

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



ISO 9001 : 2008

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

NGÀNH: KẾ TOÁN - KIỂM TOÁN

Sinh viên : **Hoàng Thùy Linh**
Giảng viên hướng dẫn: **Th.s Nguyễn Thị Mỹ**

HẢI PHÒNG - 2011

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

**HOÀN THIỆN TỔ CHỨC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ
CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY
CỔ PHẦN CÂN HẢI PHÒNG**

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

**Sinh viên : Hoàng Thùy Linh
Giảng viên hướng dẫn: Th.s Nguyễn Thị Mỹ**

HẢI PHÒNG - 2011

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

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Sinh viên: Hoàng Thùy Linh

Mã SV: 110102

Lớp: QT1103K

Ngành: Kế Toán – Kiểm Toán

Tên đề tài: Hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần Cân Hải Phòng

MỤC LỤC

LỜI MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG I: CƠ SỞ LÝ LUẬN CHUNG VỀ KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP HIỆN NAY	9
1.1. Lý thuyết chung về tiền lương và các khoản trích theo lương.....	9
1.1.1. Khái niệm về tiền lương, các khoản trích theo lương	9
1.1.2. Vai trò, ý nghĩa, bản chất, chức năng của tiền lương, các khoản trích theo lương.....	10
1.1.3. Yêu cầu của tiền lương và các nguyên tắc tổ chức tiền lương :	14
1.1.4. Phân loại và hạch toán lao động trong doanh nghiệp	15
1.1.5. Các hình thức trả lương áp dụng tại doanh nghiệp :	17
1.1.6. Các chế độ trả lương phụ, thưởng, trợ cấp, nghỉ phép hàng năm.	23
1.1.7. Nội dung và cách tính của các khoản trích theo lương.	25
1.1.8. Phương pháp xây dựng Bảng phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương (BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN).....	27
1.2. Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương	31
1.2.1. Chứng từ sử dụng hạch toán	31
1.2.2. Tài khoản sử dụng hạch toán	33
1.2.3. Trình tự hạch toán	35
CHƯƠNG II: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN CÂN HẢI PHÒNG.....	40
2.1. Giới thiệu chung về công ty Cổ phần Cân Hải Phòng.....	40
2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của công ty	40
2.1.2. Đặc điểm tình hình sản xuất kinh doanh.....	42
2.1.3. Đặc điểm tổ chức công tác kế toán của công ty.....	46
2.2. Thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Cân Hải Phòng.....	49

2.2.1. Đặc điểm về lao động và phương pháp quản lý lao động tại công ty Cổ phần Cân Hải Phòng.....	49
2.2.2. Trình tự hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần Cân Hải Phòng.	52
2.3. Đánh giá công tác tổ chức hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Cân Hải Phòng.....	80
2.3.1. Ưu điểm.....	80
2.3.2. Nhược điểm.....	82
CHƯƠNG III: MỘT SỐ BIỆN PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN CÂN HẢI PHÒNG.....	84
3.1. Phương hướng nhiệm vụ của công ty trong thời gian tới	84
3.2. Ý nghĩa của việc hoàn thiện kế toán tiền lương.....	85
3.3. Một số biện pháp nhằm hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Cân Hải Phòng.....	86
3.3.1. Biện pháp 1 : Hoàn thiện hình thức tính lương theo sản phẩm.	86
3.3.2. Biện pháp 2 : Hoàn thiện chế độ thưởng cho người lao động	88
3.3.3. Biện pháp 3 : Hoàn thiện công tác thực hiện trích trước lương nghỉ phép của công nhân :.....	90
3.3.4. Biện pháp 4 : Hoàn thiện hình thức thanh toán lương hàng tháng cho người lao động :.....	91
3.3.5. Biện pháp 5 : Hoàn thiện hình thức sổ sách kế toán sử dụng tại công ty :91	
KẾT LUẬN	94
MỘT SỐ TÀI LIỆU THAM KHẢO	96

LỜI CẢM ƠN

Em xin gửi lời cảm ơn chân thành và sâu sắc đến :

Tập thể cán bộ công nhân viên Công ty Cổ phần Cân Hải Phòng đã tạo điều kiện cho em được thực tập tại Phòng Kế toán Tài vụ của công ty, nhiệt tình hướng dẫn cung cấp thông tin số liệu có liên quan đến đề tài nghiên cứu giúp em hoàn thành luận văn đúng thời gian và nội dung quy định.

Các thầy cô giáo trong trường Đại học Dân lập Hải Phòng đã tận tình truyền đạt kiến thức nền tảng cơ sở, kiến thức chuyên sâu về Kế toán – Kiểm toán và cả những kinh nghiệm quý báu, sự hữu ích cho bản thân em trong thời gian thực tập và cả sau này.

Cô giáo – Thạc sĩ Nguyễn Thị Mỹ đã hết lòng hỗ trợ và giúp đỡ em từ việc chọn đề tài, cách thức tiếp cận thực tiễn tại đơn vị thực tập đến khi hoàn thành bài khóa luận.

Em xin kính chúc quý Thầy Cô, cán bộ công nhân viên trong Công ty Cổ phần Cân Hải Phòng dồi dào sức khỏe, thành công trong công việc. Chúc quý Công ty kinh doanh ngày càng đạt hiệu quả cao.

Em xin chân thành cảm ơn!

LỜI MỞ ĐẦU

Đất nước ta đang trong thời kỳ đổi mới “phát triển và hội nhập quốc tế”, các chính sách, chế độ kinh tế tài chính cũng không ngừng thay đổi cho phù hợp với sự phát triển của lực lượng sản xuất, thiết lập từng bước quan hệ sản xuất xã hội chủ nghĩa từ thấp đến cao với sự đa dạng về hình thức sở hữu. Phát triển nền kinh tế hàng hóa nhiều thành phần theo định hướng xã hội chủ nghĩa vận hành theo cơ chế thị trường có sự quản lý của nhà nước, nền kinh tế quốc doanh và tập thể ngày càng trở thành nền tảng của nền kinh tế quốc dân. Thực hiện nhiều hình thức phân phối, lấy phân phối theo kết quả lao động và hiệu quả kinh tế là chủ yếu.

Trong cơ chế thị trường hiện nay để doanh nghiệp có thể đứng vững và phát triển thì bộ phận kế toán giữ vai trò hết sức quan trọng, vì nó là bộ phận cấu thành của hệ thống công cụ quản lý kinh tế tài chính, giữ vai trò tích cực trong quản lý điều hành, kiểm soát các hoạt động kinh tế của doanh nghiệp. Muốn duy trì sự tồn tại và khẳng định sự phát triển của một doanh nghiệp thì bắt buộc phải có chức năng của một kế toán. Thông qua các số liệu ghi chép bằng con số dưới hình thức giá trị hiện vật, thời gian lao động để phản ánh kiểm tra tình hình vận động và kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Từ đó rút ra những vấn đề cần lưu ý, bổ sung, thay đổi và điều chỉnh mọi hoạt động sản xuất kinh doanh một cách kịp thời để doanh nghiệp đứng vững và phát triển phù hợp với thị trường.

Kế toán là công cụ đặc lực được sử dụng để tính toán, phản ánh quản lý một cách chính xác, tiết kiệm hiệu quả kinh tế cũng như giá trị. Kế toán có chức năng giám đốc và cung cấp thông tin về toàn bộ hoạt động sản xuất kinh doanh sử dụng tài sản, vật tư, tiền vốn nhằm đảm bảo, phát huy quyền chủ động trong sản xuất kinh doanh và tự chủ về tài chính của doanh nghiệp. Dựa trên các tài liệu, số liệu chứng từ để thực hiện công tác kế toán.

Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương là phạm trù kinh tế gắn liền với lao động tiền tệ và sản xuất hàng hóa, tiền lương là công cụ mà doanh nghiệp phải sử dụng để bù đắp hao phí của người lao động trong quá trình sản

xuất. Tiền lương là công cụ quan trọng thiết thực để kích thích người lao động quan tâm đến hiệu quả sản xuất kinh doanh. Nó có mối quan hệ mật thiết thường xuyên giữa người lao động và mọi hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Tiền lương là khoản tiền mà doanh nghiệp phải trả cho nhân viên bao gồm tiền lương chính, tiền lương phụ, phụ cấp, bảo hiểm xã hội, tiền thưởng và các khoản khác thuộc về thu nhập của công nhân viên khi họ làm việc cho doanh nghiệp. Vì vậy, việc thực hiện tốt công tác tiền lương sẽ khuyến khích người lao động về vật chất và tinh thần, khai thác tiềm năng và sự nhiệt tình của họ trong công việc không ngừng phát huy những sáng kiến cải tiến kỹ thuật tăng năng suất lao động tạo ra động lực kích thích sản xuất, phát triển đồng thời nó cũng là nhân tố tạo điều kiện cho tình hình tài chính của doanh nghiệp ổn định để phát triển hoạt động sản xuất kinh doanh và từng bước cải thiện đời sống của người lao động.

Nhận thức được tầm quan trọng của vấn đề tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương và được sự giúp đỡ của các thầy cô giáo, đặc biệt là sự chỉ bảo tận tình của cô giáo Thạc sĩ Nguyễn Thị My, em đã chọn đề tài cho khóa luận tốt nghiệp là: “ ***Hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần Cân Hải Phòng***”.

Nội dung khóa luận của em gồm ba chương:

CHƯƠNG I: Cơ sở lý luận chung về tiền lương, các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp hiện nay.

CHƯƠNG II: Thực trạng công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần Cân Hải Phòng.

CHƯƠNG III: Một số biện pháp hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần Cân Hải Phòng.

CHƯƠNG I

CƠ SỞ LÝ LUẬN CHUNG VỀ KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP HIỆN NAY

1.1. Lý thuyết chung về tiền lương và các khoản trích theo lương.

1.1.1. *Khái niệm về tiền lương, các khoản trích theo lương.*

a. Khái niệm về tiền lương

Ba yếu tố cơ bản cần phải có để tiến hành hoạt động sản xuất kinh doanh trong doanh nghiệp là : Tư liệu lao động, đối tượng lao động và lao động. Trong đó, lao động là yếu tố có tính chất quyết định.

Lao động là hoạt động chân tay và hoạt động trí óc của con người nhằm biến đổi những vật thể tự nhiên thành những vật thể cần thiết thỏa mãn nhu cầu của xã hội.

Trong một chế độ xã hội, việc sáng tạo ra của cải vật chất không thể tách rời khỏi lao động, lao động là điều kiện đầu tiên cần thiết cho sự tồn tại và phát triển của xã hội. Tiền lương là một phạm trù kinh tế gắn liền với lao động, tiền tệ và nền sản xuất hàng hóa.

Tiền lương là biểu hiện bằng tiền của bộ phận sản phẩm xã hội mà người lao động được sử dụng để bù đắp hao phí lao động của mình trong quá trình sản xuất, nhằm tái sản xuất sức lao động, là một bộ phận cấu thành nên giá trị sản xuất.

Ngoài tiền lương hưởng theo số lượng và chất lượng lao động, người lao động còn được hưởng các khoản khác như: tiền thưởng sáng kiến cải tiến kỹ thuật, tiền thưởng tăng năng suất lao động, tiền trợ cấp...

b. Khái niệm về các khoản trích theo lương

Theo công ước 102 của tổ chức lao động quốc tế:

- Trích bảo hiểm xã hội (BHXH) là khoản trích theo lương do người lao động và chủ doanh nghiệp cùng đóng góp vào quỹ BHXH để chi trả cho người lao động trong những trường hợp người lao động không làm việc gì vì những

nguyên nhân như: nghỉ hưu, tử tuất...

- Trích bảo hiểm y tế (BHYT) là hoạt động thu phí bảo hiểm và chi trả thanh toán các chi phí về khám chữa bệnh của người tham gia bảo hiểm khi họ gặp rủi ro về sức khỏe thông qua việc hình thành và sử dụng một quỹ tài chính do sự đóng góp của các bên tham gia BHYT.

- Trích kinh phí công đoàn (KPCĐ) là khoản trích theo lương của doanh nghiệp nhằm phục vụ cho các hoạt động công đoàn được thành lập theo luật công đoàn thông qua việc hình thành và sử dụng một quỹ tài chính để đảm bảo ổn định chi tiêu cho hoạt động công đoàn cơ sở và hoạt động công đoàn cấp trên.

- Trích bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) là khoản trích theo lương của người lao động và doanh nghiệp với mục đích hỗ trợ người lao động khi họ bị mất việc làm. Đây là một chính sách mới của nhà nước góp phần ổn định đời sống và hỗ trợ cho người lao động được học nghề và tìm việc làm, sớm đưa họ trở lại làm việc.

1.1.2. Vai trò, ý nghĩa, bản chất, chức năng của tiền lương, các khoản trích theo lương

a. Vai trò, ý nghĩa, bản chất và chức năng của tiền lương.

- Vai trò của tiền lương:

Tiền lương là một phạm trù kinh tế phản ánh mặt phân phối của quan hệ sản xuất xã hội, do đó chế độ tiền lương hợp lý góp phần làm cho quan hệ sản xuất phù hợp với tính chất và trình độ phát triển của lực lượng sản xuất. Ngược lại, chế độ tiền lương không phù hợp sẽ triệt tiêu động lực của nền sản xuất xã hội. Vì vậy, tiền lương có vai trò rất quan trọng trong công tác quản lý đời sống và chính trị xã hội. Nó thể hiện ở ba vai trò sau:

+ Tiền lương phải đảm bảo vai trò khuyến khích vật chất đối với người lao động. Mục tiêu cơ bản của người lao động khi tham gia thị trường lao động là tiền lương. Họ muốn tăng tiền lương để thỏa mãn nhu cầu ngày càng cao của bản thân. Tiền lương có vai trò như một đòn bẩy kinh tế kích thích người lao động ngày càng cống hiến nhiều hơn cho doanh nghiệp về cả số lượng và chất lượng lao động.

+ Tiền lương có vai trò quản lý lao động: Doanh nghiệp trả lương cho người lao động không chỉ bù đắp sức lao động đã hao phí mà còn thông qua tiền lương để kiểm tra, giám sát người lao động làm việc theo ý đồ của mình đảm bảo hiệu quả công việc. Trong nền kinh tế thị trường, bất cứ một doanh nghiệp nào cũng đều quan tâm đến lợi nhuận và mong muốn có lợi nhuận ngày càng cao. Lợi nhuận sản xuất kinh doanh gắn chặt với việc trả lương cho người lao động làm thuê. Để đạt được mục tiêu đó, doanh nghiệp phải quản lý lao động tốt để tiết kiệm được chi phí, hạ giá thành sản phẩm, giảm chi phí nhân công.

+ Tiền lương đảm bảo vai trò điều phối lao động: Tiền lương đóng vai trò quyết định trong việc ổn định và phát triển kinh tế. Vì vậy, với mức tiền lương thỏa đáng người lao động tự nhận công việc được giao dù bất cứ ở đâu, làm gì. Khi tiền lương được trả một cách hợp lý sẽ thu hút người lao động, sắp xếp, điều phối các ngành, các vùng, các khâu trong quá trình sản xuất một cách hợp lý, có hiệu quả.

- Ý nghĩa của tiền lương :

+ Đối với doanh nghiệp : Tiền lương là một trong những yếu tố đầu vào của quá trình sản xuất, cấu thành nên giá thành sản phẩm. Do đó, thông qua các chính sách tiền lương có thể đánh giá được hiệu quả kinh tế của việc sử dụng lao động.

+ Đối với người lao động : Tiền lương là một phần cơ bản nhất trong thu nhập của người lao động, giúp họ và gia đình trang trải các chi tiêu, sinh hoạt, dịch vụ cần thiết. Trong nhiều trường hợp tiền lương kiếm được còn phản ánh địa vị của người lao động trong gia đình, trong tương quan với đồng nghiệp cũng như giá trị tương đối của họ đối với tổ chức và xã hội. Khả năng kiếm được tiền công cao hơn sẽ thúc đẩy họ ra sức học tập để nâng cao giá trị của họ từ đó đóng góp nhiều hơn cho doanh nghiệp mà họ làm việc. Không ngẫu nhiên mà tiền lương trở thành chỉ tiêu đầu tiên, quan trọng của người lao động khi quyết định làm việc cho một tổ chức nào đó.

+ Đối với xã hội : Đứng ở khía cạnh kinh tế vĩ mô, tiền lương cao giúp người lao động có sức mua cao hơn và từ đó làm tăng sự thịnh vượng của một

cộng đồng xã hội, nhưng khi sức mua tăng giá cả cũng tăng điều này làm giảm mức sống của người có thu nhập thấp không theo kịp mức tăng của giá cả. Bên cạnh đó, giá cả tăng có thể làm cầu về sản phẩm dịch vụ giảm và từ đó làm giảm công ăn việc làm. Đứng ở khía cạnh kinh tế vĩ mô, tiền lương là một phần quan trọng của thu nhập quốc dân, là công cụ kinh tế quan trọng để nhà nước điều tiết thu nhập giữa người lao động với người sử dụng lao động. Thu nhập bình quân đầu người là tiêu chí quan trọng để đánh giá sự thịnh vượng và phát triển của một quốc gia.

- Bản chất của tiền lương:

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

Chuyển sang cơ chế thị trường thì sức lao động là một thứ hàng hóa của thị trường yếu tố sản xuất. Tính chất hàng hóa của sức lao động có thể bao gồm không chỉ lực lượng lao động làm việc trong khu vực kinh tế tư nhân mà cả công chức làm việc trong lĩnh vực quản lý Nhà nước, quản lý xã hội. Tuy nhiên, do đặc thù riêng trong việc sử dụng lao động của từng khu vực mà các quan hệ thuê mướn, mua bán hợp đồng lao động cũng khác nhau, thỏa thuận về tiền lương cũng khác nhau. Mặt khác, tiền lương là tiền trả cho sức lao động tức giá cả hàng hóa sức lao động mà người lao động và người thuê lao động thỏa thuận với nhau theo quy luật cung cầu, giá cả trên thị trường. Tiền lương là bộ phận cơ bản của người lao động.

Tiền lương là một trong những yếu tố đầu vào của quá trình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và đối với chủ doanh nghiệp thì tiền lương là một phần cấu thành chi phí nên nó được tính toán, quản lý chặt chẽ. Đối với người lao động thì tiền lương là quá trình thu nhập từ lao động của họ, là phần thu nhập chủ yếu đối với đại đa số người lao động và chính mục đích này đã tạo động lực để người lao động phát triển trình độ và khả năng lao động của mình.

- Chức năng của tiền lương :**+ Chức năng tái sản xuất sức lao động:**

Quá trình tái sản xuất sức lao động được thực hiện bằng việc trả công cho người lao động thông qua lương. Bản chất của sức lao động là sản phẩm của lịch sử luôn được hoàn thiện và nâng cao nhờ thường xuyên khôi phục và phát triển, còn bản chất của tái sản xuất sức lao động là có một lượng tiền lương nhất định để họ có thể duy trì và phát triển sức lao động mới, tích lũy kinh nghiệm, nâng cao trình độ, hoàn thành kỹ năng lao động. Thu nhập của người lao động dưới hình thức tiền lương được sử dụng một phần đáng kể vào việc tái sản xuất giản đơn sức lao động mà chính bản thân họ đã bỏ ra cho quá trình lao động nhằm mục đích duy trì năng lực làm việc lâu dài, có hiệu quả cho các quá trình sau và phần còn lại đảm bảo cho các nhu cầu thiết yếu của các thành viên gia đình người lao động hòa nhập và biến động cùng với biến động của nền kinh tế.

+ Chức năng là công cụ quản lý của doanh nghiệp:

Trong hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, người sử dụng lao động bao giờ cũng đứng trước một vấn đề là làm thế nào để đạt được lợi nhuận cao nhất. Để thực hiện được mục tiêu đó, các nhà doanh nghiệp phải kết hợp nhịp nhàng và quản lý nghệ thuật các yếu tố trong kinh doanh (tư liệu lao động, đối tượng lao động và lao động). Người sử dụng lao động có thể kiểm tra giám sát, theo dõi người lao động làm việc theo kế hoạch, tổ chức của mình thông qua việc chi trả lương cho họ, phải đảm bảo chi phí mình bỏ ra phải đem lại kết quả và hiệu quả cao nhất. Qua đó, người sử dụng lao động sẽ quản lý chặt chẽ về số lượng và chất lượng lao động của mình để trả công xứng đáng cho người lao động.

+ Chức năng kích thích người lao động (đòn bẩy kinh tế):

Khi được trả công thích đáng người lao động sẽ say mê, hứng thú, tích cực làm việc, phát huy tinh thần sáng tạo và tự học hỏi nâng cao trình độ. Họ gắn chặt trách nhiệm của mình với lợi ích của doanh nghiệp, nơi họ làm việc và cống hiến. Vì vậy, một mức lương thỏa đáng sẽ là động lực thúc đẩy sản xuất phát triển tăng năng suất lao động.

Do đó, tiền lương là công cụ khuyến khích vật chất, tạo ra sự kích thích có hiệu quả trong công việc của người lao động.

+ Chức năng thước đo giá trị lao động:

Tiền lương biểu thị giá cả sức lao động có nghĩa nó là thước đo để xác định mức tiền công các loại lao động, là căn cứ để thuê mướn lao động, là cơ sở để xác định đơn giá sản phẩm.

Ngoài các chức năng kể trên còn có một số chức năng khác như: chức năng điều hòa lao động, chức năng giám sát.

b. Ý nghĩa của các khoản trích theo lương.

Việc sử dụng có hiệu quả của quỹ BHXH, BHYT, BHTN và KPCĐ được xem là một phương tiện hữu hiệu để kích thích người lao động gắn bó với hoạt động SXKD góp phần nâng cao đảm bảo vật chất từ đó đảm bảo đời sống cho người lao động và gia đình của họ trong trường hợp người lao động ốm đau, thai sản, hết tuổi lao động, gặp rủi ro và các khó khăn khác, đồng thời góp phần bảo đảm an toàn xã hội. Đối với quỹ BHYT nhằm xã hội hóa việc khám chữa bệnh, người lao động được hưởng chế độ khám chữa bệnh không mất tiền bao gồm cả khoản về viện phí thuốc men khi ốm đau. Đồng thời việc sử dụng tốt quỹ kinh phí công đoàn nhằm để phục vụ cho việc chi tiêu các hoạt động về văn hóa tinh thần các sinh hoạt tập thể của công đoàn nhằm chăm lo bảo vệ quyền lợi cho người lao động.

1.1.3. Yêu cầu của tiền lương và các nguyên tắc tổ chức tiền lương :

*** Yêu cầu của tiền lương.**

- Đảm bảo tái sản xuất sức lao động và không ngừng nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động. Đây là yêu cầu quan trọng nhằm đảm bảo thực hiện đúng chức năng và vai trò của tiền lương trong đời sống xã hội.

- Làm cho năng suất lao động không ngừng nâng cao tạo cơ sở quan trọng trong nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh. Tổ chức tiền lương phải đạt yêu cầu làm tăng năng suất lao động. Đây là yêu cầu đặt ra đối với việc phát triển nâng cao trình độ kỹ năng của người lao động.

- Đảm bảo đơn giản, rõ ràng, dễ hiểu.

- Tiền lương tác động trực tiếp tới động cơ và thái độ làm việc của người lao động, đồng thời làm tăng hiệu quả sản xuất hoạt động quản lý, nhất là về quản lý tiền lương.

*** Các nguyên tắc của tổ chức tiền lương.**

- Mức lương được hình thành trên cơ sở thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động.

- Mức lương trong hợp đồng lao động phải lớn hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định.

- Người lao động được hưởng lương theo năng suất lao động, chất lượng lao động và kết quả lao động.

- Trong việc tính và trả lương phải tuân thủ các nguyên tắc:

+ Làm công việc gì, chức vụ gì hưởng lương theo công việc đó, chức vụ đó, dù ở độ tuổi nào, không phân biệt giới tính, dân tộc, tôn giáo mà là hoàn thành tốt công việc được giao thì sẽ được hưởng lương tương xứng với công việc đó. Đây là điều kiện đảm bảo cho sự phân phối theo lao động, đảm bảo sự công bằng xã hội.

+ Đảm bảo tốc độ tăng năng suất lao động phải tăng nhanh hơn tốc độ của tiền lương bình quân. Đây là nguyên tắc quan trọng trong việc tiến hành sản xuất kinh doanh, bởi tăng năng suất lao động là cơ sở cho việc tăng lương, tăng lợi nhuận là thực hiện triệt để nguyên tắc trên.

1.1.4. Phân loại và hạch toán lao động trong doanh nghiệp

*** Phân loại lao động trong doanh nghiệp.**

Việc phân loại lao động rất cần thiết đối với mỗi doanh nghiệp nhằm mục đích phục vụ cho nhu cầu quản lý doanh nghiệp, xác định cấu thành hợp lý giữa các loại lao động là biện pháp có ý nghĩa quan trọng quyết định năng suất lao động và hiệu suất công tác của mỗi loại lao động.

Lực lượng lao động trong DN có thể được phân ra làm nhiều loại tùy theo mỗi đặc trưng của doanh nghiệp. Bao gồm các hình thức phân loại chủ yếu:

+ Lao động thường xuyên và lao động hợp đồng.

+ Lao động trực tiếp và lao động gián tiếp.

- + Lao động trong lĩnh vực SXKD và lao động ngoài lĩnh vực SXKD.
- + Kỹ thuật, quản lý, hành chính.
- + Chuyên viên chính, cán sự.
- + Ngoài ra còn phân loại công nhân theo cấp bậc, độ tuổi, giới tính để có kế hoạch tuyển dụng và kế hoạch bảo hiểm...

*** *Hạch toán lao động trong doanh nghiệp.***

Hạch toán lao động bao gồm việc hạch toán tình hình sử dụng số lượng lao động và thời gian lao động, hạch toán kết quả lao động.

Tổ chức tốt hạch toán kết quả lao động giúp cho DN có những tài liệu đúng đắn, chính xác để kiểm tra việc chấp hành kỷ luật lao động, tình hình năng suất lao động, tình hình hiệu suất công tác. Hạch toán lao động sẽ cung cấp cho DN có tài liệu đúng đắn để tính lương, trợ cấp, BHXH cho CNV đúng chính sách chế độ Nhà nước đã ban hành cũng như những quy định của doanh nghiệp đã đề ra.

- Hạch toán tình hình sử dụng số lượng và thời gian lao động.

+ **Số lượng lao động:** Số lượng lao động thường có sự biến động tăng giảm trong từng đơn vị, từng bộ phận cũng như trong phạm vi toàn doanh nghiệp. Sự biến động trong DN có ảnh hưởng đến cơ cấu lao động, chất lượng lao động và do đó làm ảnh hưởng đến việc thực hiện nhiệm vụ SXKD của doanh nghiệp.

Để phản ánh số lượng lao động hiện có và theo dõi sự biến động lao động trong từng đơn vị, bộ phận, doanh nghiệp sử dụng “Sổ danh sách lao động”. Cơ sở số liệu để ghi vào “Sổ danh sách lao động” là các chứng từ tuyển dụng, các quyết định chuyển công tác, cho thôi việc, hưu trí...

Việc ghi chép vào “Sổ danh sách lao động” phải đầy đủ, kịp thời làm cơ sở cho việc lập báo cáo về lao động và phân tích tình hình biến động của doanh nghiệp hàng tháng, quý, năm theo yêu cầu quản lý lao động của doanh nghiệp và của cơ quan quản lý cấp trên.

+ **Thời gian lao động của doanh nghiệp:** Thời gian lao động có ý nghĩa quan trọng trong việc thực hiện nhiệm vụ SXKD. Để phản ánh kịp thời, chính

xác tình hình sử dụng thời gian lao động, kiểm tra việc chấp hành kỷ luật lao động của công nhân viên trong doanh nghiệp, kế toán sử dụng “Bảng chấm công” ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ- BTC ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC.

Ngoài bảng chấm công, kế toán còn sử dụng một số chứng từ khác để phản ánh cụ thể tình hình sử dụng thời gian lao động của công nhân viên:

- * Phiếu nghỉ hưởng Bảo hiểm xã hội
- * Phiếu báo làm thêm giờ
- * Biên bản điều tra tai nạn lao động.

- Hạch toán kết quả lao động.

Kết quả lao động của công nhân viên trong doanh nghiệp chịu ảnh hưởng của nhiều nhân tố: Thời gian lao động, trình độ thành thạo, tinh thần thái độ, phương tiện sử dụng... Khi đánh giá, phân tích kết quả lao động của công nhân viên phải xem xét một cách đầy đủ các nhân tố trên. Kết quả lao động của công nhân viên trong doanh nghiệp được phản ánh vào các chứng từ:

- + Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành.
- + Hợp đồng giao khoán.

Tùy theo loại hình, đặc điểm SXKD mà doanh nghiệp sẽ chọn sử dụng chứng từ thích hợp để phản ánh kịp thời, đầy đủ, chính xác kết quả lao động. Mỗi chứng từ sử dụng đều phải phản ánh được những nội dung cơ bản: Tên CNV hoặc bộ phận công tác, loại sản phẩm, công việc đã thực hiện, thời gian thực hiện, số lượng và chất lượng sản phẩm, công việc đã hoàn thành được nghiệm thu.

Căn cứ các chứng từ hạch toán kết quả lao động kế toán tổng hợp kết quả lao động của từng cá nhân, bộ phận và toàn đơn vị làm cơ sở cho việc tính toán năng suất lao động và tính tiền lương theo sản phẩm cho từng công nhân.

1.1.5. Các hình thức trả lương áp dụng tại doanh nghiệp :

Tiền lương trả cho người lao động phải quán triệt nguyên tắc phân phối theo lao động, trả lương theo số lượng và chất lượng lao động. Trả lương cho người lao động theo số lượng và chất lượng lao động có ý nghĩa to lớn trong

việc động viên, khuyến khích người lao động phát huy tinh thần dân chủ ở cơ sở, thúc đẩy họ hăng say lao động, sáng tạo, nâng cao năng suất lao động nhằm tạo ra của cải, vật chất cho xã hội, nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của mỗi thành viên trong xã hội.

Việc tính và trả chi phí lao động có thể thực hiện theo nhiều hình thức khác nhau, tùy theo đặc điểm hoạt động kinh doanh, tính chất công việc và trình độ quản lý của doanh nghiệp. Mục đích của việc quy định các hình thức trả lương là nhằm quán triệt nguyên tắc phân phối theo lao động. Theo điều 7 nghị định số 114/2002/NĐ – CP ngày 31/12/2002 nhà nước quy định cụ thể phương pháp tính lương trong các doanh nghiệp nhà nước hay các loại hình doanh nghiệp khác cũng áp dụng theo 3 hình thức tiền lương bao gồm: trả lương theo thời gian, theo sản phẩm và tiền lương khoán.

Điều 58 BLLĐ quy định : Người sử dụng lao động có quyền lựa chọn các hình thức trả lương theo thời gian, theo sản phẩm, theo khoán nhưng phải duy trì hình thức trả lương đã chọn trong một thời gian nhất định và thông báo cho người lao động biết.

- Hình thức trả lương theo thời gian.

Hình thức trả lương theo thời gian: Là hình thức trả lương cho người lao động theo thời gian làm việc, cấp bậc công việc và thang lương của người lao động. Thường được áp dụng cho lao động là công tác văn phòng như hành chính quản trị, tổ chức lao động, tài vụ - kế toán,...hoặc những loại công việc chưa xây dựng được định mức lao động, chưa có giá lương sản phẩm. Tiền lương tính theo thời gian có thể thực hiện tính theo ngày, tháng hoặc giờ làm việc của người lao động tùy thuộc theo yêu cầu và trình độ quản lý thời gian lao động của doanh nghiệp.

Cách tính lương theo thời gian có thể chia ra :

- **Lương tháng:** mức lương tháng là tiền lương trả cố định trên cơ sở hợp đồng lao động.

Cách tính :

Mức lương tháng = $\frac{\text{Mức lương cơ bản}}{\text{Mức lương cơ bản}} \times (\text{Hệ số lương} + \text{Tổng hệ số các khoản phụ cấp})$

- **Lương tuần:** là tiền lương trả cho một tuần làm việc được xác định trên cơ sở tiền lương tháng.

Cách tính:

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

- **Lương ngày:** là tiền lương trả cho một ngày làm việc được xác định trên cơ sở tiền lương tháng.

Cách tính:

$$\text{Mức lương ngày} = \frac{\text{Mức lương tháng} \times 12}{22(\text{ hoặc } 24, 26)}$$

** Ưu điểm và nhược điểm của hình thức trả lương theo thời gian :*

- Ưu điểm:

- + Phù hợp với công việc không định mức hoặc không nên định mức.
- + Tính toán đơn giản, dễ hiểu, áp dụng cho những lao động làm việc ở bộ phận gián tiếp, những nơi không có điều kiện xác định chính xác khối lượng công việc hoàn thành.

- Nhược điểm:

Hình thức trả lương theo thời gian có nhiều hạn chế vì tiền lương tính trả cho người lao động chưa đảm bảo đầy đủ nguyên tắc phân phối theo lao động vì chưa tính đến một cách đầy đủ chất lượng lao động, do đó chưa phát huy đầy đủ chức năng đòn bẩy kinh tế của tiền lương trong việc kích thích sự phát triển của sản xuất, chưa phát huy hết khả năng sẵn có của người lao động.

Do những hạn chế trên, khi áp dụng hình thức trả lương theo thời gian cần thực hiện một số biện pháp phối hợp như: Giáo dục chính trị, tư tưởng, động viên khuyến khích vật chất, tinh thần dưới các hình thức tiền thưởng, thường xuyên kiểm tra việc chấp hành kỷ luật lao động và sử dụng thời gian sử dụng lao

động. Việc phối hợp nhiều biện pháp sẽ tạo cho người lao động tự giác lao động có kỷ luật, có kỹ thuật và năng suất cao.

- Hình thức trả lương theo sản phẩm.

Tiền trả lương theo sản phẩm: Là hình thức trả lương 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, chất lượng đã quy định và đơn giá tiền lương tính cho một đơn vị sản phẩm, công việc lao vụ đó.

Hình thức trả lương theo sản phẩm đảm bảo thực hiện đầy đủ nguyên tắc phân phối theo lao động, gắn chặt số lượng với chất lượng lao động, khuyến khích người lao động hăng say lao động sáng tạo, tạo ra nhiều sản phẩm cho xã hội.

Tiền lương sản phẩm phụ thuộc vào đơn giá tiền lương của một sản phẩm, công đoạn chế biến sản phẩm, số lượng sản phẩm hoặc số lượng công việc mà người lao động hoàn thành đủ tiêu chuẩn quy định. Điều kiện để thực hiện tính lương theo sản phẩm là:

- Xây dựng đơn giá tiền lương.
- Phải tổ chức hạch toán ban đầu sao cho xác định được chính xác kết quả của từng người hoặc từng nhóm lao động.
- Doanh nghiệp phải bố trí việc làm đầy đủ cho người lao động.
- Phải có hệ thống kiểm tra chất lượng chặt chẽ.

Việc trả lương theo sản phẩm có thể tiến hành theo các hình thức sau :

- + Trả lương theo sản phẩm trực tiếp (không hạn chế).

Theo hình thức này tiền lương phải trả cho người lao động được tính :

$$\text{Tiền lương được lĩnh trong tháng} = \frac{\text{Số lượng (khối lượng) SP, công việc hoàn thành}}{\text{Đơn giá tiền lương}} \times$$

Tiền lương theo sản phẩm trực tiếp được tính cho từng người lao động hay cho một tập thể người lao động thuộc bộ phận trực tiếp sản xuất, đã đánh giá đúng kết quả lao động.

- + Trả lương theo sản phẩm gián tiếp.

$$\text{Tiền lương được lĩnh trong tháng} = \frac{\text{Tiền lương được lĩnh của bộ phận trực tiếp}}{\text{Tỷ lệ lương gián tiếp}} \times$$

Tiền lương sản phẩm gián tiếp được tính cho từng người lao động hay một tập thể người lao động thuộc bộ phận gián tiếp như công nhân phụ làm công việc phục vụ sản xuất như vận chuyển vật liệu, thành phẩm, bảo dưỡng máy móc... hưởng lương phụ thuộc vào kết quả lao động của bộ phận trực tiếp sản xuất.

Tiền lương theo sản phẩm gián tiếp không khuyến khích lao động gián tiếp nâng cao chất lượng công việc mà chỉ khuyến khích lao động gián tiếp quan tâm đến việc phục vụ cho lao động trực tiếp sản xuất.

+ Trả lương 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 chất lượng sản phẩm cao, thưởng tăng năng suất lao động, tiết kiệm nguyên vật liệu...

+ Trả lương 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.

+ Trả lương theo sản phẩm cuối cùng.

Đối với các doanh nghiệp sản xuất có tính chất khai thác sẽ dựa trên cơ sở giá trị sản lượng đạt được sau khi trừ đi các khoản tiêu hao vật chất, nộp thuế, trích nộp các quỹ theo chế độ quy định và tỷ lệ thích đáng phân phối cho người lao động; đối với các doanh nghiệp có tính chất chế biến, doanh nghiệp cần tạo các điều kiện ổn định sản xuất, tổ chức lại dây chuyền sản xuất và xác định rõ giai đoạn cuối cùng của từng nửa thành phẩm hoặc thành phẩm.

Trên cơ sở xác định giai đoạn cuối cùng của từng nửa thành phẩm hoặc thành phẩm để xác định tiền lương tính theo sản phẩm cuối cùng cho từng người lao động hay một tập thể người lao động.

Hình thức trả lương theo sản phẩm này là tiến bộ nhất vì nó gắn trách nhiệm của cá nhân hoặc tập thể người lao động với chính sản phẩm mà họ đã

làm ra. Tiền lương phải trả cho người lao động không thuộc chi phí sản xuất mà nằm trong thu nhập còn lại sau khi trừ đi các khoản chi phí hợp lý và các khoản phân phối lợi nhuận theo quy định.

- Hình thức trả lương khoán.

Là hình thức trả lương cho người lao động theo khối lượng công việc hay từng công việc tính cho từng người lao động hay một tập thể người lao động nhận khoán.

Hình thức trả lương này được áp dụng cho những khối lượng công việc hoặc từng công việc cần phải được hoàn thành trong một thời gian nhất định. Trong các doanh nghiệp thuộc ngành sản xuất nông nghiệp, tiền lương khoán có thể thực hiện theo từng phần khoán từng phần công việc hoặc khoán thu nhập cho người lao động. Trong các doanh nghiệp thuộc ngành xây dựng có thể thực hiện theo cách khoán gọn quỹ lương theo hạng mục công trình. Trên cơ sở xây dựng các định mức kỹ thuật và số lượng lao động trong biên chế đã xác định thì doanh nghiệp sẽ tính toán và giao khoán quỹ lương cho từng bộ phận theo nguyên tắc hoàn thành kế hoạch công tác, nhiệm vụ được giao, còn quỹ lương thực tế phụ thuộc vào mức hoàn thành công việc.

Hình thức tiền lương khoán làm cho người lao động quan tâm đến số lượng và chất lượng lao động của mình, người lao động có tinh thần trách nhiệm cao với sản phẩm mình làm ra.

Tiền lương khoán được xác định như sau :

Tiền lương khoán = Đơn giá khoán * Khối lượng công việc

Khi thực hiện cách tính lương theo hình thức khoán cần chú ý kiểm tra chế độ kiểm tra chất lượng công việc khi hoàn thành nghiệm thu nhất là đối với các công trình xây dựng cơ bản vì có những phần công việc khuất khi nghiệm thu khối lượng công trình hoàn thành sẽ khó phát hiện.

Như vậy, hình thức trả lương theo sản phẩm là hình thức có nhiều ưu điểm, đảm bảo nguyên tắc phân phối theo lao động làm cơ sở cho người lao động quan tâm đến số lượng và chất lượng lao động của mình. Tiền lương tính theo sản phẩm phát huy đầy đủ vai trò kinh tế, kích thích sản xuất phát triển,

thúc đẩy tăng năng suất lao động, tăng sản phẩm cho xã hội.

Tuy nhiên, để hình thức thanh toán lương có thể áp dụng một cách thuận lợi và phát huy đầy đủ những ưu điểm của hình thức này DN phải xây dựng được một hệ thống định mức lao động thật hợp lý, xây dựng được đơn giá tiền lương trả cho từng loại sản phẩm, từng loại công việc, lao vụ một cách khoa học, hợp lý. Bên cạnh đó, doanh nghiệp phải xây dựng được chế độ thưởng phạt rõ ràng. Việc nghiệm thu sản phẩm, công việc lao vụ hoàn thành cũng phải được tổ chức quản lý một cách chặt chẽ, đảm bảo đủ, đúng số lượng, chất lượng theo quy định.

Tóm lại: Thông qua việc nghiên cứu các hình thức tiền lương, các doanh nghiệp tùy theo đặc điểm loại hình sản xuất, tính chất công việc cũng như yêu cầu quản lý của đơn vị mình mà lựa chọn hình thức tiền lương thích hợp vừa phản ánh được đầy đủ chi phí lao động trong quá trình sản xuất, lại vừa tạo động lực thúc đẩy người lao động nâng cao năng suất và yên tâm gắn bó với công việc của mình.

1.1.6. Các chế độ trả lương phụ, thưởng, trợ cấp, nghỉ phép hàng năm.

- Chế độ trả lương nghỉ phép, ngừng làm việc, làm ra sản phẩm hỏng, SP xấu.
- + Lương nghỉ phép: Theo chế độ hiện hành, khi người lao động nghỉ phép thì được hưởng 100% tiền lương theo cấp bậc.
- + Chế độ trả lương khi ngừng việc: Áp dụng cho người lao động làm việc thường xuyên buộc phải ngừng làm việc, có thể do nguyên nhân chủ quan hay khách quan thì người lao động vẫn được hưởng lương.
- + Chế độ trả lương khi làm ra sản phẩm hỏng, sản phẩm xấu: Áp dụng với từng trường hợp người lao động làm ra sản phẩm hỏng, xấu quá tỷ lệ quy định.
- Chế độ phụ cấp lương: Theo điều IV nghị định 26/CP ngày 23/05/1993 quy định có 7 loại phụ cấp sau:
 - + Phụ cấp làm đêm, thêm giờ, thêm ca.
 - + Phụ cấp dạy nghề.
 - + Phụ cấp công tác lưu động.
 - + Phụ cấp khu vực, thâm niên ngành nghề.

- + Phụ cấp trách nhiệm.
- + Phụ cấp độc hại, nguy hiểm.
- + Phụ cấp lưu động.
- + Phụ cấp thu hút.

- Chế độ trả lương khi làm thêm: Khi làm thêm giờ tiêu chuẩn quy định thì giờ làm thêm được trả bằng 150% tiền lương giờ tiêu chuẩn nếu làm thêm vào ngày thường và được trả bằng 200% tiền lương giờ tiêu chuẩn nếu làm thêm vào ngày nghỉ tuần hoặc ngày lễ.

- Chế độ tiền thưởng: Tiền thưởng thực chất là tiền lương nhằm quán triệt đầy đủ hơn nguyên tắc phân phối theo lao động. Vì vậy đây là khoản thu nhập thêm nhằm khuyến khích người lao động trong SXKD cho nên các DN phải xây dựng một quy chế tiền thưởng sao cho phù hợp với đơn vị mình. Chế độ tiền thưởng hiện hành gồm 2 loại thưởng thường xuyên và thưởng định kỳ:

+ Thưởng thường xuyên: Thưởng do tiết kiệm vật tư, thưởng do nâng cao chất lượng sản phẩm, thưởng do tăng năng suất lao động.

+ Thưởng định kỳ: Thưởng thi đua vào dịp cuối năm, thưởng sáng kiến, chế tạo sản phẩm mới, thưởng điển hình, thưởng nhân dịp lễ tết.

Như vậy: Vận dụng chế độ thưởng một cách đúng đắn, hợp lý là điều kiện cần thiết để đảm bảo vai trò đòn bẩy kinh tế của tiền thưởng và tiết kiệm chi phí. Vì vậy, chế độ tiền thưởng cần tôn trọng các nguyên tắc sau:

- Phải được xuất phát từ yêu cầu, đặc điểm, tầm quan trọng của sản xuất hay công việc mà áp dụng hình thức hay chế độ thưởng thích hợp.
- Phải đảm bảo quan hệ giữa chỉ tiêu chất lượng và số lượng.
- Tiền thưởng không vượt quá số tiền làm lợi.

- Nghỉ phép hàng năm :

Đối với công nhân viên nghỉ phép hàng năm theo chế độ quy định thì công nhân trong thời gian nghỉ phép đó vẫn được hưởng lương đầy đủ như thời gian đi làm việc. Tiền lương nghỉ phép phải được tính vào chi phí sản xuất một cách hợp lý vì nó ảnh hưởng đến giá thành sản phẩm.

Cũng như tiền lương, nghỉ phép hàng năm nói trên hợp thành khoản chi

phí về lao động sống trong tổng chi phí của doanh nghiệp. Việc tính toán, xác định chi phí về lao động sống phải dựa trên cơ sở quản lý và theo dõi quá trình huy động, sử dụng lao động trong quá trình hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Tính đúng thù lao lao động và thanh toán đầy đủ, kịp thời tiền lương và các khoản trích theo lương cho người lao động, một mặt kích thích người lao động quan tâm đến thời gian, kết quả và chất lượng của lao động, mặt khác góp phần tính đúng, tính đủ chi phí và giá thành sản phẩm hay chi phí của hoạt động sản xuất kinh doanh.

1.1.7. Nội dung và cách tính của các khoản trích theo lương.

Theo điều 149 của Bộ luật lao động và nghị 127/2008/NĐ-CP, các khoản trích theo lương được tính như sau:

- Trích Bảo hiểm xã hội (BHXH):

BHXH là một chính sách kinh tế quan xã hội quan trọng của Nhà nước. Nó không những không xác định khía cạnh kinh tế mà còn phản ánh chế độ xã hội. BHXH là sự đảm bảo ở mức độ nhất định về mặt kinh tế cho người lao động và gia đình họ.

BHXH là hệ thống gồm 3 tầng:

- Tầng 1: là tầng cơ sở để đáp ứng mọi cá nhân trong xã hội, trong đó yêu cầu cả người nghèo dù khả năng đóng góp BHXH của những người này là rất thấp.
- Tầng 2: là tầng bắt buộc cho những người có công ăn việc làm ổn định.
- Tầng 3: là sự tự nguyện của những người muốn đóng góp bảo hiểm cao.

Mục đích của BHXH là tạo lập một mạng lưới an toàn xã hội nhằm bảo vệ người lao động khi gặp rủi ro hoặc khi về già không có nguồn thu nhập.

+ BHXH được tạo lập bằng cách trích theo tỷ lệ phần trăm trên tiền lương phải trả CNV, tính vào chi phí sản xuất kinh doanh và khấu trừ tiền lương phải trả CNV. Theo quy định hiện hành, tỷ lệ trích lập là 22% trong đó tính vào chi phí sản xuất kinh doanh là 16% và trừ vào tiền lương phải trả CNV là 6%.

+ BHXH được sử dụng để chi dùng cho hai chính sách (hưu trí, tử tuất),

ba chế độ (ốm đau, thai sản, tai nạn lao động): Hai chính sách (lương hưu trí, trợ cấp tử tuất) do cơ quan BHXH chi, do đó, theo chế độ hiện hành, DN phải nộp lên cơ quan BHXH 16% trong số 22% đã trích lập; Ba chế độ (ốm đau, thai sản, tai nạn lao động) thường được chi trả tại đơn vị sử dụng lao động, cũng có thể được chi trả tại cơ quan BHXH. Trường hợp do cơ quan BHXH chi trả thì DN phải nộp nốt 6% trong số 22% đã trích cùng với 16% nói trên. Trường hợp chi trả ba chế độ tại đơn vị thì đơn vị được giữ lại 6% trong số 22% đã trích.

+ Khoản trợ cấp BHXH cho người lao động theo hai chính sách ba chế độ được tính trên cơ sở số lượng, chất lượng lao động và thời gian lao động mà người lao động đã cống hiến cho xã hội trước đó.

- Trích Bảo hiểm y tế (BHYT) :

Nhằm xã hội hóa việc khám chữa bệnh, người lao động còn được hưởng chế độ khám chữa bệnh không mất tiền bao gồm các khoản chi về viện phí, thuốc men... khi bị ốm đau. Điều kiện để người lao động được khám chữa bệnh không mất tiền là họ phải có thẻ BHYT. Thẻ BHYT được mua từ tiền trích BHYT, theo quy định hiện nay BHYT được trích theo tỷ 4,5% trên lương phải thanh toán cho công nhân trong đó tính vào chi phí sản xuất kinh doanh là 3% và khấu trừ vào tiền lương của công nhân là 1,5%.

Mục đích của BHYT là tạo lập một mạng lưới bảo vệ sức khỏe cho toàn dân bất kể địa vị xã hội, mức thu nhập cao hay thấp.

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 sử dụng chi cho người lao động thông qua mạng lưới y tế, khi người lao động ốm đau thì mọi chi phí về khám chữa bệnh đều được cơ quan BHYT chi trả thông qua dịch vụ khám chữa bệnh ở các cơ sở y tế chứ không chi trả trực tiếp cho bệnh nhân (người lao động).

- Trích Kinh phí công đoàn (KPCĐ) :

+ Để phục vụ cho hoạt động của tổ chức Công đoàn được thành lập theo luật Công đoàn, doanh nghiệp phải trích lập quỹ kinh phí Công đoàn theo tỷ lệ quy định trên tiền lương phải trả và được tính vào chi phí SXKD trong kỳ.

+ Theo quy định hiện hành, tỷ lệ trích KPCĐ tính vào chi phí trên tiền lương phải trả là 2%, trong đó 1% DN phải nộp để phục vụ hoạt động của Công đoàn cấp trên, còn 1% để lại phục vụ hoạt động của Công đoàn cơ sở.

+ Khoản chi cho hoạt động Công đoàn cơ sở có thể được thể hiện trên sổ sách kế toán hoạt động SXKD của DN. Nếu không, sau khi trích KPCĐ, doanh nghiệp chuyển khoản 1% cho Công đoàn cơ sở, Công đoàn cơ sở trực tiếp quản lý chi tiêu và chịu trách nhiệm thanh quyết toán với Công đoàn cấp trên trực tiếp.

Việc chi tiêu quỹ KPCĐ phải chấp hành theo đúng quy định, tổ chức công đoàn các cấp có trách nhiệm quản lý việc sử dụng quỹ theo đúng mục đích.

- Trích Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) :

Bảo hiểm thất nghiệp là một chính sách kinh tế xã hội mới và rất tiên bộ, nó góp phần trợ giúp cho những người lao động bị thất nghiệp hay mất việc làm do một số nguyên nhân nào đó.

Tỷ lệ trích BHTN hiện hành là 2% trên tổng quỹ lương cơ bản, trong đó:

- + Người sử dụng lao động nộp 1% trên tổng quỹ lương cơ bản tính vào chi phí sản xuất kinh doanh.
- + Khấu trừ vào lương người lao động 1%.

Để kích thích người lao động rèn luyện tay nghề, nâng cao trình độ lao động gắn bó lâu dài với công ty, doanh nghiệp cần sử dụng có hiệu quả lực lượng lao động, hoàn thiện công tác tổ chức tiền lương và chế độ sử dụng quỹ BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN.

1.1.8. Phương pháp xây dựng Bảng phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương (BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN)

Cơ sở chứng từ tính lương theo thời gian là bảng chấm công, tính lương theo sản phẩm là bảng kê khai khối lượng công việc hoàn thành kèm theo phiếu kiểm tra chất lượng SP, phiếu nhập kho SP... các tài liệu khác về các khoản khấu trừ, trích nộp liên quan, đó là căn cứ để ghi sổ trực tiếp hoặc làm cơ sở tổng hợp rồi mới ghi vào sổ kế toán. Hàng tháng, kế toán tiến hành tổng hợp tiền lương phải trả trong kỳ theo từng đối tượng sử dụng lao động và tính trích BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ theo quy định trên cơ sở tổng hợp tiền lương

phải trả và các tỷ lệ BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ được thực hiện trên bảng phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương.

Hàng tháng trên cơ sở các chứng từ về lao động, tiền lương trong tháng, kế toán tiến hành phân loại và tổng hợp tiền lương phải trả theo từng đối tượng sử dụng lao động. Trong đó cần phân biệt tiền lương và các khoản phụ cấp, các khoản khác để ghi vào các cột thuộc phần ghi có TK 334 - “Phải trả công nhân viên” ở các dòng phù hợp. Căn cứ vào tiền lương thực tế phải trả, tiền lương cấp bậc và tỷ lệ quy định về các khoản trích BHXH, BHYT, BHTN, và KPCĐ để tính trích và ghi vào các cột phần ghi có TK 338 - “Phải thu, phải nộp khác” như TK 3382, 3383, 3384, 3389 ở các dòng cho phù hợp.

Ngoài ra còn căn cứ vào các tài liệu liên quan (tiền lương chính và tỷ lệ trích trước lương nghỉ phép của công nhân sản xuất...) để tính và ghi vào cột bên có tài khoản 335 - “Chi phí trả trước”. Số liệu tổng hợp phân bổ lương và trích BHXH, BHYT, BHTN, và KPCĐ, trích trước các khoản được sử dụng cho kế toán tập hợp chi phí sản xuất ghi trên sổ kế toán cho các đối tượng liên quan.

Kết cấu bảng phân bổ tiền lương và BHXH theo mẫu sau:

Đơn vị:.....

Mẫu số: 11- LĐTL

Bộ phận:.....

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ- BTC ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)

BẢNG PHÂN BỐ TIỀN LƯƠNG VÀ BHXH, BHYT, BHTN VÀ KPCĐ

Tháng ... năm...

Số TT	Ghi có TK Ghi nợ các TK	TK 334- phải trả người lao động			TK 338- Phải trả, phải nộp khác				TK335- Chi phí phải trả	Tổng cộng
		Lương	Các khoản khác	Cộng có TK 334	KPCĐ (3382)	BHXH (3383)	BHYT (3384)	BHTN (3389)		
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	TK 622- Chi phí NC trực tiếp									
2	TK 623- Chi phí sử dụng MTC									
3	TK 627- Chi phí sản xuất chung									
4	TK 641- Chi phí bán hàng									
5	TK 642- Chi phí QLDN									
6	TK 142- Chi phí trả trước ngắn hạn									
	Cộng									

1.1.9. Nhiệm vụ của kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

Để thực hiện chức năng kế toán trong việc điều hành quản lý hoạt động của doanh nghiệp, kế toán tiền lương, BHXH, BHYT, BHTN và KPCĐ cần thực hiện những nhiệm vụ sau đây:

- Tổ chức ghi chép, phản ánh, tổng hợp một cách trung thực, kịp thời, đầy đủ tình hình hiện có và sự biến động về số lượng và chất lượng lao động, tình hình sử dụng thời gian lao động và kết quả lao động.

- Tính toán chính xác, kịp thời đúng chính sách, chế độ các khoản tiền lương, tiền thưởng, các khoản trợ cấp phải trả cho người lao động.

- Thực hiện việc kiểm tra tình hình huy động và sử dụng lao động, tình hình chấp hành các chính sách, chế độ về lao động tiền lương, BHXH, BHYT, BHTN và KPCĐ, tình hình sử dụng quỹ tiền lương, quỹ BHXH, BHYT, BHTN và KPCĐ.

- Tính toán và phân bổ chính xác, đúng đối tượng các khoản tiền lương, khoản trích BHXH, BHYT, BHTN và KPCĐ vào chi phí sản xuất kinh doanh

- Lập các báo cáo về lao động, tiền lương, BHXH, BHYT, BHTN và KPCĐ thuộc phạm vi trách nhiệm của kế toán. Tổ chức phân tích tình hình sử dụng lao động, quỹ tiền lương, quỹ BHXH, BHYT, BHTN và KPCĐ, đề xuất các biện pháp nhằm khai thác có hiệu quả tiềm năng lao động, tăng năng suất lao động.

Có thể nói chi phí về lao động hay tiền lương và các khoản trích theo lương không chỉ là vấn đề được các doanh nghiệp chú ý mà còn được người lao động đặc biệt quan tâm vì đây chính là quyền lợi của họ. Do vậy, việc tính đúng thù lao lao động và thanh toán đầy đủ, kịp thời cho người lao động là rất cần thiết. Nó kích thích người lao động tận tụy với công việc, nâng cao chất lượng lao động. Mặt khác, việc tính đúng và chính xác chi phí lao động còn góp phần tính đúng và đầy đủ chi phí và giá thành sản phẩm. Muốn như vậy, công việc này phải được dựa trên cơ sở pháp lý và theo dõi quá trình huy động và sử dụng lao động được coi là hộ lý mỗi khi loại lao động khác nhau cần có những biện pháp quản lý và sử dụng khác nhau. Vì vậy, việc phân loại lao động là rất cần thiết

đối với mọi doanh nghiệp, tùy theo từng loại hình doanh nghiệp khác nhau mà có trách nhiệm phân loại lao động khác nhau.

Nói tóm lại tổ chức tốt công tác tiền lương và các khoản trích theo lương giúp doanh nghiệp quản lý tốt quỹ tiền lương, bảo đảm việc trả lương và trợ cấp bảo hiểm xã hội đúng nguyên tắc, đúng chế độ, kích thích người lao động hoàn thành nhiệm vụ được giao đồng thời tạo cơ sở cho việc phân bổ chi phí nhân công vào giá thành được chính xác.

Tổ chức tốt công tác hạch toán lao động tiền lương giúp doanh nghiệp quản lý tốt quỹ tiền lương, đảm bảo việc trả lương và trợ cấp bảo hiểm xã hội đúng nguyên tắc, đúng chế độ, khuyến khích người lao động hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, đồng thời tạo cơ sở cho việc phân bổ chi phí nhân công vào giá thành sản phẩm được chính xác.

1.2. Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương

1.2.1. Chứng từ sử dụng hạch toán

Chứng từ kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương áp dụng cho các doanh nghiệp phải thực hiện theo nội dung, phương pháp lập, kì chứng từ theo quy định của luật kế toán và các văn bản pháp luật khác có liên quan đến chứng từ kế toán lao động và tiền lương. Các chứng từ ban đầu về lao động là cơ sở để chi trả lương và các khoản phụ cấp, trợ cấp cho người lao động và là tài liệu quan trọng để đánh giá hiệu quả các biện pháp quản lý lao động vận dụng ở doanh nghiệp. Do đó, doanh nghiệp cần phải vận dụng và lập các chứng từ ban đầu về lao động phù hợp với các yêu cầu quản lý lao động, phản ánh rõ ràng, đầy đủ số lượng, chất lượng lao động.

Kế toán tiền lương của các doanh nghiệp thường sử dụng các chứng từ ban đầu bắt buộc (theo chế độ chứng từ kế toán) như sau:

- **Bảng chấm công (Mẫu số 01 – LĐTL):** Bảng chấm công dùng để theo dõi ngày công thực tế làm việc, nghỉ việc, nghỉ hưởng BHXH... để có căn cứ tính trả lương, BHXH trả thay lương cho từng người và quản lý lao động trong đơn vị.

Cuối tháng người chấm công và người phụ trách bộ phận ký vào Bảng

chấm công và chuyển Bảng chấm công cùng các chứng từ liên quan về bộ phận kiểm tra, đối chiếu quy ra công để tính lương và BHXH. Kế toán tiền lương căn cứ vào ký hiệu chấm công của từng người tính ra số ngày công theo từng loại tương ứng.

- **Bảng thanh toán tiền lương (Mẫu số 02 – LĐTL):** Bảng thanh toán tiền lương là chứng từ làm căn cứ để thanh toán tiền lương, phụ cấp, các khoản thu nhập tăng thêm ngoài tiền lương cho người lao động, kiểm tra việc thanh toán tiền lương cho người lao động làm việc trong doanh nghiệp, đồng thời là căn cứ để thông kê về lao động tiền lương.

Bảng thanh toán tiền lương được lập hàng tháng. Cơ sở để lập Bảng thanh toán tiền lương là các chứng từ liên quan như: Bảng chấm công, phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành...

Cuối mỗi tháng căn cứ vào chứng từ liên quan, kế toán tiền lương lập Bảng thanh toán tiền lương chuyển cho kế toán trưởng soát xét xong trình bày cho giám đốc hoặc người được ủy quyền ký duyệt, chuyển cho kế toán lập phiếu chi và phát lương. Bảng thanh toán tiền lương được lưu tại phòng kế toán của đơn vị.

- **Bảng thanh toán tiền thưởng (Mẫu số 05 – LĐTL):** Bảng thanh toán tiền thưởng là chứng từ xác nhận số tiền thưởng cho từng người lao động làm cơ sở để tính thu nhập của mỗi người lao động và ghi sổ kế toán.

Góc bên trái của Bảng thanh toán tiền thưởng phải ghi rõ tên đơn vị, bộ phận được thưởng. Bảng thanh toán tiền thưởng do phòng kế toán lập theo từng bộ phận và phải có chữ ký (họ tên) của người lập, kế toán trưởng và giám đốc.

- **Phiếu xác nhận công việc hoặc sản phẩm hoàn thành (Mẫu số 06 – LĐTL):** Là chứng từ xác nhận số sản phẩm hoặc công việc hoàn thành của đơn vị hoặc cá nhân người lao động, làm cơ sở để lập Bảng thanh toán tiền lương hoặc tiền công cho người lao động.

- **Phiếu báo làm thêm giờ (Mẫu số 07 – LĐTL):** Phiếu báo làm thêm giờ là chứng từ xác nhận số giờ công, đơn giá và số tiền làm thêm được hưởng của từng công việc và là cơ sở để tính trả lương cho người lao động. Phiếu có

thể lập cho từng cá nhân của một đợt công tác hoặc có thể lập cho cả tập thể.

Phiếu này do người giao việc lập thành 2 liên: Liên 1 lưu, liên 2 chuyển đến kế toán tiền lương để làm thủ tục thanh toán cho người lao động.

- **Hợp đồng giao khoán (Mẫu số 08 – LĐTL):** Hợp đồng giao khoán là bản ký kết giữa người giao khoán và người nhận khoán về khối lượng công việc, thời gian làm việc, trách nhiệm và quyền lợi của mỗi bên khi thực hiện công việc đó. Đồng thời là cơ sở để thanh toán tiền công lao động cho người nhận khoán.

- **Biên bản điều tra tai nạn lao động (Mẫu số 09 – LĐTL):** Nhằm xác định chính xác và cụ thể tai nạn lao động xảy ra tại đơn vị để có chế độ bảo hiểm cho người lao động một cách thoả đáng và có các biện pháp đảm bảo an toàn lao động, ngăn ngừa tai nạn lao động xảy ra tại đơn vị.

Các chứng từ ban đầu bộ phận lao động tiền lương thu nhập, kiểm tra, đối chiếu với chế độ của Nhà nước, của doanh nghiệp và thoả thuận theo hợp đồng lao động, sau đó ký xác nhận chuyển cho kế toán tiền lương làm căn cứ lập các Bảng thanh toán lương, Bảng thanh toán BHXH...

1.2.2. Tài khoản sử dụng hạch toán

*** Kế toán tiền lương :**

- Tài khoản chính: TK 334 - “ Phải trả người lao động”

Tài khoản này dùng để phản ánh các khoản phải trả và tình hình thanh toán các khoản phải trả cho công nhân viên về tiền lương, tiền công, tiền thưởng, BHXH và các khoản phải trả khác thuộc về thu nhập của công nhân viên.

- TK 334: Phải trả người lao động, tài khoản này có hai TK cấp 2:

+ TK 3341- Phải trả CNV: Phản ánh các khoản phải trả và tình hình thanh toán các khoản phải trả cho CNV của doanh nghiệp về tiền lương, tiền thưởng có tính chất lương, BHXH và các khoản phải trả khác thuộc về thu nhập của CNV.

+ TK 3348 - Phải trả người lao động khác: Phản ánh các khoản phải trả và tình hình thanh toán các khoản phải trả cho người lao động khác ngoài CNV của doanh nghiệp về tiền công, tiền thưởng (nếu có) có tính chất về tiền công và các khoản khác thuộc về thu nhập của người lao động.

- Tài khoản liên quan khác: TK 111, TK 112...

Phân bổ chi phí tiền lương.

Chi phí tiền lương sẽ được phân bổ để hạch toán vào chi phí sản xuất kinh doanh trong kỳ cho từng đối tượng cụ thể sau:

- + Chi phí công nhân trực tiếp sản xuất: TK 622.
- + Chi phí sản xuất chung: TK 627.
- + Chi phí bán hàng: TK 641.
- + Chi phí quản lý doanh nghiệp: TK 642.

*** Kế toán các khoản trích theo lương :**

- Tài khoản chính: TK 338 - “ Phải trả, phải nộp khác”

Tài khoản này dùng để phản ánh tình hình thanh toán về các khoản phải trả, phải nộp ngoài nội dung đã phản ánh ở các tài khoản khác (từ TK 331- TK 336).

- Tài khoản liên quan: TK 111, 112, 334, 335, 622, 627, 641, 642,...
- TK 338: Phải trả, phải nộp khác, tài khoản có 8 tài khoản cấp 2:
 - + TK 3381 - Tài sản thừa chờ giải quyết
 - + TK 3382 - Kinh phí công đoàn
 - + TK 3383 - Bảo hiểm xã hội
 - + TK 3384 - Bảo hiểm y tế
 - + TK 3385 - Phải trả về cổ phần hoá.
 - + TK 3386 - Nhận ký quỹ, ký cược ngắn hạn.
 - + TK 3387 - Doanh thu chưa thực hiện.
 - + TK 3388 - Phải trả, phải nộp khác.
 - + TK 3389 – Bảo hiểm thất nghiệp.

*** Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương :**

Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương được thực hiện trên sổ kế toán các tài khoản liên quan như:

- + TK 334: Phải trả công nhân viên
- + TK 338: Phải trả, phải nộp khác
- + TK 622: Chi phí nhân công trực tiếp

- + TK 627: Chi phí sản xuất chung
- + TK 641: Chi phí bán hàng
- + TK 642: Chi phí quản lý doanh nghiệp
- + Các TK liên quan khác: TK 111, TK 112...

Tùy theo hình thức ghi sổ kế toán mà doanh nghiệp áp dụng việc hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương được thực hiện trên sổ kế toán tổng hợp.

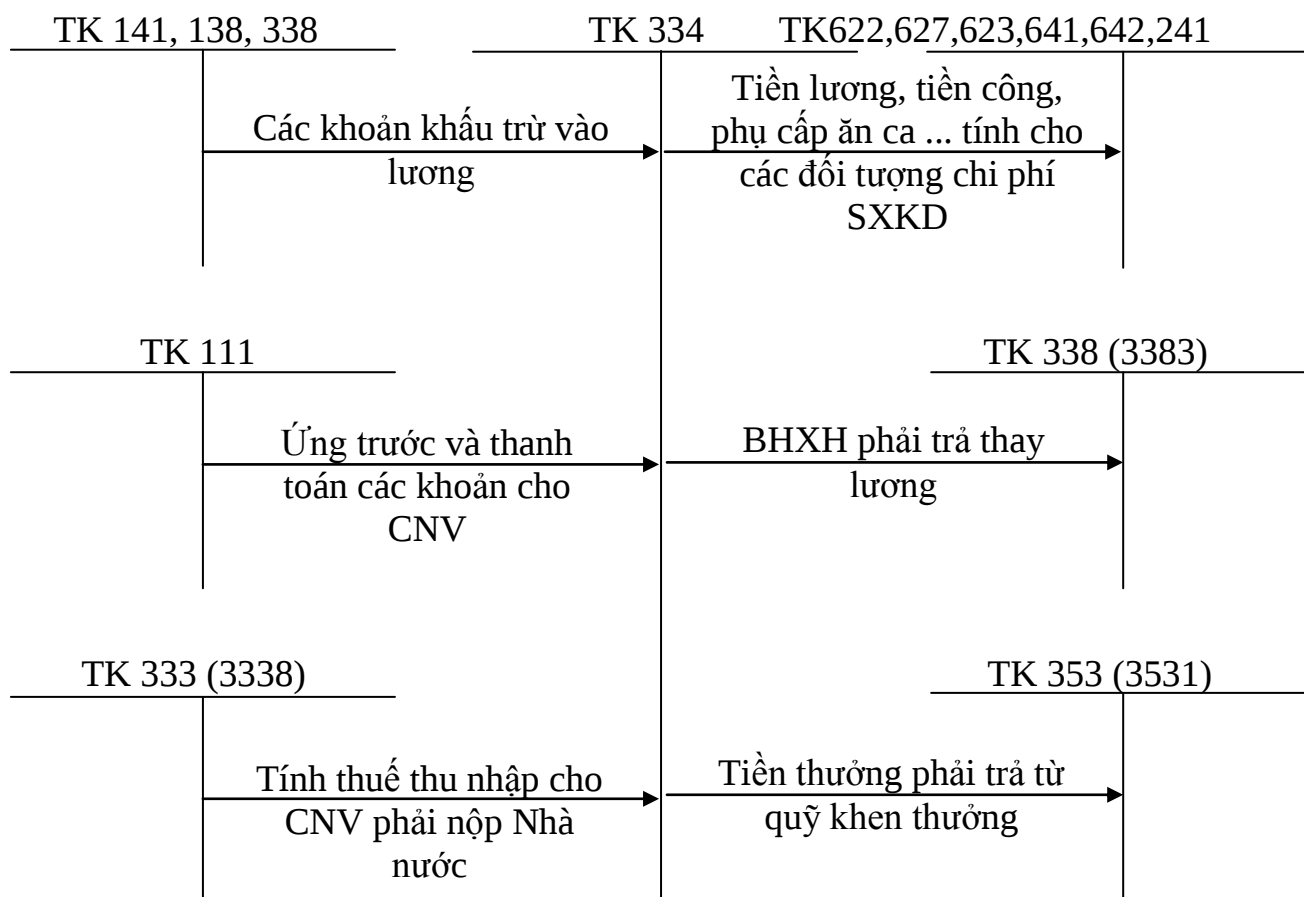
Trên cơ sở lý luận chung về tiền lương và các khoản trích theo lương đã nêu trên ta có thể thấy được tầm quan trọng của tiền lương cũng như việc tính lương phải luôn luôn đảm bảo tính chính xác. Hoạt động của doanh nghiệp có hiệu quả hay không, đời sống của người lao động có được đầy đủ về vật chất và tinh thần hay không, tất cả được phản ánh thông qua tiền lương. Tiền lương cao chứng tỏ hoạt động sản xuất của doanh nghiệp đạt hiệu quả tốt, đời sống của người lao động được cải thiện và ngược lại.

1.2.3. Trình tự hạch toán

*** Kế toán tiền lương :**

Trình tự hạch toán các nghiệp vụ về kế toán tiền lương được tóm tắt bằng sơ đồ sau:

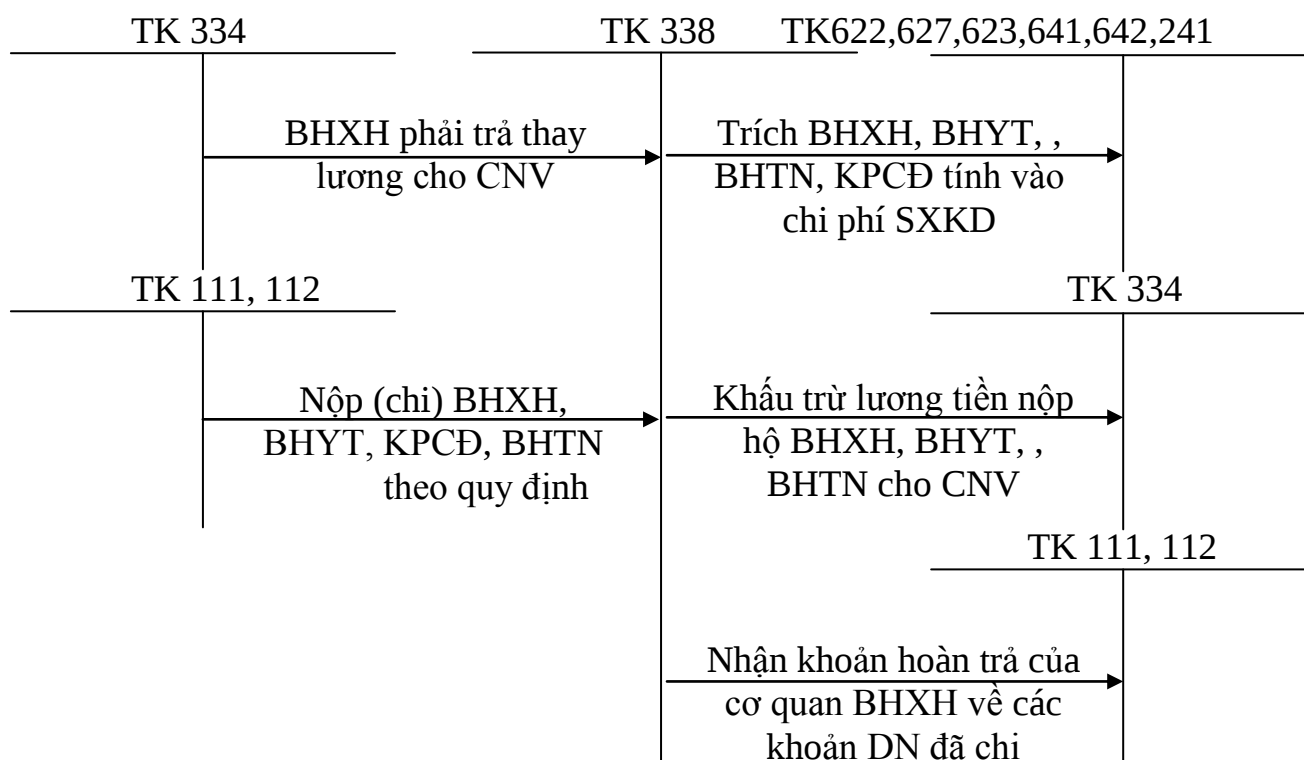
SƠ ĐỒ HẠCH TOÁN TÀI KHOẢN 334



*** Kế toán các khoản trích theo lương :**

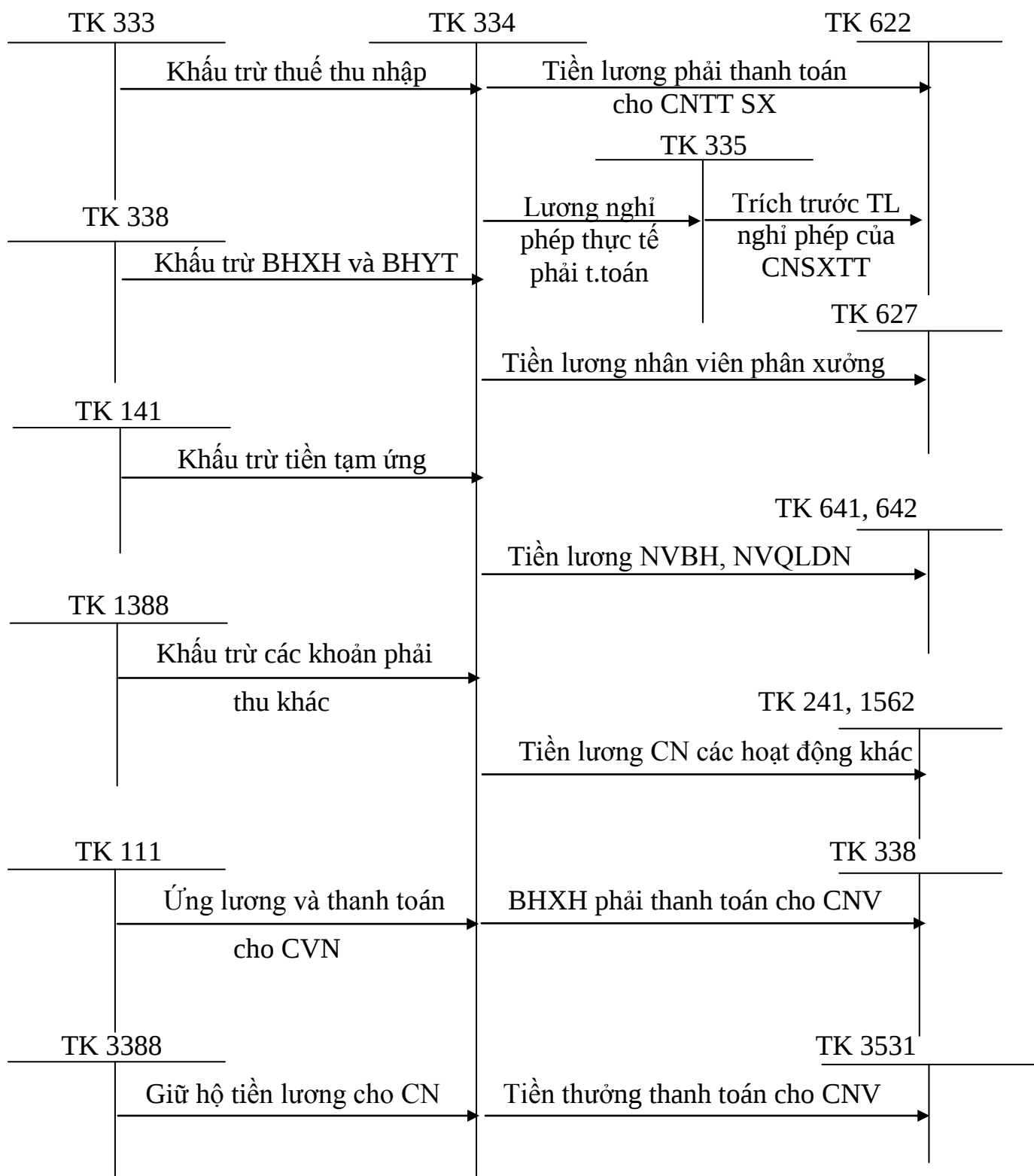
Trình tự hạch toán kế toán các khoản trích theo lương được tóm tắt bằng sơ đồ:

SƠ ĐỒ HẠCH TOÁN TÀI KHOẢN 338



*** Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương :**

Trình tự hạch toán kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương được tóm tắt bằng sơ đồ sau:



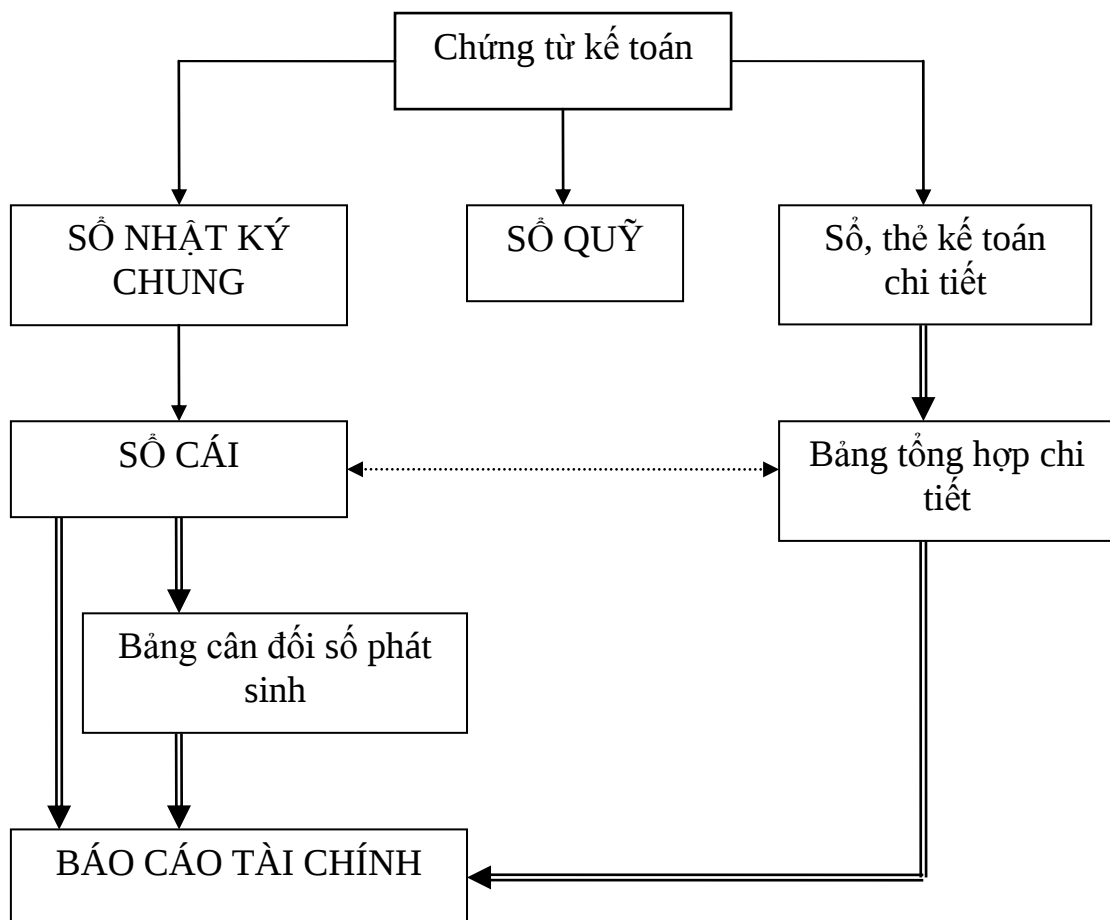
1.2.4. Sổ sách kế toán phản ánh tiền lương và các khoản trích theo lương

*** Đối với doanh nghiệp áp dụng hình thức Nhật ký chung.**

Doanh nghiệp có thể sử dụng hệ thống sổ kế toán như sau:

- + Sổ Nhật ký chung.
- + Sổ Nhật ký đặc biệt.
- + Sổ cái: Mỗi tài khoản được sử dụng một trang sổ riêng.
- + Các sổ, thẻ kế toán chi tiết: Sổ chi tiết TK 334, 338, 111, 112, 641, 642...

Sơ đồ trình tự kế toán theo hình thức Nhật ký chung



Ghi chú :

Ghi hàng ngày $\longrightarrow$

Ghi định kỳ $\Longrightarrow$

Quan hệ đối chiếu $\longleftrightarrow$

*** Đối với doanh nghiệp áp dụng hình thức Nhật ký - sổ cái.**

Để hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương doanh nghiệp có thể sử dụng hệ thống sổ kế toán sau:

- + Một quyển sổ kế toán tổng hợp duy nhất là Nhật ký - sổ cái. Sổ cái là sổ ghi các nghiệp vụ kinh tế phát sinh theo quan hệ đối ứng tài khoản.
- + Các sổ, thẻ kế toán chi tiết: Là sổ phản ánh chi tiết cụ thể về từng đối tượng kế toán, gồm có các sổ chi tiết như sổ chi tiết TK 334, 338, 111, 112, 641, 642...

*** Đối với doanh nghiệp áp dụng hình thức chứng từ ghi sổ.**

Doanh nghiệp có thể sử dụng hệ thống sổ kế toán như sau:

- + Chứng từ ghi sổ.
- + Sổ đăng ký chứng từ ghi sổ: Là sổ ghi nghiệp vụ kinh tế phát sinh theo thời gian sau khi nghiệp vụ kinh tế phát sinh đó đã phản ánh ở chứng từ ghi sổ.
- + Sổ cái.
- + Các sổ hạch toán chi tiết: Sổ chi tiết TK 334, 338, 111, 112, 641, 642...

*** Đối với doanh nghiệp áp dụng hình thức Nhật ký - chứng từ.**

Doanh nghiệp có thể sử dụng hệ thống sổ kế toán như sau:

- + Sổ Nhật ký - chứng từ: là sổ ghi nghiệp vụ kinh tế phát sinh theo thời gian và quan hệ đối ứng tài khoản làm căn cứ để ghi sổ cái.
- + Bảng kê.
- + Sổ cái.
- + Các sổ, thẻ kế toán chi tiết: Sổ chi tiết TK 334, 338, 111, 112, 641, 642...

*** Đối với doanh nghiệp áp dụng hình thức kế toán máy.**

Doanh nghiệp sử dụng hệ thống sổ kế toán trên máy vi tính như sau:

Phần mềm kế toán được thiết kế theo hình thức kế toán nào sẽ có các loại sổ của hình thức kế toán đó nhưng không hoàn toàn giống mẫu sổ kế toán ghi tay.

CHƯƠNG II

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN CÂN HẢI PHÒNG

2.1. Giới thiệu chung về công ty Cổ phần Cân Hải Phòng

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của công ty

Công ty cổ phần Cân Hải Phòng được thành lập ngày 20/10/1959 theo quyết định số 02 của UBND Thành phố Hải Phòng với tên là Xí nghiệp Cơ khí Long Thành. Năm 1964 do chiến tranh, xí nghiệp sơ tán lên Kim Thành - Hải Dương. Ngoài nhiệm vụ sản xuất chính là sản xuất các loại cân, dùi đĩa, xích, lốp xe đạp cung cấp cho công ty xe đạp Thống Nhất và các phụ kiện cho sản xuất xi măng, khai thác than, còn sản xuất phục vụ quốc phòng như quạt hút gió công binh. Năm 1979 chuyển về tiếp nhận cơ khí An Hải, đổi tên là Nhà máy chế tạo cân Hải Phòng.

Trụ sở nhà máy đặt tại xã Nam Sơn – An Dương - Hải Phòng. Nhà nước quy hoạch sản xuất các loại cân, cắt bỏ các mặt hàng khác, sản phẩm sản xuất ra phải nộp nội thương, bộ Vật tư và bộ Lương thực Thực phẩm.

Từ năm 1987 đến năm 1990 đó là những năm thực hiện cơ chế đổi mới quản lý, Nhà máy đã gặp rất nhiều khó khăn về thị trường tiêu thụ sản phẩm, sản xuất tồn đọng nhiều, lao động dư thừa. Nhà máy luôn nỗ lực tìm mọi biện pháp để duy trì ổn định sản xuất với mục tiêu chính là sản xuất các loại cân. Nhà máy đã phải tổ chức sắp xếp lại sản xuất, thay đổi mẫu mã đưa ra thị trường những sản phẩm phù hợp với nhu cầu thị trường và cùng với nhiều biện pháp khác nên đã dần từng bước khắc phục và vượt qua được khó khăn ổn định sản xuất.

Năm 1993 Nhà máy được công nhận là Doanh nghiệp Nhà nước theo nghị định 388/CP của Chính phủ. Được trọng tài kinh tế Hải Phòng cấp giấy đăng ký kinh doanh số 10587, nhà máy hạch toán độc lập, có tư cách pháp nhân.

Thực hiện chủ trương của Đảng và Chính phủ về việc sắp xếp lại Doanh nghiệp Nhà nước, Nhà máy chế tạo cân Hải Phòng tiến hành Cổ phần hoá từ

tháng 10 năm 2000 đến tháng 10 năm 2002 hoàn thành và đổi tên thành Công ty Cổ phần Cân Hải Phòng, từ ngày 01 tháng 11 năm 2002 Công ty đã chính thức đi vào hoạt động theo luật Doanh nghiệp.

Tên đầy đủ : công ty cổ phần cân hải phòng

Tên Tiếng Anh : HAI PHONG SCALE JOINT STOCK COMPANY-HSC

Địa chỉ : xã Nam Sơn - huyện An Dương – TP Hải Phòng.

Điện thoại : 0313.850039.

Fax : 0313 871730.

Email : HSC-JSCO@hn.vnn.vn.

Website : www.canhaiphong.vn

Giấy phép đăng ký kinh doanh số 0203000302 cấp lần đầu ngày 30/10/2002, thay đổi lần thứ 3 ngày 18/5/2009.

*** *Thành tích đạt được của công ty* :**

Trải qua nhiều năm phát triển và xây dựng, Công ty luôn hoàn thành nghĩa vụ đối với Nhà nước và người lao động, điều kiện làm việc được cải thiện, cơ sở vật chất được nâng lên rõ rệt. Với sự trưởng thành vượt bậc của Công ty hơn 10 năm qua, công ty đã được nhiều cấp, nhiều ngành khen thưởng bằng nhiều hình thức :

- Sở Công nghiệp Hải Phòng tặng cờ đơn vị xuất sắc nhiều năm.
- Nhiều năm liền sản phẩm của Công ty được tặng huy chương vàng tại hội chợ triển lãm quốc tế hàng công nghiệp.
- Công ty đã được tặng 01 Huân Chương lao động hạng Hai và 01 Huân Chương lao động hạng Ba, nhiều bằng khen, giấy khen, cờ thi đua của thành phố...

*** *Những thuận lợi và khó khăn của công ty***

❖ Thuận lợi :

Công ty Cổ phần Cân Hải Phòng có lịch sử hình thành và phát triển lâu dài, có nền tảng và định hướng phát triển bền vững. Cân Hải Phòng là thương hiệu có tiếng trên cả nước. Sản phẩm được sản xuất theo tiêu chuẩn chất lượng

Việt Nam quy định do Tổng cục Tiêu chuẩn Đo lường chất lượng Việt Nam quản lý và cấp phép.

Một yếu tố không thể thiếu giúp công ty đứng vững và có uy tín hơn năm mươi năm hoạt động đó là lòng nhiệt tình, có trách nhiệm cao của đội ngũ cán bộ công nhân viên cả công ty.

Doanh thu của công ty trong những năm gần đây liên tục tăng và đời sống của cán bộ công nhân viên trong công ty ngày càng được cải thiện. Vì vậy cán bộ nhân viên công ty luôn đoàn kết làm việc hết mình vì sự phát triển của công ty.

Đó là những thuận lợi góp phần thúc đẩy sự phát triển của công ty. Bên cạnh những thuận lợi cũng có những khó khăn.

❖ **Khó khăn**

Trong điều kiện sản xuất kinh doanh theo cơ chế thị trường Công ty Cổ phần Cân Hải Phòng đã gặp không ít khó khăn bởi mặt trái của nền kinh tế thị trường phải trải qua nhiều cuộc cạnh tranh để tìm kiếm cơ hội đầu tư phát triển, tạo công ăn việc làm cho cán bộ công nhân viên trong công ty...

Vì vậy doanh nghiệp phải từng bước mở rộng địa bàn hoạt động sản xuất kinh doanh và tìm kiếm đối tác đầu tư, phát triển kinh tế đất nước, đảm bảo cho người lao động có mức thu nhập ổn định, đồng thời góp phần đưa công ty ngày càng đi lên với lợi nhuận cao nhất.

2.1.2. Đặc điểm tình hình sản xuất kinh doanh

Công ty Cổ phần Cân Hải Phòng là một doanh nghiệp có tư cách pháp nhân, có quyền và nghĩa vụ dân sự theo luật định, hạch toán kế toán độc lập, có tài khoản bằng tiền Việt Nam đồng tại ngân hàng Công Thương Việt Nam, chi nhánh Hồng Bàng, được sử dụng con dấu riêng theo quy định của Nhà nước và hoạt động theo điều lệ công ty.

*** Đặc điểm sản phẩm**

Công ty chuyên sản xuất kinh doanh sản phẩm cơ khí, các loại cân, dụng cụ đo lường. Sản xuất kinh doanh các loại giấy xuất khẩu và phục vụ tiêu dùng trong nước. Dịch vụ thương mại, kinh doanh vật tư, nguyên vật liệu, thiết bị,

dụng cụ phụ tùng. Xây lắp cơ sở hạ tầng, công nghiệp, dân dụng, giao thông, thủy lợi.

* Danh mục các sản phẩm:

- 1- Các loại Cân cơ khí, cân cơ điện tử cỡ lớn từ 10 tấn đến 100 tấn
- 2- Các loại Cân bàn cơ khí, cơ điện tử và điện tử từ 30 kg đến 8 tấn
- 3- Các loại Cân kiểm tra tải trọng xe từ 20 tấn đến 60 tấn
- 4- Các loại Cân đồng hồ lò xo từ 5 kg đến 100 kg
- 5- Các loại Cân kiểm tra sức khỏe người lớn và trẻ em
- 6- Các loại Cân đĩa từ 200 gam đến 10 kg
- 7- Các loại Cân treo thông dụng từ 5 kg đến 200 kg
- 8- Các loại quả chuẩn hạng 3 và hạng 4
- 9- Nhận thiết kế và chế tạo các loại cân đặc chủng phục vụ chuyên dùng theo yêu cầu của khách hàng.
- 10- Nhận lắp đặt, bảo trì, sửa chữa các loại Cân cơ khí, cơ điện tử và điện tử trong cả nước với chất lượng uy tín cao.

*** Điều kiện cơ sở vật chất, kỹ thuật và lao động**

➤ Về cơ sở vật chất kỹ thuật : thời gian gần đây công ty đã phát huy nhiều sáng kiến mới, cải tiến kỹ thuật, chế độ thưởng phạt hợp lý, nhờ đó mà Công ty đã cải tiến lại một số máy cũ, bên cạnh đó còn nâng cao kỹ thuật sản xuất, mua sắm thêm, đầu tư thêm máy móc, thiết bị xây dựng, sửa chữa và nâng cấp nhà xưởng, nâng cao năng lực sản xuất của Công ty.

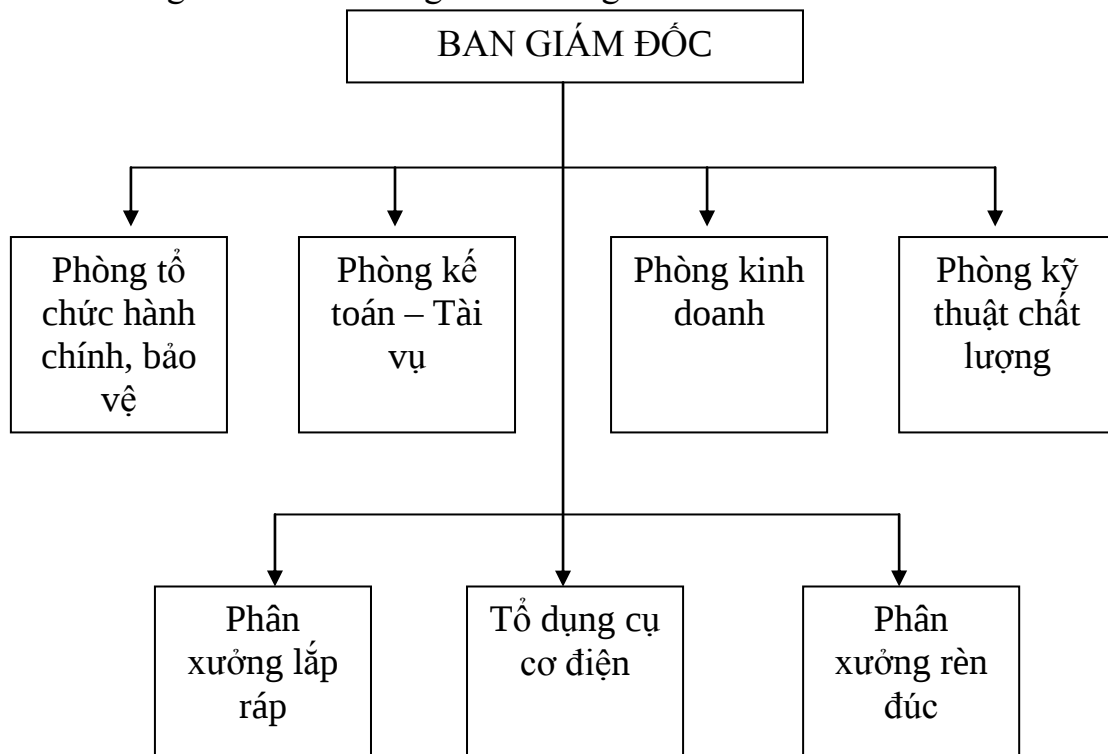
➤ Về trình độ lao động : Đội ngũ cán bộ công nhân viên những năm đầu năm đầu thành lập lại chủ yếu là công nhân có kinh nghiệm và những người có trình độ tay nghề cao, tuy nhiên không có kỹ sư, đội ngũ kỹ thuật chỉ một số có trình độ cấp. Dần dần số lượng cán bộ có trình độ Đại học của Công ty ngày càng nhiều hơn, đáp ứng nhu cầu quản lý và kinh doanh của Công ty.

*** Cơ cấu tổ chức quản lý của công ty**

Sản phẩm của công ty là các loại cân phục vụ đo lường, phải đảm bảo tiêu chuẩn quy định của nhà nước về độ nhạy, độ chính xác, độ trung thực. Công ty không cho phép tiêu thụ sản phẩm kém chất lượng để phục vụ cho việc tiêu

dùng có hiệu quả và đảm bảo công bằng xã hội, do đặc tính đó của sản phẩm mà hơn hết công ty phải hết sức chú trọng tới công tác quản lý. Để đảm bảo sản xuất có hiệu quả và quản lý tốt quá trình sản xuất, Công ty tổ chức và quản lý theo mô hình trực tuyến.

- Bí thư Đảng ủy – Chủ tịch Hội đồng quản trị : Ông Phạm Văn Bình.
- Tổng Giám Đốc : Ông Vũ Trường Sơn.



Sơ đồ 2.1.Sơ đồ tổ chức bộ máy quản lý của công ty Cổ phần Cân Hải Phòng

• **Chức năng và nhiệm vụ các phòng ban phân xưởng :**

- Ban giám đốc : đứng đầu là Tổng Giám đốc có quyền lực và chịu trách nhiệm cao nhất trong quá trình điều hành Doanh nghiệp. Giúp việc cho Tổng Giám đốc là 01 phó Giám đốc và 01 Giám đốc phụ trách hành chính và phụ trách sản xuất cùng các phòng ban chịu sự chỉ đạo của ban Giám đốc.

- Phòng tổ chức hành chính, bảo vệ : Làm nhiệm vụ cho Giám đốc trong công tác nghiệp vụ quản lý toàn bộ công nhân viên, lập kế hoạch lao động tiền lương, đảm bảo các chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm lao động, phân công theo dõi công tác bảo vệ an toàn tài sản của Công ty.

- Phòng Kế toán – Tài vụ : kiểm tra phân tích hoạt động sản xuất kinh doanh, tình hình thực hiện kế hoạch, từ đó cung cấp thông tin về hoạt động sản

xuất kinh doanh. Mặt khác còn theo dõi sử dụng vật tư tài sản, ngăn chặn kịp thời những hiện tượng thất thoát, lãng phí. Đồng thời làm nhiệm vụ tham mưu cho Giám đốc về các vấn đề kế toán, vốn và quản lý vốn, hạch toán sổ sách kế toán và chuyên môn hóa các hoạt động kế toán.

- Phòng Kinh doanh : Tổ chức việc lập kế hoạch sản xuất kinh doanh, lập kế hoạch giá thành, kế hoạch cung ứng vật tư, kế hoạch tiêu thụ sản phẩm, tính toán hiệu quả các biện pháp áp dụng tiến bộ khoa học kỹ thuật, đồng thời đề xuất phát hiện vấn đề chưa hợp lý, gây lãng phí. Phối hợp với các phòng ban có liên quan thực hiện công tác hạch toán kinh doanh và phân tích hoạt động kinh tế. Lập các báo cáo kế hoạch thường xuyên định kỳ theo quy định của nhà nước và công ty.

- Phòng kỹ thuật chất lượng : Làm nhiệm vụ giúp Giám đốc theo dõi quá trình quy định trong công nghệ sản xuất, nghiên cứu cải tiến mẫu mã sản phẩm, thiết kế chế tạo sản phẩm mới đáp ứng yêu cầu phục vụ khách hàng, thường xuyên theo dõi việc sử dụng máy móc thiết bị nhằm phục vụ quá trình sản xuất lưu thông không bị gián đoạn. Phân công theo dõi kiểm tra chất lượng sản phẩm ở tổ sản xuất, đề xuất các biện pháp quản lý chất lượng từ khâu nhập nguyên liệu đến khâu hoàn chỉnh sản phẩm.

- Phân xưởng rèn đúc : là nơi sản xuất tạo phôi các bán thành phẩm, chi tiết các loại từ khâu nguyên vật liệu đến bán thành phẩm đảm bảo chất lượng nguyên vật liệu theo quy định, thực hiện các biện pháp quản lý vật tư.

- Phân xưởng lắp ráp : Đây là phân xưởng sản xuất trực tiếp, có nhiệm vụ lắp ráp hoàn chỉnh tất cả các sản phẩm, có trách nhiệm đảm bảo chất lượng theo quy trình công nghệ đề ra, tham quản lý vật tư, bán thành phẩm tránh mất mát làm ảnh hưởng lớn đến công ty.

- Tổ dụng cụ cơ điện : Làm nhiệm vụ sửa chữa thường xuyên, sửa chữa lớn máy móc thiết bị theo kế hoạch đề ra của công ty. Đề xuất các biện pháp bảo dưỡng máy móc thiết bị an toàn lao động đảm bảo cho công nhân làm việc. Phân công chế tạo các dụng cụ khuôn mẫu phục vụ cho công việc sửa chữa kịp thời.

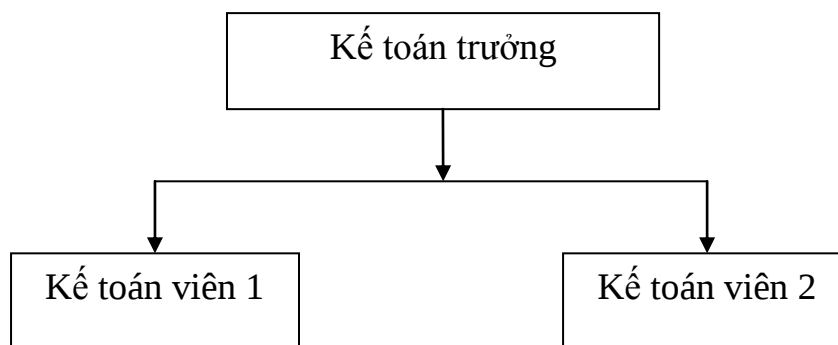
Chế tạo các đồ, gá phục vụ cho sản xuất, tham gia các biện pháp cải tiến khoa học kỹ thuật, các đề tài nghiên cứu sản phẩm mới.

2.1.3. Đặc điểm tổ chức công tác kế toán của công ty

2.1.3.1. Đặc điểm tổ chức bộ máy kế toán

Phòng kế toán tài vụ là trung tâm cung cấp những thông tin về sự vận động của tài sản, cung cấp chính xác cụ thể những con số thống kê hàng tháng, là căn cứ cho ban Giám đốc công ty đưa ra những quyết định kịp thời, đúng đắn để chỉ đạo sản xuất kinh doanh.

Sơ đồ 3.1 : Sơ đồ tổ chức bộ máy kế toán của công ty Cổ phần Cân Hải Phòng



Cơ cấu tổ chức của phòng kế toán Công ty bao gồm 3 người, chức năng nhiệm vụ của mỗi người như sau :

- *Kế toán trưởng* : phụ trách chung, là người chỉ đạo tất cả các cán bộ kế toán và chịu trách nhiệm chung toàn bộ công tác kế toán tại công ty.
- *Kế toán viên 1 (kế toán tổng hợp giá thành, kế toán ngân hàng, kế toán thanh toán kiêm kế toán TSCĐ...)* : là những người theo dõi việc thanh toán lương, thưởng cho cán bộ công nhân viên, công nợ với người bán, lập cả phiếu thu, chi tiền mặt, tiền gửi ngân hàng, đồng thời theo dõi việc biến động của TSCĐ, tiến hành trích quỹ khấu hao hàng tháng. Tập hợp tất cả các số liệu do các cán bộ kế toán khác gửi lên, xác định tập hợp chi phí sản xuất phân bổ cho từng đối tượng sử dụng, tính giá thành từng loại sản phẩm.

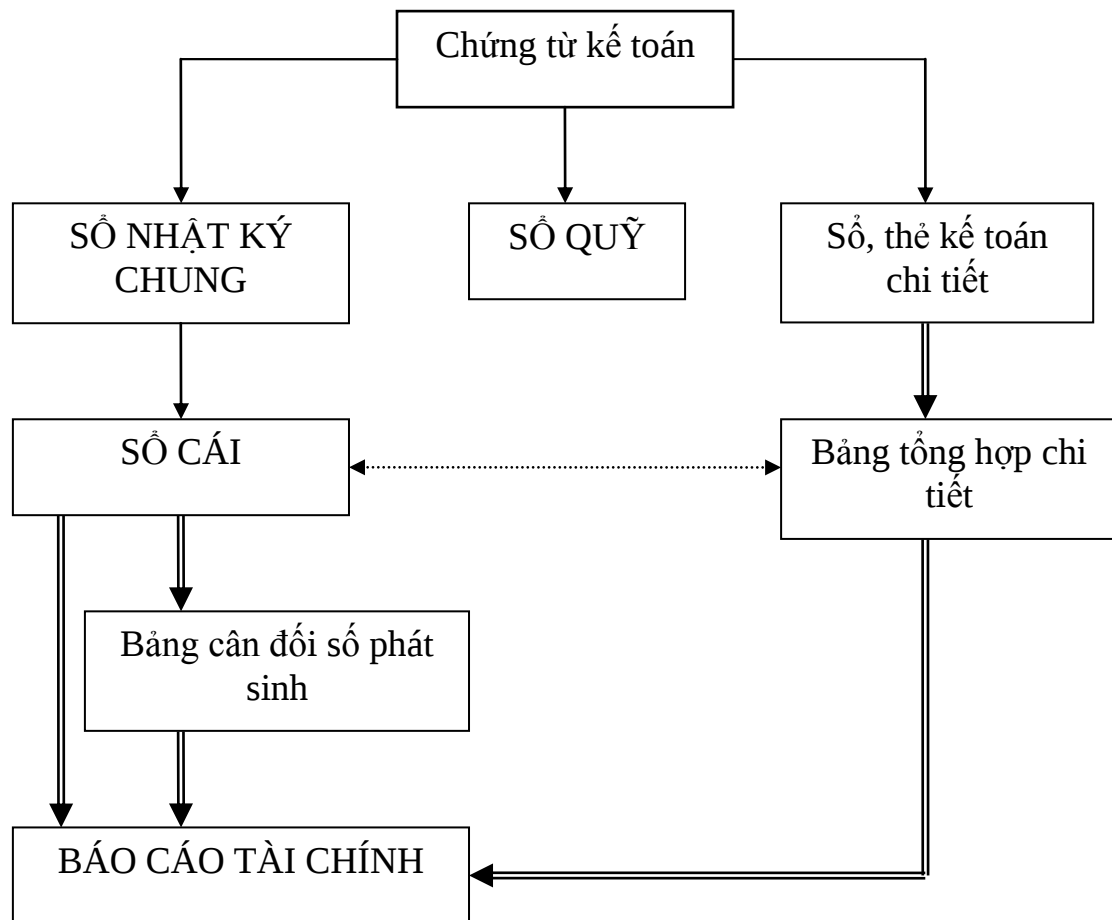
- *Kế toán viên 2 (kế toán vật liệu, công cụ dụng cụ kiêm tiền lương)* : Là người theo dõi chi tiết, tổng hợp tình hình nhập, xuất, tồn kho các loại vật liệu, công cụ dụng cụ, đồng thời là người chịu trách nhiệm về tiền lương.

2.1.3.2. Đặc điểm vận dụng chế độ chính sách tại công ty

*** Hình thức kế toán, chính sách và phương pháp kế toán áp dụng tại doanh nghiệp.**

- Hình thức kế toán áp dụng tại doanh nghiệp là hình thức Nhật ký chung, nộp thuế GTGT theo phương pháp khấu trừ, và hạch toán hàng tồn kho theo phương pháp kê khai thường xuyên.
- Niên độ kế toán bắt đầu từ 01/01 đến 31/12 năm báo cáo.
- Đơn vị tiền tệ áp dụng là đồng Việt Nam (VNĐ).
- Chế độ kế toán áp dụng : Công ty áp dụng chế độ kế toán doanh nghiệp ban hành theo quyết định số 15/QĐ – BTC ngày 20 tháng 03 năm 2006 của Bộ trưởng bộ Tài chính.

Sơ đồ 3.2 : Sơ đồ trình tự kế toán theo hình thức Nhật ký chung tại công ty Cổ phần Cân Hải Phòng.



Ghi chú :

Ghi hàng ngày $\longrightarrow$

Ghi định kỳ $\Longrightarrow$

Quan hệ đối chiếu $\longleftrightarrow$

Quy trình sơ đồ luân chuyển chứng từ được diễn ra như sau : Hàng ngày khi phát sinh bất kỳ một nghiệp vụ kinh tế nào thì kế toán chịu trách nhiệm về phần đó sẽ căn cứ vào chứng từ gốc để ghi vào sổ Nhật ký chung. Đồng thời với việc ghi sổ Nhật ký chung, các nghiệp vụ phát sinh được ghi vào các sổ, thẻ kế toán chi tiết liên quan. Cuối kỳ, căn cứ số liệu đã ghi trên sổ Nhật ký chung để ghi vào sổ cái theo các tài khoản kế toán phù hợp, từ sổ chi tiết tổng hợp vào bảng tổng hợp chi tiết, cộng số liệu trên Sổ cái, lập Bảng cân đối số phát sinh.

Sau khi đã kiểm tra đối chiếu khớp đúng, số liệu ghi trên Sổ cái và Bảng tổng hợp chi tiết được dùng để lập các Báo cáo tài chính.

*** Các sổ sách công ty sử dụng.**

- Sổ nhật ký chung.
- Sổ cái tài khoản.
- Sổ quỹ tiền mặt, sổ quỹ tiền gửi Ngân hàng.
- Sổ chi tiết nguyên vật liệu, công cụ dụng cụ.
- Thẻ kho.
- Sổ chi tiết thanh toán với người mua (người bán).
- Sổ tài sản cố định.
- Sổ chi phí sản xuất kinh doanh.
- Sổ chi tiết các tài khoản.

⇒ Tất cả các sổ trên đều phản ánh đầy đủ các nội dung sau:

- + Ngày tháng ghi sổ.
- + Số hiệu và các chứng từ kế toán dùng làm căn cứ ghi sổ.
- + Tóm tắt nội dung của nghiệp vụ kinh tế tài chính phát sinh.
- + Số tiền của các nghiệp vụ kinh tế tài chính phát sinh các tài khoản ghi nợ.
- + Số tiền của các nghiệp vụ kinh tế tài chính phát sinh các tài khoản ghi có.
- + Cuối trang sổ cộng số phát sinh lũy để chuyển trang sau.
- + Đầu trang sổ ghi cộng trang trước chuyển sang.

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

2.2.1. Đặc điểm về lao động và phương pháp quản lý lao động tại công ty Cổ phần Cân Hải Phòng.

2.2.1.1. Đặc điểm về lao động của công ty.

Lao động là nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh và khả năng cạnh tranh của công ty. Kỹ năng và trình độ lành nghề của người lao động là điều kiện quan trọng để công ty nâng cao chất lượng sản phẩm, nâng cao năng suất lao động và lợi thế cạnh tranh trong kinh doanh. Nhận thức được vấn đề này, công ty không ngừng nâng cao trình độ của người lao động, một mặt

luôn đổi mới cơ chế và hình thức tuyển dụng, mặt khác chú trọng đào tạo, bồi dưỡng thêm kiến thức để người lao động áp dụng được những đòi hỏi của trình độ thiết bị hiện đại và phương pháp quản lý mới.

Công ty Cổ phần Cân Hải Phòng là doanh nghiệp nhỏ, số lượng lao động hiện có tới 31/12/2010 là :

- + Tổng số : 109 người = 100%
- + Lao động gián tiếp : 24 người = 21.74%
- + Lao động trực tiếp : 85 người = 78.26%
- + Lao động nam : 69 người = 63%
- + Lao động nữ : 40 người = 37%

*** Chất lượng lao động của công ty Cổ phần Cân Hải Phòng :**

- Trình độ lao động của công ty được thể hiện qua bảng sau :

Tính chất LĐ	Công nhân bậc thợ							Đại học	Cao đẳng	Trung cấp	Cán sự	LĐ phổ thông	Tổng cộng
	1	2	3	4	5	6	7						
Gián tiếp	0	0	0	1	2	1	1	7	1	2	2	7	24
Trực tiếp	0	15	11	17	20	9	0	1	1	2	4	5	85
Cộng	0	15	11	18	22	10	1	8	2	4	6	12	109
Tỉ lệ (%)	0	13,8	10,1	16,5	20,2	9,2	0,1	7,3	1,8	4,5	5,5	11	100

- Độ tuổi bình quân của toàn Doanh nghiệp là 36,8 phân theo nhóm tuổi như sau :

Tuổi	Số người	Nam	Nữ	(%)
18 - 25	14	9	5	14,8
26 - 30	12	8	4	9,6
31 - 35	22	17	5	9,6
36 - 40	23	11	12	23
41 - 45	22	9	13	31,8
46 - 50	11	4	7	9,0
51 - 55	3	1	2	1,3
>55	2	2	0	0,9
CỘNG	109	69	40	100

Từ những số liệu trên cho thấy : số lượng cán bộ CNV của công ty không đồng, có độ tuổi bình quân tương đối trẻ (đối với một doanh nghiệp sản xuất cơ khí), chất lượng lao động tương đối tốt và hợp lý, đây chính là thế mạnh nội lực của nhà máy thực hiện các chiến lược có tính chất lâu dài và ổn định trong phát triển sản xuất kinh doanh.

2.2.1.2. Phương pháp quản lý lao động tại công ty Cổ phần Cân Hải Phòng.

Để cho quá trình tái sản xuất xã hội nói chung và quá trình SXKD ở các doanh nghiệp nói riêng được diễn ra thường xuyên, liên tục thì một vấn đề thiết yếu là phải tái sản xuất sức lao động. Người lao động phải có vật phẩm tiêu dùng để tái sản xuất sức lao động, vì vậy khi tham gia lao động sản xuất kinh doanh ở các doanh nghiệp thì đòi hỏi các doanh nghiệp phải trả thù lao cho họ.

Chi phí về lao động là một trong các yếu tố chi phí cơ bản cấu thành lên giá thành sản xuất sản phẩm của doanh nghiệp. Việc sử dụng hợp lý lao động cũng chính là tiết kiệm chi phí về lao động sống dẫn đến hạ giá thành sản xuất sản phẩm tạo điều kiện tăng lợi nhuận cho doanh nghiệp, nâng cao đời sống vật chất tinh thần cho công nhân viên, cho người lao động. Quản lý lao động và tiền lương là một nội dung quan trọng trong công tác quản lý sản xuất kinh doanh của công ty. Hiện nay công ty cổ phần Cân Hải Phòng đang quản lý lao động theo hai loại chủ yếu:

+ Bộ phận lao động trực tiếp: Là bộ phận lao động trực tiếp tại các tổ: Tổ dụng cụ cơ điện, phân xưởng lắp ráp, phân xưởng rèn đúc ...

+ Bộ phận lao động gián tiếp: Là bộ phận lao động thuộc khối quản lý và khối hành chính văn phòng.

2.2.2.Trình tự hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần Cân Hải Phòng.

Trình tự hạch toán tiền lương và trợ cấp BHXH được tiến hành như sau: Các tổ trưởng, trưởng phòng tiến hành chấm công cho tổ, phòng của mình. Đến cuối tháng gửi bảng chấm công cho phòng tổ chức. Phòng tổ chức nhận bảng chấm công sau đó tiến hành tính lương cho các phòng, các tổ. Khi tính xong lương, phòng tổ chức chuyển sang cho phòng kế toán xem và ký xác nhận, phòng kế toán chuyển bảng lương cho phòng tổ chức để trả lương cho cán bộ, công nhân viên trong công ty.

Với tổng số lao động là 230 người, tiền lương tại mỗi bộ phận là khác nhau và được tính theo hai hình thức: Trả lương theo thời gian và trả lương theo sản phẩm.

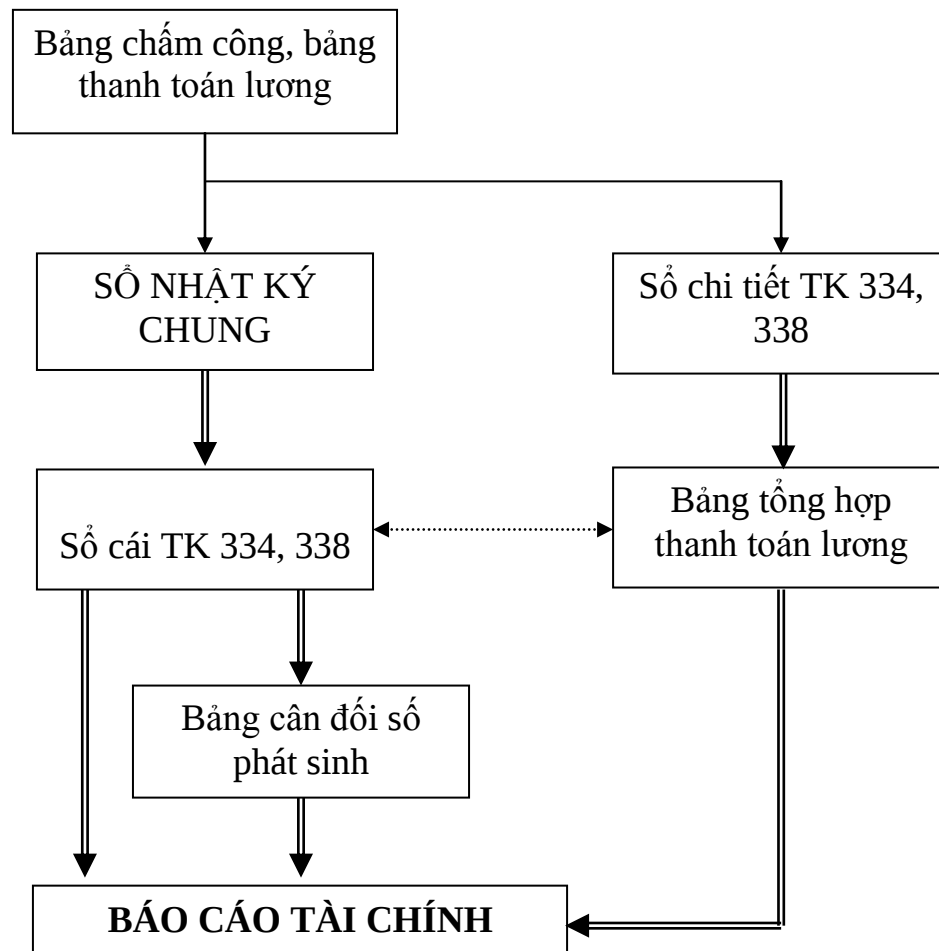
Các khoản trích theo lương được lập theo quy định của Nhà nước: Bảo hiểm xã hội: 22%, trong đó 16% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh, 6% trừ vào lương của người lao động; Bảo hiểm y tế: 4,5%, trong đó 3% tính vào chi phí, 1,5% trừ vào lương của người lao động; Kinh phí công đoàn trích theo tỷ lệ 2% trên lương thực tế phải trả cán bộ công nhân viên toàn công ty; Bảo hiểm thất nghiệp: 2%, trong đó 1% tính vào chi phí, 1% trừ vào lương của người lao động.

Cuối tháng dựa vào bảng chấm công và sản phẩm hoàn thành của các bộ phận kế toán tiến hành tính lương cho các bộ phận, dựa vào số ngày công và tiền công/ngày, số sản phẩm bán được, sau đó tập hợp vào bảng thanh toán lương, tổng hợp vào Bảng thanh toán lương toàn công ty, rồi tiến hành lập Bảng phân bổ lương và bảo hiểm xã hội .

Từ các chứng từ gốc trên kế trên kế toán sẽ tập kộp vào Nhật ký chung và các khoản trích theo lương cũng theo từng bộ phận. Từ nhật ký chung tập hợp

vào sổ cái TK 334, TK 338. Từ sổ cái đó tập hợp vào bảng cân đối số phát sinh, và cuối cùng tập hợp vào báo cáo tài chính.

Quy trình luân chuyển chứng từ kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Cân Hải Phòng



Ghi chú:

Ghi hàng ngày: $\longrightarrow$

Ghi cuối tháng: $\Longrightarrow$

Quan hệ đối chiếu, kiểm tra: $\longleftrightarrow$

2.2.2.1. Các hình thức và cách tính lương tại công ty Cổ phần Cân Hải Phòng.

Hiện nay công ty áp dụng hai hình thức trả lương: Trả lương theo thời gian và trả lương theo sản phẩm. Cũng như các doanh nghiệp khác, hình thức trả lương theo thời gian và theo sản phẩm đều áp dụng cho cả hai đối tượng là lao động gián tiếp và lao động trực tiếp. Như vậy, trả lương cho lao động trong công ty gồm hai phần: Lương cơ bản và lương phụ.

Tiền lương của công ty cổ phần Cân Hải Phòng được trả vào cuối mỗi tháng..

➤ **Hình thức trả lương theo thời gian.**

Trả lương theo thời gian là tiền lương trả cho người lao động theo thời gian làm việc, cấp bậc hoặc chức danh và thang lương theo quy định.

Hình thức tính lương theo thời gian được áp dụng cho các cán bộ công nhân ở các bộ phận văn phòng (Tổng giám đốc, phó giám đốc, phòng kế toán, phòng tổ chức hành chính), cán bộ quản lý, phòng bảo vệ, bộ phận cấp dưỡng.

Cách tính lương cho một cán bộ công nhân viên:

*** Lương tháng của một CNV = Tiền lương chính + các khoản phụ cấp(nếu có).**

- Tiền lương chính = Lương thời gian + Lương nghỉ lễ, phép, học + Tiền ăn ca.

Lương thời gian = Bậc lương hệ số x Số công thực tế

+ Bậc lương hệ số do doanh nghiệp quy định cho từng người theo chức vụ và thời gian làm việc.

Ví dụ : bậc lương hệ số của : - giám đốc : 250.000

- kế toán trưởng : 112.500

Lương nghỉ lễ, phép, học = $\frac{\text{Hệ số lương} \times \text{mức lương cơ bản}}{26} \times \text{Số công nghỉ lễ, phép, học}$

Tiền ăn ca = 3000 x Số công thực tế. (Ăn ca theo quy định của doanh nghiệp là 3,000 đồng/người/ca).

- Các khoản phụ cấp bao gồm : tiền trách nhiệm, lương ca 3...

Tiền trách nhiệm do doanh nghiệp quy định tùy thuộc vào từng công việc mà người lao động đảm nhiệm.

Tiền lương ca 3 = $\frac{\text{Hệ số lương} \times \text{mức lương cơ bản}}{26} \times 40\% \times \text{Số công ca 3}$

* BHXH phải nộp = Lương cơ bản x hệ số x 6%

* BHYT phải nộp = Lương cơ bản x hệ số x 1.5%

* BHTN phải nộp = Lương cơ bản x hệ số x 1%

- Trình tự lập bảng chấm công:

+ Căn cứ vào tình hình thực tế của bộ phận mình để chấm công cho từng người.

+ Bảng chấm công được mở chi tiết cho từng người trong phòng, mỗi người được thể hiện một dòng trên bảng chấm công.

+ Nội dung bảng chấm công phản ánh số người đi làm thực tế làm việc, nghỉ việc, hưởng BHXH... và trong ngày hoàn thành nhiệm vụ được giao.

+ Cơ sở và phương pháp ghi: Hàng ngày tổ trưởng (phòng ban, tổ nhóm...) căn cứ vào tình hình thực tế của bộ phận mình để chấm công cho từng người trong ngày, ghi vào ngày tương ứng trong các cột từ cột 1 đến cột 31 theo các ký hiệu đã quy định trong chứng từ.

+ Cuối tháng người chấm công và người phụ trách bộ phận ký vào Bảng chấm công và chuyển bảng chấm công cùng các chứng từ liên quan như giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng BHXH... về bộ phận kế toán kiểm tra, đối chiếu quy ra công để tính lương và BHXH. Kế toán tiền lương căn cứ và các ký hiệu chấm công của từng người tính ra số ngày công theo từng loại tương ứng.

+ Bảng chấm công được lưu tại phòng kế toán cùng các chứng từ có liên quan.

- Trình tự lập Bảng thanh toán lương:

+ Từ Bảng chấm công và các chứng từ có liên quan kế toán tiền lương lập Bảng thanh toán tiền lương cho Phòng Kinh doanh.

+ Nội dung Bảng thanh toán tiền lương: Phản ánh số tiền lương phải trả cho cán bộ nhân viên Phòng Kinh doanh.

+ Cơ sở và phương pháp ghi: Cơ sở để lập Bảng thanh toán tiền lương là các chứng từ liên quan: Bảng chấm công, phiếu xác nhận khối lượng sản phẩm hoàn thành...

Cuối mỗi tháng căn cứ vào các chứng từ liên quan, kế toán tiền lương lập Bảng thanh toán tiền lương chuyển cho kế toán trưởng soát xét xong trình cho Tổng giám đốc ký duyệt, chuyển cho kế toán lập phiếu chi và phát lương. Bảng thanh toán tiền lương được lưu tại phòng kế toán của công ty.

Mỗi lần lĩnh lương, người lao động phải trực tiếp ký vào cột “Ký nhận” hoặc người nhận hộ phải ký thay.

Ví dụ: Dựa vào Bảng chấm công của Tổ Bảo vệ ta tính được số tiền lương theo

Bảng thanh toán lương tháng 10/2010 của đồng chí Nguyễn Văn May (tổ trưởng) trong tháng với số ngày công là 30 và tiền lương tính được như sau:

Lương thời gian = Bạc lương hệ số x Số công thực tế

$$= 55.000 \times 30$$

$$= 1.650.000$$

$$\text{Lương nghỉ lễ, phép, học} = \frac{\text{Hệ số lương} \times \text{mức lương cơ bản}}{26} \times \text{Số công nghỉ lễ, phép, học}$$

$$= \frac{3,09 \times 730.000}{26} \times 4$$

$$= 347.031$$

Tiền ăn ca = 3.000 x Số công thực tế

$$= 3.000 \times 30 = 90.000$$

- Tiền lương chính = Lương thời gian + Lương nghỉ lễ, phép, học + Tiền ăn ca

$$= 1.650.000 + 347.031 + 90.000$$

$$= 2.087.031$$

Tiền trách nhiệm = 300.000

$$\text{Tiền lương ca 3} = \frac{\text{Hệ số lương} \times \text{mức lương cơ bản}}{26} \times 40\% \times \text{Số công ca 3}$$

$$= \frac{3,09 \times 730.000}{26} \times 40\% \times 16$$

$$= 179.692$$

- Các khoản phụ cấp = Tiền trách nhiệm + Tiền lương ca 3

$$= 300.000 + 179.692$$

$$= 479.692$$

*** Lương tháng = Tiền lương chính + các khoản phụ cấp**

$$= 2.087.031 + 479.692$$

$$= 2.566.723$$

* BHXH phải nộp = Lương cơ bản x hệ số x 6%

$$= 730.000 \times 3,09 \times 6\%$$

$$= 135.342$$

* BHYT phải nộp = Lương cơ bản x hệ số x 1,5%

$$= 730.000 \times 3,09 \times 1,5\%$$

$$= 33.836$$

$$\begin{aligned} * \text{ BHTN phải nộp} &= \text{Lương cơ bản} \times \text{hệ số} \times 1\% \\ &= 730.000 \times 3,09 \times 1\% \\ &= 22.557 \end{aligned}$$

Đơn vị : Tổ bảo vệ

Mẫu số 01- LĐTL

Công ty Cổ phần Cảng Hải Phòng

Theo QĐ số 15/2006/QĐ- BTC ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC

BẢNG CHẤM CÔNG

Tháng 10 năm 2010

S T T	Họ và tên	Ngày trong tháng														Quy ra số công			
		1	2	3	4	5	6		25	26	27	28	29	30	31	Lương TG	Ca 3	Ăn ca	Nghỉ phép
1	Nguyễn Văn May	Nb	12	12	Nb	P	P		12	12	12	Nb	12	12	Nb	30	16	30	4
2	Lê Văn Tuấn	Nb	12	12	12	12	12		Nb	12	12	12	Nb	12	12	33	13	33	
3	Vũ Văn Tam	12	Nb	12	12	12	12		Nb	P	Nb	12	P	Nb	12	33	12	33	4
4	Nguyễn Đức Cường	12	12	12	Nb	12	Nb		12	12	Nb	12	12	12	12	36	12	36	
5	Hoàng Văn Dương	12	Nb	12	12	Nb	12		12	Nb	12	12	Nb	12	12	34.5	14	34.5	
6	Nguyễn Văn Ngọc	12	12	12	P	Nb	12		P	Nb	12	12	12	12	12	34.5	15	34.5	2
7	Đinh Văn Ngân	12	12	Nb	12	12	Nb		12	P	P	Nb	P	Nb	12	31.5	11	31.5	4
	Tổng cộng															232.5	93	232.5	14

Ký hiệu chấm công

Người duyệt

Phụ trách bộ phận

Người chấm công

Nghỉ bù : **K**

(Ký, họ tên)

(Ký, họ tên)

(Ký, họ tên)

Làm việc 12 tiếng = 1.5 công :12

Nghỉ phép : **P**

BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG

Tháng 10 năm 2010

Đơn vị : Tổ Bảo vệ

Công ty cổ phần Cân Hải Phòng

S T T	Họ và tên	Hệ số	Tiền lương								Các khoản phụ cấp			Tổng cộng	BHXH, BHYT, BHTN	Thực lĩnh
			Bậc lương BHXH	Bậc lương HS	Lương thời gian		Nghỉ: L,P,H		Ăn ca		Trách nhiệm	Ca 3-40%				
					Công	Tiền	Công	Tiền	công	Tiền		Công	Tiền			
1	Nguyễn Văn May	3.09	86,758	55,000	30	1,650,000	4	347,031	30	90,000	300,000	16	179,692	2,566,723	191,735	2,374,988
2	Lê Văn Tuấn	3.09	86,758	55,000	33	1,815,000	11	954,335	33	99,000	150,000	13	146,000	3,164,335	191,735	2,972,600
3	Vũ Văn Tam	3.09	86,758	55,000	33	1,815,000	7	607,304	33	99,000	100,000	12	134,769	2,756,037	191,735	2,564,302
4	Nguyễn Đức Cường	3.09	86,758	55,000	36	1,980,000	13	1,127,850	36	108,000		12	134,769	3,350,619	191,735	3,158,884
5	Hoàng Văn Dương	2.40	67.385	55,000	34.5	1,897,500	10	673,846	34.5	103,500		14	157,231	2,832,007	148,920	2,683,087
6	Nguyễn Văn Ngọc	2.40	67.385	55,000	35	1,897,500	11	741,231	35	103,500		15	168,462	2,910,692	148,920	2,761,772
7	Đinh Văn Ngân	2.40	67.385	55,000	31.5	1,732,500	8	539,077	31.5	94,500		11	123,538	2,489,615	148,920	2,340,695
	Tổng cộng				235.5	12,787,500	64	4,990,673	232.5	697,500	550,000	93	1,044,462	20,070,135	1,213,698	18,856,437

Bằng chữ : “ Mười tám triệu tám trăm lăm mươi sáu nghìn bốn trăm ba mươi bảy đồng ”

Giám đốc

(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, họ tên)

Kế toán thanh toán

(Ký, họ tên)

➤ **Hình thức trả lương theo sản phẩm.**

Tiền lương là nguồn thu nhập chủ yếu của người lao động vì vậy phải đánh giá đúng mức, đúng năng lực của người công nhân đã bỏ ra nhằm bù đắp và khuyến khích cán bộ công nhân viên phát huy khả năng sáng tạo trong sản xuất để đạt hiệu quả cao trong lao động.

Trong công ty có 5 tổ tính lương theo sản phẩm, đó là :

- + Tổ Rèn – Cán – Đột.
- + Tổ Gò – Hàn.
- + Tổ Cân treo.
- + Tổ Lắp đặt.
- + Tổ Cơ điện.

- Bảng chấm công:

+ Nội dung của Bảng chấm công: Theo dõi tình hình của công nhân đi làm hay nghỉ để trả lương cho phù hợp.

+ Cơ sở, phương pháp ghi: Hàng ngày dựa vào số ngày làm việc thực tế và các chứng từ như: Giấy nghỉ phép, nghỉ ốm của từng công nhân để ghi vào Bảng chấm công. Cuối tháng các tổ, bộ phận phụ trách việc chấm công tiến hành cộng số ngày công, từ đó làm cơ sở cho việc xác định số lượng sản phẩm hoàn thành cho từng công nhân viên.

- Bảng thanh toán lương:

+ Nội dung Bảng thanh toán lương: Phản ánh số tiền lương phải trả công nhân viên trong tổ.

+ Cuối tháng tổ trưởng của các tổ tiến hành chia lương sản phẩm cho người lao động trong tổ và gửi bảng chia lương sản phẩm cho phòng kế toán.

+ Cơ sở và phương pháp ghi: Căn cứ vào Bảng chấm công và các chứng từ có liên quan của các tổ, kế toán ghi lần lượt vào các cột và dòng cho phù hợp.

Công ty Cổ Phần Cân Hải Phòng

BẢNG THANH TOÁN SẢN PHẨM*Tháng 10 năm 2010*

Tổ : Gò - Hàn

Đơn vị : đồng

STT	Tên sản phẩm	Số lượng	Đơn giá	Thành tiền
1	Cân xe tải 100 tấn DT 18 x 3m	01	6.400.000	6.400.000
2	Cân bàn tỷ lệ 100kg	01	275.000	275.000
3	Dầm ngang I400	16	77.313	1.237.000
4	Dầm ngang I200 làm kết cấu đỡ	10	22.500	225.000
	Tổng cộng			8.137.000

*Ngày tháng năm***Tổ trưởng sản xuất**

(ký, họ tên)

Văn phòng giám đốc

(ký, họ tên)

Tổng giám đốc CT

(Ký, họ tên, đóng dấu)

Công ty Cổ Phần Cân Hải Phòng

ĐỊNH MỨC LAO ĐỘNG*Tháng 10 năm 2010*

Tổ : Gò - Hàn

STT	Tên sản phẩm	Số lượng	ĐMLĐ (công)	Bậc Thợ
1	Cân xe tải 100 tấn DT 18 x 3m	01	106.5	5/7
2	Cân bàn tỷ lệ 100kg	01	14	4/7
3	Dầm ngang I400	16	17	4/7
4	Dầm ngang I200 làm kết cấu đỡ	10	13	4/7
	Tổng cộng		150.5	

*Ngày tháng năm***Nhân viên kỹ thuật**

(ký, họ tên)

Phụ trách KT- SX

(ký, họ tên)

Tổng giám đốc CT

(Ký, họ tên, đóng dấu)

Công ty Cổ Phần Cân Hải Phòng

BẢNG CHIA LƯƠNG SẢN PHẨM*Tháng 10 năm 2010*

Tổ : Gò - Hàn

Đơn vị : đồng

STT	Họ và tên	Số tiền	Ghi chú
1	Ngô văn Hoạt	1.357.000	
2	Nguyễn Văn Phương	1.356.000	
3	Đào Văn Huy	1.356.000	
4	Đặng Huy Triệu	1.356.000	
5	Phí Tiến Đoàn	1.356.000	
6	Nguyễn Đình An	1.356.000	
	Tổng cộng	8.137.000	

*Ngày tháng năm*Tổ trưởng sản xuất
(ký, họ tên)

Đơn vị : Tổ Gò – hàn

Mẫu số 01- LĐTTL

Bộ phận : Cơ khí

Theo QĐ số 15/2006/QĐ- BTC ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC

BẢNG CHẤM CÔNG

Tháng 10 năm 2010

STT	Họ và tên	Ngày trong tháng																															Quy ra số công			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Lương SP	Lương TG	Ăn ca	
1	Ngô văn Hoạt	K	K		K	K	K	K	K	K		K	K	K	K	K	K		K	K	K	K	K	K		K	K	K	K	K	+		25.5	1.5	27	
2	Nguyễn Văn Phương	K	K		K	Đ	Đ	Đ	Đ	K		K	K	K	K	K	K		K	K	K	K	K	K		K	K	K	K	K	K		22		22	
3	Đào Văn Huy	K	K		K	K	K	K	K	K		K	K	K	K	K	K		K	K	K	K	K	K		K	K	K	K	K	K		27		27	
4	Đặng Huy Triệu	K	K		K	Đ	Đ	Đ	Đ	K		K	K	K	K	K	K		K	K	K	K	K	K		K	K	K	K	K	K		22		22	
5	Phí Tiến Đoàn	K	K		K	K	K	K	K	K		K	K	K	K	K	K		K	K	K	K	K	K		K	K	K	K	K	K		27		27	
6	Nguyễn Đình An	K	K		K	K	K	K	K	K		K	K	K	K	K	K		K	K	K	K	K	K		K	K	K	K	K	K		27		27	
	Tổng cộng																																	150.5	1.5	152

Ký hiệu chấm công

Lương sản phẩm : K

Lương thời gian : +

Ồm, điều dưỡng : Đ

Người duyệt

(Ký, họ tên)

Phụ trách bộ phận

(Ký, họ tên)

Người chấm công

(Ký, họ tên)

BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG

Tháng 10 năm 2010

Đơn vị : Tổ Gò - hàn

Công ty cổ phần Cân Hải Phòng

STT	Họ và tên	Hệ số	Bậc lương	Tiền lương								Trách nhiệm	Tổng cộng	BHXH, BHYT, BHTN	Thực lĩnh
				Lương sản phẩm		Lương thời gian		Nghỉ: L,P,H		Ăn ca					
				Công	Tiền	Công	Tiền	Công	Tiền	Công	Tiền				
1	Ngô văn Hoat	3.19	89,565	25.5	1,357,000	1.5	134,348	8	716,523	27	81,000	200,000	2,488,871	197,940	2,290,931
2	Nguyễn Văn Phương	3.19	89,565	22	1,356,000			11	985,219	22	66,000		2,407,219	197,940	2,209,279
3	Đào Văn Huy	2.71	76,088	27	1,356,000			15	1,141,327	27	81,000		2,578,327	168,156	2,410,171
4	Đặng Huy Triệu	2.71	76,088	22	1,356,000			11	836,973	22	66,000		2,258,973	168,156	2,090,817
5	Phí Tiến Đoàn	2.71	76,088	27	1,356,000			9	684,796	27	81,000		2,121,796	168,156	1,953,640
6	Nguyễn Đình An	2.31	64,858	27	1,356,000					27	81,000		1,437,000	143,336	1,293,664
	Tổng cộng			150.5	8,137,000	1.5	134,348	54	4,364,838	152	456,000	200,000	13,292,187	1,043,681	12,248,506

Bằng chữ : “ mười hai triệu hai trăm bốn mươi tám nghìn năm trăm linh sáu đồng ”

Giám đốc

(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, họ tên)

Kế toán thanh toán

(Ký, họ tên)

2.2.2.2. Hạch toán các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần Cân Hải Phòng.

➤ **Bảo hiểm xã hội**

- Quỹ BHXH của công ty được hình thành bằng cách trích theo tỷ lệ quy định trên tổng số quỹ tiền lương thực tế phải thanh toán cho cán bộ, công nhân viên để tính vào chi phí SXKD và do công nhân viên đóng một phần tiền lương của mình theo chế độ hiện hành. Hàng tháng doanh nghiệp phải trích lập quỹ BHXH theo tỷ lệ 22% trên thực tế tổng tiền lương phải trả cho công nhân viên, trong đó 16% tính vào chi phí SXKD của doanh nghiệp, 6% trừ vào lương của cán bộ công nhân viên.

- Mục đích của quỹ BHXH được trích lập: Nhằm trợ cấp cho cán bộ, công nhân viên có tham gia đóng góp quỹ trong các trường hợp:

+ Ốm đau, thai sản, tai nạn lao động hay bệnh nghề nghiệp, khi về hưu mất sức.

+ Trợ cấp công nhân viên về khoản tiền tuất.

+ Chi công tác quản lý quỹ BHXH.

- Toàn bộ số trích BHXH được nộp lên cơ quan quản lý quỹ BHXH để chi trả vào các trường hợp nghỉ hưu, mất sức lao động. Ở các doanh nghiệp, hàng tháng trực tiếp chi trả BHXH cho công nhân viên bị ốm đau, thai sản... trên cơ sở có các chứng từ hợp lý, hợp lệ (Phiếu nghỉ hưởng BHXH, các chứng từ gốc khác) thì cuối tháng, cuối quý DN phải quyết toán với cơ quan quản lý quỹ BHXH.

➤ **Bảo hiểm y tế.**

- Được hình thành từ việc trích lập theo tỷ lệ quy định trên tiền lương phải trả công nhân viên trong kỳ theo chế độ hiện hành. Doanh nghiệp phải trích lập BHYT theo tỷ lệ 4.5% trên tổng tiền lương phải trả công nhân viên trong tháng. Trong đó 3% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, 1.5% trừ vào lương của công nhân viên.

- Quỹ BHYT được trích lập để tài trợ cho người lao động tham gia đóng góp quỹ trong các hoạt động khám chữa bệnh, toàn bộ quỹ BHYT được nộp lên

cơ quan chuyên môn, chuyên trách để quản lý và trợ cấp cho người lao động thông qua mạng lưới y tế.

➤ **Kinh phí công đoàn.**

Hàng tháng doanh nghiệp trích 2% trên tổng số lương thực tế phải trả công nhân viên trong tháng và tính hết vào chi phí của các đối tượng sử dụng lao động, 50% KPCĐ được nộp lên cấp trên, 50% được để lại chi tiêu cho hoạt động công đoàn của doanh nghiệp.

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

➤ **Bảo hiểm thất nghiệp.**

Hàng tháng doanh nghiệp nộp 1% trên tổng quỹ lương cơ bản tính vào chi phí sản xuất kinh doanh, khấu trừ 1% vào lương người lao động.

Ví dụ : Dựa vào Bảng chấm công và Bảng thanh toán lương Tổ bảo vệ, ta tính BHXH, BHYT và BHTN cho đồng chí Nguyễn Văn Ngọc với số công thực tế là 35, lương cơ bản = 730.000 đồng, hệ số = 2,4.

+ **Phần BHXH được trích:**

$$\begin{aligned}\text{BHXH} &= \text{Lương cơ bản} \times \text{hệ số} \times 6\% \\ &= 730.000 \times 2,4 \times 6\% = 105.120 \text{ (đồng)}\end{aligned}$$

+ **Phần BHYT được trích:**

$$\begin{aligned}\text{BHYT} &= \text{Lương cơ bản} \times \text{hệ số} \times 1,5\% \\ &= 730.000 \times 2,4 \times 1,5\% = 26.280 \text{ (đồng)}\end{aligned}$$

+ **Phần BHTN được trích:**

$$\begin{aligned}\text{BHTN} &= \text{Lương cơ bản} \times \text{hệ số} \times 1\% \\ &= 730.000 \times 2,4 \times 1\% = 17.520 \text{ (đồng)}\end{aligned}$$

2.2.3. Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Cân Hải Phòng.

2.2.3.1. Tổ chức chứng từ hạch toán lao động tiền lương.

Nhận thức được vai trò quan trọng của công tác quản lý lao động và tiền lương. Công ty cổ phần Đại Tín đã rất quan tâm đến công tác hạch toán kế toán tiền lương. Để thực hiện tốt nhiệm vụ của kế toán tiền lương và đảm bảo tính hợp pháp cho thông tin kế toán, đảm bảo thu nhận đầy đủ, kịp thời các thông tin

ban đầu về các nghiệp vụ kinh tế phát sinh liên quan đến tiền lương và các khoản trích theo lương, công ty đã tuân thủ và vận dụng tốt chế độ chứng từ kế toán lao động tiền lương do Nhà nước ban hành áp dụng thống nhất cho các doanh nghiệp. Các chứng từ được sử dụng trong hạch toán lao động tiền lương ở công ty gồm có:

- + Bảng chấm công (Mẫu số 01 – LĐTL)
- + Bảng thanh toán tiền lương và BHXH (Mẫu số 02 – LĐTL)
- + Bảng thanh toán tiền thưởng (Mẫu số 03 – LĐTL)
- + Phiếu xác nhận sản phẩm hoàn thành (Mẫu số 05 – LĐTL)
- + Bảng phân bổ tiền lương và BHXH (Mẫu số 11 – LĐTL)
- + Phiếu chi (Mẫu số 02 – TT)
- + Giấy đề nghị tạm ứng (Mẫu số 03 – TT)
- + Giấy thanh toán tiền tạm ứng (Mẫu số 04 – TT)
- + Giấy đề nghị thanh toán (Mẫu số 05 – TT)

Cơ sở chứng từ tính lương theo thời gian là Bảng chấm công, tính lương theo sản phẩm là Bảng kê khai khối lượng sản phẩm hoàn thành kèm theo phiếu kiểm tra chất lượng sản phẩm, phiếu nhập kho sản phẩm, các phiếu chi và các chứng từ, các tài liệu khác về các khoản khấu trừ, trích nộp liên quan, các chứng từ trên có thể làm căn cứ để ghi sổ trực tiếp hoặc làm cơ sở để tổng hợp rồi mới ghi vào sổ kế toán. Hàng tháng kế toán tiến hành tổng hợp tiền lương trong kỳ theo từng đối tượng, bộ phận, loại sản phẩm... và tính trích BHXH, BHYT và KPCĐ theo quy định trên cơ sở tổng hợp tiền lương phải trả và các tỷ lệ BHXH, BHYT và KPCĐ để thực hiện trên Bảng phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương.

2.2.3.2. Tài khoản kế toán công ty sử dụng.

- Tài khoản chính:

- + TK 334: “Phải trả công nhân viên”
- + TK 338: “Phải trả, phải nộp khác”
 - * TK 3381: “Tài sản thừa chờ xử lý”
 - * TK 3382: “Kinh phí công đoàn”
 - * TK 3383: “Bảo hiểm xã hội”
 - * TK 3384: “Bảo hiểm y tế”

* TK 3385: “Độc hại, ăn ca”

- TK liên quan: Các tài khoản tập hợp chi phí sản xuất để phục vụ cho việc tính giá thành sản phẩm:

+ TK 622: “Chi phí công nhân trực tiếp sản xuất”

+ TK 627: “Chi phí sản xuất chung”

+ TK 641: “Chi phí bán hàng”

+ TK 642: “Chi phí quản lý doanh nghiệp”

Ngoài ra, công ty còn sử dụng các tài khoản như: TK 111, 112, 138, 141...

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

❖ Kế toán tiền lương.

- Sau khi tiến hành tính toán tiền lương thời gian, tiền lương sản phẩm và các khoản trích theo lương cho từng người theo từng khối, ban, tổ, kế toán tiền lương lập bảng thanh toán lương và bảo hiểm xã hội cho từng khối, ban, tổ và gửi về từng khối, tổ cho cán bộ công nhân viên để họ đối chiếu.

- Dựa vào bảng thanh toán lương của các bộ phận kế toán tiến hành thực hiện tổng hợp lương để làm cơ sở tập hợp chi phí sản xuất kinh doanh.

- Căn cứ vào Bảng thanh toán lương tháng từng phòng ban trong công ty, kế toán lập Bảng tổng hợp lương toàn công ty rồi chuyển cho Kế toán trưởng soát xong, trình Tổng giám đốc ký duyệt, chuyển cho kế toán viết phiếu chi, phát lương cho công nhân viên và ký nhận.

- Từ Bảng tổng hợp lương toàn công ty kế toán tiến hành lập Bảng phân bổ tiền lương và bảo hiểm xã hội.

- Bảng phân bổ tiền lương:

+ Nội dung: Tập hợp và phân bổ tiền lương thực tế phải trả (lương chính, lương phụ và các khoản khác: Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, kinh phí công đoàn.

+ Cơ sở ghi: Căn cứ vào Bảng tổng hợp lương tháng toàn công ty để vào Bảng phân bổ tiền lương và BHXH.

+ Cách lập Bảng phân bổ tiền lương và BHXH:

* Phân bổ vào TK 622 (Chi phí nhân công trực tiếp sản xuất) bao gồm tiền lương chính và tiền lương phụ của khối trực tiếp sản xuất.

STT	Tên các tổ	Lương chính	Lương phụ	Tổng cộng
1	Tổ Rèn – Cán – Đột	7.831.700	200.000	8.031.700
2	Tổ Gò - hàn	13.092.187	200.000	13.292.187
3	Tổ Cân treo	11.886.906	200.000	12.086.906
4	Tổ Lắp độ cân bàn	12.476.107	200.000	12.676.107
	Tổng cộng	45.287.000	800.000	46.087.000

* Phân bổ vào TK 627 (Chi phí sản xuất chung) bao gồm tiền lương chính và tiền lương phụ của cán bộ sản xuất, bảo vệ, cấp dưỡng.

STT	Tên các tổ	Lương chính	Lương phụ	Tổng cộng
1	Tổ cơ khí điện	7,838,631	200,000	8,038,631
2	Tổ nhà ăn	1,395,815	-	1,395,815
	Tổng cộng	9,234,446	200,000	9,434,446

* Phân bổ vào TK 641 (Chi phí bán hàng) bao gồm tiền lương chính và tiền lương phụ của bộ phận kinh doanh và bốc xếp.

STT	Tên các tổ	Lương chính	Lương phụ	Tổng cộng
1	Phòng kinh doanh	13.377.360	565.000	13.942.360
	Tổng cộng	13.377.360	565.000	13.942.360

* Phân bổ vào TK 642 (Chi phí quản lý doanh nghiệp) bao gồm lương của bộ phận văn phòng.

STT	Tên các tổ	Lương chính	Lương phụ	Tổng cộng
1	Phòng Kế toán – TV	12,824,000	685,450	13,509,450
2	Phòng TC – HC	17,578,573	752,630	18,331,203
3	Tổ bảo vệ	18,475,673	1,594,462	20,070,135
4	Phòng KT chất lượng	14,710,119	200,000	14,910,119
5	Văn phòng GD	23,223,619	519,574	23,743,193
6	Thủ lao HĐQT, Ban kiểm soát	3,400,000	-	3,400,000
	Tổng cộng	90,211,984	3,752,116	93,964,100

- Căn cứ vào Bảng tổng hợp lương tháng toàn công ty và Bảng phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương, kế toán tiến hành lập sổ cái TK 334 và TK 338.

Công ty Cổ phần Cân Hải Phòng

Mẫu số: 11- LĐTL

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ- BTC ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)

BẢNG PHÂN BỐ TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

Tháng 10 năm 2010

STT	Ghi có TK Ghi nợ TK	TK 334 – Phải trả CNV			TK 338 – Phải trả, phải nộp khác					Tổng cộng
		Lương chính	Lương phụ	Cộng có 334	BHXH (16%)	BHYT (3%)	BHTN (1%)	KPCĐ (2%)	Cộng có 338	
1	TK 622 – Chi phí NCTT	45,287,000	800,000	46,087,000	9,134,928	1,712,799	570,933	921,740	12,340,400	58,427,400
2	TK 627 – Chi phí SXC	9,234,446	200,000	9,434,446	2,013,632	377,556	125,852	188,689	2,705,729	12,140,175
3	TK 641 – Chi phí BH	13,377,360	565,000	13,942,360	2,247,232	421,356	140,452	278,847	3,087,887	17,030,247
4	TK 642 – Chi phí QLDN	90,211,984	3,752,116	93,964,100	14,795,056	2,774,073	924,691	1,879,282	20,373,102	114,337,202
	Tổng cộng	158,110,790	5,317,116	163,427,906	28,190,848	5,285,784	1,761,928	3,268,558	38,507,118	201,935,024

Ngày 31 tháng 10 năm 2010

Người lập
(Ký, họ tên)

Trưởng P.TC – LĐTL
(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng
(Ký, họ tên)

Tổng giám đốc
(Ký, họ tên)

CÔNG TY CỔ PHẦN CÂN HẢI PHÒNG

Mẫu số S03a-DN

Xã Nam Sơn – An Dương – Hải Phòng

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ BTC

Ngày 20/03/2006 của BTC)

SỔ NHẬT KÝ CHUNG

Năm 2010

Đơn vị tính: đồng

NT	Chứng từ		Diễn giải	SHTK ĐƯ	Số phát sinh	
	SH	NT			Nợ	Có
						
31/10	BPBTL T10	31/10	Phân bổ lương phải trả CNV	622 627 641 642 334	46,087,000 9,434,446 13,942,360 93,964,100	163,427,906
31/10	BPBTL T10	31/10	Phân bổ BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ	622 627 641 642 338	12,340,400 2,705,729 3,087,887 20,373,102	38,507,118
31/10	BTTL T10	31/10	Trích BHXH, BHYT, BHTN	334 338	14,954,050	14,954,050
31/10	PC763	31/10	Thanh toán lương cho CNV	334 111	163,427,906	163,427,906
31/10	PC764	31/10	Nộp BHXH	3383 111	38,746,648	38,746,648
31/10	PC765	31/10	Nộp BHYT	3384 111	7,924,734	7,924,734
31/10	PC766	31/10	Nộp BHTN	3389 111	3,521,228	3,521,228
31/10	PC767	31/10	Nộp KPCĐ	3382 111	1,634,279	1,634,279
						
			Tổng cộng		229,344,468,585	229,344,468,585

CÔNG TY CỔ PHẦN CÂN HẢI PHÒNG

Mẫu số S03b-DN

Xã Nam Sơn – An Dương – Hải Phòng

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ BTC

Ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CÁI*Năm 2010*

Tên tài khoản: Phải trả người lao động

Số hiệu: 334

NT	Chứng từ		Diễn giải	TK ĐƯ	Số tiền	
	SH	NT			Nợ	Có
			Số dư đầu kỳ			-
			Số phát sinh			
						
31/10	BPBT L T10	31/10	Phân bổ lương phải trả CNV	622		46,087,000
				627		9,434,446
				641		13,942,360
				642		93,964,100
31/10	BTTL T10	31/10	Trích BHXH, BHYT, BHTN	338	14,954,050	
31/10	PC763	31/10	Thanh toán lương cho CNV	111	163,427,906	
						
			Cộng phát sinh		1,442,571,164	1,442,571,164
			Dư cuối kì			-

*Ngày tháng năm***Người ghi sổ****Kế toán trưởng****Giám đốc**

(ký, họ tên)

(ký, họ tên)

(Ký, họ tên, đóng dấu)

❖ *Kế toán các khoản trích theo lương.*

- Từ kết quả các khoản trích theo lương dựa trên cơ sở số liệu của Bảng tổng hợp lương toàn công ty cùng Bảng phân bổ tiền lương và BHXH. Các bảng này được dùng để tổng hợp 16% BHXH, 3% BHYT, 2% KPCĐ của toàn công ty và phân bổ chúng vào chi phí sản xuất kinh doanh.
- Các khoản trích của khối hưởng lương thời gian được tổng hợp và hạch toán vào chi phí bán hàng và chi phí quản lý doanh nghiệp.
- Các khoản trích của khối hưởng lương sản phẩm được tổng hợp và hạch toán vào chi phí nhân công và chi phí sản xuất chung.
- Từ Bảng tổng hợp phân bổ các khoản trích theo lương kế toán lập Bảng phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương, sau đó lấy số liệu để ghi vào các sổ cái.

CÔNG TY CỔ PHẦN CÂN HẢI PHÒNG
Xã Nam Sơn – An Dương – Hải Phòng

Mẫu số S03b-DN
(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ BTC
Ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CÁI

Năm 2010

Tên tài khoản: Phải trả, phải nộp khác

Số hiệu: 338

NT	Chứng từ		Diễn giải	TK ĐƯ	Số tiền	
	SH	NT			Nợ	Có
			Số dư đầu kỳ			33,511,200
			Số phát sinh			
						
31/10	BPB TL T10	31/10	Phân bổ BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ	622 627 641 642		12,340,400 2,705,729 3,087,887 20,373,102
31/10	BTTL T10	31/10	Trích BHXH, BHYT, BHTN	334		14,954,050
31/10	PC764	31/10	Nộp BHXH	111	38,746,648	
31/10	PC765	31/10	Nộp BHYT	111	7,924,734	
31/10	PC766	31/10	Nộp BHTN	111	3,521,228	
31/10	PC767	31/10	Nộp KPCĐ	111	1,634,279	
						
			Cộng phát sinh		292,675,480	267,845,970
			Dư cuối kỳ			8,681,690

Ngày tháng năm

Người ghi sổ

(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, họ tên)

Giám đốc

(Ký, họ tên, đóng dấu)

CÔNG TY CỔ PHẦN CÂN HẢI PHÒNG

Xã Nam Sơn – An Dương – Hải Phòng

Mẫu số S38-DN

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ- BTC

Ngày 20/03/2006 của BTC)

SỔ CHI TIẾT

Tài khoản: 3383

Đối tượng : Bảo hiểm xã hội

Loại tiền : VNĐ

NT	Chứng từ		Diễn giải	TK ĐƯ	Số phát sinh		Số dư	
	SH	NT			Nợ	Có	Nợ	Có
			Số dư đầu kỳ	x				-
			Số phát sinh	x				
31/10	BPB TL T10	31/10	Phân bổ BHXH vào các chi phí	622		9,134,928		
				627		2,013,632		
				641		2,247,232		
				642		14,795,056		
31/10	BTTL T10	31/10	Trích BHXH trên lương CNV	334		10,555,800		
31/10	PC764	31/10	Nộp BHXH	111	38,746,648			
			Cộng phát sinh	x	x	x	38,746,648	38,746,648
			Dư cuối kì	x	x	x	x	-

CÔNG TY CỔ PHẦN CÂN HẢI PHÒNG

Xã Nam Sơn – An Dương – Hải Phòng

Mẫu số S38-DN

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ- BTC

Ngày 20/03/2006 của BTC)

SỔ CHI TIẾT

Tài khoản: 3384

Đối tượng : Bảo hiểm y tế

Loại tiền : VNĐ

NT	Chứng từ		Diễn giải	TK ĐƯ	Số phát sinh		Số dư	
	SH	NT			Nợ	Có	Nợ	Có
			Số dư đầu kỳ	x				-
			Số phát sinh	x				
31/10	BPB TL T10	31/10	Phân bổ BHYT vào các chi phí	622		1,712,799		
				627		377,556		
				641		421,356		
				642		2,774,073		
31/10	BTTL T10	31/10	Trích BHYT trên lương CNV	334		2,638,950		
31/10	PC765	31/10	Nộp BHYT	111	7,924,734			
			Cộng phát sinh	x	x	x	7,924,734	7,924,734
			Dư cuối kỳ	x	x	x	x	-

CÔNG TY CỔ PHẦN CÂN HẢI PHÒNG

Xã Nam Sơn – An Dương – Hải Phòng

Mẫu số S38-DN

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ- BTC

Ngày 20/03/2006 của BTC)

SỔ CHI TIẾT

Tài khoản: 3389

Đối tượng : Bảo hiểm thất nghiệp

Loại tiền : VNĐ

NT	Chứng từ		Diễn giải	TK ĐƯ	Số phát sinh		Số dư	
	SH	NT			Nợ	Có	Nợ	Có
			Số dư đầu kỳ	x				-
			Số phát sinh	x				
31/10	BPB TL T10	31/10	Phân bổ BHTN vào các chi phí	622		570,933		
				627		125,852		
				641		140,452		
				642		924,691		
31/10	BTTL T10	31/10	Trích BHTN trên lương CNV	334		1,759,300		
31/10	PC766	31/10	Nộp BHTN	111	3,521,228			
			Cộng phát sinh	x	x	x	3,521,228	3,521,228
			Dư cuối kỳ	x	x	x	x	-

CÔNG TY CỔ PHẦN CÂN HẢI PHÒNG

Xã Nam Sơn – An Dương – Hải Phòng

Mẫu số S38-DN

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ- BTC

Ngày 20/03/2006 của BTC)

SỔ CHI TIẾT

Tài khoản: 3382

Đối tượng : Kinh phí công đoàn

Loại tiền : VNĐ

NT	Chứng từ		Diễn giải	TK ĐƯ	Số phát sinh		Số dư	
	SH	NT			Nợ	Có	Nợ	Có
			Số dư đầu kỳ	x				1,759,300
			Số phát sinh	x				
31/10	BPB TL T10	31/10	Phân bổ KPCĐ vào các chi phí	622		921,740		
				627		188,689		
				641		278,847		
				642		1,879,282		
31/10	PC767	31/10	Nộp KPCĐ	111	1,634,279			
			Cộng phát sinh	x	x	x	1,634,279	3,268,558
			Dư cuối kỳ	x	x	x	x	3,393,579

2.3. Đánh giá công tác tổ chức hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Cân Hải Phòng.**2.3.1. Ưu điểm**

Với quan điểm con người là yếu tố quyết định nên công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Cân Hải Phòng đã được quan tâm chú trọng.

- Công ty cổ phần Cân Hải Phòng có đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có năng lực, bề dày kinh nghiệm trong chỉ đạo điều hành sản xuất kinh doanh cùng với đội ngũ cán bộ công nhân viên lành nghề được trang bị phương tiện, thiết bị, máy móc hiện đại.

- Hệ thống chứng từ kế toán trong nghiệp vụ kế toán tiền lương cũng như các nghiệp vụ kế toán khác trong công ty là hợp lý và tuân thủ đúng nguyên tắc ghi chép, luân chuyển chứng từ theo chế độ tài chính kinh tế quy định hiện hành của Nhà nước. Chứng từ kế toán được tổ chức luân chuyển và quản lý chặt chẽ, mang tính pháp lý cao. Các chứng từ kế toán về tiền lương và các chứng từ kế toán khác được thu thập đầy đủ, được ghi chép theo dõi và kiểm tra thường xuyên. Công ty có sử dụng đầy đủ các chứng từ kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương như: Bảng chấm công, bảng thanh toán lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và kinh phí công đoàn.

Hệ thống sổ kế toán của công ty tương đối hoàn chỉnh, đáp ứng đầy đủ thông tin hữu dụng đối với từng yêu cầu quản lý của công ty và các bên liên quan. Sổ sách kế toán phản ánh chính xác, trung thực công tác tính toán và thanh toán các khoản phải trả công nhân viên. Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương đã sử dụng đầy đủ hệ thống chứng từ, sổ sách, bảng biểu... trong công tác hạch toán hàng ngày và cuối tháng theo đúng mẫu biểu quy định của Bộ tài chính.

Công ty đã sử dụng đúng và đầy đủ số liệu và số hiệu tài khoản trong hệ thống tài khoản kế toán thống nhất ban hành ngày 20 tháng 03 năm 2006 của Bộ trưởng Bộ tài chính quy định, lập báo cáo tài chính theo kỳ, năm đầy đủ, kịp thời.

- Công ty áp dụng hình thức trả lương theo thời gian tương đối phù hợp

với điều kiện thực tế của đơn vị. Để khuyến khích người lao động làm việc hăng say hơn, công ty đã áp dụng hình thức trả lương theo sản phẩm. Đây là hình thức tiền lương tiên tiến nhằm thúc đẩy năng suất lao động và gắn liền với lao động giúp cho việc quản lý tiết kiệm được chi phí, hạ giá thành sản phẩm làm tăng lợi nhuận cho công ty.

- Hiện nay công ty đang áp dụng hình thức kế toán Nhật ký chung, với kết cấu sổ đơn giản, dễ ghi chép. Công tác kế toán của công ty đạt được kết quả tốt, số liệu được xử lý một cách nhanh chóng và có hiệu quả, đảm bảo tính chính xác cao về phạm vi phối hợp tính toán giữa kế toán và các bộ phận có liên quan.

- Được sự quan tâm hướng dẫn chỉ đạo của lãnh đạo công ty kết hợp với bộ máy kế toán của công ty được bố tổ chức gọn nhẹ, hợp lý giữa các phòng ban. Ở công ty, công tác kế toán được tiến hành tập trung tại phòng kế toán. Các bộ phận kế toán đảm nhận những công việc khác nhau có sự bố trí, phân công cụ thể, rõ ràng như: Theo dõi kho, các nguyên vật liệu đầu vào, xuất vật liệu và tình hình tăng giảm tài sản cố định; theo dõi khâu bán hàng, doanh thu và theo dõi công nợ với khách hàng; đảm nhiệm công việc kế toán tiền mặt, đi lĩnh tiền để thanh toán, thu bảo hiểm xã hội và các khoản thu khác của công ty, bảo quản, theo dõi quỹ, chịu trách nhiệm xuất tiền mặt khi có phiếu thu, phiếu chi.

Phòng tài chính kế toán của công ty đã phối hợp chặt chẽ tốt đối với các phòng ban về những công việc có liên quan trực tiếp tới công tác kế toán. Đặc biệt là việc phối hợp tốt với các cán bộ tiền lương của công ty trong việc tính và trả lương, các khoản trích theo lương cho cán bộ công nhân viên một cách chính xác, đầy đủ, kịp thời đã giúp công ty phân tích được tình hình lao động và thu nhập của từng bộ phận trong công ty. Đảm bảo được sự lãnh đạo tập trung thống nhất, kịp thời của kế toán trưởng cũng như lãnh đạo công ty.

- Việc bố trí, sử dụng lao động tại công ty là hợp lý giảm bớt được sự chồng chéo của lao động gián tiếp, tăng lực lượng lao động trực tiếp sản xuất đem lại hiệu quả sản xuất của công ty. Công ty có kế hoạch điều phối và bố trí lao động nên phương án phân phối tiền lương một cách khoa học và hợp lý tạo ra sự phấn khởi và gắn bó giữa toàn thể công nhân viên trong công ty làm cho

người lao động cống hiến hết mình trong công việc được giao góp phần tăng năng suất lao động đảm bảo các chỉ tiêu mà lãnh đạo giao, từ đó tăng thu nhập của người lao động.

- Việc hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương được công ty theo dõi một cách thường xuyên, có hệ thống đảm bảo tính chính xác cao theo đúng nguyên tắc chế độ. Việc thanh toán lương cho cán bộ công nhân viên được thực hiện kịp thời, đúng thời hạn quy định đã tạo cho người lao động một sự tin tưởng, an tâm làm việc, do đó đã kích thích người lao động, nâng cao năng lực của người lao động. Chính vì vậy mà công ty luôn nắm bắt rõ tình hình làm việc, thu nhập của mỗi công nhân để có hướng hoàn thiện tính công bằng trong việc tính lương và quản lý chặt chẽ được tình hình biến động của quỹ lương, quỹ BHXH, BHYT, BHTN và KPCĐ. Từ đó có biện pháp hữu hiệu để hạ giá thành sản phẩm. Trên cơ sở tiết kiệm tối đa mức chi phí bỏ ra nhằm nâng cao thu nhập cho người lao động.

- Công ty luôn chấp hành đúng chính sách thuế của Nhà nước, thực hiện chính sách chế độ kế toán ban hành.

- Trong quá trình cập nhật, theo dõi thông tin, số liệu phân tích tình hình biến động mọi mặt của hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty không thể tránh khỏi những sai sót, nhầm lẫn có thể xảy ra. Nên công ty có thành lập ban kiểm soát nội bộ riêng để thường xuyên kiểm tra, nhắc nhở.

Nhìn chung: Công tác hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Cân hải Phòng được thực hiện khá tốt, đảm bảo tuân thủ các chế độ kế toán hiện hành và phù hợp với điều kiện thực tế tại công ty. Tuy nhiên, song song với những cố gắng trên, cùng với những tác động chủ quan và khách quan, công tác kế toán tiền lương ở công ty còn một số mặt hạn chế cần khắc phục.

2.3.2. Nhược điểm

- Việc tính lương sản phẩm chưa xét tới yếu tố trình độ tay nghề, chất lượng, năng suất của người lao động trong tháng. Đây là hạn chế rất lớn cần phải khắc phục vì nó sẽ là khe hở để người lao động trông chờ, ỷ lại, thiếu tích cực

trong lao động sản xuất.

- Công ty không thực hiện các chế độ tiền thưởng cho cán bộ công nhân viên để khuyến khích động viên tinh thần lao động của người lao động.

- Chi phí nhân công trực tiếp ở công ty không thực hiện trích trước tiền lương nghỉ phép mà khoản chi phí này phát sinh kế toán hạch toán vào chi phí nhân công trực tiếp. Nếu trong kỳ số nhân công nghỉ phép nhiều sẽ làm ảnh hưởng đến kết quả sản xuất kinh doanh trong kỳ. Vì nếu không trích trước tiền lương nghỉ phép của công nhân trực tiếp sản xuất thì khi tính lương nghỉ phép cùng một lúc sẽ dẫn đến sự biến động lớn về tài chính làm chi phí của doanh nghiệp tăng, làm cho lợi nhuận trong kỳ có sự biến động lớn. Điều này hết sức bất lợi cho doanh nghiệp về mọi mặt.

- Hiện nay công ty vẫn tiến hành trả lương hàng tháng cho người lao động theo hình thức thanh toán bằng tiền mặt trao tay. Cuối mỗi tháng, người lao động trực tiếp đến nhận lương tại phòng kế toán. Việc làm này có thể dẫn đến những phiền phức mà tiền mặt gây ra như độ an toàn không cao, kông kênh trong quá trình luân chuyển...

- Công ty không sử dụng phần mềm kế toán máy trong điều kiện công nghệ thông tin rất phát triển nên không tạo được ra sự nhanh chóng trong công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương cũng như trong các phần hành kế toán khác. Vì nó ảnh hưởng đến tốc độ tiếp cận, xử lý thông tin, công tác kế toán thực hiện thủ công, hiệu quả công việc chưa cao, chưa khoa học.

CHƯƠNG III**MỘT SỐ BIỆN PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN
TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI
CÔNG TY CỔ PHẦN CÂN HẢI PHÒNG****3.1. Phương hướng nhiệm vụ của công ty trong thời gian tới**

Nền kinh tế nước ta đang trong thời kỳ phát triển mạnh mẽ, đặc biệt là cơ chế thị trường đã chi phối các thành phần kinh tế ngày càng đa dạng góp phần tạo nên diện mạo mới của nền kinh tế. Sự linh hoạt nhạy bén trong công tác quản lý kinh tế, quản lý sản xuất đã trở thành đòn bẩy tích cực cho quá trình phát triển của công ty.

Cùng với sự đổi mới trong công tác quản lý nói chung cần phải nói đến sự đóng góp không nhỏ của công tác kế toán. Hình thức kế toán tập trung là sự lựa chọn phù hợp và tiện ích đảm bảo sự thống nhất, nắm bắt các thông tin kịp thời, chính xác.

Trong nền kinh tế thị trường hiện nay, các doanh nghiệp muốn tồn tại và phát triển được đều phải cạnh tranh nhau rất gay gắt, chính vì vậy các doanh nghiệp cần phải tìm mọi cách để giảm chi phí tới mức thấp nhất mà lợi nhuận lại phải ở mức cao nhất. Muốn làm được điều này thì các doanh nghiệp cần phải tăng cường công tác quản lý để có thể tiết kiệm được chi phí và hạ giá thành sản phẩm.

Doanh nghiệp muốn làm ăn hiệu quả đem lại lợi nhuận cao thì họ phải thường xuyên cập nhật những thông tin cần thiết phục vụ cho hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty mình. Muốn vậy, doanh nghiệp cần phải có một hệ thống quản lý kinh tế nhạy bén để có thể cung cấp thông tin, kiểm tra, giám sát các hoạt động kinh tế. Một trong những bộ phận góp phần vào công việc đó phải nói tới bộ phận kế toán tiền lương. Vấn đề được quan tâm là hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các phần hành khác của công ty.

Xuất phát từ điều này, trong những năm qua công ty Cổ phần Cân Hải Phòng đã không ngừng đổi mới, từng bước tự hoàn thiện công tác quản lý cũng

như điều hành sản xuất kinh doanh. Trong điều kiện đổi mới cơ chế quản lý, công ty đã tìm được hướng đi riêng cho mình, từng bước khắc phục khó khăn và vươn lên khẳng định vị thế sản phẩm của công ty.

Trên cơ sở những điều kiện thuận lợi và khó khăn, công ty cần xác định nhiệm vụ và định hướng phát triển trong những năm tới như sau :

- + Đẩy mạnh công tác khảo sát thị trường, tăng cường tốc độ tiêu thụ sản phẩm.
- + Cân đối xây dựng kế hoạch sát đúng, có tính khả thi, đảm bảo sản xuất kinh doanh ổn định.
- + Chỉ đạo các phòng ban phân xưởng hoàn chỉnh loạt sản phẩm mới để đưa vào sản xuất, tạo được sức hút với khách hàng.
- + Tăng cường các loại hình dịch vụ sửa chữa, lắp đặt bảo hành, bảo trì các loại cần lớn cho các khách hàng của công ty.
- + doanh nghiệp phải từng bước mở rộng địa bàn hoạt động sản xuất kinh doanh và tìm kiếm đối tác đầu tư, phát triển sản xuất, đảm bảo cho người lao động có mức thu nhập ổn định, đồng thời góp phần đưa công ty ngày càng đi lên với lợi nhuận cao nhất.

3.2. Ý nghĩa của việc hoàn thiện kế toán tiền lương.

- Kế toán tiền lương là một phần hành không thể thiếu được trong các doanh nghiệp, đặc biệt trong các doanh nghiệp sản xuất kinh doanh thì kế toán tiền lương là một trong những yếu tố chiếm tỷ trọng khá lớn trong toàn bộ việc hạch toán, cho nên việc hoàn thiện công tác kế toán tiền lương trong các doanh nghiệp là vấn đề cần quan tâm.

- Việc hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương là cần thiết vì đây là một bộ phận quan trọng trong việc tính giá thành, hạch toán tiền lương có ảnh hưởng tới kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, hoàn thiện công tác kế toán tiền lương sẽ giúp cho doanh nghiệp xác định kết quả kinh doanh được chính xác hơn.

- Hoàn thiện kế toán tiền lương giúp cho doanh nghiệp có thể đánh giá được chính xác bản chất thực trạng của doanh nghiệp, từ đó có các quyết định

đúng đắn để tiết kiệm được chi phí cũng như hạ được giá thành sản phẩm.

3.3. Một số biện pháp nhằm hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Cân Hải Phòng.

Trong quá trình thực tập tốt nghiệp tại công ty Cổ phần Cân Hải Phòng em đã có điều kiện tìm hiểu công tác hạch toán kế toán nói chung và công tác hạch toán kế toán nói riêng của công ty. Từ những kiến thức đã học trên nhà trường cùng với sự đối chiếu lý luận với thực tiễn, thông qua nghiên cứu những thay đổi mới về chuẩn mực kế toán tiền lương em xin được mạnh dạn trình bày một số ý kiến, nguyện vọng của mình để công ty tham khảo nhằm hoàn thiện công tác tổ chức tiền lương và các khoản trích theo lương.

3.3.1. Biện pháp 1 : Hoàn thiện hình thức tính lương theo sản phẩm.

Việc tính lương sản phẩm cần xét tới yếu tố trình độ tay nghề, chất lượng, năng suất của người lao động trong tháng.

Tổ trưởng các tổ sản xuất phải theo dõi chặt chẽ thời gian lao động, trình độ tay nghề (bậc thợ), năng suất và ý thức lao động của công nhân trong tổ. Trên cơ sở đó tiến hành chia lương sản phẩm một cách chính xác và công bằng nhất. Theo đó người lao động có tay nghề cao, làm đủ ngày công, thái độ lao động tốt, có năng suất, chất lượng là những người có tiền lương cao nhất.

Ví dụ : Căn cứ vào Bảng chấm công, Bảng thanh toán sản phẩm, và Định mức lao động của tổ Gò - Hàn, tiến hành chia lại lương của công nhân và lập lại Bảng chia lương sản phẩm tổ Gò – Hàn tháng 10 năm 2010.

Công ty Cổ Phần Cân Hải Phòng

BẢNG CHIA LƯƠNG SẢN PHẨM

Tháng 10 năm 2010

Tổ : Gò - Hàn

Đơn vị : đồng

STT	Họ và tên	Bậc thợ	Công SP thực tế	Số tiền
1	Ngô văn Hoạt	5/7	25.5	1.533.000
2	Nguyễn Văn Phương	4/7	22	869.000
3	Đào Văn Huy	5/7	27	1.622.000
4	Đặng Huy Triệu	4/7	22	869.000
5	Phí Tiến Đoàn	5/7	27	1.622.000
6	Nguyễn Đình An	5/7	27	1.622.000
	Tổng cộng			8.137.000

Ngày tháng năm

Tổ trưởng sản xuất

(ký, họ tên)

3.3.2. Biện pháp 2 : Hoàn thiện chế độ thưởng cho người lao động

Công ty cần thực hiện và đẩy mạnh công tác khen thưởng, lấy vật chất làm đòn bẩy kinh tế để kích thích sản xuất không ngừng phát triển. Tạo ra sự gắn bó mật thiết giữa công nhân lao động với các bộ phận quản lý của toàn công ty. Mặt khác, cần được quan tâm đẩy mạnh những hoạt động thể dục thể thao, văn hoá, văn nghệ để nâng cao đời sống tinh thần của cán bộ công nhân viên trong công ty. Công ty nên áp dụng một số hình thức thưởng phổ biến sau:

- Thưởng định kỳ: Thưởng thi đua vào dịp cuối năm, thưởng sáng kiến, chế tạo sản phẩm mới, thưởng điển hình, thưởng nhân dịp lễ tết.
- Thưởng thường xuyên: Thưởng do tiết kiệm vật tư, thưởng do nâng cao chất lượng sản phẩm, thưởng do tăng năng suất lao động.

+ Thưởng hoàn thành kế hoạch, các chỉ tiêu giao khoán và thưởng tiết kiệm chi phí, cần phải tổ chức hạch toán kinh tế nội bộ kết hợp với việc xây dựng các định mức khoán hợp lý đối với từng bộ phận. Trên cơ sở đó các bộ phận sản xuất và người lao động tìm mọi biện pháp tiết kiệm chi phí tại bộ phận và nơi làm việc của mình. Mức tiết kiệm giữa chi phí thực tế và chi phí mức khoán sẽ là cơ sở tính toán mức thưởng đối với từng phân xưởng và từng người lao động.

+ Thưởng tiết kiệm nguyên vật liệu: Trên cơ sở định mức tiêu hao nguyên vật liệu đối với từng phân xưởng, công ty tính toán mức tiết kiệm thường xuyên, kịp thời đối với từng sản phẩm sản xuất để làm cơ sở xác định mức thưởng theo quy định của công ty.

+ Thưởng sáng kiến cải tiến kỹ thuật, hợp lý hoá sản xuất: Chế độ này cần quy định cho tất cả các cá nhân người lao động, tập thể có sáng kiến cải tiến kỹ thuật, hợp lý hoá sản xuất nhằm nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh. Chế độ này cần quy định rõ mức thưởng căn cứ vào số tiền làm lợi thực tế.

Khoản tiền thưởng cho Cán bộ công nhân viên được lấy từ nguồn “ Quỹ khen thưởng, phúc lợi”.

➤ Quỹ khen thưởng :

Hàng tháng, hàng quý công ty sẽ trích một phần trên đây để chia đều cho toàn bộ CBCNV của công ty để động viên khuyến khích họ, nó thể hiện sự quan tâm của công ty đến người lao động.

○ Phần này dùng để khen thưởng cho các bộ phận, cá nhân hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, có sáng kiến, thưởng cho nhân viên ký kết được hợp đồng mới cho doanh nghiệp.

➤ Quỹ phúc lợi :

- Cũng như quỹ tiền lương, quỹ này được lập ra trên cơ sở trích một phần lợi nhuận của công ty. Quỹ này có thể chi vào các dịp tổng kết cuối năm, ngày lễ tết, tạo không khí phấn khởi chung trong công ty. Đồng thời một phần quỹ phúc lợi sử dụng để tổ chức tham quan, hoạt động thể thao văn nghệ.

Quỹ khen thưởng phúc lợi : TK 353

Bên nợ : Dùng quỹ khen thưởng phúc lợi để chi, trích nộp cấp trên bổ xung quỹ đầu tư XD CB.

Bên có : Được cấp, được nộp lên, tạm trích

Tài khoản này có 2 TK cấp 2

- TK 3531: quỹ khen thưởng
- TK 3532: quỹ phúc lợi

Khi công nhân viên được thi đua, thưởng năng suất lấy tiền thưởng từ quỹ khen thưởng trả công nhân, kế toán ghi sổ :

Nợ TK 353: quỹ khen thưởng

Có TK 334 : phải trả công nhân viên

Vận dụng chế độ thưởng một cách đúng đắn, hợp lý là điều kiện cần thiết để đảm bảo vai trò đòn bẩy kinh tế của tiền thưởng và tiết kiệm chi phí. Vì vậy, chế độ tiền thưởng cần tôn trọng các nguyên tắc sau:

- Phải được xuất phát từ yêu cầu, đặc điểm, tầm quan trọng của sản xuất hay công việc mà áp dụng hình thức hay chế độ thưởng thích hợp.
- Phải đảm bảo quan hệ giữa chỉ tiêu chất lượng và số lượng.
- Tiền thưởng không vượt quá số tiền làm lợi.

- Chế độ phạt: Song song với việc khuyến khích vật chất cần quy định rõ chế độ chịu trách nhiệm vật chất đối với từng phân xưởng không hoàn thành kế hoạch, chỉ tiêu giao khoán hoặc những vi phạm làm tăng chi phí sản xuất, không đảm bảo chất lượng sản phẩm.

Bằng cách hạch toán thưởng phạt rõ ràng công minh, kết hợp với chính sách quản lý công ty, sẽ tạo được niềm tin và sự nhiệt tình trong công việc, trong tập thể công nhân viên.

3.3.3. Biện pháp 3 : Hoàn thiện công tác thực hiện trích trước lương nghỉ phép của công nhân :

Thực hiện trích trước tiền lương nghỉ phép của công nhân trực tiếp sản xuất. Điều này nhằm đảm bảo cho chi phí sản xuất và giá thành sản phẩm ít biến động hơn giữa các kỳ. Mục đích của việc trích trước tiền lương nghỉ phép là để lấy lại số tiền lương nghỉ phép của những tháng công nhân nghỉ phép nhiều.

$$\text{Mức trích trước tiền lương nghỉ phép kế hoạch} = \frac{\text{Số tiền lương chính phải trả trong năm của CNSXTT}}{\text{Tỷ lệ trích trước}}$$

$$\text{Tỷ lệ trích trước} = \frac{\text{Tổng số tiền lương nghỉ phép kế hoạch trong năm}}{\text{Tổng số tiền lương chính phải trả trong năm}}$$

+ Khi trích trước tiền nghỉ phép của công nhân trực tiếp sản xuất:

Nợ TK 622: Chi phí công nhân trực tiếp sản xuất.

Có TK 335: Chi phí phải trả.

+ Tính tiền lương nghỉ phép thực tế phải trả công nhân trực tiếp sản xuất:

Nợ TK 335: Chi phí phải trả.

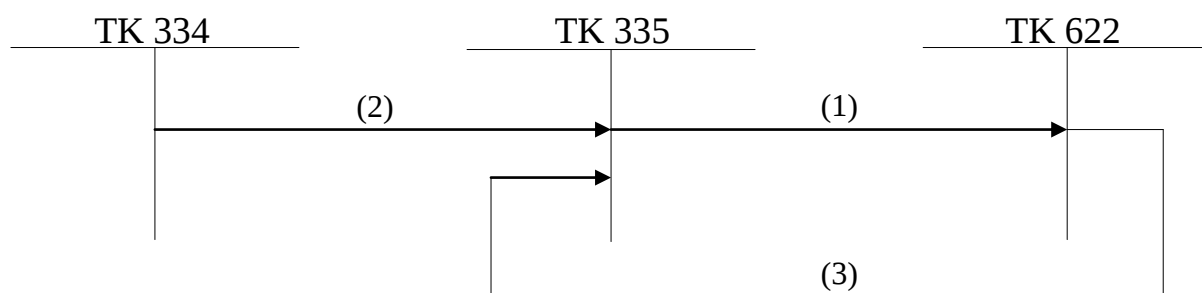
Có TK 334: Phải trả công nhân viên.

+ Khi thanh toán tiền lương nghỉ phép thực tế phải trả cho công nhân:

Nợ TK 334: Phải trả công nhân viên.

Có TK 111: Tiền mặt.

Việc hạch toán khi công ty thực hiện trích trước tiền lương nghỉ phép có thể khái quát bằng sơ đồ sau:



Ghi chú:

- (1): Phản ánh số tiền trích trước tiền lương nghỉ phép theo kế hoạch.
- (2): Phản ánh số tiền lương thực tế phải trả cho công nhân trực tiếp sản xuất.
- (3): Phản ánh số tiền chênh lệch trích trước lớn hơn số phải trả. Trong trường hợp ngược lại số trích trước nhỏ hơn số phải trả.

3.3.4. Biện pháp 4 : Hoàn thiện hình thức thanh toán lương hàng tháng cho người lao động :

Công ty nên áp dụng hình thức trả lương cho người lao động thông qua tài khoản tiền gửi ở Ngân hàng.

Hiện nay, hàng loạt các Ngân hàng trong nước và quốc tế đã xây dựng hệ thống rút tiền bằng thẻ, sử dụng tài khoản cá nhân. Việc làm này làm giảm bớt sự lưu thông về tiền mặt, tránh được những phiền phức mà tiền mặt gây ra như độ an toàn không cao, kông kênh trong quá trình luân chuyển. Với cách thức trả lương bằng tài khoản tiền gửi công ty vừa tiết kiệm được chi phí nhân công và thời gian làm việc, tránh xảy ra những sai sót, giảm bớt được khối lượng công việc cho kế toán viên, đồng thời người lao động cũng chủ động hơn trong việc lĩnh lương.

3.3.5. Biện pháp 5 : Hoàn thiện hình thức sổ sách kế toán sử dụng tại công ty :

Công ty nên sử dụng phần mềm kế toán máy trong công tác kế toán. Mọi công tác ở công ty đều được thực hiện thủ công nên việc ghi chép tính toán sẽ rất lâu gây ra sự chậm trễ khi cần quyết toán sổ sách và gây cho người làm việc

trạng thái mệt mỏi, căng thẳng, công việc chồng chéo, ức chế tinh thần làm việc dẫn đến hiệu quả làm việc chưa cao, năng suất lao động kém.

Ban lãnh đạo của công ty nên quan tâm hơn nữa tới việc hiện đại hoá của công tác kế toán bằng việc trang bị thêm máy vi tính. Mỗi kế toán viên có một máy tính nối mạng với máy khác đồng thời áp dụng phần mềm kế toán máy thì việc hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương phải trả hoàn toàn có thể tự động. Yêu cầu là khi nhập dữ liệu từ các chứng từ hạch toán lao động (số ngày làm việc, số sản phẩm hoàn thành...) và lương cơ bản (hoặc đơn giá lương sản phẩm), chương trình có thể tự tính lương, các khoản trích lương và các khoản phải trả khác. Việc tự động tính lương sẽ giảm bớt rất nhiều công việc tính toán và giúp cho việc tính lương được tiến hành nhanh chóng, kịp thời trả lương khi có kết quả lao động.

Do vậy công ty nên tăng nguồn kinh phí đào tạo và trang bị phần mềm kế toán để đem lại hiệu quả kinh tế cho doanh nghiệp.

3.4. Điều kiện thực hiện các biện pháp

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

- Đối với doanh nghiệp:

Công tác tổ chức tiền lương và các khoản trích theo lương không ngừng cải tiến, đổi mới và hoàn thiện cùng với sự thay đổi của chung hệ thống kế toán cả nước. Muốn làm tốt công tác hạch toán lao động tiền lương và các khoản trích theo lương ở công ty phải tuân thủ đúng chế độ hiện hành.

Đối với công nhân sản xuất nên khuyến khích họ áp dụng sáng kiến trong quá trình lao động, có chế độ thưởng phạt kịp thời để nâng cao cường độ và năng suất lao động.

Đặc biệt, đối với tiền lương trực tiếp phải xây dựng một định mức kinh tế kỹ thuật hợp lý, chính xác, đảm bảo tính đúng đắn, đầy đủ sức lao động mà người công nhân bỏ ra. Đồng thời phát huy chức năng của tiền lương là đòn bẩy

kinh tế tạo điều kiện nâng cao chất lượng sản phẩm và là một trong những nguyên nhân nhằm làm hạ giá thành sản phẩm, tăng doanh thu cho công ty.

- Đối với cá nhân – nhân viên kế toán : họ phải nhận thức được công việc kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương rất quan trọng, vì nó là một bộ phận cấu thành nên giá thành sản xuất. Vì vậy, người làm nghiệp vụ kế toán tiền lương phải là người có trình độ chuyên môn, tức là người hiểu biết về lĩnh vực tiền lương và các chính sách chế độ về BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ. Muốn vậy, nhân viên kế toán phải thường xuyên nghiên cứu, học hỏi, tìm hiểu những thay đổi chính sách của nhà nước, tình hình kinh tế trong và ngoài nước để kịp thời tiếp nhận những thay đổi về chính sách, pháp luật kinh tế của nhà nước, chuẩn mực kế toán, kịp thời tiếp cận với sự thay đổi của nền kinh tế thế giới.

- Đối với Nhà nước:

Trong cơ chế thị trường hiện nay, các doanh nghiệp là các chủ thể độc lập. Để có thể tồn tại và phát triển thì các công ty cần làm tốt công tác kế toán lao động tiền lương và các khoản trích theo lương, phải tuân thủ đúng chế độ kế toán mới do Nhà nước ban hành.

Nền kinh tế nước ta chịu sự quản lý vĩ mô của nhà nước, bởi vậy, pháp luật và chính sách của nhà nước ảnh hưởng không nhỏ đến sự phát triển của nền kinh tế. Để giúp các doanh nghiệp nhận thức rõ được vai trò quan trọng của việc kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương nhà nước phải :

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

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

Tóm lại, việc hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương là rất quan trọng không chỉ đối với các doanh nghiệp mà còn đối với sự phát triển kinh tế chung của đất nước.

KẾT LUẬN

Tiền lương là một vấn đề quan trọng có liên quan không chỉ đối với người lao động mà còn liên quan đến tất cả mọi người công dân và toàn xã hội.

Một sự thay đổi nhỏ về chính sách tiền lương kéo theo sự thay đổi về thu nhập và cuộc sống của tất cả người lao động, có thể ảnh hưởng tích cực hoặc tiêu cực đến mọi doanh nghiệp. Tiền lương chịu ảnh hưởng của các yếu tố: Chính trị, lịch sử, văn hóa và đặc biệt là kinh tế. Tuy vậy, nó cũng có tác động ngược trở lại tới các vấn đề đó.

Tiền lương là một phạm trù kinh tế gắn liền với lao động tiền tệ và nền sản xuất hàng hóa nhiều thành phần. Tiền lương cũng là một công cụ, phương tiện quản lý lao động trong các doanh nghiệp, nói tới tiền lương là nói tới các khoản trích theo lương (bao gồm: bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và kinh phí công đoàn).

Tiền lương và các khoản trích theo lương phải phản ánh được chi phí tiền lương và các khoản trích theo lương của doanh nghiệp, trên cơ sở đó để đánh giá tiền lương đã hợp lý hay chưa, có những ưu điểm nào cần phát huy, những khuyết điểm nào cần khắc phục, sửa chữa...

Qua quá trình tìm hiểu và nghiên cứu thực tiễn, bài khóa luận của em với đề tài: “ ***Hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Cân Hải Phòng***” đã đề cập đến ba vấn đề sau:

- Về mặt lý luận: Đã nêu ra những vấn đề lý luận cơ bản về tiền lương và các khoản trích theo lương, phương pháp hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương ở các doanh nghiệp.

- Về mặt thực tiễn: Đã đưa ra được việc tổ chức quản lý sản xuất kinh doanh và hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Cân Hải Phòng bao gồm cả tình hình hạch toán, số liệu và phương pháp hạch toán...

- Trên cơ sở lý luận so với thực tế đã nghiên cứu, đối chiếu lý luận so với

thực tế ở công ty Cổ phần Cân Hải Phòng, kết hợp với nghiên cứu tìm hiểu khóa luận, em đã có những đánh giá sơ bộ về những mặt tích cực, mặt hạn chế trong kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Cân Hải Phòng. Và đề xuất một số ý kiến nhằm hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Cân Hải Phòng như: hình thức tính lương theo sản phẩm, chế độ thưởng cho người lao động, công tác thực hiện trích trước lương nghỉ phép của công nhân, hình thức thanh toán lương hàng tháng cho người lao động, hình thức sổ sách kế toán sử dụng tại công ty.

Những nội dung mà em đã trình bày ở trên là phần thực tập của em tại công ty Cổ phần Cân Hải Phòng, đây là kết quả của việc tìm hiểu chế độ lao động tiền lương và thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty. Những chế độ về tiền lương và hạch toán lương là cơ sở để em có thể đưa ra những nhận xét, kiến nghị về thực trạng về việc hạch toán quản lý lao động, hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

Qua quá trình thực tập tại công ty em đã thu thập được những kiến thức từ thực tiễn, từ đó nhằm bổ sung hữu ích cho kiến thức đã được trang bị trong nhà trường. Tuy nhiên, trong lý luận cũng như trong thực tế em chưa có kinh nghiệm và trình độ kiến thức còn hạn chế nên bài viết của em không tránh khỏi những thiếu sót nhất định. Em rất mong được sự góp ý của các thầy cô giáo để bài luận văn của em được hoàn chỉnh hơn và có ý nghĩa trong thực tiễn.

Em xin chân thành cảm ơn sự tận tình giúp đỡ của cô giáo hướng dẫn Thạc sĩ Nguyễn Thị My, ban lãnh đạo công ty cùng các cán bộ phòng kế toán, phòng tổ chức hành chính đã giúp đỡ em trong quá trình thực tập nghiên cứu và tìm hiểu thực tế để em hoàn thành bài viết này.

Hải Phòng, ngày 15 tháng 06 năm 2011

Sinh viên

Hoàng Thùy Linh

MỘT SỐ TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Giáo trình kế toán tài chính – PGS. TS. Ngô Chế Như.

TS. Trương Thị Thủy.

(Tái bản lần thứ 4 đã chỉnh lý bổ sung theo thông tư số 23/2005/TT – BTC ban hành ngày 30/03/2005).

2. Chế độ kế toán doanh nghiệp.

- Báo cáo tài chính chứng từ và sổ kế toán, sơ đồ kế toán.

- Hệ thống tài khoản Việt Nam.

(Ban hành theo Quyết định số 15/2006/QĐ – BTC ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng Bộ tài chính).

3. Kế toán doanh nghiệp – PGS.TS Ngô Thế Chi.

TS. Trương Thị Thủy

(Theo luật kế toán mới – Nhà xuất bản Hà Nội)

4. Các văn bản hướng dẫn chế độ tiền lương năm 1999 - Sở lao động thương binh và xã hội thành phố Hải Phòng.

5. Số liệu của phòng Tổ chức – hành chính, phòng kế toán của công ty cổ phần Cân Hải Phòng.

MỤC LỤC

LỜI MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG I: CƠ SỞ LÝ LUẬN CHUNG VỀ KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP HIỆN NAY	9
1.1. Lý thuyết chung về tiền lương và các khoản trích theo lương.....	9
1.1.1. Khái niệm về tiền lương, các khoản trích theo lương	9
1.1.2. Vai trò, ý nghĩa, bản chất, chức năng của tiền lương, các khoản trích theo lương.....	10
1.1.3. Yêu cầu của tiền lương và các nguyên tắc tổ chức tiền lương :	14
1.1.4. Phân loại và hạch toán lao động trong doanh nghiệp	15
1.1.5. Các hình thức trả lương áp dụng tại doanh nghiệp :	17
1.1.6. Các chế độ trả lương phụ, thưởng, trợ cấp, nghỉ phép hàng năm.	23
1.1.7. Nội dung và cách tính của các khoản trích theo lương.	25
1.1.8. Phương pháp xây dựng Bảng phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương (BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN).....	27
1.2. Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương	31
1.2.1. Chứng từ sử dụng hạch toán	31
1.2.2. Tài khoản sử dụng hạch toán	33
1.2.3. Trình tự hạch toán	35
CHƯƠNG II: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN CÂN HẢI PHÒNG.....	40
2.1. Giới thiệu chung về công ty Cổ phần Cân Hải Phòng.....	40
2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của công ty	40
2.1.2. Đặc điểm tình hình sản xuất kinh doanh.....	42
2.1.3. Đặc điểm tổ chức công tác kế toán của công ty.....	46
2.2. Thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Cân Hải Phòng.....	49

2.2.1. Đặc điểm về lao động và phương pháp quản lý lao động tại công ty Cổ phần Cân Hải Phòng.....	49
2.2.2. Trình tự hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần Cân Hải Phòng.	52
2.3. Đánh giá công tác tổ chức hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Cân Hải Phòng.....	80
2.3.1. Ưu điểm.....	80
2.3.2. Nhược điểm.....	82
CHƯƠNG III: MỘT SỐ BIỆN PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN CÂN HẢI PHÒNG.....	84
3.1. Phương hướng nhiệm vụ của công ty trong thời gian tới	84
3.2. Ý nghĩa của việc hoàn thiện kế toán tiền lương.....	85
3.3. Một số biện pháp nhằm hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Cân Hải Phòng.....	86
3.3.1. Biện pháp 1 : Hoàn thiện hình thức tính lương theo sản phẩm.	86
3.3.2. Biện pháp 2 : Hoàn thiện chế độ thưởng cho người lao động	88
3.3.3. Biện pháp 3 : Hoàn thiện công tác thực hiện trích trước lương nghỉ phép của công nhân :.....	90
3.3.4. Biện pháp 4 : Hoàn thiện hình thức thanh toán lương hàng tháng cho người lao động :.....	91
3.3.5. Biện pháp 5 : Hoàn thiện hình thức sổ sách kế toán sử dụng tại công ty :91	
KẾT LUẬN	94
MỘT SỐ TÀI LIỆU THAM KHẢO	96