

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



ISO 9001-2008

ĐỀ TÀI

NGHIÊN CỨU KHOA HỌC

**MỘT SỐ GIẢI PHÁP VỀ KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG
VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG NHẪM
TIẾT KIỆM CHI PHÍ TIỀN LƯƠNG TRÊN MỘT
SẢN PHẨM TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN
XÂY LẬP ĐIỆN DUYÊN HẢI**

Chủ nhiệm đề tài : Phạm Quỳnh Trang

HẢI PHÒNG - 2014

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



ISO 9001-2008

**MỘT SỐ GIẢI PHÁP VỀ KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG
VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG NHẪM
TIẾT KIỆM CHI PHÍ TIỀN LƯƠNG TRÊN MỘT
SẢN PHẨM TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN
XÂY LẬP ĐIỆN DUYÊN HẢI**

CHUYÊN NGÀNH: KẾ TOÁN - KIỂM TOÁN

Chủ nhiệm đề tài : Phạm Quỳnh Trang

HẢI PHÒNG - 2014

LỜI CAM ĐOAN

Tên em là: Phạm Quỳnh Trang

Sinh viên lớp: QTL601K

Khoa: Quản trị kinh doanh trường Đại học Dân lập Hải Phòng.

Ngành: Kế toán – Kiểm toán.

Em xin cam đoan như sau :

1. Những số liệu, tài liệu trong báo cáo được thu thập một cách trung thực
2. Các kết quả của báo cáo chưa có ai nghiên cứu, công bố và chưa từng được áp dụng vào thực tế.

Vậy em xin cam đoan những nội dung trình bày trên chính xác và trung thực. Nếu có sai sót em xin chịu trách nhiệm trước Khoa quản trị kinh doanh và trường Đại học Dân lập Hải Phòng.

Hải Phòng, ngày 22 tháng 07 năm 2014

Người cam đoan

Phạm Quỳnh Trang

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành đề tài nghiên cứu này, em xin gửi lời cảm ơn chân thành và sâu sắc nhất đến:

Các thầy, cô giáo trường Đại học Dân lập Hải Phòng – những người đã cho em nền tảng kiến thức, tận tình chỉ bảo những kinh nghiệm thực tế để em hoàn thành thật tốt đề tài nghiên cứu khoa học và tự tin bước vào nghề.

Cô giáo- Ths. Lê Thị Nam Phương đã hết lòng hỗ trợ và giúp đỡ em từ khâu chọn đề tài, cách thức tiếp cận thực tiễn tại đơn vị thực tập cho đến khi hoàn thành đề tài nghiên cứu khoa học này.

Ban lãnh đạo, các cô, các bác, các anh, chị trong công ty, đặc biệt các cô, các bác, anh, chị trong phòng kế toán đã giúp em hiểu được thực tế công tác kế toán nói chung và công tác kế toán tập hợp chi phí sản xuất và tính giá thành sản phẩm tại công ty nói riêng. Điều đó đã giúp em vận dụng được những kiến thức lý thuyết đã học vào trong bối cảnh thực tế tại Doanh nghiệp, mà cụ thể ở đây là doanh nghiệp xây lắp điện. Quá trình thực tập đã cung cấp cho em những kinh nghiệm và kỹ năng quý báu, cần thiết của một kế toán trong tương lai.

Với niềm tin tưởng vào tương lai, sự nỗ lực hết mình không ngừng học hỏi của bản thân cùng với kiến thức và sự giúp đỡ nhiệt tình của thầy giáo hướng dẫn **Thạc sỹ Lê Thị Nam Phương**, các thầy cô, các cô, các bác và các anh chị kế toán đi trước, em xin hứa sẽ trở thành một kế toán viên giỏi và có những bước phát triển hơn nữa cho nghề nghiệp mà em đã chọn, để tự hào góp vào bảng thành tích chung của sinh viên ĐH Dân Lập Hải Phòng.

Cuối cùng, em chúc thầy cô cùng các cô, bác làm việc tại Công ty Cổ phần Xây lắp điện Duyên Hải dồi dào sức khoẻ, thành công, hạnh phúc trong cuộc sống.

Em xin chân thành cảm ơn!

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

BHXH	Bảo hiểm xã hội	KSD	Kỹ sư điện
BHYT	Bảo hiểm y tế	KSCK	Kỹ sư cơ khí
BHTN	Bảo hiểm thất nghiệp	KSXD	Kỹ sư xây dựng
BTC	Bộ tài chính	KTT	Kế toán trưởng
CB	Cán bộ	NLĐ	Người lao động
CN	Công nhân	NV	Nhân viên
CBCNV	Cán bộ công nhân viên	NVHC	Nhân viên hành chính
CD	Cao đẳng	QLDN	Quản lý doanh nghiệp
CP	Cổ phần	SHTK	Số hiệu tài khoản
DN	Doanh nghiệp	SDDK	Số dư đầu kỳ
ĐT	Đội trưởng	SDCK	Số dư cuối kỳ
ĐP	Đội phó	TNCN	Thu nhập cá nhân
GĐ	Giám đốc	TK	Tài khoản
GSCT	Giám sát công trình	TPHC	Trưởng phòng hành chính
KPCĐ	Kinh phí công đoàn	VAT	Thuế giá trị gia tăng
KS	Kỹ sư	XLĐ	Xây lắp điện

MỤC LỤC

LỜI MỞ ĐẦU.....	1
CHƯƠNG 1.....	4
1.ĐẶC ĐIỂM, VAI TRÒ, Ý NGHĨA CỦA TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP	4
1.1. Khái niệm, bản chất, đặc điểm và chức năng của tiền lương.	4
1.1.1.Khái niệm.....	4
1.1.2.Bản chất.....	4
1.1.3.Đặc điểm của tiền lương	4
1.1.4. Chức năng của tiền lương	5
1.2. Vai trò và ý nghĩa của tiền lương.....	5
1.2.1 Vai trò của tiền lương	5
1.2.2. Ý nghĩa của tiền lương.....	6
1.2.3. Các nhân tố ảnh hưởng tới tiền lương.....	6
2. CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG	6
2.1.Chế độ tiền lương cấp bậc	6
2.2.Chế độ tiền lương chức vụ.....	7
3.CÁC HÌNH THỨC TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP.....	7
3.1. Trả lương theo thời gian.....	7
3.1.1. Tiền lương thời gian giản đơn.....	7
3.1.2. Tiền lương công nhật.....	8
3.1.3. Tiền lương thời gian có thưởng	9
3.1.4. Ưu điểm và nhược điểm	9
3.2. Trả lương theo sản phẩm	9
3.2.1. Tiền lương sản phẩm trực tiếp (không hạn chế).....	9
3.2.2. Tiền lương tính theo sản phẩm gián tiếp	10
3.2.3. Tiền lương tính theo sản phẩm có thưởng	10
3.2.4. Tiền lương tính theo sản phẩm lũy tiến	10
3.2.5. Tiền lương khoán.....	11
3.2.6. Tiền lương sản phẩm tập thể.....	11
3.2.7. Ưu và nhược điểm	12
3.3 Nguyên tắc hạch toán lao động và tiền lương.....	12

3.3.1. Phân loại lao động hợp lý	12
3.3.2. Phân loại tiền lương một cách phù hợp.....	13
4. QUỸ TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP.....	14
5 .CÁC KHOẢN TRÍCH BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN TRONG CÁC DOANH NGHIỆP.	14
5.1. Quỹ Bảo hiểm xã hội (BHXH)	14
5.2. Quỹ Bảo hiểm y tế (BHYT)	15
5.3. Kinh phí công đoàn (KPCĐ).....	15
5.4. Quỹ Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN)	15
6. HẠCH TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG ..	15
6.1.Hạch toán chi tiết tiền lương và các khoản trích theo lương tại các DN.	15
6.1.1.Hạch toán số lượng lao động.....	16
6.1.2. Hạch toán thời gian lao động	16
6.1.3. Hạch toán kết quả lao động	16
6.1.4. Hạch toán thanh toán lương với người lao động	17
6.2. Hạch toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương tại các doanh nghiệp.....	18
6.2.1. Chứng từ và tài khoản sử dụng	18
6.2.2. Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương	20
6.2.2.1. Kế toán tổng hợp tiền lương	20
6.2.2.2. Kế toán các khoản trích theo lương	22
7. HÌNH THỨC SỔ KẾ TOÁN.....	23
7.1. Hình thức Nhật ký chung	23
7.2. Hình thức Nhật ký – Sổ cái.....	23
7.3. Hình thức Nhật ký – Chứng từ	24
7.4. Hình thức Chứng từ ghi sổ.....	24
7.5. Hình thức kế toán trên máy vi tính	24
CHƯƠNG 2.....	25
THỰC TRẠNG TỔ CHỨC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY LẮP ĐIỆN DUYÊN HẢI.....	25
I. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ CÔNG TY CỔ PHẦN XLD DUYÊN HẢI.....	25
1.1. Quá trình hình thành và phát triển của công ty CP XLD Duyên Hải	25

<i>1.1.1, Lịch sử hình thành phát triển Công ty CP Xây lắp điện Duyên Hải.....</i>	<i>25</i>
<i>1.1.2 Đặc điểm kinh doanh và tổ chức sản xuất kinh doanh của Công ty.....</i>	<i>26</i>
1.2. Đặc điểm tổ chức quản lý của Công ty Cổ phần XLD Duyên Hải	27
1.3. Đặc điểm tổ chức bộ máy kế toán của công ty.....	28
<i>1.3.1. Mô hình tổ chức bộ máy kế toán của công ty</i>	<i>28</i>
<i>1.3.2. Hình thức kế toán tại doanh nghiệp với kế toán tiền lương.....</i>	<i>30</i>
2. THỰC TRẠNG KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XLD DUYÊN HẢI	33
2.1. Tình hình quản lý lao động	33
2.2. Thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần XLD Duyên Hải.....	34
<i>2.2.1. Phương pháp xây dựng quỹ lương của công ty.....</i>	<i>34</i>
<i>2.2.2. Các hình thức trả lương tại công ty Cổ phần XLD Duyên Hải.....</i>	<i>35</i>
<i>2.2.3. Hạch toán các khoản trích theo lương</i>	<i>46</i>
<i>2.2.4. Thuế Thu nhập cá nhân (TNCN).....</i>	<i>48</i>
<i>2.2.5. Thủ tục tính BHXH phải trả cho công nhân viên.....</i>	<i>49</i>
<i>2.2.6. Hình thức thanh toán lương.....</i>	<i>54</i>
2.3. Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần XLD Duyên Hải	56
CHƯƠNG 3.....	64
HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG NHẪM TIẾT KIỆM CHI PHÍ TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XLD DUYÊN HẢI.....	64
1. NHẬN XÉT CHUNG VỀ CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XLD DUYÊN HẢI.....	64
<i>1.1. Ưu điểm</i>	<i>64</i>
<i>1.2. Nhược điểm.....</i>	<i>65</i>
2. SỰ CẦN THIẾT, MỤC TIÊU VÀ NGUYÊN TẮC CỦA VIỆC HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CP XLD DUYÊN HẢI.....	66

2.1. Sự cần thiết và mục tiêu của việc hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.....	66
<i>2.1.1. Sự cần thiết của việc hoàn thiện công tác tiền lương và các khoản trích theo lương.....</i>	<i>66</i>
<i>2.1.2. Mục tiêu của việc hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.....</i>	<i>67</i>
2.2. Nguyên tắc hoàn thiện công tác tiền lương và các khoản trích theo lương.....	67
3. MỘT SỐ BIỆN PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG NHẪM TIẾT KIỆM CHI PHÍ TIỀN LƯƠNG TRÊN MỘT SẢN PHẨM TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XLĐ DUYÊN HẢI.....	68
3.1. Hoàn thiện chứng từ kế toán.....	68
3.2. Hoàn thiện công tác tính trả lương.....	73
3.3. Hoàn thiện chế độ thưởng, phạt.....	73
3.5. Đào tạo nâng cao tay nghề lao động.....	73
3.6. Nâng cao hiệu quả quản lý quỹ lương trong công ty.....	74
KẾT LUẬN	75

LỜI MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Về mặt lý luận :

- Trong nền kinh tế thị trường hiện nay, vấn đề hàng đầu mà các doanh nghiệp luôn quan tâm là làm thế nào để hoạt động sản xuất kinh doanh đạt hiệu quả cao nhất.

- Hiệu quả sản xuất kinh doanh phụ thuộc vào nhiều yếu tố, một trong những yếu tố quan trọng đó là việc quản lý chi phí. Với việc thu thập, xử lý và cung cấp thông tin về chi phí của doanh nghiệp, các nhà quản trị sẽ nắm bắt được thực trạng hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp mình. Qua đó, xây dựng các kế hoạch quản lý sản xuất, các biện pháp nhằm nâng cao năng suất lao động, tiết kiệm chi phí đảm bảo thu hồi vốn nhanh, tăng vòng quay vốn liên tục, mở rộng sản xuất.

- Công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương không chỉ cần thiết đối với các nhà quản trị doanh nghiệp mà còn có ý nghĩa quan trọng đối với các đối tượng khác:

+ Đối với nhà đầu tư: thông qua hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp có nên quyết định đầu tư hay không?

+ Đối với các trung gian tài chính khác như ngân hàng, các công ty cho thuê tài chính: công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương là điều kiện để họ tiến hành đánh giá tình hình sử dụng lao động của doanh nghiệp nhằm đưa ra các quyết định liên quan đến việc cho vay vốn.

+ Đối với cơ quan quản lý vĩ mô nền kinh tế: giúp cho việc tổng hợp, phân tích số liệu và đưa ra thông số cần thiết để điều tiết nền kinh tế ở tầm vĩ mô về lao động.

Về mặt thực tế :

- Trên thực tế công ty Cổ phần Xây lắp điện Duyên Hải là một doanh nghiệp trẻ. Vì vậy doanh nghiệp còn nhiều hạn chế trong công tác tổ chức kế toán dẫn đến việc sử dụng lao động chưa đạt hiệu quả cao

Vì vậy việc hạch toán, phân bổ chính xác tiền lương cùng các khoản trích theo lương vào giá thành sản phẩm sẽ một phần giúp cho doanh nghiệp có sức cạnh tranh trên thị trường nhờ giá cả hợp lý. Qua đó cũng cho người lao động thấy được quyền và nghĩa vụ của mình trong việc tăng năng suất lao động, từ đó thúc đẩy việc nâng cao chất lượng lao động của doanh nghiệp. Mặt khác việc tính đúng, tính đủ và thanh toán kịp thời lương cho người lao động cũng là động lực thúc đẩy họ hăng say sản xuất và yên tâm tin tưởng vào sự phát triển của doanh nghiệp

Nhận thức được tầm quan trọng của tiền lương và các khoản trích theo lương em đã chọn đề tài "***Một số giải pháp về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương nhằm tiết kiệm chi phí tiền lương trên một sản phẩm tại Công ty cổ phần Xây lắp điện Duyên Hải***" để làm đề tài nghiên cứu khoa học của mình.

2. Mục đích nghiên cứu của đề tài

- Hệ thống hóa lý luận chung về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp.

- Mô tả và phân tích thực trạng công tác kế toán tập tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần Xây lắp điện Duyên Hải

- Đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương nhằm tiết kiệm chi phí tiền lương trên một sản phẩm tại Công ty Cổ phần Xây lắp điện Duyên Hải.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu của đề tài

* *Đối tượng nghiên cứu:* Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần Xây lắp điện Duyên Hải

* Phạm vi nghiên cứu:

- Về không gian: đề tài được thực hiện tại Công ty Cổ phần Xây lắp điện
Duyên Hải

- Về thời gian: đề tài được thực hiện từ ngày 20/04/2012 đến 30/07/2014

- Việc phân tích được lấy từ số liệu của năm 2013.

4. Phương pháp nghiên cứu

- Các phương pháp kế toán. (phương pháp chứng từ, phương pháp tài khoản, phương pháp tính giá, phương pháp tổng hợp cân đối).

- Phương pháp thống kê và so sánh.

- Phương pháp chuyên gia.

- Phương pháp điều tra.

- Phương pháp nghiên cứu tài liệu để kế thừa thành tựu.

5. Kết cấu của đề tài.

Ngoài phần mở đầu và kết luận, đề tài bao gồm 3 chương chính:

Chương I: Một số vấn đề lý luận về tổ chức công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại các doanh nghiệp.

Chương II: Thực trạng tổ chức công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Xây lắp điện Duyên Hải.

Chương III: Hoàn thiện công tác kế toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương nhằm tiết kiệm chi phí tiền lương trên một sản phẩm tại công ty Cổ phần XLD Duyên Hải.

CHƯƠNG 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ TỔ CHỨC CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP

1. ĐẶC ĐIỂM, VAI TRÒ, Ý NGHĨA CỦA TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP

1.1. Khái niệm, bản chất, đặc điểm và chức năng của tiền lương.

1.1.1. Khái niệm

Lao động là một hoạt động chân tay và trí óc của con người nhằm biến đổi tác động một cách tự nhiên thành những vật phẩm đáp ứng cho nhu cầu sinh hoạt của con người. Trong mọi chế độ xã hội, việc sáng tạo ra của cải vật chất đều gắn liền với lao động. Do vậy lao động là cần thiết cho sự tồn tại và phát triển của xã hội loài người, là yếu tố cơ bản nhất, quyết định nhất trong quá trình sản xuất. [4]

1.1.2. Bản chất

Tiền lương chính là biểu hiện bằng tiền của giá cả sức lao động, do đó tiền lương là một phạm trù kinh tế gắn liền với lao động, tiền tệ và nền sản xuất hàng hoá.

Mặt khác trong điều kiện tồn tại nền sản xuất hàng hoá và tiền tệ, tiền lương là một yếu tố chi phí sản xuất, kinh doanh cấu thành nên giá thành của sản phẩm, lao vụ, dịch vụ.

1.1.3. Đặc điểm của tiền lương

- Tiền lương là yếu tố đầu vào của quá trình sản xuất kinh doanh, là vốn ứng trước và đây là một khoản chi phí trong giá thành sản phẩm.

- Trong quá trình lao động sức lao động của con người bị hao mòn dần cùng với quá trình tạo ra sản phẩm. Muốn duy trì và nâng cao khả năng làm việc của con người thì cần phải tái sản xuất sức lao động. Do đó tiền lương là một trong những tiền đề vật chất có khả năng tái tạo sức lao động trên cơ sở bù lại sức lao

động đã hao phí, bù lại thông qua sự thoả mãn các nhu cầu tiêu dùng của người lao động.

- Đối với các nhà quản lý thì tiền lương là một trong những công cụ để quản lý doanh nghiệp. [4]

1.1.4. Chức năng của tiền lương

Ý nghĩa của tiền lương đối với người lao động, đối với doanh nghiệp sẽ vô cùng to lớn nếu đảm bảo đầy đủ các chức năng sau:

- Chức năng thước đo giá trị: là cơ sở để điều chỉnh giá cả cho phù hợp mỗi khi giá cả (bao gồm cả sức lao động) biến động;

- Chức năng tái sản xuất sức lao động: nhằm duy trì năng lực làm việc lâu dài, có hiệu quả trên cơ sở tiền lương bảo đảm bù đắp được sức lao động đã hao phí cho người lao động;

- Chức năng kích thích lao động: bảo đảm khi người lao động làm việc có hiệu quả thì được nâng lương và ngược lại;

- Chức năng tích lũy: đảm bảo có dự phòng cho cuộc sống lâu dài khi người lao động hết khả năng lao động hoặc gặp bất trắc rủi ro; [4]

1.2. Vai trò và ý nghĩa của tiền lương.

1.2.1 Vai trò của tiền lương

Tiền lương duy trì thúc đẩy và tái sản xuất sức lao động. . Chi phí về tiền lương là một trong các yếu tố chi phí cơ bản cấu thành nên giá trị sản phẩm do doanh nghiệp sản xuất ra.

Vì vậy, sử dụng hợp lý lao động cũng chính là tiết kiệm chi phí về lao động sống (lương), do đó góp phần hạ thấp giá thành sản phẩm, tăng doanh lợi cho doanh nghiệp và là điều kiện để cải thiện, nâng cao đời sống vật chất tinh thần cho công nhân viên, cho người lao động trong doanh nghiệp.

1.2.2. Ý nghĩa của tiền lương

Tiền lương là nguồn thu nhập chủ yếu của người lao động, ngoài ra người lao động còn được hưởng một số nguồn thu nhập khác như: trợ cấp BHXH, BHYT, BHTN, tiền ăn ca... Chi phí tiền lương là một bộ phận cấu thành nên giá thành sản phẩm, dịch vụ của doanh nghiệp.

Tổ chức sử dụng lao động hợp lý, thanh toán kịp thời tiền lương và các khoản liên quan cho người lao động từ đó sẽ làm cho người lao động chấp hành tốt kỷ luật lao động, tận tâm với công việc, hăng hái tham gia sản xuất, tăng lợi nhuận cho doanh nghiệp đồng thời tạo điều kiện nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động. [4]

1.2.3. Các nhân tố ảnh hưởng tới tiền lương

- Do còn hạn chế về trình độ cũng như năng lực;
- Tuổi tác và giới tính không phù hợp với công việc;
- Làm việc trong điều kiện thiếu trang thiết bị;
- Vật tư, vật liệu bị thiếu, hoặc kém phẩm chất;
- Sức khỏe của người lao động không được bảo đảm;
- Làm việc trong điều kiện địa hình và thời tiết không thuận lợi....

2. CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG

Việc vận dụng chế độ tiền lương thích hợp nhằm quán triệt nguyên tắc phân phối theo lao động, kết hợp chặt chẽ giữa lợi ích chung của xã hội với lợi ích của doanh nghiệp và người lao động. [3]

2.1. Chế độ tiền lương cấp bậc

Tiền lương cấp bậc được xây dựng dựa trên số lượng và chất lượng lao động. nhằm mục đích xác định chất lượng lao động, so sánh chất lượng lao động trong các ngành nghề khác nhau và trong từng ngành nghề.

Chế độ tiền lương cấp bậc có tác dụng rất tích cực, có điều chỉnh tiền lương giữa các ngành nghề một cách hợp lý, nó cũng giảm bớt được tính chất bình quân trong việc trả lương thực hiện triệt để quan điểm phân phối theo lao động.

Chế độ tiền lương cấp bậc bao gồm 3 yếu tố có quan hệ chặt chẽ với nhau: thang lương, mức lương và tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật . Mức lương tối thiểu của năm 2013 là 1.150.000 đồng

Chế độ tiền lương theo cấp bậc chỉ áp dụng đối với những người lao động tạo ra sản phẩm trực tiếp.

2.2.Chế độ tiền lương chức vụ

Chế độ này chỉ được thực hiện thông qua bảng lương do Nhà nước ban hành. Trong bảng lương này bao gồm nhiều nhóm chức vụ khác nhau và các quy định trả lương cho từng nhóm.

Mức lương theo chế độ lương chức vụ được xác định bằng cách lấy mức lương bậc 1 nhân với hệ số phức tạp của lao động và hệ số điều kiện lao động của bậc đó so với bậc 1.

3.CÁC HÌNH THỨC TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP.

Hiện nay ở nước ta, việc tính trả lương cho người lao động trong các doanh nghiệp được tiến hành theo 3 hình thức chủ yếu:

- +Hình thức tiền lương theo thời gian ;
- +Hình thức tiền lương theo sản phẩm;
- + Hình thức trả lương khoán.

3.1. Trả lương theo thời gian

Hình thức tiền lương theo thời gian là hình thức tiền lương tính theo thời gian làm việc thực tế, theo ngành nghề và trình độ thành thạo công việc, cấp bậc kỹ thuật của người lao động.

Hình thức này thường được áp dụng cho nhân viên làm văn phòng như hành chính quản trị, tổ chức lao động, thống kê, tài vụ - kế toán..

3.1.1. Tiền lương thời gian giản đơn

Là hình thức lương thời gian và đơn giá tiền lương cố định. Tiền lương thời gian giản đơn bao gồm:

-*Tiền lương tháng*: là số tiền lương đã được quy định sẵn đối với từng bậc lương trong các tháng lương hoặc đã được trả cố định hàng tháng trên cơ sở các hợp đồng. Trường hợp này được áp dụng để trả lương cho CNV làm công tác quản lý hành chính, quản lý kỹ thuật.

$$\text{Lương tháng} = Ltt \times (Hcb + Hpc)$$

Trong đó: *Ltt*: Mức lương tối thiểu do nhà nước quy định

Hcb: Hệ số thang bậc lương của từng người

Hpc: Hệ số các khoản phụ cấp

-*Tiền lương ngày*: là tiền lương được tính trên cơ sở số ngày làm việc thực tế trong tháng và mức lương ngày. Hình thức này thường được áp dụng cho người lao động trực tiếp hưởng lương theo thời gian học tập, hội họp hay làm các nhiệm vụ khác hoặc cho người lao động theo hợp đồng ngắn hạn.

$$\text{Lương ngày} = \frac{\text{Mức lương tháng}}{\text{Số ngày làm việc theo chế độ trong tháng}}$$

-*Tiền lương giờ*: là tiền lương trả cho người lao động căn cứ vào mức lương giờ và số giờ làm việc thực tế trong đó mức lương giờ được tính trên cơ sở mức lương ngày và số giờ làm việc trong ngày theo chế độ. Thường được áp dụng cho các lao động trực tiếp, không hưởng lương theo sản phẩm hoặc dùng làm cơ sở để tính đơn giá tiền lương trả theo sản phẩm.

$$\text{Lương giờ} = \frac{\text{Mức lương ngày}}{\text{Số giờ quy định trong ngày của Luật Lao động}}$$

3.1.2. Tiền lương công nhật

Là tiền lương tính theo ngày làm việc và mức tiền lương ngày trả cho người lao động tạm thời chưa xếp vào thang, bậc lương. Mức tiền lương công nhật do người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận với nhau.

3.1.3. Tiền lương thời gian có thưởng

Là hình thức trả lương theo thời gian giản đơn kết hợp với các chế độ thưởng. Tiền thưởng là khoản tiền có tính chất thường xuyên được tính vào chi phí kinh doanh như: thưởng nâng cao chất lượng sản phẩm, tăng năng suất lao động, tiết kiệm nguyên vật liệu, phát minh sáng kiến và các khoản tiền khác có tính chất thường xuyên.

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

3.1.4. Ưu điểm và nhược điểm

- Ưu điểm: Trả công theo thời gian có ưu điểm là dễ hiểu, dễ quản lý, tạo điều kiện cho cả người quản lý và công nhân có thể tính toán tiền công một cách dễ dàng, phản ánh được trình độ kỹ thuật và điều kiện làm việc của từng người lao động làm cho thu nhập của họ có tính ổn định hơn.

- Nhược điểm: tiền công mà người lao động nhận được chưa gắn kết với kết quả lao động mà họ nhận được do đó chưa kích thích người lao động nâng cao năng suất và chất lượng sản phẩm.

3.2. Trả lương theo sản phẩm

Tiền lương tính theo sản phẩm là tiền lương tính trả cho người lao động theo kết quả lao động, khối lượng sản phẩm, công việc và lao vụ đã hoàn thành, đảm bảo đúng tiêu chuẩn, kỹ thuật chất lượng đúng quy định và đơn giá tiền lương tính cho một đơn vị sản phẩm, công việc lao vụ đó.

Việc tính toán tiền lương sản phẩm phải dựa trên cơ sở các tài liệu về hạch toán kết quả lao động theo khối lượng sản phẩm công việc hoàn thành và đơn giá tiền lương.

3.2.1. Tiền lương sản phẩm trực tiếp (không hạn chế)

Công thức:

$$L_u = Q_{ht} \times g$$

Trong đó: *L_{tt}*: Tiền lương được lĩnh trong tháng

Qht: Là số lượng (khối lượng) công việc sản phẩm hoàn thành
g: Đơn giá tiền lương

Tiền lương tính theo sản phẩm trực tiếp được tính cho từng người lao động hay tập thể người lao động thuộc bộ phận trực tiếp sản xuất, không hạn chế khối lượng sản phẩm, công việc là hụt hay vượt định mức.

3.2.2. Tiền lương tính theo sản phẩm gián tiếp

Công thức:

$$L = L_{tt} \times T_{gt}$$

Trong đó: *L: Là tiền lương được lĩnh trong tháng*

L_{tt}: Là tiền lương được lĩnh của bộ phận trực tiếp

T_{gt}: Tỷ lệ lương gián tiếp

Tiền lương tính theo sản phẩm gián tiếp cũng tính cho từng người lao động hay cho một tập thể người lao động thuộc bộ phận gián tiếp phục vụ sản xuất hưởng lương phụ thuộc vào kết quả lao động của bộ phận trực tiếp sản xuất.

Nó có tác dụng làm cho người phục vụ sản xuất quan tâm tới kết quả hoạt động sản xuất vì nó gắn liền với lợi ích của bản thân họ.

3.2.3. Tiền lương tính theo sản phẩm có thưởng

Là tiền lương tính theo sản phẩm trực tiếp hay gián tiếp kết hợp với chế độ khen thưởng do doanh nghiệp quy định như thưởng chất lượng sản phẩm, tăng tỷ lệ sản phẩm chất lượng cao, thưởng tăng năng suất lao động, tiết kiệm nguyên liệu,...

Cách tính lương này có tác dụng kích thích người lao động không phải chỉ quan tâm đến số lượng sản phẩm làm ra mà còn quan tâm nâng cao năng suất sản phẩm, tăng năng suất lao động, tiết kiệm nguyên vật liệu,...

3.2.4. Tiền lương tính theo sản phẩm lũy tiến

Tiền lương tính theo sản phẩm lũy tiến là tiền lương tính theo sản phẩm trực tiếp kết hợp với suất tiền thưởng lũy tiến theo mức độ hoàn thành vượt mức sản xuất sản phẩm. Suất tiền thưởng lũy tiến theo mức độ hoàn thành vượt mức kế hoạch sản xuất sản phẩm do doanh nghiệp quy định, khuyến khích người lao

động luôn phát huy sáng tạo cải tiến kỹ thuật, nâng cao năng suất lao động đảm bảo cho đơn vị thực hiện kế hoạch sản xuất sản phẩm một cách đồng bộ và toàn diện.

3.2.5. Tiền lương khoán

Hình thức trả lương khoán là hình thức trả lương theo hợp đồng giao khoán. Có 3 phương pháp khoán:

- *Khoán quỹ lương*: Phương pháp này áp dụng cho trường hợp không thể định mức cho từng bộ phận cụ thể. Người lao động biết trước được số tiền mình nhận được và thời gian hoàn thành công việc được giao.

- *Khoán thu nhập*: Doanh nghiệp thực hiện khoán thu nhập cho người lao động, điều này có nghĩa là thu nhập mà doanh nghiệp phải trả cho người lao động là một bộ phận nằm trong tổng thu nhập chung của doanh nghiệp.

- *Khoán công việc*: theo hình thức này, tiền lương sẽ được tính cho mỗi công việc hoặc khối lượng sản phẩm hoàn thành.

$$\text{Tiền lương khoán công việc} = \text{Mức lương quy định cho từng công việc} \times \text{Khối lượng công việc hoàn thành}$$

Cách trả lương này áp dụng cho những công việc lao động giản đơn, có tính chất đột xuất như bốc dỡ hàng, sửa chữa nhà cửa,...

3.2.6. Tiền lương sản phẩm tập thể

Chế độ trả lương này áp dụng đối với những công việc cần một tập thể công nhân cũng thực hiện như lắp ráp thiết bị sản xuất ở bộ phận làm việc theo dây chuyền, công tác xếp dỡ ở cảng,.. Tiền lương của cả tổ, nhóm được tính theo Công thức:

$$L_t = Đg \times Q_t$$

Trong đó: L_t : tiền lương sản phẩm của cả tổ

$Đg$: đơn giá lương theo sản phẩm tập thể

Q_t : mức sản lượng của cả tổ

Việc chia lương có thể áp dụng hai phương pháp dùng hệ số điều chỉnh hoặc dùng hệ số giờ.

3.2.7. Ưu và nhược điểm

- *Ưu điểm*

- Quán triệt tốt nguyên tắc trả lương theo lao động vì tiền lương mà người lao động nhận được phụ thuộc vào số lượng, chất lượng sản phẩm mà họ hoàn thành. Điều này có tác dụng làm tăng năng suất lao động.

- Trả lương theo sản phẩm có tác dụng khuyến khích người lao động nâng cao trình độ lao động, rèn luyện kỹ năng, phát huy sáng tạo để nâng cao khả năng làm việc và năng suất lao động.

- Trả lương theo sản phẩm góp phần vào việc nâng cao và hoàn thiện công tác quản lý, nâng cao tính tự chủ, chủ động trong làm việc của người lao động.

- *Nhược điểm:*

- Do trả công theo sản phẩm nên người lao động dễ dàng chạy theo số lượng, bỏ qua chất lượng, vi phạm quy trình kỹ thuật, sử dụng thiết bị quá mức.

- Tính toán phức tạp, đòi hỏi phải theo dõi chính xác kết quả lao động của công nhân viên.

3.3 Nguyên tắc hạch toán lao động và tiền lương

Để đảm bảo cung cấp thông tin kịp thời cho quản lý, đòi hỏi hạch toán lao động và tiền lương phải quán triệt các nguyên tắc:

3.3.1. Phân loại lao động hợp lý

- *Phân loại theo thời gian lao động*

Theo thời gian lao động có thể chia tổng số lao động của doanh nghiệp thành 2 loại: Lao động thường xuyên trong danh sách (gồm cả số hợp đồng ngắn hạn và dài hạn) và lao động tạm thời, mang tính thời vụ.

- *Phân loại lao động theo chức năng và nhiệm vụ của lao động trong quá trình sản xuất kinh doanh*

Theo cách này, tổng số lao động trong doanh nghiệp có thể chia làm 3 loại:

- Lao động thực hiện chức năng sản xuất, chế biến
- Lao động thực hiện chức năng bán hàng
- Lao động thực hiện chức năng quản lý

- *Phân loại lao động theo quan hệ với quá trình sản xuất*

Dựa theo mối quan hệ của lao động với quá trình sản xuất, lao động của doanh nghiệp được chia thành 2 loại sau:

- Lao động trực tiếp sản xuất: lao động trực tiếp sản xuất chính là bộ phận công nhân trực tiếp tham gia vào quá trình sản xuất sản phẩm hay thực hiện các lao vụ, dịch vụ.

- Lao động gián tiếp sản xuất: đây là bộ phận lao động tham gia một cách gián tiếp vào quá trình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

3.3.2. Phân loại tiền lương một cách phù hợp

Do tiền lương có nhiều loại với tính chất khác nhau, chi trả cho các đối tượng khác nhau nên cần phân loại tiền lương theo tiêu thức phù hợp.

- Phân loại tiền lương theo cách thức trả lương: lương sản phẩm, lương thời gian.

- Phân loại tiền lương theo đối tượng trả lương: lương trực tiếp, lương gián tiếp.

- Phân loại theo chức năng tiền lương: lương sản xuất, lương bán hàng, lương quản lý,...

Mỗi cách phân loại đều có những tác dụng nhất định trong quản lý. Về mặt hạch toán, tiền lương được chia làm 2 loại là tiền lương chính và tiền lương phụ:

- + *Tiền lương chính*: Là bộ phận tiền lương trả cho người lao động trong thời gian thực tế có làm việc bao gồm cả tiền lương cấp bậc, tiền thưởng và các khoản phụ cấp có tính chất tiền lương.

- + *Tiền lương phụ*: Là bộ phận tiền lương trả cho người lao động trong thời gian thực tế không làm việc nhưng được chế độ quy định như nghỉ phép, hội họp, học tập, lễ tết, ngừng sản xuất,...

4. QUỸ TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP.

Quỹ tiền lương của doanh nghiệp là toàn bộ tiền lương tính theo công nhân viên của doanh nghiệp do doanh nghiệp quản lý chi trả lương. Quỹ tiền lương bao gồm:

- Tiền lương thời gian, tiền lương tính theo sản phẩm và tiền lương khoán.
- Tiền lương trả cho người lao động sản xuất ra sản phẩm hỏng trong phạm vi chế độ quy định.
- Tiền lương trả cho người lao động trong thời gian ngừng sản xuất do nguyên nhân khách quan, trong thời gian được điều động công tác làm nghĩa vụ theo chế độ quy định thời gian nghỉ phép, thời gian đi học.
- Các loại phụ cấp làm đêm, thêm giờ.
- Các khoản tiền lương có tính chất thường xuyên.

Quỹ tiền lương kế hoạch trong doanh nghiệp còn được tính các khoản trợ cấp bảo hiểm xã hội trong thời gian người lao động ốm đau thai sản, tai nạn lao động...

5 .CÁC KHOẢN TRÍCH BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN TRONG CÁC DOANH NGHIỆP.

5.1. Quỹ Bảo hiểm xã hội (BHXH)

Quỹ BHXH được hình thành từ việc trích lập theo tỷ lệ quy định trên tổng tiền lương cơ bản và phụ cấp có tính chất lương của công nhân viên chức thực tế phát sinh trong tháng; và tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Theo quy định hiện hành của Nhà nước, BHXH được hình thành bằng cách trích 24% trên lương cơ bản và các khoản phụ cấp thực tế phát sinh trong kỳ hạch toán.

Quỹ BHXH được xây dựng theo quy định của Nhà nước, do cơ quan bảo hiểm xã hội quản lý. Quỹ được thiết lập để tạo ra nguồn kinh phí trợ cấp cho người lao động; chi tiêu cho các trường hợp người lao động ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hưu trí, tử tuất...

5.2. Quỹ Bảo hiểm y tế (BHYT)

Quỹ BHYT là quỹ dùng để chi trả cho người lao động có tham gia đóng góp các quỹ trong hoạt động khám chữa bệnh, được hình thành bằng cách trích 4,5% trên tổng quỹ lương cấp bậc.

Quỹ BHYT được nộp lên cơ quan chuyên môn (thường dưới hình thức mua BHYT) để bảo vệ, chăm sóc sức khỏe công nhân viên. Quỹ BHYT được chi cho người lao động thông qua mạng lưới y tế. \

5.3. Kinh phí công đoàn (KPCĐ).

KPCĐ được hình thành do việc trích lập và tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp hàng tháng, theo tỷ lệ 2% trên tổng số lương thực tế phải trả cho công nhân viên trong kỳ.

Trong đó, doanh nghiệp phải nộp một phần kinh phí Công đoàn thu được lên Công đoàn cấp trên, còn lại một phần để lại chi tiêu tại Công đoàn cơ sở.

5.4. Quỹ Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN)

BHTN là khoản hỗ trợ tài chính tạm thời cho người lao động mất việc mà đáp ứng đủ yêu cầu của luật định. Đối tượng được nhận BHTN là những người bị mất việc không do lỗi của cá nhân họ. Những người lao động này sẽ được hỗ trợ một khoản tiền theo tỷ lệ nhất định

Tỷ lệ trích lập BHTN của doanh nghiệp là 2% , trong đó người lao động chịu 1% và doanh nghiệp chịu 1% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh trong kỳ.

6. HẠCH TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

6.1. Hạch toán chi tiết tiền lương và các khoản trích theo lương tại các DN

Mục đích hạch toán lao động trong doanh nghiệp, ngoài việc giúp cho công tác quản lý lao động còn là đảm bảo tính lương chính xác cho từng người lao động. Nội dung của hạch toán lao động bao gồm hạch toán số lượng lao động, thời gian lao động và chất lượng lao động. [2]

6.1.1. Hạch toán số lượng lao động

Để quản lý lao động về mặt số lượng, doanh nghiệp lập sổ danh sách lao động. Sổ này do phòng hành chính lập (lập chung cho toàn doanh nghiệp và lập riêng cho từng bộ phận) nhằm nắm chắc 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 người lao động) để quản lý nhân sự cả về số lượng và chất lượng lao động, về biến động và chấp hành chế độ đối với lao động.

6.1.2. Hạch toán thời gian lao động

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

Bảng chấm công là chứng từ ban đầu quan trọng nhất để hạch toán thời gian lao động trong các doanh nghiệp. Danh sách người lao động ghi trong sổ sách lao động của từng bộ phận được ghi trong bảng chấm công, số liệu của chúng phải khớp nhau...

Cuối tháng, các bảng chấm công được chuyển cho phòng kế toán tiền lương để tiến hành tính lương.

6.1.3. Hạch toán kết quả lao động

Hạch toán kết quả lao động là một nội dung quan trọng trong toàn bộ công tác quản lý và hạch toán lao động ở các doanh nghiệp sản xuất. 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.

Tuỳ thuộc vào loại hình và đặc điểm sản xuất của từng doanh nghiệp, người ta sử dụng các chứng từ ban đầu khác nhau để hạch toán kết quả lao động.

- Phiếu xác nhận sản phẩm công việc hoàn thành là chứng từ xác nhận số sản phẩm (công việc) hoàn thành của đơn vị hoặc cá nhân người lao động.

- Hợp đồng giao khoán công việc là chứng từ giao khoán ban đầu đối với trường hợp giao khoán công việc. Chứng từ này là cơ sở để thanh toán tiền công lao động cho người nhận khoán.

Trường hợp khi nghiệm thu phát hiện sản phẩm hỏng thì cán bộ kiểm tra chất lượng cùng với người phụ trách bộ phận lập phiếu báo hỏng để làm căn cứ lập biên bản xử lý.

6.1.4. Hạch toán thanh toán lương với người lao động

Hạch toán thanh toán lương với người lao động dựa trên cơ sở các chứng từ hạch toán thời gian lao động (bảng chấm công), kết quả lao động (bảng kê khối lượng công việc hoàn thành, biên bản nghiệm thu...) và kế toán tiền lương tiến hành tính lương sau khi đã 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 trả lương đang áp dụng tại doanh nghiệp

Bảng thanh toán tiền lương là chứng từ làm căn cứ thanh toán tiền lương, phụ cấp cho người lao động theo hình thức trả lương đang áp dụng tại doanh nghiệp. Trên cơ sở đó, kế toán thu chi viết phiếu chi và thanh toán lương cho từng bộ phận.

Đối với lao động nghỉ phép vẫn được hưởng lương thì phần lương này cũng được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh. DN cần tiến hành trích trước tiền lương nghỉ phép của công nhân vào chi phí của từng kỳ hạch toán. Như vậy, sẽ không làm cho giá thành sản phẩm bị biến đổi đột ngột.

Cách tính như sau:

Tỷ lệ trích trước Tổng số tiền lương nghỉ phép KH năm CNSX

lương nghỉ phép (%) = Tiền lương thực tế x Tỷ lệ % trích tiền nghỉ phép phải trả lương nghỉ phép

Tóm lại, hạch toán lao động vừa là để quản lý việc huy động sử dụng lao động làm cơ sở tính toán tiền lương phải trả cho người lao động.

6.2. Hạch toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương tại các doanh nghiệp.

6.2.1. Chứng từ và tài khoản sử dụng

❖ Chứng từ

- Bảng chấm công
- Bảng chấm công làm thêm giờ
- Bảng thanh toán tiền lương
- Bảng thanh toán tiền thưởng
- Giấy đi đường
- Bảng thanh toán tiền làm thêm giờ
- Bảng thanh toán tiền thuê ngoài
- Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành
- Hợp đồng giao khoán
- Biên bản thanh lý (nghiệm thu) hợp đồng giao khoán
- Bảng kê trích nộp các khoản theo lương
- Bảng phân bổ tiền lương và BHXH

❖ Tài khoản sử dụng

Để phản ánh tình hình thanh toán các khoản tiền lương và các khoản trích theo lương, kế toán sử dụng các tài khoản chủ yếu như sau:

- TK 334: Phải trả người lao động (NLD)
- TK 338: Phải trả, phải nộp khác
- TK 335: Chi phí phải trả

➤ TK 334: Phải trả người lao động (NLD)

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

Kết cấu và nội dung phản ánh của TK 334: [1]

Nợ	TK 334	Có
		<u>SDDK</u> : Các khoản tiền lương, tiền công, BHXH và các khoản khác còn phải trả NLĐ
<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 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>
<u>SDCK</u> (nếu có): Số trả thừa cho người lao động.		<u>SDCK</u> : Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng có tính chất lương và các khoản khác còn phải trả cho người lao động.

➤ TK 338: Phải trả, phải nộp khác

Tài khoản này dùng để phản ánh tình hình thanh toán về các khoản phải trả, nộp ngoài nội dung phản ánh ở các tài khoản khác (từ TK 331 đến TK 337). Tài khoản này còn phản ánh các khoản thu nhập trước và cung cấp lao vụ, dịch vụ cho khách hàng. TK 338 được chi tiết thành các tài khoản cấp 3 như sau:

- TK 3382: Kinh phí công đoàn
- TK 3383: Bảo hiểm xã hội
- TK 3384: Bảo hiểm y tế
- TK 3389: Bảo hiểm thất nghiệp

Kết cấu và nội dung phản ánh của TK 338: [1]

Nợ	TK 338	Có
		<p>SDĐK: BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN đã trích chưa nộp cho cơ quan quản lý hoặc KPCĐ được để lại cho đơn vị chi chưa hết</p>
<ul style="list-style-type: none"> - BHXH phải trả cho CNV - KPCĐ chi tại đơn vị - Số BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN đã nộp cho cơ quan Nhà nước 		<ul style="list-style-type: none"> - Trích BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN tính vào chi phí sản xuất kinh doanh - BHXH, BHYT, BHTN khấu trừ vào lương CNV - KPCĐ vượt chi được cấp bù - Số BHXH đã chi trả CNV khi được cơ quan bảo hiểm thanh toán
<p>SDCK (nếu có): BHXH đã chi trả CNV chưa được thanh toán và KPCĐ vượt chi chưa được cấp bù.</p>		<p>SDCK: BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN đã trích chưa nộp cho cơ quan quản lý hoặc KPCĐ được để lại cho đơn vị chi chưa hết</p>

➤ TK 335: Chi phí phải trả

Nội dung phản ánh của TK 335 liên quan đến hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương là các khoản chi phí phải trả trước về tiền lương nghỉ phép của công nhân trực tiếp sản xuất. [1]

6.2.2. Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương

6.2.2.1. Kế toán tổng hợp tiền lương

a) Hàng tháng tính ra tổng số tiền lương và các khoản phụ cấp mang tính chất tiền lương phải trả cho công nhân viên (bao gồm tiền lương, tiền công, phụ cấp khu vực, chức vụ, đất đai, tiền ăn giữa ca, tiền thưởng trong sản xuất, ...) và lập chứng từ phân bổ vào chi phí sản xuất kinh doanh, kế toán ghi:

Nợ TK 622 (chi tiết đối tượng): phải trả cho lao động trực tiếp

Nợ TK 623 (6231): phải trả nhân công sử dụng máy thi công

Nợ TK 627 (6271): phải trả nhân viên phân xưởng

Nợ TK 641 (6411): phải trả nhân viên bán hàng

Nợ TK 642 (6421): phải trả cho bộ phận công nhân QLDN

Có TK 334: tổng số tiền lương phải trả

b) Số tiền thưởng phải trả cho công nhân viên

Nợ TK 622, 627, 641, 642: thưởng trong SXKD tính vào chi phí

Nợ TK 353 (3531): thưởng thi đua từ quỹ khen thưởng

Có TK 334: tổng số tiền thưởng phải trả

c) Tính tiền lương nghỉ phép thực tế phải trả công nhân viên

Nợ TK 623, 627, 641, 642

Nợ TK 335: chi phí phải trả (DN có trích trước tiền lương nghỉ phép)

Có TK 334

d) Số BHXH phải trả trực tiếp cho công nhân viên chức

Nợ TK 338 (3383): tiền trợ cấp từ quỹ BHXH

Có TK 334: phải trả người lao động

e) Các khoản khấu trừ vào thu nhập của người lao động theo quy định, sau khi đóng BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN và thuế thu nhập cá nhân

Nợ TK 334: tổng số các khoản khấu trừ

Có TK 333 (3338): phải trả, phải nộp khác

Có TK 141: số tạm ứng trừ vào lương

Có TK 138: các khoản bồi thường vật chất, thiệt hại,...

f) Thanh toán thù lao (tiền công, tiền lương,...), BHXH, tiền thưởng cho công nhân viên chức

- Nếu thanh toán bằng tiền:

Nợ TK 334: các khoản đã thanh toán

Có TK 111: thanh toán bằng tiền mặt

Có TK 112: thanh toán bằng chuyển khoản

- Nếu thanh toán bằng vật tư, hàng hóa:

Bút toán 1: Ghi nhận giá vốn vật tư, hàng hóa

Nợ TK 632

Có TK liên quan (152, 153, 154, 155,...)

Bút toán 2: Ghi nhận giá thanh toán:

Nợ TK 334: tổng giá thanh toán (cả thuế VAT)

Có TK 512: doanh thu bán hàng nội bộ

Có TK 3331: thuế VAT phải nộp

g) *Khi thanh toán số tiền trên cho người lao động, kế toán ghi:*

Nợ TK 338 (3388)

Có TK 111, 112

6.2.2.2. *Kế toán các khoản trích theo lương*

➤ *Hàng tháng căn cứ vào quỹ lương cơ bản kế toán trích BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN theo quy định*

Nợ TK 622, 623, 6271, 6411, 6421: tính vào chi phí kinh doanh (23%)

Nợ TK 334: trừ vào thu nhập của NLĐ (9,5%)

Có TK 338 (3382, 3383, 3384, 3389): tổng số KPCĐ, BHXH, BHYT, BHTN phải trích

➤ *Theo định kỳ đơn vị nộp BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN lên cấp trên*

Nợ TK 338 (3382, 3383, 3384, 3389)

Có TK 111, 112

➤ *Tính ra số BHXH trả tại đơn vị khi có công nhân viên nghỉ ốm đau, thai sản*

Nợ TK 338 (3383)

Có TK 334

Khi trả cho người lao động ghi:

Nợ TK 334

Có TK 111, 112

➤ *Chỉ tiêu kinh phí công đoàn tại đơn vị*

Nợ TK 338 (3382)

Có TK 111, 112

➤ *Trường hợp số đã trả, đã nộp về KPCĐ, BHXH (kể cả số vượt chi) lớn hơn số phải trả, phải nộp được cấp bù ghi:*

Nợ TK 111, 112: số tiền được cấp bù đã nhận

Có TK 338: số được cấp bù (3382, 3383)

7. HÌNH THỨC SỔ KẾ TOÁN.

7.1. Hình thức Nhật ký chung

Là hình thức kế toán đơn giản, số lượng sổ sách bao gồm: sổ nhật ký, sổ cái và các sổ chi tiết cần thiết.

Đặc trưng cơ bản của hình thức này 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 định khoản kế toán của nghiệp vụ đó, sau đó lấy số liệu trên các sổ nhật ký để ghi vào Sổ cái, Sổ chi tiết, Bảng tổng hợp chi tiết TK 334, 338 theo từng nghiệp vụ kinh tế phát sinh.

7.2. Hình thức Nhật ký – Sổ cái

Là hình thức kế toán trực tiếp, đơn giản bởi đặc trưng về số lượng sổ, loại sổ, kết cấu sổ, các loại sổ cũng như hình thức Nhật ký chung.

Đặc trưng cơ bản của hình thức này là các nghiệp vụ kinh tế phát sinh được kết hợp ghi chép theo trình tự thời gian và theo nội dung kinh tế trên cùng một

quyền sổ kế toán tổng hợp duy nhất là sổ Nhật ký – Sổ cái. Căn cứ để ghi vào Nhật ký – Sổ cái là các chứng từ gốc hoặc bảng tổng hợp chứng từ gốc.

7.3. Hình thức Nhật ký – Chứng từ

Hình thức này có đặc trưng riêng về số lượng và loại sổ. Trong hình thức Nhật ký – Chứng từ có 10 Nhật ký chứng từ được đánh số từ Nhật ký chứng từ số 1 – 10.

Hình thức kế toán này tập hợp và hệ thống hóa 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 tài khoản đối ứng Nợ. Nhật ký – Chứng từ kết hợp chặt chẽ việc ghi chép các nghiệp vụ kinh tế phát sinh theo trình tự thời gian với các nghiệp vụ theo nội dung kinh tế và kết hợp việc hạch toán tổng hợp với hạch toán chi tiết trên cùng một sổ kế toán và trong cùng một quá trình ghi chép.

7.4. Hình thức Chứng từ ghi sổ

Là hình thức kế toán được hình thành sau các hình thức Nhật ký chung và Nhật ký sổ cái, nó tách việc ghi Nhật ký với việc ghi sổ cái thành 2 bước công việc độc lập, kế thừa để tiện cho phân công lao động kế toán, khắc phục những hạn chế của hình thức Nhật ký sổ cái.

Đặc trưng cơ bản là căn cứ trực tiếp để ghi sổ kế toán tổng hợp là Chứng từ ghi sổ. Chứng từ này do kế toán lập trên cơ sở từng chứng từ gốc hoặc bảng tổng hợp các chứng từ gốc cùng loại, có cùng nội dung kinh tế

7.5. Hình thức kế toán trên máy vi tính

Đặc trưng cơ bản của hình thức này 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 4 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. [4] [2]

CHƯƠNG 2
THỰC TRẠNG TỔ CHỨC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN
TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY LẮP ĐIỆN
DUYÊN HẢI

I. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ CÔNG TY CỔ PHẦN XLĐ DUYÊN HẢI

1.1. Quá trình hình thành và phát triển của công ty CP XLĐ Duyên Hải

1.1.1. Lịch sử hình thành phát triển Công ty CP Xây lắp điện Duyên Hải.

Công ty Cổ phần xây lắp điện Duyên Hải là một doanh nghiệp trực thuộc Sở kế hoạch và đầu tư thành phố Hải Phòng.

Công ty được thành lập theo giấy chung nhận đăng ký kinh doanh số: 0203000598 do Sở kế hoạch và đầu tư cấp lần đầu ngày 22/10/2003, thay đổi lần thứ nhất ngày 10/09/2009, thay đổi lần thứ 2 ngày 04/05/2010

- Tên công ty bằng tiếng Việt: **Công ty Cổ phần Xây lắp điện Duyên Hải.**
Tên công ty bằng tiếng Anh: **DUYEN HAI ELECTRICITY ASSEMBLY**
JOINT STOCK COMPANY.

- Tên viết tắt: **DUYEN HAI E.A.C**
- Trụ sở chính: Số 163, Nguyễn Đức Cảnh–P.Cát Dài–Q.Lê Chân–TP.Hải Phòng.
- Số tài khoản: **109.10901785.01.1** tại Ngân hàng TMCP Kỹ thương Việt Nam TECHCOMBANK
- Mã số thuế: 0200571593.
- Hình thức sở hữu vốn: Cổ phần
- Lĩnh vực kinh doanh: Xây lắp điện
- Cổ đông góp vốn:
 - Ông Bùi Văn Chát: 1.000.000.000 đồng
 - Ông Nguyễn Văn Tới: 3.500.000.000 đồng
- Vốn điều lệ: 8.000.000.000VND. [5]

1.1.2. Đặc điểm kinh doanh và tổ chức sản xuất kinh doanh của Công ty

Công ty có chức năng nhiệm vụ chính như sau:

1. Xây lắp đường dây và trạm biến áp lên đến 35kV; kinh doanh các loại vật tư, máy móc thiết bị hàng kim khí, phụ tùng, phụ tùng, khí cụ điện, vật liệu xây dựng, kinh doanh phát triển nhà và bất động sản; dịch vụ xuất nhập khẩu; xây dựng công trình dân dụng, công nghiệp, giao thông, thủy lợi, các công trình hạ tầng (cung cấp điện nước, thoát nước, vệ sinh), công trình điện chiếu sáng công cộng, trang trí nội ngoại thất, san lấp mặt bằng.

2.Thi công lắp đặt đường dây, trạm biến áp lên đến 110kV..

➤ *Tổng số năm kinh nghiệm trong hoạt động xây lắp:* 10 năm,

Trong đó bao gồm các lĩnh vực sau:

- Xây lắp đường dây, đường cáp ngầm lên đến 110kV
- Xây lắp trạm biến áp treo, kín, hở và trạm kios lên đến 3200 kVA
- Xây lắp hệ thống điện hạ thế, hệ thống điện chiếu sáng công cộng
- Xây dựng hệ thống điện cơ sở hạ tầng, dân dụng.

➤ *Tổng số lao động hiện có:*

Trong hoạt động chung và lĩnh vực xây lắp: 120 người

+ Cán bộ chuyên môn: 22 người, gồm: 09 kỹ sư điện,

02 kỹ sư xây dựng công trình,

01 kỹ sư kinh tế biển, 01 KS cơ khí,

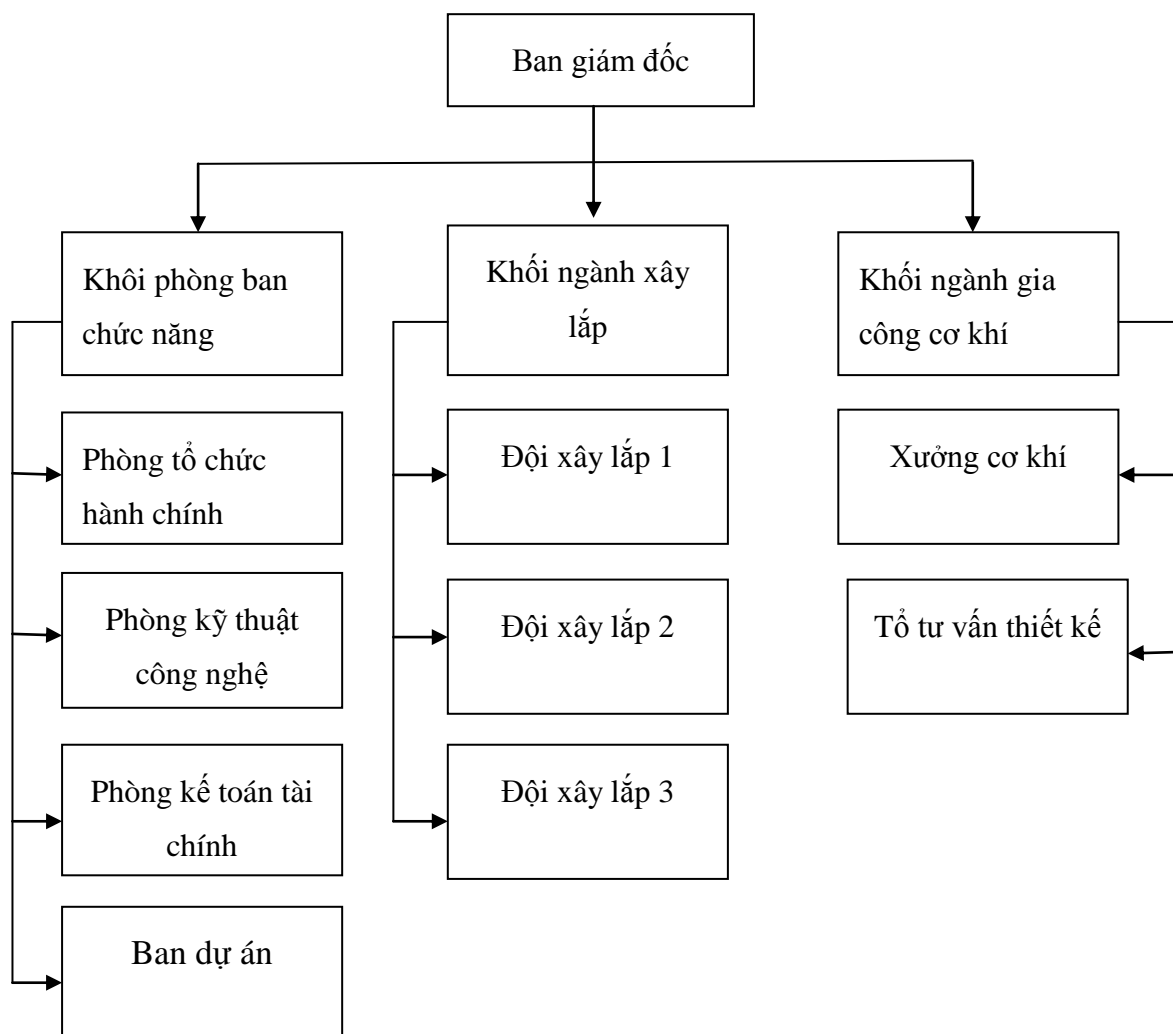
01 cử nhân kế toán, 05 CĐ điện,

02 cao đẳng kế toán,

01 trung cấp hành chính văn thư.

+ Công nhân trong công ty: 98 người, chia làm 3 đội xây lắp. [5]

1.2. Đặc điểm tổ chức quản lý của Công ty Cổ phần XLD Duyên Hải



Sơ đồ tổ chức bộ máy quản lý của Công ty

Giám đốc là người đứng đầu Công ty, có trách nhiệm quản lý và điều hành chung mọi công việc của Công ty. Các vấn đề quan trọng quyết định trực tiếp đến sự tồn tại và phát triển của Công ty. Giám đốc Công ty phải chịu trách nhiệm trước pháp luật và cấp trên về các vấn đề liên quan đến Công ty.

➤ **Khôi phòng ban** có đặc điểm chức năng riêng:

Phòng tổ chức hành chính quản lý về nguồn nhân lực của Công ty, chăm lo vấn đề BHXH cho toàn thể CBCNV, quản lý lưu trữ hồ sơ cá nhân, đại diện cho

Công ty đề giao dịch vấn đề liên quan chính sách, quyền lợi và nghĩa vụ về mặt lao động.

Phòng kỹ thuật công nghệ là phòng chịu trách nhiệm về lập tiến độ sản xuất, bản vẽ cho các công trình đã được ký hợp đồng với khách hàng, triển khai sản xuất, dự toán vật tư và quyết toán vật tư.

Phòng kế toán tài chính là phòng có trách nhiệm dự toán và duyệt giá thành sản phẩm, quyết toán sản phẩm và các hoạt động tài chính khác.

Ban dự án là ban triển khai và lập kế hoạch cho một dự án đầu tư của Công ty. Hướng dẫn và thi công dự án đã được Công ty ký duyệt với khách hàng.

Các đội lắp điện 1, 2, 3 có nhiệm vụ thi công, lắp đặt đường điện tới các Bản vùng sâu vùng xa có địa hình phức tạp, lắp đặt nhiều trạm biến áp lớn nhỏ phục vụ SXKD và sinh hoạt...

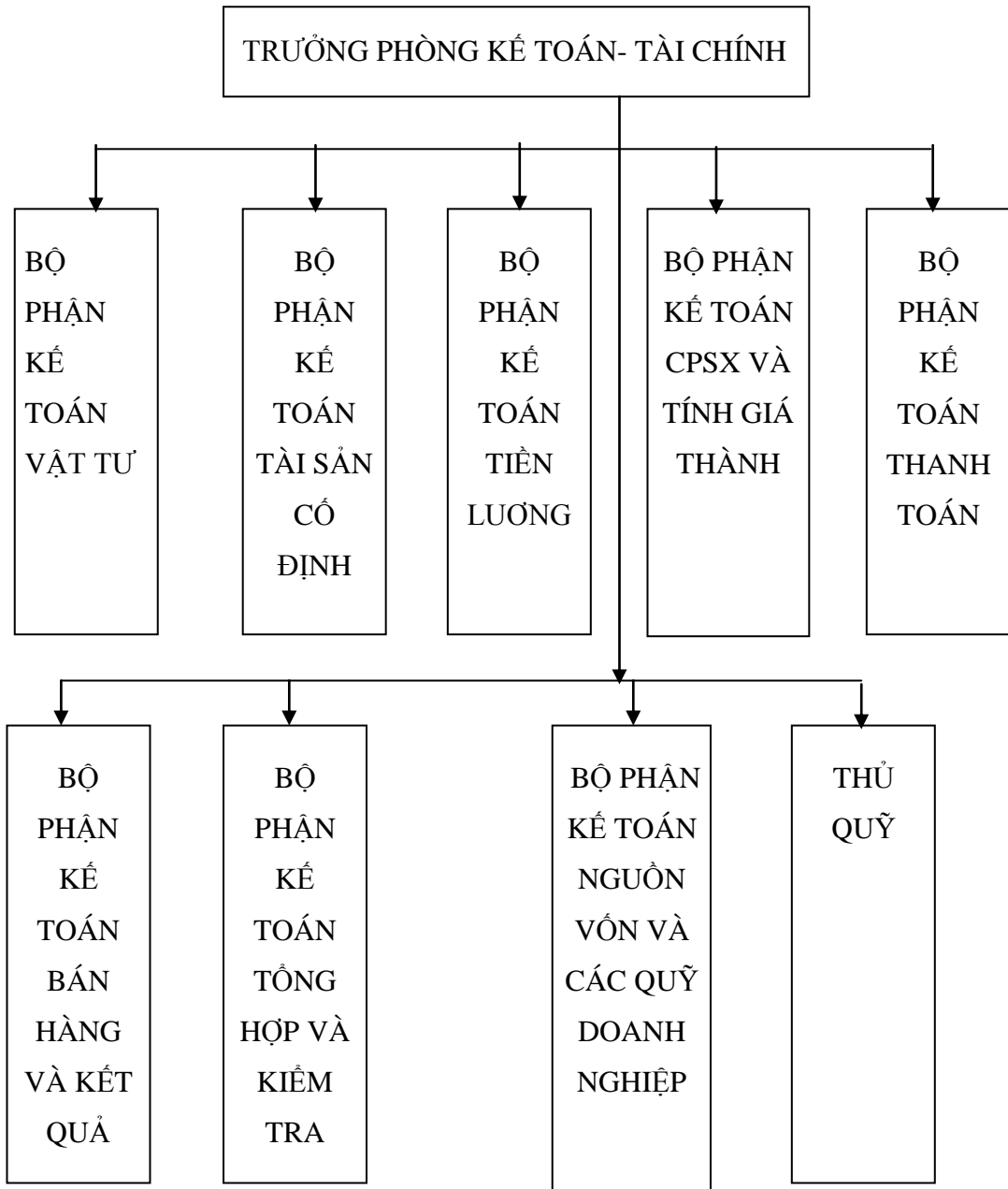
Xí nghiệp cơ khí là đơn vị sản xuất lắp dựng cấu kiện thép, xà đường dây-dàn trạm, mã kẽm nhúng nóng các sản phẩm cơ khí, thi công lắp đặt các hệ thống điện động lực, điện điều khiển trong dân dụng và công nghiệp.

1.3. Đặc điểm tổ chức bộ máy kế toán của công ty

1.3.1. Mô hình tổ chức bộ máy kế toán của công ty

Vấn đề quan trọng và cũng là một trong những nhân tố quyết định sự ổn định phát triển của Công ty là lựa chọn hình thức tổ chức kế toán phù hợp với sản xuất và quản lý tại Công ty, do vậy Trưởng phòng kế toán tài chính đã được duyệt và quyết định loại hình tổ chức công tác kế toán tập trung.

Mô hình tổ chức bộ máy kế toán của công ty



Trưởng phòng kế toán là người có quyền và trách nhiệm cao nhất trong Phòng kế toán tài chính, là người xây dựng kế hoạch tài chính cho Công ty, kiểm tra tình hình hạch toán, kiểm tra tình hình tài chính về vốn và huy động vốn.

Bộ phận kế toán vật tư theo dõi quá trình nhập xuất, tồn vật tư trong kỳ hạch toán, tính giá nhập xuất tồn của vật tư hàng hóa để ghi vào chứng từ sổ sách có liên quan.

Bộ phận kế toán tài sản cố định theo dõi tình hình tăng giảm TSCĐ, ghi chép phản ánh chính xác số hiện có và tình hình biến động của từng loại tài sản. Tính giá trị hao mòn TSCĐ và phân bổ chi phí khấu hao một cách khoa học và hợp lý.

Bộ phận kế toán thanh toán và tiền lương theo dõi vấn đề thanh toán, khoản thu chi có liên quan đến tiền mặt, tính tiền lương để trả CBCNV, phân bổ chi phí về lương, bảo hiểm, kinh phí công đoàn.

Bộ phận kế toán bán hàng và kết quả kinh doanh là tập hợp chi phí bán hàng phát sinh, xác định doanh thu bán hàng và xác định kết quả kinh doanh của Công ty.

Bộ phận kế toán tổng hợp và kiểm tra Phó phòng kế toán tài chính chịu trách nhiệm thực hiện kế toán tổng hợp và cùng với Trưởng phòng kế toán kiểm tra tình hình hạch toán tài chính của Công ty,

Bộ phận kế toán nguồn vốn và các quỹ doanh nghiệp theo dõi tình hình biến động nguồn vốn và các quỹ doanh nghiệp. Từ đó có kế hoạch phân bổ nguồn vốn một cách hợp lý và hiệu quả.

1.3.2. Hình thức kế toán tại doanh nghiệp với kế toán tiền lương

- Chế độ kế toán áp dụng :theo QĐ số 48/2006/QĐ-BTC ngày 14/9/2006.
- Kỳ kế toán năm: Bắt đầu từ 01/01 kết thúc vào 31/12 dương lịch
- Đơn vị tiền tệ sử dụng trong kế toán: Việt Nam đồng
- Chế độ kế toán áp dụng : Theo chế độ kế toán doanh nghiệp vừa và nhỏ

- Hình thức kế toán áp dụng: Chứng từ ghi sổ. [5]

*** Trình tự luân chuyển chứng từ như sau:**

Bước 1: Lập hoặc tiếp nhận chứng từ.

Khi lập chứng từ cần lập đầy đủ số liên quy định, việc ghi chép chứng từ phải rõ ràng, trung thực đầy đủ các yếu tố gạch bỏ phần trống và không được tẩy xoá, sửa chữa tên chứng từ. Trường hợp viết sai cần huỷ bỏ, không được xé rời chứng từ khỏi cuốn

Bước 2: Kiểm tra chứng từ:

Kiểm tra chứng từ là việc xem xét tính hợp lệ, hợp lý của chứng từ và cả tính chính xác của số liệu, thông tin trên chứng từ, đồng thời kiểm tra, xét duyệt với từng loại, nghiệp vụ kinh tế.

Bước 3: Sử dụng ghi sổ kế toán:

Căn cứ vào nội dung mà chứng từ phản ánh, kế toán tiến hành phân loại chứng từ theo từng loại nghiệp vụ, theo tính chất các khoản chi phí hoặc đặc điểm phát sinh rồi định khoản ghi vào sổ tài khoản kế toán liên quan.

Bước 4: Lưu trữ và huỷ chứng từ

****Đặc trưng cơ bản của hình thức kế toán Chứng từ ghi sổ***

Đặc trưng cơ bản của hình thức kế toán Chứng từ ghi sổ: 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:

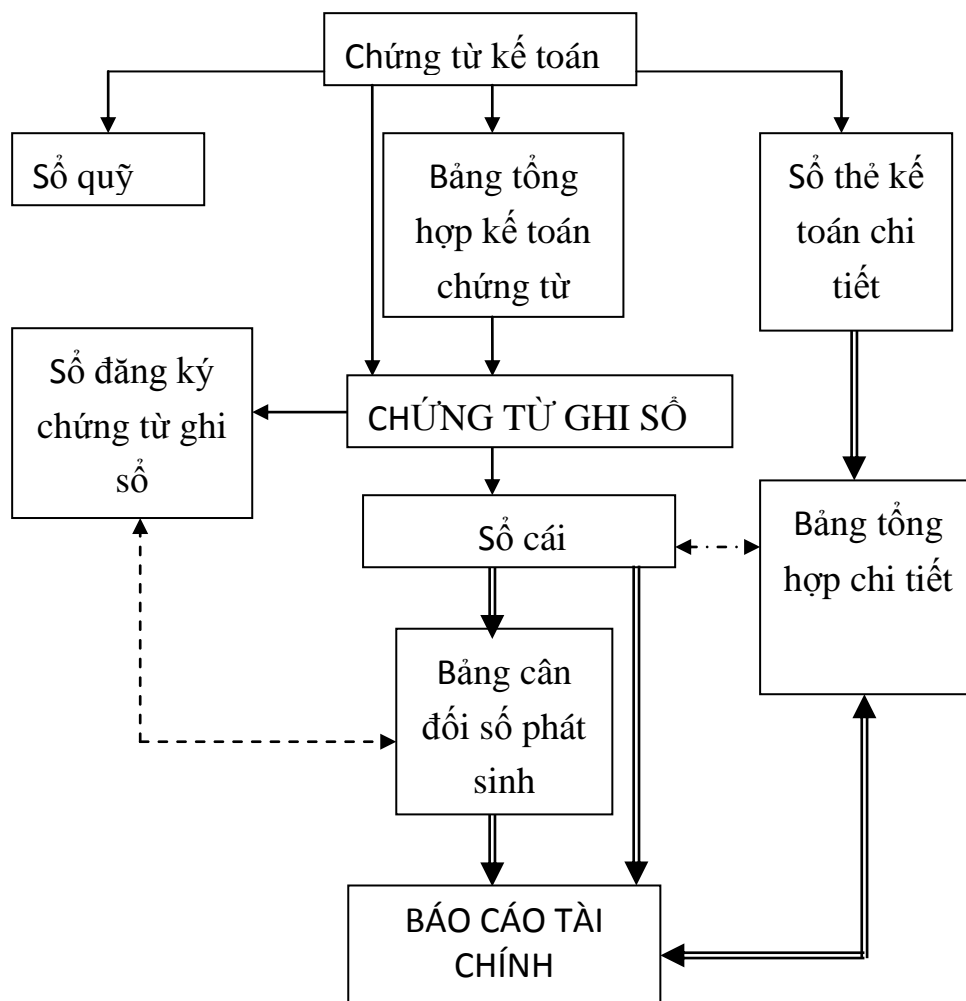
- + Ghi theo trình tự thời gian trên Sổ Đăng ký Chứng từ ghi sổ;
- + Ghi theo nội dung kinh tế trên Sổ Cái.

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, phải được kế toán trưởng duyệt trước khi ghi sổ kế toán.

***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



Ghi chú

Ghi hàng ngày →

Ghi cuối tháng hoặc định kỳ ⇒

Quan hệ đối chiếu, kiểm tra ↔

Trình tự ghi sổ kế toán theo hình thức kế toán chứng từ ghi sổ

2. THỰC TRẠNG KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XLD DUYÊN HẢI

2.1. Tình hình quản lý lao động

Công ty Cổ phần Xây lắp điện Duyên Hải là một doanh nghiệp hạch toán kinh tế độc lập với tổng số 21 cán bộ công nhân viên (không kể số lượng lao động theo thời vụ). Lao động trong công ty có thể phân thành:

Về cơ cấu toàn bộ lao động của công ty được phân loại trong như sau:

chỉ tiêu	tổng số lao động	giới tính		độ tuổi			trình độ				tính chất công việc	
		nam	nữ	18 - 30	30 - 45	> 45	Đại học	cao đẳng	trung cấp	phổ thông	trực tiếp	gián tiếp
số người	120	84	36	36	72	12	14	7	1	98	22	98
tỷ trọng (%)	100	70	30	30	60	10	11,67	5,83	0,83	81,67	18,33	81,67

➤ **Cơ cấu về giới tính:**

Lao động nam chiếm đa số (70%), tỷ lệ này phù hợp với đặc trưng công việc trong công ty xây lắp do công việc đa số đòi hỏi người lao động có sức khỏe và thể lực tốt.

➤ **Cơ cấu về độ tuổi:**

Lực lượng lao động trong công ty chủ yếu là lao động trong độ tuổi từ 30 – 45 chiếm 60%. Đây là lực lượng lao động ổn định và có nhiều kinh nghiệm. Lao động từ 18- 30 chiếm 30% đây là một dấu hiệu khả quan. Bộ phận lao động trên 45 tuổi, tuy họ chỉ chiếm 10% nhưng đây là 1 bộ phận rất quan trọng là những

người có bề dày kinh nghiệm có thể hướng dẫn hướng đi đúng đắn và hoàn thành công việc tốt nhất cho đội ngũ lao động trẻ.

➤ ***Cơ cấu về trình độ:***

Trình độ lao động tại doanh nghiệp nhìn chung không cao nhưng phù hợp với đặc thù công việc của doanh nghiệp. Lao động có trình độ trên phổ thông chiếm 18,33% lực lượng này làm công việc văn phòng, quản lý và tại các phòng kỹ thuật. Còn lại là lực lượng lao động phổ thông chiếm đa số là 81,67% làm việc tại các đội thi công.

➤ ***Cơ cấu lao động theo tính chất công việc:***

Lao động gián tiếp chiếm 81,67% lớn hơn tỷ trọng của lao động trực tiếp (18,33%). Tỷ lệ này phù hợp với chức năng chủ yếu của công ty là nhận thầu, thi công các công trình xây lắp điện.

2.2. Thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần XLD Duyên Hải

2.2.1. Phương pháp xây dựng quỹ lương của công ty

Quỹ lương là toàn bộ số tiền lương tính theo số cán bộ công nhân viên của doanh nghiệp do doanh nghiệp trực tiếp quản lý và chi trả lương. Hiện nay quỹ lương của công ty bao gồm:

➤ **Lương cơ bản:**

Mức lương cơ bản cho cán bộ công nhân viên được quy định riêng cho từng người, phụ thuộc vào năng lực làm việc và thời gian mà người lao động gắn bó với doanh nghiệp

➤ **Phụ cấp:**

Bao gồm phụ cấp trách nhiệm áp dụng cho nhân viên quản lý, tùy vào chức vụ cũng như mức độ trách nhiệm của từng người. Ngoài ra còn phụ cấp tiền xăng xe, nhà trọ, tiền điện thoại,...

➤ **Tiền thưởng:**

Công ty thực hiện chế độ thưởng định kỳ cho người lao động như vào

ngày lễ, Tết hay việc thưởng tháng lương thứ 13 cho người lao động vào dịp Tết âm lịch. Khoản tiền thưởng này được lấy từ quỹ khen thưởng phúc lợi

2.2.2. Các hình thức trả lương tại công ty Cổ phần XLD Duyên Hải

Tại công ty Cổ phần XLD Duyên Hải áp dụng 2 hình thức trả lương cho công nhân viên. Bao gồm:

- *Hình thức trả lương theo thời gian*: áp dụng cho cán bộ công nhân viên thuộc bộ phận văn phòng và nhân viên quản lý thi công.
- *Hình thức trả lương công nhật*: áp dụng cho bộ phận trực tiếp sản xuất bao gồm những công nhân trong đội sản xuất của công ty và công nhân thuê ngoài, làm theo thời vụ.

❖ Hình thức trả lương theo thời gian

Theo hình thức này, tiền lương trả cho người lao động tính theo thời gian làm việc, cấp bậc và tháng lương tiêu chuẩn do Nhà nước quy định. Chế độ trả lương này áp dụng cho khối lao động gián tiếp.

Căn cứ tính lương là hệ số lương của người lao động và mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định. Bảng chấm công được hoàn thành vào ngày cuối cùng của tháng. Công ty tính số công là 26 công/tháng. Bảng chấm công do phòng ban theo dõi, ghi chép một cách cụ thể ngày nghỉ và lý do nghỉ, riêng lãnh đạo, cán bộ, trưởng, phó các phòng ban còn được cộng thêm hệ số cấp bậc, chức vụ.

$$\text{Lương thời gian} = \text{Lương cơ bản} \times \text{Số ngày làm việc thực tế} / 26 \text{ ngày}$$

Trong đó:

$$\text{Lương cơ bản} = \text{Hệ số lương} \times \text{Mức lương tối thiểu}$$

Các khoản phụ cấp theo quy định của Nhà nước và quy chế của công ty:

- Phụ cấp trách nhiệm: áp dụng cho các cán bộ quản lý cao cấp trong công ty nhằm động viên, khuyến khích tinh thần trách nhiệm của họ với quyền hạn chức năng quản lý của mình.

$$\text{Mức phụ cấp trách nhiệm} = \text{Hệ số trách nhiệm} \times \text{Mức lương tối thiểu}$$

Biểu quy định hệ số trách nhiệm

Chức vụ	Hệ số trách nhiệm
Giám đốc	0.4
Trưởng phòng, Đội trưởng	0.3
Phó phòng, Đội phó	0.25
Kế toán trưởng	0.2
Kế toán viên	0.1

○ Phụ cấp ăn trưa: là khoản tiền công ty hỗ trợ thêm cho cán bộ công nhân viên nhằm nâng cao sức khỏe và giảm bớt một phần chi phí cho họ.

Phụ cấp ăn trưa = Số ngày thực tế đi làm x 15.000

○ Phụ cấp điện thoại: nhân viên làm ở vị trí phải giao dịch, liên lạc nhiều với khách hàng, tùy theo vị trí công ty sẽ có mức phụ cấp thêm phù hợp.

○ Phụ cấp xăng xe: đối với nhân viên làm việc trong hoàn cảnh phải di chuyển nhiều, tùy theo vị trí công ty sẽ hỗ trợ thêm tiền xăng đi lại.

Ví dụ: Tính tiền lương thực tế phải trả cho ông Nguyễn Văn Tới– Giám đốc công ty CP XLD Duyên Hải tháng 12/2013

- Mức lương tối thiểu nhà nước quy định: 1.150.000
- Số ngày làm việc theo quy định là 26 ngày, ngày làm việc thực tế là 26 ngày
- Hệ số lương: 4,52, Hệ số trách nhiệm: 0,4
- Phụ cấp ăn trưa: 20.000 x 26 = 520.000
- Phụ cấp khác (xăng xe, điện thoại): 200.000
- Tiền thưởng Tết dương lịch: 200.000

➤ Từ đó ta có thể tính:

$$\text{Lương tháng} = 1,150,000 \times 4,32 = 4,968,000$$

$$\text{Phụ cấp trách nhiệm} = 1,150.000 \times 0,4 = 460,000$$

$$\text{Tổng lương} = 4.968,000 + 460,000 + 520,000 + 200,000 + 200,000 = 6,348,000$$

Đơn vị: Công ty CP XLĐ Duyên Hải

BẢNG CHẤM CÔNG

Bộ phận: Văn phòng

Tháng 12 năm 2013

stt	Họ và tên	Chức danh	Ngày trong tháng													Quy ra công	
			1	2	3	4	5	6	...	26	27	28	29	30	31	Số ngày công	Số công hưởng BHXH
1	Nguyễn Văn Tới	GD		x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	26	
2	Nguyễn Đình Thắng	TPHC		x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	26	
3	Lý Lan Phương	KTT		x	x	-	x	x	...	x	x	x		x	x	25	
4	Bùi Thị Thanh	KTV		-	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	25	
5	Nguyễn Hữu Mạnh	NVHC		x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	26	
6	Trịnh Văn Phong	NV		x	x	x	-	x	...	x	x	x		x	x	25	
7	Nguyễn Duy Thành	NV		x	x	x	x	x	...	x	x	x		-	x	24	
8	Bùi Trung Ký	NV		x	x	x	x	x	...	x	-	-		x	x	22	
9	Nguyễn Thị Xoan	NV		x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	26	
10	Nguyễn Lan Anh	NV		x	x	x	-	x	...	x	x	x		x	x	25	
	Tổng cộng															250	

Đơn vị: Công ty CP XLĐ Duyên Hải

BẢNG THANH TOÁN TIỀN LƯƠNG

Bộ phận: Văn phòng

Tháng 12 năm 2013

TT	Họ và tên	Chức vụ	HS lương	Lương tối thiểu	Lương thời gian		Phụ cấp			Tiền thưởng	Tổng lương	Các khoản khấu trừ lương				Thực lĩnh
					Số công	Số tiền	Trách nhiệm	Ăn trưa	Khác			BHXH 7%	BHYT 1,5%	BHTN 1%	Cộng	
1	Nguyễn Văn Tới	GD	4.32	1,150,000	26	4,968,000	460,000	520,000	200,000	200,000	6,348,000	379,960	81,420	54,280	515,660	5,832,340
2	Nguyễn Đình Thắng	TPHC	3.50	1,150,000	26	4,025,000	345,000	520,000	100,000	200,000	5,190,000	305,900	65,550	43,700	415,150	4,774,850
3	Lý Lan Phương	KTT	3.48	1,150,000	25	3,848,077	345,000	500,000		200,000	4,893,077	293,515	62,896	41,931	398,342	4,494,735
4	Bùi Thị Thanh	KTV	3.00	1,150,000	25	3,317,308	115,000	500,000		100,000	4,032,308	240,262	51,485	34,323	326,069	3,706,238
5	Nguyễn Hữu Mạnh	KTV	3.00	1,150,000	26	3,450,000	115,000	520,000		100,000	4,185,000	249,550	53,475	35,650	338,675	3,846,325
6	Trịnh Văn Phong	NV	2.73	1,150,000	25	3,018,750		500,000		100,000	3,618,750	211,313	45,281	30,188	286,781	3,331,969
7	Nguyễn Duy Thành	NV	3.00	1,150,000	24	3,184,615		480,000		100,000	3,764,615	222,923	47,769	31,846	302,538	3,462,077
8	Bùi Trung Ký	NV	3.00	1,150,000	22	2,919,231		440,000		100,000	3,459,231	204,346	43,788	29,192	277,327	3,181,904
9	Nguyễn Thị Xoan	NV	2.40	1,150,000	26	2,760,000		520,000		100,000	3,380,000	193,200	41,400	27,600	262,200	3,117,800
10	Nguyễn Lan Anh	NV	2.73	1,150,000	25	3,018,750		500,000		100,000	3,618,750	211,313	45,281	30,188	286,781	3,331,969
	Tổng					34,509,731	1,380,000	5,000,000	300,000	1,300,000	42,489,731	2,512,281	538,346	358,897	3,409,524	39,080,206

Ví dụ 2: Tính lương thực tế phải trả tháng 12/2013 cho anh Lê Đình Nam –đội trưởng đội xây lắp số 2

- Ngày công quy định: 26 ngày
- Ngày công làm việc thực tế: 26 ngày
- Mức lương tối thiểu theo quy định: 1.150.000
- Hệ số lương: 3,84
- Hệ số trách nhiệm: 0,3
- Ăn trưa = 25 x 20.000 = 500.000
- Phụ cấp khác: 200.000
- Thưởng Tết dương lịch: 100.000

➤ Từ đó ta có thể tính:

$$\text{Lương thời gian} = 1.150.000 \times 3,84 \times 25/26 = 4.246.154$$

$$\text{Phụ cấp trách nhiệm} = 1.150.000 \times 0,3 = 345.000$$

$$\text{Tổng lương} = 4.246.154 + 345.000 + 500.000 + 200.000 + 100.000 = 5.191.154$$

Dưới đây là bảng chấm công của bộ phận trực tiếp sản xuất .

Căn cứ vào bảng chấm công, kế toán tình và lập bảng thanh toán lương cho bộ phận trực tiếp sản xuất

Ký hiệu: O: ốm, điều dưỡng

Đơn vị: Công ty CP XLĐ Duyên Hải

BẢNG CHẤM CÔNG

Bộ phận: Đội xây lắp

Tháng 12 năm 2013

stt	Họ và tên	Chức vụ	Ngày trong tháng													Quy ra công	
			1	2	3	4	5	6	...	26	27	28	29	30	31	Số ngày công	Số công hưởng BHXH
1	Đỗ Mạnh Tuấn	ĐT1		x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	26	
2	Lê Đình Nam	ĐT2		x	—	x	x	x	...	x	x	x		x	x	26	
3	Hoàng Văn Tiến	ĐT3		x	x	—	x	x	...	x	x	x		x	x	25	
4	Lương Hoài Nam	ĐP1		x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	—	23	
5	Phạm Văn Hiếu	ĐP2		x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	26	
6	Đặng Văn Chung	ĐP3		x	x	x	—	x	...	x	x	x		x	x	25	
7	Nguyễn Đức Hào	KSD		x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	26	
8	Bùi Thị Thơm	KSXD		x	x	x	x	x	...	O	O	O		x	x	21	3
9	Trần Quốc Bảo	KSCK		x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	26	
10	Nguyễn Văn Tú	GSCT		x	x	x	—	x	...	x	x	x		x	x	24	
11	Trần Đức Thịnh	GSCT		x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	26	
12	Lê Hoàng Quân	GSCT		x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	26	
	Tổng cộng															300	3

Đơn vị: Công ty CP XLĐ Duyên Hải

BẢNG THANH TOÁN TIỀN LƯƠNG
 Bộ phận: Nhân viên quản lý thi công xây lắp
 Tháng 12 năm 2013

STT	Họ và tên	Chức vụ	HS lương	Lương tối thiểu	Lương thời gian		Phụ cấp		Tiền thưởng	Tổng lương	Các khoản khấu trừ lương				Thực lĩnh
					Số công	Số tiền	Trách nhiệm	Ăn trưa			BHXH 7%	BHYT 1,5%	BHTN 1%	Cộng	
1	Đỗ Mạnh Tuấn	ĐT1	3.90	1,150,000	26	4,485,000	345,000	520,000	100,000	5,450,000	338,100	72,450	48,300	458,850	4,991,150
2	Lê Đình Nam	ĐT2	3.84	1,150,000	26	4,246,154	345,000	500,000	100,000	5,191,154	321,381	68,867	45,912	436,160	4,754,994
3	Hoàng Văn Tiến	ĐT3	3.84	1,150,000	25	4,246,154	345,000	500,000	100,000	5,191,154	321,381	68,867	45,912	436,160	4,754,994
4	Lương Hoài Nam	ĐP1	3.43	1,150,000	23	3,489,365	287,500	460,000	100,000	4,336,865	264,381	56,653	37,769	358,802	3,978,063
5	Phạm Văn Hiếu	ĐP2	3.40	1,150,000	26	3,910,000	287,500	520,000	100,000	4,817,500	293,825	62,963	41,975	398,763	4,418,738
6	Đặng Văn Chung	ĐP3	3.40	1,150,000	25	3,759,615	287,500	500,000	100,000	4,647,115	283,298	60,707	40,471	384,476	4,262,639
7	Nguyễn Đức Hào	KSD	3.72	1,150,000	26	4,278,000		520,000	100,000	4,898,000	299,460	64,170	42,780	406,410	4,491,590
8	Bùi Thị Thơm	KSD	3.65	1,150,000	21	3,390,288		420,000	100,000	3,910,288	237,320	50,854	33,903	322,077	3,588,211
9	Trần Quốc Bảo	KSCK	3.62	1,150,000	26	4,163,000		520,000	100,000	4,783,000	291,410	62,445	41,630	395,485	4,387,515
10	Nguyễn Văn Tú	GSCT	3.73	1,150,000	24	3,959,538		480,000	100,000	4,539,538	277,168	59,393	39,595	376,156	4,163,382
11	Nguyễn Đức Thịnh	GSCT	3.56	1,150,000	26	4,094,000		520,000	100,000	4,714,000	286,580	61,410	40,940	388,930	4,325,070
12	Lê Hoàng Quân	GSCT	3.66	1,150,000	26	4,209,000		520,000	100,000	4,829,000	294,630	63,135	42,090	399,855	4,429,145
	Tổng				300	48,230,115	1,897,500	5,980,000	1,200,000	57,307,615	3,508,933	751,914	501,276	4,762,123	52,545,492

Hải phòng, ngày 31 tháng 12 năm 2013

Người lập

Giám đốc

❖ *Hình thức trả lương công nhật*

Công ty áp dụng hình thức trả lương khoán theo ngày đối với bộ phận công nhân trực tiếp sản xuất

$$\text{Số tiền thực lĩnh} = \text{số ngày công làm thực tế} \times \text{Đơn giá ngày công}$$

Ví dụ: Tính lương của anh Đỗ Văn Chính– công nhân

- Số ngày công làm việc thực tế: 24 ngày
- Đơn giá 1 ngày công: 150,000
- Phụ cấp ăn trưa: $24 \times 20,000 = 480,000$
- Thưởng tết DL: 100,000

➤ Từ đó ta có thể tính được:

$$\text{Tiền lương} = 150.000 \times 24 + 480,000 + 100,000 = 4,180,000$$

Căn cứ vào bảng chấm công, kế toán tính và lập bảng thanh toán lương cho công nhân :

Đơn vị: Công ty CP XLD Duyên Hải

BẢNG CHẤM CÔNG

Bộ phận: Công nhân trực tiếp sản xuất

Tháng 12 năm 2013

stt	Họ và tên	Chức vụ	Ngày trong tháng													Quy ra công		
			1	2	3	4	5	6	...	26	27	28	29	30	31	Số ngày công	Số công hưởng BHXH	
1	Trần Văn Quý	CN		x	x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	26	
2	Lương Văn Hòa	CN		x	x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	25	
3	Lê Văn Hoạt	CN		x	x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	25	
4	Trần Xuân Hưng	CN		—	x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	26	
5	Phạm Phú Thành	CN		x	x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	26	
6	Đỗ Đức Trung	CN		x	x	x	—	x	x	...	x	x	x		x	x	25	
...	CN		x	x	x	x	x	x	...	x	x	x		—	x	26	
94	Hà Văn Minh	CN	
95	Lê Văn Công	CN		x	x	x	x	x	x	...	x	—	x		x	x	26	
96	Đỗ Văn Chính	CN		x	x	x	—	x	x	...	x	x	x		—	x	24	
97	Bùi Văn Cảnh	CN		x	x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	26	
98	Lê Văn Thìn	CN		x	x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	26	
	Tổng cộng																2,341	

Đơn vị: Công ty CP XLĐ Duyên Hải

BẢNG THANH TOÁN TIỀN LƯƠNG

Bộ phận: Công nhân đội xây lắp

Tháng 12 năm 2013

STT	Họ và tên	Tiền lương ngày	Số ngày công	Phụ cấp (ăn trưa)	Tiền thưởng	Tổng lương
1	Trần Văn Quý	150,000	26	520,000	100,000	4,520,000
2	Lương Văn Hòa	150,000	24	480,000	100,000	4,180,000
3	Lê Văn Hoạt	150,000	25	500,000	100,000	4,350,000
4	Trần Xuân Hưng	150,000	25	500,000	100,000	4,350,000
5	Phạm Phú Thành	150,000	26	520,000	100,000	4,520,000
6	Đỗ Đức Trung	150,000	23	460,000	100,000	4,010,000
....	150,000	100,000
94	Hà Văn Minh	150,000	26	520,000	100,000	4,520,000
95	Lê Văn Công	150,000	26	520,000	100,000	4,520,000
96	Đỗ Văn Chính	150,000	24	480,000	100,000	4,180,000
97	Bùi Văn Cảnh	150,000	26	520,000	100,000	4,520,000
98	Lê Văn Thìn	150,000	26	520,000	100,000	4,520,000
	Tổng		2,341	46,820,000	9,800,000	407,770,000

Hải phòng, ngày 31 tháng 12 năm 2013

Người lập

Giám đốc

Đơn vị : Công ty CP XLĐ Duyên Hải

BẢNG TỔNG HỢP THANH TOÁN TIỀN LƯƠNG

Tháng 12 năm 2013

Stt	Bộ phận	Số cnv	Tiền lương	Phụ cấp	Thưởng	Tổng lương	Các khoản khấu trừ				Thực lĩnh
							BHXH	BHYT	BHTN	Cộng	
1	Văn phòng	10	34,509,731	6,680,000	1,300,000	42,489,731	2,512,281	538,346	358,897	3,409,524	39,080,207
2	NV quản lý thi công	12	48,230,115	7,877,500	1,200,000	57,307,615	3,508,933	751,914	501,276	4,762,123	52,545,492
3	Trực tiếp sản xuất	98	351,150,000	46,820,000	9,800,000	407,770,000	-	-	-	-	407,770,000
	Cộng	120	433,889,846	61,377,500	12,300,000	507,567,346	6,021,214	1,290,260	860,173	8,171,647	499,395,699

2.2.3. Hạch toán các khoản trích theo lương

Đối với công nhân viên thuộc biên chế chính thức ở Công ty Cổ phần XLD Duyên Hải, ngoài tiền lương được nhận họ còn được hưởng các khoản trợ cấp phúc lợi xã hội khác như Bảo hiểm xã hội (BHXH), Bảo hiểm y tế (BHYT), Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN)

Bảng tổng hợp tỷ lệ trích theo lương tại Công ty CP XLD Duyên Hải

Các khoản trích	Tính vào chi phí	Khấu trừ vào lương	Tổng
BHXH	17%	7%	24%
BHYT	3%	1,5%	4,5%
BHTN	1%	1%	2%
KPCĐ	2%	–	2%
Cộng	23%	9,5%	32,5%

Công ty chỉ trích các khoản BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ đối với những cán bộ công nhân viên có trong danh sách công ty. Còn đối với những công nhân thuê ngoài thì công ty không trích các khoản trích theo lương.

2.2.3.1. Quỹ Bảo hiểm xã hội

Công ty áp dụng mức trích theo tỷ lệ 24% trên tổng mức lương cơ bản của công ty và phụ cấp trách nhiệm. Trong đó 17% công ty tính vào chi phí sản xuất và 7% khấu trừ trực tiếp vào tiền lương của người lao động.

$$\text{Quỹ BHXH} = (\text{Lương cơ bản} + \text{Phụ cấp trách nhiệm}) \times 24\%$$

Ví dụ: Tính BHXH của Kế toán trưởng Lý Lan Phương:

- Lương cơ bản = 1,150,000 x 3.48 = 4,002,000 đồng
 - Phụ cấp trách nhiệm = 1.150.000 x 0.3 = 3450,000 đồng
- Tổng số tiền phải nộp cho cơ quan Bảo hiểm
= (4,002,000+345,000) x 24% = 4,347,000 x 24% = 1,043,280 đồng

Trong đó

- công ty nộp cho KTT là : $4,347,000 \times 17\% = 738,990$ đồng
- Số tiền khấu trừ vào lương của KTT : $4,347,000 \times 7\% = 304,290$ đồng

2.2.3.2. Quỹ Bảo hiểm y tế (BHYT)

Theo quy định hiện hành cũng như của công ty thì BHYT được trích là 4,5% trên tổng mức lương cơ bản và phụ cấp trách nhiệm. Trong đó trích 3% vào chi phí sản xuất mà công ty phải nộp; 1,5% khấu trừ vào lương của công nhân viên.

Công ty mua thẻ bảo hiểm y tế năm cho công nhân theo mức quy định sẵn trong hợp đồng lao động. Sau đó đến cuối tháng khấu trừ vào lương và tính vào chi phí sản xuất kinh doanh.

$$\text{Quỹ BHYT} = (\text{Lương cơ bản} + \text{Phụ cấp trách nhiệm}) \times 4,5\%$$

Ví dụ: Tính BHYT của Kế toán trưởng

- Tổng số tiền phải nộp cho cơ quan Bảo hiểm
 $= (4,002,000 + 345,000) \times 4,5\% = 4,347,000 \times 4,5\% = 196,065$ đồng

Trong đó

- công ty nộp cho KTT là $= 4,232,000 \times 3\% = 126,960$ đồng
- Số tiền khấu trừ vào lương của KTT $= 4,232,000 \times 1,5\% = 63,480$ đồng

2.2.3.3. Quỹ Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN)

BHTN là khoản hỗ trợ tài chính tạm thời cho người lao động mất việc mà đáp ứng đủ yêu cầu của luật định.

Theo quy định cũng như tại công ty thì BHTN được trích 2%. Trong đó 1% tính vào chi phí sản xuất của doanh nghiệp, 1% được khấu trừ vào lương của công nhân viên.

$$\text{Quỹ BHTN} = (\text{Lương cơ bản} + \text{Phụ cấp trách nhiệm}) \times 2\%$$

Ví dụ: Tính BHTN của Kế toán trưởng

- Số tiền nộp cho cơ quan Bảo hiểm $= 4,347,000 \times 2\% = 86,940$ đồng

Trong đó

- công ty nộp cho KTT là: $4,347,000 \times 1\% = 43,470$ đồng
- Số tiền được khấu trừ vào lương KTT: $4,347,000 \times 1\% = 43,470$ đồng

2.2.3.4. Quỹ Kinh phí công đoàn (KPCĐ)

Kinh phí công đoàn là tổ chức bảo vệ quyền lợi cho người lao động. KPCĐ được hình thành do việc trích lập và tính vào chi phí kinh doanh của công ty hàng tháng theo tỷ lệ là 2% trên tổng số lương thực tế trả cho công nhân viên trong kỳ.

$$\text{Quỹ KPCĐ} = \text{Tổng lương thực tế của người lao động} \times 2\%$$

Trong đó:

$$\text{Tổng lương thực tế} = \text{Lương cơ bản} + \text{Các khoản phụ cấp} + \text{Thưởng}$$

Ví dụ: Căn cứ vào tiền lương thực tế của Kế toán trưởng, tính số tiền KPCĐ công ty phải nộp trong tháng 12/2012

- Thưởng: 200.000 đồng

➤ Từ đó ta có thể tính:

$$\text{Tiền lương thực tế của KTT} = 4,002,000 + 845,000 + 200,000 = 5,047,000 \text{ đồng}$$

$$\text{Mức trích KPCĐ tính vào chi phí} = 5,047,000 \times 2\% = 100,940 \text{ đồng}$$

2.2.4. Thuế Thu nhập cá nhân (TNCN)

Thuế Thu nhập cá nhân là khoản tiền mà người có thu nhập phải trích nộp một phần tiền lương hoặc từ các nguồn thu nhập khác vào ngân sách nhà nước.

✓ Cách tính Thuế Thu nhập cá nhân:

$$\text{Thuế TNCN phải nộp} = \text{Thu nhập tính thuế} \times \text{Thuế suất theo biểu thuế lũy tiến}$$

<i>Thu</i>		<i>Tổng thu</i>		<i>Các khoản đóng góp Bảo hiểm bắt</i>
<i>nhập</i>		<i>nhập chịu</i>	<i>=</i>	<i>buộc (BHXH, BHYT, ...), các khoản</i>
<i>tính</i>	<i>=</i>	<i>thuế</i>	<i>-</i>	<i>giảm trừ (giảm trừ gia cảnh, giảm</i>
<i>thuế</i>				<i>trừ đối với các khoản đóng góp từ</i>
				<i>thiện, nhân đạo)</i>

Thuế suất thuế TNCN đối với thu nhập từ tiền lương, tiền công được áp

dụng theo biểu thuế lũy tiến từng phần theo quy định tại Điều 22 Luật Thuế TNCN:

Bậc thuế	Phần thu nhập tính thuế (triệu đồng/Năm)	Phần thu nhập tính thuế (triệu đồng/ tháng)	Thuế suất %
1	Đến 60	Đến 5	5
2	Trên 60 đến 120	Trên 5 đến 10	10
3	Trên 120 đến 216	Trên 10 đến 18	15
4	Trên 216 đến 384	Trên 18 đến 32	20
5	Trên 384 đến 624	Trên 32 đến 52	25
6	Trên 624 đến 960	Trên 52 đến 80	30
7	Trên 960	Trên 80	35

(Theo nghị định số 65/ 2013/ NĐ-CP)

Tại điều 6 nghị định 65/ 2013 /NĐ – CP quy định về thu nhập tính thuế thì Thu nhập tính thuế đối với thu nhập từ kinh doanh, thu nhập từ tiền lương, tiền công được xác định bằng thu nhập chịu thuế từ kinh doanh, từ tiền lương, tiền công quy định tại Điều 7 và Điều 11 Nghị định này trừ một số khoản trong đó bao gồm:

- Các khoản đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm trách nhiệm nghề nghiệp đối với một số ngành, nghề phải tham gia bảo hiểm bắt buộc, Quỹ hưu trí tự nguyện
- Các khoản giảm trừ gia cảnh quy định tại Điều 12 Nghị định

Như vậy, áp dụng theo nghị định trên thì trong tháng 12 công ty không có cá nhân nào phải nộp thuế TNCN.

2.2.5. Thủ tục tính BHXH phải trả cho công nhân viên

Theo Luật Bảo hiểm xã hội, người lao động được hưởng BHXH trong các trường hợp sau:

Trợ cấp ốm đau: ngày được nghỉ (trừ ngày lễ, chủ nhật) người làm công

tác tính BHXH sẽ tính cho người lao động hưởng 75% lương cơ bản.

Chế độ trợ cấp thai sản: nữ công nhân viên sinh con thứ nhất, thứ hai được nghỉ theo chế độ 4 tháng, được hưởng 4 tháng lương theo hệ số cấp bậc. Mức trợ cấp nghỉ việc thai sản, khám thai, nạo sảy thai thì được hưởng 100% lương cơ bản.

Trợ cấp tai nạn lao động: trong thời gian nghỉ việc chữa bệnh, người lao động được hưởng đủ lương và chi phí khám chữa bệnh từ khi sơ cứu đến khi điều trị xong, người lao động được hưởng mức trợ cấp sau:

- Nếu suy giảm từ 5% đến 30% khả năng lao động thì được hưởng trợ cấp 1 lần từ 4 đến 12 tháng lương tối thiểu.

- Nếu mức suy giảm từ 31% đến 100% khả năng lao động thì được hưởng từ 0,4% đến 1,6% lương tối thiểu.

Để có thể hưởng trợ cấp BHXH thì người lao động phải nộp cho kế toán các chứng từ theo quy định như. Kế toán sẽ tiến hành kiểm tra tính đầy đủ, hợp lệ của các chứng từ để làm căn cứ lập “Phiếu thanh toán trợ cấp BHXH” cho cán bộ công nhân viên, đồng thời phản ánh số ngày nghỉ chế độ trên bảng chấm công.

$$\text{Trợ cấp BHXH} = \left(\text{Mức lương đóng BH} / 26 \right) \times \text{Số ngày nghỉ tính BHXH} \times \text{Tỷ lệ hưởng BHXH}$$

Ví dụ: Tính trợ cấp BHXH chị Bùi Thị Thơm – Kỹ sư xây dựng do bị cảm cúm. Số ngày nghỉ tính BHXH là 3 ngày

Bệnh viện Việt Tiệp Hải Phòng
Địa chỉ: số 1 đường Nhà thương –
Lê Chân – Hải Phòng

Mẫu số: C65-HD
(Ban hành theo QĐ số: 51/2007/QĐ-BTC
ngày 22/6/2007 của Bộ trưởng BTC)

GIẤY CHỨNG NHẬN NGHỈ VIỆC HƯỞNG BHXH

Quyển số: 08
Số: 36

Họ và tên: **Bùi Thị Thơm**. Ngày tháng năm sinh: 17/7/1986

Đơn vị công tác: Công ty Cổ phần XLD Duyên Hải

Lý do nghỉ việc: cảm cúm

Số ngày nghỉ: 3 ngày (từ ngày 26/12/2013 đến ngày 28/12/2013)

Ngày 26 tháng 12 năm 2013

Xác nhận của đơn vị phụ trách

Y bác sĩ khám chữa bệnh

PHIẾU NGHỈ HƯỞNG BHXH

Đơn vị: Công ty CP XLD Duyên Hải

Họ và tên: Bùi Thị Thơm

Bộ phận: Kỹ thuật

Tên cơ quan y tế	Ngày tháng khám	Lý do	Căn bệnh	Số ngày cho nghỉ			Số ngày thực nghỉ	Xác nhận của phụ trách bệnh viện
				Tổng số	Từ ngày	Đến ngày		
Bệnh viện Việt Tiệp	26/12	Óm		3	26/12	28/12	3	T

Ngày 26 tháng 12 năm 2013

Cán bộ cơ quan bảo hiểm

Phụ trách BHXH tại đơn vị

Kế toán căn cứ vào giấy chứng nhận nghỉ ốm và phiếu nghỉ BHXH của cơ quan y tế để lập phiếu thanh toán trợ cấp BHXH

PHIẾU THANH TOÁN TRỢ CẤP BHXH

Họ và tên: Bùi Thị Thơm. Tuổi: 28

Nghề nghiệp: kỹ sư xây dựng

Đơn vị công tác: Công ty Cổ phần XLD Duyên Hải

Thời gian đóng bảo hiểm: 4 năm

Số ngày được nghỉ: 3 ngày

Trợ cấp mức: $(1.150.000 \times 3,65 : 26) \times 3 \times 75\% = 363,245$ đồng

(Bằng chữ: Ba trăm sáu mươi ba nghìn hai trăm bốn mươi lăm đồng)

Ngày 30 tháng 12 năm 2013

Người lĩnh tiền

Giám đốc

BẢNG THANH TOÁN BHXH

Tháng 12 năm 2013

Stt	Họ và tên	Đơn vị	Năm sinh	Lý do nghỉ	Số ngày nghỉ	Số tiền trợ cấp	Ký nhận
1	Bùi Thị Thơm	Phòng kỹ thuật	1986	ốm	3	363,245	
	Cộng					363,245	

Sau khi bảng thanh toán BHXH được kế toán trưởng và giám đốc ký duyệt, kế toán lập phiếu chi tiền thanh toán BHXH cho người lao động và tiến hành thanh toán vào tháng kế tiếp đó.

Như vậy, kế toán sẽ thanh toán cho chị Bùi Thị Thơm vào tháng 1/2014

Đơn vị : Công ty Cổ phần XLĐ Duyên Hải

BẢNG PHÂN BỐ TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

Tháng 12 năm 2013

Stt	Ghi có TK	TK 334_ Phải trả NLĐ		TK338_ Phải trả, phải nộp khác				
	Ghi nợ TK	Lương	Cộng có TK 334	KPCĐ	BHXH	BHYT	BHTN	Tổng cộng
1	TK 154_nctt CPNCTT	407,770,000	407,770,000	–	–	–	–	–
2	TK 154_sxc CPSXC	57,307,615	57,307,615	1,146,152	8,521,695	1,503,828	501,276	11,672,951
3	TK 642 CPQLDN	42,489,731	42,489,731	849,795	6,101,254	1,076,692	358,897	8,386,638
4	TK334 Phải trả NLĐ	–	–	–	6,021,214	1,290,260	860,173	8,171,647
	Cộng	507,567,346	507,567,346	1,995,947	20,644,163	3,870,780	1,720,346	28,231,236

2.2.6. Hình thức thanh toán lương

Hàng tháng công ty tiến hành trả lương vào một kỳ duy nhất đó là ngày mùng 5 của tháng kế tiếp. Nếu trùng vào ngày nghỉ hoặc ngày lễ thì việc trả lương cho công nhân viên sẽ thực hiện vào ngày đi làm đầu tiên sau đó.

Công ty trả lương cho công nhân bằng tiền mặt. Căn cứ vào bảng thanh toán lương kế toán lập phiếu thanh toán và phiếu chi xin đầy đủ chữ ký rồi tiến hành chi trả lương.

Đơn vị: Công ty CP XLD Duyên Hải

Mẫu số 05 – TT
(Ban hành theo QĐ số 48/2006/QĐ –
BTC ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng
BTC)

GIẤY ĐỀ NGHỊ THANH TOÁN

Ngày 03 tháng 12 năm 2013

Kính gửi: *Giám đốc công ty Cổ phần XLD Duyên Hải
Kế toán trưởng công ty*

Họ và tên người đề nghị thanh toán: *Bùi Thị Thanh*

Bộ phận: *phòng kế toán*

Nội dung thanh toán: *chi trả tiền lương tháng 11/2013*

Số tiền: **434.596.359**

Viết bằng chữ: *Bốn trăm ba mươi bốn triệu năm trăm chín mươi sáu nghìn ba trăm năm mươi chín đồng.*

(Kèm theo: ... chứng từ gốc)

Người đề nghị thanh toán

Kế toán trưởng

Người duyệt

Đơn vị: Công ty CP XLD Duyên Hải

Mẫu số: 02 - TT
(Ban hành theo QĐ số: 48/2006/QĐ-
BTC ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng
BTC)

PHIẾU CHI

Ngày 05 tháng 12 năm 2013

Số: 057

Nợ TK334

Có TK111

Họ và tên người nhận tiền: *Bùi Thị Thanh*

Địa chỉ: *Phòng kế toán*

Lý do chi: *chi trả tiền lương chi công nhân viên tháng 11/2013*

Số tiền: **434.596.359**

(viết bằng chữ): *Bốn trăm ba mươi bốn triệu năm trăm chín mươi sáu nghìn ba trăm năm mươi chín đồng.*

Kèm theo: ... chứng từ gốc.

Ngày 05 tháng 12 năm 2013

Giám đốc
(Ký, họ tên,
đóng dấu)

**Kế toán
trưởng**
(Ký, họ tên)

Thủ quỹ
(Ký, họ tên)

**Người lập
phiếu**
(Ký, họ tên)

**Người nhận
tiền**
(Ký, họ tên)

2.3. Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần XLĐ Duyên Hải

1. Ngày 05/12 thanh toán tiền lương tháng 11/2013 cho công nhân viên

Nợ TK 334: 434,596,359

Có TK 111: 434,596,359

2. Ngày 31/12 kế toán tính tiền lương phải trả cho công nhân viên trong tháng

Nợ TK 154_nctt: 407.770.000

Nợ TK 154_sxc : 57.307.615

Nợ TK 642: 42.489.731

Có TK 334: 507.567.346

3. Tính các khoản trích theo lương vào chi phí sản xuất kinh doanh

Nợ TK 154_sxc : 11.672.951

Nợ TK 642: 8.386.638

Có TK 338: 20.059.589

4. Tính các khoản trích theo lương khấu trừ vào lương người lao động

Nợ TK 334: 8.171.647

Có TK 338: 8.171.647

5. Ngày 31/12 chuyển khoản nộp các khoản trích theo lương

Nợ TK 338: 27,233,263

Có TK 112: 27,233,263

Căn cứ vào Bảng chấm công, Bảng thanh toán lương và Bảng tổng hợp chứng từ gốc cùng loại, kế toán lập Chứng từ ghi sổ. Căn cứ và Chứng từ ghi sổ để ghi vào Sổ đăng ký chứng từ ghi sổ, sau đó ghi Sổ cái TK 334, TK 3338

Đơn vị: Công ty CP XLĐ Duyên Hải

BẢNG TỔNG HỢP CHỨNG TỪ GỐC CÙNG LOẠI

Từ ngày 01/12/2013 - 31/12/2013

NT GS	Chứng từ		ND nghiệp vụ kinh tế phát sinh	Tổng tiền	Ghi có TK 338		
	SH	NT			Ghi nợ TK		
					TK 154_sxc	TK 642	TK 334
31/12	BTTL12	31/12	CPSXC tính vào chi phí	11,672,951	11,672,951		
31/12	BTTL12	31/12	CPQLDN tính vào chi phí	8,386,638		8,386,638	
31/12	BTTL12	31/12	Khấu trừ vào lương NLĐ	8,171,647			8,171,647
			Cộng	28,231,236	11,672,951	8,386,638	8,171,647

Người lập biểu

Phụ trách kế toán

Đơn vị: Công ty CP XLD Duyên Hải

BẢNG TỔNG HỢP CHỨNG TỪ GỐC CÙNG LOẠI

Từ ngày 01/12/2013 - 31/12/2013

NT GS	Chứng từ		ND nghiệp vụ kinh tế phát sinh	Ghi nợ TK 334	
	SH	NT		Tổng tiền	Ghi cóTK 111
31/12	BTTL12 PC469	31/12	Trả lương CB CNV tháng 11/2013	434,596,359	434,596,359
			Cộng	434,596,359	434,596,359

Người lập biểu

Phụ trách kế toán

Đơn vị: Công ty CP XLD Duyên Hải

BẢNG TỔNG HỢP CHỨNG TỪ GỐC CÙNG LOẠI

Từ ngày 01/12/2013 - 31/12/2013

NT GS	Chứng từ		ND nghiệp vụ kinh tế phát sinh	Ghi nợ TK 338	
	SH	NT		Tổng tiền	Ghi cóTK 112
31/12	BPBL12 UNC243	31/12	Nộp các khoản trích theo lương	27,233,263	27,233,263
			Cộng	27,233,263	27,233,263

Người lập biểu

Phụ trách kế toán

C.TY CP XLĐ Duyên Hải

P.Cát Dài–Q.Lê Chân– HP

Mẫu số S02a-DNN

(Ban hành theo
QĐ:48/2006/QĐ-BTC ngày
14/9/2006 của Bộ trưởng BTC)

CHỨNG TỪ GHI SỔ

Số: 21/12

Ngày 31/12/2013

Trích yếu	SHTK		Số tiền	Ghi chú
	Nợ	Có		
Trả lương tháng 11 cho NLĐ	334	111	434,596,359	
Cộng			434,596,359	

Kèm theo: 2 Chứng từ gốc

Ngày 31 tháng 12 năm 2013

Người lập
(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng
(Ký, họ tên)

C.TY CP XLĐ Duyên Hải

P.Cát Dài–Q.Lê Chân– HP

Mẫu số S02a-DNN

(Ban hành theo
QĐ:48/2006/QĐ-BTC ngày
14/9/2006 của Bộ trưởng BTC)

CHỨNG TỪ GHI SỔ

Số: 22/12

Ngày 31/12/2013

Trích yếu	SHTK		Số tiền	Ghi chú
	Nợ	Có		
Lương phải trả NLĐ tháng 12/2013	154_nctt	334	407,770,000	
	154_sxc	334	57,307,615	
	642	334	42,489,731	
Cộng			507,567,346	

Kèm theo: 1 CTG

Ngày 31 tháng 12 năm 2013

Người lập

Kế toán trưởng

C.TY CP XLD Duyên Hải

P.Cát Dài–Q.Lê Chân–HP

Mẫu số S02a-DNN

(Ban hành theo QĐ:48/2006/QĐ-BTC
ngày 14/9/2006 của Bộ trưởng BTC)

CHỨNG TỪ GHI SỔ

Số: 23/12

Ngày 31/12/2013

Trích yếu	SHTK		Số tiền	Ghi chú
	Nợ	Có		
Tổng hợp các khoản trích theo lương	154_sxc	338	11,672,951	
	642	338	8,386,638	
	334	338	8,171,647	
Cộng			28,231,236	

Kèm theo: 1 Chứng từ gốc

Ngày 31 tháng 12 năm 2013

Người lập

Kế toán trưởng

C.TY CP XLD Duyên Hải

P.Cát Dài–Q.Lê Chân–HP

Mẫu số S02a-DNN

(Ban hành theo QĐ:48/2006/QĐ-BTC
ngày 14/9/2006 của Bộ trưởng BTC)

CHỨNG TỪ GHI SỔ

Số: 24/12

Ngày 31/12/2013

Trích yếu	SHTK		Số tiền	Ghi chú
	Nợ	Có		
Nộp các khoản trích theo lương	338	112	27,233,263	
Cộng			27,233,263	

Kèm theo: 2 Chứng từ gốc

Ngày 31 tháng 12 năm 2013

Người lập

Kế toán trưởng

C.TY CP Xây lắp điện Duyên Hải

P.Cát Dài–Q.Lê Chân–TP.Hải Phòng

Mẫu số S02b-DNN

(Ban hành theo
QĐ:48/2006/QĐ-BTC ngày
14/9/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ ĐĂNG KÝ CHỨNG TỪ GHI SỔ

Năm 2013

Chứng từ ghi sổ		Số tiền
Số hiệu	Ngày tháng	
....
21/12	31/12	434,596,359
22/12	31/12	507,567,346
23/12	31/12	28,231,237
24/12	31/12	27,233,263
...
Cộng		7,884,310,000

Sổ này có...trang, đánh số trang từ...

Ngày mở sổ....

Ngày 31 tháng 12 năm 2013

Người ghi sổ

(Ký, họ tên)

**Kế toán
trưởng**

(Ký, họ tên)

Giám đốc

(Ký, họ tên, đóng
dấu)

C.TY CP Xây lắp điện Duyên Hải
P.Cát Dài–Q.Lê Chân–TP.Hải Phòng

Mẫu số S02c1-DNN
(Ban hành theo QĐ:48/2006/QĐ-
BTC ngày 14/9/2006 của Bộ
trưởng BTC)

SỔ CÁI

Tháng 12 Năm 2013

Tên TK: Phải trả người lao động

Số hiệu: 334

NT GS	Chứng từ GS		Diễn Giải	SH TKĐƯ	Số tiền		Ghi chú
	SH	NT			Nợ	Có	
A	B	C	D	G	1	2	
			<u>Số dư đầu kỳ</u>			<u>434,596,359</u>	
			<i>Số phát sinh</i>				
31/12	21/12	31/12	Trả lương tháng 11/2013	111	434,596,359		
31/12	22/12	31/12	Lương phải trả T12/2013	154_nctt		407,770,000	
				154_sxc		57,307,615	
				642		42,489,731	
31/12	23/12	31/12	Các khoản trích trừ vào lương	338	8,171,647		
			<i>Cộng phát sinh</i>		442,768,006	507,567,346	
			<u>Số dư cuối kỳ</u>			<u>499,395,699</u>	-

Ngày 31 tháng 12 năm 2013

Người ghi sổ
(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng
(Ký, họ tên)

Giám đốc
(Ký, họ tên, đóng dấu)

C.TY CP Xây lắp điện Duyên Hải
P.Cát Dài–Q.Lê Chân–TP.Hải Phòng

Mẫu số S02c1-DNN
(Ban hành theo
QĐ:48/2006/QĐ-BTC ngày
14/9/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CÁI

Tháng 12 Năm 2013

Tên TK: Phải trả, phải nộp khác

Số hiệu: 338

Ngày ghi sổ	Chứng từ GS		Diễn Giải	SH TKĐƯ'	Số tiền		Ghi chú
	SH	NT			Nợ	Có	
A	B	C	D	G	1	2	
			<u>Số dư đầu kỳ</u>			<u>928,375</u>	
			<u>Số phát sinh</u>				
31/12	22/12	31/12	Các khoản trích theo lương tính vào chi phí	154_sxc		11,672,951	
				642		8,386,638	
31/12	22/12	31/12	Các khoản trích trừ vào lương	334		8,171,647	
31/12	24/12	31/12	Nộp các khoản trích theo lương	112	27,233,263		
			<u>Cộng phát sinh</u>		<u>27,233,263</u>	<u>28,231,237</u>	
			<u>Số dư cuối kỳ</u>			<u>1,926,348</u>	-

Ngày 31 tháng 12 năm 2013

Người ghi sổ
(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng
(Ký, họ tên)

Giám đốc
(Ký, họ tên, đóng dấu)

[5]

CHƯƠNG 3

HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG NHẪM TIẾT KIỆM CHI PHÍ TIỀN LƯƠNG TRÊN MỘT SẢN PHẨM TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XLD DUYÊN HẢI

1. NHẬN XÉT CHUNG VỀ CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XLD DUYÊN HẢI

Qua quá trình thực tập tại công ty CP XLD Duyên Hải và đi sâu nghiên cứu đề tài “*Một số giải pháp về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương nhằm tiết kiệm chi phí tiền lương trên một sản phẩm tại công ty CP XLD Duyên Hải*” em nhận thấy công tác kế toán ở công ty có những ưu điểm và nhược điểm sau:

1.1. Ưu điểm

- ❖ Hoạt động kinh doanh: Công ty Cổ phần XLD Duyên Hải là công ty được thành lập từ năm 2003. Thời gian hoạt động tuy chưa dài nhưng công ty không ngừng phấn đấu để ngày một lớn mạnh, phát triển cả về chiều rộng lẫn chiều sâu, tạo một vị trí vững chắc trong ngành xây lắp. Công ty không ngừng nâng cao điều kiện làm việc cũng như đời sống của cán bộ công nhân viên, khuyến khích tinh thần trách nhiệm của họ trong lao động.
- ❖ Đội ngũ kế toán: Đội ngũ kế toán tại công ty là những người trẻ tuổi, có năng lực chuyên môn, năng động, nhiệt tình, có trách nhiệm và sáng tạo trong công việc, luôn chấp hành tốt quy định của công ty. Bên cạnh đó họ cũng luôn chịu khó học hỏi, cập nhật và bổ sung những thay đổi mới của chế độ áp dụng vào công ty cho kịp thời.
- ❖ Tổ chức bộ máy kế toán: Hoạt động kế toán của công ty luôn tuân thủ chế độ Kế toán do Bộ tài chính ban hành, chế độ chính sách, thể lệ tài chính và quy định trong điều lệ tổ chức kế toán Nhà nước.

- ❖ Hình thức kế toán: Công ty áp dụng hình thức kế toán “Chứng từ ghi sổ” rất đơn giản trong việc ghi chép, giảm được khối lượng sổ sách, dễ dàng trong việc đối chiếu khớp đúng về số liệu trong việc ghi chép, phản ánh.
- ❖ Quản lý lao động: Việc bố trí, sử dụng lao động tại công ty là hợp lý, giảm bớt được sự công kênh của lao động gián tiếp, tăng lực lượng lao động trực tiếp sản xuất đem lại hiệu quả sản xuất của công ty.
- ❖ Hình thức trả lương: Công ty áp dụng hai hình thức trả lương phù hợp với đặc thù ngành nghề kinh doanh của công ty.
- ❖ Hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương: Việc hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương được công ty theo dõi một cách thường xuyên, chính xác, kịp thời. Việc thanh toán lương cho cán bộ công nhân viên được kịp thời, đúng hạn quy định, công ty luôn nắm bắt rõ tình hình và quản lý được tình hình biến động của quỹ lương, quỹ BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ.

1.2. Nhược điểm

Bên cạnh những thành tích đạt được, công ty CP XLD Duyên Hải cũng còn một số tồn tại:

- ❖ Quản lý lao động: chưa chặt chẽ, hình thức kỷ luật chưa nghiêm khắc, chưa có tính răn đe đối với người lao động. Việc chấm công chưa được giám sát chặt chẽ. Trên bảng chấm công chỉ thể hiện được số ngày đi làm và số ngày nghỉ mà chưa đánh giá được chất lượng công tác của từng người lao động. Bên cạnh đó, việc công nhân nghỉ tự do nhiều ngày mà chưa có hình thức xử phạt nghiêm khắc, công ty mới dừng lại ở việc trừ lương những ngày nghỉ đó.
- ❖ Công ty vẫn còn hạn chế trong vấn đề tiền thưởng cho người lao động, chủ yếu mới chỉ thưởng vào cuối năm, chưa có hình thức hợp lý để khuyến khích động viên tinh thần người lao động.
- ❖ Nhìn chung, mức lương và mức thưởng của người lao động chưa cao, điều này ảnh hưởng đến ý thức trách nhiệm cũng như sự gắn bó của người lao

động vì mức lương chưa thỏa mãn được cuộc sống của họ.

- ❖ Chưa tiến hành phân tích quỹ lương: công ty không có mức lương kế hoạch nên không có chỉ tiêu để so sánh với quỹ lương thực tế, điều này làm cho nhà quản lý không thể xác định việc thực hiện lương trong kỳ có đảm bảo đúng kế hoạch đề ra hay không.
- ❖ Hệ thống sổ sách của công ty chưa hoàn thiện: công ty không tiến hành theo dõi chi tiết các khoản khấu trừ vào lương, không mở hệ thống sổ chi tiết TK 338. Điều này gây cản trở cho việc theo dõi các chi phí này và khi cần kiểm tra so sánh thì lại không có dữ liệu.
- ❖ Hình thức thanh toán lương không còn phù hợp nhưng chưa áp dụng được các phương pháp mới: hiện nay công ty vẫn tiến hành trả lương bằng tiền mặt. Như vậy sẽ có rủi ro trên đường đi và việc phát lương cho người lao động cũng mất nhiều thời gian và công sức.
- ❖ Công ty không sử dụng phần mềm kế toán máy nên ảnh hưởng đến tốc độ tiếp cận, xử lý thông tin, công nghệ thực hiện thủ công, hiệu quả công việc chưa cao, chưa khoa học.

2. SỰ CẦN THIẾT, MỤC TIÊU VÀ NGUYÊN TẮC CỦA VIỆC HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CP XLĐ DUYÊN HẢI

2.1. Sự cần thiết và mục tiêu của việc hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương

2.1.1. Sự cần thiết của việc hoàn thiện công tác tiền lương và các khoản trích theo lương

Nền kinh tế thị trường hiện nay đang diễn ra cuộc cạnh tranh gay gắt giữa các doanh nghiệp, vì vậy quản lý doanh nghiệp phải tìm mọi cách để chi phí hoạt động là thấp nhất và lợi nhuận là cao nhất. Muốn làm được điều đó thì các doanh nghiệp phải cố gắng tiết kiệm chi phí và hạ thấp giá thành

sản phẩm. Vì vậy hoàn thiện công tác kế toán luôn là mối ưu tiên hàng đầu của các doanh nghiệp.

Trong những thông tin mà kế toán cung cấp thì tiền lương và các khoản thanh toán với cán bộ công nhân viên có một vị trí rất quan trọng trong hệ thống kinh tế tài chính vì nó là bộ phận cấu thành nên chi phí sản xuất kinh doanh. Việc tổ chức lao động phải đảm bảo hợp lý, đúng người, đúng việc,...

➤ Vì vậy phải quản lý tốt lao động tiền lương và các khoản trích theo lương. Để làm được các việc trên thì đòi hỏi nhà quản lý phải nắm bắt được các thông tin về nguồn nhân lực, nắm rõ về luật lao động. Điều này chỉ có thể thực hiện qua công tác kế toán tại công ty. Bộ máy kế toán của công ty phù hợp, hiệu quả, góp phần đáng kể trong việc nâng cao lợi nhuận của công ty.

2.1.2. Mục tiêu của việc hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương

- Tiết kiệm chi phí, tăng lợi nhuận cho doanh nghiệp
- Tiền lương trở thành công cụ, động lực thúc đẩy sản xuất kinh doanh phát triển, kích thích người lao động làm việc có hiệu quả cao nhất.
- Tiền lương phải đảm bảo cho người lao động thỏa mãn các nhu cầu tối thiểu trong đời sống hàng ngày và từng bước nâng cao đời sống của họ.
- 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 lao động cũng như người sử dụng lao động

2.2. Nguyên tắc hoàn thiện công tác tiền lương và các khoản trích theo lương

Hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương phải tuân thủ các điều khoản được quy định 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 chế độ kế

toán hiện hành và không phá vỡ tính thống nhất của chế độ kế toán.

3. MỘT SỐ BIỆN PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG NHẪM TIẾT KIỆM CHI PHÍ TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XLD DUYÊN HẢI

Năng suất lao động tăng nhanh hơn chi phí về tiền lương bình quân trên một sản phẩm sẽ cho phép giảm chi phí trong giá thành sản phẩm. Do đó khoản mục chi phí và tiền công trong giá thành sản phẩm sẽ giảm theo tỷ lệ với tỷ trọng tiền lương trong giá thành sản phẩm

Sau đây em xin đưa ra một số kiến nghị có thể tăng năng suất lao động nhằm tiết kiệm chi phí tiền lương tại công ty CP XLD Duyên Hải.

3.1. Hoàn thiện chứng từ kế toán

Công ty nên áp dụng đầy đủ các loại chứng từ, đúng mẫu và sử dụng cho đúng đối tượng theo hệ thống chứng từ và chế độ kế toán hiện hành. Các biểu mẫu, biểu bảng không nhất thiết phải rập khuôn máy móc nhưng phải chứa đựng đầy đủ nội dung và phản ánh toàn diện chính xác các nghiệp vụ kinh tế phát sinh.

➤ Hiện nay, công ty CP XLD Duyên Hải chỉ dùng 1 bảng chấm công để theo dõi chung cho toàn bộ công nhân lao động trực tiếp. Với số lượng CN trực tiếp là 98 người dễ dẫn đến việc chấm công nhầm lẫn có thể dẫn đến việc thất thoát tiền lương làm tăng chi phí lương và gây khó khăn cho việc theo dõi thời gian lao động chi tiết cho từng đội xây lắp.

Để việc chấm công lao động được chính xác, hợp lý công bằng đối với người lao động công ty nên sử dụng bảng chấm công cho bộ phận công nhân riêng cho từng đội xây lắp. Việc này sẽ giúp giảm bớt nhầm lẫn cho người chấm công cũng như quản lý thời gian lao động hiệu quả hơn đồng thời hạn chế được việc tăng chi phí tiền lương do tính toán hay chấm công sai.

Đơn vị: Công ty CP XLD Duyên Hải

BẢNG CHẤM CÔNG

Bộ phận: Công nhân trực tiếp sản xuất _ Đội xây lắp số 1

Tháng 12 năm 2013

stt	Họ và tên	Chức vụ	Ngày trong tháng													Quy ra công	
			1	2	3	4	5	6	...	26	27	28	29	30	31	Số ngày công	Số công hưởng BHXH
1	Trần Văn Quý	CN		x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	26	
2	Lương Văn Hòa	CN		x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	25	
3	Lê Văn Hoạt	CN		x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	25	
4	Trần Xuân Hưng	CN		_	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	26	
5	Phạm Phú Thành	CN		x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	26	
6	Đỗ Đức Trung	CN		x	x	x	_	x	...	x	x	x		x	x	25	
...	CN		x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	26	
29	Hoàng Văn Bình	CN			x
30	Nguyễn Xuân Hựu	CN		x	x	x	x	x	...	x	_	x		x	x	26	
	Tổng cộng															750	

Đội trưởng đội xây lắp số 1

Đỗ Mạnh Tuấn

➤ Hiện nay công ty không mở sổ chi tiết cho TK 338. Việc này làm cho việc theo dõi rất khó khăn và khi cần kiểm tra lấy số liệu cũng rất rắc rối, lại phải tính toán và chia ra mới ra được số liệu của từng khoản.

Do đó, công ty nên mở các sổ chi tiết cho từng đối tượng tạo điều kiện theo dõi, kiểm tra giữa các sổ sách khi cần sử dụng số liệu một cách dễ dàng và thuận lợi hơn

Sau đây em xin tổng hợp lại các khoản trích theo lương và lập sổ chi tiết và bảng tổng hợp chi tiết cho TK 338 tháng 12/2012 tại công ty CP XLD Duyên Hải :

a) Các khoản trích theo lương tính vào chi phí

Nợ TK 154_sxc:	11,672,951
Nợ TK 642:	8,386,638
Có TK 3382:	1,995,947
Có TK 3383:	14,622,949
Có TK 3384:	2,580,520
Có TK 3389:	860,173

b) Các khoản trích theo lương khấu trừ vào lương

Nợ TK 334:	8,171,647
Có TK 3383:	6,021,214
Có TK 3384:	1,290,260
Có TK 3389:	860,173

c) Nộp các khoản trích theo quy định

Nợ TK 3382	997,974
Nợ TK 3383	20,644,163
Nợ TK 3384	3,870,780
Nợ TK 3389	1,720,346
Có TK 112	27,233,263

C.TY CP Xây lắp điện Duyên Hải
P.Cát Dài–Q.Lê Chân–TP.Hải Phòng

Mẫu số: S38 -DNN
(Ban hành theo QĐ:48/2006/QĐ-BTC ngày 14/9/2006
của Bộ trưởng BTC)

SỔ CHI TIẾT

Từ ngày 1/12/2013 - 31/12/2013

Tên TK : Kinh phí công đoàn_ SHTK: 3382

Chứng từ		Diễn giải	TKĐƯ	Số phát sinh		Số dư	
SH	NT			Nợ	Có	Nợ	Có
		<u>Số dư đầu kỳ</u>					<u>928,375</u>
		<u>Số phát sinh trong kỳ</u>					
22/12	31/12	Các khoản trích theo lương tính vào chi phí	154_sxc 642		1,146,152 849,795		2,074,527 2,924,322
24/12	31/12	Nộp kinh phí công đoàn	112	997,974			
		Cộng phát sinh			1,995,947		
		<u>Số dư cuối kỳ</u>					<u>1,926,348</u>

Ngày 31 tháng 12 năm 2013

Người ghi sổ

Kế toán trưởng

Lập tương tự các sổ chi tiết TK 3383,3384 và 3389, từ đó căn cứ vào các sổ chi tiết lập bảng tổng hợp chi tiết như sau:

C.TY CP Xây lắp điện Duyên Hải
P.Cát Dài–Q.Lê Chân–TP.Hải Phòng

BẢNG TỔNG HỢP

Từ ngày 01/12/2013- 31/12/2013

Tên TK: Phải trả, phải nộp khác_ SHTK: 338

STT	Đối tượng	Số dư đầu kỳ		Số phát sinh trong kỳ		Số dư cuối kỳ	
		Nợ	Có	Nợ	Có	Nợ	Có
1	Kinh phí công đoàn (3382)		928,375	997,974	1,995,947		1,926,348
2	Bảo hiểm xã hội (3383)		–	20,644,163	20,644,163		–
3	Bảo hiểm y tế (3384)		–	3,870,780	3,870,780		–
4	Bảo hiểm thất nghiệp (3389)		–	1,720,346	1,720,346		–
	Cộng			27,233,263	28,231,236		1,926,348

Ngày 31 tháng 12 năm 2013

Người ghi sổ

Kế toán trưởng

3.2. Hoàn thiện công tác tính trả lương

Việc phân chia tiền lương theo cách tính lương theo thời gian mà công ty đang áp dụng còn nhiều điểm chưa hợp lý, chưa khuyến khích được người lao động phát huy hết khả năng của họ dẫn đến việc chất lượng công việc chưa tương xứng với tiền lương được trả làm lãng phí chi phí tiền lương.

Do vậy, công ty nên xem xét đến hình thức trả lương theo sản phẩm. Cụ thể ở đây là nên áp dụng hình thức trả lương này đối với những lao động trực tiếp. Điều này có thể sẽ giúp tăng năng suất lao động cũng như tăng hiệu quả sử dụng người lao động, đồng thời phải giáo dục ý thức tự giác cho người lao động. Công tác nghiệm thu sản phẩm cũng phải làm tốt công tác kiểm tra, nghiệm thu nhằm đảm bảo chính xác, công bằng trong lao động.

3.3. Hoàn thiện chế độ thưởng, phạt

➤ Ngoài hình thức thưởng định kỳ, công ty nên nghiên cứu và thực hiện hình thức thưởng thường xuyên với một số hình thức phổ biến sau:

* Thưởng nâng cao chất lượng sản phẩm : áp dụng khi người lao động giảm được tỉ lệ sai hỏng so với quy định và hoàn thành vượt mức những loại sản phẩm có chất lượng cao. Mức thưởng không quá 50% giá trị chênh lệch giữa kết quả người lao động làm được so với quy định.

* Thưởng tiết kiệm vật tư: chỉ tiêu xét thưởng là hoàn thành vượt mức chỉ tiêu tiết kiệm vật tư nhưng phải đảm bảo những qui phạm kỹ thuật, tiêu chuẩn chất lượng an toàn lao động. Mức hưởng từ 30% - 40% giá trị vật tư tiết kiệm được.

3.4. Đào tạo nâng cao tay nghề lao động

Công ty nên tổ chức các đợt huấn luyện, đào tạo thường xuyên chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ công nhân viên của mình. Công ty nên ứng dụng hai hình thức đào tạo sau: đào tạo tại chỗ và đào tạo ngoài Công ty

Thực tế cho thấy, trình độ của nhân viên càng cao thì hoạt động của công ty càng hiệu quả.

3.5. Nâng cao hiệu quả quản lý quỹ lương trong công ty

➤ Công ty nên xây dựng hệ thống định mức lao động một cách chi tiết cụ thể (cần phải có bao nhiêu công lao động trực tiếp, bao nhiêu công lao động gián tiếp để hoàn thành một công việc). Làm tốt khâu này sẽ giúp công ty sử dụng được lượng lao động hợp lý, giảm tối thiểu những chi phí không cần thiết.

➤ Thực hiện việc xây dựng qui chế trả lương, trả đúng với kết quả lao động của công nhân viên trong công ty, tránh tình trạng bất bình đẳng trong phân phối thu nhập.

➤ Định kỳ tiến hành kiểm tra nội bộ công tác kế toán tiền lương tại Công ty, kiểm tra tình hình thực hiện các chế độ chính sách về lao động tiền lương theo các qui định của Nhà nước

KẾT LUẬN

Đề tài đã hệ thống hóa được lý luận chung về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

Đề tài đã mô tả và phân tích thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần Xây lắp điện Duyên Hải .

➤ Qua quá trình thực tập được tiếp cận thực tế tại công ty, em nhận thấy công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương còn tồn tại những nhược điểm chính sau:

- Hệ thống sổ sách của công ty chưa hoàn thiện
- Mức lương và mức thưởng của người lao động chưa cao
- Quản lý lao động: chưa chặt chẽ
- Chưa tiến hành phân tích quỹ lương
- Hình thức thanh toán lương không còn phù hợp
- Công ty không sử dụng phần mềm kế toán máy

➤ Từ thực trạng nêu trên, đề tài đã đưa ra được một số kiến nghị hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương nhằm tiết kiệm chi phí tiền lương tại Công ty Cổ phần Xây lắp điện Duyên Hải , cụ thể:

- Kiến nghị công ty nên sử dụng bảng chấm công theo dõi cho từng đội sản xuất để quản lý thời gian lao động hiệu quả hơn.

- Kiến nghị công ty nên mở thêm hệ thống sổ chi tiết cho TK 338 giúp việc theo dõi các khoản trích theo lương dễ dàng và chính xác.

- Kiến nghị ngoài hình thức thưởng định kỳ, công ty nên nghiên cứu và thực hiện hình thức thưởng thường xuyên. Bên cạnh công tác khen thưởng, công ty phải áp dụng chính sách xử phạt nghiêm minh đối với những trường hợp vi phạm quy định của công ty

- Kiến nghị công ty nên xem xét đến hình thức trả lương theo sản phẩm áp dụng đối với những lao động trực tiếp giúp tăng năng suất lao động cũng như tăng hiệu quả sử dụng người lao động,

- Kiến nghị công ty nên tổ chức các đợt huấn luyện, đào tạo thường xuyên chuyên môn nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ công nhân viên của mình.
- Kiến nghị công ty nên xây dựng hệ thống định mức lao động một cách chi tiết cụ thể (cần phải có bao nhiêu công lao động trực tiếp, bao nhiêu công lao động gián tiếp để hoàn thành một công việc).
- Kiến nghị định kỳ công ty nên tiến hành kiểm tra nội bộ công tác kế toán tiền lương, kiểm tra tình hình thực hiện các chế độ chính sách về lao động tiền lương theo các qui định của Nhà nước

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Tài chính, *333 sơ đồ kế toán doanh nghiệp*, Nhà xuất bản Tài chính, năm 2012.
2. Bộ Tài chính, *Chế độ kế toán doanh nghiệp (Quyển 1, Quyển 2)* (Ban hành theo quyết định số 15/2006/QĐ-BTC ngày 20 tháng 3 năm 2006 của Bộ trưởng Bộ tài chính)
3. Bộ Tài chính, *Hệ thống chuẩn mực kế toán Việt Nam* (Ban hành theo quyết định số 149/2001/QĐ-BTC ngày 31 tháng 12 năm 2001 của Bộ trưởng Bộ Tài chính)
4. Trần Xuân Nam, *Kế toán tài chính*, Nhà Xuất bản Thống kê, 2012.
5. Sổ sách, tài liệu của công ty.