
	Điều độ	5	15,309,800		532,500		83,000	757,100		100,000	16,782,400	2,200,000	
III	Bảo vệ		41,986,000		6,402,400		83,000	2,246,700		50,000	50,768,300	6,340,000	
	Bảo vệ - 1,25	20	36,026,700		5,131,200			2,246,700		50,000	43,454,600	5,540,000	
	Phục vụ hành chính	1	2,689,600		231,100		83,000				3,003,700	440,000	
	BV Quỳnh Cư	1	3,269,900		1,040,100						4,310,000	360,000	
	Công PS												
IV	PX Vận tải thủy		81,777,000	1,593,600	4,300,200	257,800	415,000	4,322,300	2,226,000	250,000	95,141,900	15,530,000	3,353,694
	V/C:tàu tự hành 1,1+1,3	20	48,792,800	#####	4,300,200	#####	332,000	4,322,300	2,226,000	200,000	62,024,700	14,270,000	
	Sửa chữa - 1,2	3	10,192,100				83,000			50,000	10,325,100	1,260,000	
	Công PS		5,698,000								5,698,000		
	Chọc máng clinke,quét đường 1,2	10	17,094,100								17,094,100		
V	Xe con xe ca		55,196,900		258,600		83,000	1,318,800		50,000	56,907,300	7,040,000	3,996,706
	Xe con(HSCBCV 6&4,3)	2	5,578,400								5,578,400	880,000	
	Xe ca chờ CBCNV XMHP - 1,5	14	42,834,900		258,600		83,000	1,318,800		50,000	44,545,300	6,160,000	
	Xe ca hoạt động dịch vụ		4,341,600								4,341,600		
	Công PS		2,442,000								2,442,000		

VI	Phòng Kinh Doanh		72,818,000		5,638,700	45,200	249,000	2,393,100	1,384,000	150,000	82,678,100	11,020,000	
1	Kinh doanh xi măng - 1,35	13	18,200,900		2,290,800		83,000			50,000	20,624,700	4,040,000	1,761,764
	Công PS		325,600								325,600		
	Phục vụ BH	1	2,464,900								2,464,900		
2	Sửa chữa - 1,2+1,3	3	3,235,100		1,464,300			170,900	80,000	50,000	5,000,300	1,000,000	3,000,150
3	Vận chuyên XMKD - 1,2	5	12,245,100		449,900		83,000	488,400	276,000		13,542,400	1,580,000	3,024,480
	Công PS		407,000								407,000		
4	Vận chuyên nội bộ - 1,1	10	33,179,400		1,433,700	45,200	83,000	1,733,800	1,028,000	50,000	37,553,100	4,400,000	4,195,310
	Công PS chờ việc		2,760,100								2,760,100		
VII	CN bán XM		546,400								546,400		
IX	HĐ KDXM	1	930,000								930,000		
X	HĐ VTB :1	8	25,312,200								25,312,200		3,164,025
	Cộng		382,455,000	1,593,600	23,065,000	303,000	913,000	11,038,000	3,610,000	900,000	423,877,600	50,450,000	
	Tạm ứng										163,900,000		
	Còn lĩnh	136									259,977,600		3,487,703

Kế toán trưởng
Ký, họ tên

Ngày 31 tháng 12 năm 2011

Người ghi sổ
Kí, họ tên

Phạm Thế Hưng

**TỔNG CÔNG TY XI MĂNG VIỆT NAM
CÔNG TY CPTM&DV VẬN TẢI XI MĂNG HẢI PHÒNG**

Tổng hợp trích BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ

Tháng 12 năm 2011

STT	Nội Dung	Hệ số lương	Lương cơ bản	Lương thực tế	BHXH 16%	BHYT 3%	BHTN 1%	KPCĐ 2% lương thực tế	Tổng cộng	Thu của CBCNV 8,5%		
										6% BHXH	1,5% BHYT	1% BHYT
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	Vận tải thủy	#####	107,866,800	109,906,800	16,411,424	3,147,609	1,025,714	2,198,136	22,782,883	6,154,284	1,573,805	1,025,714
2	Vận tải bộ	49,25	40,877,500	107,381,200	6,540,400	1,226,325	480,775	2,147,624	10,232,124	2,452,650	613,163	408,775
3	P3	-										
4	Cầu											
5	Xe khách	110,74	91,914,200	160,499,100	14,068,832	2,637,906	879,302	3,209,982	20,796,022	5,275,812	1,318,953	879,302
6	Bảo vệ	29,47	24,460,100	44,793,900	3,913,616	733,803	244,601	895,878	5,787,898	1,467,606	366,902	244,601
7	DV bốc xếp XM											
8	Sàng chọn, chọc máng			17,094,100				341,882	341,882	-		
	Cộng chi phí trực tiếp	319,42	265,118,600	439,675,000	40,934,272	7,745,643	2,558,392	8,793,502	60,031,809	15,350,352	3,872,823	2,558,392
9	Nhân viên bán xi măng	44,75	37,142,500	44,141,600	5,640,016	1,057,503	352,501	882,832	7,932,852	2,115,006	528,752	352,501
	Vận chuyên xi măng	11,58	9,611,400	20,152,300	1,537,824	288,342	96,114	403,046	2,325,326	576,684	144,171	96,114
	Cộng chi phí bán xi măng	56,33	46,753,900	64,293,900	7,177,840	1,345,845	448,615	1,285,878	10,258,178	2,691,690	672,923	448,615
10	Chi phí cán bộ quản lí	65,5	54,365,000	135,458,600	8,698,400	1,630,950	543,650	2,709,172	13,582,172	3,261,900	815,475	543,650
	Cộng chi phí quản lí	65,5	54,365,000	135,458,600	8,698,400	1,630,950	543,650	2,709,172	13,582,172	3,261,900	815,475	543,650
11	Trông coi mặt bằng Âu Đà											
12	HB68											
	Tổng cộng	441,25	366,237,500	639,427,600	56,810,512	10,722,438	3,550,657	12,788,552	83,872,159	21,303,942	5,361,221	3,550,657
	Số đối chiếu	441,25	366,237,500	639,427,600	56,810,512	10,722,438	3,550,657	12,788,552	83,872,159	21,303,942	5,361,219	3,550,657

**Kế toán trưởng
Ký, họ tên**

Phạm Thế Hưng

Tiêu thức	Trích	Đào Quang Hải	Vũ Hiệp		Dương Văn Lâm	Cộng	Thanh toán	Chênh lệch
22% BHXH	78,114,454	648,230	416,328	-	876,480	80,055,492	80,055,492	-
4,5% BHYT	16,083,659	132,592	85,158		179,280	16,480,689	6,241,188	10,239,501
2% BHTN	7,101,314	58,930	37,848		79,680	7,277,772	7,277,772	-
Cộng	101,299,427	839,752	539,334		1,135,440	103,813,953	93,574,452	10,239,501
2% KPCĐ	12,788,552					12,788,552	12,788,552	

2.2.2 Tài khoản sử dụng tại công ty.

+TK 334-Phải trả người lao động:TK3341:Tiền lương cán bộ CNV

TK3345:Chi phí ăn ca

TK3348:lương nhân viên HĐ

+TK 338-Phải trả phải nộp khác:TK3382:Kinh phí công đoàn

TK3383:Bảo hiểm xã hội

TK3384:Bảo hiểm y tế

TK3386:Bảo hiểm thất nghiệp

+Đề tập hợp chi phí tiền lương và các khoản trích theo lương kế toán sử dụng các tài khoản:

TK62211:Chi phí lương vận tải thủy

TK62212:Chi phí lương vận tải bộ

TK62218:Chi phí lương bộ phận xe ca

TK622191:Chi phí lương bảo vệ

TK622199:Chi phí lương chọc, máng quét đường

TK6411:Chi phí lương bộ phận kinh doanh xi măng

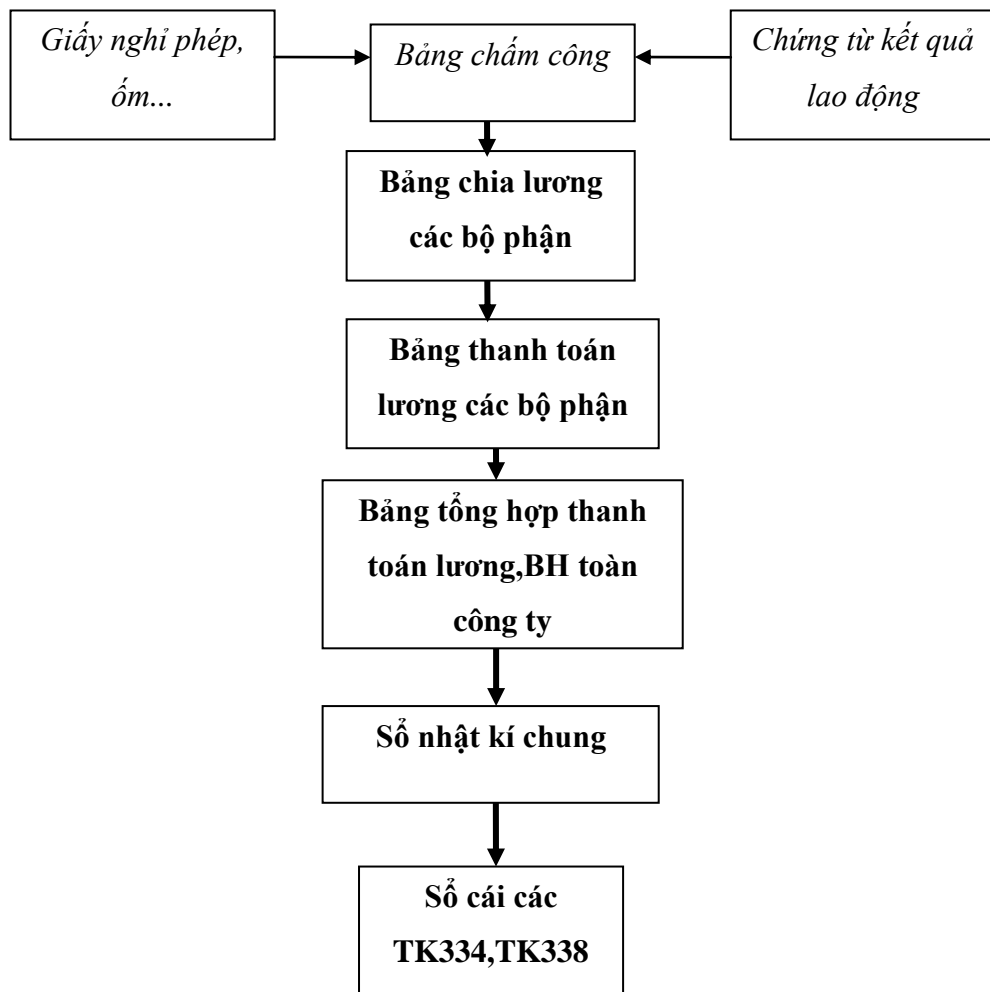
TK6421:Chi phí lương bộ phận văn phòng

TK62251:Chi phí ăn ca

+Ngoài ra còn sử dụng một số TK 111, TK112, TK138...

2.2.3 Quy trình ghi sổ kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty

Sơ đồ hạch toán:



Ghi hàng ngày : —————>

Ghi cuối tháng : —————>

-Hàng ngày khi phát sinh các nghiệp vụ tiền lương căn cứ vào bảng tính lương, bảng thanh toán lương ,bảng tổng hợp ở các bộ phận kế toán tiến hành ghi sổ nhật kí chung.Sau đó căn cứ vào số liệu đã ghi trên sổ Nhật kí chung để ghi vào sổ cái theo các tài khoản kế toán: TK334-Phải trả công nhân viên

TK338:Phải trả phải nộp khác

-Cuối tháng,cuối quý,cuối năm,cộng số liệu trên sổ cái ,lập bảng cân đối số PS .Sau khi kiểm tra đối chiếu khớp đúng số liệu trên sổ cái và bảng tổng hợp chi tiết được dùng để lập các báo cáo tài chính.

TỔNG CÔNG TY XI MĂNG VIỆT NAM
CT CPTM&DV VẬN TẢI XI MĂNG HẢI PHÒNG

Mẫu số S03a-DN
(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-BTC ngày
30/3/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ NHẬT KÍ CHUNG

Năm 2011

Từ ngày:01/12/2011 đến ngày :31/12/2011

Đơn vị tính: VND

Chứng từ		Diễn giải	Tài khoản	Số phát sinh	
Ngày	Số			Nợ	Có
...
07/12/2011	PC06	Tạm ứng lương kì 1 tháng 12	334	157.500.000	
			111		157.500.000
31/12/2011	PK0022	Tính lương VTT T12	62211	110.671.900	
			334		110.671.900
31/12/2011	PK0023	Tính lương bảo vệ	622191	57.108.300	
			334		57.108.300
31/12/2011	PK0024	Tính lương xe ca T12	62218	63.947.300	
			334		63.947.300
31/12/2011	PK0025	Tính lương chọc máng quét đường T12	622199	17.094.100	
			334		17.094.100
31/12/2011	PK0026	Tính lương bộ phận KDXM	64111	24.664.700	
			334		24.664.700
31/12/2011	PK0027	Tính lương vận chuyển XM T12	64111	15.133.100	
			334		15.133.100
31/12/2011	PK0028	Tính lương VP T12	64211	122.113.400	
			334		122.113.400
31/12/2011	PK 069	Trích 6% BHXH người lao động đóng T12 BPQL	334	3.261.900	
			3383		3.261.900
31/12/2011	PK 069	Trích 1,5%BHYT người lao động đóng T12 BPQL	334	815.475	
			3384		815.475
31/12/2011	PK 069	Trích 1% BHTN người lao động đóng T12 BPQL	334	543.650	
			3386		543.650
31/12/2011	PK 068	Trích 2% KPCĐ tháng 12 BPQL	64214	2.709.172	
			3382		2.709.172
31/12/2011	PK 068	Trích 16% BHXH T12 BPQL	64212	8.698.400	
			3383		8.698.400
31/12/2011	PK 068	Trích 3% BHYT T12 BPQL	64213	1.630.950	
			3384		1.630.950
31/12/2011	PK 068	Trích 1% BHTN T12 BPQL	64216	543.650	
			3386		543.650
...
		Tổng số phát sinh		43.323.082.966	43.323.082.966

Người ghi sổ
Kí, họ tên

Kế toán trưởng
Ký, họ tên

Ngày 31 tháng 12 năm 2011
Giám đốc

Phạm Thế Hưng

Ký, họ tên, đóng dấu
Vũ Xuân Bằng

TỔNG CÔNG TY XI MĂNG VIỆT NAM
CT CPTM&DV VẬN TẢI XI MĂNG HẢI PHÒNG

Mẫu số S03b-DN
(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-BTC ngày
30/3/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CÁI

Năm :2011

Tài khoản:334-phải trả NLĐ

Từ ngày:01/12/2011 đến ngày :31/12/2011

Đơn vị :VND

Chứng từ		Diễn giải	Tài khoản	Số phát sinh	
Ngày	Số			Nợ	Có
		Số dư đầu kì			1,276,479,501
07/12/11	PC 006	Tạm ứng lương kì 1-T12	1111	157,500,000	
15/12/11	PC83	TT lương kì II cho CBCNV tháng 11	1111	208,895,271	
15/12/11	PC84	TT lương kì II cho CBCNV(HĐ) tháng 11	1111	15,568,900	
31/12/11	PK0022	Tính lương VTT T12	62211		110,671,900
31/12/11	PK0023	Tính lương bảo vệ	622191		57,108,300
31/12/11	PK0024	Tính lương xe ca T12	62218		63,947,300
31/12/11	PK0025	Tính lương chọc máng quét đường T12	622199		17,094,100
31/12/11	PK0026	Tính lương bộ phận KDXM	64111		24,664,700
31/12/11	PK0027	Tính lương vận chuyển XM T12	64111		15,133,100
31/12/11	PK0028	Tính lương VP	6421		122,113,400
...
31/12/11	PK 069	6% BHXH người LĐ T12	3383	21,303,942	
31/12/11	PK 069	1,5% BHYT người LĐ T12	3384	5,361,219	
31/12/11	PK 069	1% BHTN người LĐ T12	3386	3,550,657	
		Tổng phát sinh		683,689,989	857,073,944
		Số dư cuối kì			1,449,863,456

Kế toán trưởng
 Ký,họ tên

Phạm Thế Hưng

Ngày 31 tháng 12 năm 2011
 Người ghi sổ
 Ký,họ tên

TỔNG CÔNG TY XI MĂNG VIỆT NAM
CÔNG TY CPTM&DV VẬN TÀI XI MĂNG HẢI PHÒNG

Mẫu số S03b-DN
(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-BTC ngày
30/3/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CÁI

Tài khoản:338-Phải trả,phải nộp khác
Từ ngày:01/12/2011 đến ngày :31/12/2011

Đơn vị :VND

Chứng từ		Diễn giải	Tài khoản	Số phát sinh	
Ngày	Số			Nợ	Có
		Số dư đầu kì			79,685,299
...
22/12/11	UN 020	LC15-Trích 2% KPCĐ tháng 9+10+11	11211	27,540,294	
27/12/11	UN 027	Trích 22% BHXH Quận HB	11211	80,055,492	
27/12/11	UN 027	Trích 4,5% BHYT Quận HB	11211	6,241,188	
27/12/11	UN 027	Trích 2% BHTN Quận HB	11211	7,277,772	
31/12/11	PK 068	Trích 2% KPCĐ tháng 12 VTT	62241		2,198,136
31/12/11	PK 068	Trích 2% KPCĐ tháng 12 VTB	62242		2,147,624
31/12/11	PK 068	Trích 2% KPCĐ tháng 12 QL	64214		2,709,172
31/12/11	PK 071	Trích bổ sung KPCĐ theo quyết toán 2011	64214		10,125,501
...
31/12/11	PK 068	Trích 16% BHXH T12 VTT	62221		16,411,424
31/12/11	PK 068	Trích 16% BHXH T12 VTB	62222		6,540,400
31/12/11	PK 068	Trích 16% BHXH T12 QL	64212		8,698,400
...
31/12/11	PK 068	Trích 3% BHYT T12 VTT	62231		179,280
31/12/11	PK 068	Trích 3% BHYT T12 VTB	62232		3,147,609
31/12/11	PK 068	Trích 3% BHYT T12 QL	64213		1,630,950
...
31/12/11	PK 068	Trích 2% BHTN T12 VTT	62261		1,025,714
31/12/11	PK 068	Trích 2% BHTN T12 VTB	62262		408,775
31/12/11	PK 068	Trích 2% BHTN T12 QL	64216		543,650
...
31/12/11	PK 069	6% BHXH người LĐ T12	334		21,303,942
31/12/11	PK 069	1,5% BHYT người LĐ T12	334		5,361,219
31/12/11	PK 069	1% BHTN người LĐ T12	334		3,550,657
...
		Tổng phát sinh		3,279,278,919	3,358,750,474
		Số dư cuối kì			159,156,854

Ngày 31 tháng 12 năm 2011

Người ghi sổ
Kí,họ tên

CHƯƠNG 3 :MỘT SỐ BIỆN PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CPTMDVVT XI MĂNG HẢI PHÒNG

3.1 Đánh giá khái quát tình hình kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty

Qua thời gian nghiên cứu thực tập tại công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng và nhận được sự giúp đỡ tận tình của giám đốc công ty phòng kế toán và phòng tổ chức lao động đã giúp em hiểu thêm rất nhiều kiến thức thực tế trong công tác hạch toán kế toán.Kết hợp những kiến thức cơ bản mà em đã được đào tạo ở trường cùng với kiến thức thực tiễn trong quá trình thực tập tại công ty .

Trong những năm qua công ty đã phát triển khá bền vững và giữ được uy tín với khách hàng.Đạt được những thành tựu đó là nhờ công ty có ban lãnh đạo có năng lực điều hành quản lí,đội ngũ cán bộ công nhân viên có ý thức trách nhiệm cao trong công việc luôn gắn bó với công ty,cơ cấu tổ chức quản lí kinh doanh khá hợp lí.

3.1.1 Mặt tích cực

3.1.1.1 Tổ chức kinh doanh

Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng có đội ngũ cán bộ công nhân viên có năng lực,bề dày kinh nghiệm trong chỉ đạo điều hành sản xuất kinh doanh cùng với đội ngũ lao động công nhân lành nghề được trang bị máy móc thiết bị hiện đại.

3.1.1.2 Tổ chức công tác kế toán

Phòng tài chính kế toán của công ty đã phối hợp chặt chẽ tốt với các phòng ban về những công việc có liên quan trực tiếp tới công tác kế toán.Đặc biệt là việc phối hợp tốt với cán bộ tiền lương của công ty của công ty trong việc tính và trả lương ,các khoản trích theo lương cho cán bộ công nhân viên một cách

chính xác đầy đủ, kịp thời nhất giúp công ty phân tích được tình hình lao động thu nhập của từng bộ phận trong công ty.

Từ đó công ty có kế hoạch điều phối và bố trí lao động lên phương án phân phối tiền lương một cách khoa học hợp lý tạo ra sự phấn khởi gắn bó giữa toàn thể công nhân viên và công ty làm cho người lao động cống hiến hết mình trong công việc được giao, góp phần làm tăng năng suất lao động cống hiến hết mình trong công việc được giao góp phần tăng năng suất lao động, đảm bảo các chỉ tiêu mà lãnh đạo công ty đã bàn giao hoàn thành tốt việc nộp ngân sách nhà nước và đạt lợi nhuận cao.

3.1.1.3 Hệ thống sổ sách

Hệ thống sổ sách chứng từ nghiệp vụ kế toán tiền lương cũng như trong các nghiệp vụ kế toán khác trong công ty là hợp lý tuân thủ đúng nguyên tắc ghi chép luân chuyển chứng từ theo chế độ kinh tế tài chính quy định hiện hành. Chứng từ kế toán được tổ chức luân chuyển và quản lý chặt chẽ mang tính pháp lý cao, đầy đủ được kiểm tra theo dõi thường xuyên.

Hệ thống sổ sách được tuân thủ theo quyết định số 15/2006/QĐ-BTC ngày 20 tháng 3 của bộ trưởng bộ tài chính.

Tiền lương tháng của từng cán bộ công nhân viên được chia ra làm 2 phần: tiền lương cơ bản theo hệ số lương cấp bậc được xét theo nghị định 205/204/NĐ-CP. Quy định mức lương tối thiểu chung thực hiện từ ngày 01 tháng 5 năm 2011 là 830.000 đồng/tháng (Số: 22/2011/NĐ-CP). Và tiền lương theo kết quả lao động của từng bộ phận, phân xưởng.

Công tác hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương do đội ngũ cán bộ chuyên sâu có kinh nghiệm nên việc hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương được đầy đủ kịp thời chính xác theo pháp lệnh kế toán quy định.

Việc phản ánh tiền lương và bảo hiểm xã hội kịp thời đầy đủ giúp cho công ty phân tích tình hình lao động và thu nhập của từng bộ phận trong công ty. Từ đó công ty có kế hoạch điều phối và bố trí lao động hợp lên phương án phân phối tiền lương một cách khoa học hợp lý tạo tiền đề cho nâng cao năng suất lao

động khuyến khích sự sáng tạo tăng lợi nhuận cho công ty và thu nhập cho người lao động.

3.1.2 Mặt hạn chế.

3.1.2.1 Tổ chức quản lí kinh doanh

-Trình độ tin học, ngoại ngữ của cán bộ quản lí chưa cao

-Trong công tác giao nhận,bảo quản còn xảy ra sai sót trong nghiệp vụ,nhầm lẫn trong lúc bán và giao hàng.

3.1.2.2 Tổ chức công tác kế toán,công tác tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

-Công ty chưa xây dựng được kế hoạch lao động cho khối lao động trực tiếp dẫn tới tình trạng lao động lúc thừa lúc thiếu ảnh hưởng tới quá trình hoạt động kinh doanh của công ty,hiệu quả lao động chưa cao.

-Chế độ khen thưởng của công ty cho công nhân viên còn ít chưa kích thích người lao động làm việc cống hiến hết mình,phát huy hết khả năng sáng tạo tăng năng suất lao động hiệu quả làm việcCông ty chưa khai thác triệt để vấn đề này vì có hai hình thức tiền thưởng thường xuyên và tiền thưởng định kì doanh nghiệp mới chỉ áp dụng hình thức thưởng định kì 6 tháng ,cuối năm chưa thực hiện thưởng thường xuyên.

Công ty sử dụng TK để trích lập các khoản liên quan đến bảo hiểm thất nghiệp chưa đúng theo quyết định 15/2006/QĐ-BTC ngày 20/3/2006 của Bộ Trưởng Bộ Tài Chính.

-Công ty chưa sử dụng "bảng chấm công làm thêm giờ" và "bảng thanh toán tiền làm thêm giờ" để diễn giải chi tiết rõ ràng ,dễ hiểu cho người lao động.

-Công ty nên mở thêm sổ cái chi tiết cho TK338 bao gồm:

TK3382:Kinh Phí công đoàn

TK 3383:Bảo hiểm xã hội

TK3384:Bảo hiểm y tế

TK3389:Bảo hiểm thất nghiệp

3.2 Sự cần thiết phải hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương

-Kế toán tiền lương là một bộ phận cấu thành của kế toán nói chung nó được tách ra do nhu cầu quản lí của từng doanh nghiệp.

-Kế toán tiền lương ngày càng trở nên cấp thiết và quan trọng vì tiền lương là giai đoạn hạch toán gắn liền với lợi ích kinh tế của người lao động và tổ chức kinh tế.Phương pháp hạch toán chỉ được giải quyết khi nó xuất phát từ người lao động và tổ chức kinh tế.Không những công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng mà bất kì một doanh nghiệp nào hoạt động trong cơ chế thị trường đều phải quán triệt các nguyên tắc trên và phải nhận thức rõ tầm quan trọng của lao động.Luôn luôn phải đảm bảo công bằng cho việc trả lương.Trả lương phải hợp lí với tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.Nếu trả lương không xứng đáng so với sức lao động bỏ ra của người lao động sẽ làm họ chán nản không tích cực làm việc.Từ đó công ty sẽ mất đi lao động ảnh hưởng xấu tới sự tồn tại phát triển của công ty.Nếu trả lương xứng đáng cho người lao động công ty sẽ thu hút được những lao động tài năng giàu kinh nghiệm,đồng thời khơi dậy tiềm năng sáng tạo của người lao động.Tiết kiệm được chi phí lao động,tăng giá trị sản lượng thúc đẩy doanh nghiệp không ngừng lớn mạnh.

-Để công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của người lao động thực sự phát huy được vai trò của nó và là công cụ hữu hiệu của công tác quản lí thì vấn đề đặt ra cho những cán bộ làm công tác kế toán lao động tiền lương và các nhà quản lí doanh nghiệp không ngừng nghiên cứu các chế độ chính sách của Đảng và Nhà nước về công tác tiền lương và các khoản trích theo lương để áp dụng cho công ty mình một cách khoa học hợp lí,phù hợp với tình hình hoạt động kinh doanh của công ty đồng thời phải luôn cải tiến để nâng cao công tác quản lí lương và các khoản trích theo lương.Thường xuyên kiểm tra xem xét rút ra những hình thức phương pháp trả lương khoa học,công bằng cho người lao động đúng với công sức mà người lao động bỏ ra.Khuyến khích được người lao động hăng hái yêu quý công việc xây dựng công ty với tinh thần trách nhiệm cao.

Qua thời gian tìm hiểu thực tế tại công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng nhìn chung bộ máy quản lý tổ chức kinh doanh khá đồng bộ tuy nhiên công ty còn cần phải điều chỉnh về vấn đề bộ máy quản lý của công ty để các bộ phận phối hợp với nhau nhịp nhàng hơn. Về hệ thống sổ sách công ty hạch toán sử dụng đúng theo nguyên tắc kế toán hiện hành tuy nhiên cần sử dụng thêm một số sổ sách liên quan đến phân theo dõi thời gian làm thêm giờ cho cán bộ công nhân viên và sổ cái chi tiết cho TK338 để hệ thống tiền lương được rõ ràng dễ hiểu hơn. Từ đó củng cố niềm tin cho cán bộ công nhân viên tập trung cố gắng hết mình cho công ty.

Trong điều kiện kinh tế thị trường cạnh tranh khốc liệt như hiện nay các công ty luôn phải cố gắng nỗ lực hết mình để phát triển bền vững. Củng cố tài chính và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao vững mạnh. Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng được thành lập được 15 năm, chính thức lên sàn chứng khoán năm 2007 điều đó chứng tỏ hoạt động kinh doanh của công ty đã có những bước ngoặt rất lớn, lợi nhuận công ty không ngừng tăng lên đời sống cán bộ cũng được nâng lên. tình hình tài chính của công ty ngày càng ổn định và có chiều hướng tăng đều, thu hút lao động có trình độ làm việc yêu nghề gắn bó với công ty. Đó là điều kiện để công ty hoàn thiện những điểm yếu của mình.

3.3 Một số ý kiến kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

Từ những kiến thức được học ở trường và thông qua tìm hiểu thực tế tại công ty em xin mạnh dạn trình bày một số ý kiến nguyện vọng của mình nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty.

3.3.1 Tổ chức quản lý kinh doanh

Công ty tạo điều kiện nâng cao năng lực đội ngũ lãnh đạo : tổ chức đào tạo tập huấn kỹ năng sử dụng tin học, ngoại ngữ. Đãi ngộ nhân viên có trình độ năng lực, phân loại lao động theo yêu cầu công việc , định hướng kinh doanh mà có kế hoạch đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn.

Nên đưa vào sử dụng hệ thống phần mềm kế toán để thuận lợi cho việc kiểm tra đối chiếu sổ sách kế toán thống nhất trong toàn công ty và đảm bảo cho việc ghi chép, phản ánh các nghiệp vụ kinh tế phát sinh được nhanh hơn chính xác hơn. Với kết cấu sổ sách đơn giản dễ ghi chép và làm trên phần mềm nên sẽ giảm được một khối lượng ghi chép lớn tiết kiệm thời gian đồng thời các số liệu được phản ánh khoa học.

Với hệ thống máy tính công ty được nối mạng nội bộ thì việc theo dõi công việc, thu thập thông tin qua các báo cáo giữa các phòng ban được thực hiện dễ dàng chính xác hơn. Giảm thiểu các rủi ro đáng tiếc nhằm nâng cao hiệu quả quản lý hoạt động kinh doanh của công ty.

Tác dụng: Bộ máy quản lý của công ty được hoạt động tốt hơn, nâng cao trình độ quản lý giúp cho hoạt động của doanh nghiệp trôi chảy chuyên nghiệp hơn.

Sắp xếp lại lao động tại các bến, kho bãi của công ty, áp dụng việc quản lý giao nhận hàng qua mạng máy tính đồng thời củng cố lại lực lượng lao động ở khối giao nhận kho hàng nâng cao năng lực làm việc, đào tạo sử dụng tin học thành thạo. Làm thủ tục nhanh chóng, chính xác, theo quy định tránh nhầm lẫn.

Tác dụng: Giám sát tốt hơn trong công tác giao nhận hàng tránh nhầm lẫn sai sót, tiết kiệm chi phí, giảm thất thoát. Uy tín tạo niềm tin với khách hàng.

3.3.2 Tổ chức công tác kế toán, công tác tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

Phòng tổ chức lao động và phòng kế toán nên xây dựng lại kế hoạch lao động cho hợp lý. Với một số bộ phận không thường xuyên cần sử dụng lao động, trình độ chuyên môn của lao động không đòi hỏi cao nên thuê theo hợp đồng ngắn hạn. Đảm bảo tận dụng thị trường lao động dồi dào ở nước ta.

Tác dụng: Tiết kiệm chi phí cho công ty tăng lợi nhuận. Khắc phục tình trạng này sẽ làm cho tiền lương phản ánh đúng khối lượng và chất lượng công việc của mỗi công nhân.

Ngoài tiền thưởng định kì công ty nên nghiên cứu các hình thức thưởng thường xuyên để khuyến khích công nhân viên làm việc tích cực hơn. Phân loại lao động theo hiệu quả công tác, mức độ chấp hành nội quy của công ty.

Tác dụng: Chế độ khen thưởng hợp lý sẽ thúc đẩy người lao động nhiệt tình hăng hái lao động hơn, hiệu quả kinh doanh sẽ tăng cao hơn, sử dụng lao động hiệu quả hơn.

Công ty điều chỉnh lại cách sử dụng TK theo đúng quy định chế độ kế toán: doanh nghiệp không được sử dụng **TK3386** để định khoản các nghiệp vụ kinh tế phát sinh liên quan đến bảo hiểm thất nghiệp mà phải dùng **TK3389** theo đúng quyết định 15/2006/QĐ-BTC ngày 20/3/2006 của Bộ Trưởng Bộ Tài Chính

Tác dụng: công ty sử dụng đúng TK sẽ làm cho hệ thống sổ sách rõ ràng, chính xác theo chuẩn mực kế toán quy định, dễ đối chiếu kiểm tra số liệu.

Công ty nên bổ sung thêm "Bảng chấm công làm thêm giờ" và "Bảng thanh toán tiền lương làm thêm giờ" để việc tính lương được dễ dàng hơn, hiệu quả hơn.

Tác dụng: Kế toán sẽ dễ dàng trong việc theo dõi thời gian làm thêm giờ của cán bộ công nhân viên, tính lương thưởng, phụ cấp dễ dàng hơn chính xác hơn.

TỔNG CÔNG TY XI MĂNG VIỆT NAM
CÔNG TY CPTM&DV VẬN TẢI XI MĂNG HẢI PHÒNG

Mẫu số S01b-LĐTL

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-BTC ngày 30/3/2006 của Bộ trưởng BTC)

Bảng chấm công làm thêm giờ
Tháng ... năm...

STT	Họ tên	Ngày trong tháng				Ngày làm	Công làm thêm giờ		
		1	2	...	31		Thư 7, CN	Lễ	Làm đêm
1									
2									
...									
	Cộng								

Kế toán trưởng
Ký, họ tên

Ngày 31 tháng 12 năm 2011
Người ghi sổ
Kí, họ tên

TỔNG CÔNG TY XI MĂNG VIỆT NAM
CÔNG TY CPTM&DV VẬN TẢI XI MĂNG HẢI PHÒNG

Mẫu số 06-LĐTL
(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-BTC ngày
30/3/2006 của Bộ trưởng BTC)

Bảng thanh toán tiền lương làm thêm giờ

STT	Họ tên	Hệ số lương	Hệ số phụ cấp chức vụ	Công hệ số	Tiền lương tháng	Mức lương		Làm thêm ngày làm việc		Làm thêm thứ bảy, chủ nhật		Làm thêm lễ, tết		Làm đêm		Tổng cộng	Số ngày nghỉ bù		Số tiền thực được thanh toán	Người nhận tiền ký tên		
						Ngày	Giờ	Số giờ	Thành tiền	Số giờ	Thành tiền	Số giờ	Thành tiền	Số giờ	Thành tiền		Số giờ	Thành tiền			Số giờ	Thành tiền
	Cộng																					

Kế toán trưởng
Ký, họ tên

Ngày 31 tháng 12 năm 2011
Người ghi sổ
Kí, họ tên

Công ty nên mở thêm các sổ cái chi tiết cho TK338 gồm : TK3382:Kinh phí công đoàn

TK3383:Bảo hiểm xã hội

TK3384:Bảo hiểm y tế

TK3389:Bảo hiểm thất nghiệp

Tác dụng: Công ty dễ dàng theo dõi, kiểm tra đối chiếu số liệu sổ sách tình hình thanh toán lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp.

**TỔNG CÔNG TY XI MĂNG VIỆT NAM
CÔNG TY CPTM&DV VẬN TẢI XI MĂNG HẢI PHÒNG**

**Mẫu số S03b-DN
(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-BTC ngày
30/3/2006 của Bộ trưởng BTC)**

SỔ CÁI

Tài khoản:3382-Kinh phí công đoàn
Từ ngày:01/12/2011 đến ngày :31/12/2011

Đơn vị : VND

Chứng từ		Diễn giải	Tài khoản	Số phát sinh	
Ngày	Số			Nợ	Có
		Số dư có đầu kì		
22/12/11	UN 020	LC15-Trích 2% KPCĐ tháng 9+10+11	11211	27,540,294	
31/12/11	PK 068	Trích 2% KPCĐ tháng 12 VTT	62241		2,198,136
31/12/11	PK 068	Trích 2% KPCĐ tháng 12 VTT	62242		2,147,624
31/12/11	PK 068	Trích 2% KPCĐ tháng 12 xe khách	62248		3,209,982
31/12/11	PK 068	Trích 2% KPCĐ tháng 12 bảo vệ	622491		895,878
31/12/11	PK 068	Trích 2% KPCĐ tháng 12 chọc máng, quét đường	622499		341,882
31/12/11	PK 068	Trích 2% KPCĐ tháng 12 KDXM	641141		882,832
31/12/11	PK 068	Trích 2% KPCĐ tháng 12 LXXM	641141		403,046
31/12/11	PK 068	Trích 2% KPCĐ tháng 12 QL	64214		2,709,172
31/12/11	PK 071	Trích bổ sung KPCĐ theo quyết toán 2011	64214		10,125,501
		Tổng phát sinh		27,540,294	22,914,053
		Số dư cuối kì		

Kế toán trưởng
Ký,họ tên

Phạm Thế Hưng

Ngày 31 tháng 12 năm 2011
Người ghi sổ
Kí,họ tên

**TỔNG CÔNG TY XI MĂNG VIỆT NAM
CÔNG TY CPTM&DV VẬN TẢI XI MĂNG HẢI PHÒNG**

**Mẫu số S03b-DN
(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-BTC ngày
30/3/2006 của Bộ trưởng BTC)**

SỔ CÁI

Tài khoản: 3383-Bảo hiểm xã hội
Từ ngày: 01/12/2011 đến ngày : 31/12/2011

Đơn vị : VND

Chứng từ		Diễn giải	Tài khoản	Số phát sinh	
Ngày	Số			Nợ	Có
		Số dư có đầu kì			...
01/12/11	PK 001	Phải thu 22% BHXH=1.892.400*22%-T12 Vũ Hiệp	13883		416,328
01/12/11	PK 002	Phải thu 22% BHXH=2.946.500*22%-T12 Đào Quang Hải	13883		64,823
27/12/11	UN 027	Trích 22% BHXH Quận HB	11211	80,055,492	
30/12/11	PK 025	Phải thu 22% BHXH=3 984 000*22% T12 Dương Văn Lâm	13883		876,480
31/12/11	PK 068	Trích 16% BHXH T12 VTT	62221		16,411,424
31/12/11	PK 068	Trích 16% BHXH T12 VTB	62222		6,540,400
31/12/11	PK 068	Trích 16% BHXH T12 xe khách	62228		14,068,832
31/12/11	PK 068	Trích 16% BHXH T12 BV	622291		3,913,616
31/12/11	PK 068	Trích 16% BHXH T12 KDXM	641121		5,640,016
31/12/11	PK 068	Trích 16% BHXH T12 LXXM	641121		1,537,824
31/12/11	PK 068	Trích 16% BHXH T12 QL	64212		8,698,400
31/12/11	PK 069	Trích 6% BHXH T12 người LĐ đóng	3341		21,303,942
		Tổng phát sinh		80,055,492	80,055,492
		Số dư cuối kì			...

Kế toán trưởng
Ký, họ tên

Phạm Thế Hưng

Ngày 31 tháng 12 năm 2011
Người ghi sổ
Kí, họ tên

**TỔNG CÔNG TY XI MĂNG VIỆT NAM
CÔNG TY CPTM&DV VẬN TẢI XI MĂNG HẢI PHÒNG**

**Mẫu số S03b-DN
(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-BTC ngày
30/3/2006 của Bộ trưởng BTC)**

SỔ CÁI

Tài khoản: 3384-Bảo hiểm y tế
Từ ngày: 01/12/2011 đến ngày : 31/12/2011

Đơn vị : VND

Chứng từ		Diễn giải	Tài khoản	Số phát sinh	
Ngày	Số			Nợ	Có
		Số dư có đầu kì			...
01/12/11	PK 001	Phải thu 22% BHYT=1 892 400*4,5%-T12 Vũ Hiệp	13883		85,158
01/12/11	PK 002	Phải thu 22% BHYT=2.946.500*4,5%-T12 Đào Quang Hải	13883		179,280
30/12/11	PK 025	Phải thu 22% BHYT=3 984 000*4,5% T12 Dương Văn Lâm	13883		132,592
20/12/11	PC 032	TT tiền ồm cho CBCNV T12/2011	1111	10,239,500	
27/12/11	UN 027	Trích 4,5% BHYT Quận HB	11211	6,241,188	
31/12/11	PK 068	Trích 3% BHYT T12 VTT	62231		179,280
31/12/11	PK 068	Trích 3% BHYT T12 VTB	62232		3,147,609
31/12/11	PK 068	Trích 3% BHYT T12 xe khách	62238		1,226,325
31/12/11	PK 068	Trích 3% BHYT T12 BV	622391		2,637,906
31/12/11	PK 068	Trích 3% BHYT T12 KDXM	641131		733,803
31/12/11	PK 068	Trích 3% BHYT T12 LXXM	641131		1,057,503
31/12/11	PK 068	Trích 3% BHYT T12 QL	64213		1,630,950
31/12/11	PK 069	Trích 1,5% BHYT T12 người LĐ đồng	3341		5,361,219
		Tổng phát sinh		16,480,688	16,480,588
		Số dư cuối kì			...

Kế toán trưởng
Ký, họ tên
Phạm Thế Hưng

Ngày 31 tháng 12 năm 2011
Người ghi sổ
Kí, họ tên

**TỔNG CÔNG TY XI MĂNG VIỆT NAM
CÔNG TY CPTM&DV VẬN TẢI XI MĂNG HẢI PHÒNG**

**Mẫu số S03b-DN
(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-
BTC ngày 30/3/2006 của Bộ trưởng
BTC)**

SỔ CÁI

Tài khoản: 3389-Bảo hiểm thất nghiệp
Từ ngày: 01/12/2011 đến ngày : 31/12/2011

Đơn vị : VND

Chứng từ		Diễn giải	Tài khoản	Số phát sinh	
Ngày	Số			Nợ	Có
		Số dư có đầu kỳ			...
01/12/11	PK 001	Phải thu 2% BHTN=1 892 400*4,5%-T12 Vũ Hiệp	13883		37,848
02/12/11	PK 002	Phải thu 2% BHTN=2 946 500*4,5%-T12 Đào Quang Hải	13883		58,930
30/12/11	PK 025	Phải thu 2% BHTN=3 984 000*4,5% T12 Dương Văn Lâm	13883		58,930
27/12/11	UN 027	Trích 2% BHTN Quận HB	11211	7,277,772	
31/12/11	PK 068	Trích 1% BHTN T12 VTT	62261		1,025,714
31/12/11	PK 068	Trích 1% BHTN T12 VTB	62262		408,775
31/12/11	PK 068	Trích 1% BHTNT12 xe khách	62268		879,302
31/12/11	PK 068	Trích 1% BHTN T12 BV	622691		244,601
31/12/11	PK 068	Trích 1% BHTN T12 KDXM	641161		352,501
31/12/11	PK 068	Trích 1% BHTN T12 LXXM	641161		96,114
31/12/11	PK 068	Trích 1% BHTN T12 QL	64216		543,650
31/12/11	PK 069	Trích 1% BHTN T12 người LĐ đóng	3341		3,550,657
		Tổng phát sinh		7,277,772	7,277,772
		Số dư cuối kỳ			...

Kế toán trưởng
Ký, họ tên
Phạm Thế Hưng

Ngày 31 tháng 12 năm 2011
Người ghi sổ
Kí, họ tên

KẾT LUẬN

Tiền lương là vấn đề quan trọng có liên quan không chỉ đối với người lao động và doanh nghiệp mà còn liên quan đến việc ổn định kinh tế chính trị toàn xã hội. Nói đến tiền lương thì vấn đề công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương không thể không đề cập tới.

Đề tài khóa luận "**Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng**" phần nào đã đề cập tới các vấn đề:

Các vấn đề chung về tiền lương và các khoản trích theo lương ở các doanh nghiệp nói chung.

Phản ánh thực tiễn công tác tổ chức quản lý tiền lương, tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng.

Trên cơ sở lí luận so sánh với thực tế nghiên cứu ở công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng em đã đưa ra một số kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty. Những ý kiến kiến nghị xuất phát từ cơ sở lí luận tiền lương và tổ chức công tác kế toán tiền lương đối chiếu với tình hình thực tế của công ty mang tính khả thi cao.

Khóa luận của em được hoàn thành là nhờ sự giúp đỡ tận tình của ban giám đốc, các cô chú, anh chị trong phòng kế toán-tài chính công ty và sự giúp đỡ của các thầy cô giáo đặc biệt là cô Lương Khánh Chi giáo viên trực tiếp hướng dẫn em trong quá trình làm khóa luận.

Do thời gian thực tập không dài, kiến thức còn có hạn, am thực tế còn ít nên bài viết của em không tránh khỏi thiếu sót. Em mong nhận được mọi sự góp ý để bài khóa luận của em được hoàn thiện hơn.

Hải phòng, ngày 03 tháng 07 năm 2012

Sinh viên

Nguyễn Thị Trang

MỘT SỐ TÀI LIỆU THAM KHẢO

- 1.Chế độ kế toán trong doanh nghiệp quyền 1&quyền 2 ban hành theo quyết định số 15/2006/QĐ-BTC ngày 20/3/2006 của bộ trưởng bộ tài chính,sửa đổi bổ sung theo thông tư số 161/2007/TT-BTC ngày 31/12/2007 của Bộ tài chính.
2. Thực hành kế toán doanh nghiệp NXB tài chính của :TS Trương Thị Thủy,ThS Nguyễn Thị Hòa,ThS Bùi Thị Thu Hương.
- 3.Một số luận văn khóa trước
- 4.Quyết định số 15/2006/QĐ-BTC ngày 20/3/2006 của bộ trưởng bộ tài chính.
- 5.Luật bảo hiểm xã hội
6. Một số website: mof.gov.vn , vtxmhp.com ,ketoan.com.vn...
- 7.Số liệu kế toán của Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng.

MỤC LỤC

LỜI MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP	12
1.1 Một số vấn đề chung về tiền lương và các khoản trích theo lương	12
1.1.1 Khái niệm	12
1.1.2 Vai trò ý nghĩa của tiền lương.....	13
1.1.3 Bản chất và chức năng của tiền lương	14
1.1.4 Các nhân tố ảnh hưởng tới tiền lương.....	15
1.2 Chế độ tiền lương và các hình thức trả lương.....	16
1.2.1 Chế độ tiền lương	16
1.2.2 Các hình thức trả lương.....	17
1.2.2.1 Tiền lương theo thời gian.....	17
1.2.2.2 Tiền lương theo sản phẩm.....	19
1.2.2.3 Tiền lương khoán	21
1.3 Quỹ tiền lương, BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ.....	22
1.3.1 Quỹ tiền lương.....	22
1.3.2 Bảo hiểm xã hội.....	22
1.3.3 Bảo hiểm y tế.....	23
1.3.4 Bảo hiểm thất nghiệp	24
1.3.5 Kinh phí công đoàn	25
1.5 Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp.....	26
1.5.1 Thủ tục, chứng từ hạch toán.....	26
1.5.2 Tài khoản sử dụng	26
1.5.3 Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp.....	28
1.6 Các hình thức tổ chức sổ kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp.....	32

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THƯƠNG MẠI DỊCH VỤ VẬN TẢI XI MĂNG HẢI PHÒNG.....	37
2.1 GIỚI THIỆU KHÁI QUÁT VỀ CÔNG TY THƯƠNG MẠI DỊCH VỤ VẬN TẢI XI MĂNG HẢI PHÒNG	37
2.1.1 Lịch sử hình thành và phát triển.....	37
2.1.2 Ngành nghề kinh doanh	40
2.1.3 Đặc điểm kinh doanh	41
2.1.3.1 Đặc điểm hoạt động kinh doanh	41
2.1.3.2 Điều kiện cơ sở vật chất kỹ thuật.....	41
2.1.3.3 Nguồn nhân lực	42
2.1.4 Tổ chức quản lý của công ty	42
2.1.4.1 Cơ cấu tổ chức bộ máy của công ty	42
2.1.4.2 Cơ cấu quản lý bộ máy của công ty	42
2.1.5 Tổ chức kế toán tại công ty	44
2.1.5.1 Tổ chức bộ máy kế toán	44
2.1.5.2 Cơ cấu quản lý công tác kế toán	44
2.1.5.3 Chế độ kế toán áp dụng	47
2.1.5.4 Phương pháp hạch toán công ty áp dụng	47
2.2 Thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty.....	48
2.2.1 Các hình thức trả lương và chế độ tiền lương của công ty	48
2.2.2 Tài khoản sử dụng tại công ty.....	62
2.2.3 Quy trình ghi sổ kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp	63
CHƯƠNG 3 :MỘT SỐ BIỆN PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CPTMDVVT XI MĂNG HẢI PHÒNG.....	67
3.1 Đánh giá khái quát tình hình kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty.....	67
3.1.1 Mặt tích cực.....	67

3.1.1.1 Tổ chức kinh doanh.....	67
3.1.1.2 Tổ chức công tác kế toán.....	67
3.1.1.3 Hệ thống sổ sách	68
3.1.2 Mặt hạn chế.....	69
3.1.2.1 Tổ chức quản lí kinh doanh.....	69
3.1.2.2 Tổ chức công tác kế toán, công tác tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.	69
3.2 Sự cần thiết phải hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.....	70
3.3 Một số ý kiến kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.	71
3.3.1 Tổ chức quản lí kinh doanh.....	71
3.3.2 Tổ chức công tác kế toán, công tác tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.	72
KẾT LUẬN	79