

**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 : Phạm Thị Duyên
Giảng viên hướng dẫn : Th.S 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 CỔ PHẦN
ĐẦU TƯ VÀ DỊCH VỤ VĨNH AN**

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

**Sinh viên : Phạm Thị Duyên
Giảng viên hướng dẫn: Th.S 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: Phạm Thị Duyên

Mã SV: 1212401005

Lớp: QT1602K

Ngành: Kế toán - Kiểm toán

Tên đề tài: Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích
theo lương tại công ty cổ phần đầu tư và dịch vụ Vĩnh An

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).

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. Địa điểm thực tập tốt nghiệp.

.....

.....

.....

CÁN BỘ HƯỚNG DẪN ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Người hướng dẫn thứ nhất:

Họ và tên:.....

Học hàm, học vị:.....

Cơ quan công tác:.....

Nội dung hướng dẫn:.....

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 09 tháng 7 năm 2016

Đã nhận nhiệm vụ ĐTTN

Sinh viên

Đã giao nhiệm vụ ĐTTN

Người hướng dẫn

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:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

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...):

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

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

.....
.....
.....

Hải Phòng, ngày ... tháng ... 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 Bản chất của tiền lương	4
1.1.1.5 Nguyên tắc trả lương	5
1.1.2 Các hình thức trả lương	6
1.1.2.1 Trả lương theo thời gian:	6
1.1.2.2 Hình thức trả lương khoán.....	7
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 xã hội (BHXH).....	10
1.1.3.3 Bảo hiểm y tế (BHYT)	11
1.1.3.4 Quỹ kinh phí công đoàn (KPCĐ)	11
1.1.3.5 Quỹ bảo hiểm thất nghiệp (BHTN).....	12
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	13
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	14
1.2.2 Chứng từ, tài khoản kế toán sử dụng.....	14
1.2.2.1 Chứng từ sử dụng	14
1.2.2.2 Tài khoản kế toán sử dụng.....	15
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
1.2.2.3.2 Sơ đồ hạch toán	21
1.2.3 Hệ thống sổ sách sử dụng trong kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.....	22
1.2.3.1 Hình thức nhật ký- sổ cái.....	22
1.2.3.2 Hình thức chứng từ ghi sổ	22
1.2.3.3 Hình thức nhật ký- chứng từ.....	22
1.2.3.4 Hình thức kế toán máy.....	23
1.2.3.5 Hình thức nhật ký chung	23
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ VÀ DỊCH VỤ VĨNH AN	24
2.1 Tổng quan về công ty Cổ phần đầu tư và dịch vụ Vĩnh An.....	24
2.1.1 Quá trình hình thành và phát triển của công ty	24
2.1.2 Ngành nghề kinh doanh	25
2.1.3 Cơ cấu tổ chức bộ máy của công ty Cổ phần đầu tư và dịch vụ Vĩnh An.	26
2.1.4 Đặc điểm bộ máy kế toán của công ty	29
2.1.5 Hình thức kế toán tại công ty Cổ phần đầu tư và dịch vụ Vĩnh An.....	31
2.1.6 Kết quả hoạt động kinh doanh của công ty năm 2013 và năm 2014	32
2.2 Thực trạng kế toán tiền lương tại công ty Cổ phần đầu tư và dịch vụ Vĩnh An	34
2.2.1 Phương pháp quản lý lao động và tiền lương tại công ty	34
2.2.2 Các hình thức và cách tính lương tại công ty.....	35
2.2.3 Tình hình trích nộp và chi trả các khoản trợ cấp BHXH, BHYT, BHTN tại công ty	42
2.3 Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần đầu tư và dịch vụ Vĩnh An	42
2.3.1 Tổ chức chứng từ và tài khoản, sổ sách kế toán sử dụng hạch toán lao động tiền lương.....	42
2.3.1.1.Các chứng từ được sử dụng trong hạch toán	42
2.3.1.2 Tài khoản kế toán sử dụng	43
2.3.1.3 Sổ sách sử dụng.....	43
2.3.2 Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.....	44
2.3.2.1 Trình tự ghi sổ kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty.....	44

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ VÀ DỊCH VỤ VĨNH AN	55
3.1 Đánh giá thực trạng tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần đầu tư và dịch vụ Vĩnh An.....	55
3.1.1 Nhận xét chung về công tác kế toán tại công ty.....	55
3.1.2 Nhận xét về công tác hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần đầu tư và dịch vụ Vĩnh An	56
3.2 Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần đầu tư và dịch vụ Vĩnh An.....	58
3.3 Điều kiện thực hiện các giải pháp.....	68
KẾT LUẬN	70

LỜI MỞ ĐẦU

Sự đổi mới cơ chế quản lý đòi hỏi nền tài chính quốc gia phải được tiếp tục đổi mới một cách hoàn thiện nhằm tạo ra sự ổn định của môi trường kinh tế. Tổng thể của doanh nghiệp và giải pháp tiền tệ, tài chính không chỉ có nhiệm vụ khai thác nguồn lực tài chính, tăng thu nhập, tăng trưởng kinh tế, mà còn phải quản lý và sử dụng có hiệu quả mọi nguồn lực. Hạch toán công tác kế toán là bộ phận cấu thành quan trọng hệ thống công cụ quản lý kinh tế, tài chính, có vai trò tích cực trong quản lý điều hành và kiểm soát các hoạt động kinh tế với tư cách là công cụ quản lý kinh tế. Tiền lương là một lĩnh vực gắn liền với hoạt động kinh tế. Chính sách tiền lương được vận dụng linh hoạt ở mỗi doanh nghiệp, phụ thuộc vào đặc điểm của tổ chức quản lý, tổ chức quản lý kinh doanh và tính chất công việc. Tiền lương có vai trò là đòn bẩy kinh tế, tác động trực tiếp đến người lao động. Chi phí nhân công chiếm tỷ trọng đối lớn trong tổng số chi phí của doanh nghiệp. Chi phí nhân công với tư cách là biểu hiện giá trị sức lao động: phản ánh các khoản chi ra của doanh nghiệp về lao động trong cấu thành chi phí sản xuất kinh doanh, là yếu tố tổng hòa các mối quan hệ giữa lợi ích của người lao động với lợi ích của doanh nghiệp.

Từ nhiều năm nay, Đảng và Nhà nước ta đã nghiêm túc xây dựng và không ngừng đổi mới về chế độ tiền lương và thu nhập của người lao động cũng như chế độ về BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ và năm 2009 luật BHTN có hiệu lực. Mục đích của sự đổi mới là giúp nâng cao đời sống cho người lao động.

Có thể nói rằng, kế toán tiền lương có vai trò đặc biệt cần thiết và quan trọng đối với hoạt động sản xuất kinh doanh nói chung và tài chính của doanh nghiệp nói riêng. Nhận thức được tầm quan trọng đó cũng như sự giúp đỡ nhiệt tình của các anh chị kế toán phòng kế toán của công ty “Cổ phần đầu tư và dịch vụ Vĩnh An” trong thời gian thực tập tại đây và đặc biệt là sự chỉ bảo tận tình của cô giáo Thạc sĩ Trần Thị Thanh Thảo đã giúp em nghiên cứu sâu đề tài “hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần đầu tư và dịch vụ Vĩnh An”.

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 Cổ phần đầu tư và dịch vụ Vĩnh An

Chương 3: Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần đầu tư và dịch vụ Vĩnh An

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

Để tiến hành hoạt động sản xuất kinh doanh cần phải có 3 yếu tố cơ bản: tư liệu lao động, đối tượng lao động và lao động. Trong đó lao động có yếu tố tính chất quyết định.

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

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

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

Tiền lương có vai trò quản lý 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 có phương pháp quản lý lao động để nâng cao chất lượng lao động nhằm tiết kiệm chi phí, hạ giá thành sản phẩm, giảm chi phí nhân công trên một sản phẩm.

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

Đối với 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 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.

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,...

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 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, 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 giữa

người sử dụng lao động và người lao động, các 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 trong khung bộ Luật lao động. 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.

1.1.1.5 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 thì tiền lương sẽ 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 độ tuổi, 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.

1.1.2 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 năm 2012 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 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:

$$\text{Lương tháng} = \text{Ltt} * (\text{HCb} + \text{Hpc})$$

Trong đó:

- Ltt: là mức lương tối thiểu
- Hcb: Hệ số thang bậc lương của từng người ($\text{Hcb} \geq 1$)
- Hpc: Hệ số các khoản phụ cấp

Tiền lương tháng

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

* *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.

1.1.2.2 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.

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.

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.

$$\text{Tiền lương khoán} = \text{Đơn giá khoán} * \text{khối lượng công việc}$$

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.

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 suất 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 quản lý 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 các điều kiện 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 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.

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

$$L = \text{ĐG} * Q$$

Trong đó:

- ĐG: Đơn giá tiền lương
- Q: Mức sản lượng thực tế

- L: Lương tính theo sản phẩm

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 suất chất lượng sản phẩm của họ.

Nhược điểm :

Người lao động hay quan tâm đến số lượng sản phẩm nhưng 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.

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

1.1.3.1 Quỹ tiền lương trong doanh nghiệp

Là tổng 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.

Theo quy định của Bộ luật Lao động quy định “ Nơi sử dụng lao động từ 10 người trở lên thì người lao động phải lập sổ lao động, sổ lương, sổ BHXH”.

- 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, phục vụ 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.

- 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 công sức của người lao động 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 thường 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.

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 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 đóng 18% trên tổng quỹ lương và được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh.
- Người lao động phải đóng 8% trên tổng tiền lương của họ 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 phố. Chậm nhất là ngày cuối tháng đồng thời với việc trả lương, doanh nghiệp trích nộp BHXH.

Cuối mỗi quý, doanh nghiệp cùng các cơ quan BHXH đối chiếu với danh sách trả lương và quỹ tiền lương thực hiện 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, nộp nợ và nộp lãi theo mức lãi suất cho vay của ngân hàng.

1.1.3.3 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 BHYT được nộp lên cơ quan chuyên môn (thường dưới hình thức mua BHYT) 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 người lao động, 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.

1.1.3.4 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.

Tại Điều 1 Luật Công đoàn năm 2012 đã nói “ 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”.

Kinh phí Công đoàn do cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp đóng, mức đóng bằng 2% trên quỹ tiền lương để làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động (theo khoản 2 Điều 26, Luật Công đoàn năm 2012) và được hạch toán vào chi phí sản xuất kinh doanh.

1.1.3.5 Quỹ bảo hiểm thất nghiệp (BHTN)

Là khoản tiền do người lao động và người sử dụng lao động đóng góp cộng 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.

Theo Luật Việc làm năm 2013 Quỹ BHTN được hình thành từ các nguồn:

- Từ người lao động: người lao động góp 1% tiền lương tháng.
- Từ người sử dụng lao động: DN đóng 1% Quỹ tiền lương tháng của những người lao động đang tham gia BHTN trong doanh nghiệp, được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh.
- Nhà nước hỗ trợ: Nhà nước hỗ trợ tối đa bằng 1% quỹ tiền lương đóng bảo hiểm thất nghiệp của người lao động tham gia đóng bảo hiểm thất nghiệp

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 Luật Việc làm năm 2013.

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, BHTN, KPCĐ.

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 tiền lương nghỉ phép của công nhân hàng tháng

Hằng năm người lao động được nghỉ phép tối thiểu từ 12 đến 15 (tùy thuộc vào mức độ nặng nhọc của công việc và cứ 5 năm làm việc được hưởng thêm 1 ngày nghỉ phép) tiền lương nghỉ phép người lao động được 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.

$$\begin{array}{l} \text{Mức trích trước tiền lương} \\ \text{nghỉ phép kế hoạch của công} \\ \text{nhân trực tiếp sản xuất} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Tiền lương thực tế phải} \\ \text{trả công nhân trực tiếp} \\ \text{sản xuất sp} \end{array} * \begin{array}{l} \text{Tỷ lệ trích} \\ \text{trước} \end{array}$$

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

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 tiền 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 đóng BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ 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 đóng BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ cho người lao động.

Các khoản thanh toán lương, thanh toán BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ, 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

TK3386- 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

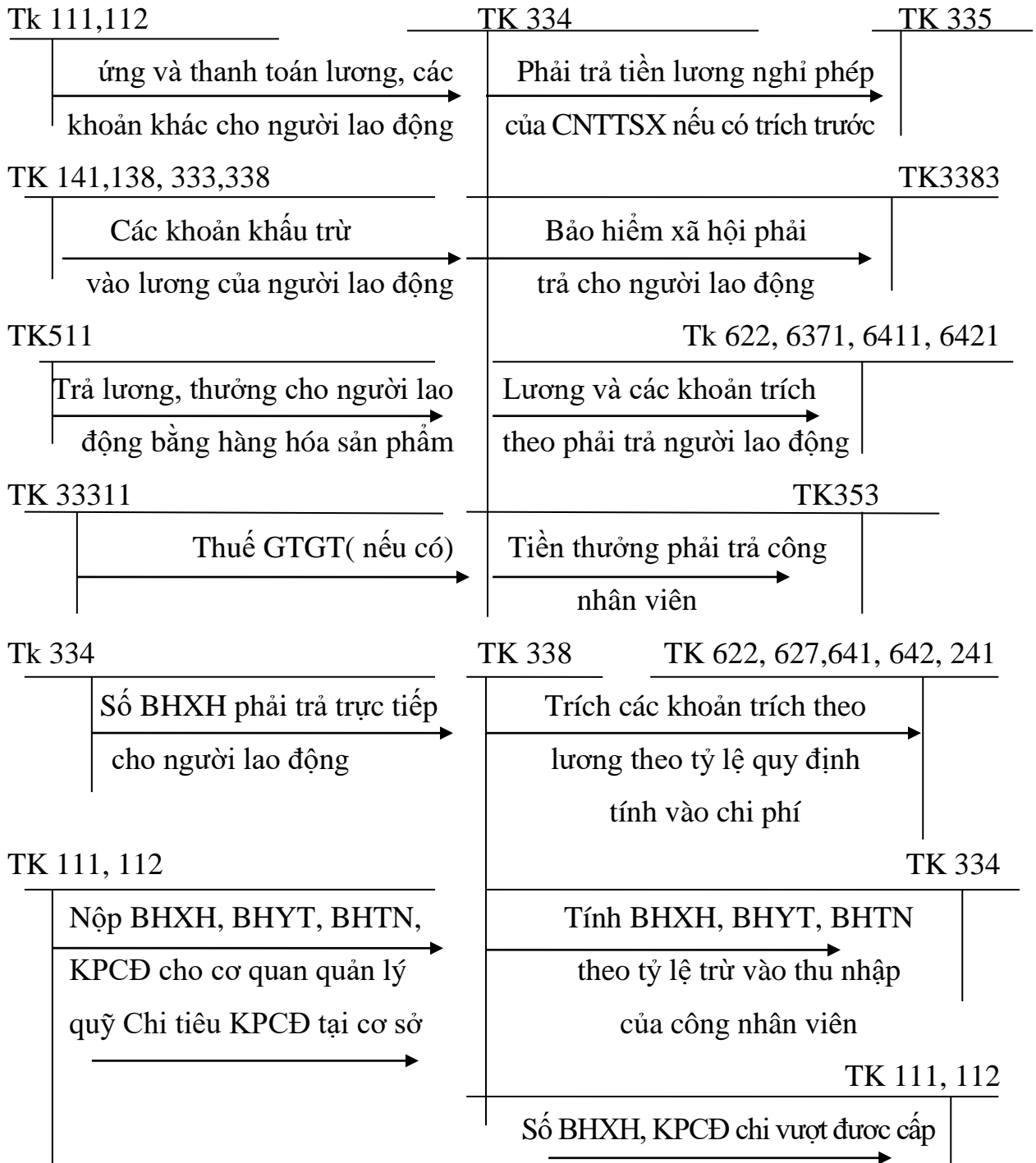
Chi tiêu KPCĐ để lại doanh nghiệp

Nợ TK 3382

Có TK111, 112

Sơ đồ hạch toán

Sơ đồ 1: Hạch toán các khoản phải trả người lao động



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 doanh nghiệp 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 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...

1.2.3.2 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...

1.2.3.3 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 về 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.

1.2.3.4 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

Các loại ghi sổ của hình thức này

- 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
CỔ PHẦN ĐẦU TƯ VÀ DỊCH VỤ VĨNH AN

2.1 Tổng quan về công ty Cổ phần đầu tư và dịch vụ Vĩnh An

2.1.1 Quá trình hình thành và phát triển của công ty

Công ty Cổ Phần và Dịch vụ Vĩnh An được thành lập từ 2009 với hơn 80 công nhân viên chức, với mục tiêu trở thành nhà máy chế biến gỗ đáng tin cậy với chất lượng và dịch vụ hàng đầu Việt Nam. Vĩnh An JSC đã xây dựng nhà máy của mình tại TP Hải Phòng theo dây chuyền công nghệ xử lý và chế biến gỗ của Nhật Bản, đồng thời xúc tiến hợp tác liên doanh với công ty tại Lào, Đan Mạch, Indonesia... nhằm cung ứng tới khách hàng mọi nhu cầu về gỗ với chất lượng cao.



Với diện tích nhà máy rộng trên 11000m², máy móc và dây chuyền sản xuất hiện đại nhập từ Nhật, Đức và Đài Loan, hệ thống lò sấy tự động, đội ngũ công nhân nhiều kinh nghiệm trẻ trung năng động, đội ngũ cán bộ có trình độ chuyên môn cao kết hợp với các chuyên gia ngoài tạo lên một tập thể nhân sự đoàn kết, chuyên nghiệp và làm việc với hiệu quả cao.

Với mục tiêu đưa tới cho khách hàng các sản phẩm phù hợp và hiệu quả nhất, Vĩnh An không ngừng vận dụng các kỹ thuật chế biến mới để đưa ra các sản phẩm gỗ tự nhiên tiết kiệm với giá thành hợp lý và chất lượng luôn được đảm bảo.



Là một trong những nhà máy sản xuất và chế biến gỗ hàng đầu phía bắc Việt Nam. Diện tích kho chứa 300m³, chủng loại phong phú với các dòng sản phẩm gỗ có nguồn gốc từ Châu Âu như: gỗ sồi, gỗ Óc chó, gỗ Thông và các loại gỗ nhiệt đới như gỗ Hương, gỗ Chò, gỗ Chôi, gỗ Téch..., chúng tôi luôn đáp ứng tối ưu các đơn hàng của khách hàng.

Tên công ty: Công ty Cổ phần Đầu tư và Dịch vụ Vĩnh An

Địa chỉ trụ sở chính: CN02 cụm công nghiệp Tân Liên- Vĩnh Bảo- Hải Phòng

Điện thoại: 0313 899 669

Fax: 0313 899 179

Mã số thuế: 0201007213

2.1.2 Ngành nghề kinh doanh

- Chế biến gỗ nguyên liệu phục vụ ngành xây dựng
- Sản xuất ván lát sàn gỗ tự nhiên
- Sản xuất nội thất từ gỗ tự nhiên
- Sản xuất cửa gỗ tự nhiên , gỗ công nghiệp
- Sản xuất nội thất (tủ bếp, tủ quần áo, trang bị phòng ngủ...) từ gỗ công nghiệp
- Thiết kế sản xuất , thi công các đồ gỗ nội ngoại thất cho công trình xây dựng và dân dụng.

2.1.3 Cơ cấu tổ chức bộ máy của công ty Cổ phần đầu tư và dịch vụ Vĩnh An

Sơ đồ 2.1: bộ máy quản lý của công ty



Chức năng nhiệm vụ của từng bộ phận:

Hội đồng quản trị:

- Quyết định chiến lược, kế hoạch phát triển trung hạn và kế hoạch kinh doanh hằng năm của công ty;
- Bổ nhiệm, miễn nhiệm, cách chức, ký hợp đồng, chấm dứt hợp đồng đối với Giám đốc và người quản lý quan trọng khác do Điều lệ công ty quy định; quyết định mức lương và lợi ích khác của những người quản lý đó;
- Giám sát, chỉ đạo Giám đốc hoặc Tổng giám đốc và người quản lý khác trong điều hành công việc kinh doanh hằng ngày của công ty.

Giám đốc: Là người điều hành hoạt động hàng ngày của công ty và chịu trách nhiệm trước Hội đồng quản trị về việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ được giao.

- Quyết định về tất cả các vấn đề liên quan đến hoạt động hàng ngày của công ty;

- Tổ chức thực hiện kế hoạch kinh doanh và phương án đầu tư của công ty;
- Kiến nghị phương án bố trí cơ cấu tổ chức, quy chế quản lý nội bộ công ty;
- Bổ nhiệm, miễn nhiệm, cách chức các chức danh quản lý trong công ty;
- Quyết định lương và phụ cấp (nếu có) đối với người lao động trong công ty;

Trợ lý giám đốc

- Là người trợ giúp giám đốc trong những công việc hàng ngày, lo hậu cần cho giám đốc và đối tác trong những chuyến đi công tác, thực hiện nhiệm vụ do giám đốc giao.
- Tham mưu, đóng góp ý kiến cho giám đốc trước khi giám đốc quyết định một vấn đề gì đó.
- Đôi khi là người giải quyết một số việc do giám đốc ủy quyền.

Phó giám đốc:

- Giúp việc cho Giám đốc trong quản lý điều hành các hoạt động của công ty theo sự phân công của Giám đốc;
- Chủ động và tích cực triển khai, thực hiện nhiệm vụ được phân công và chịu trách nhiệm trước Giám đốc về hiệu quả các hoạt động.

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 và khai thác mọi tiềm năng tài chính trong và ngoài doanh nghiệp, nhằm thỏa mãn nhu cầu thường xuyên, nhu cầu tài chính cho nhiệm vụ sản xuất kinh doanh đạt hiệu quả kinh tế kỹ thuật cao nhất. 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 công ty điều chỉnh kịp thời chiến lược kinh doanh nói chung và tài chính của doanh nghiệp nói riêng. 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. Thực hiện chế độ thông tin báo cáo theo quy định của cơ quan chức năng Nhà nước, cấp trên và lãnh đạo doanh nghiệp.

Nhiệm vụ chủ yếu của phòng kế toán:

- 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 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 dự án đầu tư của công ty.
- Nghiên cứu xây dựng quy chế tài chính của công ty, tổ chức thực hiện công tác kế toán, lập báo cáo tài chính, phân tích tài chính, xác định kết quả kinh doanh và tình hình sử dụng vốn và tài sản của công ty.

Phòng kỹ thuật sản xuất:

Chức năng: Là phòng chuyên môn có chức năng sản xuất giúp lãnh đạo làm rõ được quy trình sản xuất cũng như hoạt động của các phân xưởng.

Nhiệm vụ chủ yếu:

- Giám sát hoạt động của các phân xưởng nói chung, cũng như của công nhân nói riêng để biết xem hoạt động đó có tốt hay không, từ đó tìm ra cách quản lý tốt hơn, cách sản xuất tốt nhất, đem lại hiệu quả kinh tế cũng như năng suất cao đảm bảo chất lượng sản phẩm.

Phòng tổ chức hành chính:

Chức năng: Tham mưu cho lãnh đạo công ty trong cách tổ chức bộ máy, tổ chức sản xuất kinh doanh, đổi mới và phát triển doanh nghiệp, lựa chọn bố trí các cán bộ trong công ty, chỉ đạo hướng dẫn 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 ..., bảo vệ chính trị nội bộ, bảo vệ công ty, quân sự tự vệ, công tác bảo hộ lao động, y tế và hành chính quản trị.

Nhiệm vụ chủ yếu của tổ chức hành chính:

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

Phụ trách kinh doanh:

Chức năng: Tham mưu giúp lãnh đạo công ty trong công tác xây dựng kế hoạch và tổ chức triển khai nhiệm vụ sản xuất kinh doanh của công ty. Quản lý hướng dẫn nhiệm vụ kinh doanh của toàn công ty. Quản lý hướng dẫn nhiệm vụ

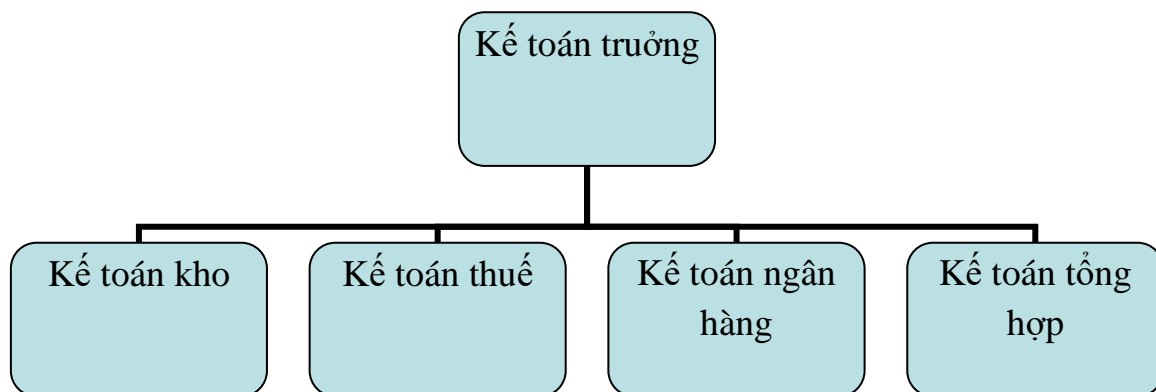
kinh doanh của toàn công ty và tổ chức mạng lưới kinh doanh , quản lý kỹ thuật ngành hàng, chất lượng hàng hóa mà công ty kinh doanh.

Nhiệm vụ chủ yếu:

- Xây dựng kế hoạch sản xuất kinh doanh của công ty. Theo dõi, đôn đốc và kiểm tra thực hiện kế hoạch đã giao trong toàn công ty. Tham mưu giúp lãnh đạo công ty lập kế hoạch kinh doanh cho công ty theo từng tháng, quý, năm phù hợp với nhu cầu thị trường. Quản lý hàng hóa xuất nhập và tồn của công ty.
- Giúp lãnh đạo của công ty quản lý hàng hóa xuất nhập khẩu. Tổ chức các hợp đồng mua bán hàng hóa của công ty. Tổng hợp thông tin kinh tế, giá cả thị trường về các vật tư có liên quan, xây dựng chiến lược thị trường, chính sách đối với khách hàng.

2.1.4 Đặc điểm bộ máy kế toán của công ty

Sơ đồ 2.2: Bộ máy kế toán tại công ty CP đầu tư và dịch vụ Vĩnh An



- ✓ Kế toán trưởng :
 - Người chịu trách nhiệm với BGD về tổ chức chỉ đạo thực hiện công tác kế toán trong công ty. Kế toán trưởng có chức năng nhiệm vụ chỉ đạo chung đối với hoạt động của bộ máy kế toán trong công ty, bao gồm các mối quan hệ tài chính với cơ quan thuế, kiểm toán, lập bảng biểu về tình hình sản xuất kinh doanh của công ty.
 - Thường xuyên tham mưu giúp cho giám đốc thấy rõ mọi hoạt động sản xuất kinh doanh của đơn vị mình.
- ✓ Kế toán kho : Lập chứng từ nhập xuất, chi phí mua hàng, hóa đơn bán hàng và kê khai thuế đầu vào và đầu ra.
 - Hạch toán doanh thu, giá vốn, công nợ.
 - Theo dõi công nợ, lập biên bản xác minh công nợ theo định kỳ

- Tính giá nhập xuất vật tư hàng nhập khẩu, lập phiếu nhập xuất và chuyển cho bộ phận liên quan.
 - Lập báo cáo tồn kho, báo cáo nhập xuất tồn
 - Kiểm soát nhập xuất tồn kho...
 - ✓ Kế toán thuế :
 - Trực tiếp làm việc với cơ quan thuế khi có phát sinh.
 - Kiểm tra đối chiếu hóa đơn GTGT với bảng kê thuế đầu vào, đầu ra
 - Kiểm tra đối chiếu bảng kê khai hồ sơ xuất khẩu.
 - Hàng tháng lập báo cáo tổng hợp thuế GTGT đầu ra của toàn doanh nghiệp...
 - ✓ Kế toán tổng hợp
 - Nộp tiền thuế môn bài
 - Nộp tờ khai thuế
 - Thực hiện các bút toán đầu năm tài chính mới như :
 - Kết chuyển lãi lỗ năm tài chính cũ
 - Hạch toán chi phí thuế môn bài năm tài chính mới
 - Tiến hành thu thập xử lý thông tin , số liệu kế toán, các chứng từ kế toán thông qua các nghiệp vụ kinh tế phát sinh
 - Lập tờ khai hải quan
 - Lập báo cáo tài chính...
 - ✓ Kế toán ngân hàng
 - Kiểm tra tính đúng đắn các nội dung ghi trên séc và viết phiếu thu séc hợp lệ.
 - Lập bảng kê nộp séc, trình ký, đóng dấu để nộp ra ngân hàng.
 - Lập hồ sơ bảo lãnh tại các ngân hàng,
 - Chuyển hồ sơ cho kế toán trưởng và chủ tài khoản ký.
 - Chuẩn bị hồ sơ mở L/C
 - Kiểm tra giấy báo nợ, giấy báo có, báo vay, báo trả vay của ngân hàng...
- Nhận xét :** Cơ cấu tổ chức 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 với công việc của mình.

2.1.5 Hình thức kế toán tại công ty Cổ phần đầu tư và dịch vụ Vĩnh An

**Hình thức kế toán của công ty*

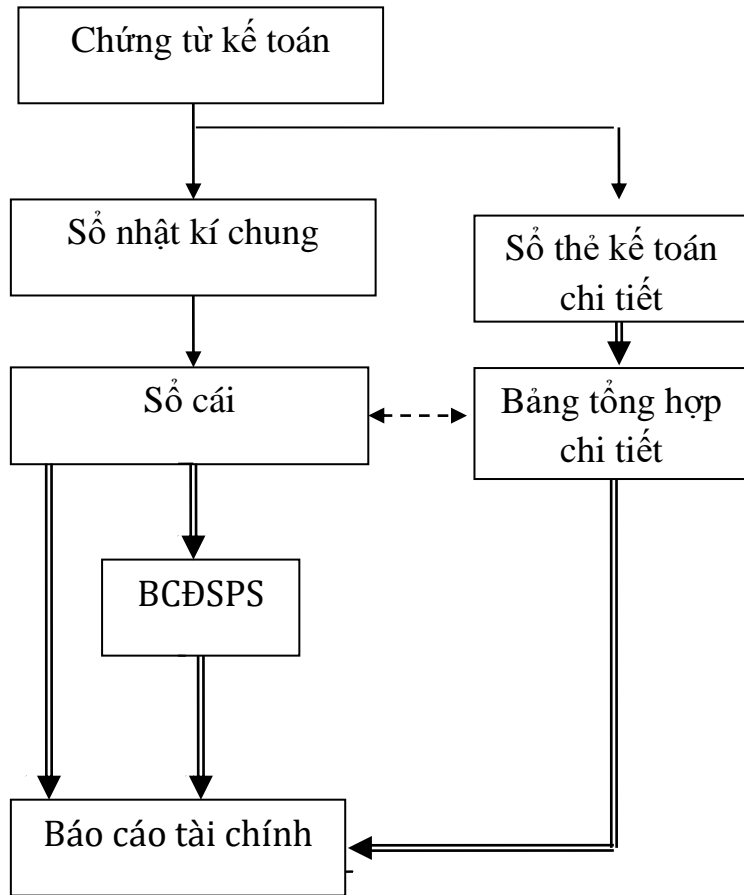
Công ty áp dụng chế độ kế toán doanh nghiệp ban hành theo quyết định số 15/2006/QĐ-BTC ngày 20/03/2006

Hình thức kế toán ứng áp dụng : công ty áp dụng hình thức nhật ký chung.
Niên độ kế toán bắt đầu từ 1/1 đến hết ngày 31/12.

Khấu hao tài sản cố định theo phương pháp khấu hao đường thẳng.

Đơn vị tiền tệ sử dụng trong kế toán là đồng Việt Nam(VNĐ), phù hợp với các quy định của luật kế toán số 03/2003/QH ngày 17/06/2003 Và chuẩn mực kế toán số 01- chuẩn mực chung.

Sơ đồ 2.3 : Trình tự ghi sổ kế toán theo hình thức Nhật ký chung



Ghi chú: Ghi hàng ngày \longrightarrow
Ghi cuối tháng, cuối kỳ \Longrightarrow
Ghi đối chiếu, kiểm tra \longleftrightarrow

Hàng ngày căn cứ vào chứng từ gốc kế toán ghi vào sổ nhật ký chung đồng thời ghi vào sổ thẻ kế toán chi tiết đối với những đối tượng cần theo dõi chi tiết. Từ nhật ký chung kế toán tiến hành ghi vào sổ cái các tài khoản có liên quan.

Cuối tháng tiến hành đối chiếu với bảng tổng hợp chi tiết kế toán tiến hành ghi vào bảng cân đối kế toán. Khi tất cả các số liệu trong bảng cân đối khớp. Kế toán tiến hành đưa vào 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 số phát sinh Nợ và tổng số phát sinh Có trên sổ Nhật ký chung

2.1.6 Kết quả hoạt động kinh doanh của công ty năm 2013 và năm 2014

BÁO CÁO KẾT QUẢ HOẠT ĐỘNG SẢN XUẤT KINH DOANH

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ- BTC ngày 20/03/2016 của bộ trưởng BTC)

Niên độ tài chính năm 2014

Mã số thuế : 0201007213

Người nộp thuế : Công ty cổ phần đầu tư và dịch vụ Vĩnh An

Đơn vị : Việt Nam đồng

Stt	Chỉ tiêu	Mã	Thuyết minh	Số năm nay	Số năm trước
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ	01	VI.25	13,984,992,111	12,145,844,959
2	Các khoản giảm trừ doanh thu	02		0	0
3	Doanh thu thuần về bán hàng và cung cấp dịch vụ (10 = 01 - 02)	10		13,984,992,111	12,145,844,959
4	Giá vốn hàng bán	11	VI.27	10,497,453,556	8,997,474,623
5	Lợi nhuận gộp về bán hàng và cung cấp dịch vụ (20 = 10 - 11)	20		3,487,538,555	3,148,370,336
6	Doanh thu hoạt động tài chính	21	VI.26	610,829	3,188,493
7	Chi phí tài chính	22	VI.28	755,464,026	628,061,452
	- Trong đó: Chi phí lãi vay	23		755,464,026	628,061,452
8	Chi phí bán hàng	24		144,467,187	372,336,729
9	Chi phí quản lý doanh nghiệp	25		1,858,080,924	1,193,925,403
10	Lợi nhuận thuần từ hoạt động kinh doanh (30 = 20 + (21 - 22) - (24 + 25))	30		730,137,247	957,235,245
11	Thu nhập khác	31		0	0
12	Chi phí khác	32		0	0
13	Lợi nhuận khác (40 = 31 - 32)	40		0	0
14	Tổng lợi nhuận kế toán trước thuế (50 = 30 + 40)	50		730,137,247	957,235,245
15	Chi phí thuế thu nhập doanh nghiệp hiện hành	51	VI.30	0	0
16	Chi phí thuế thu nhập doanh nghiệp hoãn lại	52	VI.30	0	0
17	Lợi nhuận sau thuế thu nhập doanh nghiệp (60 = 50 - 51 - 52)	60		730,137,247	957,235,245
18	Lãi cơ bản trên cổ phiếu	70		0	0

Một số chỉ tiêu đánh giá kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh

ĐVT : Việt Nam đồng

Chỉ tiêu	Năm 2013	Năm 2014	Chênh lệch	
			Số tiền	Tỷ lệ(%)
Doanh thu bán hàng	12,145,844,959	13,984,992,111	1,839,147,152	15.1
Giá vốn hàng bán	8,997,474,623	10,497,453,556	1,499,978,933	16.7
Tổng lợi nhuận trước thuế	957,235,245	730,137,247	-227,097,998	-23.7

Nhìn vào kết quả trên ta thấy trong hai năm qua, mặc dù năm 2014 LN giảm so với năm 2013 tuy nhiên đây không phải do công ty hoạt động kém hiệu quả đi, mà là do tình hình chung của nền kinh tế toàn cầu. Cụ thể là :

Giá vốn hàng bán tăng 1,499,978,933 đồng (tăng từ 8,997,474,623 lên 10,497,453,556) tương ứng với tỷ lệ tăng là 16,7%. Doanh thu hàng bán tăng từ 12,145,844,959 đồng lên 13,984,993,111 đồng tương ứng với tỷ lệ tăng là 15,1%. Lợi nhuận năm 2014 là 730,137,247 đồng. Điều này cho thấy dù lợi nhuận của công ty không tăng nhưng công ty vẫn duy trì hoạt động ở mức lãi có thể, điều đó nói lên sự cố gắng của công ty trong hoạt động tổ chức kinh doanh. Dựa trên kết quả này , trong tương lai hoạt động kinh doanh của công ty sẽ đem lại hiệu quả rất tốt, tạo điều kiện cho công ty có vị trí vững chắc trên thị trường và ngày càng phát triển.

2.2 Thực trạng kế toán tiền lương tại công ty Cổ phần đầu tư và dịch vụ Vĩnh An

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 và liên tục thì một số 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 để 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 vật chất và tinh thần cho cán bộ công nhân viên và gia đình họ.

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

STT	Phân loại lao động	Năm 2013		Năm 2014	
		Số lượng	Tỷ trọng(%)	Số lượng	Tỷ trọng(%)
1	Theo giới tính	77	100	81	100
	- Nam	51	66,23	55	67,9
	- Nữ	26	33,77	26	32,1
2	Theo trình độ học vấn	77		81	
	- Đại học và trên ĐH	17	22,1	19	23,5
	- Cao đẳng	5	6,5	7	8,6
	- Trung cấp	20	26	20	24,7
	- Lao động phổ thông	35	45,4	35	43,2

Cơ cấu lao động trong công ty

Theo bảng phân loại lao động của công ty Cổ phần đầu tư và dịch vụ Vĩnh An ta thấy số công nhân năm 2014 đã tăng so với năm 2013 là 4 lao động. Điều đó là do sự mở rộng về quy mô sản xuất, sự đầu tư về máy móc thiết bị.

Số lao động tăng không nhiều nhưng chất lượng lao động lại có sự thay đổi khá rõ so với năm 2013. Số lao động có trình độ đại học và cao đẳng đều tăng so với năm trước, trình độ đại học tăng lên 2 người. Năm 2014 trình độ cao đẳng cũng tăng lên 2 người. Số lao động có trình độ trung cấp và lao động phổ thông vẫn giữ nguyên, nhưng xét về tỷ trọng đã thay đổi.

2.2.2 Các hình thức và cách tính lương tại công ty

Lao động của công ty về cơ bản chia thành lao động gián tiếp và lao động trực tiếp. Để đảm bảo cho cán bộ công nhân viên trong công ty công tác và hoàn thành tốt nhiệm vụ, ngày càng gắn bó hơn với công ty thì đòi hỏi công ty phải

đảm bảo cuộc sống vật chất và tinh thần cho họ, mà yếu tố cần và đủ làm được điều đó chính là chính sách sử dụng lao động tốt, kết hợp với chế độ thù lao thỏa đáng. Hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương sẽ góp phần quan trọng trong việc quản lý lao động tiền lương, góp phần hoạch định chính sách lao động tiền lương có hiệu quả. Hình thức trả lương là một trong những nội dung thiết yếu của chính sách lao động tiền lương nên rất cần quan tâm. Hiện nay, tại công ty thúc đẩy phát triển sản xuất và khích lệ tinh thần làm việc của người lao động công ty đã áp dụng hình thức trả lương theo thời gian cho người lao động gián tiếp và lao động trực tiếp.

Hình thức trả lương theo thời gian

Hình thức trả lương theo thời gian lao động được áp dụng cho những lao động gián tiếp và trực tiếp sản xuất, đó là những lao động tham gia vào quy trình sản xuất ra sản phẩm và là bộ phận lao động khá quan trọng trong công ty. Theo hình thức trả lương này thì tiền lương được trả căn cứ vào cấp bậc chức vụ của từng cán bộ công nhân viên, đây là hình thức trả lương đơn giản, thuần túy, chỉ căn cứ vào tiền lương chính của người lao động và thời gian công tác thực tế. Vì vậy, không đảm bảo được nguyên tắc phân phối lao động cũng như đảm nhận được vị trí quan trọng của mình.

Khi áp dụng hình thức trả lương này công ty sử dụng bảng chấm công, trong đó ghi rõ ngày làm việc, nghỉ việc của từng người. Bảng này do trưởng các phòng ban trực tiếp ghi. Định kỳ cuối tháng dùng để tổng hợp thời gian lao động và tính lương.

Theo quy định của chính phủ, công ty áp dụng chế độ ngày công như sau:

- Số ngày trong năm: 360 ngày
- Số ngày làm việc : 312 ngày
- Theo quy định của bộ luật lao động thì người lao động có các ngày nghỉ được hưởng nguyên lương như sau:
 - 1) Tết Dương lịch 01 ngày (ngày 01 tháng 01 dương lịch);
 - 2) Tết Âm lịch 05 ngày;
 - 3) Ngày Chiến thắng 01 ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch);
 - 4) Ngày Quốc tế lao động 01 ngày (ngày 01 tháng 5 dương lịch);
 - 5) Ngày Quốc khánh 01 ngày (ngày 02 tháng 9 dương lịch);
 - 6) Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương 01 ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch).

Chú ý:

– Nếu những ngày nghỉ trên trùng vào ngày nghỉ hằng tuần, thì người lao động được nghỉ bù vào ngày kế tiếp.

Theo Điều 115 của Bộ Luật Lao Động

Ngoài ra người lao động được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương trong những trường hợp sau đây:

a) Kết hôn: nghỉ 03 ngày;

b) Con kết hôn: nghỉ 01 ngày;

c) Bố đẻ, mẹ đẻ, bố vợ, mẹ vợ hoặc bố chồng, mẹ chồng chết; vợ chết hoặc chồng chết; con chết: nghỉ 03 ngày.

- Ngày nghỉ: 53 ngày

- Nghỉ phép : 7 ngày

- Ngoài ra còn chế độ ốm đau, thai sản,...

Sau đây là bảng chấm công

Đơn vị: Công ty CP Đầu tư và Dịch vụ Vĩnh An

Địa chỉ: Lô CN02- Cụm CN Tân Liên-VB-HP

Bảng chấm công

Tháng 1 năm 2016

Mã nhân viên	Tên nhân viên	Chức vụ	NC TC	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	...	26	27	28	29	30	31	Ngày công	Chủ Nhật	Giờ tăng ca		Tổng tăng ca	Vắng		Kí tên
				T6	T7	CN	T2	T3	T4	T5	T6	T7	CN	...	T3	T4	T5	T6	T7	CN			Ngày thường	Chủ nhật		Vắng có phép	KP	
0001	Nguyễn Thị Xiêm	HC-KT	NC TC	V	V	8	8	8	8	8	8	8	8	...	8	8	8	8	8	8	200	0	0	0	0			0
0002	Trịnh Thị Khuyên	HC-KT	NC TC	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	...	V	V	V	V	V	V	0	0	0	0	0			0
0003	Nguyễn Xuân Hạnh	HC-KT	NC TC	V	V	8	8	8	8	8	8	8	8	...	8	8	8	8	8	8	200	0	0	0	0			0
0004	Lưu Thị Nhung	HC-KT	NC TC	V	V	8	8	8	8	8	8	0	...	8	8	8	8	8	0	168	0	6	0	6			0	
0005	Đoàn Thị Thanh Tâm	HC-KT	NC TC	V	V	8	8	8	8	8	8	8	...	8	8	8	8	8	8	200	0	1.5	0	1.5			0	
0006	Trịnh Quang Tín	HC-KT	NC TC	V	V	8	8	8	8	8	8	8	...	8	8	8	8	8	8	200	22.5	30.75	45	75.75			0	
0007	Đoàn Thế Nhân	HC-KT	NC TC	V	V	8	8	8	8	8	8	8	...	8	8	8	8	8	8	200	0	0	0	0			0	
0008	Lê Thị Tính	HC-KT	NC TC	V	V	8	8	8	8	8	8	8	...	8	8	8	8	8	8	199.5	25.7 5	47.31	51.5	98.81			0	

- In đậm bôi màu là phép cả ngày, in đậm không bôi màu là phép nửa ngày
- Những người có ghi chú chấm thiếu giờ vào hoặc ra gặp văn phòng để xác nhận lại. Nếu không xác nhận những người chấm thiếu giờ ra coi như là nghỉ cả ngày, những người chấm thiếu giờ vào coi như nghỉ ½ ngày.
- Ngày công đi đủ tháng 1 là 25 ngày tương ứng với 200 giờ công.
- Mọi người chú ý kiểm tra kỹ bảng công, bổ xung thêm giấy phép. Nếu có thắc mắc vào văn phòng để xác nhận vào ngày 10/02/2016 để chốt số liệu công.

Cách tính lương:**Lương cơ bản:**

Là lương được thể hiện trên hợp đồng lao động, là mức lương xét duyệt của hội đồng quản trị và thỏa thuận của BGD với từng cán bộ công nhân viên (nó được căn cứ vào mức tối thiểu vùng, mức tối thiểu vùng I là 3,100,000 đ)

$$\text{Lương thời gian} = \frac{L_{cb}}{\text{Ngày công chuẩn của tháng}} * \text{ngày lv thực tế}$$

Các khoản phụ cấp:

$$\text{PC trách nhiệm} = \frac{\text{PC trách nhiệm theo hợp đồng}}{\text{Giờ công chuẩn của tháng}} * \text{giờ lv thực tế}$$

$$\text{PC tay nghề} = \frac{\text{PC tay nghề theo hợp đồng}}{\text{Giờ công chuẩn của tháng}} * \text{giờ lv thực tế}$$

+ Các khoản phụ cấp khác: trực các ngày lễ tết, ...

Lương thêm giờ:

$$\text{Lương thêm giờ} = \frac{(L_{cb} + \text{PC}_{\text{tay nghề}} + \text{PC}_{\text{trách nhiệm}})}{\text{Giờ công chuẩn của tháng}} * \text{giờ làm thêm}$$

Chênh lệch tăng ca:

$$\text{Chênh lệch tăng ca} = \text{Lương thêm giờ} - \frac{\text{Số giờ làm thêm} * (L_{cb} + \text{PC}_{\text{tay nghề}} + \text{PC}_{\text{trách nhiệm}})}{1,5 * \text{Giờ công chuẩn của tháng}}$$

Tổng lương = lương thời gian + các khoản phụ cấp + lương thêm giờ

Các khoản giảm trừ: BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ (chi tiết xem tại 2.2.3....), thuế TNCN

Thuế thu nhập cá nhân = (thu nhập chịu thuế - các khoản giảm trừ) * tỷ suất thuế

TNCN

Các khoản giảm trừ để tính thuế TNCN

- + Giảm trừ gia cảnh: bản thân 9,000,000 đ/ tháng, người phụ thuộc 3,600,000 đ/tháng

- + Các khoản bảo hiểm bắt buộc: BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ, và bảo hiểm nghề nghiệp trong một số lĩnh vực đặc biệt.
- + Các khoản đóng góp từ thiện, nhân đạo, khuyến học,...

Lương thực lĩnh= tổng lương – các khoản giảm trừ - tạm ứng

VD1: Trích bảng lương tháng 1/2016

Căn cứ vào bảng chấm công, kế toán tính được số ngày làm việc sau đó chuyển vào bảng thanh toán lương, với sự hỗ trợ của máy tính kế toán tính được các chỉ tiêu trên bảng thanh toán lương

Tính lương cho anh Trịnh Quang Tín

Thông tin cơ bản

- Lương cơ bản: 3,317,000
 - PC tay nghề theo hợp đồng: 400,000
 - Số ngày lv chuẩn của tháng là 25 ngày (200 giờ)
 - Số giờ lv thực tế là 200 giờ
 - Giờ làm thêm là 75.75 giờ
 - Tính lương
 - Lương thời gian= $(3,317,000/200)*200 = 3,317,000$
 - Phụ cấp tay nghề= $(400,000/200)*200= 400,000$
 - Lương thêm giờ= $[(3,317,000+400,000)/200]* 75.75= 1,407,814$
- =>Tổng lương= $3,317,000+ 400,000+ 1,407,814= 5,124,814$
- Chênh lệch tăng ca= $1,407,814-(75,75*3,717,000)/(1,5*200)= 469,271$

Các khoản giảm trừ:

Bảo hiểm:

- BHXH= $3,317,000* 8%= 265,360$
- BHYT= $3,317,000* 1,5%= 49,755$
- BHTN= $3,317,000* 1%= 33,170$
- Thu nhập cá nhân: anh Trịnh Quang Tín không cần đóng thuế thu nhập cá nhân.

=> tổng các khoản giảm trừ= $265,360+ 49,755+ 33,170= 348,285$

Lương thực lĩnh= $5,124,814- 348,285= 4,776,529$

2.2.3 Tình hình trích nộp và chi trả các khoản trợ cấp BHXH, BHYT, BHTN tại công ty

Khi có người lao động tham gia bảo hiểm thì tỷ lệ trích đóng bảo hiểm mới nhất năm 2016 được thực hiện theo Quyết định 959/QĐ-BHXH như sau:

Loại bảo hiểm tham gia	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	34,5

Công ty thực hiện trích theo tỷ lệ 34,5%. Trong đó, 24% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh còn lại 10,5% do cán bộ công nhân viên đóng góp bằng cách khấu trừ vào lương.

a. Các khoản trích theo lương (Công ty đóng)

- BHXH = Lương cơ bản * 18%
- BHYT = Lương cơ bản * 3%
- BHTN = Lương cơ bản * 1%
- Kinh phí công đoàn = Lương cơ bản * 2%

b. Các khoản trích theo lương (Trừ vào lương của NLĐ)

- BHXH = Lương cơ bản * 8%
- BHYT = Lương cơ bản * 1,5%
- BHTN = Lương cơ bản * 1%

2.3 Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần đầu tư và dịch vụ Vĩnh An**2.3.1 Tổ chức chứng từ và tài khoản, sổ sách 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 thanh toán tiền lương

- ✓ Bảng thanh toán tiền thưởng
- ✓ Phiếu báo làm thêm giờ
- ✓ Hợp đồng giao khoán
- ✓ Biên bản điều tra tai nạn lao động
- ✓ ...

2.3.1.2 Tài khoản kế toán sử dụng

- TK 334: phải trả người lao động.
- TK 338: phải trả, phải nộp khác, TK này này được mở chi tiết:
 - + TK3381: tài sản thừa chờ xử lý.
 - + TK3382: kinh phí công đoàn
 - + TK3383: bảo hiểm xã hội
 - + TK3384: bảo hiểm y tế
 - + TK3388: phải trả phải nộp khác
 - + TK3389: bảo hiểm thất nghiệp
- Các tài khoản có liên quan khác: TK154, 642, 111, 112...

2.3.1.3 Sổ sách sử dụng

- Sổ cái TK 334, TK 338
 - Sổ chi tiết TK 334, TK 338
 - Bảng tổng hợp chi tiết TK 334, TK 338
- Tài khoản 334 - Phải trả công nhân viên

Theo dõi chi tiết :

3341 - Phải trả công nhân viên

3348 - Phải trả người lao động khác

Tài khoản 338 - Phải trả, phải nộp khác

Theo dõi chi tiết :

3382 - Kinh phí công đoàn

3383 - Bảo hiểm xã hội

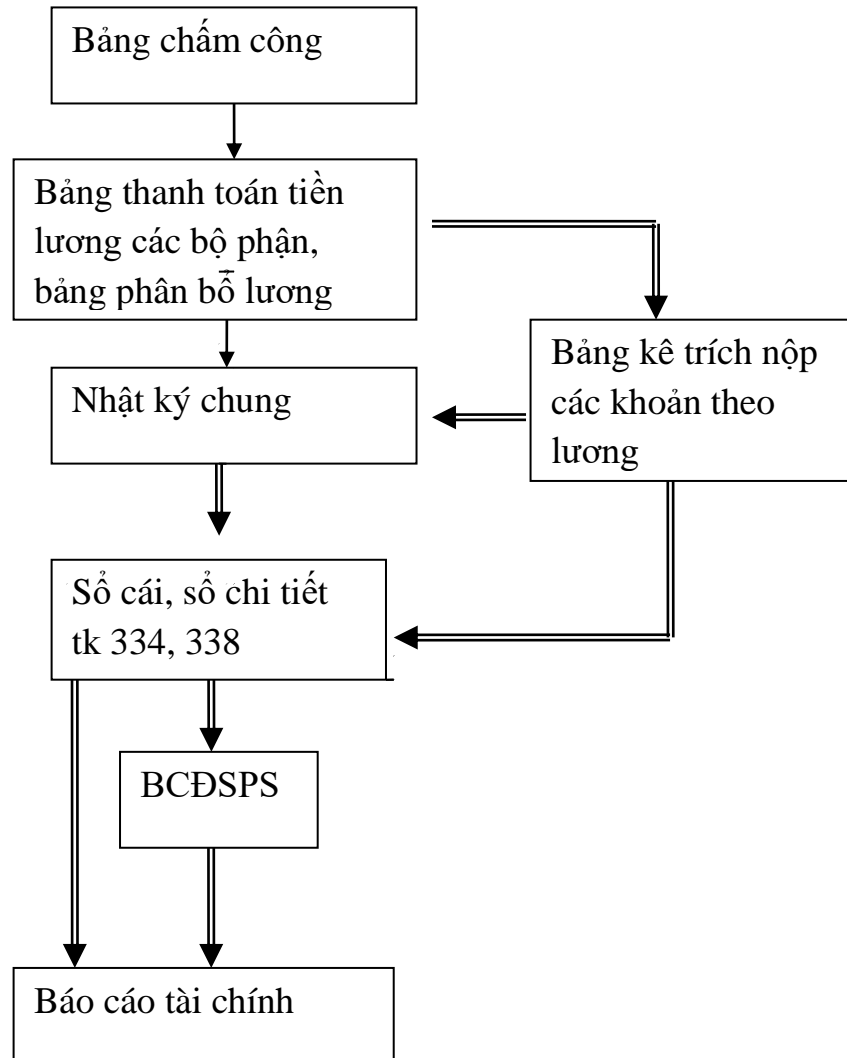
3389 - Bảo hiểm thất nghiệp

3384 - Bảo hiểm y tế

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

Sơ đồ 2.4: Trình tự hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương



Ghi chú: Ghi hàng ngày \longrightarrow
 Ghi cuối tháng, cuối kỳ \Longrightarrow

NGAN HANG TMCP A CHAU **GIAY BAO NO**

Chi nhánh: PGD NGO QUYEN Ngày 31/01/2016 Ma GDV:

Ma KH : 805683

So GD : 898

Kinh gui: CONG TY CO PHAN DAU TU VA DICH VU VINH AN

Ma so thue :0201007213

Hôm nay, chúng tôi xin báo đã ghi NO tại khoản của quý khách hàng với nội dung như sau :

So tai khoan ghi NO: 53535888

So tien bang so: 381,980,283

So tien bang chu: BA TRAM TAM MUOI MOT TRIEU, CHIN TRAM TAM MUOI NGHIN, HAI TRAM TAM MUOI BA DONG CHAN

Nội dung: THANH TOAN TIEN LUONG THANG 1 CHO CONG NHAN VIEN

Giao dich vien

Kiem soat

Đơn vị: Công ty CP Đầu tư và Dịch vụ Vĩnh An

Địa chỉ: Lô CN02- Cụm CN Tân Liên-VB-HP

Bảng chấm công

Tháng 1 năm 2016

Mã nhân viên	Tên nhân viên	Chức vụ	NC TC	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	...	26	27	28	29	30	31	Ngày công	Chủ Nhật	Giờ tăng ca		Tổng tăng ca	Vắng		Kí tên
				T6	T7	CN	T2	T3	T4	T5	T6	T7	CN	...	T3	T4	T5	T6	T7	CN			Ngày thường	Chủ nhật	Vắng có phép	KP		
0001	Nguyễn Thị Xiêm	HC-KT	NC TC	V	V	8	8	8	8	8	8	8	8	...	8	8	8	8	8	8	200	0	0	0	0		0	
0002	Trịnh Thị Khuyên	HC-KT	NC TC	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	...	V	V	V	V	V	V	0	0	0	0	0			
0003	Nguyễn Xuân Hạnh	HC-KT	NC TC	V	V	8	8	8	8	8	8	8	8	...	8	8	8	8	8	8	200	0	0	0	0			0
0004	Lưu Thị Nhung	HC-KT	NC TC	V	V	8	8	8	8	8	8	0	4	...	8	8	8	8	0	8	168	0	6	0	6			0
0005	Đoàn Thị Thanh Tâm	HC-KT	NC TC	V	V	8	8	8	8	8	8	8	8	...	8	8	8	8	8	8	200	0	1.5	0	1.5			0
0006	Trịnh Quang Tín	HC-KT	NC TC	V	V	8	8	8	8	8	8	8	8	...	8	8	8	8	8	5.5	200	22.5	30.75	45	75.75			0
0007	Đoàn Thế Nhân	HC-KT	NC TC	V	V	8	8	8	8	8	8	8	8	...	8	8	8	8	8	8	200	0	0	0	0			0
0008	Lê Thị Tính	HC-KT	NC TC	V	V	8	8	8	8	8	8	8	6.5	...	8	8	8	8	8	8	199.5	25.75	47.31	51.5	98.81			0

Đơn vị: Công ty CP Đầu tư và Dịch vụ Vĩnh An

Địa chỉ: Lô CN02- Cụm CN Tân Liên-VB-HP

Bảng phân bổ lương tiền lương và các khoản trích theo lương

Tháng 01/2016

STT	Bộ phận sử dụng	TK334	TK338				Cộng TK338	Tổng
			BHXH	BHYT	BHTN	KPCĐ		
1	TK 642: Bộ phận QLDN	93,419,805	10,732,050	1,788,675	596,225	1,192,450	14,309,400	107,729,205
2	TK627: Bộ phận QLPX	54,240,588	4,904,370	817,395	272,465	544,930	6,539,160	60,779,748
3	TK622: Bộ phận trực tiếp sxsp	259,708,252	27,464,760	4,577,460	1,525,820	3,051,640	36,619,680	296,327,932
	tổng	407,368,645	43,101,180	7,183,530	2,394,510	4,789,020	57,468,240	464,836,885

Định khoản:

Tính lương phải trả cho CNV

Nợ 622	:	259,708,252
Nợ 627	:	54,240,588
Nợ 642	:	93,419,805
Có 334	:	407,368,645

Trích lập chi phí

Nợ 622	:	36,619,680
Nợ 627	:	6,539,160
Nợ 642	:	14,309,400
Có 3383	:	43,101,180
Có 3384	:	7,183,530
Có 3389	:	2,394,510
Có 3382	:	3,051,640

Trích lập các loại bảo hiểm trừ vào lương CNV

Nợ 334	:	25,142,355
Có 3383	:	19,156,080
Có 3384	:	3,591,765
Có 3389	:	2,394,510

Thanh toán tiền lương cho CNV

Nợ 334	:	381,980,283
Có 112	:	381,980,283

Tính thuế TNCN

Nợ 334	:	246,007
Có 3338	:	246,007

SỔ NHẬT KÝ CHUNG

Quý I Năm 2016

Ngày tháng ghi số	Chứng từ		Diễn giải	Đã ghi SC	Số hiệu TK	Số phát sinh	
	Số hiệu	Ngày tháng				Nợ	Có
...
31/01/2016	BLT1	31/01/2016	tính lương cho nhân viên		622	259,708,252	
					627	54,240,588	
					642	93,419,805	
					334		407,368,645
31/01/2016	GBC898	31/01/2016	trả lương cho công nhân viên		334	381,980,283	
					112		381,980,283
31/01/2016	BPBLT1	31/01/2016	trích lập chi phí		622	36,619,680	
					627	6,539,160	
					642	14,309,400	
					3383		43,101,180
					3384		7,183,530
					3389		2,394,510
					3382		3,051,640
31/01/2016	BLT1	31/01/2016	trích lập các loại Bh trừ vào lương CNV		334	25,142,355	
					3383		19,156,080
					3384		3,591,765
					3389		2,394,510
			cộng phát sinh			3,086,899,899	3,086,899,899

Đơn vị: Công ty CP Đầu tư và Dịch vụ Vĩnh An

Địa chỉ: Lô CN02- Cụm CN Tân Liên-VB-HP

Mẫu S03b-DN

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-BTC

Ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CÁI

Quý I Năm: 2016

Tên tài khoản: Phải trả người lao động

Số hiệu:334

Ngày tháng ghi sổ	Chứng từ		Diễn giải	Đã ghi NKC	Số hiệu TKĐƯ	Số phát sinh	
	Số hiệu	Ngày tháng				Nợ	Có
			Số dư đầu kỳ			<u>178,482,919</u>	
31/01/2016	BLT1	31/01/2016	tính lương cho CN trực tiếp SXSP		622		259,708,252
31/01/2016	BLT1	31/01/2016	Tính lương cho nhân viên QLPX		627		54,240,588
31/01/2016	BLT1	31/01/2016	tính lương cho nhân viên QLDN		642		93,419,805
31/01/2016	GBC898	31/01/2016	trả lương cho công nhân viên		112	381,980,283	
31/01/2016	BLT1	31/01/2016	trích lập BHXH trừ vào lương CNV		3383	19,156,080	
31/01/2016	BLT1	31/01/2016	trích lập BHYT trừ vào lương CNV		3384	3,591,765	
31/01/2016	BLT1	31/01/2016	trích lập BHTN trừ vào lương CNV		3389	2,394,510	
...
			Cộng phát sinh			1,152,445,736	1,064,876,418
			Số dư cuối kỳ			<u>266,052,237</u>	

Đơn vị: Công ty CP Đầu tư và Dịch vụ Vĩnh An

Địa chỉ: Lô CN02- Cụm CN Tân Liên-VB-HP

Mẫu S03b-DN

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-BTC

Ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CÁI

Quý I Năm: 2016

Tên tài khoản: Bảo hiểm xã hội

Số hiệu:3383

Ngày tháng ghi số	Chứng từ		Diễn giải	Đã ghi NKC	Số hiệu TKĐƯ	Số phát sinh	
	Số hiệu	Ngày tháng				Nợ	Có
			Số dư đầu kỳ				<u>14,689,990</u>
31/01/2016	BPBT1	31/01/2016	Trích các khoản tính theo lương tính vào chi phí QLDN		642		10,732,050
31/01/2016	BPBT1	31/01/2016	Trích các khoản tính theo lương tính vào chi phí QLPX		627		4,904,370
31/01/2016	BPBT1	31/01/2016	Trích các khoản tính theo lương tính vào chi phí CN TT sxsp		622		27,464,760
31/01/2016	BLT1	31/01/2016	Trích BHXH tính vào lương người lao động		334		19,156,080
...
			Cộng phát sinh			180,986,500	210,569,950
			Số dư cuối kỳ				<u>44,273,440</u>

Đơn vị: Công ty CP Đầu tư và Dịch vụ Vĩnh An

Địa chỉ: Lô CN02- Cụm CN Tân Liên-VB-HP

Mẫu S03b-DN

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-BTC

Ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CÁI

Quý I Năm: 2016

Tên tài khoản: Bảo hiểm y tế

Số hiệu:3384

Ngày tháng ghi số	Chứng từ		Diễn giải	Đã ghi NKC	Số hiệu TKĐƯ	Số phát sinh	
	Số hiệu	Ngày tháng				Nợ	Có
			Số dư đầu kỳ				<u>1,276,500</u>
31/01/2016	BPBT1	31/01/2016	Trích các khoản tính theo lương tính vào chi phí QLDN		642		1,788,675
31/01/2016	BPBT1	31/01/2016	Trích các khoản tính theo lương tính vào chi phí QLPX		627		817,395
31/01/2016	BPBT1	31/01/2016	Trích các khoản tính theo lương tính vào chi phí CN TT sxsp		622		4,577,460
31/01/2016	BLT1	31/01/2016	Trích BHYT tính vào lương người lao động		334		2,288,730
...
			Cộng phát sinh			29,770,840	30,688,630
			Số dư cuối kỳ				<u>2,194,290</u>

Đơn vị: Công ty CP Đầu tư và Dịch vụ Vĩnh An

Địa chỉ: Lô CN02- Cụm CN Tân Liên-VB-HP

Mẫu S03b-DN

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-BTC

Ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CÁI

Quý I Năm: 2016

Tên tài khoản: Bảo hiểm thất nghiệp

Số hiệu:3389

Ngày tháng ghi số	Chứng từ		Diễn giải	Đã ghi NKC	Số hiệu TKĐU	Số phát sinh	
	Số hiệu	Ngày tháng				Nợ	Có
			Số dư đầu kỳ				<u>2,868,980</u>
31/01/2016	BPBT1	31/01/2016	Trích các khoản tính theo lương tính vào chi phí QLDN		642		596,225
31/01/2016	BPBT1	31/01/2016	Trích các khoản tính theo lương tính vào chi phí QLPX		627		272,465
31/01/2016	BPBT1	31/01/2016	Trích các khoản tính theo lương tính vào chi phí CN TT sxsp		622		1,525,820
31/01/2016	BLT1	31/01/2016	Trích BHTN tính vào lương người lao động		334		2,394,510
...
			Cộng phát sinh			15,500,000	14,674,550
			Số dư cuối kỳ				<u>2,043,530</u>

Đơn vị: Công ty CP Đầu tư và Dịch vụ Vĩnh An

Địa chỉ: Lô CN02- Cụm CN Tân Liên-VB-HP

Mẫu S03b-DN

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-BTC

Ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CÁI

Quý I Năm: 2016

Tên tài khoản: kinh phí công đoàn

Số hiệu:3382

Ngày tháng ghi số	Chứng từ		Diễn giải	Đã ghi NKC	Số hiệu TKĐU'	Số phát sinh	
	Số hiệu	Ngày tháng				Nợ	Có
			Số dư đầu kỳ				<u>2,348,950</u>
31/01/2016	BPBT1	31/01/2016	Trích các khoản tính theo lương tính vào chi phí QLDN		642		1,192,450
31/01/2016	BPBT1	31/01/2016	Trích các khoản tính theo lương tính vào chi phí QLPX		627		544,930
31/01/2016	BPBT1	31/01/2016	Trích các khoản tính theo lương tính vào chi phí CN TT sxsp		622		3,051,820
...
			Cộng phát sinh			18,650,780	19,550,650
			Số dư cuối kỳ				<u>3,248,820</u>

CHƯƠNG 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ VÀ DỊCH VỤ VĨNH AN

3.1 Đánh giá thực trạng tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần đầu tư và dịch vụ Vĩnh An

3.1.1 Nhận xét chung về công tác kế toán tại công ty

Trong nền kinh tế thị trường hiện nay, khi các doanh nghiệp đang đua nhau một cách khốc liệt, các nhà quản lý doanh nghiệp cần tìm 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 giá thành sản phẩm.

Các doanh nghiệp muốn làm ăn hiệu quả và đem lại lợi nhuận cao thì họ phải thường xuyên cập nhật thông tin cần thiết phục vụ cho hoạt động sản xuất kinh doanh của mình. 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 đó là kế toán. Kế toán là một trong những công cụ quản lý sắc bén không thể thiếu được trong hệ thống quản lý kinh tế tài chính ở các đơn vị cũng như trên toàn bộ phạm vi nền kinh tế quốc dân. Như bao doanh nghiệp khác, Công ty cổ phần đầu tư và dịch vụ Vĩnh An từ khi thành lập đã luôn chú trọng đến công tác kế toán. Đội ngũ kế toán của công ty với tinh thần trách nhiệm cao, họ luôn đặt nhiệm vụ được giao của mình lên trên hết nhằm đáp ứng được nhu cầu thông tin nhanh gọn và chính xác.

Trong những thông tin mà kế toán cung cấp thì thông tin về tiền lương và các khoản trích theo lương có một vị trí vô cùng quan trọng trong hệ thống kinh tế tài chính vì nó là bộ phận cấu thành nên cho phí sản xuất kinh doanh. Ngoài ra kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương cũng giúp cho việc cải tiến tổ chức sản xuất, tổ chức lao động nâng cao năng suất lao động. Vì vậy việc tính toán phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương phải được thực hiện đúng nguyên tắc, đầy đủ và kịp thời. Tuy nhiên mỗi doanh nghiệp đều có một hình thức, quan niệm, cách thức trả lương khác nhau, xong mỗi doanh nghiệp đều tìm thấy cho mình một cách tính, cách chi trả, hạch toán phù hợp với đặc điểm kinh doanh của doanh nghiệp.

Trong suốt quá trình hình thành và phát triển của công ty Cổ phần đầu tư và dịch vụ Vĩnh An đã khẳng định được chỗ đứng của mình trong nền kinh tế. Công ty không ngừng trưởng thành và lớn mạnh về cơ sở vật chất, trình độ quản lý. Công ty đã khai thác, phát huy và sử dụng có hiệu quả nội lực, tiềm năng sẵn có của mình. Đó là nhờ vào sự cố gắng không ngừng của Ban giám đốc và tập thể cán bộ công nhân viên công ty.

Nhìn chung công ty có bộ máy quản lý chặt chẽ, các phòng ban được phân công nhiệm vụ một cách rõ ràng, cụ thể. Tuy quá trong quá trình phát triển công ty gặp không ít khó khăn, trở ngại nhưng công ty vẫn phấn đấu vươn lên, đảm bảo công ăn việc làm cho cán bộ công nhân viên, khắc phục những mặt yếu, phát huy những mặt mạnh để qua đó tìm được những hướng đi phù hợp với quy luật phát triển của thị trường.

Bên cạnh đó, bộ máy kế toán của công ty được tổ chức tương đối chặt chẽ, với đội ngũ kế toán trẻ, năng động, nhiệt tình ham học hỏi trong công việc. Mỗi nhân viên đều được phân công nhiệm vụ phù hợp với khả năng, trình độ của từng người. Trong nội bộ phòng kế toán, mỗi người đều có nhiệm vụ cụ thể, riêng biệt nhưng lại có mối quan hệ mật thiết với nhau đảm bảo các nhiệm vụ kinh tế phát sinh được hạch toán kịp thời, chính xác và thông suốt. Mỗi kế toán viên đều cố gắng hoàn thiện nhiệm vụ được giao, không ngừng học hỏi, trau dồi nâng cao nghiệp vụ.

3.1.2 Nhận xét về công tác hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần đầu tư và dịch vụ Vĩnh An

****Ưu điểm:***

Thứ nhất: Công ty có đội ngũ lãnh đạo và công tác quản lý hoạt động hợp lý, được thể hiện:

Công ty có đội ngũ lãnh đạo, quản lý có năng lực, có bề kinh nghiệm trong chỉ đạo điều hành sản xuất kinh doanh cùng với đội ngũ cán bộ công nhân viên lành nghề, được trang bị hệ thống máy tính hiện đại.

Tại mỗi phòng ban trong công ty đều lắp đặt một máy chấm công để đảm bảo việc chấm công được chính xác. Hệ thống giúp theo dõi người lao động có đi làm hay không, ra vào có đúng giờ không. Người quản lý máy chấm công có nhiệm vụ ghi chép chi tiết lý do nghỉ hoặc họ được điều đi làm công việc gì,

công tác đó rất quan trọng, nhằm ổn định công việc, đồng thời phản ánh đúng công sức lao động của mỗi thành viên trong công ty.

Thứ hai: Về hệ thống kế toán của công ty

Hệ thống sổ sách của công ty được mở theo đúng quy định của Bộ tài chính, cập nhật và ghi chép đầy đủ các sổ sách chi tiết hợp lệ với các sổ tổng hợp và báo cáo tài chính.

Bộ máy kế toán của công ty làm việc tích cực và có sự phân công rõ ràng, đồng thời chịu trách nhiệm về phần việc của mình được giao.

Hệ thống chứng từ kế toán trong kế toán tiền lương và các nghiệp vụ khác trong công ty được tổ chức một cách hợp lý, tuân thủ theo đúng nguyên tắc ghi chép, luân chuyển chứng từ của chế độ kế toán hiện hành. Các chứng từ kế toán được lập đầy đủ, được ghi chép, theo dõi và kiểm tra thường xuyên.

Bộ máy kế toán được tổ chức phù hợp với yêu cầu của công ty và phù hợp với hình thức kế toán nhật ký chung của công ty. Công ty đã lắp đặt hệ thống máy tính hiện đại và hệ thống internet thuận tiện cho việc đối chiếu sổ sách và cập nhật kịp thời những thông tư nghị định về kế toán mới nhất.

Thứ ba: Về công tác hạch toán kế toán lao động tiền lương và các khoản trích theo lương

Việc hạch toán tiền lương, trợ cấp..... tại công ty thuận lợi cho người lao động, đảm bảo việc tái sản xuất sức lao động và đời sống gia đình họ.

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

Thực hiện trích nộp đầy đủ các quỹ BHXH, BHYT, BHTN, thuế thu nhập cá nhân là thực hiện tốt nghĩa vụ của công ty đối với Nhà nước.

Việc phản ánh tiền lương và các khoản trích theo lương kịp thời, đầy đủ đã giúp cho công ty phân tích tình hình lao động và thu nhập của từng bộ phận trong công ty, từ đó, công ty có kế hoạch điều phối và bố trí lao động hợp lý, khoa học tạo tiền đề cho việc nâng cao năng suất lao động, khuyến khích sự sáng tạo tăng thu nhập cao cho công ty và thu nhập cá nhân.

Thứ tư: Công ty luôn chấp hành đầy đủ và kịp thời nghĩa vụ đối với Nhà nước.

Thứ năm: Công ty đã tiến hành trả lương cho công nhân bằng thẻ ATM. Vì vậy công tác thanh toán lương nhanh và chính xác.

*** Nhược điểm:**

Thứ nhất: Sổ cái và sổ nhật ký chung chưa áp dụng đúng mẫu sổ quy định.

Thứ hai: Đầu năm 2016 công ty chưa áp dụng những thay đổi trong kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

Thứ ba: công ty chưa xây dựng chế độ tiền thưởng hợp lý cho người lao động để khuyến khích họ làm việc, tăng năng suất và chất lượng sản phẩm.

3.2 Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần đầu tư và dịch vụ Vĩnh An.

Kế toán tiền lương có vai trò quan trọng đối với hoạt động của doanh nghiệp. Tiền lương không đơn giản là một khoản chi phí doanh nghiệp trả cho người lao động mà còn được coi là công cụ hữu hiệu nhất kích thích nâng cao năng suất lao động, giảm chi phí sản xuất kinh doanh góp phần nâng cao lợi nhuận của doanh nghiệp, Kế toán tiền lương tại doanh nghiệp vì vậy phải luôn chủ động tìm tòi nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương tại doanh nghiệp. Thực tế công tác này tại công ty Cổ phần đầu tư và dịch vụ Vĩnh An có nhiều thế mạnh cần phát huy, tuy vậy bên cạnh đó vẫn còn những hạn chế nhất định mà trong khả năng hiện tại của công ty cần từng bước khắc phục để hoàn thiện hơn. Trên cơ sở những lý luận, về đặc điểm tình hình chung và thực trạng công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty. Em xin đưa một số đề xuất sau:

Thứ nhất: công ty nên sử dụng mẫu sổ theo đúng quy định của chế độ kế toán hiện hành.

Thông tư 200 được áp dụng và có hiệu lực bắt đầu từ ngày 05/02/2015 nhưng công ty vẫn áp dụng mẫu sổ sách theo quyết định 15. Vì thế công ty cần thay đổi lại mẫu sổ cho đúng với chế độ kế toán hiện hành.

SỔ NHẬT KÝ CHUNG

Quý.... Năm

Đơn vị tính: đồng								
Ngày tháng ghi sổ	Chứng từ		Diễn giải	Đã ghi SC	STT dòng	Số hiệu TK	Số phát sinh	
	Số hiệu	Ngày tháng					Nợ	Có
			Số trang trước chuyển sang			
			cộng phát sinh					

Ngàytháng.....năm.....

Người ghi sổ
(ký, họ tên)

Kê toán trưởng
(ký, họ tên)

Giám đốc
(ký, họ tên)

SỔ CÁI

Quý.... Năm.....

Tên tài khoản:

Số hiệu:

Ngày tháng ghi số	Chứng từ		Diễn giải	NKC		Số hiệu TKĐƯ	Số phát sinh	
	Số hiệu	Ngày tháng		Số trang	STT dòng		Nợ	Có
			<u>Số dư đầu kỳ</u>					
			Cộng phát sinh					
			Số dư cuối kỳ					

Ngàytháng.....năm.....

Người ghi sổ
(ký, họ tên)

Kế toán trưởng
(ký, họ tên)

Giám đốc
(ký, họ tên)

Thứ hai: 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.

Ví dụ: Chị Trịnh Thị Khuyên làm kế toán, chị vào làm việc cho công ty từ năm 2014. Mức lương thỏa thuận của chị là 3.000.000 VNĐ

Lương cơ bản của chị tính như sau

Từ năm 2015, mức lương tối thiểu vùng tăng từ 2.700.000 lên 3.100.000 (tăng thêm 400,000 VNĐ), vì vậy lương cơ bản của chị năm 2015 sẽ là

$$3.000.000 + 400.000 * 1,07 = 3.428.000 \text{ (VNĐ)}$$

Từ năm 2016, mức lương tối thiểu vùng lại tăng từ 3.100.000 lên 3.500.000 nhưng công ty Cổ phần đầu tư và dịch vụ Vĩnh An chưa thay đổi việc tính lương theo chế độ mới vì thế ảnh hưởng đến tiền lương mà người lao động được hưởng cũng như chi phí tiền lương của công ty. Vì thế công ty cần tính lại tiền lương cơ bản theo quy định mới áp dụng năm 2016. Do đó tiền lương cơ bản của chị Khuyên được tính lại là

$$3.428.000 + 400.000 * 1,07 = 3.856.000 \text{ (VNĐ)}$$

Thứ ba: 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 thiểu 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.

Ví dụ: Căn cứ vào bảng chấm công, kế toán tính được số ngày làm việc sau đó chuyển vào bảng thanh toán lương, với sự hỗ trợ của máy tính kế toán tính được các chỉ tiêu trên bảng thanh toán lương

Tính lương cho anh Trịnh Quang Tín

Thông tin cơ bản

- Lương cơ bản: 3,745,000
- PC tay nghề theo hợp đồng: 400,000
- Số ngày lv chuẩn của tháng là 25 ngày (200 giờ)
- Số giờ lv thực tế là 200 giờ
- Giờ làm thêm là 75.75 giờ
- Tính lương
- Lương thời gian= $(3,745,000/200)*200 = 3,745,000$
- Phụ cấp tay nghề= $(400,000/200)*200= 400,000$
- Lương thêm giờ= $[(3,745,000+400,000)/200]* 75.75= 1,569,919$

=>Tổng lương= $3,745,000+ 400,000+ 1,569,919= 5,714,919$

Chênh lệch tăng ca= $1,569,919-(75,75*4,145,000)/(1,5*200)= 523,306$

Các khoản giảm trừ:

Bảo hiểm:

- BHXH= $4,145 ,000* 8%= 331,600$
- BHYT= $4,145 ,000* 1,5%= 62,175$
- BHTN= $4,145 ,000* 1%= 41,450$
- Thu nhập cá nhân: anh Trịnh Quang Tín không cần đóng thuế thu nhập cá nhân.

=> tổng các khoản giảm trừ= $331,600 + 62,175 + 41,450 = 435,225$

Lương thực lĩnh= $5,714,919- 435,225= 5,279,694$

Sau đây là bảng tính lương và các khoản trích theo lương được sửa theo chế độ kế toán mới.

Đơn vị: Công ty CP Đầu tư và Dịch vụ Vĩnh An

Địa chỉ: Lô CN02- Cụm CN Tân Liên-VB-HP

Bảng phân bổ lương tiền lương và các khoản trích theo lương

Tháng 01/2016

STT	Bộ phận sử dụng	TK334	TK338					Tổng
			BHXH	BHYT	BHTN	KPCĐ	Cộng TK338	
1	TK 642: Bộ phận QLDN	103,445,204	15,754,221	2,625,704	875,235	1,750,469	21,005,628	124,450,832
2	TK627: Bộ phận QLPX	58,021,433	7,328,610	1,221,435	407,145	814,290	9,771,480	67,792,913
3	TK622: Bộ phận trực tiếp sxsp	287,967,784	41,111,100	6,851,850	2,283,950	4,567,900	54,814,800	342,782,584
	tổng	449,434,421	64,193,931	10,698,989	3,566,330	7,132,659	57,468,240	535,026,329

Định khoản:

Tính lương phải trả cho CNV

Nợ 622	:	287,967,784
Nợ 627	:	58,021,433
Nợ 642	:	103,445,204
Có 334	:	449,434,421

Trích lập chi phí

Nợ 622	:	54,814,800
Nợ 627	:	9,771,480
Nợ 642	:	21,005,628
Có 3383	:	64,193,931
Có 3384	:	10,698,989
Có 3389	:	3,566,330
Có 3382	:	7,132,659

Trích lập các loại bảo hiểm trừ vào lương CNV

Nợ 334	:	33,036,460
Có 3383	:	25,170,636
Có 3384	:	4,719,494
Có 3389	:	3,146,330

Thanh toán tiền lương cho CNV

Nợ 334	:	416,065,323
Có 112	:	416,065,323

Tính thuế TNCN

Nợ 334	:	332,638
Có 3338	:	332,638

SỔ NHẬT KÝ CHUNG

Quý I Năm 2016

Đơn vị tính: Đồng

Trang 30

Ngày tháng ghi số	Chứng từ		Diễn giải	Đã ghi SC	STT dòng	Số hiệu TK	Số phát sinh	
	Số hiệu	Ngày tháng					Nợ	Có
			Số trang trước chuyển sang				2,090,784,675	2,090,784,675
....
31/01/2016	BPBLT1	31/01/2016	trích lập chi phí		10	622	54,814,800	
					11	627	9,771,480	
					12	642	21,005,628	
					13	3383		64,193,931
					14	3384		10,698,989
					15	3389		3,566,330
					16	3382		7,132,659
31/01/2016	BLT1	31/01/2016	trích lập các loại Bh trừ vào lương CNV		17	334	25,142,355	
					18	3383		19,156,080
					19	3384		3,591,765
					20	3389		2,394,510
....
			cộng phát sinh				3,821,649,388	3,821,649,388

Ngàytháng.....năm....

Người ghi sổ

(ký, họ tên)

Kế toán trưởng

(ký, họ tên)

Giám đốc

(ký, họ tên)

Đơn vị: Công ty CP Đầu tư và Dịch vụ Vĩnh An

Địa chỉ: Lô CN02- Cụm CN Tân Liên-VB-HP

Mẫu S03b-DN

(Ban hành theo Thông tư 200/2014/TT-BTC

ngày 22/12/2014 của Bộ Tài Chính)

SỔ CÁI

Quý I Năm 2016

Tên tài khoản: Phải trả người lao động

Số hiệu: 334

Ngày tháng ghi sổ	Chứng từ		Diễn giải	NKC		Số hiệu TKĐƯ	Số phát sinh	
	Số hiệu	Ngày tháng		Số trang	STT dòng		Nợ	Có
			Số dư đầu kỳ				178,482,919	
...
31/01	BLT1	31/01	trích lập BHXH trừ vào lương CNV	30	18	3383	19,156,080	
31/01	BLT1	31/01	trích lập BHYT trừ vào lương CNV	30	19	3384	3,591,765	
31/01	BLT1	31/01	trích lập BHTN trừ vào lương CNV	30	20	3389	2,394,510	
...
			Cộng phát sinh				1,224,424,881	1,106,941,894
			Số dư cuối kỳ				295,965,906	

Ngàytháng.....năm.....

Người ghi sổ

(ký, họ tên)

Kê toán trưởng

(ký, họ tên)

Giám đốc

(ký, họ tên)

Thứ tư: Xây dựng chế độ tiền thưởng hợp lý

Tiền thưởng có vai trò rất quan trọng, nó kích thích người lao động làm việc tận tụy hơn, có trách nhiệm với công việc hơn. Vì vậy, công ty cần có một chế độ khen thưởng hợp lý. Ngoài hình thức khen thưởng định kỳ, và các dịp lễ tết để kịp thời khen thưởng động viên những cá nhân, tập thể đã có những cống hiến giúp công ty ngày càng tốt hơn. Công ty nên đề ra kế hoạch sản xuất nếu hoàn thành vượt mức kế hoạch tùy theo mức cao thấp để phân ra hoàn thành khá hay xuất sắc, từ đó phân loại A,B,C để xét tính thưởng. Ví dụ:

Loại A: thưởng 40% lương cơ bản

Loại B: thưởng 30% lương cơ bản

Loại C: thưởng 10% lương cơ bản

Công ty nên tổ chức một đợt xét thưởng trong tháng do các công nhân trong bộ phận với nhau tiến hành bình bầu:

DANH SÁCH XÉT THƯỞNG

Tháng... năm...

STT	Họ và tên	Lương cơ bản	Loại			Tiền thưởng
			A	B	C	
	Cộng					

Ngày...tháng...năm....

Người lập biểu

(ký, ghi rõ họ tên)

Kế toán trưởng

(ký, ghi rõ họ tên)

Giám đốc

(ký, ghi rõ họ tên)

Kế toán hạch toán tiền thưởng

Nợ 353:

Có 334:

3.3 Điều kiện thực hiện các giải pháp

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

Đối với cá nhân- nhân viên kế toán: họ cần nhận thức được công việc kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương rất quan trọng, vì nó là một bộ phận cấu thành nên giá thành giá thành sản xuất. Vì vậy người làm nghiệp vụ kế toán tiền lương phải là người có trình độ chuyên môn, tức là người hiểu biết về

lĩnh vực tiền lương và các chính sách chế độ BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ. Muốn vậy, nhân viên kế toán phải thường xuyên nghiên cứu, học hỏi, tìm hiểu những thay đổi chính sách của Nhà nước, tình hình kinh tế trong và ngoài nước để kịp thời tiếp nhận những thay đổi về chính sách, pháp luật kinh tế của Nhà nước, chuẩn mực kế toán, kịp thời tiếp cận với sự thay đổi của nền kinh tế thế giới.

Đối với doanh nghiệp: để đạt được trình độ như mong muốn, nhân viên kế toán tiền lương phải nhận được sự hỗ trợ từ phía công ty. Muốn vậy, công ty phải nhận thức được tầm quan trọng của việc hạch toán và chi trả lương. Trả lương một cách hợp lý không những giúp đảm bảo đời sống cho người lao động mà còn thúc đẩy tăng năng suất lao động, khuyến khích tính sáng tạo trong sản xuất từ đó hạ giá thành sản phẩm.

Vì vậy, công ty phải lựa chọn nhân viên có trình độ chuyên môn trong kế toán tiền lương, đồng thời tạo điều kiện để họ có thể nâng cao trình độ thông qua các khóa tập huấn của Bộ tài chính hoặc cử đi học các khóa học ngắn và dài hạn.

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

- Có hệ thống pháp luật chặt chẽ, nghiên cứu và sửa đổi kịp thời các chính sách kinh tế, các chuẩn mực kế toán phù hợp với điều kiện phát triển của đất nước.
- Đưa ra các biện pháp thưởng phạt nghiêm minh, rõ ràng đối với những doanh nghiệp thực hiện tốt các quy định của Nhà nước hoặc các doanh nghiệp vi phạm. Điều này sẽ là một động lực giúp doanh nghiệp tuân thủ pháp luật Nhà nước, tạo điều kiện cho nền kinh tế đất nước phát triển lành mạnh.

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

KẾT LUẬN

Trong nền kinh tế thị trường, sử dụng có hiệu quả lao động là yếu tố quan trọng quyết định đến 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 thanh 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 cổ phần đầu tư và dịch vụ Vĩnh An 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 vào nhiều 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 bất cập.

Song e hy vọng, với sự năng động và tinh thần làm việc không mệt mỏi của cán bộ công nhân viên thì sai sót này sẽ sớm được khắc phục.

Trong quá trình thực tập tại công ty với thời gian không dài và kinh nghiệm thực tế còn rất ít cùng với vốn kiến thức của bản thân còn hạn hẹp. Vì vậy bài khóa luận của em sẽ còn nhiều thiếu sót. Qua đề tài 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, giúp công ty phát triển một cách bền vững.

Để hoàn thành bài khóa luận này em xin gửi lời cảm ơn đến cô giáo thạc sỹ Trần Thị Thanh Thảo đã tận tình hướng dẫn em, cùng với sự giúp đỡ nhiệt tình của toàn thể phòng kế toán Công ty Cổ phần Đầu tư và Dịch vụ Vĩnh An đã tạo điều kiện cho em hoàn thành bài khóa luận này.

Em rất mong nhận được sự chỉ bảo của thầy cô, sự góp ý của các bạn để em hoàn thiện hơn những hiểu biết về kế toán nói chung và công tác hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương nói riêng.

Em xin chân thành cảm ơn!

Hải Phòng, ngày 15 tháng 6 năm 2016

