

## LỜI MỞ ĐẦU

Trong những năm gần đây, Việt Nam đã từng bước hội nhập về kinh tế và thương mại với các nước khu vực và trên thế giới. Những biến đổi to lớn và sâu sắc trong nền kinh tế của đất nước đang tạo ra những thuận lợi cũng như những khó khăn thách thức. Để có thể tồn tại và phát triển các Doanh nghiệp phải có phương án sản xuất kinh doanh có hiệu quả kinh tế nhằm đạt được mục tiêu cuối cùng là có lợi nhuận.

Để có thể tiến hành hoạt động sản xuất – kinh doanh phải có ba yếu tố cơ bản là tư liệu lao động, đối tượng lao động và sức lao động. Trong đó sức lao động là yếu tố có tính chất quyết định.

Lao động là hoạt động chân tay và hoạt động trí óc của con người nhằm biến đổi các vật thể tự nhiên thành những vật phẩm cần thiết thỏa mãn nhu cầu của xã hội. Lao động là điều kiện đầu tiên cần thiết cho sự tồn tại và phát triển của xã hội. Xã hội càng phát triển, tính chất quyết định của lao động đối với quá trình tạo ra của cải vật chất cho xã hội càng biểu hiện rõ rệt.

Đi liền với lao động là phạm trù tiền lương, tiền lương là biểu hiện bằng tiền của bộ phận sản phẩm mà người lao động được sử dụng để bù đắp hao phí sức lao động của mình trong quá trình sản xuất nhằm tái sản xuất sức lao động, đáp ứng nhu cầu của người lao động về đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, nhu cầu về mặt vật chất cũng như tinh thần. Mặt khác tiền lương còn là bộ phận quan trọng cấu thành nên chi phí – giá thành sản phẩm. Do đó tiền lương trong các doanh nghiệp cần phải được sử dụng hiệu quả, hợp lý, một mặt phải đảm bảo nguyên tắc trả công theo lao động, mặt khác phải đảm bảo tiết kiệm, giảm chi phí trong giá thành. Đó không chỉ là yêu cầu mà còn là mục tiêu đối với mọi doanh nghiệp trong nền kinh tế thị trường.

Đối với người lao động, tiền lương là nguồn thu nhập chủ yếu, giúp họ nuôi sống bản thân đảm bảo cuộc sống gia đình. Một chính sách tiền lương hợp lý sẽ khuyến khích người lao động yên tâm và hăng say làm việc.

Sau một quá trình thực tập tại Công ty Cổ phần Điện cơ Hải Phòng, được tìm hiểu về hoạt động sản xuất - kinh doanh của Công ty và trực tiếp làm việc với tập thể cán bộ CNV, em nhận thấy Công ty đã đạt được một số thành tựu đáng kể trong sản xuất – kinh doanh nói chung, công tác tiền lương nói riêng.

Cùng với sự phát triển của nền kinh tế xã hội thì Công ty cũng ngày càng một lớn mạnh, sản phẩm quạt điện “ Phong Lan” đã trở nên quen thuộc với người dân Hải Phòng cũng như người dân các Tỉnh, Thành phố lân cận. Công ty cũng rất chú trọng đến đời sống của cán bộ CNV, nhất là việc trả lương đầy đủ cho người lao động. Song bên cạnh những thành tựu đó, công tác tiền lương tại Công ty vẫn còn tồn tại một số vướng mắc.

Nhận thức đúng vai trò của việc hạch toán tiền lương, trong thời gian thực tập tại Công ty Cổ phần Điện cơ Hải Phòng, cùng với những kiến thức được trang bị tại trường và được sự quan tâm hướng dẫn tận tình của Thạc sĩ Lê Thị Nam Phương và các anh chị trong phòng kế toán Công ty, em mạnh dạn đi sâu vào nghiên cứu tìm hiểu và hoàn thiện chuyên đề: **“Hoàn thiện tổ chức công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần Điện cơ Hải Phòng”**.

Nội dung bài khóa luận gồm ba phần như sau:

*Phần I. Những vấn đề lý luận chung về tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp.*

*Phần II. Thực trạng tổ chức công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần Điện cơ Hải Phòng.*

*Phần III. Một số đề xuất nhằm hoàn thiện tổ chức công tác kế toán tiền lương tại công ty Cổ phần Điện cơ Hải Phòng.*

## PHẦN I

### NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CHUNG VỀ TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP

#### 1.1. Những vấn đề chung về tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp

##### 1.1.1. Sự cần thiết phải tổ chức kế toán tiền và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp

Quá trình phát triển của xã hội loài người dưới bất kỳ chế độ nào, việc tạo ra của cải vật chất đều không tách rời lao động. Lao động với tư cách là hoạt động chân tay và trí óc sử dụng công cụ lao động, biến đổi tượng lao động thành các sản phẩm có ích phục vụ cho cuộc sống. Vì vậy một doanh nghiệp, một xã hội được coi là phát triển khi lao động có năng suất, có chất lượng và hiệu quả kinh tế cao.

Lao động không chỉ là tiền đề cho sự tiến hóa của loài người mà còn là yếu tố quyết định sự tồn tại và phát triển của quá trình sản xuất. Do vậy trong các chiến lược kinh doanh của doanh nghiệp thì yếu tố con người luôn đặt ở vị trí hàng đầu, người lao động chỉ phát huy hết khả năng của mình khi sức lao động mà họ bỏ ra được đền bù xứng đáng dưới hình thức tiền lương và các khoản trợ cấp thuộc BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ, như ốm đau, thai sản.... Mặt khác tiền lương cũng là đòn bẩy kinh tế quan trọng để quản lý lao động, quản lý tài chính, khuyến khích người lao động nhiệt tình, có trách nhiệm trong công việc từ đó mới đảm bảo chất lượng sản phẩm và hiệu quả sản xuất – kinh doanh. Bởi vậy không ngừng nâng cao mức sống của người lao động là động lực quan trọng để nâng cao năng suất lao động, hạ giá thành sản phẩm.

Dưới mọi hình thức kinh tế xã hội tiền lương luôn được coi là 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. Ngược lại tiền lương cũng tác động đối với phát triển sản xuất, cải thiện đời sống và ổn định chế độ chính trị xã hội.

Chính vì thế không chỉ ở tâm vĩ mô là Nhà nước mà ngay cả người chủ sản xuất, người lao động đều quan tâm tới chính sách tiền lương. Chính sách tiền lương phải thường xuyên được đổi mới cho phù hợp với điều kiện kinh tế chính trị xã hội của từng nước trong từng thời kỳ.

### **1.1.2. Khái niệm và bản chất của tiền lương**

#### **1.1.2.1. Khái niệm tiền lương**

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

Để xác định tiền lương, tiền công hợp lý cần phải có cơ sở tính đúng, tính đủ giá trị của sức lao động. Đó là giá trị của các yếu tố đảm bảo quá trình tái sản xuất sức lao động, đảm bảo cho người lao động hòa nhập với thị trường xã hội.

Để có nhận thức đúng về tiền lương, phù hợp với cơ chế quản lý mới khái niệm tiền lương phải đáp ứng một số yêu cầu sau:

Quan niệm sức lao động là một hàng hoá của thị trường yếu tố sản xuất. Tính chất hàng hoá của sức lao động có thể bao gồm không chỉ lực lượng lao động làm việc trong khu vực, lĩnh vực SX-KD thuộc sở hữu nhà nước mà cả đối với công chức, viên chức trong quản lý nhà nước, quản lý xã hội. Tuy nhiên do những đặc thù riêng trong việc sử dụng lao động của từng khu vực kinh tế và quản lý mà các quan hệ thuê mướn, mua bán, hợp đồng lao động cũng khác nhau.

Tiền lương là tiền trả cho sức lao động tức là giá cả hàng hoá sức lao động mà người sử dụng (nhà nước, các tổ chức kinh tế xã hội, các doanh nghiệp...) và người cung cấp thoả thuận với nhau theo quy luật cung cầu, giá cả trên thị trường lao động.

Tiền lương là bộ phận cơ bản trong thu nhập của người lao động. Đồng thời là một trong các yếu tố chi phí đầu vào của sản xuất - kinh doanh của các doanh nghiệp.

Nền kinh tế thị trường càng phát triển và được xã hội hoá cao thì quan hệ cung ứng và sử dụng sức lao động trên tất cả các lĩnh vực trở nên linh hoạt hơn, tiền lương trở thành nguồn thu nhập duy nhất, là mối quan tâm và động lực lớn nhất với mọi đối tượng cung ứng sức lao động.

Cùng với khái niệm trên, tiền công chỉ là một biểu hiện, một tên gọi khác của tiền lương. Tiền công gắn trực tiếp hơn với các quan hệ thoả thuận, mua bán sức lao động và thường sử dụng trong lĩnh vực SX - KD, các hợp đồng thuê có thời hạn.

Tiền công còn là tiền trả cho một đơn vị thời gian lao động cung ứng, tiền trả cho khối lượng công việc được thực hiện phổ biến trong những thoả thuận thuê nhân công trên thị trường tự do và có thể gọi là giá công lao động.

Từ đó ta có thể đưa ra khái niệm về tiền lương như sau: ***“Tiền lương (hay tiền công) là số tiền thù lao lao động được biểu hiện bằng tiền mà doanh nghiệp trả cho người lao động căn cứ vào thời gian, khối lượng và chất lượng công việc của họ trong quá trình sản xuất kinh doanh”***.

Nói chung, khái niệm tiền lương có tính phổ quát hơn và cùng với nó là một loạt các khái niệm: tiền lương danh nghĩa, tiền lương thực tế, tiền lương tối thiểu.

***Tiền lương danh nghĩa:*** Là khái niệm chỉ số lượng tiền tệ mà người sử dụng sức lao động căn cứ vào hợp đồng thoả thuận giữa hai bên trong việc thuê lao động. Trên thực tế. Mọi mức lương trả cho người lao động đều là lương danh nghĩa. Song bản thân tiền lương danh nghĩa lại chưa có thể cho ta một nhận thức đầy đủ về mức tiền công thực tế cho người lao động.

***Tiền lương thực tế:*** Là số lượng tư liệu sinh hoạt và dịch vụ sinh hoạt và dịch vụ người lao động có thể mua được bằng tiền lương của mình, sau khi đã đóng các khoản thuế theo quy định của Chính phủ

***Tiền lương tối thiểu:*** Được xem là cái ngưỡng cuối cùng, để từ đó xây dựng các mức lương khác, tạo thành hệ thống tiền lương. Với quy định như vậy mức lương tối thiểu được coi là yếu tố rất quan trọng của một chính sách tiền lương, nó

liên hệ chặt chẽ với 3 yếu tố: Mức sống trung bình của dân cư một nước, chỉ số giá cả hàng hoá sinh hoạt, loại lao động và điều kiện lao động.

### **1.1.2.2. Bản chất của tiền lương**

Trong nền kinh tế bao cấp, tiền lương không phải là giá cả sức lao động, vì nó không được thừa nhận là hàng hóa, không ngang giá trị theo quy luật cung cầu. Thị trường lao động theo danh nghĩa không tồn tại trong nền kinh tế quốc dân và phụ thuộc vào quy định của Nhà nước.

Chuyển sang cơ chế thị trường thì sức lao động là một hàng hóa của thị trường yếu tố sản xuất. Tuy nhiên do đặc thù riêng trong việc sử dụng lao động của từng khu vực mà quan hệ thuê mướn, mua bán hợp đồng, thỏa thuận về tiền lương cũng khác nhau. Mặt khác tiền lương là tiền trả cho sức lao động tức giá cả hàng hóa sức lao động mà người lao động và người thuê lao động thỏa thuận với nhau theo quy luật cung cầu, giá cả thị trường. Tiền lương là bộ phận cơ bản của người lao động.

Tiền lương là một trong những yếu tố đầu vào trong quá trình sản xuất kinh doanh và đối với chủ doanh nghiệp thì tiền lương là một phần cấu thành chi phí nên nó được tính toán, quản lý chặt chẽ.

Đối với người lao động thì tiền lương là thu nhập từ lao động của họ, là phần thu nhập chủ yếu đối với đa số người lao động và chính mục đích này đã tạo ra động lực cho người lao động nâng cao trình độ và khả năng làm việc của mình.

### **1.1.3. Vai trò và ý nghĩa của tiền lương**

#### **1.1.3.1. Vai trò của tiền lương**

Vai trò là đòn bẩy kinh tế trong sản xuất - kinh doanh, kích thích của tiền lương: Vì động cơ của tiền lương, người lao động phải có trách nhiệm cao trong công việc, tiền lương phải tạo ra được sự say mê nghề nghiệp, không ngừng nâng cao trình độ về chuyên môn và các lĩnh vực khác.

Vai trò điều phối lao động của tiền lương: Với tiền lương thỏa đáng người lao động tự nguyện nhận mọi công việc được giao dù ở đâu, làm gì hay bất cứ khi nào trong điều kiện sức lực và trí tuệ của họ cho phép.

Vai trò quản lý lao động của tiền lương: Doanh nghiệp sử dụng công cụ tiền lương còn với mục đích khác là thông qua theo dõi trả lương mà kiểm tra theo dõi giám sát người lao động làm việc theo ý đồ của mình, đảm bảo tiền lương chi ra phải đem lại kết quả và hiệu quả rõ rệt

Đối với doanh nghiệp, tiền lương là một yếu tố của chi phí sản xuất. Đối với người lao động, tiền lương là nguồn thu nhập chủ yếu. Mục đích của người sử dụng lao động là lợi nhuận còn mục đích của người lao động là tiền lương.

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 sẽ tăng, do đó 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 tăng lợi ích cho người lao động.

### **1.1.3.2. Ý nghĩa của tiền lương**

Trong nền kinh tế thị trường, tiền lương có vai trò quan trọng, là đòn bẩy kinh tế thúc đẩy mạnh mẽ sản xuất phát triển, tăng năng suất lao động, tạo điều kiện cơ bản tái sản xuất sức lao động. Do đó tiền lương có ý nghĩa rất lớn với cả doanh nghiệp lẫn người lao động.

Đối với người lao động: Tiền lương là một bộ phận cơ bản nhất trong thu nhập của người lao động giúp họ và gia đình trang trải các chi tiêu, sinh hoạt, dịch vụ cần thiết.

Không ngẫu nhiên mà tiền lương trở thành chỉ tiêu đầu tiên, quan trọng của người lao động khi quyết định làm cho một tổ chức nào đó.

Đối với doanh nghiệp: Tiền lương là một trong những yếu tố đầu vào của quá trình sản xuất, cấu thành nên giá thành 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.

Đối với xã hội: Tiền lương là một phần quan trọng của thu nhập quốc dân, là công cụ kinh tế quan trọng để Nhà nước điều tiết thu nhập giữa người lao động và người sử dụng lao động. Thu nhập bình quân đầu người là chỉ tiêu quan trọng để đánh giá sự thịnh vượng và phát triển của một quốc gia.

### **1.1.4. Yêu cầu và nhiệm vụ của tiền lương**

Tiền lương là một chi phí trong quá trình sản xuất kinh doanh được hạch toán vào chi phí sản xuất kinh doanh và hạch toán vào giá thành sản phẩm. Do đó việc kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương phải đảm bảo tính chính xác, trung thực, hợp lý.

Tổ chức ghi chép, phản ánh, tổng hợp số liệu về số lượng lao động, thời gian lao động, kết quả lao động của từng người, từng bộ phận một cách chính xác, kịp thời.

Tính và phân bổ chính xác tiền lương và các khoản trích theo lương cho các đối tượng sử dụng.

Hướng dẫn, kiểm tra các nhân viên kinh tế phân xưởng và phòng ban liên quan thực hiện đầy đủ việc hạch toán ban đầu về lao động, tiền lương theo đúng quy định.

Lập báo cáo về lao động và tiền lương kịp thời, chính xác.

Tham gia phân tích tình hình quản lý, sử dụng lao động cả về số lượng, thời gian, năng suất. Trên cơ sở đó đề xuất các giải pháp thích hợp để nâng cao hiệu quả sử dụng lao động.

Phân tích tình hình quản lý, sử dụng quỹ tiền lương, xây dựng phương án trả lương hợp lý nhằm kích thích người lao động nâng cao năng suất lao động, tiết kiệm chi phí, nâng cao chất lượng sản phẩm.



## **1.2.Hạch toán số lượng, thời gian, kết quả lao động**

### **1.2.1.Hạch toán số lượng lao động**

Để quản lý lao động về mặt số lượng, các doanh nghiệp sử dụng sổ danh sách lao động. Sổ này do phòng Tổ chức hành chính – nhân sự lập( lập chung cho toàn doanh nghiệp và lập riêng cho từng bộ phận) để nắm bắt tình hình phân bổ, sử dụng lao động hiện có trong doanh nghiệp. Bên cạnh đó, doanh nghiệp còn căn cứ vào sổ lao động( mở riêng cho từng lao động) để quản lý nhân sự về số lượng và chất lượng lao động, về biến động và chấp hành chế độ với người lao động.

### **1.2.2.Hạch toán thời gian lao động**

Muốn quản lý và nâng cao hiệu quả sử dụng lao động cần phải tổ chức hạch toán việc sử dụng thời gian lao động.

Hạch toán thời gian lao động là công việc đảm bảo ghi chép kịp thời chính xác ngày công, giờ công làm việc thực tế cũng như ngày nghỉ việc, ngừng việc của từng lao động, từng bộ phận sản xuất, từng phòng ban trong doanh nghiệp. Trên cơ sở này tính lương phải trả cho người lao động. Bảng chấm công là chứng từ ban đầu quan trọng nhất để hạch toán thời gian lao động.

### **1.2.3.Hạch toán kết quả lao động**

Hạch toán kết quả lao động là nội dung quan trọng trong toàn bộ công tác quản lý và hạch toán lao động ở các doanh nghiệp. Công việc tiến hành là ghi chép chính xác kịp thời số lượng hoặc chất lượng sản phẩm hoặc khối lượng công việc hoàn thành của từng cá nhân, tập thể làm căn cứ tính lương và trả lương chính xác.

Để hạch toán kết quả lao động, kế toán sử dụng các loại chứng từ ban đầu khác nhau tùy theo từng loại hình và đặc điểm sản xuất của từng doanh nghiệp. Mặc dù sử dụng các mẫu chứng từ khác nhau nhưng các chứng từ này bao gồm các nội dung cần thiết như tên công nhân, tên công việc hay sản phẩm, thời gian lao động, số lượng sản phẩm hoàn thành nghiệm thu,...là các báo cáo về kết quả như:

Phiếu giao nhận sản phẩm, phiếu xác nhận sản phẩm, công việc hoàn thành, hợp đồng giao khoán, phiếu báo làm thêm giờ,.....

### **1.3.Các hình thức trả lương, quỹ lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp**

#### **1.3.1.Các hình thức trả lương**

Tiền lương trả cho người lao động phải quán triệt nguyên tắc phân phối lao động, trả theo số lượng và chất lượng. Việc trả lương theo số lượng và chất lượng có ý nghĩa rất to lớn trong việc động viên khuyến khích người lao động, thúc đẩy họ hăng say lao động, sáng tạo năng suất lao động nhằm tạo ra nhiều của cải vật chất, nâng cao đời sống tinh thần vật chất cho mỗi công nhân viên.

Do ngành nghề công việc trong doanh nghiệp khác nhau nên việc chi trả lương cho các đối tượng cũng khác nhau như: trả lương theo sản phẩm, trả lương theo thời gian. Mỗi cách phân loại đều có tác dụng tích cực giúp cho quản lý điều hành được thuận lợi. Dựa vào nguyên tắc phân phối theo lao động và đặc điểm tính chất trình độ quản lý của doanh nghiệp mà doanh nghiệp trả lương theo hình thức sau:

#### ***\* Hình thức trả lương theo sản phẩm***

Tiền lương theo sản phẩm là hình thức trả lương cho người lao động căn cứ vào số lượng, chất lượng sản phẩm họ làm ra và đơn giá tiền lương tính cho một đơn vị sản phẩm. Điều này thể hiện rõ sự kết hợp giữa thù lao lao động với kết quả sản xuất, giữa tài năng với việc sử dụng nâng cao năng suất máy móc để nâng cao năng suất lao động.

Việc trả lương theo sản phẩm có thể tiến hành theo nhiều hình thức khác nhau như trả lương sản phẩm cá nhân trực tiếp, lương sản phẩm tập thể

#### ***\* Hình thức trả lương theo thời gian***

Tiền lương trả theo thời gian là hình thức trả lương cho người lao động căn cứ vào thời gian làm việc thực tế và tiền lương bình quân ngày. Thường áp dụng cho lao động làm công tác văn phòng như: Ban lãnh đạo, lao động tại các phòng

ban, các nhân viên bán hàng, bảo vệ, quản đốc....Tiền lương thời gian có thể được tính theo tháng – tuần – ngày – giờ làm việc của người lao động.

### 1.3.2.Quỹ lương

Quỹ lương của doanh nghiệp là toàn bộ tiền lương mà doanh nghiệp trả cho tất cả lao động thuộc doanh nghiệp quản lý.

Thành phần quỹ lương bao gồm nhiều khoản như lương thời gian (tháng, tuần, ngày, giờ), Lương sản phẩm, phụ cấp (Cấp bậc, chức vụ, độc hại...), tiền thưởng trong sản xuất

Quỹ lương bao gồm nhiều loại và có thể phân loại theo nhiều tiêu thức khác nhau tùy theo mục đích nghiên cứu như phân loại theo chức năng của lao động, phân theo hiệu quả của tiền lương.

### 1.3.3.Các khoản trích theo lương

Theo quy định hiện hành, bên cạnh chế độ tiền lương, tiền thưởng được hưởng trong quá trình lao động sản xuất – kinh doanh, người lao động còn được hưởng các khoản thuộc các quỹ: Bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN), kinh phí công đoàn (KPCĐ) được hình thành chủ yếu từ hai nguồn: một phần do người lao động đóng góp, phần còn lại được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Các khoản trích theo lương là các khoản căn cứ vào tiền lương theo một tỉ lệ % nhất định để đưa vào các quỹ phục vụ cho hưu trí, khám bệnh và các hoạt động tổ chức công đoàn nhằm bảo vệ quyền lợi cho người lao động.

#### *\* Bảo hiểm xã hội (BHXH)*

BHXH là sự bảo đảm 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.

Quỹ BHXH được hình thành do việc trích lập theo tỷ lệ quy định trên tiền lương phải trả công nhân viên trong kỳ.

Quỹ BHXH được trích lập nhằm trợ cấp cán bộ công nhân viên chức có tham gia đóng góp quỹ trong trường hợp mất khả năng lao động, cụ thể: Trợ cấp CNV ốm đau, thai sản, trợ cấp CNV khi bị tai nạn lao động hay bệnh nghề nghiệp, khi về hưu, mất sức lao động, trợ cấp CNV về khoản tiền tuất, chi công tác quản lý quỹ BHXH.

*Theo điều 91 Luật BHXH* quy định mức đóng và phương thức đóng của người lao động như sau:

- Hàng tháng người lao động sẽ đóng 5% mức tiền lương, tiền công vào quỹ hưu trí và tử tuất. Và từ năm 2010 trở đi, cứ hai năm một lần đóng thêm 1% cho đến khi đạt đóng là 8%.

- Riêng đối với người lao động hưởng tiền lương tiền công theo chu kỳ sản xuất, kinh doanh trong các doanh nghiệp nông nghiệp, lâm nghiệp, diêm nghiệp thì phương thức đóng được thực hiện hàng tháng, hàng quý hoặc sáu tháng một lần.

*Theo điều 92 Luật BHXH* quy định mức đóng và phương thức đóng của người sử dụng lao động như sau:

- Trích 3% vào quỹ ốm đau, thai sản; trong đó người sử dụng lao động giữ lại 2% để trả kịp thời cho người lao động đủ điều kiện hưởng chế độ và thực hiện quyết toán hàng quý với tổ chức BHXH.

- Trích 1% vào quỹ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

- Trích 11% vào quỹ hưu trí và tử tuất. Và từ năm 2010 trở đi cứ hai năm một lần đóng thêm 1% cho đến khi đạt mức đóng là 14%.

Vậy từ ngày 01/01/2010, hàng tháng doanh nghiệp tiến hành trích lập quỹ BHXH theo tỷ lệ 22% trên tổng lương thực tế phải trả cán bộ công nhân viên chức trong tháng. Trong đó 16% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của các đối tượng sử dụng lao động, 6% trừ vào lương của người lao động.

Toàn bộ số trích BHXH được nộp lên cơ quan quản lý quỹ BHXH để chi trả các trường hợp nghỉ hưu mất sức lao động tại doanh nghiệp, hàng tháng doanh nghiệp trực tiếp chi trả quỹ BHXH cho công nhân viên bị ốm đau, thai sản...trên cơ sở các chứng từ hợp lệ. Cuối tháng (quý) doanh nghiệp phải thanh toán với cơ quan quản lý quỹ BHXH.

### **\* Bảo hiểm y tế (BHYT)**

BHYT là hình thức bảo hiểm được áp dụng trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe, không vì mục đích lợi nhuận, do Nhà nước tổ chức thực hiện và các đối tượng có trách nhiệm tham gia theo quy định của Luật BHYT.

Quỹ BHYT được hình thành từ việc trích lập theo tỷ lệ quy định trên số tiền lương phải trả công nhân viên trong kỳ.

Theo luật BHYT thì mức trích lập tối đa của quỹ BHYT là 6% tiền lương, tiền công hàng tháng của người lao động, trong đó người lao động chịu 1/3( tối đa 2%), và người sử dụng lao động chịu 2/3( tối đa 4%).

Theo nghị định số 62/2009/NĐ-CP ban hành ngày 27/7/2009( Có hiệu lực thi hành ngày 01/10/2009) của Thủ tướng Chính phủ quy định mức trích lập BHYT từ ngày 01/01/2010 như sau: Đối với người lao động làm việc theo hợp đồng không xác định thời hạn, hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 3 tháng trở nên người lao động và người quản lý lao động hưởng tiền lương( tiền công), cán bộ, công chức, viên chức, thì *mức trích lập quỹ BHYT theo tỷ lệ 4,5% trên tổng số tiền lương thực tế phải trả CNV trong tháng. Trong đó 3% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của các đối tượng sử dụng lao động; 1,5% trừ vào lương của người lao động.*

Quỹ BHYT được trích lập để chi trả cho người lao động có tham gia đóng quỹ thông qua các hoạt động khám chữa bệnh. Toàn bộ quỹ BHYT được nộp lên cơ quan chuyên môn chuyên trách để quản lý và trợ cấp cho người lao động thông qua mạng lưới y tế.

**\* *Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN)***

Theo Luật BHXH, bảo hiểm thất nghiệp bắt buộc áp dụng đối với đối tượng lao động và người sử dụng lao động như sau:

- Người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp là công dân Việt Nam làm việc theo hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc mà các hợp đồng này không xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng đối với người sử dụng lao động.

- Người sử dụng lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp bao gồm cơ quan Nhà nước, đơn vị sự nghiệp, đơn vị vũ trang nhân dân, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị xã hội – nghề nghiệp, tổ chức xã hội khác, cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam, doanh nghiệp, hợp tác xã, hộ kinh doanh các thể, tổ hợp tác, tổ chức khác và các nhân có thuê mướn, sử dụng và trả công cho người lao động có sử dụng từ 10 lao động trở lên.

Quỹ BHTN được hình thành từ việc trích theo tỷ lệ quy định trên số tiền lương phải trả công nhân viên trong tháng.

*Theo điều 102 Luật BHXH, quy định mức đóng như sau:*

- Người lao động đóng bằng 1% tiền lương, tiền công đóng bảo hiểm thất nghiệp

- Người sử dụng lao động đóng bằng 1% quỹ tiền lương, tiền công tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp của những người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp

- Hàng tháng Nhà nước hỗ trợ từ ngân sách bằng 1% quỹ tiền lương, tiền công đóng bảo hiểm thất nghiệp của những người lao động tham gia bảo hiểm thất nghiệp và mỗi năm chuyển một lần.

Theo chế độ hiện hành, doanh nghiệp *trích lập quỹ BHTN theo tỷ lệ 2% trên tổng lương thực tế phải trả cán bộ công nhân viên chức trong tháng. Trong đó 1% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của các đối tượng sử dụng lao động, 1% trừ vào lương của người lao động.*

*Theo điều 81 Luật BHXH, điều kiện hưởng bảo hiểm thất nghiệp*

Người lao động được hưởng BHTN khi có đủ điều kiện sau:

- Đã đóng BHTN đủ 12 tháng trở lên trong thời gian 24 tháng trước khi thất nghiệp
- Đã đăng ký thất nghiệp với tổ chức BHTN.
- Chưa tìm được việc làm sau 15 ngày kể từ ngày đăng ký thất nghiệp.

*Theo điều 82 Luật BHXH, mức trợ cấp thất nghiệp như sau:*

Mức trợ cấp thất nghiệp hàng tháng bằng 60% mức bình quân tiền lương, tiền công hàng tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp của sáu tháng liền kề trước khi thất nghiệp.

Thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp được quy định như sau:

- Ba tháng, nếu có từ đủ một năm đến dưới ba năm đóng bảo hiểm thất nghiệp.
- Sáu tháng, nếu có từ đủ ba năm đến dưới sáu năm đóng bảo hiểm thất nghiệp.
- Chín tháng, nếu có từ đủ sáu năm đến dưới mười hai năm đóng bảo hiểm thất nghiệp
- Mười hai tháng, nếu có từ mười hai năm đóng bảo hiểm thất nghiệp trở lên.

Quỹ BHTN được sử dụng:

- Chi trả trợ cấp thất nghiệp hàng tháng cho người lao động được hưởng chế độ BHTN.
- Chi hỗ trợ học nghề cho người lao động đang được hưởng trợ cấp thất nghiệp hàng tháng với thời gian không quá 6 tháng.
- Chi hỗ trợ tìm việc làm.
- Chi đóng BHYT cho người lao động đang hưởng trợ cấp thất nghiệp hàng tháng.

**\* Kinh phí công đoàn (KPCĐ)**

Được hình thành từ việc trích lập theo tỷ lệ quy định trên tiền lương phải trả CNV trong kỳ. Hàng tháng doanh nghiệp trích 2% trên tổng số tiền lương thực tế phải trả CNV trong tháng và tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của các đối tượng sử dụng lao động.

Toàn bộ KPCĐ trích một phần nộp lên cơ quan công đoàn cấp trên, một phần để lại doanh nghiệp để chi tiêu cho hoạt động công đoàn tại doanh nghiệp.

Kinh phí công đoàn được trích lập để chi tiêu phục vụ cho hoạt động của tổ chức công đoàn nhằm chăm lo, bảo vệ quyền lợi cho người lao động.

**1.4. Tổ chức công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp**

**1.4.1. Tổ chức kế toán tiền lương**

Dựa trên cơ sở các chứng từ hạch toán thời gian lao động, kết quả lao động và các chứng từ khác có liên quan kế toán tiền lương tiến hành tính lương sau khi kiểm tra các chứng từ trên. Công việc tính lương, tính thưởng và các khoản khác phải trả cho người lao động theo hình thức lương đang áp dụng tại doanh nghiệp, kế toán tiền lương lập bảng thanh toán tiền lương, bảng thanh toán tiền thưởng.

Bảng thanh toán tiền lương là chứng từ làm căn cứ thanh toán lương, phụ cấp cho người lao động làm việc trong các đơn vị sản xuất kinh doanh. Bảng thanh toán lương được thanh toán cho từng bộ phận tương ứng với bảng chấm công.

Trong bảng thanh toán tiền lương, mỗi công nhân được ghi một dòng căn cứ vào bậc lương, mức lương, thời gian làm việc để tính lương cho từng người. Sau đó kế toán tiền lương lập bảng thanh toán tiền lương tập hợp cho toàn doanh nghiệp, tổ đội, phòng ban.

Bảng thanh toán tiền lương cho doanh nghiệp sẽ chuyển sang cho kế toán trưởng, thủ trưởng đơn vị ký duyệt. Trên cơ sở đó kế toán viết phiếu chi và thanh toán lương cho từng bộ phận.



Việc thanh toán lương cho người lao động được chia làm hai kỳ trong tháng:

- Kỳ 1: Tạm ứng.
- Kỳ 2: Thanh toán phần còn lại sau khi đã trừ đi các khoản khấu trừ theo chế độ quy định.

Tiền lương được trả tận tay người lao động hoặc tập thể lãnh lương đại diện do thủ quỹ phát. Khi nhận các khoản thu nhập, người lao động phải ký vào bảng thanh toán tiền lương.

Đối với người lao động nghỉ phép vẫn được hưởng lương thì phần lương này cũng được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh. Việc nghỉ phép thường đột xuất, không đều đặn giữa các tháng trong năm do đó cần thiết phải trích trước tiền lương nghỉ phép cho công nhân vào chi phí của từng kỳ hạch toán. Như vậy sẽ không làm giá thành sản phẩm bị biến đổi đột ngột.

Các chứng từ ban đầu được sử dụng để tính tiền lương, tiền thưởng và các khoản phụ cấp cũng là cơ sở để tính trích quỹ BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ bởi vì các khoản này tính theo % của tiền lương và các khoản thu nhập khác của người lao động. Ngoài ra, khi người lao động được hưởng BHXH, kế toán phải lập phiếu nghỉ hưởng BHXH cho từng người.

Cuối tháng kế toán căn cứ vào các chứng từ tính lương và các khoản trích theo lương để lập “Bảng phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương”, cho toàn doanh nghiệp.

### **1.4.1.1. Chứng từ kế toán sử dụng**

Để hạch toán kết quả lao động, kế toán sử dụng các loại chứng từ như:

- Bảng chấm công (mẫu số 01 – LĐTL)
- Bảng thanh toán tiền lương (mẫu số 02 – LĐTL)
- Bảng thanh toán tiền thưởng (mẫu số 03 – LĐTL)
- Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành (mẫu số 05 – LĐTL)

#### 1.4.1.2. Tài khoản kế toán sử dụng

TK 334: Phải trả người lao động, TK chi tiết gồm:

TK 3341: Phải trả công nhân viên

TK 3348: Phải trả người lao động khác

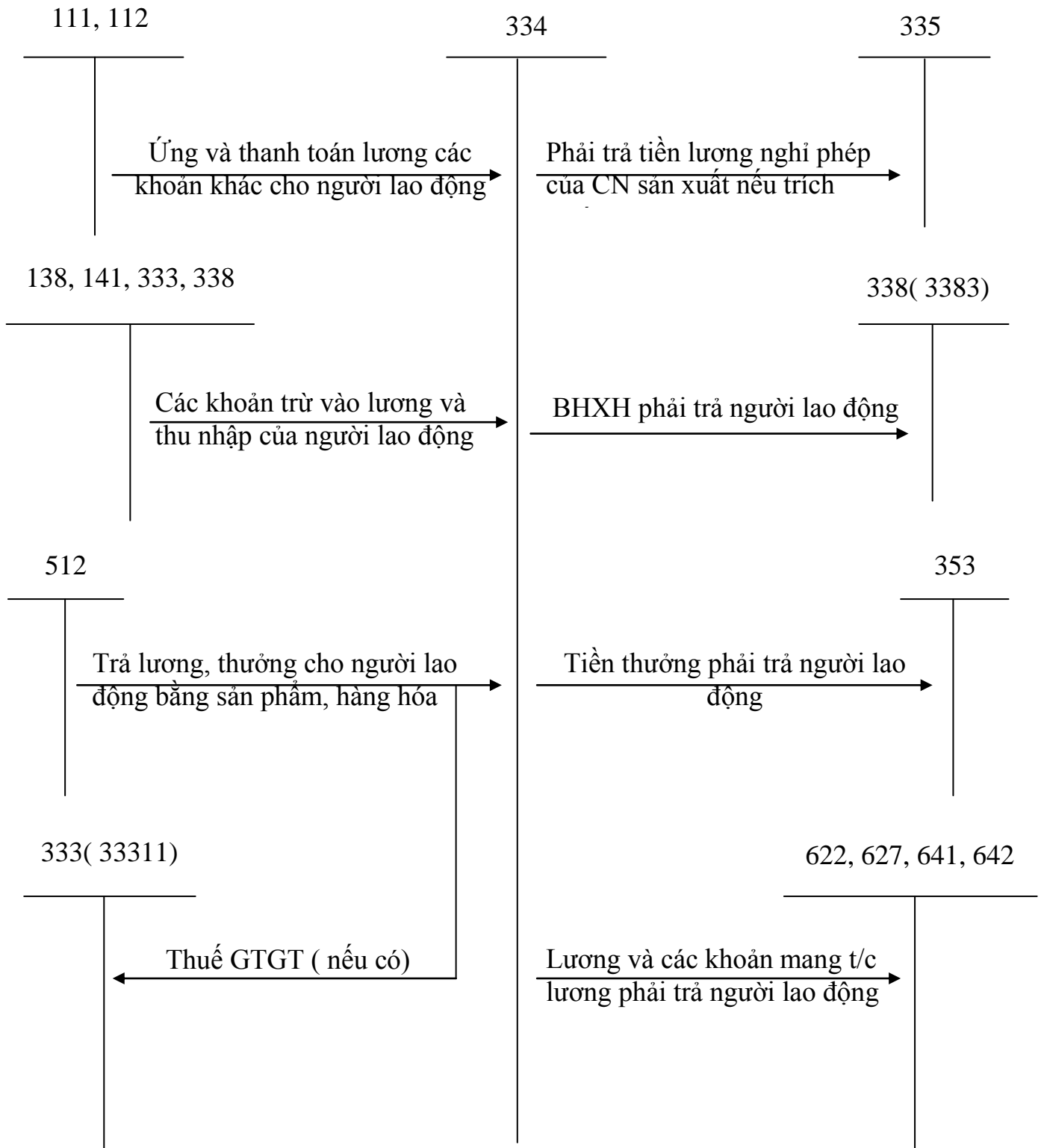
Tài khoản này được dùng để phản ánh các khoản phải trả và tình hình thanh toán các khoản phải trả cho người lao động của doanh nghiệp về tiền lương, tiền công, tiền thưởng, BHXH và các khoản phải trả khác thuộc thu nhập của người lao động.

#### Nội dung kết cấu của TK 334

Nợ	334	Có
<p>- Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng có tính chất lương, BHXH và các khoản khác đã trả, đã chi, đã ứng trước cho người lao động.</p> <p>- Các khoản khấu trừ vào tiền lương, tiền công của người lao động.</p>		<p>- Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng có tính chất lương, BHXH và các khoản khác phải trả, phải chi cho người lao động.</p>
<p><u>Dư nợ</u> (nếu có): Số tiền đã trả lớn hơn số phải trả về tiền lương, tiền công, tiền thưởng và các khoản khác cho người lao động.</p>		<p><u>Dư có</u>: Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng có tính chất lương và các khoản khác còn phải trả cho người lao động.</p>

1.4.1.3. Trình tự hạch toán

Sơ đồ 1.1: Sơ đồ hạch toán tổng hợp tiền lương



### **1.4.2. Tổ chức các khoản trích theo lương**

Sau khi tính và thanh toán lương cho người lao động, cuối tháng kế toán tiến hành phân bổ lương và các khoản trích theo lương trong tháng vào các đối tượng chịu chi phí

Hàng tháng kế toán tiến hành tổng hợp tiền lương phải trả người lao động trong kỳ theo từng đối tượng sử dụng và tính trích BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ theo quy định trên cơ sở tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương được thực hiện trên “Bảng phân bổ lương và các khoản trích theo lương”.

#### **1.4.2.1. Chứng từ kế toán sử dụng**

Bảng kê trích nộp các khoản trích theo lương (mẫu số 10 – LĐTL)

Bảng phân bổ lương và các khoản trích theo lương (mẫu số 11 – LĐTL)

#### **1.4.2.2. Tài khoản kế toán sử dụng**

TK 338: Phải trả, phải nộp khác

Tài khoản này dùng để phản ánh tình hình thanh toán về các khoản phải trả, phải nộp ngoài nội dung đã phản ánh ở các tài khoản khác thuộc TK 33 (từ TK 331 đến TK 337).

Tài khoản này cũng được dùng để hạch toán doanh thu nhận trước về các dịch vụ đã cung cấp cho khách hàng, chênh lệch đánh giá lại các tài sản đưa đi góp vốn liên doanh và các khoản chênh lệch giá phát sinh trong giao dịch bán thuê lại tài sản là thuê tài chính hoặc thuê hoạt động.

TK 338 sử dụng chi tiết gồm:

TK 3382: Kinh phí công đoàn

TK 3383: Bảo hiểm xã hội

TK 3384: Bảo hiểm y tế

TK 3389: Bảo hiểm thất nghiệp

**Nội dung kết cấu của TK 338**

Nợ

338

Có

- Xử lý các giá trị tài sản thừa chưa rõ nguyên nhân.
- Số BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ đã nộp cho cơ quan quản lý quỹ BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ.
- Số BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ phải trả trực tiếp cho người lao động
- Kết chuyển doanh thu chưa thực hiện đến kỳ.
- Các nghiệp vụ phát sinh làm giảm các khoản phải trả, phải nộp khác.

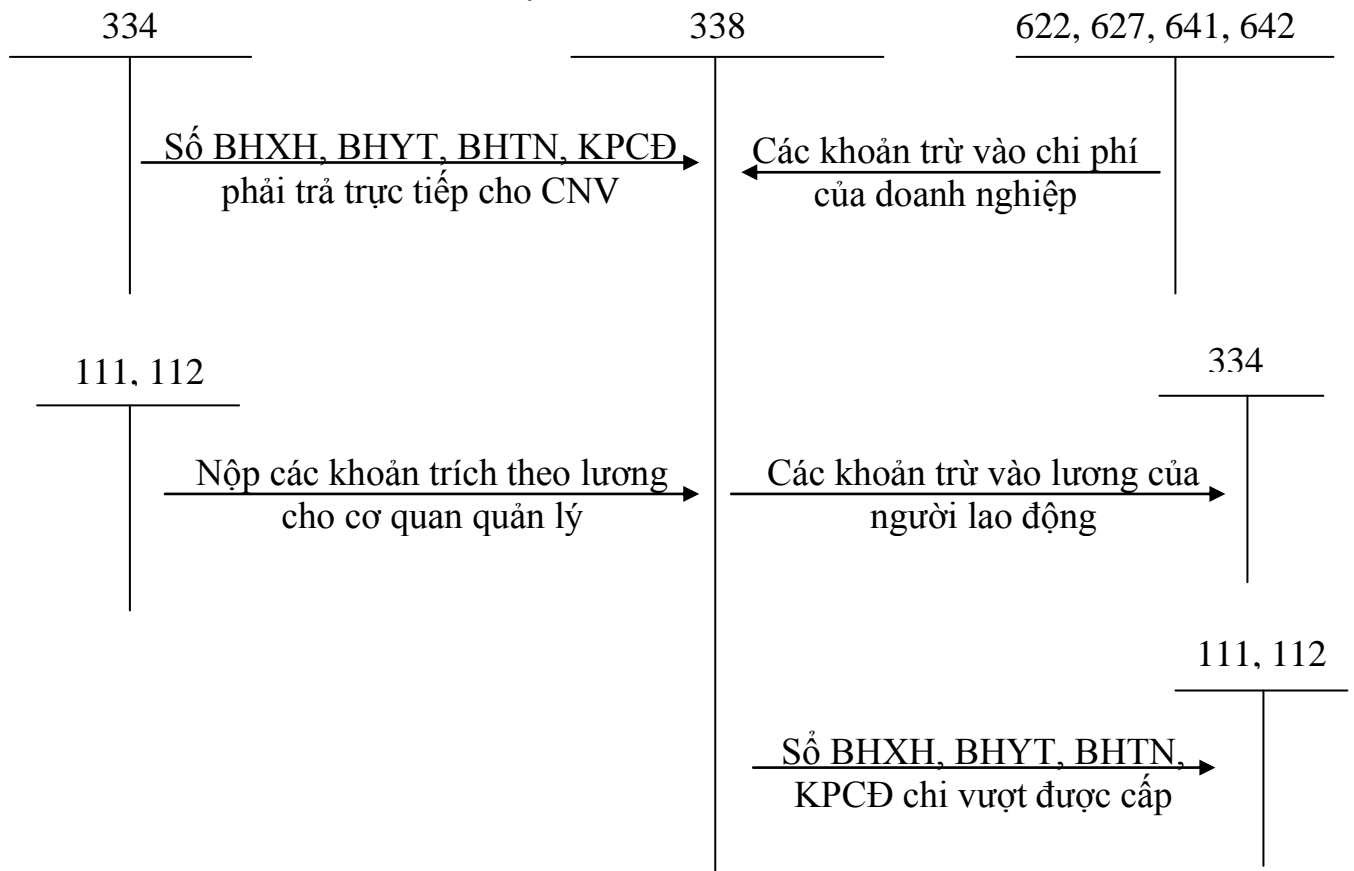
- Giá trị tài sản thừa chưa rõ nguyên nhân chờ xử lý.
- Trích BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ theo tỷ lệ quy định vào chi phí và trừ vào lương của người lao động
- Tổng số doanh thu chưa thực hiện thực tế phát sinh trong kỳ
- Số BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ chi vượt mức được cấp.
- Các khoản phải trả, phải nộp khác.

Dư nợ (nếu có): Phản ánh số đã trả, đã nộp nhiều hơn số phải trả, phải nộp hoặc số BHXH, BHYT, BHTN đã chi trả người lao động chưa được thanh toán và KPC Đ vượt chi chưa được cấp bù.

Dư có: Phản ánh giá trị tài sản thừa chờ xử lý và các khoản còn phải trả, phải nộp khác.

**1.4.2.3. Trình tự hạch toán**

**Sơ đồ 1.2: Sơ đồ hạch toán các khoản trích theo lương**



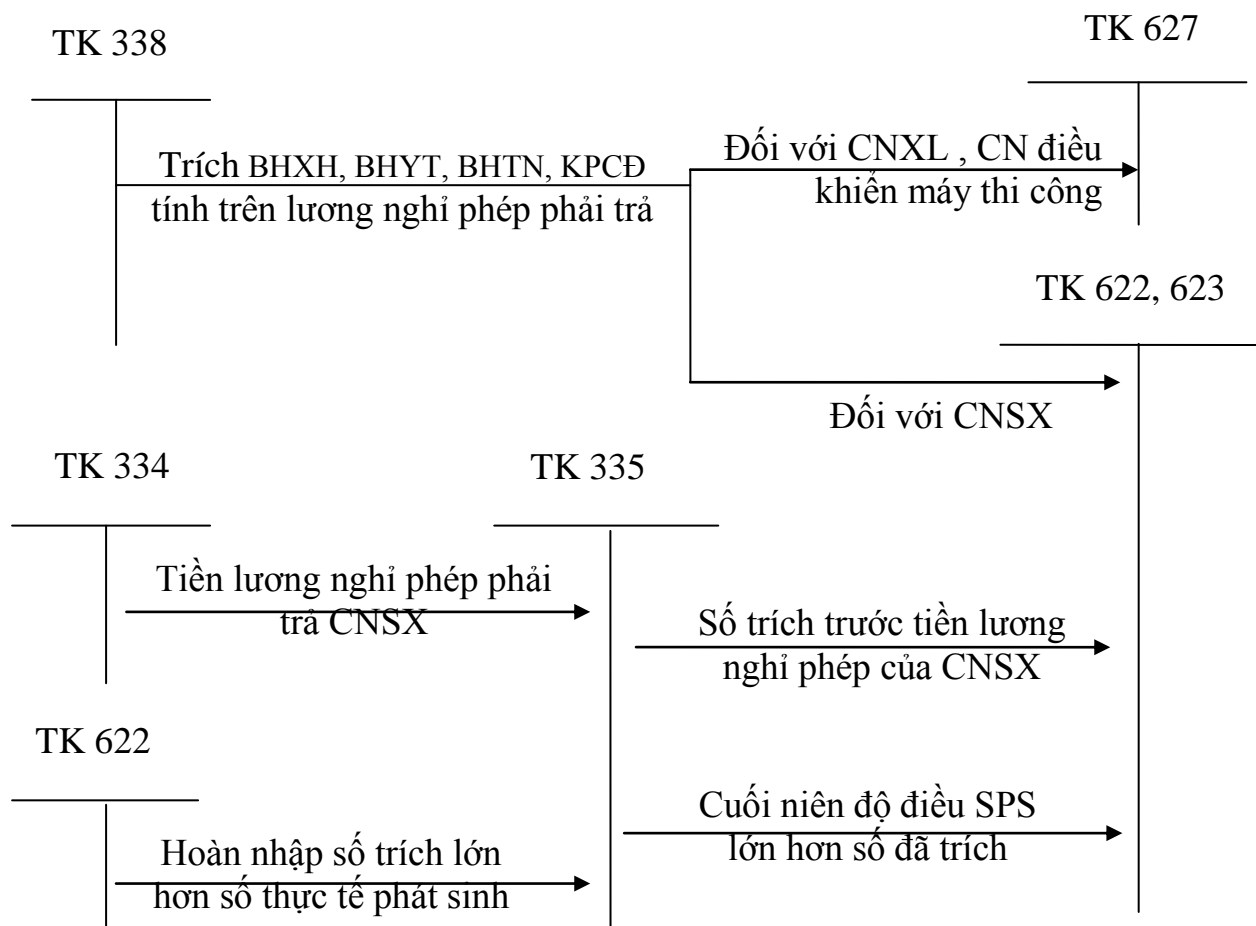
**1.4.3. Tổ chức kế toán tổng hợp chi phí phải trả**

Trong các doanh nghiệp sản xuất, hàng năm công nhân viên được nghỉ phép theo chế độ trong thời gian nghỉ phép doanh nghiệp phải trích trả lương nghỉ phép cho công nhân viên và hạch toán vào chi phí sản xuất trong tháng. Đối với tiền lương phải trả cho công nhân sản xuất nghỉ phép không đều đặn giữa các tháng trong năm. Doanh nghiệp phải trích trước tiền lương nghỉ phép theo kế hoạch vào chi phí sản xuất hàng tháng để khỏi ảnh hưởng đột biến đến giá thành sản phẩm giữa các tháng.

Cuối năm phải thanh toán, quyết toán đã trích trước theo kế hoạch với tiền lương nghỉ phép thực tế trong năm của công nhân sản xuất nhằm đảm bảo chi phí sản xuất và giá thành sản phẩm được chính xác.

Đối với doanh nghiệp có số công nhân nghỉ phép tương đối đều đặn giữa các tháng trong năm thì tiền lương nghỉ phép của họ trực tiếp hạch toán vào chi phí sản xuất kinh doanh của tháng. Kế toán tổng hợp chi phí phải trả sử dụng TK 335

**Sơ đồ 1.3: Sơ đồ hạch toán tổng hợp chi phí phải trả**



**1.5. Phương pháp hạch toán**

Hàng tháng trên cơ sở tính toán tiền lương, tiền công phải trả công nhân viên

Nợ TK 622, 627, 641, 642

Có TK 334

Hàng tháng trích lập BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ tính vào chi phí

Nợ TK 622, 627, 641, 642

Có TK 338 ( 3382, 3383, 3384, 3389)

## Khóa luận tốt nghiệp

---

Phản ánh các khoản BHXH phải trả trực tiếp cho CNV như ốm đau, tai nạn, thai sản

Nợ TK 338 ( 3383)

Có TK 334

Cuối kỳ tính trả số tiền thưởng phải trả cho công nhân viên từ quỹ khen thưởng

Nợ TK 353

Có TK 334

Tính BHXH, BHYT, BHTN tính vào lương của người lao động

Nợ TK 334

Có TK 338 ( 3383, 3384, 3389)

Các khoản khấu trừ vào thu nhập của công nhân viên

Nợ TK 334

Có TK 333 (3335), 141, 138

Thanh toán lương và các khoản trích theo lương cho công nhân viên

Nợ TK 334

Có TK 111, 112

Nếu thanh toán bằng vật tư sản phẩm

Nợ TK 632

Có TK 152, 153, 154, 155

Nợ TK 334

Có TK 512

Có TK 333 ( 3331)

Định kỳ trích tiền lương nghỉ phép cho công nhân sản xuất sản phẩm

Nợ TK 622

Có TK 335

Khi người lao động nghỉ phép kế toán tính số tiền lương nghỉ phép phải trả

Nợ TK 335

Nợ TK 627, 641, 642

Có TK 334

Cuối kỳ kế toán đối chiếu các khoản tiền lương nghỉ phép đã trích trước và tiền lương nghỉ phép phát sinh.



## Khóa luận tốt nghiệp

---

- Nếu tiền lương nghỉ phép đã trích trước cho công nhân sản xuất nhỏ hơn tiền lương nghỉ phép thực tế phát sinh thì

Nợ TK 622

Có TK 335

- Nếu tiền lương nghỉ phép đã trích trước cho công nhân sản xuất lớn hơn tiền lương nghỉ phép thực tế phát sinh thì

Nợ TK 335

Có TK 622

Nộp BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ cho cơ quan quản lý quỹ

Nợ TK 338 ( 3382, 3383, 3384, 3389)

Có TK 111, 112

Chi tiêu KPCĐ, BHXH tại doanh nghiệp

Nợ TK 338 ( 3382, 3383)

Có TK 111, 112

Phản ánh KPCĐ, BHXH chi vượt mức được cấp bù

Nợ TK 111, 112

Có TK 338 ( 3382, 3383)

Số chi không hết phải nộp cho cơ quan quản lý quỹ

Nợ TK 338 ( 3382, 3383)

Có TK 111, 112

Cuối kỳ kết chuyển số tiền công nhân viên đi vắng chưa lĩnh

Nợ TK 334

Có TK 338 ( 3388)

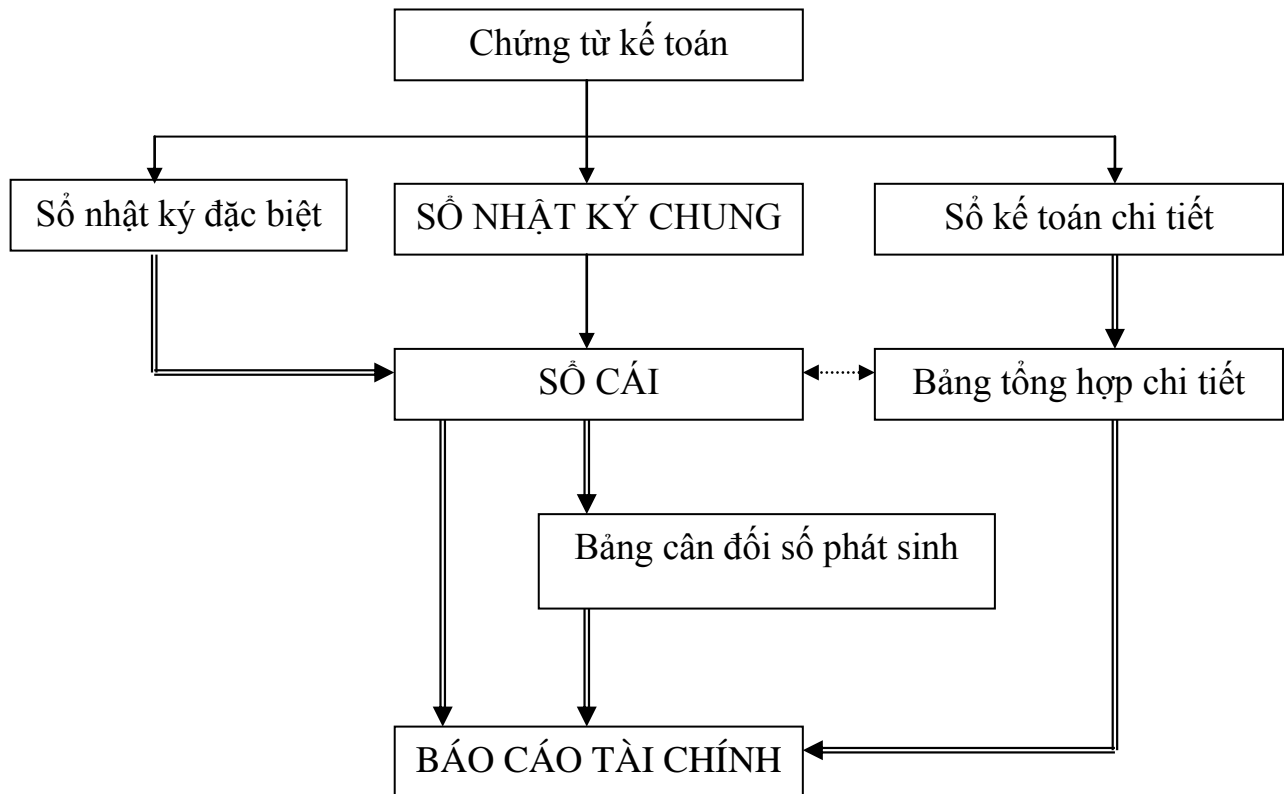
## 1.6. Các hình thức sổ kế toán áp dụng trong doanh nghiệp

### 1.6.1. Hình thức kế toán Nhật ký chung

Đặc trưng cơ bản của hình thức kế toán Nhật ký chung là tất cả các nghiệp vụ kinh tế, tài chính phát sinh đều phải được ghi vào Sổ Nhật ký, mà trọng tâm là sổ Nhật ký chung, theo trình tự thời gian phát sinh và theo nội dung kinh tế (định khoản kế toán) của nghiệp vụ đó. Sau đó lấy số liệu trên các sổ Nhật ký để ghi Sổ cái theo từng nghiệp vụ phát sinh.

Hình thức kế toán Nhật ký chung gồm các loại sổ chủ yếu sau: Sổ Nhật ký chung, Sổ Nhật ký đặc biệt, Sổ cái, Các sổ thẻ kế toán chi tiết.

**Sơ đồ 1.4: Trình tự kế toán theo hình thức Nhật ký chung**



Ghi chú:

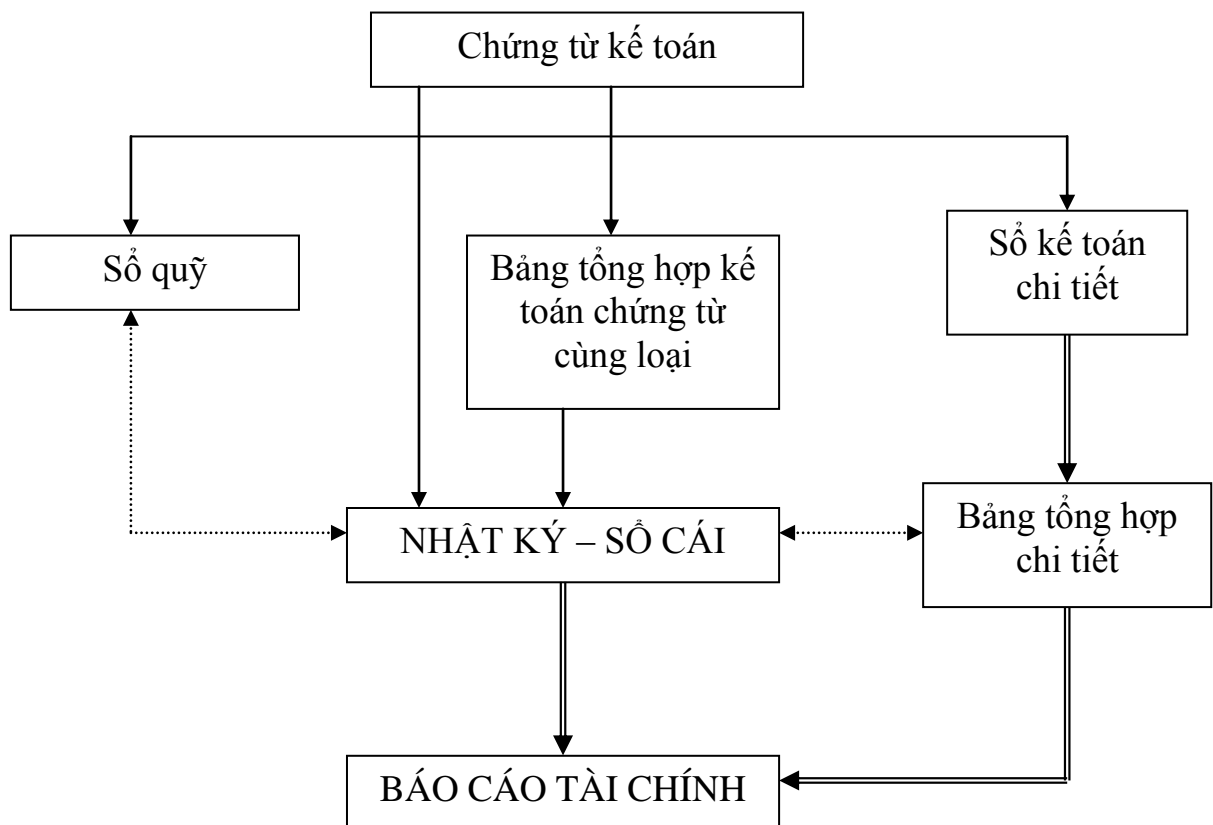
- > : Ghi hàng ngày
- =====> : Ghi cuối tháng hoặc định kỳ
- ←-.-.-> : Đối chiếu, kiểm tra

### 1.6.2. Hình thức kế toán Nhật ký – Sổ cái

Đặc trưng cơ bản của hình thức kế toán Nhật ký - Sổ Cái: Các nghiệp vụ kinh tế, tài chính phát sinh được kết hợp ghi chép theo trình tự thời gian và theo nội dung kinh tế (theo tài khoản kế toán) trên cùng một quyển sổ kế toán tổng hợp duy nhất là sổ Nhật ký - Sổ Cái. Căn cứ để ghi vào sổ Nhật ký - Sổ Cái là các chứng từ kế toán hoặc Bảng tổng hợp chứng từ kế toán cùng loại.

Hình thức kế toán Nhật ký gồm có các loại sổ kế toán sau: Sổ Nhật ký - Sổ cái, Các sổ thẻ kế toán chi tiết.

**Sơ đồ 1.5: Trình tự kế toán theo hình thức Nhật ký – Sổ cái**



Ghi chú:

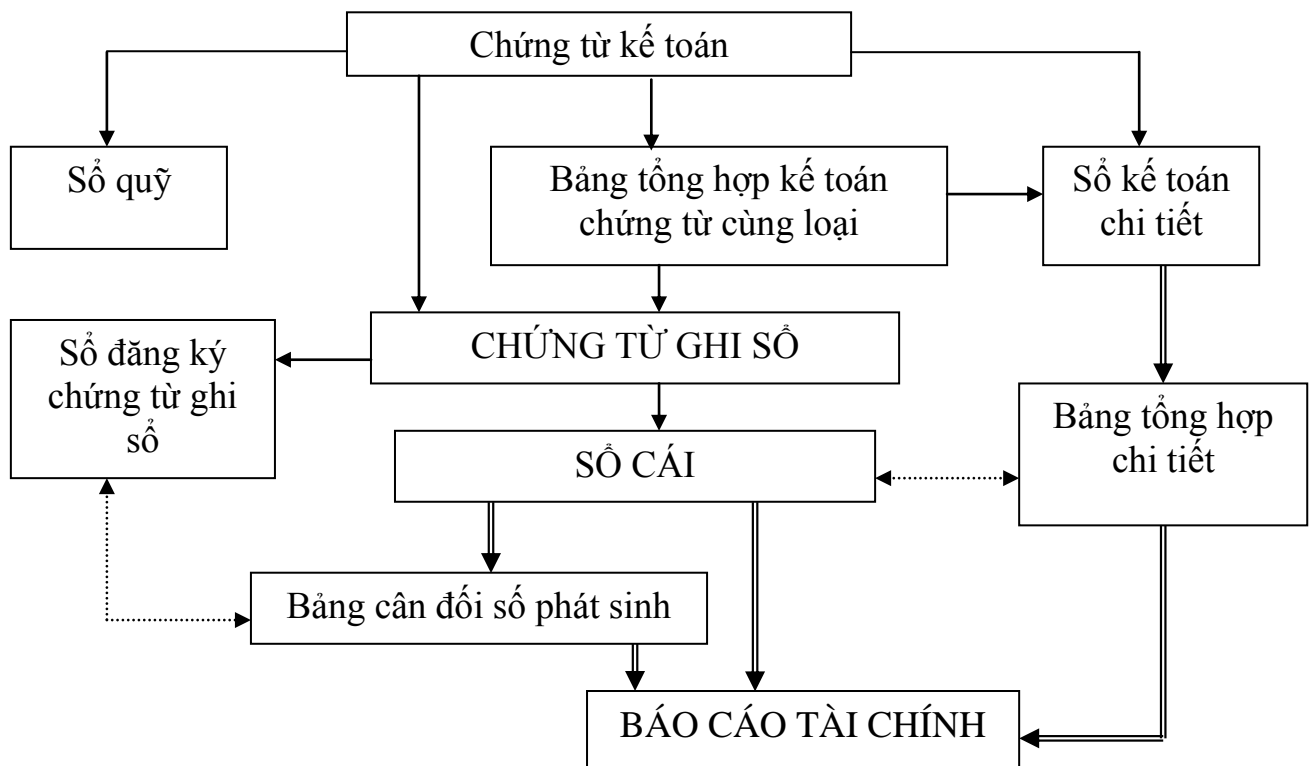
- > : Ghi hàng ngày
- =====> : Ghi cuối tháng hoặc định kỳ
- > : Đối chiếu, kiểm tra

### 1.6.3. Hình thức kế toán Chứng từ ghi sổ

Đặc trưng cơ bản của hình thức kế toán Chứng từ ghi sổ là căn cứ trực tiếp để ghi sổ kế toán tổng hợp là “Chứng từ ghi sổ”. Việc ghi sổ kế toán tổng hợp bao gồm: Ghi theo trình tự thời gian trên Sổ Đăng ký Chứng từ ghi sổ, ghi theo nội dung kinh tế trên Sổ Cái. Chứng từ ghi sổ do kế toán lập trên cơ sở từng chứng từ kế toán hoặc Bảng Tổng hợp chứng từ kế toán cùng loại, có cùng nội dung kinh tế. Chứng từ ghi sổ được đánh số hiệu liên tục trong từng tháng hoặc cả năm (theo số thứ tự trong Sổ Đăng ký Chứng từ ghi sổ) và có chứng từ kế toán đính kèm.

Hình thức kế toán Chứng từ ghi sổ gồm có các loại sổ kế toán sau: Chứng từ ghi sổ, Sổ Đăng ký Chứng từ ghi sổ, Sổ cái, Các sổ thẻ kế toán chi tiết.

**Sơ đồ 1.6: Trình tự kế toán theo hình thức Chứng từ ghi sổ**



Ghi chú:

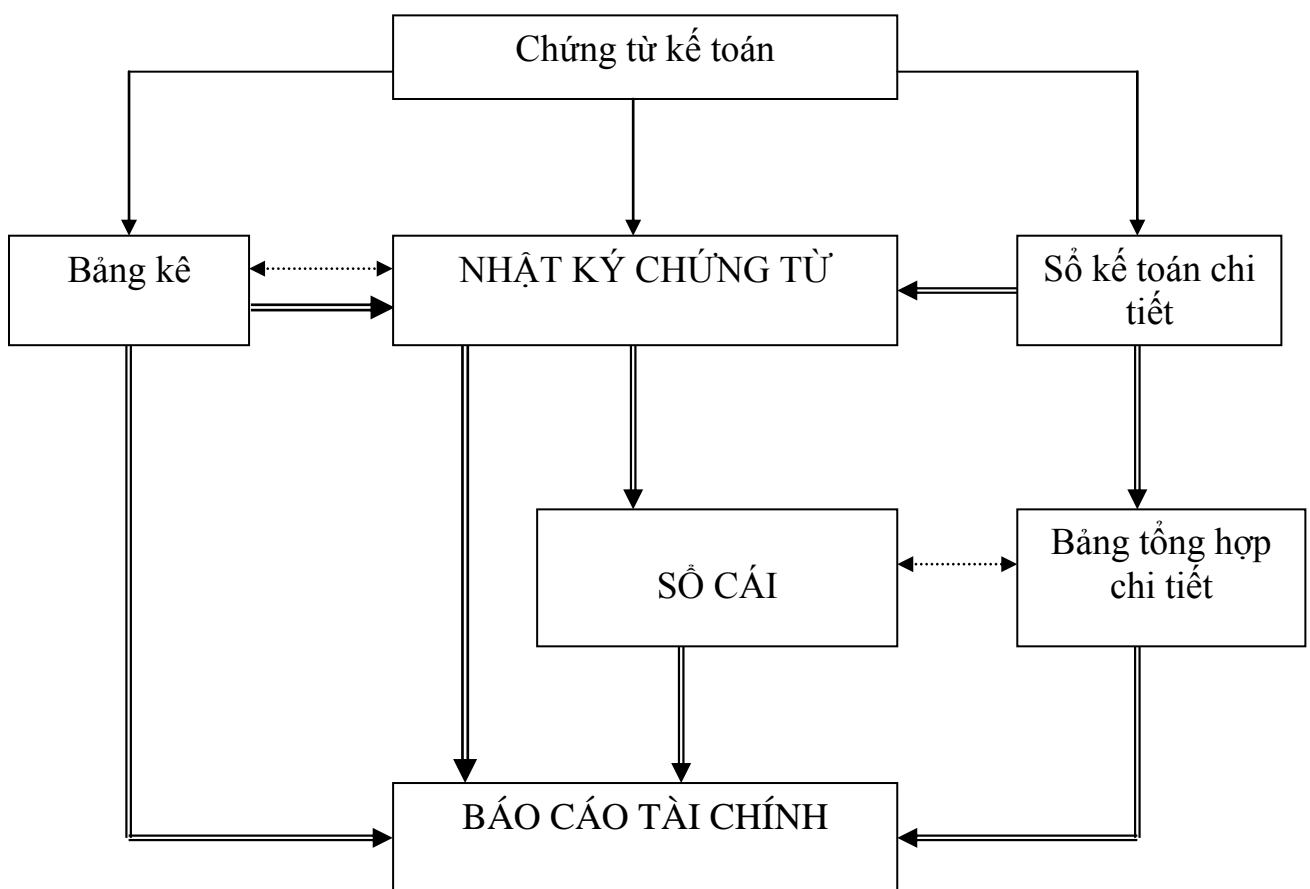
- > : Ghi hàng ngày
- =====> : Ghi cuối tháng hoặc định kỳ
- >< : Đối chiếu, kiểm tra

### 1.6.4. Hình thức kế toán Nhật ký – Chứng từ

Đặc trưng cơ bản của hình thức kế toán Nhật ký - Chứng từ (NKCT) là tập hợp và hệ thống hoá các nghiệp vụ kinh tế phát sinh theo bên Có của các tài khoản kết hợp với việc phân tích các nghiệp vụ kinh tế đó theo các tài khoản đối ứng Nợ.

Hình thức kế toán Nhật ký – Chứng từ gồm có các loại sổ kế toán sau: Nhật ký chứng từ, Bảng kê, Sổ cái, Sổ hoặc thẻ kế toán chi tiết.

**Sơ đồ 1.7: Trình tự kế toán theo hình thức Nhật ký chứng từ**



Ghi chú:

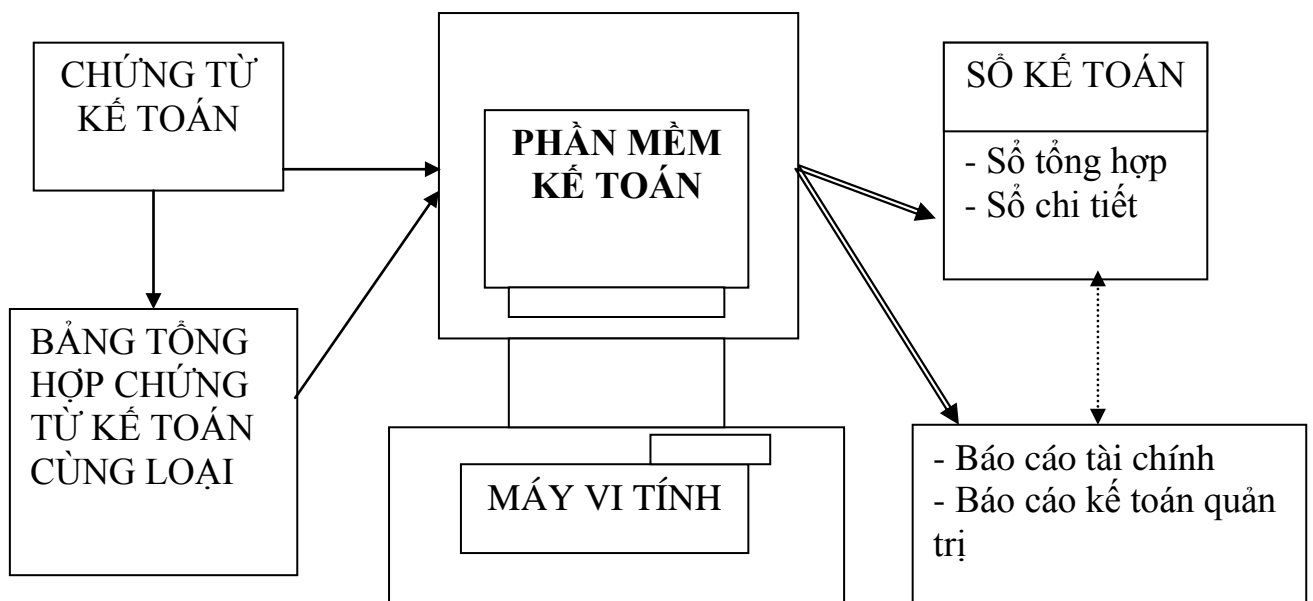
- > : Ghi hàng ngày
- =====> : Ghi cuối tháng hoặc định kỳ
- ←-----> : Đối chiếu, kiểm tra

### 1.6.5. Hình thức kế toán trên máy vi tính

Đặc trưng cơ bản của Hình thức kế toán trên máy vi tính là 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 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 báo cáo tài chính theo quy định.

Các loại sổ của Hình thức kế toán trên máy vi tính: Phần mềm kế toán được thiết kế theo Hình thức kế toán nào sẽ có các loại sổ của hình thức kế toán đó nhưng không hoàn toàn giống mẫu sổ kế toán ghi bằng tay.

**Sơ đồ 1.8: Trình tự kế toán trên máy vi tính**



Ghi chú:

- > : Nhập số liệu hàng ngày
- =====> : In sổ, báo cáo cuối tháng, cuối quý
- ←.....> : Đối chiếu, kiểm tra

## PHẦN II

### THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TỔ CHỨC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐIỆN CƠ HẢI PHÒNG

#### 2.1. Khái quát chung về Công ty Cổ phần Điện cơ Hải Phòng

##### 2.1.1. Giới thiệu chung về Công ty Cổ phần Điện cơ Hải Phòng

Tên chính thức: Công Ty Cổ Phần Điện Cơ Hải Phòng

Tên giao dịch tiếng Anh : Hai Phong Electrical Mechanical Joint Stock Company.

Tên viết tắt: **HAPEMCO**

Trụ sở chính: Số 734 đường Nguyễn Văn Linh-Lê Chân- Hải Phòng

Cơ sở 2: Số 20 Đinh Tiên Hoàng – Hồng Bàng – Hải Phòng

Điện thoại: **0313.835927** hoặc **0313.783328**

Fax: **0313.857393.**

##### 2.1.2. Quá trình hình thành và phát triển của Công ty

###### 2.1.2.1. Giai đoạn năm 1961-1985

Những năm đầu của thập niên 60 của thế kỷ XX, khi miền Bắc bước vào giai đoạn cải tạo tư bản tư doanh, chủ trương của Đảng ta lúc này là thành lập một loạt các nhà máy để sản xuất ra tư liệu sản xuất phục vụ cho công cuộc xây dựng CNXH ở miền Bắc.

Trong tình hình đó **Xí nghiệp Hải Phòng Điện Khí** được phép thành lập theo Quyết định số 169/QĐ-TCCQ ngày 16/3/1961 của UBND thành phố Hải Phòng . Xí nghiệp được thành lập trên cơ sở sáp nhập 3 cơ sở tư doanh nhỏ trong nội thành Hải Phòng là: Xưởng Công Tư hợp doanh Khuy Trai, Xưởng loa truyền thanh và Xí nghiệp 19-8. Theo quyết định thành lập và giấy phép kinh doanh thì Xí nghiệp là đơn vị duy nhất nằm trong vùng Duyên Hải sản xuất các loại quạt điện dân dụng. Từ khi thành lập cho đến nay Xí nghiệp đã trải qua nhiều nấc thăng trầm.

Đây là thời kỳ Xí nghiệp hoạt động mang tính kế hoạch hóa tập trung, thực hiện nhiệm vụ theo các chỉ tiêu của Thành phố giao. Về kết cấu sản phẩm chủ yếu

của Xí nghiệp thời kỳ này gồm 3 sản phẩm, sản xuất, phân phối và tiêu thụ theo kế hoạch của Nhà Nước là:

Động cơ điện 3 pha từ 0,6 KW đến 10 KW

Máy hàn điện 3 pha từ 380V – 21V

Quạt điện dân dụng và công nghiệp.

Về tổ chức bộ máy quản lý mang đầy đủ đặc điểm của thời kỳ bao cấp; Đảng lãnh đạo toàn diện – Bộ Tư quyết định những vấn đề quan trọng. Vai trò của ban Giám đốc và điều hành không mang tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm.

Về lao động: Số lao động trung bình 219 người (lao động gián tiếp 21%, lao động trực tiếp 79%), trình độ lao động thấp, chủ yếu là lao động phổ thông.

Từ năm 1984 Xí nghiệp đổi tên thành Xí nghiệp Điện Cơ Hải Phòng. Có thể nói đây là thời kỳ vàng son của doanh nghiệp, sản phẩm sản xuất ra đến đâu tiêu thụ hết đến đó. Chính vì vậy mà doanh nghiệp có điều kiện đổi mới công nghệ, mở rộng quy mô, mở rộng sản xuất, cơ cấu sản phẩm cũng đa dạng. Uy tín của sản phẩm đã chiếm lĩnh được lòng tin của khách hàng. Xí nghiệp đã hoàn thành nhiệm vụ sản xuất – kinh doanh, đạt vượt mức doanh thu so với giai đoạn trước.

Từ năm 1984-1987 doanh nghiệp đã nhiều lần giữ lá cờ đầu về sản xuất - kinh doanh của Sở Công Nghiệp Hải Phòng và được thưởng nhiều huân chương và bằng khen của cấp trên. Sản phẩm sản xuất là các loại quạt điện, động cơ điện, máy hàn. Trong đó sản phẩm chủ yếu là quạt điện mang nhãn hiệu “Phong Lan”.

### **2.1.2.2. Giai đoạn 1986 – 2003**

Từ những năm thập kỷ 80, đất nước chuyển từ nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung sang nền kinh tế thị trường, Xí nghiệp gặp rất nhiều khó khăn nhất là trong khâu tiêu thụ. Nguyên nhân chủ yếu là do hàng hóa từ nước ngoài tràn vào lấn át thị trường nội địa, hàng hóa từ các Tỉnh phía Nam tràn ra bán tràn lan với giá rẻ lấn át thị trường quạt điện của Xí nghiệp. Trong khi đó sản phẩm của doanh nghiệp được sản xuất bằng công nghệ đã lạc hậu, chất lượng thấp, giá thành cao, mẫu mã không được đổi mới kịp thời để đáp ứng nhu cầu của thị trường.



Tháng 10/1992 UBND Thành phố ra quyết định số 1208/QĐ – UB ngày 11/10/1992 đối với việc thành lập doanh nghiệp Nhà nước đối với Xí nghiệp Điện Cơ Hải Phòng . Sản phẩm sản xuất ra do thị trường quyết định chứ không mang tính kế hoạch hóa như trước đây nữa. Do đó doanh nghiệp chỉ sản xuất những sản phẩm thị trường cần và là thế mạnh của doanh nghiệp. Sản phẩm sản xuất là các loại quạt, lồng quạt, cánh quạt các cỡ để phục vụ cho công nghệ sản xuất liên hoàn của doanh nghiệp và cung cấp linh kiện quạt cho các bạn hàng cùng sản xuất quạt điện.

Tháng 4/1998 Công ty đã ký kết với tập đoàn Mitsubaru của Nhật để sản xuất các linh kiện quạt, công nghệ sản xuất được đầu tư hiện đại như: dây chuyền hàn lồng tự động, dây chuyền phun sơn tĩnh điện.

Từ năm 1999 - 2003 sản phẩm quạt điện Phong Lan của doanh nghiệp đã được người tiêu dùng bình chọn là hàng Việt Nam chất lượng cao. Thị trường của sản phẩm đã được mở rộng ra thị trường ngoài thành phố cũng như được xuất khẩu ra thị trường nước ngoài.

### **2.1.2.3. Giai đoạn 2004 đến nay**

Đây là giai đoạn công ty hoạt động dưới hình thức Công ty cổ phần. Trong hoàn cảnh kinh tế thị trường phát triển, hội nhập với các nước lân cận, các khu vực kinh tế. Nhà nước khuyến khích các doanh nghiệp tiến hành cổ phần hóa nhằm đáp ứng nhu cầu của nền kinh tế mới, nhất là nhu cầu về vốn.

Ngày 26/12/2003 Công ty Điện Cơ Hải Phòng đổi tên thành Công ty Cổ Phần Điện Cơ Hải Phòng theo Quyết định số 3430/QĐ-UB ngày 26/12/2003 của UBND thành phố Hải Phòng. Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh của Công ty Cổ Phần Điện Cơ Hải Phòng số 0203000691 do Sở Kế Hoạch và Đầu Tư Hải Phòng cấp ngày 13/01/2004.

Vốn Điều Lệ trên Giấy đăng ký kinh doanh là **8,450 tỷ đồng**. Trong đó:

Vốn Nhà nước : **1,3 tỷ đồng**. chiếm 15%

Vốn Cổ Đông trong Công ty : 6,266 tỷ , chiếm 74,20%

Vốn Cổ Đông ngoài Công ty: 884 triệu , chiếm 10,80%.

### **2.1.3.Đặc điểm kinh doanh của Công ty**

#### **2.1.3.1.Ngành nghề kinh doanh**

Bước sang nền kinh tế thị trường đòi hỏi công ty phải vươn mình theo cơ chế mới. Công ty đã khai thác và sử dụng hiệu quả tài sản, nguồn vốn, lao động để tăng năng suất đồng thời nghiên cứu ứng dụng khoa học kỹ thuật để không ngừng mở rộng sản xuất nhằm nâng cao chất lượng sản phẩm, mở rộng thị trường. Công ty tập trung chủ yếu vào ngành nghề kinh doanh như:

- Sản xuất các loại quạt điện, linh kiện quạt, các đồ điện gia dụng khác.
- Kinh doanh xuất nhập khẩu máy móc, vật tư.
- Nhà hàng khách sạn, kinh doanh tour du lịch.
- Kho bãi và lưu giữ hàng hóa.
- Bán buôn, bán lẻ các loại sắt thép, đồ điện gia dụng và đồ điện công nghiệp.

#### **2.1.3.2.Kết quả sản xuất – kinh doanh đạt được**

Tuy còn nhiều khó khăn, song Công ty CP Điện cơ Hải Phòng không ngừng ổn định và phát triển, đạt được nhiều thành tích trong sản xuất kinh doanh, hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ sản xuất kinh doanh.

Chi bộ Đảng trên 3 năm liền được Quận ủy Lê Chân công nhận là chi bộ trong sạch vững mạnh, công tác quân sự địa phương – an ninh trật tự luôn được đảm bảo.

Quyền lợi chính sách liên quan đến người lao động được chăm lo. Các nghĩa vụ về thuế, về chế độ BHXH, BHYT thực hiện nghiêm túc theo quy định của Nhà nước

Những thành tích trên là sự động viên khích lệ cán bộ công nhân viên trong công ty liên tục cố gắng lao động trong năm 2010 công ty đã đạt được nhiều thành quả đáng ghi nhận:

**Biểu 2.1: Bảng kết quả sản xuất kinh doanh**

STT	Chỉ tiêu KT - XH	ĐVT	Năm 2009	Năm 2010	So sánh %
1	Sản lượng sản phẩm chủ yếu: Quạt các loại	Cái	201.000	226.000	112%
	Lồng quạt các loại	Bộ	1.185.000	1.422.000	120%
2	Tổng doanh thu	Đồng	113 tỷ	140 tỷ	123.8%
3	Nộp nhân sách	Đồng	5 tỷ	7.7 tỷ	154%
4	Thu nhập bình quân	Đồng	2.200.000	2.400.000	110%
5	Lợi nhuận	Đồng	4.6 tỷ	6 tỷ	130%

( Theo số liệu phòng Tài chính – Kế toán )

### **2.1.3.3.Đặc điểm về sản xuất kinh doanh**

Công ty Cổ phần Điện Cơ Hải Phòng là doanh nghiệp đầu tiên tại Hải Phòng sản xuất ra các loại quạt điện. Sản phẩm của doanh nghiệp phục vụ nhu cầu tiêu dùng sinh hoạt và sản xuất.

Trong quá trình phát triển, sản phẩm đã có nhiều thay đổi nhằm đáp ứng tốt hơn nhu cầu ngày càng cao của thị trường.

Đồng thời nhờ áp dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật và sự cố gắng của tập thể cán bộ, công nhân viên.

Công ty không ngừng đưa ra thị trường những sản phẩm với chất lượng, kiểu dáng , mẫu mã ngày càng đa dạng.

**Biểu 2.2: Bảng danh mục sản phẩm**

***Bảng danh mục các sản phẩm quạt điện của Công ty***

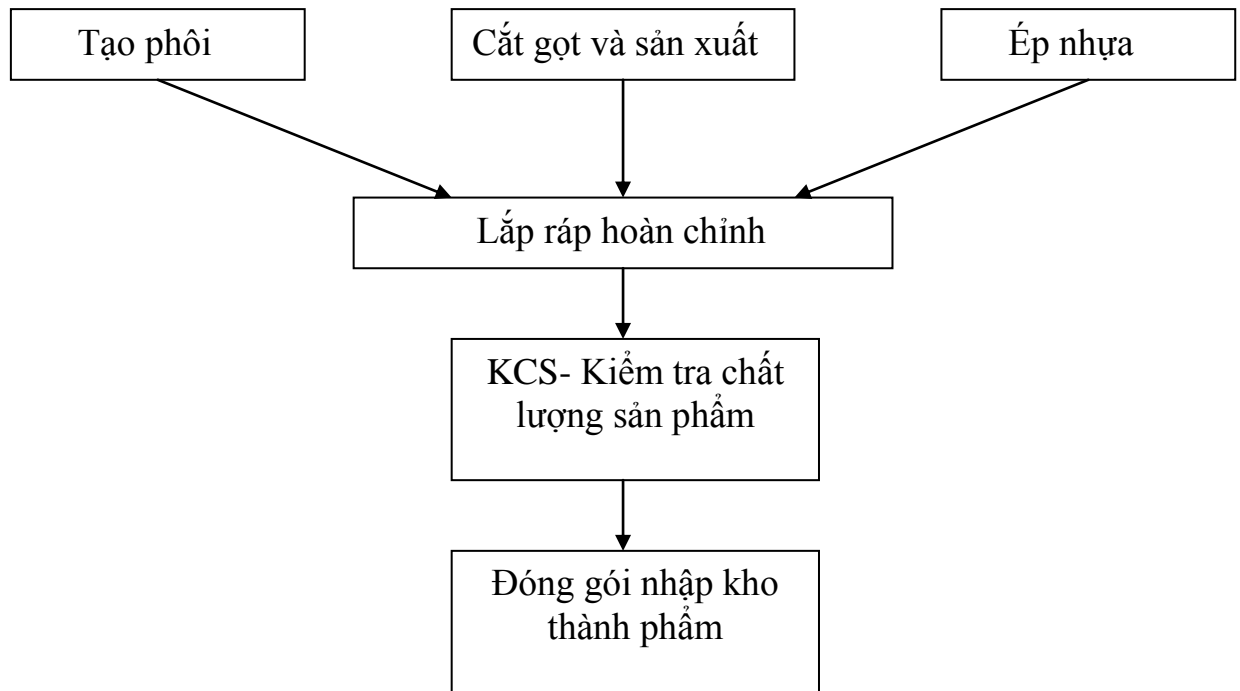
<b>STT</b>	<b>Tên sản phẩm</b>
1	Quạt bàn các loại :B300,B400
2	Quạt treo các loại: T400 có đèn, T400 Không đèn, T400J. Quạt treo điều khiển KDK, KDK-3MS, Quạt treo T450, Quạt treo công nghiệp.
3	Quạt rút các loại : R400D, R400-03, 400J
4	Quạt tản gió các loại: QH300,QH350.
5	Quạt đứng : Đứng 450, HD1476, Đ400E, Đ400N, đứng khiển L23-KĐK.
6	Quạt trần: PL3, PL3 không hộp số.
7	Quạt hút : HT- 200,HT-250.
8	Quạt mát hơi nước.
9	Quạt sưởi bàn HSM-01
10	Quạt nóng lạnh HSM-02
11	Quạt công nghiệp : 650P,750P
12	Quạt thông gió tròn các loại : 400,450,500,550,600,650.
13	Quạt thông gió vuông
14	Quạt đảo trần

*( Theo kế hoạch sản xuất kinh doanh của phòng kế hoạch – vật tư)*

#### **2.1.3.4.Đặc điểm quy trình sản xuất sản phẩm .**

Quy trình sản xuất quạt là quy trình tổng hợp, khép kín bao gồm các bộ phận sau:

**Sơ đồ 2.1: Bảng quy trình sản xuất sản phẩm**



##### **Tạo phôi**

- Đột dập các chi tiết cơ khí, sản xuất các khối tôn từ.
- Quấn hạ dây động cơ quạt điện.

##### **Cắt gọt**

- Gia công cơ khí các chi tiết động cơ quạt.
- Sản xuất lồng quạt.

##### **Ép nhựa**

- Sản xuất các chi tiết kết cấu quạt như than, cánh, vỏ nhựa quạt.

##### **Lắp ráp quạt**

Là khâu cuối cùng trong quy trình sản xuất quạt điện

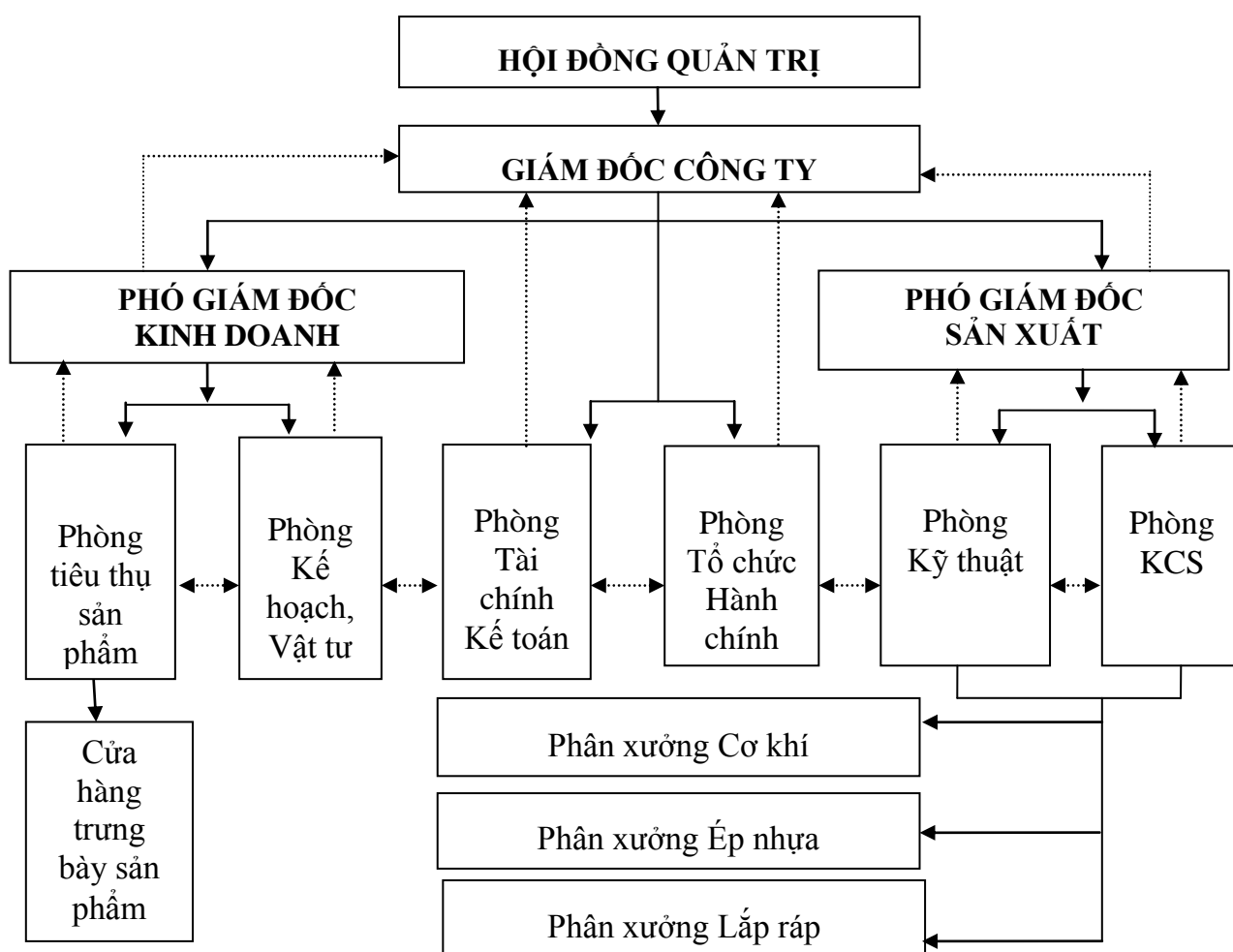
Ngoài các chi tiết sản xuất tại chỗ để lắp ráp thành quạt thì Công ty còn nhập một số chi tiết như: Bộ điều khiển, hạt nhựa ABS, Sbin ...

### 2.1.4.Đặc điểm về tổ chức bộ máy quản lý của Công ty CP Điện cơ Hải Phòng

Công ty Cổ phần Điện cơ Hải Phòng là DNNN chuyển thành DN Cổ phần từ ngày 26/12/2003, với chức năng SXKD chính là sản xuất Quạt điện và linh kiện quạt các loại chủ yếu nhằm phục vụ nhu cầu tiêu dùng trong nước và xuất khẩu.

Công ty duy trì bộ máy theo kiểu Trực tuyến – tham mưu. Giám đốc Công ty trực tiếp điều hành các phòng ban.Các phòng ban chức năng làm nhiệm vụ tham mưu cho Giám đốc trong quá trình ra quyết định. Các Trưởng phòng, Quản đốc phân xưởng được giao toàn quyền quản lý, bố trí lao động điều hành các công việc cụ thể trong phạm vi quản lý. Trưởng các bộ phận có thể giao nhiệm vụ hoặc ủy quyền cho cấp phó một số công việc hoặc quyền hạn nhưng vẫn phải chịu trách nhiệm trước Giám đốc.

Sơ đồ 2.2: Sơ đồ bộ máy tổ chức quản lý của công ty



Tổng số Cán Bộ - CNV, lao động trong Công ty : 240 người

Tổ chức bộ máy của Công ty gồm: Hội đồng quản trị, Ban giám đốc, 6 phòng ban và 3 phân xưởng sản xuất. Trong đó : Hợp đồng lao động từ 1 năm trở lên : 175 người ( có hưởng BHXH)

**\* Chức năng nhiệm vụ của các phòng ban :**

**Phòng kế hoạch – vật tư :** (16 người) Cung ứng vật tư, cấp phát vật tư, quyết toán vật tư. Xây dựng kế hoạch năm, tháng và tiến độ sản xuất. Thực hiện việc xuất nhập khẩu hàng hóa, vật tư.

**Phòng tài chính – kế toán:** (4 người) Hạch toán kế toán. Quyết toán tài chính hàng năm, phân chia các quỹ.

**Phòng kỹ thuật :** (4 người) Công tác kỹ thuật

**Phòng KCS:** (10 người) Công tác kiểm tra chất lượng sản phẩm. Công tác bảo hành sản phẩm.

**Phòng tiêu thụ sản phẩm:** (19 người) Bán hàng, bán linh kiện, vật tư. Công tác thị trường, phát triển thị trường

**Phòng tổ chức – hành chính:** (21 người) Tham mưu Ban GD về tổ chức bộ máy quản lý. Quản lý nhân sự, đào tạo. Hành chính phục vụ bộ máy hoạt động tập trung, bảo vệ con người, tài sản trong Công ty.

**Phân xưởng cơ khí :** (59 người) Sản xuất các chi tiết cơ khí quạt điện. Sản xuất lồng quạt để bán hàng. Sơn tĩnh điện các chi tiết quạt và nhận sơn gia công...

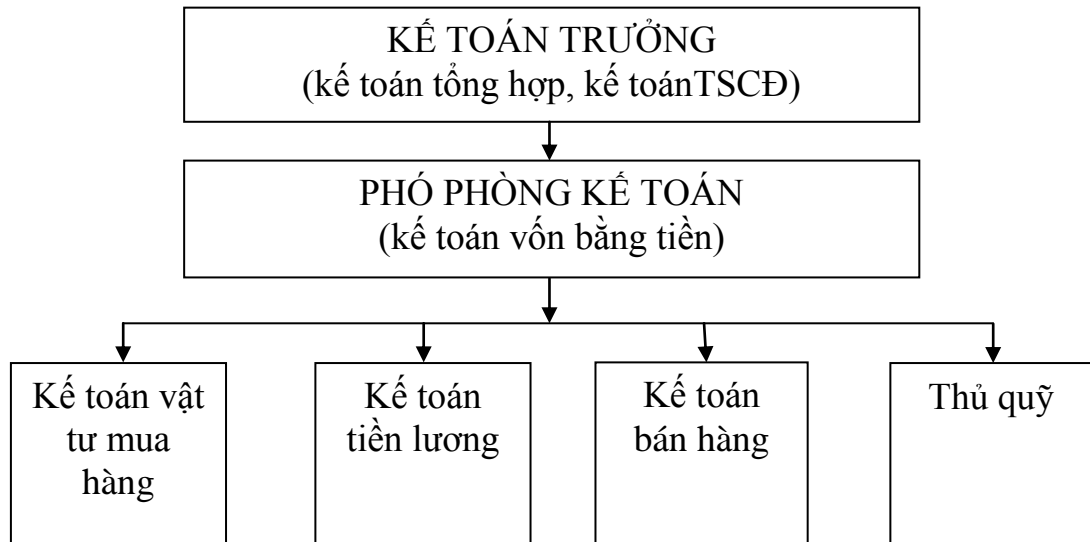
**Phân xưởng Nhựa:** (13 người) Quản lý, khai thác hệ thống máy ép phun nhựa và khuôn mẫu các loại.

**Phân xưởng lắp ráp:**( 39 người) Quán, hạ động cơ quạt điện các loại. Thực hiện lắp ráp hoàn thành quạt điện, đóng gói nhập kho thành phẩm Công ty.

**Lao động hợp đồng của Công ty:** gồm 55 người

### 2.1.5. Đặc điểm về cơ cấu tổ chức công tác kế toán tại Công ty Cổ phần Điện cơ Hải Phòng

Sơ đồ 2.3: Sơ đồ bộ máy kế toán của công ty



**\* Chức năng nhiệm vụ của từng bộ phận kế toán :**

- *Kế toán trưởng* : Tiến hành tổ chức và điều hành toàn bộ hệ thống kế toán và tham mưu cho Giám đốc về hoạt động sản xuất kinh doanh. Đồng thời theo dõi, hạch toán kế toán TSCĐ. Kế toán trưởng có nhiệm vụ thuyết minh, phân tích kết quả kinh doanh để giúp ban giám đốc ra quyết định và có biện pháp đúng đắn trong SXKD.

- *Phó phòng kế toán*: phụ trách kế toán tiền mặt, thực hiện quyết toán thuế với nhà nước, các giao dịch với ngân hàng, các vấn đề liên quan đến nhập khẩu hàng.

- *Kế toán vật tư*: phụ trách tình hình nhập kho, xuất kho, tồn kho, tình hình sử dụng nguyên vật liệu, công cụ dụng cụ, thực hiện báo cáo kịp thời.

- *Kế toán bán hàng*: theo dõi tình hình bán hàng hóa, thành phẩm, bán thành phẩm, đồng thời theo dõi công nợ phải thu của khách hàng trên tài khoản 131.

- *Kế toán tiền lương*: Thực hiện kế toán tiền lương, quản lý quỹ lương, quỹ BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN, thực hiện chi trả lương thưởng cho CBCNV

- *Thủ quỹ*: cùng với kế toán vốn bằng tiền quản lý việc thu, chi tiền mặt trong doanh nghiệp, kiểm kê báo cáo quỹ hàng ngày.



## 2.1.6. Tổ chức hệ thống báo cáo

### 2.1.6.1. Đặc điểm về lao động của Công ty

Tổng số lao động của công ty được chia làm 2 khối: Khối gián tiếp và khối trực tiếp. Cụ thể cơ cấu lao động của công ty được thể hiện ở bảng sau

**Biểu 2.3: Bảng cơ cấu lao động**

**Bảng cơ cấu lao động của Công ty**

STT	Nội dung	Năm 2009	Năm 2010	Chênh lệch (%)
	<b>Tổng số lao động</b>	230	240	104%
<b>I.</b>	<b>Lao động gián tiếp</b>	52	74	142,3%
1	Phòng tổ chức hành chính	15	21	140%
2	Phòng tiêu thu sản phẩm	14	19	135,7%
3	Phòng tài chính kế toán	6	4	66,6%
4	Phòng KCS	3	10	33,3%
5	Phòng kế hoạch vật tư	11	16	145,4%
6	Phòng kỹ thuật	3	4	133,3%
<b>II.</b>	<b>Lao động trực tiếp</b>	178	166	93,3%
1	Phân xưởng lắp ráp	41	39	95,1%
2	Phân xưởng Ép nhựa	18	13	72,2%
3	Phân xưởng cơ khí	50	59	118%
4	Hợp đồng PXMLR	25	20	80%
5	Hợp đồng PXCK	34	32	94,1%
6	Hợp đồng PX Nhựa	10	3	30%

(Theo số liệu phòng tổ chức - hành chính)

### 2.1.6.2. Tình hình sử dụng chất lượng lao động

Chất lượng lao động có ảnh hưởng quan trọng đến năng suất lao động trong mỗi doanh nghiệp. Chất lượng lao động được thể hiện qua các tiêu chí: Trình độ văn hóa, Trình độ tay nghề, mức độ thâm niên, độ tuổi, giới tính. Dưới đây là bảng phân tích phản ánh chất lượng lao động của Công ty Cổ Phần Điện Cơ Hải Phòng.

**Biểu 2.4: Bảng phản ánh tình hình chất lượng lao động**

**Bảng phản ánh tình hình chất lượng lao động**

STT	Nội dung	Năm 2009	Năm 2010	Chênh lệch(%)
<b>I.</b>	<b>Trình độ văn hóa</b>	230	240	104%
	Đại học và trên đại học	30	32	106,7%
	Cao đẳng, THCN, dạy nghề	122	128	104,9%
	THPT, lao động phổ thông	78	80	102,6%
<b>II.</b>	<b>Theo cấp bậc kỹ thuật</b>	202	214	105,9%
	Bậc cao	67	70	104,5%
	Bậc trung	78	81	103,8%
	Bậc thấp	57	63	110,5%
<b>III.</b>	<b>Theo giới tính</b>	230	240	104%
	Nam	162	167	103,1%
	Nữ	68	73	107,4%
<b>IV.</b>	<b>Theo tuổi</b>	230	240	104%
	Trên 60 tuổi	0	0	-
	Từ 45 – 60 tuổi	70	73	104,3%
	Từ 20 – 45 tuổi	136	139	102,2%
	Dưới 20 tuổi	24	28	116,7%

( Theo số liệu phòng tổ chức - hành chính)

## **2.2.Thực trạng tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần Điện cơ Hải Phòng**

### **2.2.1.Tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần Điện cơ Hải Phòng**

#### **2.2.1.1.Đặc điểm về tiền lương**

Tiền lương, tiền công và các khoản trích theo lương trong Công ty gắn liền với quản lý lao động. Nó là một nội dung quan trọng, nó là nhân tố giúp Công ty hoàn thành và hoàn thành vượt mức kế hoạch sản xuất – kinh doanh của mình.

Tổ chức tốt công tác hạch toán quỹ lương giúp Công ty quản lý lao động của Công ty đi vào nề nếp, đảm bảo việc trả lương và trợ cấp BHXH đúng nguyên tắc, đúng chế độ.

Đồng thời cũng tạo cơ sở cho việc phân bổ chi phí nhân công và giá thành sản phẩm được chính xác nhằm góp phần làm giảm chi phí, hạ giá thành sản phẩm thúc đẩy tính cạnh tranh sản phẩm trên thị trường.

#### **2.2.1.2.Nhiệm vụ của kế toán phân bổ lương và các khoản trích theo lương**

Sau khi tính lương và thanh toán lương cho công nhân viên, cuối tháng kế toán tiến hành phân bổ tiền lương, BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ trong tháng

*Đối với chi phí nhân công trực tiếp( TK 622):* Được áp dụng đối với tất cả các công nhân trực tiếp sản xuất của 3 phân xưởng: Phân xưởng Cơ khí, phân xưởng Lắp ráp, phân xưởng ép Nhựa.

*Đối với chi phí sản xuất chung( TK 627):* Được áp dụng đối với lương quản lý của phân xưởng.

*Đối với chi phí quản lý doanh nghiệp( TK 642):* Được áp dụng đối với các bộ phận: Phòng tổ chức – hành chính, Phòng tài chính kế toán, Phòng kế hoạch – vật tư, phòng kỹ thuật, Phòng KCS, Phòng tiêu thụ sản phẩm.

Hàng tháng kế toán tổng hợp tiền lương phải trả công nhân trong kỳ theo từng đối tượng sử dụng lao động và tính trích BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ theo quy định trên cơ sở tổng hợp tiền lương phải trả và các tỷ lệ trích BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ được thực hiện trên “Bảng phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương”.

### 2.2.1.3. Phương pháp xác định giá tiền lương

Quỹ tiền lương của Công ty Cổ phần Điện Cơ Hải Phòng được xây dựng dựa trên căn cứ doanh thu kế hoạch và lợi nhuận ước tính của năm đó. Tiền lương hàng tháng được xác định như sau:

**Lương của công nhân trực tiếp sản xuất** = Số lượng sản phẩm, bán thành phẩm nhập kho \* Đơn giá tiền lương

**Lương bộ phận quản lý doanh nghiệp, quản lý sản xuất** = Mức lương bình quân (tính theo mùa vụ) \* Hệ số lương và số ngày công làm việc (26 ngày/ tháng)

**Lương bộ phận bán hàng** = Doanh thu bán hàng trước thuế \* 1%

### 2.2.1.4. Nội dung tiền lương của Công ty

#### \* Các khoản chi lương chính

**Lương sản phẩm:** Đối tượng áp dụng là toàn bộ khối lao động trực tiếp. Bao gồm cả lao động chính trực tiếp và lao động phụ trợ, phục vụ. Lương sản phẩm bao gồm lương sản phẩm cá nhân và lương tập thể.

+ **Lương sản phẩm cá nhân trực tiếp:** Đối tượng áp dụng là công nhân thực hiện nhiệm vụ theo phiếu giao việc. Căn cứ tính là đơn giá tiền lương và sản lượng sản phẩm thực tế sản xuất.

**Công thức tính:** 
$$L_{ti} = D_{Gi} * Q_{ti}$$

**Trong đó:** -  $L_{ti}$ : Lương tháng mà công nhân  $i$  nhận được.

-  $D_{Gi}$ : Đơn giá tiền lương tính cho sản phẩm công nhân  $i$  đảm nhận.

-  $Q_{ti}$ : Sản lượng thực tế mà công nhân  $i$  sản xuất.

+ **Lương sản phẩm tập thể**: Đối tượng áp dụng là các công nhân thực hiện những công việc đòi hỏi phải có một tập thể cùng thực hiện hoặc những công việc phức tạp, theo dây chuyền không thể tính đơn giá cụ thể cho từng chi tiết được như: Phân xưởng lắp ráp, phân xưởng cơ khí,... Đây là hình thức trả lương cơ bản nhất của Công ty. Căn cứ tính là đơn giá lương tập thể cho từng loại sản phẩm và sản lượng sản phẩm thực tế làm được.

*Công thức tính:* 
$$L_{tt_{tổ}} = ĐG_{tổ} * Q_{tt_{tổ}}$$

*Trong đó:* -  $L_{tt_{tổ}}$ : Lương thực tế mà tổ nhận được

-  $ĐG_{tổ}$ : Đơn giá tiền lương của tổ ( đơn giá của sản phẩm mà tổ đảm nhận)

-  $Q_{tt_{tổ}}$ : Sản lượng thực tế mà tổ làm được.

*Công tác chia lương cho từng thành viên trong tổ*: Lương sản phẩm tập thể sau khi được xác nhận thì được chia cho từng công nhân theo phương pháp sử dụng thời gian quy đổi. Cụ thể lương của mỗi thành viên trong tổ được tính như sau:

$$L_{cni} = L_{bq} * T_{qđi}$$

*Trong đó:* -  $L_{cni}$ : Lương thực tế của công nhân i

-  $T_{qđi} = T_i * H_{bbi}$  : Số ngày công quy đổi của công nhân i

-  $T_i$ : Số công thực tế của lao động i

-  $H_{bbi}$ : Hệ số bình bầu của công nhân i

-  $L_{bq} = \frac{L_{tt_{tổ}}}{\sum T_{qđi}}$  : Lương bình quân 1 ngày công(  $i= 1; n$ )

Đơn giá tiền lương được tính một cách cụ thể cho từng chi tiết, sản phẩm. Căn cứ vào định mức lao động tại các phân xưởng

**Ví dụ 1:** Đơn giá tiền lương và cách tính quỹ lương cho phân xưởng lắp ráp trong năm 2010:

**Biểu 2.5: Phiếu nghiệm thu sản phẩm hoàn thành**

**CÔNG TY CỔ PHẦN ĐIỆN CƠ HẢI PHÒNG**

**PHIẾU NGHIỆM THU SẢN PHẨM HOÀN THÀNH**

*(Nội bộ)*

**Tổ: Lắp ráp I – Phân xưởng lắp ráp**

STT	TÊN SẢN PHẨM	ĐƠN VỊ	SỐ LƯỢNG	GHI CHÚ
1	Quạt treo CN 450	Cái	2 000	Đ/cơ px ( k/tuốc năng, k/tụ)
2	Quạt đứng CN 450	Cái	1.000	Cụm đ/cơ
3	Quạt rút 400	Cái	1 000	Đ/cơ px ( k/tuốc năng, k/tụ)
4	Quạt TG tròn VF 25	Cái	1.400	Cụm đ/cơ
5	Quạt TG tròn SVF 30	Cái	80	Đ/cơ px ( k/tuốc năng, k/tụ)
6	Quạt TG tròn VF 40	Cái	9	Đ/cơ px ( k/tuốc năng, k/tụ)
	<b>CỘNG</b>		<b>5 489</b>	

*Hải Phòng, ngày 30 tháng 12 năm 2010*

**QUẢN ĐỐC PX LẮP RÁP**

**PHÒNG KCS**

**Biểu 2.6: Phiếu nhập nội bộ**

**CÔNG TY CỔ PHẦN ĐIỆN CƠ HẢI PHÒNG**

**PHIẾU NHẬP NB**

*Ngày 30 tháng 12 năm 2010*

Số: 60 M

Họ và tên người giao:

Theo.....số: 60 M ngày 30 tháng 12 năm 2010

Nhập tại kho: Kho thành phẩm Cty 151 Cầu Niệm – KTP151

Địa điểm: PXL R

Lý do: Tổ LRI ( Ông Toàn) Nhập ăn lương tháng 12/2010

STT	TÊN SẢN PHẨM	MÃ SỐ	ĐƠN VỊ	SỐ LƯỢNG	GHI CHÚ
1	Quạt treo CN 450	QT450	Cái	2 000	Đ/cơ px ( k/tuốc năng, k/tụ)
2	Quạt đứng CN 450	QĐ450	Cái	1.000	Cụm đ/cơ
3	Quạt rút 400	QT400J	Cái	1 000	Đ/cơ px ( k/tuốc năng, k/tụ)
4	Quạt TG tròn VF 25	QTG.VF25	Cái	1.400	Cụm đ/cơ
5	Quạt TG tròn SVF 30	QTG.SVF30	Cái	80	Đ/cơ px ( k/tuốc năng, k/tụ)
6	Quạt TG tròn VF 40	QTG.VF40	Cái	9	Đ/cơ px ( k/tuốc năng, k/tụ)
	<b>CỘNG</b>			<b>5 489</b>	

Số chứng từ gốc kèm theo: 0

*Ngày 30 tháng 12 năm 2010*

**Thủ trưởng đơn vị**

*(Ký, họ tên)*

**Phụ trách Phòng**

*(Ký, họ tên)*

**Người giao hàng**

*(Ký, họ tên)*

**Kế toán**

*(Ký, họ tên)*

**Thủ kho**

*(Ký, họ tên)*

**Biểu 2.7: Bảng tổng hợp lương phân xưởng lắp ráp**

**Tổng hợp lương phân xưởng lắp ráp 12/2010**

Tên quạt	Đvt	Số lượng	Đơn giá	Thành tiền
<b><u>Tên sản phẩm</u></b>				
Quạt treo CN 450	Cái	3 000	3 500	10 500 000
Quạt rút 400J	Cái	2 000	3 000	6 000 000
Quạt đứng CN 450	Cái	2 000	4 000	8 000 000
- Mô tơ QCN Gale 500 (Kiểm – dán tem)	Quả	49	1 300	63 700
- Mô tơ QCN Gale 650 (Kiểm – dán tem)	Quả	2 000	1 300	2 600 000
- Mô tơ QCN Gale 750 (Kiểm – dán tem)	Quả	1494	1 300	1 942 200
- Lòng và cánh QCN 500	Bộ	221	1 500	331 500
- Lòng và cánh QCN 650	Bộ	1 106	1 500	1 659 000
Đế quạt CN ga lê 650 - 750	-	1 525	1 000	1 525 000
Cây thông đế QCN galê 650 – 750 ( lắp ráp + đóng gói)	-	9 00	1 000	900 000
Quạt TG tròn SVF 25	Cái	100	3 000	300 000
Quạt TG tròn SVF 30 ( động cơ thường)	-	80	3 000	240 000
Quạt TG tròn SVF 50 ( động cơ thường)	-	59	4 000	236 000
Quạt TG tròn SVF 60 ( động cơ thường)	-	19	4 500	85 500
Quạt TG tròn SVF 60 T ( động cơ thường)	-	82	4 500	369 000
Quạt TG tròn VF 25 ( động cơ tản nhiệt)	-	360	5 500	1 980 000
Quạt TG tròn VF 40 ( động cơ tản nhiệt)	-	9	6 000	54 000
Quạt TG tròn VF 50 ( động cơ tản nhiệt)	-	16	6 500	104 000
Quạt TG tròn VF 60 ( động cơ tản nhiệt)	-	98	7 000	686 000
Quạt TG tròn VF 60 T ( động cơ tản nhiệt)	-	135	7 000	945 000
Động cơ B300 L16 x 44	Quả	2 452	500	1 226 000
Động cơ R400 L20 x 46	Quả	8 800	500	4 400 000



Khóa luận tốt nghiệp

Động cơ HD L20 x 44	Quả	930	500	465 000
Động cơ Đ400 L20 x 44	Quả	1 953	500	976 500
Sbin đứng HD L20 x 44	Quả	2 000	2 850	5 700 000
Sbin Đ 400 L20 x 44	Quả	3 824	2 850	10 898 400
<b>Tổng sản phẩm</b>	<b>-</b>	<b><u>36 453</u></b>		<b><u>65 548 300</u></b>
<b>Bảng thanh toán công phát sinh</b>				<b>5 220 000</b>
<b>Cộng phát sinh</b>				
- Chuyển động cơ		<b>10</b>	<b>65 000</b>	<b>650 000</b>
- Dọn mặt bằng tổ lắp ráp II		<b>2</b>	<b>65 000</b>	<b>130 000</b>
- Chuyển tổ lắp ráp I về mặt bằng sx mới		<b>15</b>	<b>65 000</b>	<b>975 000</b>
		<b>14</b>	<b>70 000</b>	<b>980 000</b>
<b>Vay lương tháng 12/2010</b>				<b>4 500 000</b>
<b>Trả vay lương tháng 12/ 2010</b>				<b>2 900 000</b>
- Công sửa chữa động cơ		<b>32</b>	<b>75 000</b>	<b>2 400 000</b>
- Công học nghề		<b>10</b>	<b>60 000</b>	<b>600 000</b>
- Lương quản lý phân xưởng				7 455 462
- Lương thời gian				422 838
- Trách nhiệm				822 745
Lương của Phùng Bá Chinh				2 025 000
<b>Tổng cộng</b>				<b><u>88 829 345</u></b>

*Bằng chữ: Tám mươi tám triệu tám trăm hai mươi chín nghìn ba trăm bốn mươi năm đồng chẵn*

Hải Phòng, ngày 31 tháng 12 năm 2010

**GIÁM ĐỐC      TRƯỞNG PHÒNG TC - HC      NGƯỜI LẬP BIỂU**

*(Theo số liệu của phòng Tổ chức – Hành chính )*

**Lương thời gian:** Đối tượng áp dụng là khối lao động gián tiếp bao gồm ban lãnh đạo, lao động tại các phòng ban, các nhân viên bán hàng, bảo vệ, lái xe, nhân viên vệ sinh, tạp vụ, quản đốc và phó quản đốc các phân xưởng. căn cứ tính dựa vào mức lương trung bình toàn công ty, hệ số lương và thời gian làm việc thực tế mỗi tháng.

$$Li = \frac{Ltb * (Hcv_i + Hđc_i)}{Tcd} * Ttt$$

*Công thức tính:*

*Trong đó:* - Li: Lương tháng của lao động gián tiếp

- Ltb: Lương trung bình của Công ty

- Hcv<sub>i</sub>: Hệ số chức vụ của lao động i.

- Hđc: Hệ số điều chỉnh.

- Tcd: Thời gian làm việc theo chế độ.

- Ttt: Số ngày công thực tế của lao động i

} Được xác định theo kế hoạch lương

**Biểu 2.10: Bảng hệ số lương chức danh của lao động gián tiếp**

**Bảng hệ số lương theo chức danh của lao động gián tiếp**

STT	Chức vụ, chức danh	Hệ số lương
1	Giám đốc	2,7
2	Phó giám đốc	2,5
3	Kế toán trưởng	2,1
4	Trưởng phòng và quản đốc phân xưởng	1,8
5	Phó phòng, Phó quản đốc	1,4
6	Tổ trưởng, đội trưởng	1,2
7	Chuyên viên lái xe, thủ kho	1,1
8	Cán sự, bảo vệ, nhân viên vệ sinh, tạp vụ	1

*(Theo số liệu phòng tổ chức – hành chính)*

**Ví dụ 2:** Tính kế hoạch lương quản lý công ty tháng 12/2010

**Biểu 2.8: Bảng kế hoạch lương quản lý Công ty tháng 12/2010**  
**KẾ HOẠCH LƯƠNG QUẢN LÝ CÔNG TY THÁNG 12 NĂM 2010**

STT	Họ và tên	Chức danh	Đơn vị công tác	Lương danh nghĩa			Mức BQ lương 2009	Hs chức danh 2010	Lương TT theo chức danh QL	Ghi chú lương T12 tăng 10%
				Hệ số	L. tối thiểu	Thành tiền				
1	Trần Văn Long	Giám đốc	P.TC – HC	6.64	730 000	4 847 200	2 200 000	2.7	5 940 000	6 534 000
2	Hoàng Thanh Hải	Phó giám đốc	P.KH – VT	5.65	730 000	4 121 500	2 200 000	2.5	5 500 000	6 050 000
3	Lê Thị Bích Huệ	Kế toán trưởng	P. TC - KT	4.99	730 000	3 642 700	2 200 000	2.1	4 620 000	5 082 000
4	Nguyễn Văn Phòng	TP Kỹ thuật	P.KT	3.98	730 000	2 905 400	2 200 000	1.8	3 960 000	4 356 000
5	Đỗ Chí Cường	Quản đốc	PXCK	4.29	730 000	3 131 700	2 200 000	1.8	3 960 000	4 356 000
6	Nguyễn Văn Kháng	Phó phòng	P.KH - VT	2.95	730 000	2 153 500	2 200 000	1.4	3 080 000	3 388 000
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
21	Hoàng Văn Hưng	Đội trưởng đội xe	P.TTSP	2.76	730 000	2 014 800	2 200 000	1.2	2 640 000	2 904 000
22	Quách Văn Doanh	Lái xe 3,5 Tấn	P.TTSP	2.76	730 000	2 014 800	2 200 000	1.1	2 420 000	2 662 000
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
71	Phạm Tiến Dũng	Chuyên viên	P.KH - VT	2.34	730 000	1 708 200	2 200 000	1.1	2 420 000	2 662 000
72	Lê Văn Thành	Bảo vệ	P.TC - HC	3.09	730 000	2 255 700	2 200 000	1	2 200 000	2 200 000
73	Lê Tuấn Anh	Cán sự	P.KCS	1.80	730 000	1 314 000	2 200 000	1	2 200 000	2 057 000
	<b>Cộng</b>								<b>190 960 000</b>	

- Mức lương thực tế thay đổi phụ thuộc vào tình hình SX – KD của Cty trong từng quý. Căn cứ vào DThu, Hội đồng lương Cty sẽ điều chỉnh

*Hải Phòng, ngày 5 tháng 12 năm 2010*

**\* Các khoản chi lương phụ**

***Lương thử việc, học việc***

Người lao động mới tốt nghiệp các trường ĐH, CĐ, THCN và các trường dạy nghề, THPT chưa có kinh nghiệm thực tế.

Thời gian thử việc là 2 tháng.

Mức lương thử việc được tính cho hai đối tượng là đối tượng thử việc ở bộ phận gián tiếp và đối tượng thử việc ở bộ phận trực tiếp.

+ *Đối tượng thử việc ở bộ phận trực tiếp*: Được hưởng lương theo sản phẩm như các công nhân trực tiếp sản xuất khác, song hệ số bình bầu là 0,8

+ *Đối tượng thử việc ở bộ phận gián tiếp*: Lương thử việc tính theo lương thời gian với một tỷ lệ nhất định do công ty quy định.

$$\mathbf{L_{tv} = L_{tg} * t( \%)}$$

*Trong đó*: - L<sub>tv</sub>: Lương thử việc

- L<sub>tg</sub>: Lương thời gian được tính dựa vào lương bình quân của Công ty và hệ số chức vụ như những lao động ăn lương thời gian khác.

- t (%): Tỷ lệ phần trăm lương thử việc( t = 80%- 85%) tùy theo trình độ đào tạo và công việc đảm nhận.

Người lao động đã có kinh nghiệm chuyên môn, nghiệp vụ, tay nghề chuyển từ cơ quan khác đến Công ty và làm đúng với chuyên môn của họ. Đây là những đối tượng đã qua thực tế. Chính vì vậy thời gian thử việc cũng được rút ngắn. Lương trả cho đối tượng này dựa trên sự thỏa thuận giữa công ty với người lao động và mức độ đáp ứng công việc của người lao động.

**Ví dụ 3**: Tính lương thử việc cho anh Lê Tuấn Anh phòng KCS tháng 12/2010

Dựa vào biểu 2.8 “Bảng kế hoạch lương quản lý” ta có lương thực tế theo chức danh của anh Lê Tuấn Anh là 2.057.000 đ

$$\text{Lương thời gian} = \frac{2\,057\,000}{26} * 23.5 = 1\,859\,212$$

Vì anh Lê Tuấn Anh là nhân viên thử việc tại Công ty nên được hưởng 85% lương cán sự thử việc

$$\text{Lương thử việc} = 1\,859\,212 * 85\% = 1\,580\,330$$

### ***Lương khuyến khích***

Người lao động trong công ty ngoài phần thu nhập chính là tiền lương hàng tháng, quý, năm. Công ty còn thưởng cho người lao động nhằm khuyến khích họ yên tâm lao động, gắn bó với Công ty

Thưởng theo lương là khoản tiền thưởng khá thường xuyên mà người lao động được hưởng. Do đặc điểm sản xuất – kinh doanh quạt mang nặng tính thời vụ, sản lượng quạt tiêu thụ rất mạnh vào các tháng từ tháng 3 đến khoảng tháng 8 hàng năm.

Trong thời gian giữa vụ thì cường độ lao động cũng rất căng thẳng, do vậy để đảm bảo công bằng trong chi trả lương và khuyến khích người lao động.

Công ty thưởng cho khối lao động gián tiếp một khoản tiền kèm với tiền lương theo thời gian của người lao động. Mức thưởng được tính như sau:

$$\text{Lương khuyến khích} = \text{Lương thời gian} * \text{Tỷ lệ thưởng} (20\% - 40\%)$$

Điều hạn chế lớn nhất ở đây là mức tiền thưởng này không được tính cho lao động trực tiếp mà mới chỉ dừng lại ở lao động gián tiếp.

Ngoài ra Công ty còn thưởng cho CB – CVN toàn công ty qua hệ số bình bầu thi đua của CB – CNV nhằm khuyến khích mọi người hăng say lao động và gắn bó với Công ty

Công thi đua này được xác định ở 3 mức A, B, C. Trường hợp không vi phạm đi làm đầy đủ và hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao thì được xét công

loại A. Trường hợp không hoàn thành nhiệm vụ được giao hoặc nghỉ thì tùy thuộc vào lý do mà xét công loại B hay loại C

**Ví dụ 4:** Tháng 12/ 2010 tính tiền thưởng cho CB – CNV phòng Tài chính – Kế toán dựa vào hệ số bình bầu thi đua

**Biểu 2.9: Bảng thanh toán tiền thưởng**

**CÔNG TY CỔ PHẦN ĐIỆN CƠ HẢI PHÒNG**

**BẢNG THANH TOÁN TIỀN THƯỞNG**

**BỘ PHẬN: PHÒNG TÀI CHÍNH KẾ TOÁN**

Tính theo kết quả sản xuất kinh doanh năm 2010

STT	Họ và tên	Hệ số bình bầu	Thành tiền	Ký nhận
1	Lê Thị Bích Huệ	A	4 000 000	
2	Trịnh Lan Phương	B	3 500 000	
3	Lê Thị Hương	B	3 500 000	
4	Nguyễn Thị Lan	C	3 000 000	
	<b>Cộng</b>		<b>14 000 000</b>	

*Bằng chữ: Mười bốn triệu đồng chẵn*

*Hải Phòng, ngày 31 tháng 12 năm 2010*

**GIÁM ĐỐC**

**TRƯỞNG PHÒNG TC - HC**

**NGƯỜI LẬP BIỂU**

**Các khoản phụ cấp**

+ *Phụ cấp chức vụ*: Đây là khoản phụ cấp được tính vào lương cho những người lao động giữ chức vụ quản lý trong Công ty. Hệ số phụ cấp của các chức vụ được thể hiện trong bảng sau:

**Biểu 2.10: Bảng tính hệ số lương phụ cấp**

**Bảng tính hệ số lương phụ cấp**

Chức vụ	Số lượng( người)	Hệ số phụ cấp
Trưởng phòng	5	0,4
Phó phòng	3	0,3
Quản đốc	3	0,4
Phó quản đốc, đội trưởng	15	0,3

*(Theo số liệu phòng tổ chức – hành chính)*

**Ví dụ 5:** Anh Nguyễn Văn Phòng - Trưởng phòng kỹ thuật có hệ số lương là 3,98; hệ số phụ cấp chức vụ là 0,4; mức lương tối thiểu là 730.000. Vậy mức lương phụ cấp mà anh Phòng được hưởng là:  $0,4 * 730.000 = 292.000$

+ *Phụ cấp độc hại, ca 3*

Phụ cấp độc hại tính cho công nhân trực tiếp trong môi trường độc hại: Tô phun sơn – Phân xưởng cơ khí, phân xưởng lắp ráp, phân xưởng nhựa. Mức phụ cấp là 1.000đ/công - 8.000đ/công

Phụ cấp ca 3 tính cho bộ phận bảo vệ và công nhân trực tiếp làm ca 3. Mức phụ cấp là 8.000đ/ công – 10.000đ/công

**Ví dụ 6:** Tháng 12/2010 Kế toán tính tiền phụ cấp độc hại và lương ca 3 cho công nhân viên công ty

**Biểu 2.11: Bảng danh sách CB – CNV, lao động làm ca 3 + độc hại**

**DANH SÁCH CB – CNV, LAO ĐỘNG  
LÀM CA 3 + ĐỘC HẠI THÁNG 12/2010**

**Kính gửi : ÔNG GIÁM ĐỐC CÔNG TY CP ĐIỆN CƠ HẢI PHÒNG**

Phòng TC – HC tập hợp danh sách CB – CNV, LĐ làm ca 3 + độc hại cho  
CB - CNV

Kính đề nghị Giám đốc duyệt chi tiền bồi dưỡng ca 3 + độc hại cho CB –  
CNV

Cụ thể như sau:

Số TT	Họ và tên	Độc hại	Mức bồi dưỡng	Thành tiền	Công ca 3	Mức bồi dưỡng	Thành tiền	Tổng thành tiền
<b>I</b>	<b>PX Lắp Ráp</b>	<b>19</b>						<b>152 000</b>
1	Lê Văn Long	19	8 000	152 000				152 000
	<b>Cộng ( I )</b>	<b>19</b>		<b>152 000</b>				<b>152 000</b>
<b>II</b>	<b>PX Ép Nhựa</b>	<b>342</b>		<b>342 000</b>	<b>31.5</b>		<b>252 000</b>	<b>594 000</b>
1	Hoàng Văn Sự	11	1 000	11 000	2	8 000	16 000	27 000
2	Trần Thị Mây	12.5	1 000	12 500	3	8 000	24 000	36 500
3	Bùi Văn Nghĩa	28.5	1 000	28 500				28 500
...	.....	....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
20	Mai Ngọc Công	8	1 000	8 000	3	8 000	24 000	32 000
21	Ngô Thị Phương	8	1 000	8 000	2	8 000	16 000	24 000
	<b>Cộng ( II )</b>	<b>342</b>		<b>342 000</b>	<b>31.5</b>		<b>252 000</b>	<b>594 000</b>
<b>III</b>	<b>PX Cơ Khí</b>	<b>961</b>		<b>2 662 000</b>	<b>18</b>		<b>180 000</b>	<b>2 842 000</b>
1	Vũ Thị Cánh	27	8 000	216 000				216 000
2	Tô Thị Lan	27	1 000	27 000				27 000
...	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
37	Đỗ Văn Linh	31	2 000	62 000	5	10 000	50 000	112 000
38	Lê Văn Hải	13	2 000	26 000	3	10 000	30 000	56 000
	<b>Cộng ( III )</b>	<b>961</b>		<b>2 662 000</b>	<b>18</b>		<b>180 000</b>	<b>2 842 000</b>
<b>IV</b>	<b>Bảo vệ</b>				155	8 000	1 240 000	1 240 000



	<b>Cộng ( IV )</b>				<b>155</b>		<b>1 240 000</b>	<b>1 240 000</b>
	<b>Tổng cộng</b>	<b>1.322</b>		<b>3 156 000</b>	<b>204.5</b>		<b>1 672 000</b>	<b>4 828 000</b>

*Tổng số công: 1.526,5*

*Tổng số tiền: 4.828.000 đồng*

*Bằng chữ: Bốn triệu tám trăm hai mươi tám nghìn đồng chẵn./.*

*Hải Phòng, ngày 31 tháng 12 năm 2010*

**GIÁM ĐỐC**

**NGƯỜI ĐỀ NGHỊ**

***Lương nghị Lễ, Tết***

Công ty thực hiện hết sức nghiêm chỉnh chế độ nghỉ Lễ, Tết theo quy định của Nhà nước. Vào các ngày lễ lớn trong năm Công ty đều có thưởng cho cán bộ công nhân viên. Đặc biệt là Tết Nguyên Đán, ngoài tiền thưởng Tết Công ty còn có chính sách trả lương tháng 13 cho toàn thể cán bộ công nhân viên. Mức lương được tính là lương cấp bậc.

***Lương thêm giờ***

Do yêu cầu của công việc ngoài giờ hành chính một số bộ phận trong Công ty còn phải làm thêm giờ trong ngày hoặc làm cả ngày chủ nhật. Tuy nhiên Công ty vẫn trả lương cho người lao động theo mức lương trong giờ hành chính.

Trên tất cả các khoản chi trả tiền lương mà Công ty đang áp dụng. Tổng hợp tất cả các khoản đó lại sẽ là tiền lương mà người lao động nhận được trong một kỳ

**Lương thực lĩnh = Tiền lương thời gian( sản phẩm) + các khoản phụ cấp + Thưởng – Các khoản trích**

Tiền lương cấp bậc được áp dụng cho cả bộ phận trực tiếp và bộ phận gián tiếp để làm căn cứ tính BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ.

**Tiền lương cấp bậc = Hệ số cấp bậc \* Mức lương tối thiểu**

Lương danh nghĩa được dùng để tính các khoản trích BHYT, BHYT, BHTN, KPCĐ theo quy định của Nhà nước .

**Lương danh nghĩa = Hệ số \* Mức lương tối thiểu**

**Lương thực tế theo chức danh = Mức bình quân lương \* Hệ số chức danh**

Mức lương tối thiểu là 730.000 do Nhà nước quy định được ban hành.

**Ví dụ 7:** Tháng 12/ 2010 tính lương danh nghĩa và lương thực tế theo chức danh cho anh Nguyễn Văn Phòng - Trưởng phòng Kỹ thuật của Công ty. Dựa vào biểu 2.8 “ Bảng kế hoạch lương quản lý của Công ty”.

Lương danh nghĩa = 3,98 \* 730.000 = 2.905.400

Lương thực tế theo chức danh = 2.200.000 \* 1,8 = 3.960.000

**\* Các khoản trích theo lương**

Các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ Phần Điện Cơ Hải Phòng gồm có bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, kinh phí công đoàn. Việc trích lập các khoản trích BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ được tính dựa vào mức lương cấp bậc( lương danh nghĩa). Công ty tính các khoản trích theo chế độ của Nhà nước được áp dụng từ ngày 01/01/2010. ( Theo luật BHXH, BHYT, TT 244BTC-2009 áp dụng từ ngày 01/ 01/ 2010)

**Biểu 2.12: Bảng tính các khoản trích theo lương**

**Bảng tính các khoản trích theo lương**

<b>Nội dung</b>	<b>Quỹ(%)</b>	<b>Người lao động( %)</b>	<b>Chủ doanh nghiệp( %)</b>
BHXH	22	6	16
BHYT	4,5	1,5	3
BHTN	2	1	1
KPCĐ	2	-	2
<b>Cộng</b>	<b>30,5</b>	<b>8,5</b>	<b>22</b>

**Bảo hiểm xã hội:** Được hình thành bằng cách trích theo tỷ lệ 22% trên tổng lương cấp bậc (Lcb) phải trả hàng tháng ( 16% tính vào chi phí sxkd và 6% còn lại do người lao động đóng góp được hạch toán khấu trừ vào lương hàng tháng)

**Ví dụ 8:** Tháng 12/2010 tính trích lập BHXH cho anh Nguyễn Văn Phòng – Trưởng phòng Kỹ thuật

$$\text{Lương cấp bậc} = 3,98 * 730.000 = 2.905.400$$

Số tiền BHXH anh Phòng phải nộp tháng 12/ 2010 là:

$$2.905.400 * 6\% = 174.324$$

Số tiền BHXH Công ty phải nộp cho anh Phòng tháng 12/2010 là:

$$2.905.400 * 16\% = 464.864$$

**Bảo hiểm y tế:** Được hình thành bằng cách trích 4,5% trên tổng số lương cấp bậc (Lcb) phải trả hàng tháng ( 3% tính vào chi phí sxkd và 1,5% còn lại do người lao động đóng góp được hạch toán khấu trừ vào lương hàng tháng)

**Ví dụ 9:** Tháng 12/2010 tính trích lập BHYT cho anh Nguyễn Văn Phòng – Trưởng phòng Kỹ thuật

$$\text{Lương cấp bậc} = 3,98 * 730.000 = 2.905.400$$

Số tiền BHYT anh Phòng phải nộp tháng 12/ 2010 là:

$$2.905.400 * 1,5\% = 43.581$$

Số tiền BHYT Công ty phải nộp cho anh Phòng tháng 12/2010 là:

$$2.905.400 * 3\% = 87.162$$

**Bảo hiểm thất nghiệp:** Được hình thành bằng cách trích 2% trên tổng số lương cấp bậc (Lcb) phải trả hàng tháng ( 1% tính vào chi phí sxkd và 1% còn lại do người lao động đóng góp được hạch toán khấu trừ vào lương hàng tháng)

**Ví dụ 10:** Tháng 12/2010 tính trích lập BHTN cho anh Nguyễn Văn Phòng – Trưởng phòng Kỹ thuật

$$\text{Lương cấp bậc} = 3,98 * 730.000 = 2.905.400$$

Số tiền BHYT anh Phòng phải nộp tháng 12/ 2010 là:

$$2.905.400 * 1 = 29.054$$

Số tiền BHYT Công ty phải nộp cho anh Phòng tháng 12/2010 là:

$$2.905.400 * 1 = 29.054$$

**Kinh phí công đoàn:** Được hình thành bằng cách trích 2% trên tổng số lương phải trả người lao động và được tính vào chi phí sxkd của Công ty

**Ví dụ 11:** Tháng 12/2010 tính trích lập KPCĐ cho anh Nguyễn Văn Phòng – Trưởng phòng Kỹ thuật. Dựa vào bảng kế hoạch lương quản lý ta tính được tổng thu nhập của anh Phòng là:

$$\frac{4\ 356\ 000}{26} * 27 = 4\ 523\ 538$$

Số tiền KPCĐ mà Công ty phải nộp cho anh Phòng là:

$$4.523.538 * 2\% = 90.471$$

## **2.2.2. Công tác kế toán chi tiết tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần Điện cơ Hải Phòng**

### **2.2.2.1. Phương pháp trả lương tại Công ty Cổ phần Điện cơ Hải Phòng**

Công ty cổ Phần Điện Cơ Hải Phòng áp dụng chế độ thanh toán lương 1 lần trong một tháng. Hàng tháng bộ phận Kế toán tiền lương có trách nhiệm chốt sổ lương vào ngày cuối cùng trong tháng và trả lương vào ngày mùng 10 của tháng tiếp theo.

Cách thức trả lương được thực hiện theo hình thức trả theo đơn vị tức là lương được phân phối đến các phòng ban, phân xưởng. Trưởng các bộ phận hoặc đại diện có trách nhiệm nhận lương cho toàn bộ người lao động trong đơn vị mình và phân phối đến từng người. Công ty luôn trả lương đầy đủ cho người lao động theo quy định, không để tình trạng nợ lương.

Ngoài chế độ trả lương một lần, Công ty còn áp dụng chế độ tạm ứng đột xuất cho người lao động khi có nhu cầu, tuy nhiên việc tạm ứng phải được thực hiện theo trình tự:

Người lao động có nhu cầu phải làm đơn đề nghị tạm ứng lương gửi lên Phòng tổ chức – hành chính, trong đơn nêu rõ lý do và mức tạm ứng.

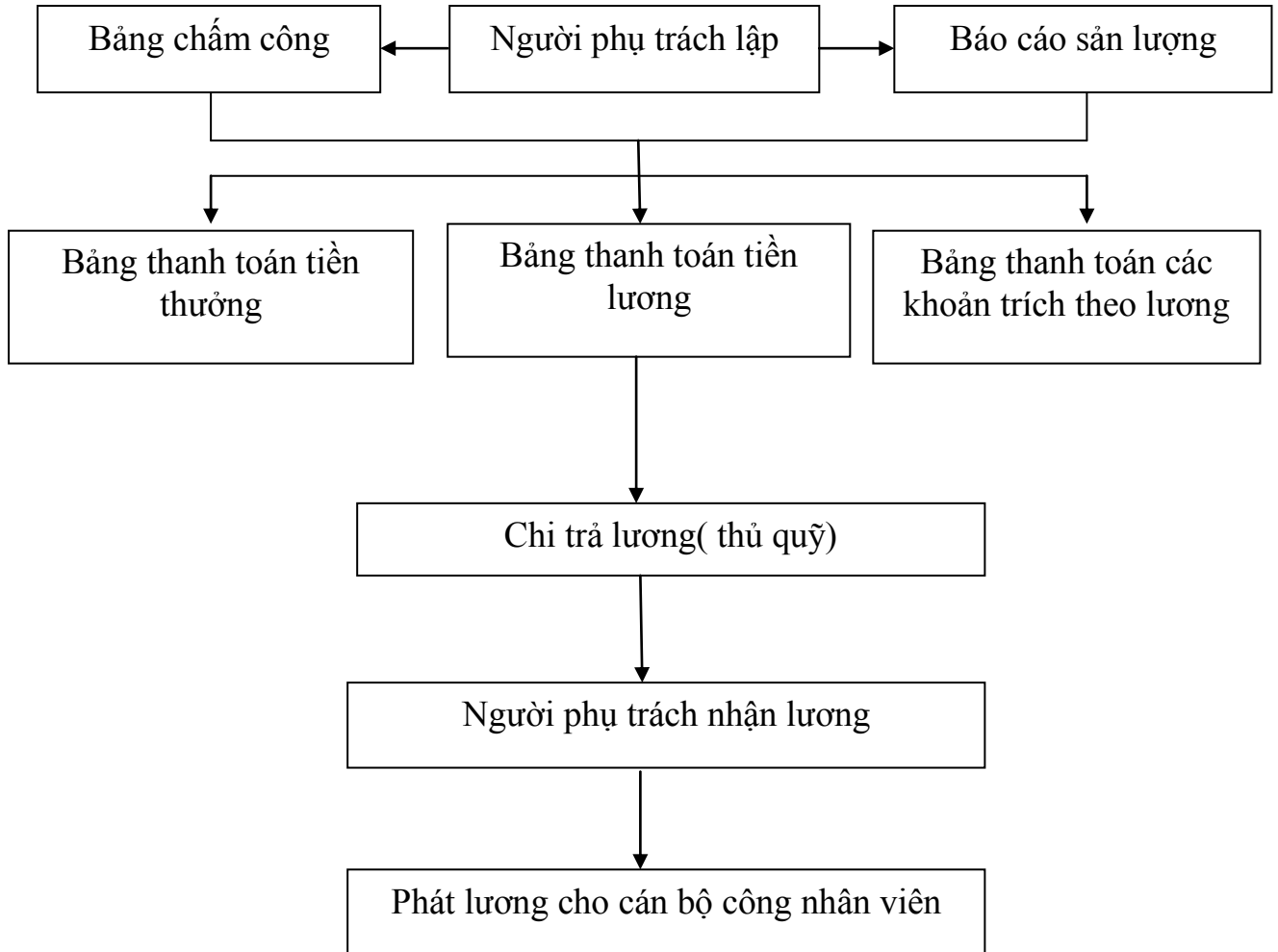
Phòng tổ chức – hành chính có trách nhiệm xem xét tính hợp lý và trình lên Giám đốc ký duyệt. Sau đó chiếu theo đơn đề nghị( đã được xác nhận) thanh toán tạm ứng và tính trừ vào lương tháng đó của người lao động.

Công ty áp dụng hình thức trả lương chính là hình thức trả lương theo thời gian và hình thức trả lương theo sản phẩm. Hàng tháng việc tính lương và các khoản phải trả cho người lao động được thực hiện tại Phòng tổ chức hành chính của Công ty.

Việc chi trả lương ở công ty do thủ quỹ thực hiện. Thủ quỹ căn cứ vào các “ Bảng thanh toán tiền lương”, để chi trả cho cán bộ công nhân viên.

Khi nhận tiền người lao động phải ký tên vào “ Bảng thanh toán tiền lương”.  
Cụ thể tình hình trả lương tại Công ty được thể hiện như sau:

**Sơ đồ 2.4: Sơ đồ quy trình trả lương**



**2.2.2.2. Tài khoản sử dụng**

TK 334: Phải trả người lao động

TK 338: Phải trả, phải nộp khác

**2.2.2.3. Chứng từ sử dụng**

Phiếu nghỉ hưởng BHXH

Bảng thanh toán nghỉ hưởng BHXH

Bảng chấm công

Bảng thanh toán tiền lương

Bảng phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương

#### 2.2.2.4. Sổ sách kế toán sử dụng

Bảng kê số 4, Bảng kê số 5

Nhật ký chứng từ số 7, Nhật ký chứng từ số 10

Sổ cái TK 334, TK 338

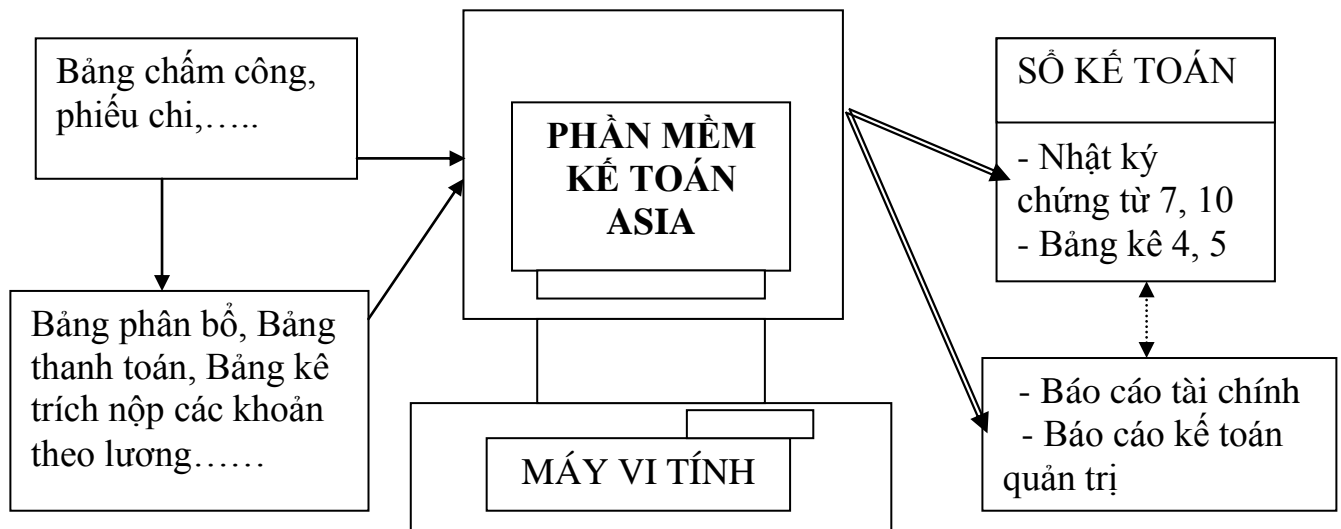
#### 2.2.2.5. Hình thức kế toán tại Công ty

Hiện nay công ty đang áp dụng phần mềm kế toán ASIA, hệ thống sổ sách kế toán của công ty được lựa chọn theo hình thức Nhật ký chứng từ




Hệ thống sổ sách sử dụng bao gồm: Nhật ký chứng từ, Sổ cái, Sổ thẻ kế toán chi tiết....

Công ty đang áp dụng chế độ kế toán theo quyết định số 15/2006 QĐ-BTC được ban hành vào ngày 20 tháng 6 năm 2006 của Bộ trưởng Bộ Tài chính về việc ban hành Chế độ kế toán doanh nghiệp.

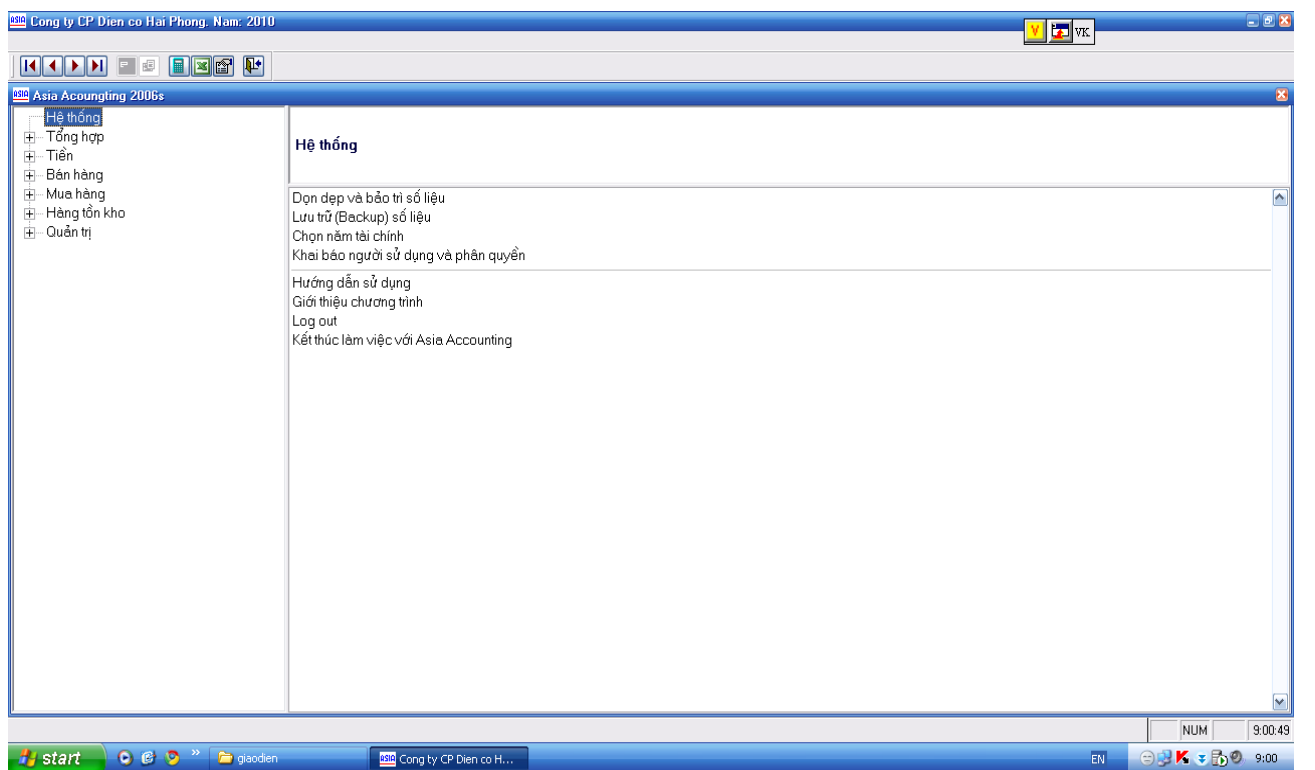
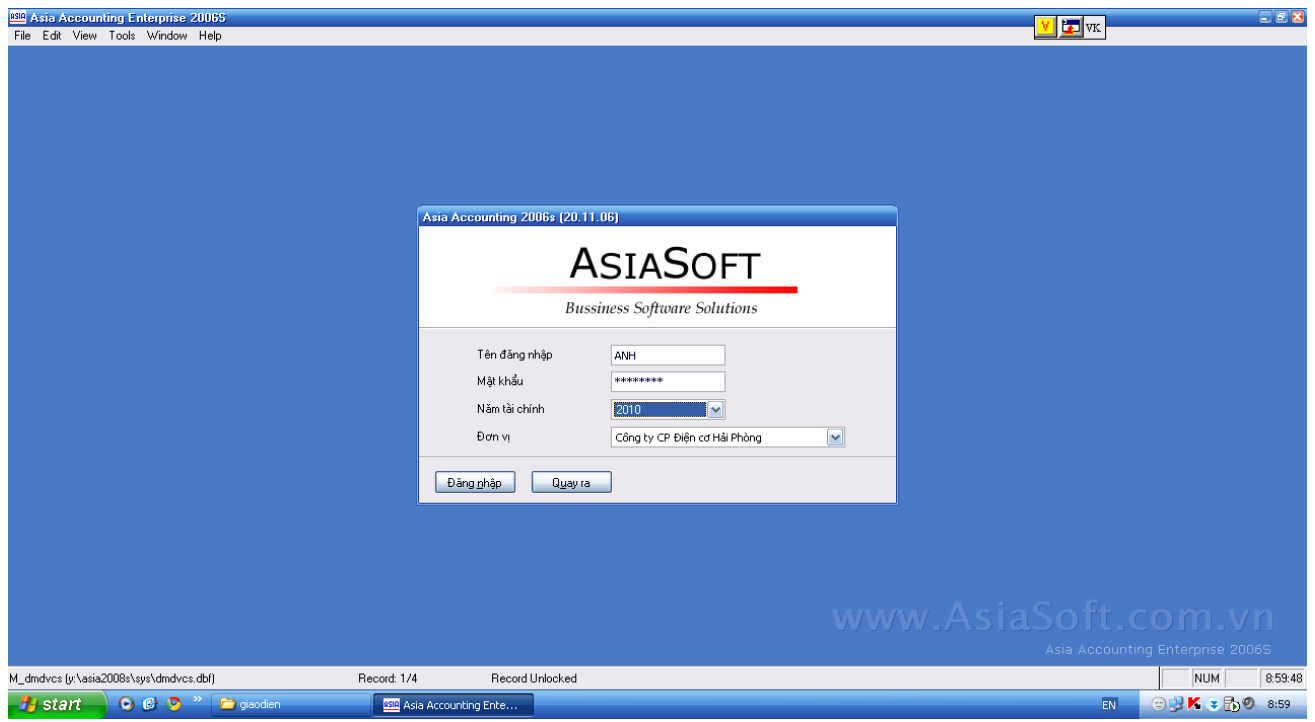
#### Sơ đồ 2.4: Trình tự ghi sổ kế toán máy hình thức Nhật ký chứng từ



Ghi chú:

-  : Nhập số liệu hàng ngày
-  : In sổ, báo cáo cuối tháng, cuối quý
-  : Đối chiếu, kiểm tra

**GIAO DIỆN PHẦN MỀM KẾ TOÁN MÁY ASIA**





### 2.2.2.6. Trả BHXH thay lương

Việc trợ cấp BHXH cho cán bộ công nhân viên được thực hiện theo hướng dẫn của thông tư số 06/LĐBHXH – TT ban hành ngày 04/04/1995 như sau

Đối với CBCNV nghỉ ốm thì trợ cấp BHXH trả thay lương được tính theo thời gian đóng BHXH của mỗi CBCNV

- Đóng BHXH trên 30 năm được hưởng 50 ngày/ năm
- Đóng BHXH trên 20 năm được hưởng 75% lương, 40 ngày/ năm
- Đóng BHXH dưới 20 năm được hưởng 70% lương, 30 ngày/ năm

Đối với trường hợp nghỉ việc chăm sóc con ốm đau

$$\text{Mức trợ cấp} = \frac{\text{Lương tối thiểu} * \text{Hệ số cấp bậc}}{26} * 75\% * \text{Số ngày nghỉ}$$

Đối với trường hợp nghỉ ốm đau, thai sản, thời gian nghỉ 4 tháng được hưởng 4 tháng lương theo 100% lương cấp bậc

$$\text{Mức trợ cấp} = \frac{\text{Lương tối thiểu} * \text{Hệ số cấp bậc}}{26} * 100\% * \begin{matrix} \text{Số tháng nghỉ} \\ \text{để hoặc nuôi} \\ \text{con} \end{matrix}$$

Đối với trường hợp bị tai nạn lao động, xảy ra trong những trường hợp cụ thể được hưởng trợ cấp BHXH

**Ví dụ 12:** Trong tháng 12/2010 Công ty có anh Nguyễn Tuấn Phương nghỉ ốm 5 ngày do ngã xe, lương đóng BHXH của anh Phương là 1.686.300. Như vậy anh Phương được BHXH chi trả số tiền với số tiền là:

$$\text{Mức trợ cấp} = \frac{730.000 * 2.31}{26} * 75\% * 5 = 243.216$$

Để thanh toán BHXH cho anh Phương, sau khi có Giấy chứng nhận và đầy đủ chữ ký cuối tháng kế toán tổng hợp vào bảng Danh sách người lao động nghỉ hưởng BHXH. Sau khi được duyệt kế toán lập Phiếu chi. Khi nhận được tiền người lĩnh phải ký trực tiếp vào Bảng thanh toán nghỉ hưởng BHXH

**Biểu 2.13: Giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng BHXH**

TÊN CƠ SỞ Y TẾ

Mẫu số: C65 – HD

Viện y học biển

(Ban hành theo QĐ số: 51/2007/QĐ- BTC

ngày 22/6/2007 của Bộ trưởng Bộ Tài Chính)

SỐ: KB/BK

.....

**GIẤY CHỨNG NHẬN  
NGHỈ VIỆC HƯỞNG BHXH**

*Quyển số: ..26.....*

*Số : ..15.....*

Họ và tên:.....Nguyễn Tuấn Phương.....Năm sinh: ....1982.....

Đơn vị công tác: .....Công ty Cổ phần Điện cơ Hải Phòng...

Lý do nghỉ việc: .....Vết thương rách da cảm + gãy 3 răng.....

Số ngày cho nghỉ:.....năm ngày do ngã xe.....

( Từ ngày 7/12/2010 đến hết ngày 11/12/2010)

XÁC NHẬN CỦA PHỤ TRÁCH ĐƠN VỊ

*Ngày 7 tháng 12 năm 2010*

Số ngày thực nghỉ...5...ngày

Y, BÁC SĨ KCB

*( Ký, ghi rõ họ tên và đóng dấu)*

*(Ký, ghi rõ họ tên và đóng dấu)*

## PHẦN BHXH

Số sổ BHXH: TC 08002308

1. Số ngày thực nghỉ được hưởng BHXH:.....5.....ngày
2. Lũy kế ngày nghỉ cùng chế độ:.....5.....ngày
3. Lương tháng đóng BHXH:.....1.686.300.....đồng
4. Lương bình quân ngày:.....64.858.....đồng
5. Tỷ lệ hưởng BHXH:.....75.....%
6. Số tiền hưởng BHXH:.....243.216.....đồng

Ngày 26 tháng 12 năm 2010

CÁN BỘ CƠ QUAN BHXH

(Ký, ghi rõ họ tên)

PHỤ TRÁCH

BHXH CỦA ĐƠN VỊ

(Ký, ghi rõ họ tên)

*Ghi chú: Phần mặt sau căn cứ ghi là giấy chứng nhận nghỉ ốm hưởng BHXH hoặc giấy ra viện*

**Biểu 2.14. Danh sách người lao động hưởng chế độ ốm đau**

**CÔNG TY CP ĐIỆN CƠ HẢI PHÒNG**

Mẫu C66a-HD

**Danh sách người lao động đề nghị hưởng chế độ ốm đau**

**Tháng 12 quý IV/ 2010 (chứng từ ốm tháng 08 + 09+ 10 +11 +12/2010)**

Số hiệu Tài khoản: 102010000212980. Mở tại: NH Công thương HB – HP. Tổng quỹ lương trong quỹ: 1.082.452.900 đ

STT	Họ và tên	STT trong danh sách BHXH	Số sổ BHXH	Điều kiện tính hưởng	Tiền lương tính hưởng BHXH	Thời gian đóng BHXH	Số đơn vị đề nghị		
							Số ngày nghỉ		
							Trong kỳ	Lũy kế từ đầu năm	Số tiền
<b>I. Bản thân ốm ngắn ngày</b>									
1	Đoàn Đức Tân		398108177	Bình thường	2 387 100	22 N 3 T	3	3	206 576
2	Vũ Thị Cảnh		398108867	Bình thường	2 328 700	29 N	33	33	2 216 743
<b>3</b>	<b>Nguyễn Tuấn Phương</b>		<b>TC08002308</b>	<b>Bình thường</b>	<b>1 686 300</b>	<b>2 N 5 T</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>243 216</b>
	<b>Cộng trang 1</b>						<b>41</b>	<b>41</b>	<b>2 666 535</b>
<b>II. Con ốm</b>									
1	Lê Thị Tuyết		306004293	Bình thường	1 686 300	4 N 6 T	5	5	243 216
	<b>Cộng trang 2</b>						<b>5</b>	<b>5</b>	<b>243 216</b>
	<b>Tổng cộng</b>						<b>46</b>	<b>46</b>	<b>2 909 751</b>

Hải Phòng, ngày 31 tháng 12 năm 2010

Người lập biểu

Trưởng phòng TC - HC

Thủ trưởng đơn vị

**Biểu 2.15: Bảng thanh toán nghỉ hưởng BHXH**

**CÔNG TY CỔ PHẦN ĐIỆN CƠ HẢI PHÒNG**

**BẢNG THANH TOÁN NGHỈ HƯỞNG BHXH**

Tháng 12 năm 2010

STT	Họ và tên	Phòng ban	Lương bình quân ngày	Lý do hưởng BHXH	Số ngày nghỉ	Mức hưởng trợ cấp	Số tiền trợ cấp	Ký nhận
1	Đoàn Đức Tuân	PX Lắp Ráp	91.812	Nghỉ ốm	3	75%	206 576	
2	Vũ Thị Cánh	PX Cơ Khí	89.565	Nghỉ ốm	33	75%	2 216 743	
<b>3</b>	<b>Nguyễn Tuấn Phương</b>	<b>PX Ép Nhựa</b>	<b>64.858</b>	<b>Tai nạn</b>	<b>5</b>	<b>75%</b>	<b>243 216</b>	
4	Lê Thị Tuyết	PX Cơ Khí	64.858	Con ốm	5	75%	243 216	
	<b>Cộng</b>						<b>2 909 751</b>	

*Hải Phòng, ngày 31 tháng 12 năm 2010*

**Người lập biểu**

**Trưởng phòng TC - HC**

**Thủ trưởng đơn vị**

**Biểu 2.16: Phiếu chi**

**Đơn vị:** CTY CỔ PHẦN ĐIỆN CƠ HẢI PHÒNG

**Mẫu số:02 - TT**

**Địa chỉ:** 734 Nguyễn Văn Linh- Niệm Nghĩa- Lê Chân- HP

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-BTC ngày 20/3/2006 của Bộ trưởng BTC)

**PHIẾU CHI**

Ngày 31 tháng 12 năm 2010

Số: 988

Nợ: 334

Có: 111

Họ tên người nhận tiền:.....Nguyễn Tuấn Phương.....

Địa chỉ:..... Phân xưởng Ép Nhựa.....

Lý do chi: .....Thanh toán nghỉ hưởng BHXH tháng 12/2010.....

Số tiền:.... 243.216 đồng.....(Viết bằng chữ): Hai trăm bốn mươi ba nghìn, hai trăm mười sáu đồng chẵn .....

<b>Thủ trưởng đơn vị</b>	<b>Kế toán trưởng</b>	<b>Người lập</b>	<b>Người nhận</b>	<b>Thủ quỹ</b>
(Ký, họ tên, đóng dấu)	(Ký, họ tên)	(Ký, họ tên)	(Ký, họ tên)	(Ký, họ tên)

Kèm theo...01...Chứng từ gốc: ....Giấy chứng nhận nghỉ hưởng BHXH.....

Đã nhận đủ số tiền (Viết bằng chữ):.....

+ Tỷ giá ngoại tệ (vàng bạc, đá quý):.....

+ Số tiền quy đổi:.....

**2.2.2.7.Công tác kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương**

Sau khi tính toán tiền lương sản phẩm và tiền lương thời gian và các khoản trích BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ cho từng người, từng phòng, kế toán tiền lương tổng hợp thanh toán tiền lương và BHXH cho các phòng ban sau đó chuyển lại cho họ để đối chiếu

Từ các bảng chấm công sau đó kế toán lập bảng thanh toán tiền lương của các phòng ban, phân xưởng, kế toán lập bảng tổng hợp thanh toán tiền lương của toàn công ty. Kế toán dựa vào bảng tổng hợp tiền lương để phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương.

Căn cứ vào bảng thanh toán tiền lương trong tháng của từng phòng ban, từng phân xưởng trong công ty lập thành bảng Tổng hợp thanh toán tiền lương chuyển cho kế toán trưởng soát, sau đó trình giám đốc ký duyệt, chuyển cho kế toán viết phiếu chi, phát lương cho người đại diện (Trưởng phòng) đối với các phòng ban, và người đại diện (Tổ trưởng, Quản đốc) đối với các Phân xưởng, tổ đội ký nhận đã nhận lương. Sau đó người đại diện các phòng ban phát lương cho CB – CNV trong phòng.

Bảng tổng hợp thanh toán tiền lương là cơ sở để lập bảng Phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương

**Ví dụ 13:** Ngày 31/12/2010 thanh toán lương cho cán bộ phòng Tài chính - Kế toán với số tiền là 13.083.657 đ

Tính lương cho chị Lê Thị Bích Huệ, phòng Tài chính – Kế toán

- Hệ số lương: 4.99

- Lương tối thiểu: 730 000 đ

=> Lương cơ bản:  $730\ 000 * 4.99 = 3\ 642\ 700$  đ

- Mức đóng BHXH, BHYT là:  $3\ 642\ 700 * 7.5\% = 273\ 203$  đ

- Mức lương bình quân năm 2009: 2 200 000 đ

- Hệ số chức danh: 2.1

=> Lương theo chức danh quản lý:  $2\ 200\ 000 * 2.1 = 4\ 620\ 000$  đ

- Lương tháng 12 tăng 10% => Lương thực tế theo chức danh là:

$$4\,620\,000 + (4\,620\,000 * 10\%) = 5\,082\,000 \text{ đ}$$

- Số ngày công: 27 ngày

$$\Rightarrow \text{Tiền lương thời gian: } \frac{5\,082\,000}{26} * 27 = 5\,277\,462 \text{ đ}$$

$$\Rightarrow \text{Số tiền thực nhận: } 5\,277\,462 - 273\,203 = 5\,004\,259 \text{ đ}$$

**Ví dụ 14:** Ngày 31/12/2010 thanh toán lương cho cán bộ phòng quản lý phân xưởng cơ khí với số tiền là 18.294.650 đ

Tính lương cho anh Đỗ Chí Cường, phòng quản lý – PX Cơ khí

- Hệ số lương: 4.29

- Lương tối thiểu: 730 000 đ

$$\Rightarrow \text{Lương cơ bản: } 730\,000 * 4.29 = 3\,131\,700 \text{ đ}$$

- Mức đóng BHXH, BHYT, BHTN là:  $3\,131\,700 * 8.5\% = 266\,195 \text{ đ}$

- Mức lương bình quân năm 2009: 2 200 000 đ

- Hệ số chức danh: 1.8

$$\Rightarrow \text{Lương theo chức danh quản lý: } 2\,200\,000 * 1.8 = 3\,960\,000 \text{ đ}$$

- Lương tháng 12 tăng 10%  $\Rightarrow$  Lương thực tế theo chức danh là:

$$3\,960\,000 + (3\,960\,000 * 10\%) = 4\,356\,000 \text{ đ}$$

- Số ngày công: 26 ngày

- Thêm giờ: 4 ngày

$$\Rightarrow \text{Tiền lương thời gian: } \frac{4\,356\,000}{26} * 30 = 5\,026\,154 \text{ đ}$$

$$\Rightarrow \text{Số tiền thực nhận: } 5\,026\,154 - 266\,195 = 4\,759\,959 \text{ đ}$$

**Ví dụ 15:** Ngày 31/12/2010 thanh toán lương cho công nhân tổ quán dây phân xưởng lắp ráp với số tiền là 4.237.866 đ

Tính lương cho chị Nguyễn Thị Kim Qui, Tổ quán dây – PX Lắp ráp

- Hệ số lương: 3.74

- Lương tối thiểu: 730 000 đ



=> Lương cơ bản:  $730\,000 * 3.74 = 2\,730\,200$  đ

- Mức đóng BHXH, BHYT, BHTN là:  $2\,730\,200 * 8.5\% = 232\,067$  đ

*Dựa vào biểu 2.8 “ Bảng tổng hợp lương phân xưởng lắp ráp 12/ 2010”*

- Số lượng sản phẩm hoàn thành của cả phân xưởng trong tháng: 36 453 sp

- Tổng số ngày công tính lương sản phẩm của cả phân xưởng: 1 448 công

- Tổng số lương phải trả công nhân trong tháng: 88 829 345 đ

=> Tiền lương sản phẩm trung bình một ngày công

$$\frac{88\,829\,345}{1\,448} = 61\,360 \text{ đ}$$

=> Tiền lương thời gian:  $61\,360 * 25 = 1\,534\,000$  đ

- Tiền trách nhiệm: 100 000 đ

=> Tổng thu nhập:  $1\,534\,000 + 100\,000 = 1\,634\,000$  đ

=> **Số tiền thực nhận:  $1\,634\,000 - 232\,067 = 1\,401\,933$  đ**

Trích Bảng chấm công và bảng thanh toán lương tháng 12/2010 của Phòng Tài chính – Kế toán và phòng quản lý phân xưởng cơ khí, tổ quản dây PX lắp ráp

**Biểu 2.17: Bảng chấm công**

**Đơn vị:** Cty Cổ phần Điện cơ Hải Phòng  
**Bộ phận:** Phòng Tài chính – kế toán

Mẫu số: 01 LĐTTL  
 QĐ Số:..15...\_BTC/11-95

**BẢNG CHẤM CÔNG**

Tháng 12 năm 2010

STT	Họ và tên	Ngày trong tháng																															Quy ra lương Cộng hưởng lương	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
1	Lê Thị Bích Huệ	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	2x	2x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	27
2	Trịnh Thị Lan Phương	x	x	x	x		x	x	x	x	Hx	x		x	x	x	R o	R o	x	x	x	x	2x	x	2x	x	x	x	x	x	x	x	25,5	
3	Lê Thị Hương	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	2x	x	x	x	x	x	2x	x	x	x	x	x	R o	x	x	x	x	26	
4	Nguyễn Thị Lan	x	x	x	x		x	x	x	x	Hx	x	x	x	x	2x	x	x	x	x	x	R o	x	x	x	2x		x	x	x	x	26,5		

**Ký hiệu chấm công**

Lương sản phẩm	K	Nghỉ phép	P	<b>NGƯỜI DUYỆT</b>	<b>PHỤ TRÁCH BỘ PHẬN</b>	<b>NGƯỜI CHẤM CÔNG</b>
Lương ốm	+	Hội nghị	H			
Ốm, điều dưỡng	Ô	Nghỉ bù	B			
Con ốm	Cu	Nghỉ không lương	Ro			
Thai sản	TS	Ngừng việc	N			
Tai nạn	TS	Lao động nghĩa vụ	LĐ			
Tập quân sự	QS	Nghỉ không lý do	Ko			

**Biểu 2.18: Bảng thanh toán tiền lương**

**Đơn vị:** Cty Cổ phần Điện cơ Hải Phòng

**Bộ phận:** phòng Tài chính – Kế toán

**BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG**

Tháng 12 năm 2010

STT	Họ và tên	Tiền lương cấp bậc	Tiền lương		Các khoản phụ cấp		Tổng cộng	Các khoản khấu trừ				Thực lĩnh	
			Lương sản phẩm		Không lương	Trách nhiệm		Ôm	BHXH (6%)	BHYT (1.5%)	BHTN (1%)		Cộng
			Sp	Tiền									
1	Lê Thị Bích Huệ	3 642 700	27.0	5 277 462	-			5 277 462	218 560	54 641		273 203	5 004 259
2	Trịnh Thị Lan Phương	2 606 100	25.5	3 322 846	1.5			3 322 846	156 366	39 092	26 061	221 519	3 101 327
3	Lê Thị Hương	2 387 100	26.0	2 662 000	1.0			2 662 000	143 226	35 806	23 871	202 904	2 459 096
4	Nguyễn Thị Lan	2 284 900	26.5	2 713 192	0.5			2 713 192	137 094	34 273	22 849	194 217	2 518 975
	<b>Cộng</b>	<b>10 920 800</b>		<b>13 975 500</b>				<b>13 975 500</b>	<b>655.246</b>	<b>163.812</b>	<b>72.781</b>	<b>891 843</b>	<b>13 083 657</b>

Hải Phòng, ngày 31 tháng 12 năm 2010

**Giám đốc**  
(Ký, họ tên)

**Phòng Tổ chức – hành chính**  
(Ký, họ tên)

**Người lập biểu**  
(Ký, họ tên)

**Biểu 2.19: Bảng chấm công**

**Đơn vị:** Cty Cổ phần Điện cơ Hải Phòng  
**Bộ phận:** Phòng quản lý – PX Cơ khí

Mẫu số: 01 LĐTTL  
 QĐ Số:..15...\_BTC/11-95

**BẢNG CHẤM CÔNG**

Tháng 12 năm 2010

STT	Họ và tên	Ngày trong tháng																															Quy ra lương Cộng hưởng lương	
		1	2	3	4	5 C N	6	7	8	9	10	11	12 C N	13	14	15	16	17	18	19 C N	20	21	22	23	24	25	26 C N	27	28	29	30	31		
1	Đỗ Chí Cường	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		x	x	x	2x	2x	x		x	x	2x	x	x	2x	x	x	2x	x	x	x	x	26
2	Vũ Văn Nhân	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	2x	2x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	27	
3	Trần Xuân Quý	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	2x	2x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	27	
4	Bùi Văn Phương	x	x	x	x		x	x	x	x	2x	x		x	4x	x	2x	x	x		x	2x	x	x	x	2x		x	x	2x	x	x	24	
5	Tạ Quốc Bảo	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	2x	2x	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	27	

**Ký hiệu chấm công**

Lương sản phẩm	K	Nghỉ phép	P	<b>NGƯỜI DUYỆT</b>	<b>PHỤ TRÁCH BỘ PHẬN</b>	<b>NGƯỜI CHẤM CÔNG</b>
Lương ốm	+	Hội nghị	H			
Ôm, điều dưỡng	Ô	Nghỉ bù	B			
Con ốm	Cu	Nghỉ không lương	Ro			
Thai sản	TS	Ngừng việc	N			
Tai nạn	TS	Lao động nghĩa vụ	LĐ			
Tập quân sự	QS	Nghỉ không lý do	Ko			

**Biểu 2.20: Bảng thanh toán tiền lương**

**Đơn vị:** Cty Cổ phần Điện cơ Hải Phòng

**Bộ phận:** phòng quản lý – PX Cơ khí

## BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG

Tháng 12 năm 2010

STT	Họ và tên	Tiền lương cấp bậc	Thêm giờ	Tiền lương			Các khoản phụ cấp		Tổng cộng	Các khoản khấu trừ				Thực lĩnh
				Lương sản phẩm		Không lương	Trách nhiệm	Óm		BHXH (6%)	BHYT (1.5%)	BHTN (1%)	Cộng	
				Sp	Tiền									
1	Đỗ Chí Cường	3 131 700	4.0	26.0	5 026 154	1.0			5 026 154	187 902	46 976	31 317	266 195	4 759 959
2	Vũ Văn Nhân	2 920 000		27	3 351 8 308				3 351 8 308	175 200	43 800	29 200	248 200	3 270 108
3	Trần Xuân Quý	2 328 700	1.0	27	2 866 769				2 866 769	139 722	34 931	23 287	197 940	2 668 829
4	Bùi Văn Phương	2 328 700	10.0	24	3 344 615			3.0	3 344 615	139 722	34 931	23 287	197 940	3 146 675
5	Tạ Quốc Bảo	1 314 000	8.0	27	4 560 769				4 560 769	78 840	19 710	13 140	111 690	4 449 079
	<b>Cộng</b>	<b>12 023 100</b>	<b>23</b>	<b>131.0</b>	<b>19 316 615</b>	<b>1.0</b>	<b>-</b>	<b>3.0</b>	<b>19 316 615</b>	<b>655.246</b>	<b>163.814</b>	<b>72.781</b>	<b>1 021 965</b>	<b>18 294 650</b>

Hải Phòng, ngày 31 tháng 12 năm 2010

**Giám đốc**  
(Ký, họ tên)

**Phòng Tổ chức – hành chính**  
(Ký, họ tên)

**Người lập biểu**  
(Ký, họ tên)

**Biểu 2.21: Bảng chấm công**

**Đơn vị:** Cty Cổ phần Điện cơ Hải Phòng  
**Bộ phận:** Tổ quản dây – PX Lắp ráp

Mẫu số: 01 LĐTTL  
 QĐ Số:..15...\_BTC/11-95

**BẢNG CHẤM CÔNG**

Tháng 12 năm 2010

STT	Họ và tên	Ngày trong tháng																															Quy ra lương Cộng hưởng lương
		1	2	3	4	5 C N	6	7	8	9	10	11	12 C N	13	14	15	16	17	18	19 C N	20	21	22	23	24	25	26 C N	27	28	29	30	31	
1	Nguyễn Thị Kim Qui	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	2x	x	2x	2x	x		x	x	2x	x	x	2x		x	2x	x	x	x	25	
2	Lưu Thị Bích	x	x	x	x	x	x	x	x	2x	x		x	x	x	2x	2x	x	x	x	2x	x	x	2x	x		x	2x	x	x	x	25	
3	Đông Thị Mai Hương	x	x	x	x	x	x	x	x	x	2x	x	2x	x	2x	x	x	x		2x	x	2x	2x	x	x		x	x	x	2x	x	25	

**Ký hiệu chấm công**

Lương sản phẩm	K	Nghỉ phép	P	<b>NGƯỜI DUYỆT</b>	<b>PHỤ TRÁCH BỘ PHẬN</b>	<b>NGƯỜI CHẤM CÔNG</b>
Lương ốm	+	Hội nghị	H			
Ốm, điều dưỡng	Ô	Nghỉ bù	B			
Con ốm	Cu	Nghỉ không lương	Ro			
Thai sản	TS	Ngừng việc	N			
Tai nạn	TS	Lao động nghĩa vụ	LĐ			
Tập quân sự	QS	Nghỉ không lý do	Ko			

**Biểu 2.22: Bảng thanh toán tiền lương**

**Đơn vị:** Cty Cổ phần Điện cơ Hải Phòng

**Bộ phận:** Tổ quản dây – PX Lắp ráp

## BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG

Tháng 12 năm 2010

STT	Họ và tên	Tiền lương cấp bậc	Thêm giờ	Tiền lương			Các khoản phụ cấp		Tổng cộng	Các khoản khấu trừ				Thực lĩnh
				Lương sản phẩm		Không lương	Trách nhiệm	Óm		BHXH (6%)	BHYT (1.5%)	BHTN (1%)	Cộng	
				Sp	Tiền									
1	Nguyễn Thị Kim Qui	2 730 200		25	1 534 000	1.0	100 000	1.0	1 634 000	163 812	40 953	27 302	232 067	1 401 933
2	Vũ Văn Nhân	2 730 200		25	1 534 000	1.0		3.0	1 534 000	163 812	40 953	27 302	232 067	1 301 933
3	Trần Xuân Quý	2 730 200		25	1 534 000	1.0			1 534 000					1 534 000
	<b>Cộng</b>	<b>5 460 400</b>		<b>75</b>	<b>4 602 000</b>	<b>3.0</b>	<b>100 000</b>	<b>4.0</b>	<b>4 702 000</b>	<b>327 624</b>	<b>81 906</b>	<b>54 604</b>	<b>464 134</b>	<b>4 237 866</b>

Hải Phòng, ngày 31 tháng 12 năm 2010

**Giám đốc**  
(Ký, họ tên)

**Phòng Tổ chức – hành chính**  
(Ký, họ tên)

**Người lập biểu**  
(Ký, họ tên)

Tổng hợp lương khối văn phòng và các phân xưởng sản xuất.

Căn cứ vào bảng thanh toán tiền lương của từng phòng ban trong công ty bao gồm Phòng Tổ chức – hành chính, phòng Tài chính – kế toán, phòng Tiêu thụ sản phẩm, phòng Kỹ thuật, Phòng KCS, phân xưởng Lắp ráp, phân xưởng Cơ khí và phân xưởng Ép nhựa kế toán lập bảng tổng hợp tiền lương toàn công ty rồi chuyển cho kế toán trưởng, sau đó giám đốc ký duyệt rồi tiến hành viết phiếu chi, trả lương cho CB – CNV.

**Ví dụ 16:** Trích bảng tổng hợp tiền lương tháng 12/2010 và bảng phân bổ tiền lương tháng 12/2010 của công ty



**Biểu 2.23: Bảng thanh toán lương toàn công ty**

Đơn vị: Cty Cổ phần Điện cơ Hải Phòng

**BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG TOÀN CÔNG TY**

Tháng 12 năm 2010

Số TT	Tên bộ phận	Lương cấp bậc	Tiền lương					Các khoản PC		Tổng cộng	Các khoản khấu trừ			Thực lĩnh	
			Thêm giờ	Lương sp		Lương lễ, phép		Không lương	Trách nhiệm		Ôm	QP	BHXH, BHYT, BHTN		Cộng
				Sp	Tiền	Công	Tiền								
1	Phòng kế hoạch vật tư	27 710 800	24	378	45 456 999	3	197 100	16	-	8	45 654 099	-	2 167 957	2 167 957	43 486 142
2	<b>Phòng TC - KT</b>	<b>10 920 800</b>	-	<b>105</b>	<b>13 975 500</b>	-	-	<b>3</b>	-	-	<b>13 975 500</b>	-	<b>891 843</b>	<b>891 843</b>	<b>13 083 657</b>
3	Phòng tiêu thụ sphẩm	29 681 800	38,5	437	45 007 345	-	-	22	-	-	45 007 345	-	2 169 892	2 169 892	42 837 453
4	Phòng kỹ thuật	6 321 800	-	99	11 572 718	-	-	9	-	-	11 572 718	-	537 353	537 353	11 035 365
5	Phòng KCS	12 030 400	6,5	206,5	21 959 172	-	-	0	-	-	21 959 172	300 000	1 022 586	1 322 586	20 636 586
6	Phòng TC HC, Bảo vệ	42 413 000	130,5	523,5	63 852 578	-	-	38,5	-	-	63 852 578	-	3 411 442	3 411 442	60 441 136
<b>I</b>	<b>Chi phí QLDN (642)</b>	<b>129 078 600</b>	<b>199,5</b>	<b>1 749</b>	<b>201 824 312</b>	<b>3</b>	<b>197 100</b>	<b>88,5</b>	<b>-</b>	<b>8</b>	<b>202 021 412</b>	<b>300 000</b>	<b>10 501 073</b>	<b>10 501 073</b>	<b>191 520 339</b>
7	Phòng quản lý PXL	5 146 500	1	54	7 455 462	-	-	0	-	-	7 455 462	-	437 453	437 453	7 018 009
8	<b>Phòng QLý – PXCK</b>	<b>12 023 100</b>	<b>23</b>	<b>131</b>	<b>19 316 615</b>	-	-	<b>1</b>	-	<b>3</b>	<b>19 316 615</b>	-	<b>1 021 965</b>	<b>1 021 965</b>	<b>18 294 650</b>
<b>II</b>	<b>Chi phí sản xuất chung (627)</b>	<b>17 169 600</b>	<b>24</b>	<b>185</b>	<b>26 772 077</b>	-	-	<b>1</b>	-	<b>3</b>	<b>26 772 077</b>	-	<b>1 459 418</b>	<b>1 459 418</b>	<b>18 294 650</b>
9	Tổ lắp ráp I – PXL	17 695 200	11	139	9 506 000	-	-	18	80 000	5	9 586 000	-	981 633	981 633	8 604 367
10	Tổ lắp ráp II – PXL	17 928 800	18	166	11 482 000	3	194 543	101	80 000	-	11 756 573	-	1 234 178	1 234 178	10 522 395
11	Tổ hạ dây – PXL	18 235 400	-	154	9 715 200	3	228 265	109	200 000	4	10 143 465	-	1 285 059	1 285 059	8 858 406
...	.....	.....	....	...	.....	.....	....	....	.....	....	.....	.....	.....	.....	.....
14	<b>Tổ quản dây – PXL</b>	<b>5 460 400</b>	-	<b>74</b>	<b>4 602 000</b>	-	-	<b>3</b>	<b>100 000</b>	<b>4</b>	<b>4 702 000</b>	-	<b>464 134</b>	<b>464 134</b>	<b>4 237 866</b>
15	Tổ Nhựa PX Ép nhựa	20 396 200	25,5	243,5	29 472 206	3	167 619	90,5	-	14	29 639 825	-	1 733 697	1 733 697	27 906 146
...	.....	.....	....	...	.....	.....	....	....	.....	....	.....	.....	.....	.....	.....
19	Tổ rút thép - PXCK	3 372 600	53	94	15 365 440	-	-	14	100 000	-	15 465 440	-	286 672	286 672	15 178 768
<b>III</b>	<b>Chi phí nhân công trực tiếp ( 622)</b>	<b>177 981 300</b>	<b>206</b>	<b>2 322</b>	<b>206 707 287</b>	<b>15</b>	<b>1 024 215</b>	<b>535</b>	<b>1 722 745</b>	<b>44</b>	<b>209 454 277</b>	-	<b>13 742 882</b>	<b>13 742 882</b>	<b>195 711 413</b>
<b>Tổng cộng( I + II +III )</b>		<b>324 229 500</b>	<b>429,5</b>	<b>4.256</b>	<b>435 303 676</b>	<b>18</b>	<b>1 221 315</b>	<b>624,5</b>	<b>1 722 755</b>	<b>55</b>	<b>438 247 766</b>	<b>300 000</b>	<b>25 403 355</b>	<b>25 703 355</b>	<b>412 544 411</b>

Hải Phòng, ngày 31 tháng 12 năm 2010

Giám đốc

Phòng Tổ chức – hành chính

Người lập biểu

**Biểu 2.24: Bảng phân bổ lương và các khoản trích theo lương**

Đơn vị: Cty Cổ phần Điện cơ Hải Phòng

**BẢNG PHÂN BỔ TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG**  
Tháng 12 năm 2010

STT	Đối tượng	TK 334 – Phải trả CNV			TK 338 – Phải trả phải nộp khác						Tổng
		Lương sản phẩm	Các khoản khác	Cộng Có TK 334	BHXH (16%)	BHYT (3%)	BHTN (1%)	KPCĐ (2%)	...	Cộng Có TK 338	
<b>I</b>	<b>Chi phí QLDN (642)</b>	<b>201 824 312</b>	197 100	202 021 412	20 652 576	3 872 358	1 290 786	4 036 486.3	...	<b>29 852 207</b>	231 873 619
1	Phòng kế hoạch vật tư	45 456 999	197 100	45 654 099	4 433 728	831 324	277 108	909 139.98	...	6 451 300	52 105 399
2	<b>Phòng tài chính kế toán</b>	<b>13 975 500</b>	-	<b>13 975 500</b>	<b>1 747 328</b>	<b>327 624</b>	<b>109 208</b>	<b>279 510</b>	...	<b>2 463 670</b>	<b>16 439 170</b>
3	Phòng tiêu thụ sản phẩm	45 007 345	-	45 007 345	4 749 088	890 454	296 818	900 146.9	...	6 836 507	51 843 852
4	Phòng kỹ thuật	11 572 718	-	11 572 718	1 011 488	189 654	63 218	231 454.4	...	1 495 814	13 068 532
5	Phòng KCS	21 959 172	-	21 959 172	1 924 864	360 912	120 304	439 183.4	...	2 845 263	24 804 435
6	Phòng TC HC, Bảo vệ	63 852 578	-	63 852 578	6 786 080	1 272 390	424 130	1 277 051.6	...	9 759 653	73 612 231
<b>II</b>	<b>Chi phí sản xuất chung (627)</b>	<b>26 772 077</b>	-	26 772 077	2 747 136	515 088	171 696	534 441.5	...	<b>3 969 361</b>	30 741 438
7	Phòng quản lý – PXL	7 455 462	-	7 455 462	823 440	154 395	51 465	149 109.2	...	1 178 409	8 633 871
8	<b>Phòng quản lý – PXCK</b>	<b>19 316 615</b>	-	<b>19 316 615</b>	<b>1 923 696</b>	<b>360 693</b>	<b>120 231</b>	<b>386 332.3</b>	...	<b>2 790 952</b>	<b>22 107 567</b>
<b>III</b>	<b>Chi phí nhân công trực tiếp (622)</b>	<b>206 707 287</b>	2 746 990	209 454 277	27 997 088	5 249 439	1 749 813	4 134 145.8	...	<b>39 130 406</b>	248 584 683
9	Tổ lắp ráp I – PXL	9 506 000	80 000	9 586 000	2 831 232	530 856	176 952	190 120	...	3 729 160	13 315 160
10	Tổ lắp ráp II – PXL	11 482 000	274 573	11 756 573	2 868 608	537 864	179 288	229 640	...	3 815 400	15 571 973
11	Tổ hạ dây – PXL	9 715 200	428 265	10 143 465	2 917 664	547 062	182 354	194 304	...	3 841 384	13 984 849
...	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	...	.....	.....
14	<b>Tổ quản dây – PXL</b>	<b>4 602 000</b>	<b>100 000</b>	<b>4 702 000</b>	<b>873 664</b>	<b>163 812</b>	<b>54 604</b>	<b>92 040</b>	...	<b>1 184 120</b>	<b>5 886 120</b>
15	Tổ Nhựa – PX Ép nhựa	29 472 206	100 000	29 639 825	3 263 392	611 886	203 962	589 444.1	...	4 668 684	34 308 509
...	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	...	.....	.....
18	Tổ đập – PXC	10 986 048	268 696	11 254 744	1 774 192	332 661	110 887	219 720.96	...	243 7462	13 692 206
19	Tổ rút thép - PXCK	15 365 440	100 000	15 465 440	59 616	11 178	3 726	307 3089	...	381 8289	15 847 269
<b>Tổng cộng( I + II +III )</b>		<b>435 303 676</b>	<b>2 944 090</b>	<b>438 247 766</b>	<b>51 396 720</b>	<b>9 636 885</b>	<b>3 212 295</b>	<b>8 706 074</b>	...	<b>72 951 974</b>	<b>511 199 740</b>

Hải Phòng, ngày 31 tháng 12 năm 2010

Giám đốc

Phòng Tổ chức – hành chính

Người lập biểu

**Biểu 2.25: Bảng ký nhận lương toàn công ty**

**CÔNG TY CỔ PHẦN ĐIỆN CƠ HẢI PHÒNG**  
**BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG**  
**TỔNG HỢP TOÀN CÔNG TY**

Tính theo kết quả SXKD năm 2010

STT	Họ tên	Số người	Thành tiền	Ký nhận
1	Phòng tổ chức hành chính	21	60 441 136	
2	Phòng tiêu thu sản phẩm	19	42 837 453	
<b>3</b>	<b>Phòng tài chính kế toán</b>	<b>4</b>	<b>13 083 657</b>	
4	Phòng KCS	10	20 636 586	
5	Phòng kế hoạch vật tư	16	43 486 142	
6	Phòng kỹ thuật	4	11 035 365	
7	Phòng quản lý – PXL	2	7 018 009	
8	Tổ lắp ráp I – PXL	6	8 604 367	
9	Tổ lắp ráp II – PXL	7	10 522 395	
10	Tổ lắp ráp III(Quạt CN)	8	16 388 508	
11	Tổ lắp ráp Đ/cơ quạt	5	10 697 907	
12	Tổ hạ dây – PXL	10	8 858 406	
<b>13</b>	<b>Tổ quản dây – PXL</b>	<b>3</b>	<b>4 237 866</b>	
14	Tổ Nhựa – PX Ép nhựa	13	27 906 146	
<b>15</b>	<b>Phòng QLý – PXCK</b>	<b>5</b>	<b>18 294 650</b>	
16	Tổ Hàn lồng – PXCK	18	43 056 390	
17	Tổ phun sơn – PXCK	21	39 948 458	
18	Tổ dập – PXCK	6	10 312 202	
19	Tổ rút thép - PXCK	4	15 178 768	
	<b>Tổng cộng</b>	<b>175</b>	<b><u>412 544 411</u></b>	

Hải Phòng, ngày 31 tháng 12 năm 2010

**Giám đốc**

**Trưởng phòng KT - TC**

**Người lập biểu**

**Biểu 2.26: Phiếu chi**

**Đơn vị:** CTY CỔ PHẦN ĐIỆN CƠ HẢI PHÒNG

**Địa chỉ:** 734 Nguyễn Văn Linh- Niệm Nghĩa- Lê Chân- HP

**Mẫu số:02 - TT**

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-BTC ngày 20/3/2006 của Bộ trưởng BTC)

**PHIẾU CHI**

*Ngày 31 tháng 12 năm 2010*

Số: 997

Nợ: 334

Có: 111

Họ tên người nhận tiền:....Theo bảng thanh toán lương T12/2010 .....

Địa chỉ:..... Cty Cổ phần Điện cơ Hải Phòng.....

Lý do chi: .....Thanh toán 1 phần tiền lương tháng 12/2010.....

Số tiền:.... 214 198 898 đồng.....(*Viết bằng chữ*):...*Hai trăm mười bốn triệu, một trăm chín mươi tám nghìn, tám trăm chín mươi tám đồng chẵn* .....

<b>Thủ trưởng đơn vị</b>	<b>Kế toán trưởng</b>	<b>Người lập</b>	<b>Người nhận</b>	<b>Thủ quỹ</b>
<i>(Ký, họ tên, đóng dấu)</i>	<i>(Ký, họ tên)</i>	<i>(Ký, họ tên)</i>	<i>(Ký, họ tên)</i>	<i>(Ký, họ tên)</i>

Kèm theo...01...Chứng từ gốc: ....Bảng thanh toán tiền lương.....

Đã nhận đủ số tiền (Viết bằng chữ):.....

+ Tỷ giá ngoại tệ (vàng bạc, đá quý):.....

+ Số tiền quy đổi:.....

**Biểu 2.27: Ủy nhiệm chi**

<b>ỦY NHIỆM CHI</b>		Số: 710									
CHUYỂN KHOẢN, CHUYỂN TIỀN THU, ĐIỆN		Lập ngày: 31/12/2010									
Tên đơn vị trả tiền: <b>CTY cổ phần Điện Cơ Hải Phòng</b>		Phần do NH ghi  TK NỢ  TK CÓ									
Số tài khoản: <b>102010000205036</b>											
Tại ngân hàng: <b>Công thương – CN Hồng Bàng Tỉnh, TP: Hải phòng</b>											
Đơn vị nhận tiền: <b>Như danh sách đính kèm</b>											
Số tài khoản:											
Tại ngân hàng: <b>Công thương – CN Hồng Bàng Tỉnh, TP: Hải phòng</b>											
Số tiền bằng chữ: <b>Một trăm chín mươi tám triệu, ba trăm bốn mươi năm nghìn, năm trăm mười ba đồng chẵn./.</b>		Số tiền bằng số <b>198 345 513 đ</b>									
Nội dung thanh toán: <b>- Thanh toán lương tháng 12/2010</b>											
<table border="0" style="width: 100%;"><tr><td style="width: 33%; text-align: center;"><b>Đơn vị trả tiền</b></td><td style="width: 33%; text-align: center;"><b>Ngân hàng A</b></td><td style="width: 33%; text-align: center;"><b>Ngân hàng B</b></td></tr><tr><td style="border-right: 1px dashed black; padding: 5px;"><b>Kế toán      Chủ tài khoản</b></td><td style="border-right: 1px dashed black; padding: 5px;"><b>Ghi số ngày : 31/12/2010</b></td><td style="padding: 5px;"><b>Ghi số ngày:</b></td></tr><tr><td style="border-right: 1px dashed black; padding: 5px;"></td><td style="border-right: 1px dashed black; padding: 5px;"><b>Kế toán      TP. Kế toán</b></td><td style="padding: 5px;"><b>Kế toán      TP. Kế toán</b></td></tr></table>		<b>Đơn vị trả tiền</b>	<b>Ngân hàng A</b>	<b>Ngân hàng B</b>	<b>Kế toán      Chủ tài khoản</b>	<b>Ghi số ngày : 31/12/2010</b>	<b>Ghi số ngày:</b>		<b>Kế toán      TP. Kế toán</b>	<b>Kế toán      TP. Kế toán</b>	
<b>Đơn vị trả tiền</b>	<b>Ngân hàng A</b>	<b>Ngân hàng B</b>									
<b>Kế toán      Chủ tài khoản</b>	<b>Ghi số ngày : 31/12/2010</b>	<b>Ghi số ngày:</b>									
	<b>Kế toán      TP. Kế toán</b>	<b>Kế toán      TP. Kế toán</b>									

**Biểu 2.28: NHẬT KÝ CHỨNG TỪ SỐ 1**

**NHẬT KÝ CHỨNG TỪ SỐ 1**

**Ghi có Tài khoản 111 – Tiền mặt**

*( Từ ngày 1/12/2010 đến ngày 31/12/2010)*

Ngày	Ghi Có TK 111 – Ghi Nợ các TK khác							Cộng Có TK 111
	112	...	334	....	338	642	...	
....	...	...	...	....	...		....	....
6/12			8 800 000	...		7 144 761	...	<b>8 800 000</b>
...	...	...	...	...	...		...	...
22/12		...			...	5 862 000		<b>31 463 302</b>
...	...	...	...	...	...		...	...
30/12	800 000 000	...	187 213 547	...			...	<b>1 004 318 547</b>
31/12	280 000 000	...	214 198 898	...	17 682 822	19 856 636	...	<b>2 250 809 378</b>
<b>Cộng</b>	<b>1 660 000 000</b>	...	<b>503 245 038</b>	...	<b>150 422 735</b>	<b>100 190 836</b>	...	<b>4 429 572 752</b>

**Biểu 2.29. NHẬT KÝ CHỨNG TỪ SỐ 7**

**NHẬT KÝ CHỨNG TỪ SỐ 7**

Phần 1: Tập hợp chi phí sản xuất, kinh doanh toàn Doanh nghiệp

Ghi Có các TK: 142,152,153,154,214,335,334,338,611,621,622,623,627...

( Từ ngày 1/12/2010 đến ngày 31/12/2010)

STT	Các TK ghi Có	...	214	334	...	338	...	Các TK phản ánh ở các NKCT khác		Tổng cộng chi phí
	Các TK ghi Nợ							NKCT số 1	.....	
	.....	...	.....	.....	.....	.....	...	.....	.....	.....
	TK622	...		<b>206 707 287</b>	.....	<b>39 130 406</b>	...		.....	<b>5 904 930 860</b>
	TK627	...	870 738 145	<b>26 772 077</b>	.....	<b>3 969 361</b>	...	24 671 036	.....	<b>2 250 194 874</b>
	TK 641	...	134 393 621		.....		...	167 036 389	.....	<b>301 430 010</b>
	TK 642	...	58 861 337	<b>201 824 312</b>	.....	<b>29 852 207</b>	...	100 190 836	.....	<b>743 028 338</b>
	.....	...	.....	.....	.....	.....	...	.....	.....	.....
	Cộng	...	<b>1 063 993 103</b>	<b>8 883 891 735</b>	.....	<b>1 202 054 538</b>	...	<b>4 429 572 752</b>	.....	<b>27 879 478 980</b>

**Biểu 2.30: NHẬT KÝ CHỨNG TỪ SỐ 10**

**NHẬT KÝ CHỨNG TỪ SỐ 10**

Ghi có TK 338: Phải trả, phải nộp khác

(Từ ngày 1/12/2010 đến ngày 31/12/2010)

Ngày	SDDK		Ghi Nợ TK 338, ghi Có các TK liên quan				Ghi có TK 338, ghi Nợ các TK liên quan						SDCK	
	Nợ	Có	111	112	...	Cộng	622	627	642	334	...	Cộng	Nợ	Có
	<u>138 798 293 528</u>				...						...			
....			.....	.....	...	.....	.....	.....	.....	.....	...	.....		
31/12			<b>17 682 822</b>	<b>86 644 711</b>	...	<b>104 327 533</b>	<b>39 130 406</b>	<b>3 969 361</b>	<b>29 852 207</b>	<b>25 703 355</b>	...	<b>102 658 114</b>		
....			.....	.....	...	.....	.....	.....	.....	.....	...	.....		
<b>Cộng</b>			<b>17 682 822</b>	<b>86 644 711</b>	...	<b>150 422 735</b>	<b>602 731 505</b>	<b>113 465 118</b>	<b>293 515 948</b>	<b>154 953 006</b>	...	<b>1 202 054 538</b>		
													<u>137 746 661 725</u>	



**Biểu 2.32: BẢNG KÊ SỐ 4**

**BẢNG KÊ SỐ 4**

**Tập hợp: Chi phí sản xuất theo phân xưởng**

*( Từ ngày 1/12/2010 đến ngày 31/12/2010)*

STT	Các TK ghi Có	...	154	334	...	338	...	Các TK phản ánh ở các NKCT khác			Cộng CP thực trong tháng
	Các TK ghi Nợ							NKCT số 1	NKCT số 2	...	
	...	...	.....	.....	.....	.....	...	.....	.....	...	.....
	TK 622 - Chi phí nhân công trực tiếp		5 904 930 860	<b>206 707 287</b>		<b>39 130 406</b>	...	.....	.....	...	<b>5 904 930 860</b>
	TK 627 – Chi phí sản xuất chung		5 851 665 243	<b>26 772 077</b>		<b>3 969 361</b>	....	4 282 636	5 346 400	...	<b>15 250 194 874</b>
	.....	...	.....	.....	...	.....	....	.....	.....	...	.....
	<b>Cộng</b>	...	<b>87 780 537 946</b>	<b>233 479 364</b>	...	<b>602 731 505</b>	...	<b>4 282 636</b>	<b>5 346 400</b>	...	<b>109 831 832 578</b>

**Biểu 2.33: BẢNG KÊ SỔ 5**

**BẢNG KÊ SỔ 5**

**Tập hợp: - Chi phí bán hàng**

**- Chi phí quản lý doanh nghiệp**

*( Từ ngày 1/12/2010 đến ngày 31/12/2010)*

STT	Các TK ghi Có	...	152	214	3337	334	...	338	...	Các TK phản ánh ở các NKCT khác		Cộng CP thực trong tháng
	Các TK ghi Nợ									NKCT số 1	NKCT số 2	
	...	...	.....	....	....	....	.....	....	...	....	....	....
	TK 641 Chi phí bán hàng			134.393.621			.....		...	167.036.389		<b>301.430.010</b>
	TK 642 Chi phí QLDN		3.786.991	58.861.337	120.641.000	<b>201 824 312</b>	....	<b>29 852 206</b>	....	100.190.836	110.319.617	<b>743 028 338</b>
	.....	...	.....	.....	.....	.....	.....	.....	....	.....	.....	.....
	<b>Cộng</b>	...	<b>1 555 179 090</b>	<b>193 254 658</b>	<b>120 641 000</b>	<b>201 824 312</b>	.....	<b>29 852 206</b>	...	<b>267 227 225</b>	<b>110 319 617</b>	<b>5 206 583 064</b>

**Biểu 2.34: SỔ CÁI TK 334**

**SỔ CÁI TK 334**

**Công ty Cổ Phần Điện Cơ Hải Phòng**

<b>Số dư đầu năm</b>	
Nợ	Có
<b><u>6 666 333 373</u></b>	

**SỔ CÁI**  
**TK 334 – Phải trả công nhân viên**  
 (Trích tháng 12 năm 2010)

STT	Ghi Có các TK đối ứng Nợ với TK này	Tháng 12
	TK 111	503 245 038
	TK 338	154 953 006
	.....	.....
	Cộng phát sinh Nợ	<b>881 437 739</b>
	Tổng số phát sinh Có	<b>8 883 891 735</b>
	Số dư cuối tháng	
	Nợ	
	Có	<b><u>1 336 120 623</u></b>

*Ngày 31 tháng 12 năm 2010*

**KẾ TOÁN GHI SỔ**

*(Ký, họ tên)*

**KẾ TOÁN TRƯỞNG**

*(Ký, họ tên)*

**GIÁM ĐỐC**

*(Ký, họ tên)*

**Biểu 2.35: SỔ CÁI TK 338**

**SỔ CÁI TK 338**

**Công ty Cổ Phần Điện Cơ Hải Phòng**

<b>Số dư đầu năm</b>	
Nợ	Có
<b><u>138 798 293 528</u></b>	

**SỔ CÁI**  
TK 338 – Phải trả, phải nộp khác  
(Trích tháng 12 năm 2010)

STT	Ghi Có các TK đối ứng Nợ với TK này	Tháng 12
	TK 111	17 682 822
	TK 112	86 644 711
	.....	.....
	Cộng phát sinh Nợ	<b>150 422 735</b>
	Tổng số phát sinh Có	<b>1 202 054 538</b>
	Số dư cuối tháng	
	Nợ	<b><u>137 746 661 725</u></b>
	Có	

Ngày 31 tháng 12 năm 2010

**KẾ TOÁN GHI SỔ**

(Ký, họ tên)

**KẾ TOÁN TRƯỞNG**

(Ký, họ tên)

**GIÁM ĐỐC**

(Ký, họ tên)

## PHẦN III

### MỘT SỐ ĐỀ XUẤT NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TỔ CHỨC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐIỆN CƠ HẢI PHÒNG

#### 3.1. Đánh giá chung về tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần Điện cơ Hải Phòng

##### 3.1.1. Thực hiện chính sách tiền lương hợp lý đem lại hiệu quả cao cho công ty

Tiền lương bao gồm tất cả những hình thức bù đắp mà doanh nghiệp dành cho người lao động. Nó bao gồm tiền lương, tiền thưởng, tiền hoa hồng và các hình thức trả tiền khác. Có rất nhiều yếu tố động lực, có chức năng đòn bẩy kinh tế như sự đảm bảo địa vị công tác, sự đánh giá cao và nhiều điều kiện tốt, ảnh hưởng đến người lao động nhưng tiền công là một trong những vấn đề hàng đầu.

Vì vậy mà tiền công giữ vai trò hết sức quan trọng trong quản lý nhân sự của công ty và ảnh hưởng đến kết quả kinh doanh. Do đó ban lãnh đạo công ty phải đảm bảo chắc chắn rằng nó được quan tâm đúng mức và theo chính sách tiền công đúng đắn.

Chính sách tiền lương mới trong nền kinh tế thị trường thì phải dựa vào số lượng và chất lượng lao động và đảm bảo tái sản xuất cho người lao động, để tiền lương thực sự đóng vai trò là đòn bẩy kinh tế trong doanh nghiệp. Khi xây dựng chính sách tiền lương cần chú ý đáp ứng các yêu cầu sau:

- Tạo điều kiện thuận lợi cho việc thực hiện hoạt động kinh doanh
- Chế độ trả lương phải công bằng và có tác dụng tích cực
- Chế độ trả lương phải mềm dẻo, phải đơn giản và phải gắn liền với công sức và thành tích
- Chế độ trả lương phụ thuộc vào lương của doanh nghiệp và phải căn cứ vào mức lương hiện hành trên thị trường.

Thực hiện đúng các yêu cầu trên sẽ khuyến khích người lao động hăng say làm việc, tăng năng suất lao động, ngày càng nâng cao trình độ chuyên môn giúp cho công ty đạt kết quả cao trong hoạt động sản xuất kinh doanh, tăng doanh thu đồng thời tăng lợi nhuận cho công ty

Điều quan trọng và khó khăn nhất là làm sao để có mức chi trả hợp lý và có cách thức trao trả có tác dụng khuyến khích nhất

### **3.1.2. Nhận xét chung về tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty**

Qua một thời gian tìm hiểu thực tế công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ Phần Điện Cơ Hải Phòng, dựa trên những kiến thức, lý luận cơ bản về hạch toán kế toán tiền lương đã được trang bị trang ghế nhà trường, em xin đưa ra một số nhận xét về thực trạng công tác kế toán tiền lương của Công ty.

#### **3.1.2.1. Ưu điểm**

Nhìn chung về tổ chức công tác kế toán tiền lương tại công ty tương đối tốt. Bộ máy kế toán được tổ chức chuyên sâu và đồng bộ, khoa học. Mỗi kế toán viên chịu trách nhiệm về một phần hành cụ thể nên dễ dàng phát huy được khả năng tập trung và chuyên môn hóa công việc. Tạo điều kiện nâng cao chất lượng nghiệp vụ và công tác kế toán.

Công ty áp dụng chế độ kế toán hiện hành theo đúng quy định của nhà nước với các Thông tư, quyết định hướng dẫn sửa đổi luôn được cập nhật và bổ sung. Đội ngũ kế toán viên có trình độ chuyên môn cao luôn tích cực học hỏi và nâng cao hơn nữa kiến thức chuyên sâu luôn đáp ứng được áp lực, quy mô, cường độ công việc ngày càng gia tăng khi xã hội ngày càng phát triển.

Về hạch toán tiền lương Kế toán đã phản ánh đầy đủ, chính xác, rõ ràng, theo từng nghiệp vụ phát sinh và các khoản mục cụ thể trên tài khoản 334 theo đúng nguyên tắc hạch toán kế toán cụ thể tại công ty và quy định của Nhà nước.

Đồng thời các chứng từ sổ sách được lưu trữ có hệ thống, rõ ràng qua hệ thống máy vi tính đảm bảo việc truy nhập và tra cứu số liệu một cách tiện lợi.

Về hạch toán các khoản trích theo lương được hạch toán và trích nộp BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ theo đúng quy định và đúng đối tượng.

Lương và các khoản thu nhập khác như phụ cấp lương làm thêm, thưởng luôn được thanh toán đúng kì và chi trả cho người lao động đúng kì hạn.

Chi phí tiền lương, BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ luôn được phản ánh và phân bổ đúng cho từng phòng ban và chi phí, hạch toán rõ ràng, nộp kinh phí các khoản trích nộp lên cơ quan cấp trên đúng thời hạn.

### **3.1.2.2. Nhược điểm**

Mặc dù công ty đã đưa tin học vi tính vào hỗ trợ công tác hạch toán và lưu trữ số liệu nhưng chưa thực sự phát huy hết được hiệu quả của kỹ thuật công nghệ vi trình độ vi tính, ứng dụng của nhân viên còn hạn chế.

Công ty vẫn duy trì hình thức Nhật ký chứng từ trong giai đoạn bước sang cổ phần hóa không còn phù hợp thiếu tính tiện ích. Hình thức này gây ra không ít khó khăn trong công tác ghi sổ, không thuận lợi cho quá trình chuyên môn hóa nghiệp vụ. theo em công ty nên áp dụng hình thức Nhật ký chung sẽ thu gọn được nhiều công đoạn rườm rà trong hình thức. Với hình thức này sẽ giúp Công ty quản lý chặt chẽ hơn và dễ dàng tra cứu hơn khi tất cả các nghiệp vụ kinh tế phát sinh được phản ánh đầy đủ trình tự vào sổ nhật ký chung.

Kế toán tiền lương căn cứ vào bảng chấm công để tính ra lương phải trả cho người lao động cũng còn nhiều hạn chế do việc đi muộn về sớm của người lao động và cán bộ công nhân viên không được thể hiện trên bảng chấm công này. Do vậy việc quản lý quỹ lương cũng khó kiểm soát dẫn đến thất thoát thời gian lao động.

Vấn đề tính lương làm thêm chưa được quan tâm đúng mực, dễ kích lệ và tạo tinh thần làm việc gán bó lâu dài giữa lao động và quý công ty.

### **3.2. Một số biện pháp nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty CP Điện cơ Hải Phòng**

#### **3.2.1. Sự cần thiết phải hoàn thiện công tác kế toán tiền lương tại Công ty CP Điện cơ Hải Phòng**

Nếu đứng trên góc độ kinh tế mà xem xét thì tiền công và đời sống người lao động là vô cùng phức tạp và cùng một lúc tiền lương được nghiên cứu ở cả tầm vi mô và vĩ mô. Mỗi doanh nghiệp tùy thuộc vào đặc điểm quản lý, tổ chức sản xuất, tính chất công việc đều phải xây dựng các chế độ quản lý và hạch toán tiền lương khác nhau. Tuy nhiên do có sự thay đổi về quy mô, hình thái xã hội đòi hỏi các chủ doanh nghiệp phải lường nỗ lực khác phục những hạn chế còn tồn tại trong công tác quản lý của mình để ngày càng hoàn thiện hơn công tác kế toán tiền lương tại doanh nghiệp.

Việc hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương nhằm thực hiện các mục tiêu sau:

- Tiền lương đảm bảo cho người lao động thỏa mãn được nhu cầu tối thiểu trong đời sống hàng ngày, từng bước nâng cao đời sống vật chất của người lao động
- Tiền lương trở thành công cụ đặc lực, động lực thúc đẩy hoạt động sản xuất kinh doanh, khuyến khích người lao động làm việc đạt hiệu quả cao.
- Cung cấp thông tin rõ ràng, dễ hiểu cho người lao động và các đối tượng quan tâm khác.
- Phát huy vai trò chủ động sáng tạo, trách nhiệm của người sử dụng lao động.

Việc hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của Công ty phải dựa vào nguyên tắc sau:

- Hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của Công ty phải tuân thủ theo các nguyên tắc, điều khoản trong Bộ luật lao động, các chính sách, chế độ tiền lương do Nhà nước ban hành.



- Hoàn thiện kế toán tiền lương phải đảm bảo thực hiện đúng theo chế độ kế toán hiện hành và không làm vỡ thống nhất của chế độ kế toán.

### **3.2.2. Một số giải pháp đề xuất nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương**

#### **3.2.2.1 Giải pháp về công tác chấm công**

Tại Công ty số liệu chấm công đưa về cho kế toán tiền lương được phòng ban tổng hợp và đưa về cho người lao động. do vậy tình trạng thất thoát giờ lao động và một số hành động tiêu cực là không thể tránh khỏi và khó kiểm soát. Xét thấy Công ty Cổ Phần Điện Cơ Hải Phòng hoạt động chủ yếu trong lĩnh vực sản xuất và dịch vụ do vậy việc để thất thoát ngày giờ lao động sẽ ảnh hưởng trực tiếp tới doanh thu. Với quy mô không nhỏ cùng với ngày nay khoa học phát triển Công ty có thể áp dụng một số hình thức chấm công mới đang được áp dụng ngày càng phổ biến ở Việt Nam như quét thẻ nhân viên hay chấm công bằng dấu vân tay.... Để mang lại hiệu quả tốt nhất trong việc quản lý giờ công lao động.

**Ưu điểm:** Quản lý tốt thời gian làm việc cho cán bộ công nhân viên, góp phần tạo dựng kỷ luật lao động theo đúng tác phong công nghiệp nhanh, chính xác, hiệu quả.

**Nhược điểm:** Chi phí cao và đòi hỏi người quản lý phải có trình độ tin học nhất định để vận hành và sử dụng tốt các phương tiện máy móc hiện đại như máy quét thẻ, quét vân tay....

#### **3.2.2.2. Giải pháp về hình thức sổ kế toán**

Hiện tại Công ty vẫn áp dụng hình thức Nhật ký – chứng từ khi Công ty đã bước sang cổ phần hóa đã không còn hợp lý vì nó mang lại khối lượng công việc lớn, hình thức khá rườm rà với các Nhật ký chứng từ, sổ cái, bảng kê, bảng tổng hợp,... Vì vậy theo em trong thời gian tới Công ty nên chuyển đổi sang hình thức Nhật ký chung nhằm giảm thiểu được khối lượng công việc, nâng cao chất lượng nghiệp vụ. trên thực tế Công ty có bề dày phát triển khá lâu năm do vậy việc áp dụng Nhật ký – chứng từ cũng đi vào guồng quay, nhưng trên thực tế chứng minh theo thời gian cùng quá trình cổ phần hóa nó sẽ không còn phù hợp nữa.

**Ưu điểm:** Hình thức Nhật ký chung đơn giản dễ hiểu và dễ thao tác, dễ đối chiếu theo dõi không đòi hỏi trình độ chuyên môn và tổng quát cao dễ dàng áp dụng cho mọi Doanh nghiệp.

Xã hội không ngừng phát triển cái cũ luôn được kế thừa cùng với nó là sự ra đời cái mới tiến bộ hơn. Nhưng cái cũ không còn phù hợp sẽ bị đào thải theo quy luật của nó

**Nhược điểm:** Việc thay đổi hình thức kế toán mới cũng sẽ gặp phải không ít khó khăn và cần nhiều thời gian.

### **3.2.2.3. Giải pháp về công tác tính tiền lương, tiền thưởng và chi trả lương cho người lao động**

Trả lương cho người lao động xuất phát từ giá trị sức lao động mà họ đã cung cấp cho công ty trên cơ sở số lượng và chất lượng lao động. Nhìn chung công tác tiền lương của Công ty còn nhiều điểm chưa hợp lý. Song tồn tại lớn nhất là không cân đối giữa lương trực tiếp và lương gián tiếp

- Lương trực tiếp trả trên cơ sở khối lượng công việc thực tế hoàn thành và đơn giá tiền lương được thường xuyên rà soát và thay đổi phù hợp từng công việc cụ thể. Đó là điều kiện tốt để trả lương theo giá trị sức lao động. tuy nhiên hạn chế ở đây là đơn giá tiền lương mà Công ty trả cho người lao động so với giá bán sản phẩm còn rất thấp. Mặt khác công ty chưa áp dụng trả lương theo đơn giá lũy tiến sản phẩm và đơn giá làm thêm giờ. Tức là sản phẩm làm vượt định mức và sản phẩm làm thêm giờ vẫn chỉ được tính theo đơn giá bình thường. Do đó Công ty nên áp dụng thêm chính sách về lương thêm giờ, lương làm việc các ngày Lễ, Tết, chủ nhật. Áp dụng chính sách thưởng theo lương cho cả lao động trực tiếp.

- Lương gián tiếp được trả theo thang lương, hệ số lương do Công ty tự xây dựng dựa trên cơ sở áp dụng hệ thống thang bảng lương của Nhà nước. Như vậy thì tiền lương được tính dựa trên đánh giá theo khối lượng công việc thực tế theo chuyên môn nghiệp vụ. Song hạn chế trong hình thức lương này là công ty sẽ gặp khó khăn trong việc xây dựng các tiêu chuẩn đánh giá mức độ hoàn thành công

việc của từng lao động. Ngoài ra lương gián tiếp còn chiếm tỷ trọng tương đối cao trong tổng quỹ lương của Công ty và mức lương trung bình khối gián tiếp cao hơn nhiều so với lương trung bình của khối trực tiếp. Vì vậy công ty phải thống nhất trong cách tính lương.

Như đã biết, ngoài tiền lương thì hàng tháng( quý, năm) người lao động còn được hưởng những khoản tiền thưởng khác. Việc khen thưởng cho tập thể các nhân có những đóng góp vào kết quả kinh doanh hết sức quan trọng. Tuy nhiên mức thưởng phản ánh đúng những cống hiến của người lao động, phải tạo động lực và tất nhiên là cũng phải đảm bảo tính công bằng. Có như vậy mới mong mang lại hiệu quả từ những phần thưởng đó. Vậy Ban lãnh đạo Công ty cần quan tâm tới vấn đề này và có chính sách điều chỉnh cho phù hợp nhằm đảm bảo tính công bằng trong trả lương và thưởng cho người lao động.

Cách thức trả lương của Công ty trả theo đơn vị, phòng ban, phân xưởng. Do đó sẽ rất hạn chế trong quản lý quỹ lương của từng cán bộ công nhân viên, nhất là trong việc chia lương tập thể. Ngoài ra trong cách tính chia lương tập thể của công ty không phản ánh hết trình độ của người lao động và mức độ hoàn thành công việc của mỗi người. Hơn nữa thời gian tính chia lương là tính theo ngày làm việc, chưa cụ thể theo giờ công. Vì vậy việc đảm bảo tính công bằng trong chia lương tập thể khá nhạy cảm vì nó liên quan đến quyền lợi của mỗi cá nhân cũng như tập thể người lao động. Nếu chia lương không công bằng sẽ tạo ra sự bất mãn cho người lao động và điều đó là nguyên nhân dẫn đến phá vỡ tổ chức. Muốn vậy:

- Các đơn vị phân xưởng phải thực hiện nghiêm túc quy chế chấm công cho từng lao động, đơn vị thời gian dùng trong chấm công phải được tính chính xác đến từng giờ, từng phút.

- Tổ chức giám sát việc chia lương dưới các phân xưởng nhằm phát hiện các vướng mắc và đề ra phương pháp giải quyết để người lao động yên tâm và thỏa mãn với mức lương mình được nhận

**Ưu điểm:** Đảm bảo tăng lương cho người lao động và tiết kiệm chi phí

**Nhược điểm:** Làm tăng chi phí quản lý doanh nghiệp và chi phí bán hàng làm giảm doanh thu.

#### **3.2.2.4. Giải pháp về trình độ tin học**

Để tránh lãng phí những tính năng tiên tiến của khoa học ứng dụng trong văn phòng Công ty cũng nên quan tâm đến công tác đào tạo chuyên môn vi tính văn phòng và kế toán máy cho đội ngũ nhân viên đặc biệt là nhân sự phòng kế toán.

Thường xuyên đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ kiến thức cho cán bộ công nhân viên về tin học văn phòng ứng dụng, áp dụng các chuẩn mực kế toán mới.

Trang bị máy móc phục vụ công tác hạch toán kế toán, quản lý thống kê, đảm bảo tính bảo mật, công khai số liệu trong công ty.

**Ưu điểm:** Vận dụng được những tiện ích của tiến bộ khoa học vào công tác quản lý, giảm sự chênh lệch trình độ giữa cán bộ công nhân viên trong Công ty.

**Nhược điểm:** Tăng chi phí quản lý doanh nghiệp làm giảm doanh thu.

Ngoài những biện pháp kể trên, để nâng cao hiệu quả công tác tiền lương, Công ty cần quan tâm đến việc xây dựng văn hóa doanh nghiệp để khẳng định uy tín của Công ty trên thị trường cũng như đối với từng thành viên, người lao động của mình. Công ty cũng cần quan tâm đến việc cải thiện điều kiện làm việc, tạo dựng môi trường làm việc văn minh, trong sạch nhằm làm cho người lao động yên tâm gắn bó lâu dài với Công ty.

#### **3.2.2.5. Giải pháp về sổ chi tiết**

Công ty nên mở sổ chi tiết với TK 334, TK 338. Việc mở sổ chi tiết TK 334, TK 338 sẽ giúp công tác hạch toán được kịp thời, chính xác làm căn cứ để so sánh đối chiếu sổ sách, thuận lợi cho việc theo dõi chi phí tiền lương cho từng bộ phận trong từng tháng. Việc mở sổ chi tiết theo dõi cho từng tài khoản là căn cứ quan trọng để đối chiếu với sổ cái. Mẫu sổ chi tiết TK 334, TK 338 như sau:

**Biểu 2.36.Sổ chi tiết**

**Đơn vị:** CTY CỔ PHẦN ĐIỆN CƠ HẢI PHÒNG  
**Địa chỉ:** 734 Nguyễn Văn Linh- Niệm Nghĩa- Lê Chân- HP

**Mẫu số S38-DN**  
(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-BTC  
ngày 20/3/2006 của Bộ trưởng BTC)

**SỔ CHI TIẾT TÀI KHOẢN**

**SHTK:** TK 334, TK 338    **Tên TK:** .....

Tháng.....năm

**Đơn vị tính: VNĐ**

Chứng từ		Diễn giải	SHTK ĐƯ	Số phát sinh		Số dư	
SH	SH			Nợ	Có	Nợ	Có
		<u>Số dư đầu kỳ</u>					
		<u>Số phát sinh</u>					
		<u>Công số phát sinh</u>					
		<u>Số dư cuối kỳ</u>					

Hải phòng, ngày ... tháng .... Năm

**Người lập biểu**

(Ký, họ tên)

**Kế toán trưởng**

(Ký, họ tên)

**Giám đốc**

(Ký, họ tên, đóng dấu)

Căn cứ vào các số liệu tiền lương của Công ty tháng 12/2010 ta có thể lập sổ chi tiết cho TK liên quan như sau:

**Biểu 2.37: Sổ chi tiết TK 334**

**Đơn vị:** CTY CỔ PHẦN ĐIỆN CƠ HẢI PHÒNG  
**Địa chỉ:** 734 Nguyễn Văn Linh- Niệm Nghĩa- Lê Chân- HP

**Mẫu số S38-DN**  
(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-BTC ngày 20/3/2006 của Bộ trưởng BTC)

**SỔ CHI TIẾT TÀI KHOẢN**

**SHTK: TK 334    Tên TK: Phải trả người lao động**

Tháng 12 năm 2010

**Đơn vị tính: VNĐ**

Chứng từ		Diễn giải	TK ĐƯ	Số phát sinh		Số dư	
SH	SH			Nợ	Có	Nợ	Có
		<b>Số dư đầu kỳ</b>				<b>6 666 333 373</b>	
		<b>Số phát sinh</b>					
....	....	.....	....	.....	.....	...	...
31/12	PK12	Lương phải trả CNVC phòng tài chính kế toán	642		10 920 800		
31/12	PK13	Khấu trừ BH vào lương phòng tài chính kế toán	338	891 843			
31/12	PK15	Lương phải trả CNV phòng QL PXCK	627		12 023 100		
31/12	PK16	Khấu trừ BH vào lương phải trả phòng QL PXCK	338	1 021 965			
....	....	.....	....	.....	.....	...	...
		<b>Công số phát sinh</b>		<b>881 437 739</b>	<b>8 883 891 735</b>		
		<b>Số dư cuối kỳ</b>					<b>1 336 120 623</b>

Hải phòng, ngày ... tháng .... năm

**Người lập biểu**

(Ký, họ tên)

**Kế toán trưởng**

(Ký, họ tên)

**Giám đốc**

(Ký, họ tên, đóng dấu)

**Biểu 2.38: Sổ chi tiết TK 338**

**Đơn vị:** CTY CỔ PHẦN ĐIỆN CƠ HẢI PHÒNG

**Mẫu số S38-DN**

**Địa chỉ:** 734 Nguyễn Văn Linh- Niệm Nghĩa- Lê Chân- HP (Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-BTC ngày 20/3/2006 của Bộ trưởng BTC)

**SỔ CHI TIẾT TÀI KHOẢN**

**SHTK: TK 338 Tên TK: Phải trả, phải nộp khác**

Tháng 12 năm 2010

**Đơn vị tính: VNĐ**

Chứng từ		Diễn giải	TK ĐƯ	Số phát sinh		Số dư	
SH	SH			Nợ	Có	Nợ	Có
		<b>Số dư đầu kỳ</b>				<b>138 798 293 528</b>	
		<b>Số phát sinh</b>					
....	....	.....	.....	.....	.....	...	...
31/12	PK13	Khấu trừ BH vào lương phòng tài chính kế toán	334		891 843		
31/12	PK14	Khấu trừ BH vào chi phí phòng tài chính kế toán	642		2 463 670		
31/12	PK16	Khấu trừ BH vào lương phải trả phòng QL PXCK	334		1 021 965		
31/12	PK17	Khấu trừ BH vào chi phí phải trả phòng QL PXCK	627		2 790 952		
....	....	.....	.....	.....	.....	...	...
		<b>Công số phát sinh</b>		<b>150 422 735</b>	<b>1 202 054 538</b>		
		<b>Số dư cuối kỳ</b>				<b>137 746 661 725</b>	

Hải phòng, ngày ... tháng .... năm

**Người lập biểu**

(Ký, họ tên)

**Kế toán trưởng**

(Ký, họ tên)

**Giám đốc**

(Ký, họ tên, đóng dấu)

### 3.3. Điều kiện thực hiện giải pháp

Để hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Điện cơ Hải Phòng thì không chỉ cần có sự cố gắng từ một phía mà cần phải có sự kết hợp của cá nhân, doanh nghiệp và nhà nước.

\* **Cá nhân – nhân viên kế toán:** Họ phải nhận thức được công việc kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của họ rất quan trọng vì nó là một bộ phận cấu thành nên giá thành sản xuất. Vì vậy, người làm nhiệm vụ kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương phải là người có trình độ chuyên môn – tức là người hiểu biết về lĩnh vực tiền lương và các chính sách, chế độ BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ.

Muốn vậy, nhân viên kế toán phải thường xuyên nghiên cứu, học hỏi, tìm hiểu những thông tin về chính sách kinh tế của nhà nước, tình hình kinh tế trong nước và ngoài nước thông qua các phương tiện truyền thông như báo chí, truyền hình, các trang web... để kịp thời tiếp cận những thay đổi về pháp luật, các chính sách kinh tế của nhà nước, chuẩn mực kế toán, kịp thời tiếp cận với sự thay đổi của nền kinh tế thế giới

\* **Doanh nghiệp:** Để đạt được trình độ mong muốn, nhân viên kế toán tiền lương phải nhận được sự hỗ trợ từ phía công ty. Muốn vậy công ty phải nhận thức được tầm quan trọng của việc hạch toán và chi trả lương, trả lương một cách đúng đắn không những giúp bảo đảm đời sống người lao động mà còn thúc đẩy tăng năng suất lao động, khuyến khích sáng tạo trong sản xuất từ đó hạ được giá thành sản phẩm. Vì vậy công ty phải lựa chọn nhân viên có trình độ chuyên môn trong việc kế toán tiền lương.

Đồng thời tạo điều kiện để nhân viên của công ty có thể nâng cao trình độ thông qua các khóa tập huấn của Bộ tài chính, cử họ đi học các khóa học ngắn hạn hoặc dài hạn.



\* **Nhà nước:** Nhà nước cũng không thể đứng ngoài cuộc. nền kinh tế nước ta chịu sự quản lý vĩ mô của Nhà nước, bởi vậy pháp luật và chính sách của Nhà nước ảnh hưởng không nhỏ tới sự phát triển của nền kinh tế. Để giúp các doanh nghiệp, các cá nhân nhận rõ được vai trò quan trọng của việc kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương thì Nhà nước phải:

- Có hệ thống pháp luật chặt chẽ, nghiên cứu và sửa đổi kịp thời các chính sách kinh tế, các chuẩn mực kế toán cho phù hợp với điều kiện phát triển của đất nước.

- Đưa ra các biện pháp thưởng hoặc phạt nghiêm minh, rõ ràng đối với những doanh nghiệp thực hiện tốt hoặc không tốt các quy định pháp luật của Nhà nước. Điều này sẽ là động lực giúp các doanh nghiệp thực hiện đúng pháp luật Nhà nước, tạo điều kiện cho nền kinh tế đất nước phát triển lành mạnh.

**Tóm lại:** Việc hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương là rất quan trọng không chỉ đối với các doanh nghiệp mà còn với sự phát triển chung của đất nước. Vì vậy cần phải có sự kết hợp chặt chẽ giữa cá nhân (nhân viên kế toán), doanh nghiệp và Nhà nước.

## KẾT LUẬN

Tiền lương là một vấn đề hết sức nhạy cảm, nó gắn liền với lợi ích của bản thân người lao động, người sử dụng lao động và còn là một vấn đề mang tính xã hội. Bởi vậy việc vận dụng chế độ hạch toán tiền lương để đảm bảo quyền lợi các bên và xã hội là một công việc rất khó khăn vì nó chi phối rất nhiều yếu tố khác.

Việc xây dựng được một hình thức tiền lương vừa khoa học, khách quan lại vừa hợp lý phù hợp với thực tế của đơn vị và đảm bảo phản ánh đầy đủ các đặc điểm sản xuất kinh doanh là một vấn đề hết sức quan trọng và cần thiết trong giai đoạn hiện nay.

Quản lý lao động và tiền lương là một trong những nội dung quan trọng trong công tác quản lý sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Tổ chức công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương giúp cho công tác quản lý lao động của doanh nghiệp đi vào nề nếp, tăng năng suất lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh.

Nhận thức rõ điều này Công ty Cổ Phần Điện Cơ Hải Phòng đã sử dụng tiền lương là đòn bẩy, một công cụ hiệu quả để quản lý và khuyến khích người lao động hăng say lao động sản xuất, gắn tiền lương với năng suất, chất lượng hiệu quả của từng bộ phận và các nhân người lao động.

Qua thời gian thực tập, em đã nắm bắt được phần nào thực tế công tác kế toán tại Công ty. Em đã có điều kiện nghiên cứu, tiếp cận thực tế, bổ túc những kiến thức đã được lĩnh hội ở trường trong những năm học qua. Và đây cũng chính là một cơ hội giúp em tích lũy được kinh nghiệm phục vụ cho công việc sau này khi ra trường.

Vì thời gian có hạn và trình độ bản thân em còn hạn chế nên bài viết của em không thể tránh khỏi những thiếu sót. Do vậy em rất mong nhận được sự chỉ bảo, đóng góp ý kiến của thầy cô để bài viết của em được hoàn thiện hơn.

## Khóa luận tốt nghiệp

---

Cuối cùng em xin gửi lời cảm ơn chân thành tới các thầy cô giáo trong khoa đặc biệt là cô giáo – Thạc sĩ Lê Thị Nam Phương đã trực tiếp hướng dẫn em hoàn thành Khóa luận tốt nghiệp. Bên cạnh đó em cũng xin gửi lời cảm ơn sâu sắc tới các cán bộ phòng Tài chính – Kế toán cũng như ban lãnh đạo Công ty CP Điện Cơ Hải Phòng đã chỉ bảo, giúp đỡ em.

Em xin chân thành cảm ơn!

*Hải Phòng, ngày      tháng      năm 2010*

Sinh viên: Lê Thu Trang