

**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: Ngô Thị Thùy Anh

Giảng viên hướng dẫn: ThS. Trần Thị Thanh Thảo

HẢI PHÒNG - 2016

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

**HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC
KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY
TNHH SƠN CƯỜNG**

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

**Sinh viên : Ngô Thị Thùy Anh
Giảng viên hướng dẫn: ThS. Trần Thị Thanh Thảo**

HẢI PHÒNG - 2016

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

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Sinh viên: Ngô Thị Thùy Anh

Mã SV: 1212401086

Lớp: QT1603K

Ngành: Kế toán – Kiểm toán

Tên đề tài: Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích
theo lương tại Công ty TNHH Sơn Cường.

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI

1. Nội dung và các yêu cầu cần giải quyết trong nhiệm vụ đề tài tốt nghiệp (Về lý luận, thực tiễn, các số liệu cần tính toán và các bản vẽ).

- ✓ Tìm hiểu lý luận về công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương doanh trong các doanh nghiệp.
- ✓ Tìm hiểu thực tế công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty TNHH Sơn Cường.
- ✓ Đánh giá ưu, khuyết điểm cơ bản trong tổ chức công tác kế toán nói chung cũng như công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương nói riêng làm cơ sở để đề xuất các biện pháp giúp đơn vị thực tập làm tốt hơn công tác hạch toán kế toán.

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

- ✓ Sử dụng số liệu năm 2015 phục vụ công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty TNHH Sơn Cường.

3. Địa điểm thực tập tốt nghiệp.

Công ty TNHH Sơn Cường.

CÁN BỘ HƯỚNG DẪN ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Người hướng dẫn thứ nhất:

Họ và tên: Trần Thị Thanh Thảo

Học hàm, học vị: Thạc sĩ

Cơ quan công tác: Trường Đại học Dân lập Hải Phòng

Nội dung hướng dẫn: Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty TNHH Sơn Cường

Người hướng dẫn thứ hai:

Họ và tên:

Học hàm, học vị:

Cơ quan công tác:

Nội dung hướng dẫn:

Đề tài tốt nghiệp được giao ngày 18 tháng 4 năm 2016

Yêu cầu phải hoàn thành xong trước ngày 5 tháng 7 năm 2016

Đã nhận nhiệm vụ ĐTTN

Sinh viên

Đã giao nhiệm vụ ĐTTN

Người hướng dẫn

Ngô Thị Thùy Anh

ThS. Trần Thị Thanh Thảo

Hải Phòng, ngày tháng.....năm 2016

Hiệu trưởng

GS.TS.NGŨT Trần Hữu Nghị

PHẦN NHẬN XÉT CỦA CÁN BỘ HƯỚNG DẪN

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

-Sinh viên Ngô Thị Thùy Anh, lớp QT1603K trong quá trình làm khóa luận thực hiện tốt các quy định của giáo viên hướng dẫn về thời gian và nội dung yêu cầu của bài viết.

-Đồng thời, sinh viên Thùy Anh rất chăm chỉ, chịu khó nghiên cứu các nội dung về mặt lý thuyết cũng như thực tế các vấn đề liên quan đến đề tài của khóa luận.

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

- Chương 1: Hệ thống hóa được cơ sở lý luận về kế toán toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp

-Chương 2: Mô tả khá chi tiết kế toán toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Sơn Cường.

- Chương 3: Đưa ra được ưu nhược điểm trong công tác kế toán nói chung và kế toán toán tiền lương và các khoản trích theo lương nói riêng. Trên cơ sở đó đã đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác kế toán toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Sơn Cường.

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

.....
.....

Hải Phòng, ngày 5 tháng 7 năm 2016

Cán bộ hướng dẫn

(Ký và ghi rõ họ tên)

MỤC LỤC

LỜI MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG, CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP.	2
1.1 Một số vấn đề chung về lương và các khoản trích theo lương.....	2
1.1.1 Tiền lương.....	2
1.1.1.1 Khái niệm về tiền lương	2
1.1.1.2 Vai trò và ý nghĩa của tiền lương	2
1.1.1.3 Chức năng của tiền lương.....	4
1.1.1.4 Nguyên tắc trả lương	4
1.1.1.5 Bản chất của tiền lương.....	5
1.1.2 Các hình thức trả lương	6
1.1.2.1 Hình thức trả lương khoán.....	6
1.1.2.2 Trả lương theo thời gian	6
1.1.2.3 Hình thức trả lương theo sản phẩm	7
1.1.3 Quỹ lương , các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp.....	9
1.1.3.1 Quỹ tiền lương trong doanh nghiệp.....	9
1.1.3.2 Bảo hiểm y tế (BHYT)	9
1.1.3.3 Bảo hiểm xã hội (BHXH).....	10
1.1.3.4 Quỹ bảo hiểm thất nghiệp (BHTN).....	11
1.1.3.5 Quỹ kinh phí công đoàn (KPCĐ)	11
1.1.4 Trích trước tiền lương nghỉ phép theo kế hoạch của công nhân trực tiếp sản xuất.....	12
1.1.4.1 Khái niệm.....	12
1.1.4.2 Mức trích tiền lương nghỉ phép của công nhân hàng tháng	12
1.2 Tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương	13
1.2.1 Nguyên tắc, yêu cầu và thủ tục hạch toán kế toán tiền lương.....	13
1.2.1.1 Nguyên tắc và yêu cầu hạch toán kế toán tiền lương.....	13
1.2.1.2 Thủ tục hạch toán	13
1.2.2 Chứng từ , tài khoản kế toán sử dụng.....	13
1.2.2.1 Chứng từ sử dụng	13
1.2.2.2 Tài khoản kế toán sử dụng.....	14
1.2.2.3 Phương pháp, sơ đồ hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương.....	17
1.2.2.3.1 Phương pháp hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương	17

1.2.3	Hệ thống sổ sách sử dụng trong kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.....	20
1.2.3.1	Hình thức chứng từ ghi sổ	20
1.2.3.2	Hình thức nhật ký- chứng từ.....	20
1.2.3.3	Hình thức nhật ký- sổ cái.....	21
1.2.3.4	Hình thức kế toán máy	21
1.2.3.5	Hình thức nhật ký chung	21
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH SƠN CƯỜNG		22
2.1	Tổng quan về công ty TNHH Sơn Cường	22
2.1.1	Quá trình hình thành và phát triển của công ty	22
2.1.2	Ngành nghề kinh doanh	22
2.1.3	Cơ cấu tổ chức bộ máy của công ty TNHH Sơn Cường.....	23
2.1.4	Đặc điểm bộ máy kế toán của công ty	25
2.1.5	Hình thức kế toán của công ty.....	26
2.1.6	Thuận lợi, khó khăn và một số kết quả đạt được những năm gần đây	27
	Thuận lợi	27
2.2	Thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Sơn Cường.	28
2.2.1	Phương pháp quản lý lao động và tiền lương tại công ty.	28
2.2.2	Phương pháp xây dựng quỹ lương của công ty.....	30
2.2.3	Các hình thức trả lương tại công ty.....	30
2.2.3.1	Hình thức trả lương theo thời gian.....	30
2.2.3.2	Hình thức trả lương khoán	38
2.2.4	Hạch toán các khoản trích theo lương.....	44
2.2.4.1	Quỹ bảo hiểm xã hội	44
2.2.4.2	Quỹ bảo hiểm y tế	44
2.2.4.3	Quỹ bảo hiểm thất nghiệp	45
2.2.4.4	Quỹ kinh phí công đoàn	46
2.2.5	Thủ tục tính BHXH phải trả cho công nhân viên	46
2.3	Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Sơn Cường.	51
2.3.1	Tổ chức chứng từ và tài khoản kế toán sử dụng hạch toán lao động tiền lương.....	51
2.3.1.1	Các chứng từ được sử dụng trong hạch toán	51

2.3.1.2 Tài khoản kế toán sử dụng	52
2.3.2 Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương	52
2.3.2.1 Trình tự ghi sổ kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty	52
CHƯƠNG 3: MỘT SỐ BIỆN PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG NHẪM TĂNG CƯỜNG CÔNG TÁC QUẢN LÝ CHI PHÍ TẠI CÔNG TY TNHH SƠN CƯỜNG.	58
3.1 Nhận xét chung về công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Sơn Cường.....	58
3.1.1 Ưu điểm.....	58
3.1.2 Nhược điểm.....	59
3.2. Sự cần thiết, mục tiêu và nguyên tắc của việc hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Sơn Cường.	60
3.2.1. Sự cần thiết và mục tiêu của việc hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương	
3.2.1.1. Sự cần thiết của việc hoàn thiện công tác tiền lương và các khoản trích theo lương.....	60
3.2.1.2. Mục tiêu của việc hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương	61
3.2.2. Nguyên tắc hoàn thiện công tác tiền lương và các khoản trích theo lương	61
3.3. Một số biện pháp hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương nhằm tăng cường quản lý chi phí tại công ty TNHH Sơn Cường. ...	61
3.3.1 Hoàn thiện hệ thống sổ chi tiết cho TK 334 và TK 338	61
3.3.2 . Áp dụng tính lương cho người lao động theo Nghị định 122/2015/NĐ-CP ngày 14/11/2015 của Chính phủ	67
3.3.3. Áp dụng phần mềm hỗ trợ công tác hạch toán kế toán.....	68
KẾT LUẬN	72

Danh mục từ viết tắt

BHXH	: bảo hiểm xã hội
BHYT	: bảo hiểm y tế
BHTN	: bảo hiểm thất nghiệp
KPCĐ	: kinh phí công đoàn
DN	: doanh nghiệp
CNTTSX	: công nhân trực tiếp sản xuất
TNHH	: trách nhiệm hữu hạn
BPTC	: bộ phận thi công
CPQLKD	: chi phí quản lý kinh doanh
CNĐKMTC	: công nhân điều khiển máy thi công
CBKT	: cán bộ kỹ thuật
ĐTĐTC	: đội trưởng đội thi công
ĐPĐTC	: đội phó đội thi công
GĐ	: giám đốc
KTT	: kế toán trưởng
TPHC	: trưởng phòng hành chính
KT	: kế toán
TPKT	: trưởng phòng kỹ thuật
TPTC	: trưởng phòng thi công
PPKT	: phó phòng kỹ thuật
PPHC	: phó phòng hành chính
BTTL	: bảng thanh toán lương
BPBTL	: bảng phân bổ tiền lương

LỜI MỞ ĐẦU

Tiền lương là nguồn thu nhập chủ yếu của người lao động, nó đảm bảo cho cuộc sống được ổn định và luôn có xu hướng được nâng cao; mặt khác, tiền lương đối với doanh nghiệp lại là yếu tố chi phí. Như vậy tiền lương có tính hai mặt. Người lao động thì muốn thu nhập cao hơn, còn doanh nghiệp lại muốn tiết kiệm chi phí, hạ giá thành sản phẩm và tăng lợi nhuận. Vì vậy công tác quản lý tiền lương là công tác vô cùng quan trọng. Đưa ra một biện pháp quản lý tiền lương tốt sẽ góp phần nâng cao công tác quản lý và sử dụng lao động hiệu quả, thu hút được nguồn lao động có tay nghề cao, đời sống lao động luôn được cải thiện, bên cạnh đó phía doanh nghiệp vẫn đảm bảo được chi phí tiền lương là hợp lý và hiệu quả. Ngoài ra việc tính toán và hạch toán các khoản trích theo lương như bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, kinh phí công đoàn, bảo hiểm thất nghiệp có ý nghĩa rất quan trọng đối với doanh nghiệp và người lao động. Nó tạo nguồn tài trợ và đảm bảo quyền lợi cho các bộ công nhân viên hiện tại và tương lai.

Trên thực tế việc quản lý tiền lương tại công ty TNHH Sơn Cường vẫn còn một số hạn chế, trong khi quản lý tiền lương luôn giữ một vị trí quan trọng trong hoạt động của doanh nghiệp, ảnh hưởng trực tiếp đến quá trình sản xuất kinh doanh tại doanh nghiệp.

Chính vì vậy, việc hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương nhằm tăng cường quản lý chi phí tại công ty TNHH Sơn Cường là hết sức cần thiết đặc biệt trong việc quản lý tiền lương một cách hiệu quả. Nhận thức được vai trò quan trọng của vấn đề này em đã chọn đề tài “ **Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Sơn Cường**”.

Nội dung khóa luận gồm các chương:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong các doanh nghiệp

Chương 2: Thực trạng công tác kế toán tiền lương tại công ty TNHH Sơn Cường.

Chương 3: Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Sơn Cường.

CHƯƠNG 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG, CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP

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

1.1.1 Tiền lương

1.1.1.1 Khái niệm về tiền lương

Theo khái niệm tổng quát nhất thì “Tiền lương là biểu hiện bằng tiền của hao phí lao động sống cần thiết mà doanh nghiệp phải trả cho người lao động theo thời gian, khối lượng và chất lượng công việc mà người lao động đã cống hiến cho doanh nghiệp”.

Lao động là hoạt động chân tay và 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 lao động, lao động là điều kiện cần 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 tảng 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 lên giá trị sản xuất.

Ngoài tiền lương theo số lượng và chất lượng lao động, người lao động còn được hưởng các khoản như: Tiền thưởng, tiền trợ cấp...

1.1.1.2 Vai trò và ý nghĩa của tiền lương

Tiền lương duy trì, thúc đẩy và tái sản xuất sức lao động. Trong mỗi doanh nghiệp hiện nay muốn tồn tại, duy trì hay phát triển thì tiền lương cũng là vấn đề đáng được quan tâm. Nhất là trong nền kinh tế thị trường hiện nay, nếu doanh nghiệp nào có chế độ lương hợp lý thì sẽ thu hút được nguồn nhân lực có chất lượng tốt. Nó thể hiện ở các vai trò sau:

Tiền lương có vai trò quản lý người 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 lao động. Trong nền kinh tế thị trường bất cứ doanh nghiệp nào cũng đều quan tâm đến lợi nhuận và mong muốn lợi nhuận ngày càng cao. Lợi nhuận sản xuất kinh doanh gắn chặt với việc trả lương cho người lao động. Để

đạt được mục tiêu đó doanh nghiệp cần phải quản lý lao động tốt để tiết kiệm chi phí, hạ giá thành sản phẩm, giảm chi phí nhân công.

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 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 đảm bảo vai trò điều phối người 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 người lao động: Tiền lương là nguồn thu nhập chủ yếu của người lao động, ngoài ra người lao động còn được hưởng một số nguồn thu nhập khác như: trợ cấp BHXH, BHYT, BHTN, tiền ăn ca... Chi phí tiền lương là một bộ phận cấu thành nên giá thành sản phẩm, dịch vụ của doanh nghiệp. Tổ chức sử dụng lao động hợp lý, thanh toán kịp thời tiền lương và các khoản liên quan cho người lao động từ đó sẽ làm cho người lao động chấp hành tốt kỷ luật lao động, tận tâm với công việc, hăng hái tham gia sản xuất, tăng lợi nhuận cho doanh nghiệp đồng thời tạo điều kiện nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động.

Đối với doanh nghiệp: Đứng ở khía cạnh kinh tế vi 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 sức sống của người có mức lương thu nhập thấp không theo kịp mức tăng của giá cả. Bên cạnh đó, giá cả có thể làm cầu về sản phẩm và 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 và 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.

1.1.1.3 Chức năng của tiền lương

Chức năng sức đo giá trị sức lao động: Tiền lương biểu thị giá trị sức lao động, 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.

Chức năng tái tạo sức lao động: Thu nhập 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 trong 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. Tiền lương hòa nhập và biến động cùng với biến động của nền kinh tế. Sự thay đổi về điều kiện kinh tế, sự biến động trên các lĩnh vực hàng hóa, giá cả có ảnh hưởng trực tiếp tới đời sống của họ. Vì vậy, việc trả lương cho người lao động phải đủ bù đắp những hao phí lao động tính cả trước, trong và sau quá trình lao động, cũng như biến động về giá cả trong sinh hoạt, những rủi ro hoặc chi phí khác phục vụ cho việc nâng cao tay nghề,...

Chức năng kích thích người lao động: Tiền lương đảm bảo góp phần tạo cơ cấu lao động hợp lý trong toàn bộ nền kinh tế. Khi người lao động được trả công xứng đáng sẽ tạo niềm say mê hứng thú và tích cực làm việc, phát huy tinh thần làm việc sáng tạo, tự học hỏi để nâng cao trình độ chuyên môn, gắn trách nhiệm cá nhân với trách nhiệm tập thể.

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

1.1.1.4 Nguyên tắc trả lương

Trả lương theo sức lao động và chất lượng lao động: Theo nguyên tắc này ai tham gia công việc nhiều, có hiệu quả, trình độ tay nghề cao và ngược lại. Ngoài ra, nguyên tắc này còn được biểu hiện ở chỗ trả lương ngang nhau cho người lao động như nhau, không phân biệt giới tính, dân tộc trong trả lương. Để thực hiện tốt công tác này thì doanh nghiệp cần phải có quy chế trả lương, trong đó quy định rõ ràng các chỉ tiêu đánh giá trong công việc.

Đảm bảo tốc độ tăng năng suất lao động bình quân tăng hơn tốc độ tăng tiền lương bình quân. Nguyên tắc này có tính quy luật, tăng tiền lương và tăng năng suất lao động có mối quan hệ chặt chẽ với nhau. Nó đảm bảo cho mối quan hệ hài hòa giữa tích lũy và tiêu dùng, giữa lợi ích trước mắt và lợi ích lâu dài. Theo nguyên tắc này không cho tiêu dùng vượt quá sản xuất mà cần đảm bảo tích lũy.

Trả lương theo yếu tố thị trường: Nguyên tắc này được xây dựng trên cơ sở phải có thị trường lao động. Mức tiền lương trả cho người lao động phải căn cứ vào mức lương trên thị trường.

Đảm bảo mối quan hệ hợp lý về tiền lương giữa những người lao động làm nghề khác nhau trong nền kinh tế quốc dân. Nguyên tắc này dựa trên cơ sở các nguyên tắc phân phối lao động. Yêu cầu của nguyên tắc này là đảm bảo mối quan hệ hợp lý trong trả công lao động.

Tiền lương phụ thuộc vào khả năng tài chính: Nguyên tắc này bắt nguồn từ cách nhìn nhận vấn đề tiền lương là một chính sách xã hội- bộ phận cấu thành trong tổng thể các chính sách kinh tế- xã hội của nhà nước, có mối quan hệ với thực trạng tài chính quốc gia cũng như thực trạng tài chính tại cơ sở. Yêu cầu của nguyên tắc này doanh nghiệp không nên quy định cứng các mức lương cho người lao động.

Kết hợp hài hòa giữa danh lợi trong trả lương: Nguyên tắc này xuất phát từ mối quan hệ hài hòa giữa lợi ích xã hội, lợi ích tập thể và lợi ích người lao động.

1.1.1.5 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 mang theo giá trị theo quy luật cung cầu. Thị trường sức lao động theo danh nghĩa không tồn tại trong nền kinh tế quốc dân và phụ thuộc vào quy định của nhà nước.

Chuyển sang cơ chế thị trường thị sức lao động là một hàng hóa của thị trường là yếu tố sản xuất. Tính chất hàng hóa của sức lao động có thể bao gồm lực lượng lao động làm việc trong khu vực kinh tế tư nhân và 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 mối quan hệ thuê mướn, mua bán hợp đồng lao động, 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 thị trường. Tiền lương là bộ phận cơ bản của người lao động.

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

1.1.2 Các hình thức trả lương

Việc tính và trả chi phí lao động có thể có nhiều hình thức khác nhau tùy theo đặc điểm hoạt động sản xuất 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. Doanh nghiệp nhà nước hay các loại hình doanh nghiệp khác cũng áp dụng theo ba hình thức trả lương : trả lương theo thời gian, trả lương theo sản phẩm và trả lương khoán.

Điều 58 Bộ luật lao động quy định: người sử dụng lao động có quyền lựa chọn các hình thức trả lương nhưng phải duy trì hình thức trả lương đã chọn trong một thời gian nhất định và phải thông báo cho người lao động biết.

1.1.2.1 Hình thức trả lương khoán

Là hình thức trả lương cho người lao động theo khối lượng, chất lượng công việc hoàn thành trong thời gian cụ thể. Hình thức này thường áp dụng đối với khối lượng công việc hoặc từng công việc cần được hoàn thành trong thời gian nhất định.

Hình thức trả 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= Đơn giá khoán * khối lượng công việc

Trong các doanh nghiệp thuộc ngành xây dựng có thể thực hiện theo cách khoán gọn quỹ lương, theo các hạng mục công trình theo từng tổ, đội sản xuất. 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 được giao.

1.1.2.2 Trả lương theo thời gian

Là hình thức trả lương cho người lao động căn cứ vào thời gian làm việc thực tế và trình độ tay nghề. Nghĩa là căn cứ vào thời gian làm việc và cấp bậc lương quy định cho các ngành nghề để tính trả lương cho người lao động. Cách tính này thường áp dụng cho lao động làm công tác văn phòng hành chính quản trị, tài vụ kế toán... hoặc những loại công việc chưa xây dựng được định mức lao động, chưa có giá lương sản phẩm.

Lương tháng: là tiền lương trả cố định cho một tháng trên cơ sở hợp đồng lao động.

Cách tính:

$$\text{Lương tháng} = L_{tt} * (H_{Cb} + H_{pc})$$

Trong đó:

L_{tt} : là mức lương tối thiểu

H_{Cb} : Hệ số thang bậc lương của từng người

H_{pc} : Hệ số các khoản phụ cấp

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

* 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 ở bộ phận gián tiếp, những nơi không có điều kiện xác định chính xác khối lượng công việc hoàn thành.

* Nhược điểm:

- Do chưa thực sự gắn với kết quả sản xuất nên hình thức này chưa tính đến một cách đầy đủ chất lượng lao động, chưa phát huy hết khả năng sẵn có của người lao động, chưa khuyến khích người lao động quan tâm tới kết quả lao động.

Để khắc phục những hạn chế của hình thức trả lương theo thời gian, có thể kết hợp hình thức trả lương theo thời gian với chế độ tiền thưởng để khuyến khích người lao động hăng hái làm việc.

1.1.2.3 Hình thức trả lương theo sản phẩm

Là hình thức trả lương cho người lao động căn cứ vào số lượng, chất lượng sản phẩm họ làm ra và đơn giá tiền lương tính cho một đơn vị sản phẩm.

Đơn giá tiền lương của cách trả lương này là cố định và tiền lương được tính theo công thức:

$$L = ĐG * Q$$

Trong đó:

ĐG: Đơn giá tiền lương

Q: Mức sản lượng thực tế

Ưu điểm:

- Là mối quan hệ giữa tiền lương công nhân nhận được và kết quả lao động thể hiện rõ ràng người lao động xác định ngay được tiền lương của mình, do quan tâm đến năng xuất chất lượng sản phẩm của họ.

Nhược điểm :

- Là người lao động ít quan tâm đến chất lượng sản phẩm, tinh thần tập thể tương trợ lẫn nhau trong quá trình sản xuất kém, hay có tình trạng giấu nghề, giấu kinh nghiệm.

Trả lương theo sản phẩm có lợi ích sau:

- Quán triệt đầy đủ hơn theo nguyên tắc trả lương theo số lượng, chất lượng lao động gắn với thu nhập về tiền lương với kết quả sản xuất của mỗi công nhân do đó kích thích công nhân nâng cao năng xuất lao động.
- Khuyến khích công nhân ra sức học tập văn hóa kỹ thuật nghiệp vụ, ra sức phát huy sáng tạo, cải tiến kỹ thuật, cải tiến phương pháp lao động, sử dụng tốt máy móc thiết bị để nâng cao năng suất lao động, góp phần thúc đẩy quản lý doanh nghiệp nhất là công tác lao động và thực hiện tốt công tác kế hoạch cụ thể.
- Khi một doanh nghiệp bố trí lao động chưa hợp lý, việc cung ứng vật tư không kịp thời sẽ tác động trực tiếp đến kết quả lao động như năng suất lao động thấp kém dẫn đến thu nhập của người lao động giảm. Do quyền lợi thiết thực bị ảnh hưởng mà người công nhân sẽ kiến nghị, đề nghị bộ máy quản lý cải tiến lại những bất hợp lý hoặc tự họ tìm ra biện pháp để giải quyết.

Tuy nhiên để phát huy đầy đủ tác dụng của công tác trả lương theo sản phẩm nhằm đem lại hiệu quả kinh tế cao phải có những điều kiện cơ bản sau đây:

- Phải xây dựng được định mức lao động có căn cứ khoa học. Điều này tạo điều kiện để tính toán đơn giá tiền lương chính xác.
- Tổ chức sản xuất và tổ chức lao động phải tương đối hợp lý và ổn định. Đồng thời tổ chức phục vụ tốt lối làm việc để tạo điều kiện cho người lao động trong ca làm việc đạt hiệu quả kinh tế cao.
- Thực hiện tốt công tác thống kê, kiểm tra nghiệm thu sản phẩm sản xuất ra để đảm bảo chất lượng sản phẩm, tránh làm bừa, làm ẩu, chạy theo số lượng.
- Bố trí công nhân vào với công việc phù hợp với bậc thợ của họ.

1.1.3 Quỹ lương , các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp

1.1.3.1 Quỹ tiền lương trong doanh nghiệp

Là tiền lương mà doanh nghiệp phải trả cho tất cả lao động thuộc doanh nghiệp quản lý. Thành phần quỹ lương bao gồm nhiều khoản như lương thời gian, lương sản phẩm phụ cấp, tiền thưởng ... Trong sản xuất, quỹ lương là yếu tố chi phí doanh nghiệp.

Tiền thưởng: chế độ tiền thưởng bao gồm những quy định của nhà nước và đơn vị sử dụng lao động nhằm động viên người lao động làm việc có năng suất, chất lượng và hiệu quả. Tiền thưởng cho người lao động phải được xác định phù hợp với phần tiền lương cơ bản và làm sao để tiền lương không mất đi tác dụng của nó đối với người lao động.

Chế độ thưởng ở các đơn vị sản xuất kinh doanh là rất đa dạng và phong phú về hình thức. Quỹ lương được lập thành từ nhiều nguồn khác nhau của doanh nghiệp: Hiệu quả sản xuất kinh doanh, từ chất lượng sản phẩm... Cơ sở thưởng được xác định từ hiệu quả của doanh nghiệp, việc làm lợi của người lao động cho doanh nghiệp ... do quy chế thưởng đã quy định.

Phụ cấp theo tiền lương: Phụ cấp là tiền trả cho người lao động ngoài tiền lương, để bù đắp thêm cho những yếu tố không ổn định hoặc vượt quá điều kiện bình thường nhằm khuyến khích người lao động yên tâm làm việc và bao gồm các loại phụ cấp: phụ cấp khu vực, phụ cấp thu hút, phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp lưu động, phụ cấp độc hại và nguy hiểm, phụ cấp đất đỏ, phụ cấp ca đêm.

Quỹ lương trong doanh nghiệp cần được quản lý và kiểm tra chặt chẽ đảm bảo việc sử dụng hợp lý và có hiệu quả. Quỹ lương thực tế phải thường xuyên đối chiếu với kế hoạch trong mối quan hệ với việc thực hiện kế hoạch sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp trong kỳ nhằm phát hiện khoản tiền lương không hợp lý, kịp thời đề ra các biện pháp nâng cao năng suất lao động góp phần hạ chi phí giá thành.

1.1.3.2 Bảo hiểm y tế (BHYT)

Là khoản tiền do người lao động và chủ doanh nghiệp đóng góp để dùng cho việc chăm sóc sức khỏe của người lao động.

Quỹ BHXH được nộp lên cơ quan chuyên môn (thường dưới hình thức mua BHXH) để bảo vệ, chăm sóc sức khỏe cho công nhân viên. Quỹ BHXH được sử dụng chi trả cho người lao động thông qua mạng lưới y tế. Khi người lao động ốm đau thì mọi chi phí 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 phải trả trực tiếp cho người lao động.

Theo chế độ ban hành :

Quỹ BHYT được hình thành bằng cách trích lập theo tỉ lệ là 4,5 % trên tổng tiền lương phải trả cho công nhân viên, trong đó:

- Người sử dụng lao động phải chịu 3% và được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh.
- Người lao động phải chịu 1,5% bằng cách khấu trừ vào lương của họ.

Toàn bộ 4,5% trích được DN nộp hết cho công ty BHYT tỉnh hoặc thành phố. Quỹ này được dùng để mua BHYT cho công nhân viên.

1.1.3.3 Bảo hiểm xã hội (BHXH)

Là sự trợ giúp về mặt vật chất cần thiết được pháp luật quy định, nhằm phục hồi nhanh chóng sức khỏe, duy trì sức lao động, góp phần giảm bớt khó khăn về kinh tế để ổn định đời sống người lao động và gia đình họ trong những trường hợp ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hết tuổi lao động, mất việc làm, gặp rủi ro hoặc chết.

Quỹ BHXH được hình thành từ các nguồn:

Theo chế độ hiện hành

Quyết định 959/QĐ- BHXH năm 2015 về quản lý thu chi bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, quản lý sổ bảo hiểm xã hội, thẻ bảo hiểm y tế với nhiều quy định về mức đóng hồ sơ, thời hạn giải quyết,..được ban hành vào ngày 09/09/2015- áp dụng từ ngày 1/1/2016. Theo quyết định này thì tỷ lệ đóng bảo hiểm vẫn không thay đổi so với quyết định 902/QĐ-BHXH.

Theo chế độ bảo hiểm được ban hành bằng cách trích theo tỷ lệ 26% trên tổng tiền lương phải trả cho công nhân viên trong từng kỳ kế toán, trong đó:

- Người sử dụng lao động phải chịu 18% trên tổng quỹ lương và được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh.
- Người lao động phải chịu 8% trên tổng quỹ lương bằng cách khấu trừ vào lương của họ.

Việc tổ chức thu bảo hiểm xã hội do tổ chức BHXH Việt Nam thực hiện.

Quỹ BHXH được quản lý thống nhất theo chế độ tài chính của Nhà nước, hạch toán độc lập và được Nhà nước bảo hộ. Hàng tháng, các doanh nghiệp căn cứ vào kế hoạch quỹ lương để đăng ký mức nộp với cơ quan BHXH tỉnh, thành

phổ. Chậm nhất là ngày cuối tháng đồng thời với việc trả lương, doanh nghiệp trích lập BHXH.

Cuối mỗi quý, doanh nghiệp cùng các cơ quan BHXH đối chiếu với danh sách trả lương và quỹ tiền lương để lập bảng xác nhận số BHXH đã nộp và xử lý số chênh lệch theo quy định. Nếu nộp chậm, doanh nghiệp phải chịu nộp phạt theo mức lãi xuất ngân hàng.

1.1.3.4 Quỹ bảo hiểm thất nghiệp (BHTN)

Là khoản tiền do người lao động và người sử dụng lao động góp cùng một phần hỗ trợ của nhà nước. Quỹ chung để 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.

Quỹ BHTN được hình thành từ các nguồn:

- Từ người lao động: người lao động góp 1% lương cơ bản.
- Từ người sử dụng lao động: DN đóng 1% trên lương cơ bản của lao động trong doanh nghiệp, được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh.
- Nhà nước hỗ trợ: hàng tháng Nhà nước hỗ trợ từ Ngân sách bằng 1% quỹ tiền lương, tiền công tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp của người lao động tham gia đóng bảo hiểm thất nghiệp và mỗi năm chuyển một lần.

Tuy nhiên, từ ngày 01/01/2010 căn cứ BHTN là tổng tiền lương phải trả cho công nhân viên.

Quỹ BHTN do cơ quan chuyên môn quản lý. Hàng tháng căn cứ vào quỹ lương doanh nghiệp trích nộp BHTN. Việc chi trả BHTN cho người lao động do tổ chức bảo hiểm xã hội chi trả theo quy định.

Để kích thích người lao động rèn luyện tay nghề, nâng cao trình độ, 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, BHYT.

1.1.3.5 Quỹ kinh phí công đoàn (KPCĐ)

Quỹ kinh phí công đoàn là khoản tiền do chủ doanh nghiệp đóng góp để phục vụ cho hoạt động tổ chức công đoàn.

Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động, được thành lập trên cơ sở tự nguyện, là thành viên trong hệ thống chính trị của xã hội Việt Nam, dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản

Việt Nam; đại diện cho cán bộ, công chức, viên chức, công nhân và những người lao động khác (sau đây gọi chung là người lao động), cùng với cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội, tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp; tuyên truyền, vận động người lao động học tập nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa (trích luật công đoàn- luật số 12/2012/QH13 của quốc hội).

Quỹ KPCĐ được tính bằng 2% trên lương thực tế của người lao động, tính vào chi phí sản xuất kinh doanh.

1.1.4 Trích trước tiền lương nghỉ phép theo kế hoạch của công nhân trực tiếp sản xuất.

1.1.4.1 Khái niệm

Theo quy định hằng năm của người lao động được nghỉ phép theo số ngày nhất định được hưởng nguyên lương cấp bậc. Để điều hòa khoản tiền lương của công nhân sản xuất, tính giá thành sản phẩm ổn định, kế toán phải tiến hành trích trước tiền lương công nhân nghỉ phép vào chi phí nhằm hình thành nguồn vốn, khi nào tiền lương công nhân thực sự phát sinh sẽ lấy từ nguồn vốn trích trước để chi.

1.1.4.2 Mức trích trước tiền lương nghỉ phép của công nhân hàng tháng

Hằng năm người lao động được nghỉ phép từ 10 đến 15 ngày hưởng nguyên lương, thường tập trung vào những ngày nghỉ lễ, tết, hè... do đó, việc phân bổ lương phép thực tế sẽ không đồng đều trong chi phí sản xuất kinh doanh giữa các tháng trong năm nhất là đối với công nhân trực tiếp sản xuất sản phẩm, vì khi họ nghỉ việc sẽ không có sản phẩm nhưng tiền lương vẫn phải chi làm cho giá thành tăng cao có thể tạo ra lỗ giả, nên kế toán phải điều hòa tiền lương nghỉ phép của công nhân trực tiếp sản xuất sản phẩm.

Mức trích trước tiền lương nghỉ phép kế hoạch của công nhân trực tiếp sản xuất	=	Tiền lương thực tế phải trả công nhân trực tiếp sản xuất sp	*	Tỷ lệ trích trước
--	---	---	---	----------------------

Tỷ lệ trích trước	=	$\frac{\text{Tổng số lương nghỉ phép kế hoạch năm của CNTTSX}}{\text{Tổng số lương chính kế hoạch năm của CNTTSX}}$	*	100%
----------------------	---	---	---	------

Cũng có thể trên cơ sở kinh nghiệm nhiều năm, doanh nghiệp tự xác định một tỷ lệ trích trước tiền lương phép kế hoạch một cách hợp lý.

1.2 Tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương

1.2.1 Nguyên tắc, yêu cầu và thủ tục hạch toán kế toán tiền lương

1.2.1.1 Nguyên tắc và yêu cầu hạch toán kế toán tiền lương.

Tại các doanh nghiệp sản xuất, hạch toán chi phí lương là một công việc phức tạp trong hạch toán cho phí doanh nghiệp. Việc hạch toán chính xác chi phí tiền lương có vai trò quan trọng, là cơ sở để xác định giá thành và giá bán sản phẩm. Đồng thời nó còn là căn cứ để xác định các khoản phải nộp cho ngân sách Nhà nước và các khoản phải nộp cho cơ quan phúc lợi xã hội. Do vậy để đảm bảo cung cấp thông tin kịp thời cho quản lý thì việc hạch toán tiền lương phải tuân thủ theo nguyên tắc nhất định, đó là phân loại tiền lương một cách hợp lý. Trên thực tế tiền lương có nhiều loại với tính chất khác nhau.

Trong hạch toán tiền lương cần tuân thủ những nguyên tắc sau đây:

- Ghi chép, phản ánh tiền lương và các khoản trích theo lương, phân bổ chi phí nhân công theo đúng đối tượng lao động.
- Sử dụng đúng, đầy đủ các chứng từ ghi chép ban đầu và hạch toán tiền lương theo đúng chế độ, đúng phương pháp.
- Thường xuyên cũng như định kỳ tổ chức phân tích tình hình sử dụng lao động, quản lý và chi tiêu quỹ lương, cung cấp các thông tin liên quan đến quản lý lao động và tiền lương.

1.2.1.2 Thủ tục hạch toán

Để thanh toán tiền lương, tiền công tác và các khoản phụ cấp cho người lao động, hàng tháng kế toán lập "Bảng thanh toán lương" cho từng đối tượng, từng tổ sản xuất và từng phòng ban dựa trên kết quả tính lương đã có cho từng người.

Khoản thanh toán trợ cấp BHXH cũng được lập tương tự.

Sau khi kế toán trưởng kiểm tra xác nhận và ký, giám đốc duyệt, "Bảng thanh toán lương" sẽ được căn cứ để trả lương và BHXH cho người lao động.

Các khoản thanh toán lương, thanh toán BHXH, bảng kê danh sách những người chưa lĩnh lương cùng với các chứng từ và báo cáo thu chi tiền mặt phải kịp thời chuyển cho phòng kế toán để kiểm tra ghi sổ.

1.2.2 Chứng từ, tài khoản kế toán sử dụng

1.2.2.1 Chứng từ sử dụng

- Bảng chấm công

- Bảng thanh toán lương
- Bảng thanh toán tiền thưởng
- Giấy đi đường
- Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành
- Bảng thanh toán tiền làm thêm giờ
- Bảng thanh toán thuê ngoài
- Hợp đồng giao khoán
- Biên bản thanh lý hợp đồng giao khoán
- Bảng kê trích các khoản nộp theo lương
- Bảng phân bổ tiền lương và bảo hiểm xã hội
- ...

1.2.2.2 Tài khoản kế toán sử dụng

* **Tài khoản 334- phải trả người lao động**

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

Kết cấu và nội dung phản ánh của tài khoản 334

Bên Nợ:

Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng có tính chất lương, bảo hiểm xã hội và các khoản đã trả, đã chi, đã ứng trước cho người lao động.

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

Bên Có

Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng có tính chất lương, bảo hiểm xã hội và các khoản phải trả, phải chi cho người lao động.

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

Tài khoản 334 có thể có số dư bên Nợ. Số dư bên Nợ tài khoản 334 rất cá biệt- nếu phản ánh số tiền đã trả lớn hơn số phải trả về tiền lương, tiền công, tiền thưởng và các khoản khác cho người lao động.

Tài khoản 334 phải hạch toán chi tiết theo hai nội dung: thanh toán lương và thanh toán các khoản khác.

Tài khoản 334, có 2 tài khoản cấp 2

Tài khoản 3341- phải trả công nhân viên: phản ánh các khoản phải trả và tình hình thanh toán các khoản phải trả cho công nhân viên của doanh nghiệp về tiền lương, tiền thưởng có tính chất lương, bảo hiểm xã hội và các khoản phải trả khác thuộc thu nhập của công nhân viên.

Tài khoản 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 công nhân viên 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 338- phải trả, phải nộp khác**

Nguyên tắc kế toán:

Tài khoản này dùng để phản ánh tình hình thanh toán về các khoản phải trả, phải nộp ngoài nội dung đã phản ánh ở các tài khoản khác thuộc nhóm TK33(từ TK 331 đến TK 337). Tài khoản này cũng được dùng để hạch toán doanh thu nhận trước về các dịch vụ đã cung cấp cho khách hàng và các khoản chênh lệch giá phát sinh trong giao dịch bán thuê lại tài sản là thuê tài chính hoặc thuê hoạt động.

Các khoản phải trả , phải nộp khác, như phải trả để mua bảo hiểm hưu trí tự nguyện, bảo hiểm nhân thọ và các khoản hỗ trợ khác (ngoài lương) cho người lao động...trong công tác kế toán tiền lương được theo dõi trên 4 tài khoản cấp 2 sau:

TK3382-Kinh phí công đoàn(KPCĐ): Phản ánh tình hình trích và thanh toán chi phí công đoàn ở đơn vị.

Kết cấu:

Bên Nợ:

- Chi tiêu KPCĐ tại cơ sở
- KPCĐ đã nộp

Bên Có:

- Trích KPCĐ vào chi phí kinh doanh

Số dư tài khoản:

- Dư bên Có: KPCĐ chưa nộp, chưa chi
- Dư bên Nợ: KPCĐ vượt chi

TK 3383- Bảo hiểm xã hội(BHXH): phản ánh tình hình trích và thanh toán bảo hiểm xã hội ở đơn vị

Kết cấu:

Bên Nợ:

- BHXH phải trả cho người lao động
- BHXH đã nộp cho cơ quan BHXH

Bên Có:

- Trích BHXH vào chi phí kinh doanh
- Trích BHXH vào tiền lương của công nhân viên.

Số dư tài khoản:

- Dư bên Có: BHXH chưa nộp
- Dư bên Nợ: BHXH vượt chi

TK 3384-bảo hiểm y tế(BHYT): phản ánh tình hình trích và thanh toán bảo hiểm y tế ở đơn vị.

Kết cấu:

Bên Nợ:

- Nộp BHYT

Bên Có:

- Trích BHYT vào chi phí sản xuất kinh doanh
- Trích BHYT trừ vào lương của công nhân viên

Số dư tài khoản: Dư bên Có: BHYT chưa nộp

TK3389- Bảo hiểm thất nghiệp(BHTN): phản ánh tình hình trích và thanh toán bảo hiểm thất nghiệp tại đơn vị.

Kết cấu:

Bên Nợ: BHTN đã nộp cho cơ quan quản lý

Bên Có:

- Trích BHTN vào chi phí sản xuất kinh doanh
- Trích BHTN trừ vào lương của công nhân viên

Số dư tài khoản : Dư bên Có: BHTN chưa nộp

Ngoài ra kế toán còn sử dụng các nhóm TK chi phí:

- TK622: chi phí nhân công trực tiếp
- TK6271: chi phí nhân viên phân xưởng
- TK6411: chi phí nhân viên bán hàng
- TK6421: chi phí nhân viên quản lý doanh nghiệp

1.2.2.3 Phương pháp, sơ đồ hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương

1.2.2.3.1 Phương pháp hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương

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

Nợ TK 241-xây dựng cơ bản dở dang

Nợ TK622, TK623,627,641,642

Có TK 334- Phải trả người lao động(3341,3348)

Tiền thưởng trả cho công nhân viên:

Khi xác định số tiền thưởng trả công nhân viên từ quỹ khen thưởng, ghi:

Nợ TK353- quỹ khen thưởng phúc lợi(3531)

Có TK 334- phải trả người lao động(3441)

Khi xuất quỹ trả tiền thưởng, ghi:

Nợ TK 334: phải trả người lao động

Có TK 111, 112...

Tính tiền bảo hiểm xã hội (ốm đau, thai sản,tai nạn,...) phải trả cho công nhân viên, ghi:

Nợ 338- phải trả, phải nộp khác(3383)

Có Tk 334- phải trả người lao động

Tính tiền lương thực tế nghỉ phép phải trả cho công nhân viên, ghi:

Nợ các TK 623,627,641,642

Nợ 335-Chi phí phải trả(đơn vị có trích trước tiền lương nghỉ phép)

Có TK 334- phải trả người lao động

Các khoản khấu trừ vào lương và thu nhập của công nhân viên và người lao động khác của doanh nghiệp như tiền tạm ứng chưa chi hết, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, tiền thu bồi thường về tài sản thiếu theo quyết định xử lý...ghi:

Nợ TK334

Có TK141- tạm ứng

Có TK 338- phải trả, phải nộp khác

Có TK 138- phải thu khác

Tính tiền thuế thu nhập cá nhân của công nhân viên và người lao động khác của doanh nghiệp phải nộp Nhà nước, ghi:

Nợ TK334

Có TK333- thuế và các khoản phải nộp Nhà nước(3335)

Khi ứng trước hoặc thực trả tiền lương, tiền công cho công nhân viên và người lao động khác của doanh nghiệp, ghi:

Nợ TK 334- phải trả người lao động(3341,3348)

Có TK 111. 112....

Thanh toán các khoản phải trả cho công nhân viên và người lao động khác của doanh nghiệp, ghi:

Nợ TK 334- phải trả người lao động(3341,3348)

Có TK 111. 112....

Trường hợp trả lương hoặc thưởng cho công nhân viên và người lao động khác của doanh nghiệp bằng sản phẩm, hàng hóa, kế toán phản ánh doanh thu bán hàng không bao gồm thuế GTGT, ghi:

Nợ TK 334:

Có TK 511:- doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ

Có TK 3331:- Thuế GTGT phải nộp(33311)

Xác định các và thanh toán các khoản phải trả cho công nhân viên và người lao động của doanh nghiệp như tiền ăn ca, tiền nhà, tiền điện thoại, học phí, thẻ hội viên,...

Khi xác định được số phải trả cho công nhân viên và người lao động của doanh nghiệp, ghi:

Nợ TK 622, 623,641, 642

Có TK 334

Khi chi trả cho công nhân viên và người lao động của doanh nghiệp, ghi:

Nợ TK 334

Có TK 111, 112....

Kế toán trích theo lương theo tỉ lệ quy định

Nợ TK 622,6271,6411,6421:24%

Nợ TK 334: 10,5 %

Có TK 338: 34,5%

Khi nhận trợ cấp BHXH do cơ quan BHXH cấp:

Nợ TK 111, 112

Có TK 3383:

Khi nhận KPCĐ do cơ quan công đoàn cấp trên cấp:

Nợ TK 111, 112

Có TK 3382

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

Nợ TK 338

Có TK 111, 112

Phản ánh trợ cấp BHXH phải trả cho người lao động:

Nợ TK 3383

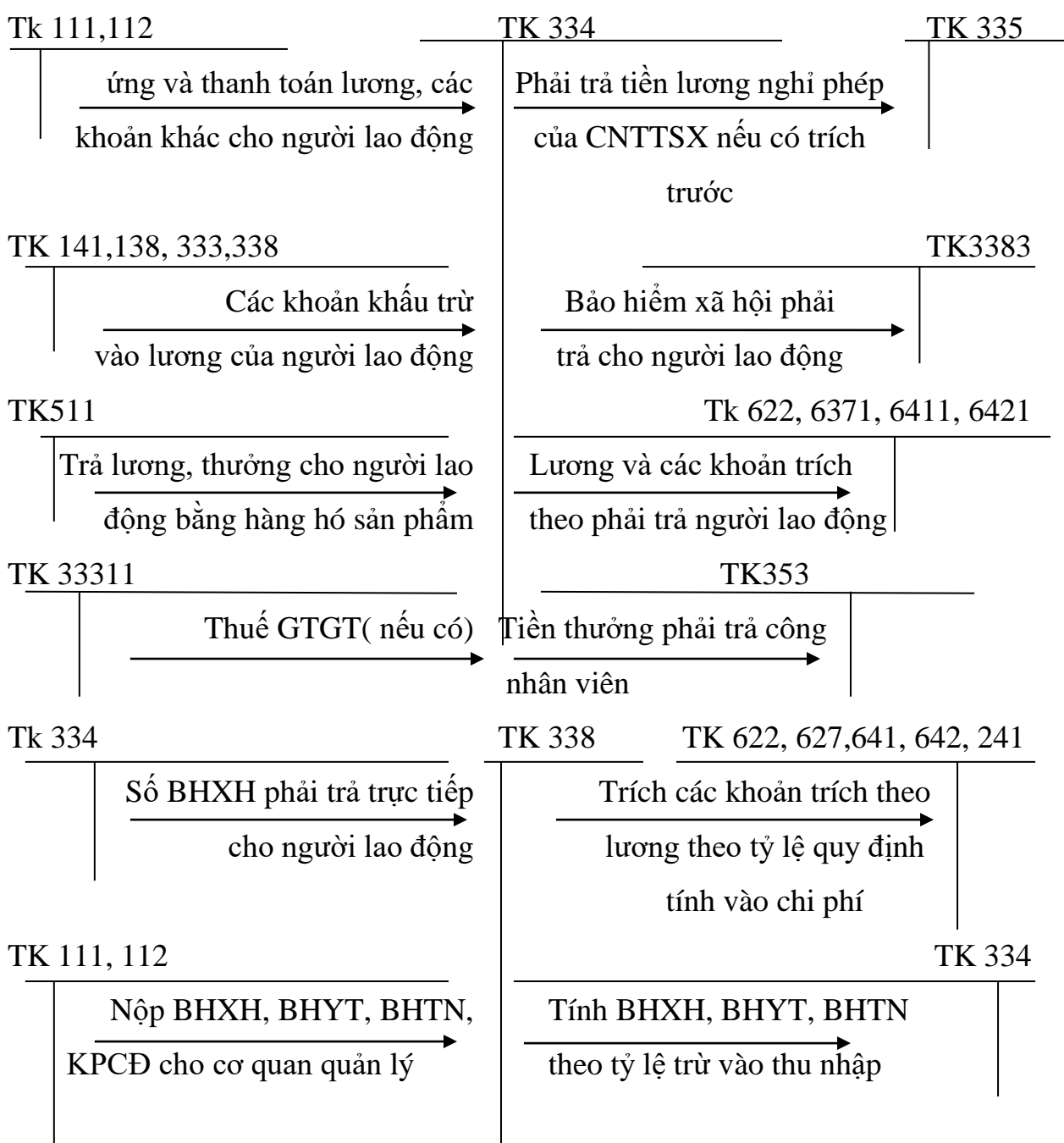
Có TK 334

Chi tiêu KPCĐ để lại doanh nghiệp

Nợ TK 3382

Có TK111, 112

Sơ đồ: Hạch toán các khoản phải trả người lao động

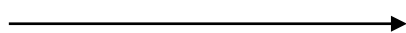


quỹ

của công nhân viên

Chi tiêu KPCĐ tại cơ sở

TK 111, 112



Số BHXH, KPCĐ chi vượt

được cấp

1.2.3 Hệ thống sổ sách sử dụng trong kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương

Công tác kế toán trong một đơn vị thường nhiều và phức tạp, không chỉ thể hiện ở số lượng các phần hành kế toán cần thiết. Do vậy cần phải sử dụng nhiều loại sổ sách khác nhau cả về phương pháp và kết cấu nội dung hạch toán, tạo thành một hệ thống sổ sách kế toán.

Các loại sổ sách kế toán này được liên hệ với nhau một cách chặt chẽ theo trình tự hạch toán của mỗi phần hành. Mỗi hệ thống sổ sách kế toán được xây dựng nó đã là một hình thức tổ chức nhất định mà doanh nghiệp cần phải thực hiện. Các Dn khác nhau về loại hình, quy mô, điều kiện kinh tế sẽ hình thành một hình thức sổ sách khác nhau.

Trên thực tế, doanh nghiệp có thể lựa chọn 1 trong 5 hình thức sổ sách kế toán sau:

1.2.3.1 Hình thức chứng từ ghi sổ

Các loại sổ sách kế toán thuộc hình thức này :

- Chứng từ ghi sổ: là sổ kế toán tổng hợp dùng để phản ánh toàn bộ các nghiệp vụ kinh tế phát sinh theo trình tự thời gian.
- Sổ cái: là sổ kế toán tổng hợp dùng để kiểm tra, đối chiếu với số hiệu trên sổ đăng ký chứng từ ghi sổ.
- Các sổ hoặc thẻ chi tiết TK 334. 338. 111, 112, 622, 627...

1.2.3.2 Hình thức nhật ký- chứng từ

Các sổ sách kế toán thuộc hình thức này:

- Nhật ký- chứng từ: là sổ kế toán tổng hợp dùng để phản ánh toàn bộ các nghiệp vụ kinh tế phát sinh theo vế có của tài khoản.
- Bảng kê: được sử dụng khi các chi tiêu hạch toán chi tiết của một số tài khoản không thể kết hợp phản ánh trực tiếp trên nhật ký- chứng từ được.

- Sổ cái: là sổ kế toán tổng hợp mở ra cho cả năm. Sổ này ghi một lần vào cuối tháng hoặc quý sau khi đã khóa sổ và kiểm tra đối chiếu số liệu trên nhật ký- chứng từ.
- Sổ, thẻ kế toán, chứng từ: là căn cứ để ghi vào bảng kê và nhật ký- chứng từ có liên quan.

1.2.3.3 Hình thức nhật ký- sổ cái

Theo hình thức này kế toán sử dụng các sổ:

- Sổ “Nhật ký- sổ cái” dùng để phản ánh tất cả nghiệp vụ kinh tế phát sinh theo từng đối tượng là trình tự thời gian và hệ thống hóa theo nội dung kinh tế.
- Các sổ hạch toán chi tiết: dùng phản ánh chi tiết, cụ thể từng đối tượng kế toán gồm sổ chi tiết như TK 334, TK 338, TK 111, TK 112...

1.2.3.4 Hình thức kế toán máy

Theo hình thức này, công việc kế toán được thực hiện theo một chương trình phần mềm kế toán trên máy vi tính. Tuy không thể hiện được đầy đủ quy trình ghi sổ kế toán, nhưng in được đầy đủ sổ kế toán báo cáo tài chính theo quy định.

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

1.2.3.5 Hình thức nhật ký chung

Sổ nhật ký chung: là sổ kế toán tổng hợp dùng để ghi chép các nghiệp vụ kinh tế phát sinh theo trình tự thời gian. Bên cạnh đó, thực hiện việc phản ánh theo mối quan hệ đối ứng tài khoản để thực hành và ghi sổ cái.

- Sổ cái: là sổ kế toán tổng hợp dùng để ghi chép các nghiệp vụ kinh tế phát sinh trong liên độ kế toán theo tài khoản được mở.
- Sổ, thẻ kế toán chi tiết: dùng để ghi chép chi tiết các đối tượng kế toán nhằm phục vụ yêu cầu thanh toán một số chỉ tiêu tổng hợp, phân tích và kiểm tra của DN mà các sổ sách tổng hợp không đáp ứng được.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH SƠN CƯỜNG

2.1 Tổng quan về công ty TNHH Sơn Cường

2.1.1 Quá trình hình thành và phát triển của công ty

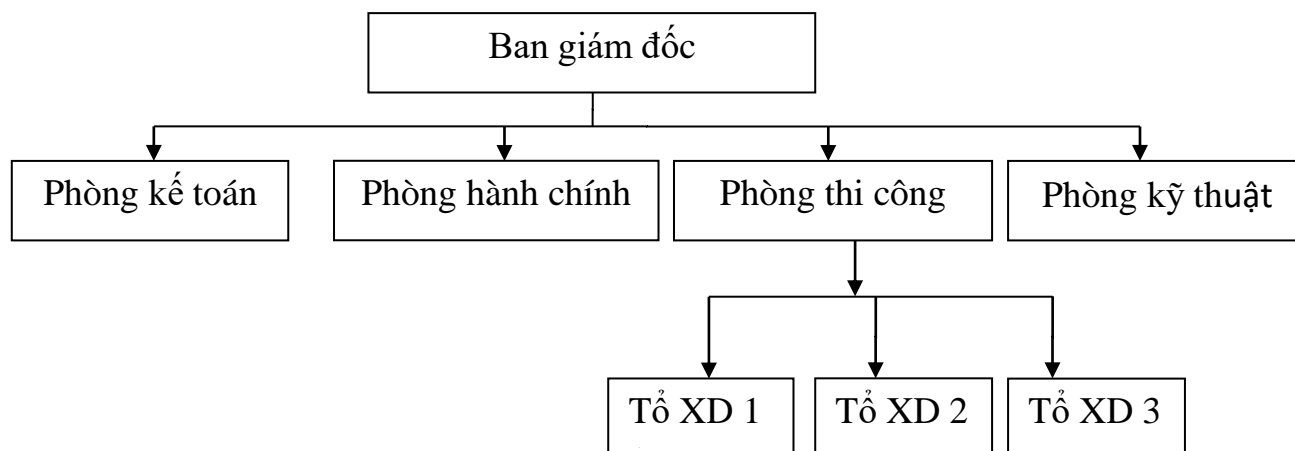
Công ty TNHH Sơn Cường là công ty trách nhiệm hữu hạn chuyên xây dựng công trình dân dụng và san lấp mặt bằng có trụ sở chính tại số 1- thị trấn Núi Đồi- huyện Kiến Thụy- thành phố Hải Phòng.

- Tên doanh nghiệp : công ty TNHH Sơn Cường
- Tên bằng tiếng Việt: công ty trách nhiệm hữu hạn Sơn Cường
- Tên bằng tiếng anh: Son Cuong Company limited
- Tên viết tắt: Sơn Cường CO.,LTD
- Ngày thành lập :26 tháng 12 năm 2001 theo giấy phép của sở kế hoạch và đầu tư thành phố Hải Phòng.
- Địa chỉ trụ sở chính tại số 1- thị trấn Núi Đồi- huyện Kiến Thụy- thành phố Hải Phòng.
- Mã số thuế 0200449917
- Vốn điều lệ 150.000.000.000

Công ty ra đời trong sự phát triển của nền kinh tế, xuất phát từ nhu cầu xây dựng các công trình nhà ở, công trình phúc lợi xã hội tập thể, nhu cầu được cung cấp các dịch vụ trọn gói, hoàn hảo của của nhân dân, của đất nước. Được thành lập từ năm 2001 đến nay đã 3 lần thay đổi về cơ cấu tổ chức nhân sự, bổ sung ngành nghề kinh doanh sao cho phù hợp với sự phát triển của xã hội đòi hỏi tập thể lãnh đạo và cán bộ công nhân viên công ty phải luôn luôn cố gắng, nỗ lực hết mình.

2.1.2 Ngành nghề kinh doanh

Các lĩnh vực kinh doanh của công ty như xây dựng công trình dân dụng, cầu cống, thủy lợi và san lấp mặt bằng ,bán buôn sắt,thép;bán buôn xi măng;bán buôn tre nứa;bán buôn gạch xây,ngói đá,trong đó lĩnh vực kinh doanh chủ yếu là xây dựng công trình dân dụng và san lấp mặt bằng.

2.1.3 Cơ cấu tổ chức bộ máy của công ty TNHH Sơn Cường**Sơ đồ 2: Bộ máy quản lý tại công ty TNHH Sơn Cường**

Chức năng, nhiệm vụ của các bộ phận:

Ban giám đốc: Là người đại diện hợp pháp của Công ty trước cơ quan nhà nước và pháp luật; Quyết định kế hoạch phát triển sản xuất kinh doanh và ngân sách hàng năm; Bổ nhiệm và bãi nhiệm các cán bộ quản lý Công ty và quyết định mức lương của họ; Quyết định cơ cấu tổ chức của Công ty; Bổ nhiệm, miễn nhiệm, cách chức bất kỳ một cán bộ quản lý nào của Công ty. Tuy nhiên, việc bãi nhiệm đó không được trái với các quyền theo hợp đồng của những người bị bãi nhiệm, nếu có; Việc thành lập Chi nhánh hoặc các Văn phòng đại diện của Công ty; Việc thành lập các Công ty con; Trong phạm vi quy định của Luật doanh nghiệp, Giám đốc quyết định tùy từng thời điểm, việc thực hiện, sửa đổi và hợp đồng lớn của Công ty; Việc thực hiện mọi khoản thế chấp, bảo lãnh và bồi thường của Công ty; Việc định giá các tài sản góp vào Công ty không phải bằng tiền liên quan đến việc phát hành cổ phiếu, bao gồm vàng, quyền sử dụng đất, quyền sở hữu trí tuệ, công nghệ và bí quyết công nghệ; Bất kỳ vấn đề kinh doanh hoặc giao dịch nào khác mà Giám đốc quyết định cần phải có sự chấp thuận trong phạm vi quyền hạn và trách nhiệm của mình. Xem xét và ban hành các quy chế của Công ty bao gồm: Quy chế hoạt động của Công ty; Quy chế quản lý tài chính; Quy chế khen thưởng - kỷ luật; Quy chế Tiền lương; Các quy chế và Quy định khác xét thấy cần thiết; Xem xét và phê duyệt các kế hoạch quý của Công ty bao gồm: Kế hoạch kinh doanh, tài chính, lao động tiền lương, mua sắm tài sản, kế hoạch nghiên cứu phát triển Công ty, kế hoạch marketing,....

Tổ chức thực hiện kế hoạch kinh doanh và phương án đầu tư của Công ty. Xây dựng các định mức chi phí phù hợp với điều kiện kinh doanh của Doanh nghiệp theo quy định của pháp luật; Tổ chức thực hiện công tác Kế toán thống kê theo đúng quy định của Nhà nước; chịu trách nhiệm về tính chính xác, tính trung thực của Báo cáo tài chính, số liệu quyết toán và các thông tin tài chính khác; Xây dựng kế hoạch tài chính dài hạn, kế hoạch tài chính hàng năm, ...

Phòng kế toán:

Chức năng: là phòng nghiệp vụ, tham mưu giúp lãnh đạo công ty trong lĩnh vực quản lý nói chung, tài chính kế toán nói riêng đảm bảo đúng quy định của nhà nước và thúc đẩy tổ chức kinh doanh phát triển. Tổ chức các công tác hạch toán kế toán trong doanh nghiệp định kỳ, phân tích các hoạt động kinh tế để giúp giám đốc kịp thời điều chỉnh chiến lược kinh doanh. Kiểm tra, giám sát việc thực hiện chế độ quản lý tài chính của nhà nước, quy định của công ty về công tác quản lý trong doanh nghiệp.

Nhiệm vụ:

Tổng hợp, xác minh, cung cấp số liệu thực hiện trong công ty theo quy định của chế độ kế toán tài chính, phân tích các hoạt động sản xuất kinh doanh từ đó đưa ra các chỉ tiêu phản ánh tình hình hoạt động của công ty.

Tham gia lập và thẩm định tài chính dự án đầu tư, các hợp đồng thương mại của công ty. Tổ chức huy động vốn để thực hiện nhiệm vụ kinh doanh và các dự án đầu tư của công ty.

Phòng thi công xây dựng: trực tiếp thực hiện sản xuất và thực hiện tốt các công việc được giao từ cấp trên theo chuyên môn của mình, đồng thời hỗ trợ nhau trong công việc khi được điều động.

Phòng kỹ thuật: là bộ phận tham mưu giúp giám đốc trong lĩnh vực xây dựng và theo dõi kế hoạch sản xuất kinh doanh; kế hoạch đầu tư của công ty; quản lý đầu tư xây dựng cơ bản, quản lý kỹ thuật các công trình và quản lý theo dõi công tác hợp đồng kinh tế.

Phòng hành chính:

Chức năng: Tham mưu cho lãnh đạo công ty trong cách tổ chức bộ máy, đổi mới và phát triển doanh nghiệp, lựa chọn bố trí các cán bộ trong công ty, chỉ đạo hướng dẫn việc kiểm tra thực hiện bộ luật lao động và thực hiện các chế độ chính sách với người lao động, quản lý tiền lương, đào tạo thi đua khen thưởng, kỷ luật,...

Nhiệm vụ:

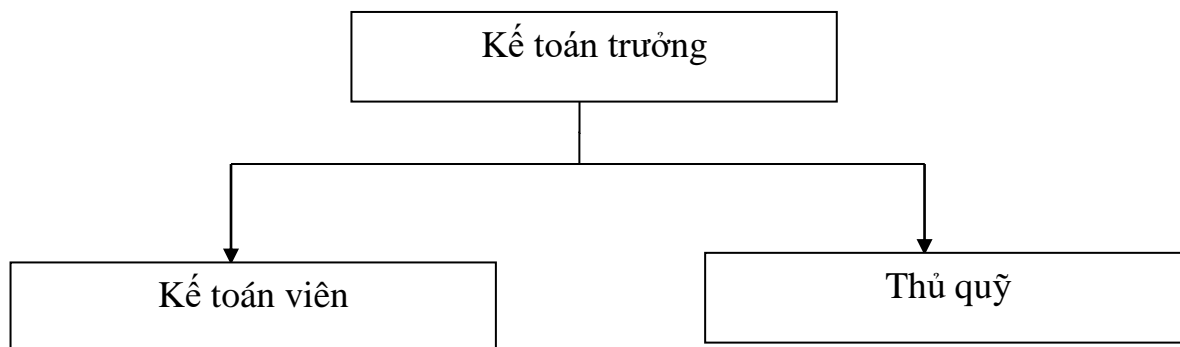
Giúp lãnh đạo công ty quản lý công tác cán bộ: tuyển chọn, phân công công tác, nhận xét, đánh giá, bổ nhiệm, miễn nhiệm, khen thưởng, điều động, kỷ luật cán bộ.

Xây dựng quy chế tiền lương, quy chế tuyển dụng lao động, tổ chức quản lý lao động, thực hiện chế độ tiền lương, thưởng, chế độ hưu trí, thôi việc, bảo hiểm xã hội và các chính sách khác liên quan đến cán bộ và người lao động.

Xây dựng tổ chức các chương trình đào tạo nguồn nhân lực, thực hiện các chế độ liên quan đến đào tạo nguồn nhân lực, thực hiện các công tác liên quan đến giáo dục quốc phòng trong công ty.

2.1.4 Đặc điểm bộ máy kế toán của công ty

Bộ máy kế toán của công ty được tổ chức theo mô hình tập trung .

Sơ đồ 3: Bộ máy kế toán tại công ty TNHH Sơn Cường

Nhiệm vụ, chức năng của từng bộ phận:

Kế toán trưởng: Đứng đầu phòng tài chính kế toán chịu trách nhiệm trước giám đốc công ty, các cơ quan nhà nước có thẩm quyền về những thông tin kế toán cung cấp, có trách nhiệm tổ chức điều hành công tác kế toán trong công ty, giám sát, hướng dẫn chỉ đạo, kiểm tra các công việc do nhân viên kế toán tiến hành.

Kế toán viên: Ghi chép, hệ thống hóa, xử lý và cung cấp thông tin về toàn bộ hoạt động kinh tế, tài chính của đơn vị.

Thủ quỹ: Chịu trách nhiệm quản lý quỹ, thu chi tiền mặt. Kiểm kê, kiểm tra sổ tồn quỹ, quỹ tiền và phản ánh chính xác kịp thời đầy đủ số liệu hiện có, tình hình biến động vốn bằng tiền trong công ty.

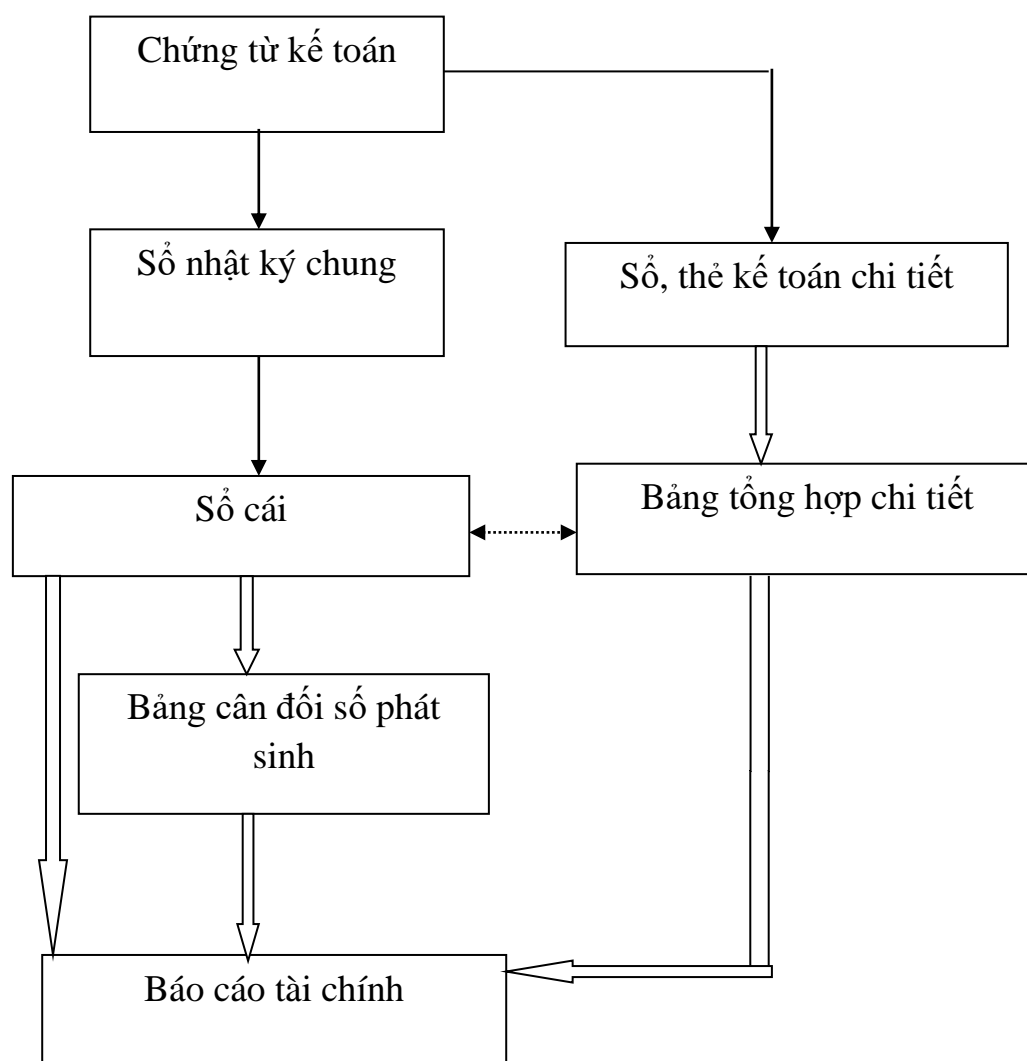
Nhận xét:

Cơ cấu tổ chức bộ máy kế toán của công ty gọn nhẹ, công việc giao chặt chẽ, rõ ràng tới từng người, do đó trách nhiệm của từng người rất cụ thể không ai ỷ lại cho ai, mọi người đều có trách nhiệm hơn với công việc của mình.

2.1.5 Hình thức kế toán của công ty

- Hình thức kế toán: Nhật ký chung
- Chế độ kế toán công ty áp dụng: Quyết định số 48/2006/QĐ-BTC ngày 14/09/2006 của Bộ Tài Chính.
- Phương pháp tính thuế GTGT: Phương pháp khấu trừ
- Phương pháp tính khấu hao tài sản cố định: Khấu hao đường thẳng

Sơ đồ 4: Luân chuyển chứng từ của hình thức nhật ký chung



Ghi chú:

Ghi hàng ngày: \longrightarrow

Ghi định kỳ: \longrightarrow

Kiểm tra, đối chiếu: \longleftrightarrow

Hàng ngày, căn cứ vào các chứng từ đã kiểm tra được dùng làm căn cứ ghi sổ, trước hết ghi nghiệp vụ phát sinh vào sổ nhật ký chung, sau đó căn cứ vào số liệu đã được ghi vào sổ nhật ký chung để ghi vào sổ cái theo các tài khoản kế toán phù hợp. Nếu đơn vị có mở sổ, thẻ kế toán chi tiết thì 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 tháng, cuối quý, cuối năm 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 lập từ các sổ, thẻ kế toán chi tiết) được dùng để lập các báo cáo tài chính.

Về nguyên tắc, tổng số phát sinh nợ và tổng số phát sinh có trên bảng cân đối số phát sinh phải bằng tổng tổng số phát sinh nợ và tổng số phát sinh có trên sổ nhật ký chung cùng kỳ.

2.1.6 Thuận lợi, khó khăn và một số kết quả đạt được những năm gần đây

Thuận lợi

Với đội ngũ công nhân viên dày dặn kinh nghiệm và có trách nhiệm cao trong công việc đã giúp công ty ngày càng phát triển vững mạnh.

Trang thiết bị luôn được đổi mới và bảo dưỡng định kỳ nên sản phẩm đạt chất lượng cao hơn, tạo được niềm tin với đối tác.

Môi trường làm việc chuyên nghiệp khi các phòng ban được phân công rõ ràng và nhất quán.

Khó khăn

Thị trường tiêu thụ bị cạnh tranh vì càng ngày càng có nhiều đối thủ không ngừng chiếm lĩnh lấy thị trường này.

Một số kết quả đạt được gần đây

Trong quá trình hoạt động công ty đã đạt được những kết quả như sau:

Công ty đã được chi cục thuế huyện Kiến Thụy trao tặng bằng khen.

Doanh thu, lợi nhuận của công ty tăng đều đặn các năm và thể hiện qua báo cáo kết quả kinh doanh của công ty qua các năm.

Biểu số 1: Báo cáo kết quả kinh doanh của công ty qua 3 năm.

Chỉ tiêu	2013	2014	2015
Doanh thu BH	8.297.286.437	8.328.380.245	8.605.761.873
Gía vốn hàng bán	7.476.289.130	7.490.745.275	7.691.000.600
Lợi nhuận gộp	820.997.307	837.634.970	914.761.273
Doanh thu tài chính	2.746.269	2.850.473	3.005.364
Chi phí tài chính	89.478.200	90.289.357	
Chi phí QLKD	490.478.245	499.467.245	608.776.187
Lợi nhuận thuần	243.787131	250.728.841	308.990.450
Lợi nhuận trước thuế	243.787131	250.728.841	308.990.450
Chi phí thuế TNDN	48.757.426	50.145.768	61.798.090
Lợi nhuận sau thuế	195.029.705	200.583.073	247.192.360

(Nguồn: Phòng kế toán tại Công ty TNHH Sơn Cường)

Qua bảng báo cáo kinh doanh của 3 năm thấy được doanh thu, lợi nhuận của công ty tăng dần qua các năm. Tuy mức tăng không đáng kể nhưng cũng thể hiện được sự phát triển của công ty.

Với những khó khăn của nền kinh tế thế giới nói chung và của Việt Nam nói riêng hiện nay, công ty vẫn đang ngày càng khẳng định được vị thế của mình nhờ vào tinh thần trách nhiệm dám nghĩ dám làm của ban lãnh đạo công ty và sự đoàn kết của công nhân viên. Do đó đã giúp công ty giải quyết nhiều vấn đề phức tạp trong lĩnh vực kinh doanh, đưa công ty đứng vững trên thị trường và ngày càng tiến xa hơn nữa.

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

2.2.1 Phương pháp quản lý lao động và tiền lương tại công ty.

Để cho quá trình tái sản xuất xã hội và sản xuất kinh doanh ở doanh nghiệp 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. Vì vậy, khi họ tham gia lao động ở các doanh nghiệp thì đòi hỏi các doanh nghiệp phải trả thù lao cho họ.

Chi phí về lao động là một trong những yếu tố chi phí cơ bản cấu thành lên giá thành sản phẩm. việc sử dụng hợp lý lao động cũng chính là tiết kiệm về chi phí lao động sống, giúp giảm giá thành sản xuất, tăng lợi nhuận cho doanh

nghiệp, nâng cao đời sống tinh thần và vật chất cho cán bộ công nhân viên và gia đình họ.

Quản lý lao động tiền lương là một nội dung quan trọng trong công tác quản lý sản xuất kinh doanh của đơn vị.

Đề hạch toán lao động trước hết kế toán phải nắm bắt được số lao động toàn công ty tại các phòng ban phân xưởng; đồng thời phản ánh kịp thời, chính xác tình hình sử dụng lao động, kiểm tra việc chấp hành kỷ luật lao động. Chứng từ để hạch toán lao động là bảng chấm công. Bảng chấm công được lập riêng cho từng bộ phận, trong đó ghi rõ ngày làm việc, ngày nghỉ của từng lao động. Cuối tháng, bảng chấm công được chuyển cho cán bộ tiền lương dùng để tổng hợp thời gian lao động và tính lương cho từng phòng, từng tổ và từng cá nhân lao động.

Công ty có một đội ngũ cán bộ công nhân viên có trình độ, tâm huyết và giàu kinh nghiệm quản lý. Bên cạnh đó, ở các tổ đội xây dựng tập trung những công nhân lành nghề có trách nhiệm với công việc.

Công ty TNHH Sơn Cường là một doanh nghiệp hạch toán kinh tế độc lập với tổng số 25 cán bộ công nhân viên (không kể số lượng lao động theo thời vụ).

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

Chỉ tiêu	Tổng số LĐ	Giới tính		Trình độ			
		Nam	Nữ	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp	Phổ thông
Số người	25	19	6	19	0	6	0
Tỷ trọng(%)	100	76	24	76	0	24	0

Cơ cấu về giới: lao động nam chiếm đa số (76%), tỷ lệ này phù hợp với đặc điểm của công việc phần lớn thuộc về xây dựng. Vì công việc đòi hỏi phải có sức khỏe và thể lực tốt.

Cơ cấu về trình độ: trình độ lao động của doanh nghiệp nói chung là khá cao và phù hợp với lĩnh vực kinh doanh, sản xuất của doanh nghiệp. Lao động có trình độ đại học chiếm 76% - lực lượng này chủ yếu làm công việc văn phòng và quản lý. Lao động có trình độ trung cấp chủ yếu làm ở bên kỹ thuật, công trình.

2.2.2 Phương pháp xây dựng quỹ lương của công ty

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

- *Lương cơ bản:*

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

- *Phụ cấp:*

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

- *Tiền thưởng:*

Công ty thực hiện chế độ thưởng định kỳ cho người lao động như vào ngày lễ, Tết hay việc thưởng tháng lương thứ 13 cho người lao động vào dịp Tết âm lịch. Khoản tiền thưởng này được lấy từ quỹ khen thưởng phúc lợi.

2.2.3 Các hình thức trả lương tại công ty

Tại công ty TNHH Sơn Cường áp dụng 2 hình thức trả lương cho nhân viên, bao gồm:

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

2.2.3.1 Hình thức trả lương theo thời gian

Theo hình thức này, tiền lương trả cho người lao động tính theo thời gian làm việc, cấp bậc và tháng lương tiêu chuẩn do Nhà nước quy định. Thời gian làm việc của người lao động càng dài thì hệ số lương càng cao nhưng nó chỉ tăng đến mức giới hạn của thang lương thì không còn tăng nữa. Chế độ trả lương này áp dụng cho khối lao động gián tiếp.

Căn cứ tính lương là hệ số lương của người lao động và mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định. Bảng chấm công được hoàn thành vào ngày cuối cùng của tháng. Công ty tính số công là 26 công/tháng. Bảng chấm công do từng phòng ban theo dõi, ghi chép một cách cụ thể ngày nghỉ và lý do nghỉ. Riêng

lãnh đạo, cán bộ, trưởng, phó các phòng ban còn được cộng thêm hệ số cấp bậc, chức vụ

$\text{Lương thời gian} = \frac{\text{Lương cơ bản}}{26 \text{ ngày công}} * \text{Số ngày làm việc thực tế}$

Trong đó:

Lương cơ bản = Hệ số lương * Mức lương tối thiểu

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

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

Mức phụ cấp trách nhiệm = Hệ số trách nhiệm * Mức lương tối thiểu

Hệ số trách nhiệm được quy định như sau:

Chức vụ	Hệ số trách nhiệm
Giám đốc	0,4
Trưởng phòng, đội trưởng	0,3
Phó phòng, đội phó	0,25
Kế toán trưởng	0,2
Kế toán viên	0,1

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

Phụ cấp ăn trưa = Số ngày thực tế đi làm x 18.000

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

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

Ví dụ: Tính tiền lương thực tế phải trả cho ông Nguyễn Thế Sinh – Giám đốc công ty TNHH Sơn Cường tháng 12/2015.

- Ngày công quy định: 26 ngày
- Ngày công làm việc thực tế: 26 ngày
- Mức lương tối thiểu nhà nước quy định: 1.150.000
- Hệ số lương: 4,32

- Hệ số trách nhiệm: 0,4
- Phụ cấp ăn trưa: $18.000 \times 26 = 468.000$
- Phụ cấp khác (xăng xe, điện thoại): 350.000

Từ đó ta có thể tính:

$$\text{Lương thời gian} = \frac{1.150.000 * 4,32}{26} * 26 = 4.968.000$$

$$\text{Phụ cấp trách nhiệm} = 1.150.000 * 0,4 = 460.000$$

$$\text{Tổng lương} = 4.968.000 + 460.000 + 468.000 + 350.000 = 6.246.000$$

Dưới đây là bảng chấm công tại khối văn phòng công ty TNHH Sơn Cường

Biểu số 2: Bảng chấm công

Đơn vị: công ty TNHH Sơn Cường

Mẫu số 01a-LĐTL

Địa chỉ: số 1-Thọ Xuân-Núi Đồi - Kiến Thụy-Hải Phòng

Ban hành theo QĐ số 48/2006QĐ-BTC ngày 14/9/2006 của
Bộ trưởng BTC**BẢNG CHẤM CÔNG**

Bộ phận văn phòng

Tháng 12 năm 2015

Stt	Họ và tên	Chức vụ	Ngày trong tháng											Tổng số công
			1	2	3	4	5	6	7	...	29	30	31	
1	Nguyễn Thế Sinh		x	x	x	x	x	CN	x	...	x	x	x	26
2	Đỗ Thị Hiền		x	x	x	x	x	CN	x	...	x	x	x	26
3	Nguyễn Thị Tường		x	x	x	x	x	CN	x	...	x	x	x	26
4	Vũ Thị Hiền		x	x	x	x	x	CN	x	...	x	x	x	26
5	Nguyễn Huy Minh		x	x	x	x	x	CN	x	...	x	x	x	26
6	Lưu Văn Luân		x	x	x	x	x	CN	x	...	x	x	x	26
7	Vũ Văn Việt		x	x	x	x	x	CN	x	...	x	x	x	26
8	Nguyễn Thị Phụng		x	x	x	x	x	CN	x	...	x	x	x	26
9	Nguyễn Thị Chinh		x	x	x	x	x	CN	x	...	x	x	x	26

Ngày 31 tháng 12 năm 2015

Người lập biểu**Kế toán trưởng****Giám đốc**

(Ký, ghi rõ họ tên)

(Ký, ghi rõ họ tên)

(Ký, ghi rõ họ tên)

Căn cứ vào bảng chấm công tại văn phòng, kế toán tính và lập bảng thanh toán lương cho bộ phận văn phòng.

Mẫu số 02-LĐTL

Ban hành theo QĐ số 48/2006QĐ-BTC ngày 14/9/2006
của Bộ trưởng BTC**Biểu 3: Bảng thanh toán lương**

Đơn vị: công ty TNHH Sơn Cường

Địa chỉ: số 1-Thọ Xuân-Núi Đồi - Kiến Thụy-Hải Phòng

BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG

Bộ phận văn phòng

Tháng 12 năm 2015

Stt	Họ và tên	Chức vụ	Hs lương	Lương tối thiểu	Lương thời gian		Phụ cấp			Tổng số	Các khoản khấu trừ lương			Thực lĩnh	
					Số công	Số tiền	Trách nhiệm	Ăn trưa	Khác		BHXH 8%	BHYT 1.5%	BHTN 1%		Cộng
1	Nguyễn Thế Sinh	GĐ	4.32	1.150.000	26	4.968.000	460.000	468.000	350.000	6.246.000	434.240	81.420	54.280	569.940	5.676.060
2	Đỗ Thị Hiền	KTT	3.99	1.150.000	26	4.588.500	230.000	468.000	300.000	5.586.500	385.480	72.277.5	48.185	505.942.5	5.080.558
3	Nguyễn Thị Tường	TPHC	3.99	1.150.000	26	4.588.500	345.000	468.000	300.000	5.701.500	394.680	74.002.5	49.335	518.017.5	5.183.483
4	Vũ Thị Hiền	KT	3.33	1.150.000	26	3.829.500	115.000	468.000	200.000	4.612.500	315.560	59.167.5	39.445	414.172.5	4.198.328
5	Nguyễn Huy Minh	TPKT	3.99	1.150.000	26	4.588.500	345.000	468.000	200.000	5.601.500	394.680	74.002.5	49.335	518.017.5	5.083.483
6	Lưu Văn Luân	TPTC	3.99	1.150.000	26	4.588.500	345.000	468.000	300.000	5.701.500	394.680	74.002.5	49.335	518.017.5	5.183.483
7	Vũ Văn Việt	PPKT	3.66	1.150.000	26	4.209.000	345.000	468.000	200.000	5.222.000	364.320	68.310	45.540	478.170	4.743.830
8	Nguyễn Thị Phương	Thủ quỹ	2.94	1.150.000	26	3.381.000	0	468.000	150.000	3.999.000	270.480	50.715	33.810	355.005	3.643.995
9	Nguyễn Thị Chinh	PPHC	3.66	1.150.000	26	4.209.000	287.500	468.000	250.000	5.214.500	359.720	67.447.5	44.965	472.132.5	4.742.368
	Tổng					38.950.500	2.472.500	4.212.000	2.250.000	47.885.000	3.313.840	621.345	414.230	4.349.415	43.535.585

Ngày 31 tháng 12 năm 2015

Người lập biểu

(Ký, ghi rõ họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, ghi rõ họ tên)

Giám đốc

(Ký, ghi rõ họ tên)

Ví dụ : Tính lương thực tế phải trả tháng 12/2015 cho anh Đỗ Thanh Bình – đội trưởng đội thi công số 1

- Ngày công quy định: 26 ngày
- Ngày công làm việc thực tế: 26 ngày
- Mức lương tối thiểu theo quy định: 1.150.000
- Hệ số lương: 3,99
- Hệ số trách nhiệm: 0,3
- Ăn trưa : 26 x 18.000 = 468.000
- Phụ cấp khác: 300.000

Từ đó ta có thể tính:

$$\text{Lương thời gian} = \frac{1.150.000 * 3.99}{26} * 26 = 4.588.500$$

$$\text{Phụ cấp trách nhiệm} = 1.150.000 * 0.3 = 345.000$$

$$\text{Tổng lương} = 4.588.500 + 468.000 + 345.000 + 300.000 = 5.701.500$$

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

Biểu số 4: Bảng chấm công

Mẫu số 01-LĐTL

Đơn vị: công ty TNHH Sơn Cường

Ban hành theo QĐ số 48/2006QĐ-BTC ngày 14/9/2006 của
Bộ trưởng BTC

Địa chỉ: số 1-Thọ Xuân-Núi Đồi - Kiến Thụy-Hải Phòng

BẢNG CHẤM CÔNG

Bộ phận: đội thi công

Tháng 12 năm 2015

Stt	Họ và tên	Chức vụ	Ngày trong tháng											Tổng số công
			1	2	3	4	5	6	7	...	29	30	31	
1	Đỗ Thanh Bình	ĐT ĐTC 1	x	x	x	x	x	CN	x	...	x	x	x	26
2	Nguyễn Mạnh Tuấn	ĐT ĐTC 2	x	x	x	x	x	CN	x	...	x	x	x	26
3	Lê Đức Mạnh	ĐT ĐTC 3	x	x	x	x	x	CN	x	...	x	x	x	26
4	Võ Đình Nam	ĐT ĐTC 4	x	x	x	x	x	CN	x	...	x	x	x	26
5	Lương Văn Thắng	ĐP ĐTC 1	x	x	x	x	x	CN	x	...	x	x	x	26
6	Vũ Văn Tú	ĐP ĐTC 2	x	x	x	x	x	CN	x	...	x	x	x	26
7	Đỗ Trung Kiên	ĐP ĐTC 3	x	x	x	x	x	CN	x	...	x	x	x	26
8	Nguyễn Xuân Thọ	ĐP ĐTC 4	x	x	x	x	x	CN	x	...	x	x	x	26
9	Vũ Quốc Hưng	Kỹ sư xây dựng	x	x	x	x	x	CN	x	...	x	x	x	26
10	Đặng Văn Dương	Kỹ sư điện	x	x	x	x	x	CN	x	...	x	x	x	26
11	Nguyễn Tuấn Anh	Kỹ sư thủy lợi	x	x	x	x	x	CN	x	...	x	x	x	26
12	Hoàng Văn Dũng	Cán bộ KT	x	x	x	x	x	CN	x	...	x	x	x	26
13	Bùi Văn Trung	Cán bộ KT	x	x	x	x	x	CN	x	...	x	x	x	26
14	Hoàng Văn Năm	Cán bộ KT	x	x	x	x	x	CN	x	...	x	x	x	26
15	Nguyễn Kim Long	Cán bộ KT	x	x	x	x	x	CN	x	...	x	x	x	26
16	Ngô Minh Khánh	Cán bộ KT	x	x	x	x	x	CN	x	...	x	x	x	26

Ngày 31 tháng 12 năm 2015

Người lập biểu

(Ký, ghi rõ họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, ghi rõ họ tên)

Giám đốc

(Ký, ghi rõ họ tên)

Biểu số 5: Bảng thanh toán lương

Đơn vị: công ty TNHH Sơn Cường
Địa chỉ: số 1-Thọ Xuân-Núi Đồi - Kiến Thụy-Hải Phòng

Mẫu số 02-LĐTL
Ban hành theo QĐ số 48/2006QĐ-BTC ngày 14/9/2006 của
Bộ trưởng BTC

BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG

Bộ phận: đội thi công

Tháng 12 năm 2015

Stt	Họ và tên	Chức vụ	Hs lương	Lương tối thiểu	Lương thời gian		Phụ cấp			Tổng số	Các khoản khấu trừ lương				Thực lĩnh
					Số công	Số tiền	Trách nhiệm	Ăn trưa	Khác		BHXH 8%	BHYT 1.5%	BHTN 1%	Cộng	
1	Đỗ Thanh Bình	ĐT ĐTC 1	3.99	1.150.000	26	4.588.500	345.000	468.000	300.000	5.701.500	394.680	74.002.5	49.335	518.018	5.183.483
2	Nguyễn Mạnh Tuấn	ĐT ĐTC 2	3.66	1.150.000	26	4.209.000	345.000	468.000	300.000	5.322.000	364.320	68.310	45.540	478.170	4.843.830
3	Lê Đức Mạnh	ĐT ĐTC 3	3.66	1.150.000	26	4.209.000	345.000	468.000	300.000	5.322.000	364.320	68.310	45.540	478.170	4.843.830
4	Võ Đình Nam	ĐT ĐTC 4	3.66	1.150.000	26	4.209.000	345.000	468.000	300.000	5.322.000	364.320	68.310	45.540	478.170	4.843.830
5	Lương Văn Thắng	ĐP ĐTC 1	3.33	1.150.000	26	3.829.500	287.500	468.000	200.000	4.785.000	329.360	61.755	41.170	432.285	4.352.715
6	Vũ Văn Tú	ĐP ĐTC 2	3.33	1.150.000	26	3.829.500	287.500	468.000	200.000	4.785.000	329.360	61.755	41.170	432.285	4.352.715
7	Đỗ Trung Kiên	ĐP ĐTC 3	3.66	1.150.000	26	4.209.000	287.500	468.000	200.000	5.164.500	359.720	67.447.5	44.965	472.133	4.692.368
8	Nguyễn Xuân Thọ	ĐP ĐTC 4	3.33	1.150.000	26	3.829.500	287.500	468.000	200.000	4.785.000	329.360	61.755	41.170	432.285	4.352.715
9	Vũ Quốc Hưng	Kỹ sư xây dựng	3.33	1.150.000	26	3.829.500	0	468.000	150.000	4.447.500	306.360	57.442.5	38.295	402.098	4.045.403
10	Đặng Văn Dương	Kỹ sư điện	3.33	1.150.000	26	3.829.500	0	468.000	150.000	4.447.500	306.360	57.442.5	38.295	402.098	4.045.403
11	Nguyễn Tuấn Anh	Kỹ sư thủy lợi	3.33	1.150.000	26	3.829.500	0	468.000	150.000	4.447.500	306.360	57.442.5	38.295	402.098	4.045.403
12	Hoàng Văn Dũng	Cán bộ kỹ thuật	3.45	1.150.000	26	3.967.500	0	468.000	150.000	4.585.500	317.400	59.512.5	39.675	416.588	4.168.913
13	Bùi Văn Trung	Cán bộ KT	3.45	1.150.000	26	3.967.500	0	468.000	150.000	4.585.500	317.400	59.512.5	39.675	416.588	4.168.913
14	Hoàng Văn Năm	Cán bộ KT	3.45	1.150.000	26	3.967.500	0	468.000	150.000	4.585.500	317.400	59.512.5	39.675	416.588	4.168.913
15	Nguyễn Kim Long	Cán bộ KT	3.45	1.150.000	26	3.967.500	0	468.000	150.000	4.585.500	317.400	59.512.5	39.675	416.588	4.168.913
16	Ngô Minh Khánh	Cán bộ KT	3.45	1.150.000	26	3.967.500	0	468.000	150.000	4.585.500	317.400	59.512.5	39.675	416.588	4.168.913
	Tổng					64.239.000	2.530.000	7.488.000	3.200.000	77.457.000	5.341.520	1.001.535	667.690	7.010.745	70.446.255

Ngày 31 tháng 12 năm 2015

Người lập biểu

(Ký, ghi rõ họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, ghi rõ họ tên)

Giám đốc

(Ký, ghi rõ họ tên)

2.2.3.2 Hình thức trả lương khoán

Khoán theo giờ

Công ty áp dụng hình thức trả lương khoán theo giờ đối với công nhân thuê ngoài, cụ thể là công nhân điều khiển máy thi công. Tiền lương của công nhân điều khiển máy thi công sẽ được tính theo đơn giá 1 giờ công nhân với số giờ làm việc thực tế. Mức lương sẽ được thỏa thuận rõ trong hợp đồng thuê.

Tiền	=	Số giờ công	*	Đơn giá giờ công
lương		làm việc thực tế		theo quy định

Ví dụ: Tính tiền lương cho công nhân điều khiển máy thi công (thuê ngoài) Nguyễn Văn Long tháng 12/2015.

- Số giờ làm việc thực tế: 14 giờ
- Đơn giá 1 giờ công: 200.000 đồng
 - Tiền lương = 14 x 200.000 = 2.800.000 đồng

Dưới đây là bảng thanh toán lương cho công nhân điều khiển máy thi công thuê ngoài.

Biểu số 6: Bảng thanh toán tiền thuê ngoài.

Đơn vị: công ty TNHH Sơn Cường

Mẫu số 07-LĐTL

Địa chỉ: số 1-Thọ Xuân-Núi Đồi

Ban hành theo QĐ số 48/2006QĐ-BTC
ngày 14/9/2006 của Bộ trưởng BTC

Kiến Thụy-Hải Phòng

BẢNG THANH TOÁN TIỀN THUÊ NGOÀI

Tháng 12 năm 2015

Đối tượng: công nhân điều khiển máy thi công

Công trình: xây dựng đập điều tiết trên và ven đường công vụ 4 phường

Tân Thành

Stt	Tên công nhân	Số công	Đơn giá	Tổng lĩnh
1	Nguyễn Văn Long	14	200.000	2.800.000
2	Nguyễn Hữu Công	14	200.000	2.800.000
3	Hoàng Đình Thơm	16	200.000	3.200.000
	Cộng	44	200.000	8.800.000

Ngày 31 tháng 12 năm 2015

Người lập biểu**Kế toán trưởng****Giám đốc**

(Ký, ghi rõ họ tên)

(Ký, ghi rõ họ tên)

(Ký, ghi rõ họ tên)

Khoán theo ngày

Công ty áp dụng hình thức trả lương khoán theo ngày công đối với công nhân thuê ngoài, làm theo thời vụ, đi theo công trình. Mức lương của từng người được thỏa thuận rõ trong hợp đồng lao động và được sự đồng ý của người lao động và người sử dụng lao động.

Do đặc thù của công việc nên số ngày công làm việc tính là 30 ngày để đảm bảo kịp tiến độ công trình.

$$\text{Số tiền thực lĩnh} = \text{Số ngày công làm thực tế} * \text{Đơn giá ngày công theo quy định}$$

Ví dụ: Tính lương của anh Phạm Văn Thành – công nhân (thuê ngoài) tháng 12/2015

- Số ngày công làm việc thực tế: 30 ngày
- Đơn giá 1 ngày công: 200.000

➤ Từ đó ta có thể tính được:

$$\text{Tiền lương} = 30 * 200.000 = 6.000.000$$

Dưới đây là bảng chấm công của công nhân thuê ngoài

Biểu số 7: Bảng chấm công của công nhân thuê ngoài.

Đơn vị: công ty TNHH Sơn Cường

Mẫu số 01-LDTL

Địa chỉ: số 1-Thọ Xuân-Núi Đồi - Kiến Thụy-Hải Phòng

Ban hành theo QĐ số 48/2006QĐ-BTC ngày 14/9/2006 của Bộ trưởng BTC

BẢNG CHẤM CÔNG

Tháng 12 năm 2015

Công trình: xây dựng đập điều tiết trên và ven đường công vụ 4 phường Tân Thành

Stt	Họ và tên	Chức vụ	Ngày trong tháng											Tổng số công
			1	2	3	4	5	6	7	...	29	30	31	
1	Phạm Văn Thành	Công nhân	x	x	x	x	x	CN	x	...	x	x	x	30
2	Nguyễn Thị Hương	Công nhân	x	x	x	x	x	CN	x	...	x	x	x	28
3	Nguyễn Bá Xuân	Công nhân	x	x	x	x	x	CN	x	...	x	x	x	28
4	Đoàn Văn Tung	Công nhân	x	x	x	x	x	CN	x	...	x	x	x	30
5	Nguyễn Thu Thủy	Công nhân	x	x	x	x	x	CN	x	...	x	x	x	27
6	Nguyễn Thị Thoa	Công nhân	x	x	x	x	x	CN	x	...	x	x	x	26
7	Nguyễn Sĩ Chuyên	Công nhân	x	x	x	x	x	CN	x	...	x	x	x	28
8	Hoàng Văn Năm	Công nhân	x	x	x	x	x	CN	x	...	x	x	x	29
9	Đào Hải Quân	Công nhân	x	x	x	x	x	CN	x	...	x	x	x	30
10	Phạm Thị Cảnh	Công nhân	x	x	x	x	x	CN	x	...	x	x	x	28
	...													
	Tổng cộng													

Ngày 31 tháng 12 năm 2015

Người lập biểu

(Ký, ghi rõ họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, ghi rõ họ tên)

Giám đốc

(Ký, ghi rõ họ tên)

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

Biểu số 8: Bảng thanh toán lương cho công nhân thuê ngoài.

Đơn vị: công ty TNHH Sơn Cường

Mẫu số 07-LDTL
Ban hành theo QĐ số 48/2006QĐ-BTC ngày 14/9/2006 của Bộ
trưởng BTC

Địa chỉ: số 1-Thọ Xuân-Núi Đồi - Kiến Thụy-Hải Phòng

BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG

Tháng 12 năm 2015

Công trình: xây dựng đập điều tiết trên và ven đường công vụ 4 phường Tân Thành

stt	Họ và tên	Số công	Đơn giá	Tiền thuế khấu trừ	Tổng lĩnh	Ký nhận
1	Phạm Văn Thành	30	200.000		6.000.000	
2	Nguyễn Thị Hương	28	180.000		5.040.000	
3	Nguyễn Bá Xuân	28	200.000		5.600.000	
4	Đoàn Văn Tung	30	200.000		6.000.000	
5	Nguyễn Thu Thủy	27	180.000		4.860.000	
6	Nguyễn Thị Thoa	26	180.000		4.680.000	
7	Nguyễn Sĩ Chuyên	28	200.000		5.600.000	
8	Hoàng Văn Năm	29	200.000		5.800.000	
9	Đào Hải Quân	30	200.000		6.000.000	
10	Phạm Thị Cảnh	28	180.000		5.040.000	
...	...					
	Cộng				155.250.000	

Ngày 31 tháng 12 năm 2015

Người lập biểu

(Ký, ghi rõ họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, ghi rõ họ tên)

Giám đốc

(Ký, ghi rõ họ tên)

Biểu số 9: Bảng tổng hợp thanh toán tiền lương

Đơn vị: công ty TNHH Sơn Cường

Địa chỉ: số 1-Thọ Xuân-Núi Đồi - Kiến Thụy-Hải Phòng

Bảng tổng hợp thanh toán tiền lương

Tháng 12 năm 2015

Stt	Bộ phận	Số CN	Tiền lương	Phụ cấp	Tổng lương	Các khoản khấu trừ				Thực lĩnh
						BHXH 8%	BHYT 1,5%	BHTN 1%	Tổng	
1	Trực tiếp sản xuất	16	64.239.000	13.218.000	77.457.000	5.341.520	1.001.535	667.690	7.010.745	70.446.255
2	Công nhân điều khiển máy thi công	3	8.800.000		8.800.000					8.800.000
3	Công nhân thuê ngoài	30	155.250.000		155.250.000					155.250.000
4	Nhân viên văn phòng	9	38.950.500	8.934.500	47.885.000	3.313.840	621.345	414.230	4.349.415	43.535.585
	Cộng		267.239.500	22.152.500	289.392.000	8.655.360	1.622.880	1.081.920	11.360.160	234.496.255

Ngày 31 tháng 12 năm 2015

Người lập biểu

(Ký, ghi rõ họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, ghi rõ họ tên)

Giám đốc

(Ký, ghi rõ họ tên)

2.2.4 Hạch toán các khoản trích theo lương.

Đối với công nhân viên thuộc biên chế chính thức ở công ty TNHH Sơn Cường, ngoài tiền lương được nhận họ còn được hưởng các khoản trợ cấp phúc lợi xã hội khác như bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN). Bên cạnh phần đóng góp của công nhân viên thì công ty cũng đóng góp vào các quỹ này theo tỷ lệ quy định của Nhà nước.

Bảng tổng hợp tỷ lệ trích theo lương tại công ty TNHH Sơn Cường.

Quỹ	Doanh nghiệp(%)	Người lao động(%)	Tổng(%)
BHXH	18	8	26
BHYT	3	1,5	4,5
BHTN	1	1	2
KPCĐ	2	0	2
Tổng	24	10,5	30,4

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

2.2.4.1 Quỹ bảo hiểm xã hội

Quỹ BHXH được dùng để chi trả cho người lao động trong thời gian nghỉ ốm, thai sản,... Công ty áp dụng mức trích theo tỷ lệ 26% trên tổng mức lương cơ bản của công ty và phụ cấp trách nhiệm. Trong đó 18% công ty tính vào chi phí sản xuất và 8% khấu trừ trực tiếp vào tiền lương của người lao động.

$$\text{Quỹ BHXH} = (\text{Lương cơ bản} + \text{Phụ cấp trách nhiệm}) * 26\%$$

Ví dụ: Tính BHXH của Kế toán trưởng Đỗ Thị Hiền.

- Lương cơ bản = 1.150.000 x 3,99 = 4.588.500 đồng
- Phụ cấp trách nhiệm = 1.150.000 x 0,2 = 230.000 đồng

➤ Số tiền phải nộp cho cơ quan bảo hiểm là:

$$(4.588.500 + 230.000) * 26\% = 4.818.500 * 26\% = 1.252.810 \text{ đồng}$$

Trong đó công ty nộp cho chị Hiền là = 4.818.500 x 18% = 867.330 đồng

Số tiền khấu trừ vào lương của chị Hiền = 4.818.500 x 8% = 385.480 đồng

2.2.4.2 Quỹ bảo hiểm y tế

Quỹ BHYT được dùng để chi trả tiền khám bệnh thuốc men cho người lao động có tham gia bảo hiểm bị ốm. Theo quy định hiện hành cũng như của công

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

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

Quỹ BHYT = (Lương cơ bản + Phụ cấp trách nhiệm) * 4,5%

Ví dụ: Tính BHYT của Kế toán trưởng Đỗ Thị Hiền.

- Lương cơ bản = 1.150.000 x 3,99 = 4.588.500 đồng
- Phụ cấp trách nhiệm = 1.150.000 x 0,2 = 230.000 đồng
- Số tiền phải nộp cho cơ quan bảo hiểm là:

$$(4.588.500 + 230.000) * 4,5\% = 4.818.500 * 4,5\% = 216.832,5 \text{ đồng}$$

Trong đó công ty nộp cho chị Hiền là = 4.818.500 x 3% = 144.555 đồng

Số tiền khấu trừ vào lương của chị Hiền = 4.818.500 x 1,5% = 72.277,5 đồng

2.2.4.3 Quỹ bảo hiểm thất nghiệp

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

Đối tượng được nhận bảo hiểm thất nghiệp là những người bị mất việc không do lỗi của cá nhân họ. Người lao động vẫn đang cố gắng tìm kiếm việc làm, sẵn sàng làm công việc mới và luôn nỗ lực nhằm chấm dứt tình trạng thất nghiệp. Những người lao động này sẽ được hỗ trợ một khoản tiền theo tỷ lệ nhất định. Ngoài ra, chính sách BHTN còn hỗ trợ học nghề và tìm việc làm đối với người lao động tham gia BHTN.

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

Quỹ BHTN = (Lương cơ bản + Phụ cấp trách nhiệm) * 2%

Ví dụ: Tính BHTN của Kế toán trưởng Đỗ Thị Hiền.

- Lương cơ bản = 1.150.000 x 3,99 = 4.588.500 đồng
- Phụ cấp trách nhiệm = 1.150.000 x 0,2 = 230.000 đồng
- Số tiền phải nộp cho cơ quan bảo hiểm là:

$$(4.588.500 + 230.000) * 2\% = 4.818.500 * 2\% = 96.370 \text{ đồng}$$

Trong đó công ty nộp cho chị Hiền là = 4.818.500 x 1% = 48.185 đồng

Số tiền khấu trừ vào lương của chị Hiền = 4.818.500 x 1% = 48.185 đồng

2.2.4.4 Quỹ kinh phí công đoàn

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

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

Trong đó:

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

Ví dụ: Căn cứ vào tiền lương thực tế của kế toán trưởng Đỗ Thị Hiền, tính số tiền KPCĐ công ty phải nộp trong tháng 12/2015

- Lương cơ bản = 1.150.000 x 3,99 = 4.588.500 đồng
- Tổng các khoản phụ cấp = 230.000+468.000+300.000=998.000 đồng
 - Tiền lương thực tế = 4.588.500 + 998.000 = 5.586.500 đồng

Mức KPCĐ tính vào chi phí của doanh nghiệp là:

$$5.586.500 * 2\% = 111.730 \text{ đồng}$$

2.2.5 Thủ tục tính BHXH phải trả cho công nhân viên

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

Trợ cấp ốm đau: ngày được nghỉ (trừ ngày lễ, chủ nhật) người làm công tác tính BHXH sẽ tính cho người lao động hưởng 75% lương cơ bản.

Chế độ trợ cấp thai sản: nữ công nhân viên sinh con thứ nhất, thứ hai được nghỉ theo chế độ 6 tháng, được hưởng 6 tháng lương theo hệ số cấp bậc. Trợ cấp một lần bằng 2 tháng lương cơ bản tháng đóng BHXH. Trợ cấp khi nghỉ việc sinh con, nuôi con hoặc nuôi con nuôi bằng tiền lương đóng BHXH tháng trước khi nghỉ. Mức trợ cấp nghỉ việc thai sản, khám thai, nạo sảy thai thì được hưởng 100% lương cơ bản.

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

- Nếu suy giảm từ 5% đến 30% khả năng lao động thì được hưởng trợ cấp 1 lần từ 4 đến 12 tháng lương tối thiểu.
- Nếu mức suy giảm từ 31% đến 100% khả năng lao động thì được hưởng từ 0,4% đến 1,6% lương tối thiểu.

Để có thể hưởng trợ cấp BHXH thì người lao động phải nộp cho kế toán các chứng từ theo quy định như: sổ khám chữa bệnh, biên lai thu viện phí, giấy chứng sinh (hoặc giấy khai sinh), giấy nghỉ hưởng BHXH có chữ ký của bác sĩ, dấu của bệnh viện thì mới được làm chế độ chi trả BHXH. Kế toán sẽ tiến hành kiểm tra tính đầy đủ, hợp lệ của các chứng từ để làm căn cứ lập “Phiếu thanh toán trợ cấp BHXH” cho cán bộ công nhân viên, đồng thời phản ánh số ngày nghỉ chế độ trên bảng chấm công.

$\text{Trợ cấp BHXH} = \frac{\text{Mức lương đóng BH}}{26} * \text{Số ngày nghỉ tính BHXH} * \text{Tỷ lệ hưởng BHXH}$

Ví dụ: Tính trợ cấp BHXH cho anh Đỗ Trung Kiên – đội phó đội thi công số 3 do bị cảm cúm. Số ngày nghỉ tính BHXH là 3 ngày.

Biểu số 10: Giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng BHXH

Bệnh viện Việt Tiệp Hải Phòng

Địa chỉ: số 1 đường Nhà thương

Lê Chân – Hải Phòng

Mẫu số: C65-HD

(Ban hành theo QĐ số: 51/2007/QĐ-BTC

ngày 22/6/2007 của Bộ trưởng BTC)

GIẤY CHỨNG NHẬN NGHỈ VIỆC HƯỞNG BHXH

Quyển số: 08

Số: 36

Họ và tên: Đỗ Trung Kiên. Ngày tháng năm sinh: 12/3/1972

Đơn vị công tác: đội thi công số 3 – công ty TNHH Sơn Cường.

Lý do nghỉ việc: sốt

Số ngày nghỉ: 3 ngày (từ ngày 26/12/2015 đến ngày 28/12/2015)

Ngày 26 tháng 12 năm 2015

Xác nhận của đơn vị phụ trách

Y bác sĩ khám chữa bệnh

Biểu số 11: Phiếu nghỉ hưởng BHXH

PHIẾU NGHỈ HƯỞNG BHXH

Đơn vị: Công ty TNHH Sơn Cường.

Họ và tên: Đỗ Trung Kiên. Tuổi: 44

Bộ phận: đội thi công số 3

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

Ngày 26 tháng 12 năm 2015

Cán bộ cơ quan Bảo hiểm**Phụ trách BHXH tại đơn vị**

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

Biểu số 12: Phiếu thanh toán trợ cấp BHXH**PHIẾU THANH TOÁN TRỢ CẤP BHXH**

Họ và tên: Đỗ Trung Kiên. Tuổi: 44

Nghề nghiệp: Kỹ sư xây dựng

Đơn vị công tác: Đội thi công số 3 – công ty TNHH Sơn Cường

Thời gian đóng bảo hiểm: 4 năm

Số ngày được nghỉ: 3 ngày

Trợ cấp mức: $(1.150.000 \times (2,34 + 0,25) : 26) \times 3 \times 75\% = 257.755$ đồng

(Bằng chữ: hai trăm năm bảy nghìn bảy trăm năm năm đồng.)

Ngày 31 tháng 12 năm 2015

Người lĩnh tiền

Giám đốc

Biểu 13: Bảng thanh toán BHXH

Đơn vị: Công ty TNHH Sơn Cường							
BẢNG THANH TOÁN TRỢ CẤP BHXH							
Tháng 1 năm 2016							
Stt	Họ và tên	Đơn vị	Năm sinh	Lý do nghỉ	Số ngày nghỉ	Số tiền trợ cấp	Ký nhận
1	Đỗ Trung Kiên	Đội thi công số 3	1972	ốm	3	257.755	
	Cộng					257.755	
Ngày 31 tháng 12 năm 2015							
Giám đốc (ký, ghi rõ họ tên)	Kế toán trưởng (ký, ghi rõ họ tên)	Cán bộ phụ trách BHXH đơn vị (ký, ghi rõ họ tên)			Người lập phiếu (ký, ghi rõ họ tên)		

Sau khi bảng thanh toán BHXH được kế toán trưởng và giám đốc ký duyệt, kế toán lập phiếu chi tiền thanh toán BHXH cho người lao động và tiến hành thanh toán vào tháng kế tiếp đó. Như vậy, kế toán sẽ thanh toán cho anh Đỗ Trung Kiên vào tháng 1/2016.

2.3 Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Sơn Cường.

2.3.1 Tổ chức chứng từ và tài khoản kế toán sử dụng hạch toán lao động tiền lương.

2.3.1.1 Các chứng từ được sử dụng trong hạch toán

- Bảng chấm công, bảng tính lương
- Bảng thanh toán lương và BHXH
- Phiếu nghỉ hưởng BHXH
- Phiếu làm thêm giờ
- ...

2.3.1.2 Tài khoản kế toán sử dụng

- Tài khoản 334: Phải trả người lao động
- Tài khoản 338: Phải trả, phải nộp khác, tài khoản này được mở chi tiết:
 - 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 3388: Phải trả, phải nộp khác
 - Tk 3389: Bảo hiểm thất nghiệp
- Các tài khoản liên quan khác: TK 154, 642, 111, 112...

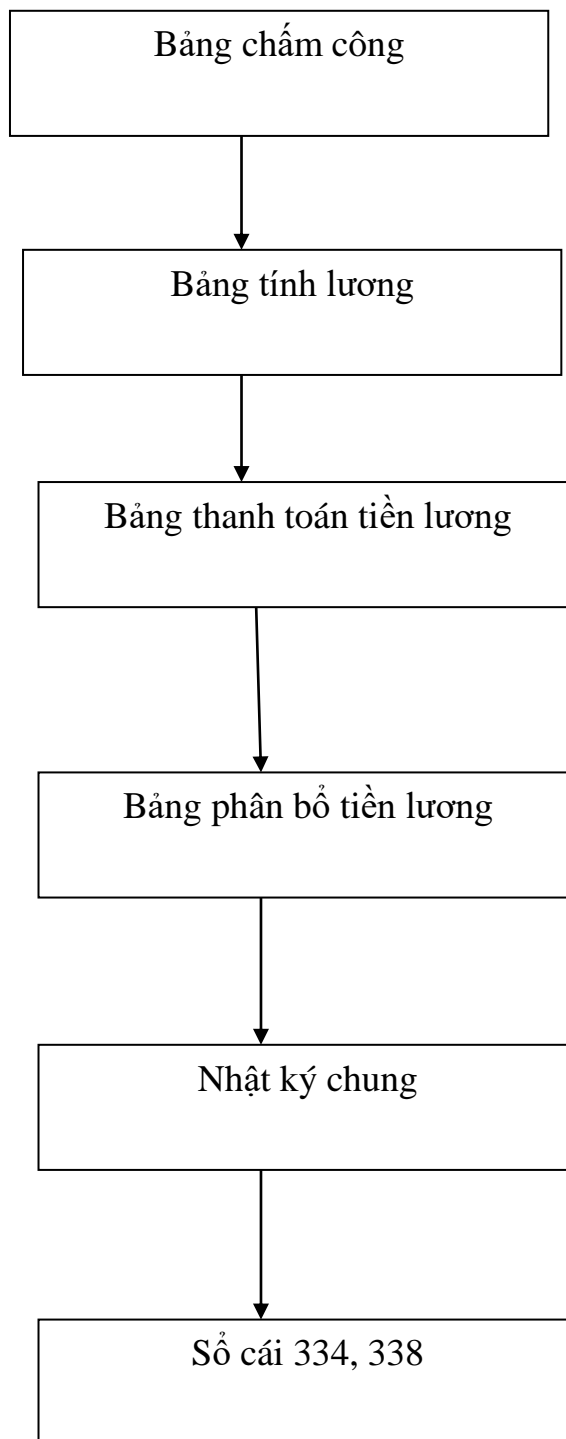
2.3.2 Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương

2.3.2.1 Trình tự ghi sổ kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty

Khi tính lương kế toán sử dụng bảng chấm công.

Các chứng từ trên có thể là căn cứ ghi sổ trực tiếp hoặc làm cơ sở để tổng hợp rồi mới ghi vào sổ sách kế toán. Hàng tháng, kế toán tiến hành tổng hợp tiền lương phải trả trong kỳ theo từng phòng ban và trích BHXH, BHYT, BHTN theo quy định trên cơ sở tổng tiền lương phải trả.

Sơ đồ 5: Luân chuyển chứng từ tại công ty TNHH Sơn Cường



Biểu số 14: Bảng phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương

Đơn vị: Công ty TNHH Sơn Cường

BẢNG PHÂN BỐ TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

Tháng 12 năm 2015

Stt	Bộ phận sử dụng	TK 334	TK 338					Tổng
			BHXH(18%)	BHYT(3%)	BHTN(1%)	KPCĐ(2%)	Cộng	
1	TK 642 Bộ phận văn phòng	47.885.000	7.456.140	1.242.690	414.230	957.700	10.070.760	57.955.760
2	TK 154 Bộ phận thi công	77.457.000	12.018.420	2.003.070	667.690	1.549.140	16.238.320	93.695.320
3	TK 154 CNĐKMTC	8.800.000						8.800.000
4	TK 154 Công nhân thuê ngoài	155.250.000						155.250.000
	Cộng	289.392.000	19.474.560	3.245.760	1.081.920	2.506.840	26.309.080	315.701.080

Ngày 31 tháng 12 năm 2015

Người lập bảng

(Ký, ghi rõ họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, ghi rõ họ tên)

Biểu số 15: Trích sổ nhật ký chung

Mẫu số S03a-DNN

Đơn vị: công ty TNHH Sơn Cường

Ban hành theo QĐ số 48/2006QĐ-BTC ngày 14/9/2006
của Bộ trưởng BTC

Địa chỉ: số 1- Thọ Xuân- Núi Đồi- Kiến Thụy- Hải phòng

SỔ NHẬT KÝ CHUNG

Năm 2015

Chứng từ		Diễn giải	Tài khoản	Số phát sinh	
SH	NT			Nợ	Có
		...			
BTTTLT12/VP	31/12/2015	Tính lương cho bộ phận văn phòng	642	47.885.000	
			334		47.885.000
BPBTLT12	31/12/2015	Trích các khoản trích theo lương tính vào CPQLKD	642	10.070.760	
BPBTLT12	31/12/2015	Trích BHXH tính vào CPQLKD	3383		7.456.140
BPBTLT12	31/12/2015	Trích BHYT tính vào CPQLKD	3384		1.242.690
BPBTLT12	31/12/2015	Trích BHTN tính vào CPQLKD	3389		414.230
BPBTLT12	31/12/2015	Trích KPCĐ tính vào CPQLKD	3382		957.700
BTTTLT12/BPTC	31/12/2015	Tính lương cho bộ phận thi công	154	77.457.000	
	31/12/2015		334		77.457.000
BPBTLT12	31/12/2015	Trích các khoản trích theo lương tính vào BPTC	154	16.238.320	
BPBTLT12	31/12/2015	Trích BHXH tính vào BPTC	3383		12.018.420
BPBTLT12	31/12/2015	Trích BHYT tính vào BPTC	3384		2.003.070
BPBTLT12	31/12/2015	Trích BHTN tính vào BPTC	3389		667.690
BPBTLT12	31/12/2015	Trích KPCĐ tính vào BPTC	3382		1.549.140
BTTTLT12/CNĐKMTC	31/12/2015	Tính lương cho CNĐKMTC	154	8.800.000	
	31/12/2015		334		8.800.000
BTTTLT12/CNTN	31/12/2015	Tính lương cho công nhân thuê ngoài	154	155.250.000	
			334		155.250.000
		...			
		Tổng cộng		23.095.307.923	23.095.307.923

Ngày 31 tháng 12 năm 2015

Người lập bảng

Kế toán trưởng

(Ký, ghi rõ họ tên)

(Ký, ghi rõ họ tên)

Biểu số 16: Trích sổ cái tài khoản 334

Mẫu số S03b-DNN

Đơn vị: công ty TNHH Sơn Cường

Ban hành theo QĐ số 48/2006QĐ-BTC
ngày 14/9/2006 của Bộ trưởng BTC

Địa chỉ: số 1- Thợ Xuân- Núi Đồi

Kiến Thụy- Hải phòng

SỔ CÁI

Tài khoản 334 – phải trả người lao động

Năm 2015

Chứng từ		Diễn giải	TKĐƯ	Số tiền	
SH	NT			Nợ	Có
		Số dư đầu kỳ			75.835.065
		...			
BTTLT12	31/12/2015	Tính lương cho BPVP	642		47.885.000
BTTLT12	31/12/2015	Tính lương cho BPTC	154		77.457.000
BTTLT12	31/12/2015	Tính lương cho CNĐKMTC	154		8.800.000
BTTLT12	31/12/2015	Tính lương cho công nhân thuê ngoài	154		155.250.000
BPBTLT12	31/12/2015	Trích BHXH tính vào CPQLKD	3383	7.456.140	
BPBTLT12	31/12/2015	Trích BHYT tính vào CPQLKD	3384	1.242.690	
BPBTLT12	31/12/2015	Trích BHTN tính vào CPQLKD	3389	414.230	
		...			
		Cộng phát sinh		2.099.998.827	2.299.318.827
		Số dư cuối kỳ			275.155.065

Ngày 31 tháng 12 năm 2015

Người lập bảng
(Ký, ghi rõ họ tên)Kế toán trưởng
(Ký, ghi rõ họ tên)

Biểu số 17: Trích sổ cái tài khoản 338

Đơn vị: công ty TNHH Sơn Cường

Mẫu số S03b-DNN

Địa chỉ: số 1- Thợ Xuân- Núi Đồi

Ban hành theo QĐ số 48/2006QĐ-BTC

Kiến Thụy- Hải phòng

ngày 14/9/2006 của Bộ trưởng BTC

SỔ CÁI

Tài khoản 338 – phải trả, phải nộp khác

Chứng từ		Diễn giải	TKĐƯ	Số tiền	
SH	NT			Nợ	Có
		Số dư đầu kỳ			
		...			
BPBTLT12	31/12/2015	Trích các khoản trích theo lương tính vào CPQLKD	642		10.070.760
BPBTLT12	31/12/2015	Trích các khoản trích theo lương tính vào BPTC	154		16.238.320
BPBTLT12	31/12/2015	Trích BHXH tính vào lương	334		11.360.160
		...			
		Cộng số phát sinh		448.644.741	448.644.741
		Số dư cuối kỳ			

Ngày 31 tháng 12 năm 2015

Người lập bảng
(Ký, ghi rõ họ tên)

Kế toán trưởng
(Ký, ghi rõ họ tên)

CHƯƠNG 3**MỘT SỐ BIỆN PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG NHẪM TĂNG CƯỜNG CÔNG TÁC QUẢN LÝ CHI PHÍ TẠI CÔNG TY TNHH SƠN CƯỜNG.****3.1 Nhận xét chung về công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Sơn Cường.**

Qua quá trình thực tập tại công ty TNHH Sơn Cường và đi sâu tìm hiểu đề tài “Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Sơn Cường” em nhận thấy công tác kế toán ở công ty có những ưu điểm và nhược điểm sau:

3.1.1 Ưu điểm

Hoạt động kinh doanh: Công ty TNHH Sơn Cường là công ty được thành lập từ năm 2001. Công ty không ngừng phấn đấu để ngày một lớn mạnh, phát triển cả về chiều rộng lẫn chiều sâu, tạo một vị trí vững chắc trong ngành xây dựng. Để đạt được thành tựu như ngày hôm nay là cả một quá trình phấn đấu liên tục của ban lãnh đạo, tập thể cán bộ công nhân viên toàn thể công ty. Việc vận dụng nhanh nhạy và sáng tạo các quy luật kinh tế thị trường, đồng thời thực hiện chủ trương cải tiến quản lý kinh tế và các chính sách kinh tế của Nhà nước giúp công ty đạt được những thành tựu tương đối khả quan. Bên cạnh đó, công ty không ngừng nâng cao điều kiện làm việc cũng như đời sống của cán bộ công nhân viên, khuyến khích tinh thần trách nhiệm của họ trong lao động.

Đội ngũ kế toán: Đội ngũ kế toán tại công ty là những người trẻ tuổi, có năng lực chuyên môn, năng động, nhiệt tình, có trách nhiệm và sáng tạo trong công việc, luôn chấp hành tốt quy định của công ty. Bên cạnh đó họ cũng luôn chịu khó học hỏi, cập nhật và bổ sung những thay đổi mới của chế độ áp dụng vào công ty cho kịp thời. Các nhân viên trong bộ máy kế toán cũng phối hợp nhịp nhàng ăn khớp với nhau và hoạt động có hiệu quả.

Tổ chức bộ máy kế toán: Hoạt động kế toán của công ty luôn tuân thủ chế độ kế toán do Bộ tài chính ban hành, chế độ chính sách, thể lệ tài chính và quy định trong điều lệ tổ chức kế toán Nhà nước. Đồng thời hoạt động kế toán của công ty thiết kế phù hợp với yêu cầu sản xuất kinh doanh của chính công ty, đảm bảo tiết kiệm và hiệu quả.

Hình thức kế toán: Công ty hiện đang áp dụng hình thức kế toán “Nhật ký chung” rất đơn giản trong việc ghi chép, giảm được khối lượng sổ sách, dễ dàng trong việc đối chiếu khớp đúng về số liệu trong việc ghi chép, phản ánh.

Quản lý lao động: Việc bố trí, sử dụng lao động tại công ty là hợp lý, giảm bớt được sự công kênh của lao động gián tiếp, tăng lực lượng lao động trực tiếp sản xuất đem lại hiệu quả sản xuất của công ty. Công ty có kế hoạch điều phối và bố trí lao động một cách 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 được giao.

Hình thức trả lương: Công ty áp dụng hai hình thức trả lương phù hợp với đặc thù ngành nghề kinh doanh của công ty.

Hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương: Việc hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương được công ty theo dõi một cách thường xuyên, chính xác, kịp thời. Việc thanh toán lương cho cán bộ công nhân viên được kịp thời, đúng hạn quy định 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, KPCĐ.

3.1.2 Nhược điểm

Bên cạnh những thành tích đạt được, công ty TNHH Sơn Cường vẫn còn tồn tại một số nhược điểm sau:

Hình thức thanh toán lương không còn phù hợp nhưng chưa áp dụng được các phương pháp mới: hiện nay công ty vẫn tiến hành trả lương bằng tiền mặt, hàng tháng đến kỳ trả lương kế toán phải đến ngân hàng rút tiền về công ty để tiến hành chi trả lương cho công nhân viên. Như vậy sẽ có rủi ro trên đường đi và việc phát lương cho người lao động cũng mất nhiều thời gian và công sức.

Thời gian thanh toán lương: việc thanh toán lương cho công nhân viên 1 lần trong tháng có thể không đảm bảo giải quyết nhu cầu sinh hoạt cho công nhân viên, làm họ có thể thiếu tiền tiêu dùng trong khi thời hạn lĩnh lương chưa tới.

Chưa chú trọng nhiều đến người lao động thuê ngoài mặc dù số lượng công nhân thuê ngoài là lớn nhưng công ty không cho họ tham gia đóng bảo

hiếm.

Công ty không sử dụng phần mềm kế toán máy trong điều kiện công nghệ thông tin rất phát triển nên khiến công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương cũng như trong các phần hành kế toán khác diễn ra chậm, không đáp ứng kịp thời khối lượng công việc khi cần thiết. Nó ảnh hưởng đến tốc độ tiếp cận, xử lý thông tin, công nghệ thực hiện thủ công, hiệu quả công việc chưa cao, chưa khoa học.

Quản lý lao động: chưa chặt chẽ, hình thức kỷ luật chưa nghiêm khắc, chưa có tính răn đe đối với người lao động. Việc chấm công chưa được giám sát chặt chẽ. Trên bảng chấm công chỉ thể hiện được số ngày đi làm và số ngày nghỉ mà không thể hiện được việc đi sớm về muộn cũng như chưa đánh giá được chất lượng công tác của từng người lao động. Bên cạnh đó, việc công nhân nghỉ tự do nhiều ngày mà chưa có hình thức xử phạt nghiêm khắc, công ty mới dừng lại ở việc trừ lương những ngày nghỉ đó.

3.2. Sự cần thiết, mục tiêu và nguyên tắc của việc hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Sơn Cường.

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

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

Nền kinh tế thị trường hiện nay đang diễn ra cuộc cạnh tranh gay gắt giữa các doanh nghiệp, vì vậy quản lý doanh nghiệp phải tìm mọi cách để chi phí hoạt động là thấp nhất và lợi nhuận là cao nhất. Muốn làm được điều đó thì các doanh nghiệp phải cố gắng tiết kiệm chi phí và hạ thấp giá thành sản phẩm. Một trong những công cụ của hệ thống quản lý kinh tế có chức năng cung cấp thông tin, kiểm tra giám sát các hoạt động kinh tế của doanh nghiệp là kế toán. Vì vậy hoàn thiện công tác kế toán luôn là mối ưu tiên hàng đầu của các doanh nghiệp.

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

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

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

trích theo lương

Tiền lương trở thành công cụ, động lực thúc đẩy sản xuất kinh doanh phát triển, kích thích người lao động làm việc có hiệu quả cao nhất.

Tiền lương phải đảm bảo cho người lao động thỏa mãn các nhu cầu tối thiểu trong đời sống hàng ngày và từng bước nâng cao đời sống của họ.

Cung cấp thông tin rõ ràng, dễ hiểu cho người lao động và các đối tượng quan tâm khác.

Phát huy vai trò chủ động, sáng tạo, trách nhiệm của người lao động cũng như người sử dụng lao động.

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

Hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương phải tuân thủ các điều khoản được quy định trong Bộ luật Lao động, các chính sách, chế độ tiền lương do Nhà nước ban hành.

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

3.3. Một số biện pháp hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương nhằm tăng cường quản lý chi phí tại công ty TNHH Sơn Cường.

3.3.1 Hoàn thiện hệ thống sổ chi tiết cho TK 334 và TK 338

Hiện nay công ty không mở sổ chi tiết cho TK 334 và TK 338. Việc này làm cho việc theo dõi rất khó khăn và khi cần kiểm tra lấy số liệu cũng rất rắc rối, lại phải tính toán và chia ra mới ra được số liệu của từng khoản.

Việc mở sổ chi tiết cho TK 334 và TK 338 sẽ giúp cho công tác hạch toán được kịp thời, chính xác làm căn cứ để so sánh, đối chiếu sổ sách, thuận lợi cho việc theo dõi chi phí tiền lương của từng bộ phận theo từng tháng. Đồng thời, việc mở sổ theo dõi các TK 3382, 3383, 3384 và 3389 là căn cứ quan trọng để

lập sổ tổng hợp chi tiết vào cuối tháng và đối chiếu với sổ cái, giúp cho việc hạch toán chi phí tiền lương chính xác hơn.

Sau đây em xin tổng hợp lại các khoản trích theo lương và lập sổ chi tiết và bảng tổng hợp chi tiết cho TK 334, TK 338 tháng 12/2015 tại công ty TNHH Sơn Cường.

Tính lương phải trả cho công nhân viên

Nợ TK 154 : 241.507.000

Nợ TK 642 : 47.885.000

Có TK 334 : 289.392.000

Các khoản trích theo lương tính vào chi phí

Nợ TK 154 : 16.238.320

Nợ TK 642 : 10.070.760

Có TK 3382 : 2.506.840

Có TK 3383 : 19.474.560

Có TK 3384: 3.245.760

Có TK 3389 : 1.081.920

Trích lập các loại bảo hiểm trừ vào lương CNV

Nợ TK 334 : 11.360.160

Có TK 3383: 8.655.360

Có TK 3384: 1.622.880

Có TK 3389: 1.081.920

Biểu số 18

Đơn vị: Công ty TNHH Sơn Cường

Địa chỉ: Số 1-Thọ Xuân –Tt Núi Đồi

Kiến Thụy-Hải Phòng

Mẫu số S20-DNN

(Ban hành theo QĐ số 48/2006QĐ-BTC
ngày 14/9/2006 của Bộ trưởng BTC)**SỔ CHI TIẾT**

Tài khoản 3382- kinh phí công đoàn

NTGS	Chứng từ		Diễn giải	TKĐƯ	Số phát sinh		Số dư	
	Số hiệu	NT			Nợ	Có	Nợ	Có
			Số dư đầu kỳ					
			...					
	41/12	31/12	Các khoản trích theo lương tính vào BPTC	154		957.700		
	41/12	31/12	Các khoản trích theo lương tính vào CPQLKD	642		1.549.140		
			...					
			Cộng số phát sinh		25.559.615	25.559.615		
			Số dư cuối kỳ					

Ngày 31 tháng 12 năm 2015

Người lập biểu

Kế toán trưởng

Giám đốc

Biểu số 19

Đơn vị: Công ty TNHH Sơn Cường
 Địa chỉ: Số 1-Thọ Xuân –Tt Núi Đồi
 Kiến Thụy-Hải Phòng

Mẫu số S20-DNN
 (Ban hành theo QĐ số 48/2006QĐ-BTC
 ngày 14/9/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CHI TIẾT

Tài khoản 3383- bảo hiểm xã hội

NTGS	Chứng từ		Diễn giải	TKĐƯ'	Số phát sinh		Số dư	
	Số hiệu	NT			Nợ	Có	Nợ	Có
			Số dư đầu kỳ					
			...					
	41/12	31/12	Các khoản trích theo lương tính vào BPTC	154		12.018.420		
	41/12	31/12	Các khoản trích theo lương tính vào CPQLKD	642		7.456.140		
	41/12	31/12	Các khoản trích theo lương trừ vào lương	334		8.655.360		
			...					
			Cộng số phát sinh		337.324.040	337.324.040		
			Số dư cuối kỳ					

Ngày 31 tháng 12 năm 2015

Người lập biểu

Kế toán trưởng

Giám đốc

Biểu số 20

Đơn vị: Công ty TNHH Sơn Cường

Địa chỉ: Số 1-Thọ Xuân –Tt Núi Đồi

Kiến Thụy-Hải Phòng

Mẫu số S20-DNN

(Ban hành theo QĐ số 48/2006QĐ-BTC
ngày 14/9/2006 của Bộ trưởng BTC)**SỔ CHI TIẾT**

Tài khoản 3384- bảo hiểm y tế

NTGS	Chứng từ		Diễn giải	TKĐƯ	Số phát sinh		Số dư	
	Số hiệu	NT			Nợ	Có	Nợ	Có
			Số dư đầu kỳ					
			...					
	41/12	31/12	Các khoản trích theo lương tính vào BPTC	154		2.003.070		
	41/12	31/12	Các khoản trích theo lương tính vào CPQLKD	642		1.242.690		
	41/12	31/12	Các khoản trích theo lương trừ vào lương	334		1.622.880		
			...					
			Cộng số phát sinh		60.323.700	60.323.700		
			Số dư cuối kỳ					

Ngày 31 tháng 12 năm 2015

Người lập biểu

Kế toán trưởng

Giám đốc

Biểu số 21

Đơn vị: Công ty TNHH Sơn Cường

Địa chỉ: Số 1-Thọ Xuân –Tt Núi Đồi

Kiến Thụy-Hải Phòng

Mẫu số S20-DNN

(Ban hành theo QĐ số 48/2006QĐ-BTC
ngày 14/9/2006 của Bộ trưởng BTC)**SỔ CHI TIẾT**

Tài khoản 3389- bảo hiểm thất nghiệp

NTGS	Chứng từ		Diễn giải	TKĐƯ	Số phát sinh		Số dư	
	Số hiệu	NT			Nợ	Có	Nợ	Có
			Số dư đầu kỳ					
			...					
	41/12	31/12	Các khoản trích theo lương tính vào BPTC	154		667.690		
	41/12	31/12	Các khoản trích theo lương tính vào CPQLKD	642		414.230		
	41/12	31/12	Các khoản trích theo lương trừ vào lương	334		1.081.920		
			...					
			Cộng số phát sinh		25.437.386	25.437.386		
			Số dư cuối kỳ					

Ngày 31 tháng 12 năm 2015

Người lập biểu

Kế toán trưởng

Giám đốc

3.3.2 . Áp dụng tính lương cho người lao động theo Nghị định 122/2015/NĐ-CP ngày 14/11/2015 của Chính phủ

Căn cứ để tính mức lương cơ bản là dựa vào mức lương tối thiểu vùng:

Từ ngày 01/01/2016 theo Nghị định 122/2015/NĐ-CP quy định mức lương tối thiểu vùng mới nhất như sau:

- **Vùng I: 3.500.000 đồng/tháng**
- **Vùng II : 3.100.000 đồng/tháng**
- **Vùng III: 2.700.000 đồng/tháng**
- **Vùng IV: 2.400.000 đồng/tháng**

Cách tính lương cơ bản theo mức lương tối thiểu vùng như sau:

Mức lương tối thiểu vùng là cơ sở để doanh nghiệp và người lao động thỏa thuận tiền lương bảo đảm mức tiền lương tính theo tháng trả cho người lao động chưa qua đào tạo làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường, bảo đảm đủ thời giờ làm việc bình thường trong tháng và hoàn thành định mức lao động hoặc công việc đã thỏa thuận không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng.

Mức lương thấp nhất trả cho người lao động đã qua học nghề (kể cả lao động do doanh nghiệp tự dạy nghề) phải cao hơn ít nhất **7%** so với mức lương tối thiểu vùng.

Mức lương tham gia đóng BHXH được thực hiện theo quy định luật BHXH số 58/2014/QH13:

Từ ngày 01/01/2016 tiền lương tháng đóng BHXH là mức lương và phụ cấp lương theo quy định của pháp luật.

Cụ thể các khoản tiền lương và phụ cấp phải tính vào để đóng bảo hiểm được Bộ Lao động- Thương binh và xã hội hướng dẫn tại Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH quy định mức lương và các khoản phụ cấp đóng BHXH.

Theo đó, tiền lương đóng BHXH đối với người lao động đóng BHXH theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định được quy định như sau:

Từ ngày 01/01/2016 đến ngày 31/12/2017, tiền lương tháng đóng BHXH là mức lương và phụ cấp lương theo quy định tại Khoản 1 và Điểm a Khoản 2 Điều 4 của Thông tư 47/2015/TT- BLĐTBXH

- Mức lương tháng đóng BHXH bắt buộc quy định tại Khoản này không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng tại thời điểm đóng(*Mức lương tối*

thiếu vùng năm 2016 được thực hiện theo Nghị định 122/2015/NĐ-CP ban hành ngày 14/11/2015(có hiệu lực từ 01/01/2016)

- Người lao động đã qua học nghề thì lương đóng BHXH bắt buộc phải cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu vùng, làm việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thì cộng thêm 5%.
- Các khoản phụ cấp lương phải đóng BHXH bắt buộc như phụ cấp chức vụ, chức danh; phụ cấp trách nhiệm; phụ cấp nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; phụ cấp thâm niên; phụ cấp khu vực; phụ cấp lưu động; phụ cấp thu hút và các khoản phụ cấp có tính chất tương tự.
- Các khoản phụ cấp, trợ cấp, hỗ trợ không phải cộng vào để tham gia BHXH bắt buộc bao gồm các khoản chế độ và phúc lợi khác, như tiền thưởng, thưởng sáng kiến; tiền ăn giữa ca; các khoản hỗ trợ xăng xe, điện thoại, đi lại, tiền nhà ở, tiền giữ trẻ, nuôi con nhỏ; hỗ trợ người lao động có thân nhân bị chết, người lao động có người thân kết hôn, sinh nhật của người lao động, người lao động gặp hoàn cảnh khó khăn, khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các khoản hỗ trợ, trợ cấp khác thì ghi thành mục riêng trong hợp đồng lao động theo khoản 11 Điều 14 Nghị định số 05//2015/NĐ-CP.

3.3.3. Áp dụng phần mềm hỗ trợ công tác hạch toán kế toán

Kinh tế ngày càng phát triển và khoa học càng được ứng dụng nhiều trong công việc đặc biệt trong công tác kế toán để làm giảm bớt khối lượng công việc cho con người. Đặc biệt công ty cũng cần phải có những thông tin chính xác để ra quyết định đúng đắn để đảm bảo nhu cầu cạnh tranh gay gắt đang diễn ra trên thị trường. Bên cạnh đó công nghệ thông tin rất phát triển góp một phần không nhỏ cho công tác quản lý.

Vì vậy để đáp ứng nhu cầu thời đại và yêu cầu công việc công ty nên sử dụng phần mềm kế toán máy thay vì làm kế toán trên bảng tính Excel. Việc áp dụng phần mềm kế toán mang lại cho doanh nghiệp rất nhiều tiện lợi và đặc biệt là giảm khối lượng công việc, áp lực cho nhân viên kế toán. Bên cạnh đó, việc áp dụng phần mềm kế toán giúp cho việc tính toán một cách nhanh chóng và chính xác hơn, giúp cho việc quản lý chi phí kịp thời và chính xác.

Việc sử dụng phần mềm cũng khá đơn giản không phức tạp trong tính toán.

Khi áp dụng phần mềm ta được rất nhiều tiện lợi, có nghiệp vụ kinh tế phát sinh

kế toán chỉ cần mở phần mềm, hệ thống đã được cài đặt sẵn và nhập số liệu vào sau đó hệ thống sẽ tự chạy chi tiết các số liệu vào sổ sách có liên quan. Các kế toán có thể xem nghiệp vụ có chính xác hay không khi xem các sổ sách liên quan. Bên cạnh đó khi phát hiện những sai sót kế toán có thể sửa chữa trực tiếp được mà không cần ghi thêm bút toán nào. Cuối tháng hệ thống sẽ tự động khoá sổ cuối tháng và chuyển tiếp số liệu sang tháng tiếp theo. Hệ thống cũng tự cập nhật vào các báo cáo tài chính và lưu trữ sổ sách.

Sử dụng phần mềm kế toán có rất nhiều lợi ích cho doanh nghiệp. Với chi phí ban đầu chỉ ra dưới 10 triệu, doanh nghiệp có thể sở hữu những phần mềm tốt và dễ sử dụng, đơn giản và phù hợp với các chế độ kế toán tại Việt Nam. Việc sử dụng phần mềm cũng hết sức đơn giản với sự trợ giúp của các nhân viên thuộc đơn vị bán phần mềm. Chi phí đào tạo nhân viên là không đáng kể vì các phần mềm phần lớn là dễ sử dụng và bản thân kế toán của doanh nghiệp đã tiếp xúc và làm việc với máy vi tính nhiều nên vấn đề tiếp thu cách sử dụng phần mềm cũng rất nhanh chóng.

Tại công ty TNHH Sơn Cường, với số lượng công việc tương đối nhiều, số lượng nhân viên kế toán ít nên việc áp dụng phần mềm là rất phù hợp. Khi đó, việc tính toán và hạch toán các nghiệp vụ cũng chính xác và nhanh chóng hơn, giảm bớt áp lực cho nhân viên. Đối với kế toán trưởng, có thể tiết kiệm thời gian trong việc đối chiếu, tổng hợp số liệu, sổ sách. Đối với ban lãnh đạo, có thể quản lý đầy đủ các thông tin tài chính phục vụ cho việc điều chỉnh các hoạt động sản xuất kinh doanh một cách kịp thời và hiệu quả. Bên cạnh đó còn tiết kiệm được nhân lực, chi phí và tăng cường tính chuyên nghiệp của đội ngũ nhân viên.

Để sử dụng phần mềm kế toán hiệu quả hơn, doanh nghiệp cần xem xét các vấn đề như sau:

- Lựa chọn được phần mềm kế toán phù hợp với đặc điểm kinh doanh của doanh nghiệp đồng thời lưu ý các vấn đề mà doanh nghiệp gặp phải.
- Xác định rõ đối tượng cần quản lý.
- Nhân viên sử dụng phần mềm phải nắm rõ được đặc điểm và cách sử dụng phần mềm.

Hiện nay trên thị trường có rất nhiều phần mềm kế toán như MISA, Fast Accounting, VietSun, METADATA,... với chi phí mua bản quyền là tương đối rẻ nên doanh nghiệp nên xem xét và lựa chọn một phần mềm phù hợp để giảm tải bớt những rủi ro của công tác kế toán thủ công. Với việc thay đổi về nhu cầu

quản lý tài chính của công ty, hoàn toàn có thể nâng cấp lên phiên bản tốt hơn hay mở rộng quy mô ứng dụng. Phần mềm kế toán giúp tối ưu hóa quá trình kinh doanh để có thể quản lý một cách đơn giản và dễ dàng hơn. Hơn nữa, nó dễ dàng chia sẻ dữ liệu cho các chương trình kinh doanh khác và thực hiện các báo cáo phục vụ cho kinh doanh. Bên cạnh đó còn giúp quản lý các đầu mục chi phí một cách hợp lý.. Từ đó, giúp tiết kiệm chi phí và nâng cao hiệu quả cho công ty.

Ví dụ phần mềm kế toán MISA.NET



Phần mềm kế toán MISA SME.NET gồm 13 phân hệ, được thiết kế dành cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ, với mục tiêu giúp doanh nghiệp không cần đầu tư nhiều chi phí, không cần hiểu biết nhiều về tin học và kế toán mà vẫn có thể sở hữu và làm chủ được hệ thống phần mềm kế toán, quản lý mọi nghiệp vụ kinh tế phát sinh của mình. Với MISA SME.NET doanh nghiệp có thể kiểm soát được số liệu trực tuyến tại bất cứ đâu, bất cứ khi nào thông qua Internet.

Hoặc như công ty có thể sử dụng phần mềm kế toán trong lĩnh vực xây lắp và xây dựng công trình như Phần mềm quản trị Tài chính Kế toán AMIS.VN.

Đây là phần mềm kế toán online theo công nghệ điện toán đám mây, người dùng có thể sử dụng mọi lúc, mọi nơi, trên mọi thiết bị qua Internet. Phần mềm này làm thỏa mãn các nghiệp vụ đặc thù của doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực xây lắp và xây dựng công trình như: quản lý giá thành theo công trình, quản lý hàng tồn kho, quản lý công nợ theo công trình, hợp đồng, ...



KẾT LUẬN

Trong nền kinh tế thị trường, sử dụng có hiệu quả lao động là yếu tố quan trọng quyết định sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp. Để kích thích người lao động làm việc tích cực, mọi doanh nghiệp đều phải quán triệt nguyên tắc đảm bảo công bằng trong việc hạch toán tiền lương, việc tính đúng, tính đủ tiền lương là vấn đề mà không chỉ doanh nghiệp mà người lao động rất quan tâm.

Thực tế ở công ty TNHH Sơn Cường cho thấy công ty đã và đang vận dụng chế độ lương hiện hành của nhà nước có bổ sung theo thực tế của doanh nghiệp khá hiệu quả.

Tuy nhiên, tiền lương thực tế còn phụ thuộc rất nhiều vào yếu tố khác, các yếu tố này không cố định vì vậy công tác kế toán tiền lương của công ty cũng không tránh khỏi những điều bất cập.

Song em hy vọng rằng với sự năng động và tinh thần làm việc không mệt mỏi của cán bộ công nhân viên công ty thì sai sót chỉ là tạm thời.

Trong quá trình thực tập tại công ty TNHH Sơn Cường với thời gian không đủ dài, kinh nghiệm thực tế cũng như trình độ bản thân còn nhiều hạn chế. Vì vậy bài viết chưa thể hiện đầy đủ các vấn đề liên quan đến công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của công ty. Qua đề tài này em chỉ muốn đề cập đến một số phương pháp hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty với mục đích góp phần phản ánh và tính toán chính xác tiền lương và các khoản trích theo lương, đồng thời phát huy hơn nữa tác dụng tích cực chế độ hạch toán kinh tế trong điều kiện kinh doanh theo cơ chế thị trường, góp phần giúp công ty phát triển một cách bền vững.

Em xin chân thành cảm ơn sự hướng dẫn tận tình của cô giáo thạc sĩ Trần Thị Thanh Thảo cùng với ban lãnh đạo công ty cùng toàn bộ các anh chị phòng kế toán đã giúp đỡ em hoàn thành bài viết này.

Em rất mong nhận được sự góp ý, chỉ bảo của các thầy cô, các bạn để hoàn thiện những hiểu biết và kê toán.

Em xin chân thành cảm ơn!

Hải phòng ngày 05 tháng 07 năm 2016