

LỜI MỞ ĐẦU

Tiền lương là biểu hiện bằng tiền của bộ phận sản xuất xã hội mà người lao động được hưởng để bù đắp hao phí lao động đã bỏ ra trong quá trình sản xuất nhằm tái tạo sức lao động. Tiền lương là một vấn đề nhạy cảm và có liên quan không nhỏ đối với những người lao động mà còn liên quan mật thiết đến tất cả các doanh nghiệp và xã hội. Tiền lương cũng là một bộ phận hết sức quan trọng, nó cấu thành nên giá trị sản phẩm và gắn liền với nó là các khoản trích theo lương. Một sự thay đổi nhỏ trong chính sách tiền lương kéo theo sự thay đổi về cuộc sống và sinh hoạt của hàng triệu người lao động, về kết quả hoạt động kinh doanh của tất cả các doanh nghiệp .

Chính sách tiền lương đúng đắn và phù hợp thì có thể phát huy được tính sáng tạo, năng lực quản lý, tinh thần trách nhiệm và sự gắn bó của người lao động đối với doanh nghiệp và ngược lại.

Trong doanh nghiệp gắn với tổ chức lao động - tiền lương, việc hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương giữ vị trí rất quan trọng giúp phản ánh chính xác giá thành, chi phí quyết định đến sự thành công hay thất bại của doanh nghiệp.

Nhận thức được tầm quan trọng của tiền lương và các khoản trích theo lương cũng như công tác tổ chức quản lý và hạch toán kế toán tiền lương, các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp nên trong thời gian thực tập tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng em đã đi sâu nghiên cứu, tìm hiểu tiền lương, các khoản trích theo lương, tổ chức hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương và đã chọn đề tài cho khoá luận tốt nghiệp là: “ *Hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng*”.

Nội dung của khoá luận ngoài lời mở đầu và kết luận gồm 3 chương :

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

Hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng

Chương II : Tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng .

Chương III : Một số ý kiến và kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng .

Trong thời gian thực tập tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng, được tiếp cận với thực tế, dưới sự giúp đỡ của các cô chú, anh chị trong phòng kế toán cùng với sự chỉ bảo, hướng dẫn nhiệt tình của thầy giáo hướng dẫn đã giúp em hoàn thành bài khoá luận tốt nghiệp này. Với thời gian ngắn ngủi, kiến thức còn hạn chế nên bài viết còn có chỗ thiếu sót . Kính mong được sự góp ý của ban giám đốc, các cô chú phòng kế toán, các thầy cô trong khoa góp ý và chỉ bảo để em có thể hoàn thiện bài khoá luận của mình tốt hơn.

Em xin chân thành cảm ơn!

Sau đây em xin trình bày toàn bộ nội dung khóa luận :

CHƯƠNG I

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

1.1 MỘT SỐ VẤN ĐỀ CHUNG VỀ TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG.

1.1.1 Tiền lương:

1.1.1.1 *Vai trò, ý nghĩa, bản chất của tiền lương.*

1.1.1.1.1 Khái niệm tiền lương.

Dưới mọi hình thức kinh tế xã hội tiền lương luôn được coi là một bộ phận quan trọng của giá trị hàng hoá. Nó chịu tác động của nhiều yếu tố như kinh tế chính trị, xã hội lịch sử và tiền lương cũng tác động đến việc sản xuất, cải thiện đời sống và ổn định chế độ chính trị xã hội. Chính vì thế không chỉ Nhà nước mà ngay cả người chủ sản xuất cho đến người lao động đều quan tâm đến chính sách tiền lương .

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

Từ đó ta có thể đưa ra định nghĩa về tiền lương như sau:

“ Tiền lương (hay tiền công) là số tiền thù lao mà doanh nghiệp trả cho người lao động theo số lượng và chất lượng mà lao động đóng góp cho doanh nghiệp nhằm đảm bảo cho người lao động đủ để tái sản xuất sức lao động và nâng cao, bồi dưỡng sức lao động”.

❖ Tiền lương danh nghĩa và tiền lương thực tế :

Tiền lương danh nghĩa:

Tiền lương danh nghĩa là khái niệm chỉ số lượng tiền tệ mà người sử dụng sức lao động phải trả cho người cung cấp sức lao động căn cứ vào hợp đồng lao động giữa hai bên trong việc thúc đẩy lao động. Trên thực tế mọi mức lương trả cho người lao động đều là tiền lương danh nghĩa. Lợi ích mà người cung ứng sức

lao động nhận được ngoài việc phụ thuộc vào mức lương danh nghĩa còn phụ thuộc vào giá cả hàng hoá, dịch vụ và số lượng thuế mà người lao động sử dụng tiền lương đó để mua sắm hoặc đóng thuế.

Tiền lương thực tế :

Tiền lương thực tế là lượng tư liệu sinh hoạt và dịch vụ mà người lao động có thể mua được bằng tiền lương của mình sau khi đã đóng các khoản thuế theo quy định của chính phủ. Chỉ số tiền lương thực tế tỷ lệ nghịch với chỉ số giá cả và tỉ lệ thuận với chỉ số tiền lương danh nghĩa tại thời điểm xác định.

$$I_{TLTT} = \frac{I_{TLDN}}{I_{GC}}$$

Trong đó:

I_{TLTT} : Chỉ số tiền lương thực tế

I_{TLDN} : Chỉ số tiền lương danh nghĩa

I_{GC} : Chỉ số giá

❖ Tiền lương tối thiểu:

Tiền lương tối thiểu được xem như là cái ngưỡng cuối cùng để từ đó xây dựng các mức tiền lương khác, tạo thành hệ thống tiền lương của một ngành nào đó hoặc hệ thống tiền lương chung thống nhất của một nước, là căn cứ để xác định chính sách tiền lương. Mức lương tối thiểu là một yếu tố quan trọng của một chính sách tiền lương, nó liên hệ chặt chẽ với ba yếu tố :

- Mức sống trung bình của dân cư một nước.
- Chỉ số giá cả hàng hoá sinh hoạt.
- Loại lao động và điều kiện lao động .

Mức lương tối thiểu đo lường giá cả sức lao động thông thường trong điều kiện làm việc bình thường, yêu cầu kỹ năng đơn giản với khung giá các tư liệu sinh hoạt hợp lý. Với ý nghĩa đó tiền lương tối thiểu được định nghĩa như sau : “ Tiền lương tối thiểu là mức lương để trả cho người lao động và môi trường làm việc bình thường”.

Tổ chức hợp lý tiền lương có một vai trò quan trọng trong việc nâng cao năng suất lao động, tăng hiệu quả kinh tế. Đây chính là động lực thúc đẩy người lao động hăng hái làm việc, nâng cao năng suất lao động .

1.1.1.1.2 Vai trò và ý nghĩa của tiền lương :

❖ Vai trò:

- Tiền lương phải đảm bảo tái sản xuất sức lao động, tiền lương phải bù đắp được các hao phí về thể lực, trí lực của người lao động, góp phần nâng cao tay nghề, tăng tích lũy cho gia đình người lao động .
- Kích thích người lao động : Tiền lương phải đảm bảo sự tác động vào lực lượng lao động ở các ngành, các khu vực và các bộ phận trong doanh nghiệp. Nhà nước sử dụng chính sách tiền lương để thu hút người lao động đến các vùng sâu, vùng xa, miền núi và hải đảo nhằm phân bố lại lao động .
- Tiền lương là thước đo giá trị sức lao động, hao phí sức lao động mà người lao động bỏ ra để hoàn thành công việc, kết thúc công việc. Họ phải nhận được một khoản tiền lương tương xứng với sự hao phí sức lực mà họ đã bỏ ra để hoàn thành công việc đó.

❖ Ý nghĩa: Tiền lương có vai trò rất lớn không chỉ đối với bản thân người lao động mà còn đối với cả nền kinh tế đất nước.

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

Đối với người lao động : Tiền lương nhận được thoả đáng sẽ là động lực thúc đẩy năng lực sáng tạo để làm tăng năng suất lao động. Mặt khác khi năng suất lao động tăng thì lợi nhuận doanh nghiệp cũng sẽ tăng theo, do đó nguồn phúc lợi của doanh nghiệp mà người lao động nhận được cũng sẽ tăng lên, nó là phần bổ sung thêm cho tiền lương, làm tăng thu nhập và lợi ích cho người lao động, tạo ra sự gắn kết các thành viên với mục tiêu và lợi ích của doanh nghiệp, xoá bỏ sự ngăn

cách giữa chủ doanh nghiệp với người lao động, khiến cho người lao động có trách nhiệm và tự giác hơn trong công việc.

Đối với xã hội : Tiền lương là nguồn kích thích, nâng cao những năng lực tiềm ẩn của người lao động, tạo động lực cho sản xuất kinh doanh đạt hiệu quả cao. Khi tiền lương hợp lý sẽ tạo khả năng thu hút các nguồn lao động, sắp xếp, điều hoà giữa các ngành, các vùng, các lĩnh vực. Ngược lại, nếu trả lương không hợp lý sẽ làm cho chất lượng lao động giảm sút, gây ra sự chuyển dịch lao động, chảy máu chất xám và nghiêm trọng hơn sẽ dẫn tới các vấn đề xã hội phức tạp như : đình công, bãi công...

1.1.1.1.3 Bản chất của tiền lương:

Sức lao động kết hợp với đối tượng, tư liệu lao động hợp lại thành quá trình lao động. Tiền lương mà người lao động nhận được do quá trình lao động của họ phải bù đắp được sự hao phí về thể lực và trí lực mà người lao động bỏ ra trong quá trình lao động. Việc trả lương cho người lao động được tính toán một cách chi tiết trong hạch toán kinh doanh vừa đảm bảo tiết kiệm chi phí, vừa nâng cao đời sống cho người lao động. Tiền lương phản ánh mối quan hệ phân phối sản phẩm giữa toàn thể xã hội do Nhà nước là đại diện với người lao động .

Tiền lương, tiền công cần phải xác định trên cơ sở tính đúng, tính đủ giá trị sức lao động dựa trên sự hao phí sức lao động và hiệu quả lao động, đó là các yếu tố đảm bảo quá trình tái sản xuất sức lao động, thoả mãn nhu cầu ăn, ở, mặc. Việc trả lương cho người lao động không phân biệt độ tuổi, giới tính, tôn giáo mà trả theo số lượng và chất lượng lao động bỏ ra để hoàn thành công việc có tính đến các yếu tố nặng nhọc, độc hại, lạm phát...

1.1.1.2 Các yêu cầu của tổ chức tiền lương :

- Đảm bảo tái sản xuất sức lao động và không ngừng nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động. Đây là yêu cầu quan trọng nhằm đảm bảo thực hiện đúng chức năng và vai trò của tiền lương trong đời sống xã hội
- Làm cho năng suất lao động không ngừng nâng cao, tạo cơ sở quan trọng trong nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh. Tổ chức tiền lương phải đạt yêu cầu làm

tăng năng suất lao động. Đây là yêu cầu đặt ra đối với việc phát triển nâng cao trình độ và kỹ năng người lao động .

- Đảm bảo đơn giản, rõ ràng, dễ hiểu.
- Tiền lương tác động trực tiếp tới động cơ và thái độ làm việc của người lao động, đồng thời làm tăng hiệu quả hoạt động quản lý, nhất là về quản lý tiền lương .

1.1.1.3 Các nguyên tắc quản lý tiền lương :

Nguyên tắc 1:

Trả lương ngang nhau cho người lao động xuất phát từ nguyên tắc phân phối lao động. Nguyên tắc này dùng thước đo lao động để đánh giá, so sánh và thực hiện trả lương.

Đây là nguyên tắc rất quan trọng vì nó đảm bảo sự bình đẳng trong trả lương. Thực hiện đúng nguyên tắc này có tác dụng kích thích người lao động tham gia sản xuất góp phần nâng cao năng suất lao động và hiệu quả kinh doanh .

Nguyên tắc 2 :

Đảm bảo năng suất lao động tăng nhanh hơn tiền lương bình quân.

Tiền lương là do trình độ tổ chức và quản lý lao động ngày càng hiệu quả hơn. Năng suất lao động tăng ngoài lý do nâng cao kỹ năng làm việc và trình độ tổ chức quản lý thì còn do nguyên nhân khác tạo ra như đổi mới công nghệ sản xuất. nâng cao trình độ, trang bị kỹ thuật trong lao động, khai thác và sử dụng có hiệu quả các nguồn tài nguyên thiên nhiên...Điều này cho thấy rằng tăng năng suất lao động có khả năng khách quan tăng nhanh hơn tiền lương bình quân. Trong mỗi doanh nghiệp việc tăng tiền lương dẫn đến tăng chi phí sản xuất kinh doanh, tăng năng suất lao động lại giảm chi phí cho từng đơn vị sản xuất kinh doanh. Một doanh nghiệp chỉ thực sự kinh doanh hiệu quả khi chi phí cho từng đơn vị kinh doanh giảm đi và mức giảm chi phí do tăng năng suất lao động phải lớn hơn mức tăng chi phí do tiền lương bình quân.

Nguyên tắc 3 :

Đảm bảo mối quan hệ hợp lý về tiền lương giữa những người lao động làm các nghề khác nhau trong nền kinh tế quốc dân. Để đảm bảo thực hiện nguyên tắc này thì cần phải dựa vào các yếu tố sau:

- Trình độ lành nghề bình quân của người lao động ở mỗi ngành: Do đặc điểm và tính chất phức tạp về kỹ thuật, công nghệ ở các ngành khác nhau. Điều này cho thấy trình độ lao động giữa các ngành nghề khác nhau nên cũng khác nhau. Sự khác nhau này cần phải được phân biệt trong trả lương như vậy mới khuyến khích được người lao động tích cực học tập, rèn luyện, nâng cao trình độ tay nghề và kỹ năng làm việc, nhất là những nơi những ngành đòi hỏi kiến thức, trình độ tay nghề cao.

- Điều kiện lao động khác nhau có ảnh hưởng đến mức hao phí lao động trong quá trình làm việc. Những người làm việc trong điều kiện nặng nhọc, độc hại hao tổn nhiều sức lực phải được trả lương khác so với người làm việc trong điều kiện bình thường. Từ đó dẫn tới sự khác nhau về tiền lương bình quân trả cho người lao động làm việc ở những nơi có điều kiện lao động khác nhau.

- Sự phân phối theo khu vực sản xuất : một ngành có thể phân bố khác nhau về vị trí địa lý, phong tục tập quán...Điều kiện đó ảnh hưởng tới đời sống người lao động và hưởng lương sẽ khác nhau. Để đảm bảo công bằng, khuyến khích người lao động làm việc ở những nơi có điều kiện khó khăn phải có chính sách tiền lương hợp lý. Đó là các khoản phụ cấp lương.

- Ý nghĩa kế toán mỗi ngành trong nền kinh tế quốc dân : nền kinh tế quốc dân có nhiều ngành khác nhau, được xem là trọng điểm tùy từng giai đoạn kinh tế xã hội, do đó nó cần được ưu tiên để phát triển, cần tập trung nhân lực để thu hút lao động. Đó là một biện pháp đòn bẩy kinh tế cần được thực hiện tốt.

Từ sự phân tích trên cho chúng ta nhận thức mới về tiền lương để không có cái nhìn sai lệch và một chiều về nó. Với tư cách một phạm trù kinh tế, tiền lương là sự biểu hiện bằng tiền của bộ phận cơ bản sản phẩm được tạo ra trong các doanh nghiệp, đi vào tiêu dùng cá nhân của những người lao động mà họ đã hao phí trong quá trình sản xuất kinh doanh .

1.1.1.4 Nội dung của tiền lương và cách tính lương:

1.1.1.4.1 Nội dung của tiền lương :

Tiền lương còn được hiểu là một phần thù lao trả cho người lao động theo số lượng và chất lượng sản phẩm mà người lao động đã đóng góp cho doanh nghiệp nhằm mục đích tái sản xuất sức lao động và bù đắp hao phí của những người lao động đã bỏ ra trong quá trình sản xuất kinh doanh. Tiền lương bao gồm những nội dung sau:

- Tiền lương tính theo thời gian.
- Tiền lương tính theo sản phẩm .
- Tiền lương công nhật, tiền lương khoán.
- Tiền lương trả cho người lao động khi đã nghỉ phép, đi học theo chế độ quy định.
- Tiền lương trả cho người lao động trong thời gian ngừng sản xuất do nguyên nhân khách quan.
- Tiền lương trả cho người lao động trong thời gian điều động công tác, đi làm nghỉ vụ trong phạm vi chế độ quy định.
- Tiền lương trả nhuận bút, giảng bài.
- Tiền thưởng có tính chất thường xuyên.
- Phụ cấp làm thêm, thêm ca, thêm giờ.
- Phụ cấp dạy nghề.
- Phụ cấp công tác lưu động.
- Phụ cấp khu vực, thâm niên, ngành nghề.
- Phụ cấp trách nhiệm.
- Phụ cấp cho những người làm công tác khoa học, kỹ thuật có tài năng.
- Phụ cấp học nghề, tập sự.
- Trợ cấp thôi việc.
- Tiền ăn giữa ca của người lao động

Về phương diện hạch toán, tiền lương trả cho công nhân viên trong doanh nghiệp sản xuất được chia thành hai loại : Tiền lương chính và tiền lương phụ.

- Tiền lương chính : là tiền lương trả cho thời gian người lao động làm nhiệm vụ chính của mình theo nhiệm vụ được giao theo hợp đồng lao động ...
- Tiền lương phụ : là tiền lương trả cho người lao động thực hiện các nhiệm vụ khác do doanh nghiệp điều động như : hội họp, tập tữ vệ và lương trả cho thời gian công nhân nghỉ phép năm theo chế độ, công nhân sửa chữa sản phẩm hỏng...

Việc phân chia tiền lương thành tiền lương chính và tiền lương phụ có ý nghĩa quan trọng đối với công tác kế toán và phân tích tiền lương trong giá thành sản xuất. Tiền lương chính của công nhân sản xuất thường được hạch toán trực tiếp vào chi phí sản xuất cho từng loại sản phẩm vì tiền lương chính của công nhân sản xuất có quan hệ trực tiếp với khối lượng sản phẩm sản xuất ra, có quan hệ với năng suất lao động. Tiền lương phụ của công nhân sản xuất không gắn liền với từng loại sản phẩm nên được hạch toán gián tiếp vào chi phí sản xuất từng loại sản phẩm theo một tiêu chuẩn phân bổ nhất định. Tiền lương phụ thường được phân bổ cho từng loại sản phẩm căn cứ vào tiền lương chính của công nhân sản xuất cho từng loại sản phẩm .

Đối với phân tích hoạt động kinh tế : độ lớn của tiền lương chính phụ thuộc vào nhiều yếu tố trong đó có tổ chức kỷ luật lao động, trình độ công nghệ, điều kiện làm việc... còn độ lớn tiền lương phụ phần lớn là những khoản được Nhà nước đài thọ và không phụ thuộc vào những yếu tố trên.

1.1.1.4.2 Cách tính lương:

Cách tính lương trong doanh nghiệp được tiến hành hàng tháng trên cơ sở các chứng từ hạch toán lao động và các chính sách chế độ về lao động, tiền lương, BHXH mà Nhà nước đã ban hành và các chế độ khác thuộc quy định của doanh nghiệp trong khuôn khổ pháp luật cho phép.

Công việc tính lương của doanh nghiệp do phòng kế toán đảm nhận.

Để phản ánh các khoản tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp BHXH, phải trả cho từng công nhân viên, kế toán sử dụng các chứng từ sau:

Hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng

Đơn vị :
 Bộ phận :

Mẫu số 02 - LĐT
 Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ - BTC ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC

BẢNG THANH TOÁN TIỀN LƯƠNG

Tháng....năm

STT	Họ và tên	Bậc lương	Hệ số	Lương sản phẩm		Lương thời gian		Nghỉ việc, ngừng việc, hưởng % lương		Phụ cấp thuộc quỹ lương	Phụ cấp khác	Tổng số	Tạm ứng kỳ I	Các khoản phải trả khấu trừ vào lương				Kỳ II được lĩnh	
				Số SP	Số tiền	Số công	Số tiền	Số công	Số tiền					BHXH	...	Thuế TNCN	Cộng	Số tiền	Ký nhận
	Cộng																		

Tổng số tiền (viết bằng chữ):.....

Ngàytháng...năm.....

Người lập biểu
(ký ,họ tên)

Kế toán trưởng
(ký, họ tên)

Giám đốc
(ký,họ tên)

Hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng

Đơn vị : Mẫu số 03 - LĐT
Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ - BTC ngày 20/03/2006 của Bộ
Bộ phận : trưởng BTC

BẢNG THANH TOÁN TIỀN THƯỞNG

Quýnăm...

STT	Họ và tên	Chức vụ	Bậc lương	Xếp loại thưởng	Mức thưởng Số tiền	Ký nhận	Ghi chú
-----	--------------	------------	--------------	--------------------	--------------------------	------------	------------

Cộng

Tổng số tiền (viết bằng chữ):.....

Người lập biểu

(ký ,họ tên)

Kế toán trưởng

(ký, họ tên)

Ngày
...tháng....năm
Giám đốc

(ký,họ tên)

Hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng

Đơn vị :	Quyển số:	PHIẾU NGHỈ HƯỞNG BHXH
Bộ phận :	Số :	
Họ và tên:		
Đơn vị công tác:		
Lý do nghỉ việc:		
Số ngày nghỉ :		
Xác nhận của phụ trách đơn vị		<i>Ngày....tháng....năm</i> Xác nhận của cán bộ y tế

B ẰNG THANH TOÁN BHXH CHO CÁN BỘ CÔNG NHÂN VIÊN										
STT	Họ tên	LCB	% hưởng BHXH	Số ngày nghỉ và tiền lương trợ cấp					Tổng tiền	Ký tên
				Nghỉ ốm			Nghỉ thai sản			
				Số ngày	Tiền	...	Tháng	Tiền		
										..

1.1.1.4.3 Cách trả lương

Hiện nay các doanh nghiệp đang áp dụng các hình thức trả lương cho cán bộ công nhân viên như sau :

- Trả lương theo thời gian
- Trả lương theo sản phẩm
- Trả lương khoán

1.1.2 Các khoản trích theo lương

1.1.2.1 Khái niệm.

Ngoài tiền lương để đảm bảo tái sản xuất sức lao động và cuộc sống lâu dài, bảo vệ sức khỏe và đời sống tinh thần của người lao động, theo chế độ tài chính hiện hành doanh nghiệp còn phải tính vào chi phí sản xuất kinh doanh một bộ phận chi phí gồm các khoản trích : bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT), kinh phí công đoàn (KPCĐ).

1.1.2.2 Bảo hiểm xã hội (BHXH)

1.1.2.2.1 Khái niệm

Bảo hiểm xã hội là khoản tiền mà người lao động được hưởng trong trường hợp nghỉ việc do ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thai sản, khó khăn... Để được hưởng khoản trợ cấp này, người sử dụng lao động và người lao động trong quá trình tham gia sản xuất kinh doanh tại đơn vị phải đóng góp vào quỹ bảo hiểm xã hội theo quy định.

1.1.2.2.2 Ý nghĩa

BHXH góp phần nâng cao việc đảm bảo vật chất từ đó đảm bảo ổn định đời sống cho người lao động và gia đình họ trong những trường hợp người lao động ốm đau thai sản, hết tuổi lao động, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, mất việc làm, gặp rủi ro hoặc các khó khăn khác...

1.1.2.2.3 Nội dung

Bảo hiểm xã hội là sự đảm bảo thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi họ bị giảm hoặc mất thu nhập do ốm đau, thai sản, tai nạn lao

động, bệnh nghề nghiệp, thất nghiệp, hết tuổi lao động hoặc chết. Trên cơ sở đóng vào quỹ bảo hiểm xã hội từ đó hình thành lên quỹ BHXH.

Quỹ bảo hiểm xã hội :

Quỹ BHXH được hình thành do việc trích lập và tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp khoản chi phí về bảo hiểm theo quy định của Nhà nước .

Quỹ BHXH được tạo ra bằng cách trích theo tỉ lệ phần trăm trên tiền lương phải thanh toán cho công nhân để tính vào chi phí sản xuất kinh doanh và khấu trừ và tiền lương của công nhân.

Theo quy định hiện nay thì tỉ lệ này là 20% lương cơ bản của người lao động
Trong đó : - 15% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh
- 5% công nhân viên chịu.

1.1.2.2.4 Nộp và thanh toán BHXH.

Tỉ lệ phần trăm bảo hiểm xã hội tính vào chi phí sản xuất được quy định là 15% doanh nghiệp phải nộp cho cơ quan quản lý để chi cho hai nội dung: hưu trí và tử tuất, còn 5% được dùng để chi cho 3 nội dung : ốm đau, thai sản và tai nạn lao động. Khoản chi này có thể cho phép doanh nghiệp để lại để chi trả (thay lương) cho người người lao động khi có phát sinh thực tế, số thừa hoặc thiếu sẽ được thanh toán với cơ quan quản lý. Nếu chi thiếu sẽ được cấp bù, chi không hết sẽ phải nộp nên. Hoặc nộp hết 5% quỹ này cho cơ quan quản lý, khi có phát sinh thực tế sẽ do cơ quan quản lý thực hiện việc chi trả cho người lao động căn cứ vào các chứng từ chứng minh.

1.1.2.3 Bảo hiểm y tế (BHYT)

1.1.2.3.1 Khái niệm

Bảo hiểm y tế là khoản tiền hàng tháng của người lao động và người sử dụng đóng cho các cơ quan BHXH để được đài thọ khi có nhu cầu khám và chữa bệnh.

1.1.2.3.2 Ý nghĩa

BHYT có ý nghĩa rất lớn trong cuộc sống hàng ngày khi người lao động gặp những vấn đề khó khăn trong việc khám chữa bệnh. Nhằm xã hội hoá việc khám

chữa bệnh, người lao động được hưởng chế độ khám chữa bệnh không mất tiền bao gồm các khoản về viện phí, thuốc men...khi ốm đau.

1.1.2.3.3 Nội dung

Quỹ bảo hiểm y tế :

BHYT được trích theo tỉ lệ 3% trên tiền lương phải thanh toán cho công nhân viên, trong đó :

- Người sử dụng lao động nộp 2% trên tổng quỹ lương tính vào chi phí sản xuất kinh doanh.
- Khấu trừ vào lương công nhân viên 1%.

1.1.2.3.4 Nộp và thanh toán BHYT.

Sau khi kế toán tiến hành trích lập quỹ BHYT trên lương cơ bản của công nhân viên lao động thì sẽ nộp toàn bộ quỹ BHYT cho đơn vị phụ trách. Cán bộ công nhân viên sẽ được cấp một thẻ khám chữa bệnh gọi là thẻ BHYT, khi có nhu cầu khám chữa bệnh sẽ dùng thẻ đó khám bệnh miễn phí nhưng trong mức quy định. Hoặc sẽ được thanh toán tiền thuốc men, viện phí ...theo tỉ lệ quy định với điều kiện phải có giấy chứng nhận của bác sĩ, hoá đơn thuốc, viện phí...để được hoàn phí.

1.1.2.4 Kinh phí công đoàn (KPCĐ)

1.1.2.4.1 Khái niệm

Kinh phí công đoàn là khoản tiền để duy trì hoạt động các tổ chức công đoàn đơn vị và công đoàn cấp trên. Các tổ chức này hoạt động nhằm bảo vệ quyền lợi và nâng cao đời sống của người lao động.

1.1.2.4.2 Ý nghĩa

Để phục vụ việc chi tiêu cho các hoạt động văn hoá, các sinh hoạt tập thể của công đoàn nhằm chăm lo bảo vệ quyền lợi cho người lao động.

1.1.2.4.3 Nội dung

Quỹ kinh phí công đoàn:

Quỹ KPCĐ được hình thành bằng cách trích 2% trên tổng số lương phải trả cho người lao động và được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của đơn vị. Quỹ này do cơ quan công đoàn quản lý.

1.1.2.4.4 Nộp và thanh toán KPCĐ.

Quỹ KPCĐ được phân cấp quản lý và chi tiêu theo đúng chế độ quy định: 1% dành cho hoạt động công đoàn cơ sở và 1% dành cho hoạt động của công đoàn cấp trên.

Khoản chi cho hoạt động công đoàn cơ sở có thể được thể hiện trên sổ sách kế toán hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp hoặc không. Nếu khoản này không thể hiện trên sổ sách kế toán hoạt động sản xuất kinh doanh thì sau khi trích vào chi phí doanh nghiệp sẽ chuyển nộp toàn bộ kinh phí này.

Mọi khoản chi trên tại cơ sở sẽ do tổ chức công đoàn quản lý và quyết toán với công đoàn cấp trên.

1.1.2.5 Tiền lương nghỉ phép hàng năm

Đối với công nhân viên nghỉ phép hàng năm theo chế độ quy định thì công nhân trong thời gian nghỉ phép vẫn được hưởng lương đầy đủ như thời gian đi làm việc. Tiền lương nghỉ phép phải được tính vào chi phí sản xuất một cách hợp lý vì nó ảnh hưởng đến giá thành sản phẩm. Để đảm bảo cho giá thành không bị đột biến, tiền lương nghỉ phép của công nhân được tính vào chi phí sản xuất thông qua phương pháp trích trước theo kế hoạch cho phù hợp với số tiền lương nghỉ phép thực tế, phản ánh đúng số thực tế chi phí tiền lương vào chi phí sản xuất. Trích trước lương nghỉ phép chỉ thực hiện đối với công nhân trực tiếp sản xuất.

Số trích trước theo kế hoạch tiền lương nghỉ phép của công nhân viên trong tháng	=	Số tiền lương chính phải trả cho công nhân viên	*	Đơn giá tiền lương
--	---	---	---	--------------------

Tỷ lệ trích trước theo kế hoạch tiền lương nghỉ phép của công nhân viên	=	$\frac{\text{Tổng số tiền lương nghỉ phép phải trả cho công nhân viên theo kế hoạch trong năm}}{\text{Tổng số tiền lương trích trả cho công nhân viên theo kế hoạch trong năm}}$
---	---	--

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

1.1.3 Nhiệm vụ của kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương:

Tiền lương và các khoản trích theo lương của công nhân viên không chỉ là vấn đề mà người lao động quan tâm mà nó còn làm cho doanh nghiệp phải đặc biệt chú ý vì nó liên quan chi phí hoạt động của doanh nghiệp nói chung và giá thành sản phẩm nói riêng. Để đáp ứng được đòi hỏi từ hai phía, kế toán lao động tiền lương và bảo hiểm ở doanh nghiệp phải thực hiện nhiệm vụ cơ bản sau:

- Phản ánh đầy đủ, chính xác thời gian và kết quả lao động của công nhân viên; tính đúng và thanh toán đầy đủ, kịp thời tiền lương và các khoản trích theo lương cho công nhân viên.
- Tính toán, phân bổ hợp lý, chính xác chi phí về tiền lương (tiền công) và các khoản trích BHXH, BHYT, KPCĐ cho các đối tượng sử dụng lao động .
- Định kỳ phải tiến hành phân tích tình hình lao động, tình hình quản lý và chi tiêu quỹ lương. Cung cấp các thông tin kinh tế cần thiết cho các bộ phận liên quan và cho lãnh đạo.

1.2 KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP

1.2.1 Tổ chức kế toán tiền lương .

1.2.1.1 Kế toán chi tiết tiền lương .

1.2.1.1.1 Phân loại lao động trong doanh nghiệp .

Để tạo điều kiện cho việc quản lý, huy động sử dụng vốn hợp lý thì cần thiết phải phân loại công nhân viên của doanh nghiệp. Tùy thuộc vào từng loại hình doanh nghiệp cụ thể thuộc các ngành sản xuất khác nhau. Căn cứ vào việc tổ chức quản lý, sử dụng và trả lương, lực lượng lao động trong doanh nghiệp được chia làm 2 loại : công nhân viên trong danh sách và công nhân viên ngoài danh sách.

❖ Công nhân viên trong danh sách: là những người được đăng ký trong danh sách lao động của doanh nghiệp, do doanh nghiệp quản lý và trả lương. Theo quy định hiện hành, công nhân viên trong danh sách bao gồm những người trực tiếp sản xuất từ một ngày trở lên và người không trực tiếp sản xuất từ năm ngày trở lên.

Công nhân viên trong danh sách được phân chia thành các loại lao động khác nhau theo 2 tiêu thức khác nhau như sau:

- Nếu căn cứ vào tính liên tục của thời gian làm việc, công nhân viên trong danh sách gồm công nhân viên thường xuyên và công nhân viên tạm thời.
 - Công nhân viên thường xuyên là những người được tuyển dụng chính thức, làm việc lâu dài cho doanh nghiệp và những người tuy chưa được tuyển dụng chính thức nhưng làm việc thường xuyên và liên tục.
 - Công nhân viên tạm thời làm việc cho doanh nghiệp theo hợp đồng lao động trong đó quy định rõ thời gian làm việc.
- Nếu căn cứ vào tính chất hoạt động sản xuất, công nhân viên trong danh sách được chia thành công nhân viên sản xuất kinh doanh cơ bản và công nhân viên thuộc các hoạt động khác.
 - Công nhân viên sản xuất kinh doanh cơ bản là những người trực tiếp hay gián tiếp tham gia vào quá trình sản xuất kinh doanh chính ở doanh nghiệp gồm: công nhân chính, công nhân phụ, nhân viên kỹ thuật, nhân viên quản lý kinh tế, nhân viên quản lý hành chính...
 - Công nhân viên thuộc các hoạt động khác là những người tham gia vào các hoạt động phục vụ gián tiếp cho quá trình sản xuất kinh doanh trong

doanh nghiệp như: công nhân viên xây dựng cơ bản, công nhân viên vận tải, những công nhân viên hoạt động trong các lĩnh vực dịch vụ, nhà ăn...

❖ *Công nhân viên ngoài danh sách*: là những người tham gia làm việc tại doanh nghiệp nhưng không thuộc quyền quản lý và trả lương của doanh nghiệp. Họ là những người do đơn vị khác gửi đến như: Thợ học nghề, sinh viên thực tập, cán bộ chuyên trách công tác đoàn thể, phạm nhân lao động cải tạo...

Các doanh nghiệp chủ yếu quan tâm đến công nhân viên trong danh sách vì đây là bộ phận quyết định đến hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Còn những công nhân viên ngoài danh sách chỉ chiếm tỉ trọng rất nhỏ trong lực lượng lao động.

Tuy nhiên, để quản lý, huy động và sử dụng lao động hợp lý thì việc phân loại lao động như trên là chưa đủ. Các doanh nghiệp cần phải quản lý lao động theo trình độ kỹ thuật, trình độ tay nghề của từng công nhân viên để từ đó có sự phân công, sắp xếp lao động trong doanh nghiệp cho phù hợp với năng lực của mỗi người.

1.2.1.1.2 Hạch toán lao động.

Để quản lý và sử dụng lao động ở doanh nghiệp, nhất thiết phải tiến hành hạch toán lao động. Đây là một loại hạch toán nghiệp vụ nhằm mục đích cuối cùng là giúp doanh nghiệp tìm ra được các biện pháp thích hợp để quản lý và sử dụng lao động một cách có hiệu quả, bao gồm các nội dung: hạch toán số lượng lao động, hạch toán thời gian lao động và hạch toán kết quả lao động.

❖ *Hạch toán số lượng lao động* :

Hạch toán số lượng lao động là hạch toán về mặt số lượng từng loại lao động theo nghề nghiệp, tính chất công việc và theo trình độ cấp bậc kỹ thuật của công nhân viên. Việc hạch toán này thường do phòng tổ chức lao động – tiền lương theo dõi và các số liệu lao động được thể hiện trong “ Sổ danh sách lao động của doanh nghiệp”.

❖ *Hạch toán thời gian lao động*:

Hạch toán thời gian lao động là hạch toán việc sử dụng thời gian đối với từng công nhân viên ở từng bộ phận, tổ, phòng ban trong doanh nghiệp nhằm quản lý và nâng cao hiệu quả sử dụng lao động của doanh nghiệp.

Chứng từ sử dụng để hạch toán lao động là “Bảng chấm công”.

“Bảng chấm công” được lập riêng cho từng bộ phận, tổ, đội lao động và mỗi tháng được lập một tờ theo dõi từng ngày làm việc. Bảng chấm công được dùng để ghi chép thời gian làm việc thực tế và vắng mặt của công nhân viên trong tổ, đội theo từng nguyên nhân. Trong bảng chấm công ghi rõ ngày được nghỉ theo quy định như: ngày lễ, tết, chủ nhật. Mọi sự vắng mặt của người lao động được ghi rõ ràng. Cuối tháng, tổ trưởng (trưởng phòng) tổng hợp tình hình sử dụng lao động số có mặt, số vắng mặt theo từng nguyên nhân sau đó cung cấp cho phòng kế toán phân xưởng. Nhân viên kế toán phân xưởng kiểm tra, xác nhận hàng ngày trên bảng chấm công sau đó tập hợp báo cáo cho phòng lao động tiền lương, cuối tháng bảng này chuyển cho phòng kế toán để tính tiền lương. Hạch toán thời gian nghỉ do ốm đau, thai sản, tai nạn lao động hoặc thiếu nghỉ, con ốm do bệnh viện, bác sĩ cấp và xác nhận. Sau đó chứng từ này được chuyển lên phòng kế toán làm căn cứ để ghi vào bảng chấm công.

❖ *Hạch toán kết quả lao động.*

Hạch toán kết quả lao động là việc theo dõi, ghi chép kết quả lao động của công nhân viên chức, biểu hiện bằng số lượng công việc, khối lượng sản phẩm, công việc đã hoàn thành của từng người hay từng tổ, nhóm lao động.

Để hạch toán kết quả lao động, kế toán sử dụng các loại chứng từ ban đầu khác nhau tùy theo loại hình và đặc điểm sản xuất của từng doanh nghiệp. Tuy khác nhau về mẫu nhưng các chứng từ này đều bao gồm các nội dung: tên công nhân, tên công việc hoặc sản phẩm, thời gian lao động, số lượng sản phẩm hoàn thành nghiệm thu và chất lượng công việc hoàn thành... Đó chính là các báo cáo về kết quả sản xuất như: “Phiếu giao nhận sản phẩm”, “Bảng khoán”, “Hợp đồng giao khoán”, “Bảng kê năng suất tổ”, “Bảng kê khối lượng công việc hoàn thành”... Các chứng từ này đều phải do người lập (tổ trưởng) ký, cán bộ kiểm tra

kỹ thuật xác nhận, lãnh đạo bộ phận duyệt ký, sau đó được chuyển cho nhân viên hạch toán đội sản xuất để tổng hợp kết quả lao động toàn đội rồi chuyển về phòng tiền lương xác nhận. Cuối cùng chuyển về phòng kế toán doanh nghiệp để làm căn cứ tính lương, tính thưởng.

Tại mỗi tổ, đội nhân viên hạch toán phải mở sổ tổng hợp kết quả lao động, ghi kết quả cho từng người, từng bộ phận vào sổ và cộng sổ, lập báo cáo kết quả lao động gửi cho các bộ phận quản lý liên quan. Phòng kế toán doanh nghiệp cũng phải mở sổ tổng hợp kết quả lao động để tổng hợp kết quả chung cho toàn doanh nghiệp.

Như vậy, hạch toán lao động vừa có tác dụng quản lý, huy động, sử dụng lao động đồng thời là cơ sở để doanh nghiệp tính tiền lương phải trả cho người lao động. Cho nên để tính đúng tiền lương cho công nhân viên thì điều kiện tiên quyết phải hạch toán lao động chính xác, đầy đủ, khách quan.

1.2.1.1.3 Các phương pháp tính lương.

Tùy theo tính chất của từng lợi hình sản xuất kinh doanh mà doanh nghiệp áp dụng các hình thức trả lương khác nhau, gồm:

- Trả lương theo thời gian
- Trả lương theo sản phẩm
- Lương khoán.

1.2.1.1.3.1 Tiền lương theo thời gian

Đây là hình thức trả lương căn cứ vào thời gian làm việc thực tế, cấp bậc kỹ thuật và tháng lương để tính cho từng người lao động. Hình thức này chủ yếu chỉ áp dụng cho lao động gián tiếp, còn lao động trực tiếp chỉ áp dụng với bộ phận không áp dụng được định mức sản phẩm.

Hình thức trả lương này được áp dụng với viên chức Nhà nước thuộc khu vực hành chính sự nghiệp, những người hoạt động trong lĩnh vực quản lý, chuyên môn, kỹ thuật thuộc lĩnh vực sản xuất kinh doanh. Với công nhân sản xuất chỉ áp dụng cho những người làm công việc không thể định mức được sản phẩm lao động chính xác hoặc do tính chất của sản xuất nếu trả lương sản phẩm sẽ không đạt chất

lượng. Chẳng hạn công việc sửa chữa, công việc sản xuất hay pha chế thuốc chữa bệnh...

*Tiền lương thời gian phải trả = Thời gian làm việc * Đơn giá tiền lương thời gian
(áp dụng đối với từng bậc lương)*

Như vậy, trả lương theo thời gian là dựa vào độ dài thời gian làm việc, trình độ chuyên môn kỹ thuật và mức độ phức tạp của công việc .

Ưu điểm : Dễ tính, dễ trả lương.

Nhược điểm : Không đánh giá được kết quả lao động của mỗi người.

❖ *Các loại tiền lương :*

- **Lương tháng** : là tiền lương trả cho người lao động theo tháng trên cơ sở hợp đồng lao động .

Mức lương = $\frac{\text{Mức lương cơ bản} * (\text{Hệ số lương} + \text{các khoản phụ cấp})}{\text{tháng (tối thiểu)}}$

- **Lương tuần** : là số tiền lương trả cho một tuần làm việc thực tế.

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

- **Lương ngày**: là số tiền lương trả cho một ngày làm việc thực tế.

Mức lương ngày = $\frac{\text{Mức lương tháng}}{\text{Số ngày làm việc theo chế độ (26 ngày)}}$

- **Lương giờ** : là số tiền lương trả cho một giờ làm việc thực tế.

Mức lương giờ = $\frac{\text{Mức lương ngày}}{\text{Số giờ làm việc theo chế độ (8 giờ)}}$

❖ *Các hình thức tiền lương theo thời gian.*

- Hình thức tiền lương theo thời gian giản đơn : quy định mức tiền lương lao động của mỗi người lao động được hưởng phụ thuộc vào mức lương cấp bậc, chức vụ hay cấp hàm và thời gian làm việc thực tế của họ.
- Hình thức trả lương theo thời gian có thưởng : Hình thức này nhằm kích thích người lao động tăng năng suất, chất lượng sản phẩm và chú ý đến khối lượng công việc được giao. Đây là sự kết hợp trả lương theo thời gian giản đơn và tiền thưởng. Tiền lương theo thời gian có thưởng được chia làm hai bộ phận:
 - Lương theo thời gian giản đơn gồm lương cơ bản và phụ cấp theo chế độ khi hoàn thành công việc và đạt yêu cầu về chất lượng.
 - Thưởng là khoản chi trả cho người lao động khi họ vượt mức hoặc giảm tỉ lệ phế phẩm hay hoàn thành xuất sắc công việc được giao.

$$\begin{array}{l} \text{Tiền lương thời gian} \\ \text{có thưởng} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Tiền lương thời gian} \\ \text{giản đơn} \end{array} + \text{Tiền thưởng}$$

Ưu điểm : phản ánh được trình độ thành thạo, thời gian làm việc thực tế và hiệu quả công việc của người lao động, khuyến khích người lao động có trách nhiệm với công việc.

Nhược điểm : chưa đảm bảo phân phối theo lao động.

1.2.1.1.3.2 Tiền lương theo sản phẩm.

Là hình thức tiền lương tính theo số lượng, chất lượng sản phẩm, công việc đã hoàn thành đảm bảo yêu cầu chất lượng và đơn giá tiền lương tính cho một đơn vị sản phẩm, công việc đó. Tiền lương sản phẩm phải tính bằng số lượng hoặc khối lượng công việc, sản phẩm hoàn thành đủ tiêu chuẩn chất lượng nhân với đơn giá tiền lương sản phẩm.

Đây là hình thức trả lương cơ bản mà hiện nay các đơn vị áp dụng chủ yếu trong khu vực sản xuất vật chất. hình thức trả lương này phù hợp với nguyên tắc phân phối lao động, gắn thu nhập của người lao động với kết quả lao động, khuyến khích người lao động hăng say lao động. Hình thức này tỏ ra có hiệu quả hơn so

với việc trả lương theo thời gian, do đó xu hướng hiện nay mở rộng trả lương theo hình thức này.

Việc xác định tiền lương theo sản phẩm phải dựa trên cơ sở các tài liệu về hạch toán kết quả lao động (phiếu xác nhận lao động hoặc công việc hoàn thành...) và đơn giá tiền lương sản phẩm mà doanh nghiệp áp dụng đối với từng loại công việc hoặc sản phẩm.

Công thức: $L = Qi * Dg$

Trong đó:

- **L** là lương thực tế trong tháng.
- **Qi** là số lượng sản phẩm mà doanh nghiệp i đạt được .
- **Dg** là đơn giá sản phẩm.

Hình thức trả lương theo sản phẩm còn tùy thuộc vào tình hình cụ thể ở từng doanh nghiệp mà vận dụng theo hình thức cụ thể sau:

❖ *Tiền lương sản phẩm trực tiếp (trả lương theo sản phẩm cá nhân trực tiếp).*

Tiền lương theo sản phẩm cá nhân trực tiếp : theo hình thức này, tiền lương của công nhân được xác định theo số lượng sản phẩm hoàn thành đúng quy cách, phẩm chất và đơn giá sản phẩm đã được quy định.

Công thức :

Tiền lương theo sản phẩm cá nhân trực tiếp = $\frac{\text{Số lượng sản phẩm}}{\text{hợp quy cách}}$ * Đơn giá lương sản phẩm

Hình thức này đơn giản, dễ hiểu đối với công nhân được áp dụng rộng rãi trong các xí nghiệp công nghiệp, đối với công nhân trực tiếp sản xuất mà công việc có thể định mức và hạch toán kết quả riêng. Tuy nhiên hình thức tiền lương này cũng không khuyến khích công nhân quan tâm đến lợi ích chung của tập thể.

❖ *Tiền lương sản phẩm tập thể (trả lương theo sản phẩm nhóm lao động)*

Hình thức này căn cứ vào số lượng sản phẩm của cả tổ và đơn giá chung để tính lương cho cả tổ, sau đó phân phối lại cho từng người trong tổ. Trong thực tế thường áp dụng theo 2 phương pháp sau:

Phương pháp phân chia theo giờ hệ số:

Công thức xác định:

$$Li = \frac{LT}{\sum_i^n ti * ki} * ti * ki$$

Trong đó:

Li : Tiền lương của công nhân i.

LT : Tiền lương sản phẩm của cả tổ.

ti : Thời gian làm việc thực tế của công nhân i.

n : Số công nhân của tổ .

Phương pháp điều chỉnh:

Công thức xác định :

$$Li = \frac{LT}{\sum_i^n ti * Mi} * ti * Mi$$

Trong đó : **Mi** là mức lương giờ theo cấp bậc của công nhân i.

Hình thức tiền lương này có tác dụng làm cho người công nhân quan tâm đến kết quả sản xuất chung của cả tổ, phát triển việc kiểm nghiệm nghề nghiệp và nâng cao trình độ cho các công nhân. Tuy nhiên, hình thức tiền lương này cũng chưa xét đến tinh thần lao động, sức khỏe, sự nhanh nhẹn, tháo vát hoặc kết quả sản xuất của từng công nhân nên trong chừng mực nhất định tiền lương mỗi người chưa thật gắn với đóng góp vào thành tích chung của tổ. Nó được áp dụng đối với công việc do 1 tổ sản xuất hay 1 nhóm công nhân tiến hành, khó thống kê kết quả sản xuất của từng người.

❖ *Tiền lương sản phẩm cá nhân gián tiếp.*

Hình thức này áp dụng để trả lương cho lao động gián tiếp ở các bộ phận sản xuất (công nhân phụ) mà công việc của họ ảnh hưởng nhiều tới công việc của công nhân chính (người hưởng lương theo sản phẩm) như công nhân sửa chữa, công nhân điện...

Hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng

$$\begin{array}{l} \text{Tiền lương phải trả} \\ \text{cho công nhân phụ} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Mức tiền lương} \\ \text{công nhân chính} \end{array} * \begin{array}{l} \text{Mức độ hoàn thành sản phẩm} \\ \text{tiêu chuẩn của công nhân} \end{array}$$

❖ *Tiền lương sản phẩm lũy tiến.*

Theo cách trả lương này thì tiền lương phải trả cho người lao động bao gồm 2 phần:

Phần 1 : Tiền lương hoàn thành định mức được giao (tiền lương sản phẩm trực tiếp).

Phần 2 : Căn cứ vào mức độ hoàn thành một định mức lao động để tính thêm một số tiền lương theo tỉ lệ lũy tiến. Tỉ lệ hoàn thành vượt định mức càng cao thì suất lũy tiến càng nhiều

$$\begin{array}{l} \text{Lương sản phẩm} \\ \text{lũy tiến} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Đơn giá} \\ \text{lương} \end{array} * \begin{array}{l} \text{Số lượng} \\ \text{sản phẩm} \\ \text{hoàn thành} \\ \text{trong định mức} \end{array} + \begin{array}{l} \text{Đơn giá} \\ \text{lương} \end{array} * \begin{array}{l} \text{Số lượng} \\ \text{sản phẩm} \\ \text{hoàn thành} \\ \text{vượt định mức} \end{array} * \begin{array}{l} \text{Tỉ lệ} \\ \text{vượt} \\ \text{định} \\ \text{mức} \end{array}$$

Hình thức trả lương này áp dụng trong trường hợp doanh nghiệp cần hoàn thành gấp một số công việc trong khoảng thời gian nhất định (ví dụ : Để kịp giao sản phẩm cho khách hàng theo hợp đồng). Thực chất đây là cách trả lương theo sản phẩm kết hợp với hình thức tiền thưởng (hoặc đơn giá tiền lương lũy tiến) theo một tỉ lệ nhất định đối với định mức lao động một cách chính xác.

❖ *Tiền lương sản phẩm có thưởng, có phạt.*

Thực chất hình thức trả lương này là sự hoàn thiện hơn hình thức trả lương sản phẩm trực tiếp. Theo hình thức này, ngoài tiền lương được lĩnh theo đơn giá sản phẩm trực tiếp, người công nhân còn được hưởng thêm một khoản tiền thưởng nhất định, căn cứ vào trình độ hoàn thành các chỉ tiêu thưởng. Ngoài ra trong trường hợp người lao động làm ra sản phẩm hỏng, lãng phí vật tư, không đảm bảo đủ ngày công, định mức quy định... thì có thể phải chịu tiền phạt vào thu nhập của họ bằng tiền lương theo sản phẩm trực tiếp trừ đi khoản tiền phạt.

1.2.1.1.3.3 Tiền lương khoán.

Hình thức trả lương này được áp dụng cho những công việc không thể định mức cho từng bộ phận công việc hoặc làm những công việc mà xét ra, giao từng chi tiết không có lợi về mặt kinh tế nhưng lại là những công việc khẩn cấp cần hoàn thành sớm.

Khi áp dụng hình thức lương khoán cần coi trọng chế độ kiểm tra chất lượng công việc theo đúng hợp đồng quy định.

Yêu cầu của chế độ trả lương này là đơn giá phải tính toán chặt chẽ và phải có hợp đồng giao khoán. Nội dung hợp đồng giao khoán phải rõ ràng công việc, khối lượng giao khoán, điều kiện lao động, định mức đơn giá, tổng số tiền lương khoán... Nếu tập thể nhận khoán thì chia lương như hình thức trả lương tập thể.

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

1.2.1.1.4 Các chế độ trả lương phụ, thưởng, trợ cấp.

- ❖ *Chế độ trả lương khi nghỉ phép, ngừng việc, làm ra sản phẩm hỏng, sản phẩm xấu.*

Lương nghỉ phép:

Theo chế độ hiện hành khi người lao động nghỉ phép thì được hưởng 100% tiền lương theo cấp bậc. Tiền lương nghỉ phép là tiền lương phụ của người lao động. Hiện nay, một năm một người lao động được nghỉ phép 12 ngày, nếu làm việc 5 năm liên tục thì tính thêm 1 ngày vào thời gian nghỉ phép, từ 30 năm trở lên được nghỉ thêm 6 ngày.

Tiền lương nghỉ phép được chia vào chi phí hàng tháng. Nếu doanh nghiệp không bố trí cho người lao động nghỉ phép ổn định, đều đặn giữa các tháng trong năm thì doanh nghiệp phải trích trước tiền lương nghỉ phép để đảm bảo chi phí ổn định giữa các tháng trong năm.

Nếu người lao động vì lý do nào đó mà không nghỉ phép được thì được thanh toán 100% lương cấp bậc theo số ngày nghỉ còn lại mà người đó chưa nghỉ.

Chế độ trả lương khi ngừng việc:

Áp dụng cho người lao động làm việc thường xuyên buộc phải ngừng làm việc, có thể do nguyên nhân chủ quan hay khách quan thì người lao động vẫn được hưởng lương. Tuy nhiên, tiền lương nhận được nhỏ hơn mức thông thường. Cụ thể từng trường hợp có mức lương được quy định như sau:

- 70% lương khi không làm việc.
- Ít nhất 80% lương nếu phải làm công việc khác có mức lương thấp hơn.
- 100% lương nếu ngừng việc do sản xuất hay chế thử.

Cách tính lương này được thống nhất cho tất cả mọi lao động theo phần trăm trên mức lương cấp bậc công việc kể cả phụ cấp.

Chế độ trả lương khi làm ra sản phẩm hỏng, sản phẩm xấu:

Áp dụng với trường hợp người lao động làm ra sản phẩm hỏng, xấu quá tỉ lệ quy định.

Cách tính : với mỗi trường hợp người lao động được hưởng:

- 0% tiền lương nếu làm ra sản phẩm hỏng, xấu quá quy định.
- 70% tiền lương nếu làm ra sản phẩm xấu.
- 100% tiền lương nếu là chế thử, sản xuất thử.
- Nếu sửa lại hàng xấu thì người lao động được hưởng lương theo sản phẩm nhưng không được hưởng lương cho thời gian sửa sản phẩm .

❖ Chế độ phụ cấp lương.

Theo điều IV - nghị định 26 CP ngày 23/05/1993 quy định có 7 loại phụ cấp sau:

- Phụ cấp khu vực : áp dụng với những nơi xa xôi, hẻo lánh, có nhiều khó khăn và khí hậu xấu.

Phụ cấp gồm 7 mức : 0,1; 0,2; 0,3; 0,4; 0,5; 0,7 và 1,0 so với mức lương tối thiểu.

- Phụ cấp trách nhiệm công việc : áp dụng đối với thành viên chuyên trách Hội đồng quản trị, thành viên Ban kiểm soát (không kể Trưởng ban kiểm soát) và những người làm một số công việc đòi hỏi trách nhiệm cao hoặc phải đảm nhiệm công tác quản lý không thuộc chức danh lãnh đạo.

Phụ cấp gồm 3 mức : 0,1; 0,2; 0,3 so với mức lương tối thiểu.

- Phụ cấp độc hại nguy hiểm: áp dụng đối với nghề hoặc công việc có điều kiện lao động độc hại nguy hiểm chưa được xác định trong mức lương.

Phụ cấp gồm 4 mức : 0,1; 0,2; 0,3 và 0,4 so với mức lương tối thiểu.

- Phụ cấp lưu động : áp dụng đối với một số nghề hoặc công việc phải thường xuyên thay đổi địa điểm làm việc và nơi ở.

Phụ cấp gồm 3 mức : 0,2; 0,4 và 0,6 so với mức lương tối thiểu.

- Phụ cấp thu hút : áp dụng đối với công nhân viên chức đến nơi làm việc ở những vùng kinh tế mới, cơ sở kinh tế và hải đảo xa đất liền, có điều kiện sinh hoạt khó khăn do chưa có cơ sở hạ tầng.

Phụ cấp gồm 4 mức: 20%, 30%, 50%, và 70% mức lương cấp bậc hoặc chức vụ.

Thời gian hưởng từ 1 đến 3 năm.

❖ *Chế độ trả lương khi làm thêm :*

Khi làm thêm ngoài giờ tiêu chuẩn quy định thì giờ làm thêm được trả bằng 150% tiền lương giờ tiêu chuẩn, nếu làm thêm vào ngày thường và được trả bằng 200% tiền lương giờ tiêu chuẩn nếu làm thêm vào ngày nghỉ tuần hoặc ngày lễ.

❖ *Chế độ tiền thưởng:*

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

Thưởng thường xuyên gồm:

- Thưởng tiết kiệm vật tư.

- Thưởng do nâng cao chất lượng sản phẩm.
- Thưởng do tăng năng suất lao động .

Thưởng định kỳ:

- Thưởng thi đua vào dịp cuối năm.
- Thưởng sáng kiến, thưởng chế tạo sản phẩm mới.
- Thưởng điển hình.
- Thưởng nhân dịp lễ Tết.

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

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

1.2.1.1.5 Phân bổ chi phí tiền lương :

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

- Công nhân trực tiếp sản xuất
- Chi phí sản xuất chung.
- Nhân viên bán hàng.
- Nhân viên quản lý doanh nghiệp.

1.2.1.2 Kế toán tổng hợp tiền lương :

1.2.1.2.1 Các chứng từ sử dụng:

Kế toán về tiền lương của các doanh nghiệp thường được sử dụng các chứng từ bắt buộc sau (theo chế độ chứng từ kế toán) gồm:

- Bảng chấm công.
- Bảng thanh toán lương.
- Bảng thanh toán tiền thưởng.
- Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành.

- Phiếu báo làm thêm giờ.
- Hợp đồng giao khoán.
- Biên bản điều tra tai nạn giao thông.

1.2.1.2.2 Tài khoản sử dụng:

- ❖ Tài khoản chính : TK 334 – “ Phải trả công nhân viên”.

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

Nội dung kết cấu của tài khoản 334 là :

Bên nợ :

- Các khoản tiền lương, tiền thưởng, BHXH và các khoản đã trả đáp ứng cho công nhân viên.
- Các khoản đã khấu trừ vào tiền lương của công nhân viên.

Bên có:

- Các khoản tiền lương, tiền thưởng, BHXH và các khoản phải trả công nhân viên .

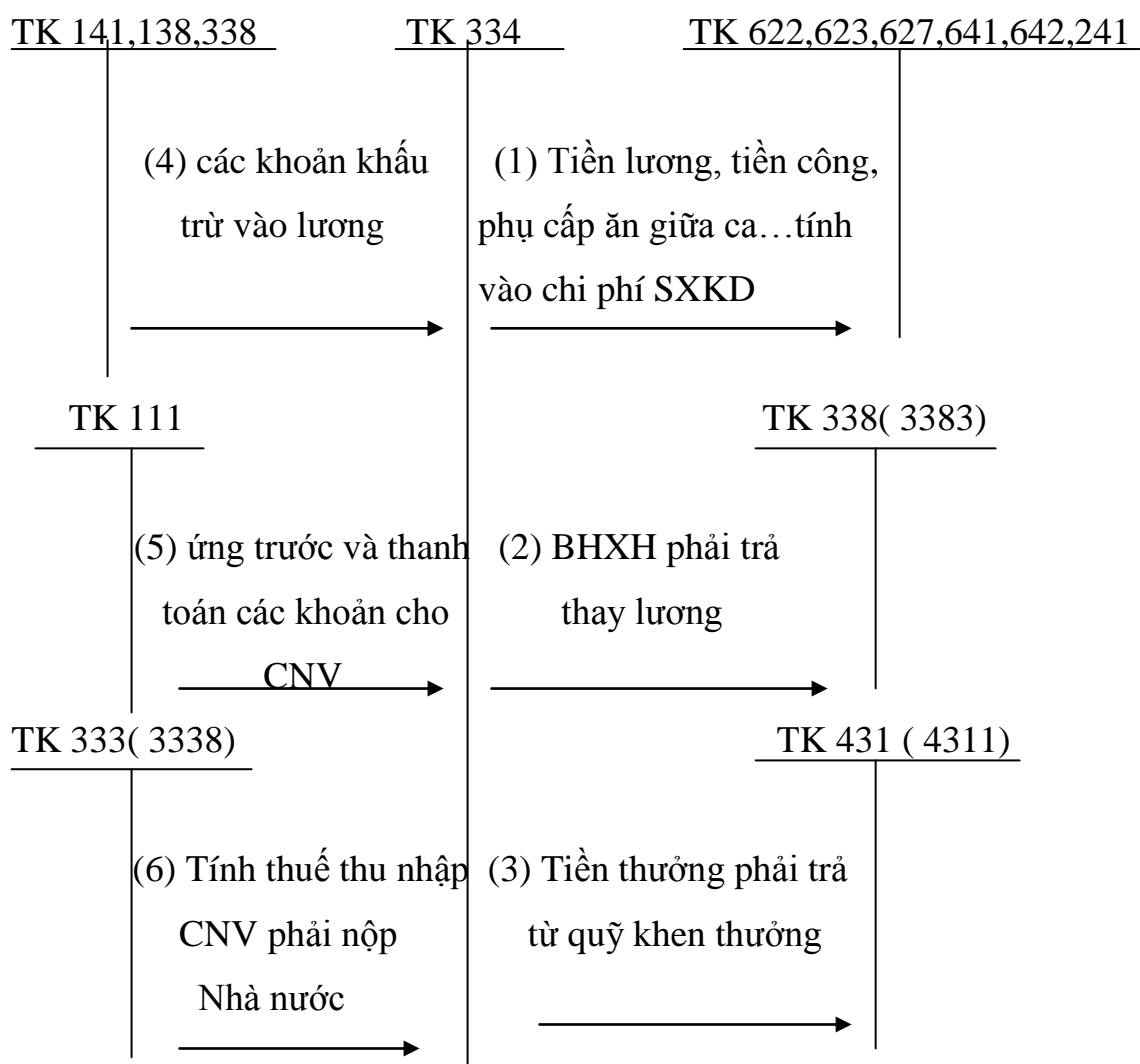
Số dư bên có:

- Các khoản tiền lương, tiền thưởng, BHXH và khoản khác còn phải trả công nhân viên

Tài khoản 334 còn có thể có số dư bên nợ trong trường hợp các biệt. Số dư bên nợ (nếu có) thể hiện số tiền đã trả quá số phải trả công nhân viên. Hạch toán trên tài khoản này cần theo dõi riêng biệt theo các nội dung : Thanh toán tiền lương và thanh toán các khoản khác.

- ❖ Tài khoản liên quan : TK 111, TK 112...
- ❖ Sơ đồ hạch toán tài khoản 334

Hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng



1.2.2 Tổ chức kế toán các khoản trích theo lương:

1.2.2.1 Kế toán chi tiết.

1.2.2.1.1 Các chứng từ sử dụng :

Kế toán về các khoản trích theo lương của các doanh nghiệp thường sử dụng các chứng từ bắt buộc sau (theo chế độ chứng từ kế toán) gồm :

- Phiếu nghỉ hưởng bảo hiểm xã hội .
- Bảng thanh toán bảo hiểm y tế.
- Thẻ bảo hiểm y tế.

1.2.2.1.2 Tài khoản sử dụng : TK 338 – “ Phải trả, phải nộp khác”

1.2.2.1.3 Cách tính các khoản trích theo lương.

- ❖ Bảo hiểm xã hội: trích 20% trên tiền lương phải trả cho công nhân viên, trong đó :

Hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng

- Doanh nghiệp chịu 15% đưa vào các chi phí có liên quan theo đối tượng trả lương.
- Công nhân viên chịu 5% khấu trừ vào tiền lương .
- ❖ Bảo hiểm y tế : trích 3% trên tiền lương phải trả cho công nhân viên, trong đó :
 - Doanh nghiệp chịu 2% đưa vào các tài khoản chi phí có liên quan theo đối tượng trả lương.
 - Công nhân viên chịu 1% khấu trừ vào tiền lương.
- ❖ Kinh phí công đoàn : trích 2% đưa vào các tài khoản chi phí có liên quan. Trong đó doanh nghiệp chịu hết 2%.

1.2.2.1.4 Nộp và chi các khoản trích theo lương.

- Bảo hiểm xã hội : quy định 10% doanh nghiệp phải nộp cho cơ quan quản lý để chi cho hưu trí và tử tuất, còn 5% được dùng để chi ốm đau, thai sản, tai nạn lao động.

Tỉ lệ trích mà người lao động phải chịu được doanh nghiệp nộp hộ lên cơ quan quản lý cùng với 10%.

- Bảo hiểm y tế : nhằm xã hội hoá việc khám chữa bệnh, người lao động còn được hưởng chế độ khám chữa bệnh không mất tiền, bao gồm các khoản chi về viện phí, thuốc men...khi ốm đau. Điều kiện để người lao động được khám chữa bệnh không mất tiền là họ phải có thẻ bảo hiểm y tế. Thẻ bảo hiểm y tế được mua từ tiền trích bảo hiểm y tế.
- Kinh phí công đoàn : để phục vụ cho hoạt động của tổ chức công đoàn được thành lập theo luật công đoàn, doanh nghiệp phải trích lập quỹ kinh phí công đoàn. Doanh nghiệp được giữ lại 1% cho hoạt động công đoàn cơ sở và 1% cho hoạt động công đoàn cấp trên.

1.2.2.1.5 Phân bổ các khoản trích theo lương.

Cùng như phân bổ chi phí tiền lương thì các khoản trích theo lương sẽ được phân bổ để hạch toán vào chi phí sản xuất kinh doanh trong kỳ cho từng đối tượng như sau :

Hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng

- Công nhân trực tiếp sản xuất.
- Chi phí sản xuất chung
- Nhân viên bán hàng.
- Nhân viên quản lý doanh nghiệp.

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

S T T	Ghi có TK Đối tượng sử dụng	TK 334 - Phải trả CNV			TK 338 - Phải trả, phải nộp khác				TK 335- Chi phí phải trả	Tổng cộng
		Lương	Các khoản phụ cấp	Các khoản khác	Cộng Có TK 334	KP CĐ 3382	BH XH 3383	BH YT 3384		
1	TK 622- Chi Phí NCTT - PX (sản phẩm) ...									
2	TK 627- Chi phí SXC -PX (sản phẩm)									
3	TK 641- Chi Phí bán hàng									
4	TK 642 –Chi phí QLDN ...									
5	Cộng									

Người lập bảng
(Ký, họ tên)

Ngày tháng năm
(Ký, họ tên)

1.2.2.2 Kế toán tổng hợp các khoản trích theo lương.

1.2.2.2.1 Tài khoản sử dụng.

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

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

Nội dung các khoản phải trả, phải nộp khác rất phong phú: khoản phải trả cho cơ quan pháp luật về lệ phí toà án, tiền nuôi con khi ly dị, phải trả về vay mượn tạm thời vật tư, tiền vốn... Trong các khoản phải trả, phải nộp khác có những khoản liên quan trực tiếp đến công nhân viên, gồm BHXH, BHYT, KPCĐ được thực hiện trên các tài khoản cấp 2 thuộc TK 338 gồm:

TK 3382 – Kinh phí công đoàn

TK 3383 - Bảo hiểm xã hội.

TK 3384 - Bảo hiểm y tế.

Nội dung phản ánh trên các tài khoản có thể được tóm tắt như sau:

Bên nợ:

- Các khoản đã nộp BHXH, BHYT, KPCĐ .
- Các khoản chi tiêu KPCĐ.

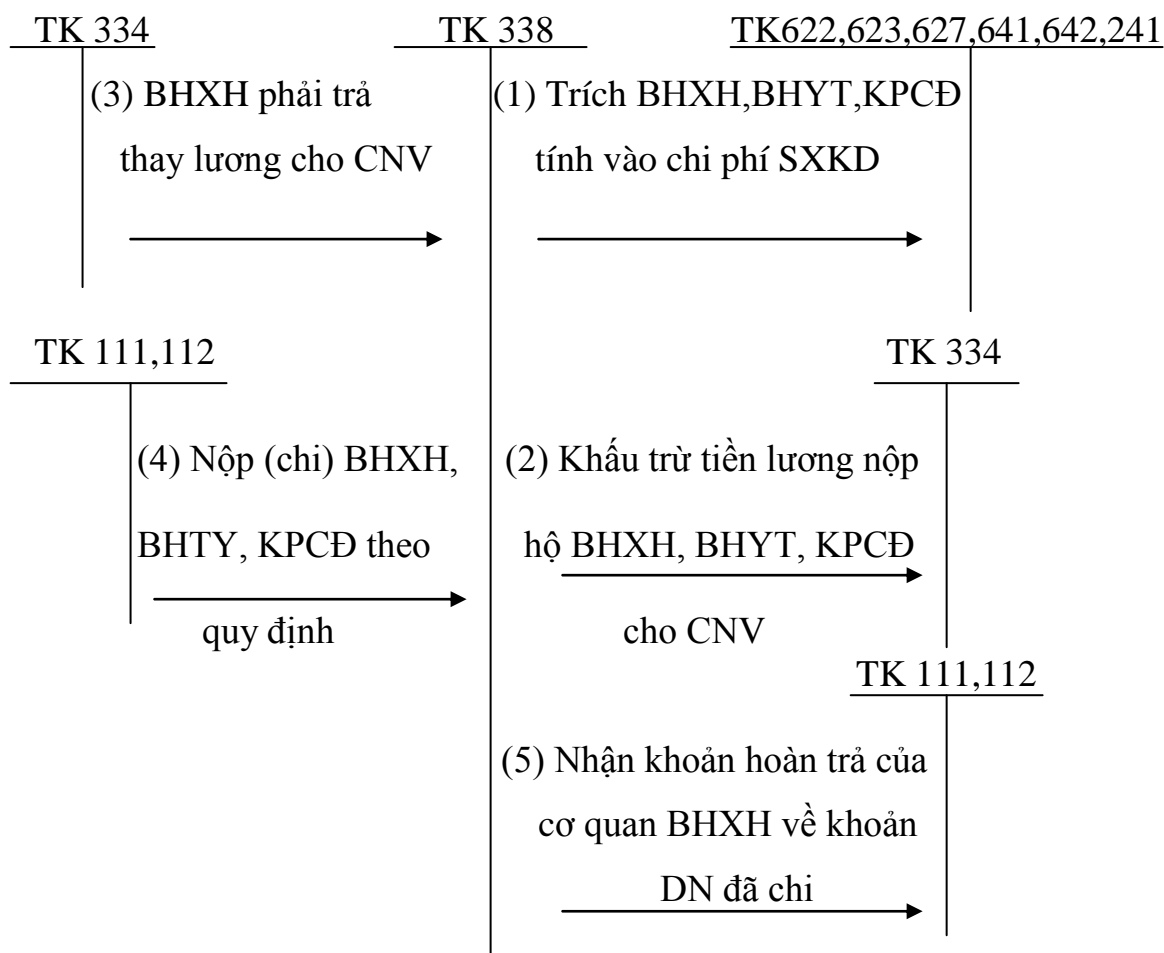
Bên có :

- Các khoản trích BHXH, BHYT, KPCĐ (19% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh , 6 % phải thu khác).

Số dư bên có:

- Các khoản BHXH, BHYT, KPCĐ chưa nộp.
- KPCĐ còn lại chưa chi ở doanh nghiệp.
- ❖ Tài khoản liên quan : TK 111, 112, 334, 335, 622, 627, 641, 642...
- ❖ Sơ đồ hạch toán tài khoản 338

Hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng



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

1.2.3.1 Kế toán tổng hợp phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương

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

Hàng tháng, trên cơ sở các chứng từ về lao động và tiền lương trong tháng, kế toán tiến hành phân loại và tổng hợp tiền lương (tiền công) phải trả theo từng đối tượng sử dụng lao động (trực tiếp sản xuất từng loại sản phẩm đến từng phân xưởng, quản lý và phục vụ sản xuất từng phân xưởng, quản lý chung của doanh nghiệp) trong đó cần phân biệt tiền lương, các khoản phụ cấp và các khoản khác để ghi vào các cột thuộc phần ghi có TK 334 – “ Phải trả công nhân viên” ở các dòng phù hợp.

Căn cứ vào tiền lương thực tế phải trả, tiền lương cấp bậc và tỉ lệ quy định về các khoản trích BHXH, BHYT, KPCĐ để tính trích và ghi vào các cột phần ghi có TK 338 – “ Phải trả, phải nộp khác” như TK 3382, TK 3383, TK 3384 ở các dòng cho phù hợp.

Ngoài ra, còn căn cứ vào các tài liệu liên quan (ví dụ căn cứ vào tiền lương chính và tỉ lệ trích trước lương nghỉ phép của công nhân sản xuất... để tính và ghi vào cột bên có TK 335 – “ Chi phí trả trước”.

Số liệu tổng hợp phân bổ tiền lương và trích BHXH, BHYT, KPCĐ, trích trước các khoản được sử dụng cho kế toán tập hợp chi phí sản xuất ghi sổ kế toán cho các đối tượng liên quan.

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

Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương được thực hiện trên sổ kế toán các tài khoản liên quan như TK 334, TK 338, TK622, TK627, TK641, TK642...

Phương pháp kế toán các nghiệp vụ chính như sau:

Nghiệp vụ 1 : Hàng tháng, trên cơ sở tính toán tiền lương phải trả công nhân viên, kế toán ghi sổ theo định khoản :

Nợ TK 622 – “Chi phí nhân công trực tiếp” : Tiền lương phải trả cho công nhân trực tiếp sản xuất.

Nợ TK 241 – “XDCB dở dang” : Tiền lương công nhân XDCB và sửa chữa TSCĐ.

Nợ TK 627 – “Chi phí sản xuất chung” (6271)

Hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng

Nợ TK 641 – “Chi phí bán hàng” (6411)

Nợ TK 642 – “Chi phí QLDN” (6421)

Có TK 334 – “Phải trả công nhân viên”.

Nghiệp vụ 2: Tiền thưởng từ quỹ khen thưởng phải trả công nhân viên, kế toán ghi sổ theo định khoản.

Nợ TK 431 – “Quỹ khen thưởng phúc lợi” (4311)

Có TK 334 – “Phải trả công nhân viên”

Nghiệp vụ 3 : Tính số BHXH phải trả trực tiếp công nhân viên (trường hợp công nhân viên ốm đau, thai sản, tai nạn lao động...) kế toán phản ánh theo định khoản thích hợp theo quy định của chế độ tài chính như sau:

Nợ TK 138 – “Phải thu khác” (1388)

Có TK 334 – “Phải trả công nhân viên”

Nghiệp vụ 4: Tính số lương thực tế phải trả công nhân viên, kế toán ghi sổ theo định khoản.

Nợ TK 627 – “ Chi phí sản xuất chung”

Nợ TK 641 – “Chi phí bán hàng”

Nợ TK 642 – “ Chi phí QLDN”

hoặc Nợ TK 335 – “ Chi phí phải trả”.

Có TK 334 – “ Phải trả công nhân viên”

Định kỳ hàng tháng khi tính trích trước tiền lương nghỉ phép của công nhân sản phẩm, đã ghi sổ :

Nợ TK 622 – “ Chi phí nhân công trực tiếp”

Có TK 335 – “ Chi phí phải trả”

Nghiệp vụ 5 : Kết chuyển các khoản phải thu và tiền tạm ứng chi không hết vào thu nhập của công nhân viên, kế toán ghi sổ theo định khoản:

Nợ TK 334 – “ Phải trả công nhân viên”

Có TK 141 – “ Tạm ứng”

Có TK 138 – “ Phải thu khác” (1388)

Nghiệp vụ 6 : Tính thuế thu nhập mà công nhân viên, người lao động phải nộp Nhà nước, kế toán ghi sổ theo định khoản:

Nợ TK 334 – “ Phải trả công nhân viên”

Có TK 333 – “ Thuế và các khoản phải nộp Nhà nước” (3338)

Nghiệp vụ 7 : Khi thanh toán tiền lương và các khoản thu nhập khác cho công nhân viên, kế toán ghi sổ theo định khoản:

Nợ TK 334 – “ Phải trả công nhân viên”

Có TK 112 – “ Tiền gửi ngân hàng”

Có TK 111 – “ Tiền mặt”

Nghiệp vụ 8 : Hàng tháng, khi tính trích BHXH, BHYT, KPCĐ tính vào chi phí sản xuất kinh doanh, kế toán ghi sổ theo định khoản:

Nợ TK 241 – “ XDCB dở dang”

Nợ TK 622- “ Chi phí nhân công trực tiếp”

Nợ TK 627 – “ Chi phí sản xuất chung”

Nợ TK 641 – “Chi phí bán hàng”

Nợ TK 642 – “ Chi phí QLDN”

Có TK 338 – “ Phải trả, phải nộp khác”

(Chi tiết TK 3382 : Kinh phí công đoàn

TK 3383 : Bảo hiểm xã hội.

TK 3384 : Bảo hiểm y tế)

Nghiệp vụ 9: Khi chuyển tiền nộp BHXH, BHYT, KPCĐ cho cơ quan chuyên trách cấp trên quản lý, kế toán ghi sổ theo định khoản:

Nợ TK 338 – “ Phải trả, phải nộp khác”

(Chi tiết TK 3382 : KPCĐ

TK 3383 : BHXH

TK 3384 : BHYT)

Có TK 111 – “ Tiền mặt”

Có TK 112 – “ Tiền gửi ngân hàng”

Nghiệp vụ 10: Khi chi tiêu phần KPCĐ để lại tại doanh nghiệp theo quy định, kế toán ghi sổ theo định khoản:

Nợ TK 338 – “ Phải trả, phải nộp khác” (3382)

Có TK 111 – “ Tiền mặt”

Có TK 112 – “ Tiền gửi ngân hàng”

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

Trình tự kế toán và các nghiệp vụ về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương được tóm tắt bằng sơ đồ sau:

CHƯƠNG II

TỔ CHỨC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THƯƠNG MẠI DỊCH VỤ VẬN TẢI XI MĂNG HẢI PHÒNG

2.1 GIỚI THIỆU KHÁI QUÁT VỀ CÔNG TY CỔ PHẦN THƯƠNG MẠI DỊCH VỤ VẬN TẢI XI MĂNG HẢI PHÒNG

2.1.1 Quá trình hình thành và phát triển của Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng .

Công ty Cổ phần Thương mại - Dịch vụ - Vận tải xi măng Hải Phòng tiền thân là phân xưởng Cơ giới , phân xưởng Sửa chữa sà lan, Đoàn vận tải thuỷ của Nhà máy xi măng Hải Phòng và Liên đội vận tải thuỷ, bộ thuộc Công ty cung ứng vật tư thiết bị số 3 - Bộ xây dựng, lịch sử phát triển của Công ty gắn liền với sự phát triển của Nhà máy xi măng Hải Phòng .

❖ Giai đoạn từ 10/09/1899 đến 06/1955

Ngày 10/09/1899 Công ty xi măng Poóclan nhân tạo Đông Dương được thành lập cũng chính là ngày ra đời nhà máy xi măng Hải Phòng và của Đoàn vận tải thuỷ, Đoàn Vận tải bộ. Công ty xi măng Poóclan nhân tạo Đông Dương độc quyền khai thác nguyên liệu tại núi đá vôi Trảng Kênh nằm ở vùng hữu ngạn sông Đá Bạc cách Hải Phòng 17km theo đường chim bay và khai thác đất sét tại bãi sông Cấm, toàn bộ khối lượng khai thác được Đoàn Vận tải thuỷ vận chuyển về Nhà máy là nguyên liệu chính để sản xuất xi măng .

❖ Giai đoạn từ ngày 06/11/1955 đến ngày 10/03/1997

Hoà bình được lập lại trên miền Bắc, Nhà máy xi măng Hải Phòng phát động nhiều phong trào thi đua như phong trào thi đua “ Ba nhất “ , phong trào thi đua “ Bốn ngọn cờ hồng”, với khẩu hiệu hành động “ Hãy sản xuất nhiều xi măng cho Tổ quốc”, trong cuộc chiến tranh phá hoại của đế quốc Mỹ ra miền Bắc , Nhà máy xi măng Hải Phòng nhanh chóng chuyển mọi hoạt động từ thời bình sang thời chiến đảm bảo duy trì và sản xuất nhiều chủng loại xi măng để xây dựng công trình Lãng Bạc, Bảo tàng Hồ Chí Minh , Nhà máy xi măng Bim Sơn, Nhà máy kính đáp

cầu, Nhà máy thủy điện Hoà Bình, cầu Thăng Long... cán bộ công nhân viên đơn vị Vận tải luôn hoàn thiện nhiệm vụ tiếp nhận vận chuyển hàng triệu tấn sản phẩm để đảm bảo cho sản xuất được thường xuyên liên tục, ngoài ra đơn vị còn tiếp nhận và vận chuyển hàng triệu tấn hàng hoá thiết bị từ cảng Hải Phòng đến chân các công trình xây dựng Nhà máy xi măng Bỉm Sơn Thanh Hoá, nhà máy Kính Đáp Cầu, Nhà máy bê tông Dạo Tú, bê tông Xuân Mai, Cung văn hoá Lao động Hữu Nghị Việt Tiệp, Nhà máy xi măng Bút Sơn, tham gia chiến dịch giải toả cảng Hải Phòng đưa hàng đến các tỉnh phía Bắc.

Sau giải phóng miền Nam theo sự chỉ đạo của Chính phủ, đơn vị đã tập trung toàn lực để cùng các ngành đường sông, đường biển vận chuyển tiêu thụ hàng chục triệu tấn xi măng cho các tỉnh phía Nam để bình ổn giá cả thị trường và xây dựng đất nước.

❖ Giai đoạn từ ngày 01/04/1997 đến ngày 28/02/2004

Theo định hướng phát triển của ngành xi măng và từng bước chuẩn bị các điều kiện cơ sở vật chất, trình độ chuyên môn cho các đơn vị thành viên trong Tổng Công ty xi măng Việt Nam không ngừng trưởng thành về mọi mặt để cạnh tranh thắng lợi trên thương trường với các doanh nghiệp trong và ngoài ngành. Chủ tịch HĐQT Tổng Công ty xi măng Việt Nam đã ký quyết định số 110/XMVN – HĐQT ngày 01/04/1997 trên cơ sở sáp nhập 4 đơn vị là đoàn vận tải thủy, đoàn vận tải tiêu thụ sản phẩm, phân xưởng cơ giới, phân xưởng sửa chữa thủy thành **xí nghiệp Vận tải và Sửa chữa thủy** trực thuộc Công ty xi măng Hải Phòng .

Sau 7 năm hoạt động theo mô hình xí nghiệp trực thuộc Công ty xi măng Hải Phòng, tập thể CBCNV có trình độ chuyên môn nghiệp vụ từ công nhân kỹ thuật, trung cấp, kỹ sư đến thạc sỹ, quản lý trên 8.520 tấn phương tiện thủy , 420 tấn phương tiện bộ, Xí nghiệp đã hoàn thành nhiệm vụ vận chuyển các nguyên liệu đầu vào phục vụ cho sản xuất xi măng và vận chuyển xi măng đến các công trình xây dựng, sản lượng vận chuyển thủy bộ đạt trên 1,2 triệu tấn /năm ,thực hiện tốt công tác bảo dưỡng sửa chữa phương tiện thủy bộ, đảm bảo việc làm đời sống cho người lao động ngày càng được cải thiện...

❖ **Giai đoạn từ 01/03/2004 đến 30/06/2007**

Thực hiện chủ trương chính sách lớn của Đảng và Nhà nước về việc Cổ phần hoá các doanh nghiệp Nhà nước trong xu thế nền kinh tế nước ta đang hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế khu vực và thế giới, các doanh nghiệp quốc doanh quản lý theo cơ chế quan liêu bao cấp không còn phù hợp, đòi hỏi các doanh nghiệp Nhà nước phải chuyển đổi mạnh mẽ để tồn tại và phát triển .

Theo lộ trình Cổ phần hoá của Tổng Công ty xi măng Việt Nam, Công ty xi măng Hải Phòng đã lập phương án Cổ phần hoá từng bộ phận của Công ty, trước mắt Cổ phần hóa Xí nghiệp Vận tải và sửa chữa thuỷ. Phương án Cổ phần hoá đã được Tổng Công ty xi măng Việt Nam và Bộ xây dựng chấp nhận . Bộ trưởng Bộ xây dựng đã ra quyết định số 1753/QĐ – BXD ngày 29/12/2003 về việc : **chuyển Xí nghiệp Vận tải và Sửa chữa thuỷ là đơn vị hạch toán phụ thuộc Công ty xi măng Hải Phòng thành Công ty Cổ phần Thương mại - Dịch vụ - Vận tải xi măng Hải Phòng** và chính thức đi vào hoạt động từ ngày 01/03/2004 với số vốn điều lệ là 9.300.000.000 đồng, vào ngày 26/05/2007 tại Đại hội đồng cổ đông thường niên, Đại hội đồng cổ đông đã thông qua nghị quyết trả cổ tức bằng cổ phiếu tăng vốn điều lệ Công ty lên 10.415.580.000 đồng.

2.1.2 Đặc điểm sản xuất kinh doanh của Công ty

Hoạt động của Công ty Cổ phần Thương mại - Dịch vụ - Vận tải xi măng Hải Phòng tập trung vào các mảng lớn là thương mại và Vận tải xi măng .

Ngành nghề kinh doanh :

- *Vận tải hành khách bằng xe khách nội tỉnh , liên tỉnh*
- *Vận tải hàng hoá ven biển và viễn dương*
- *Bốc xếp hàng hoá ga đường sắt , bốc xếp hàng hoá đường bộ, bốc xếp hàng hoá cảng biển , bốc xếp hàng hoá cảng sông*
- *Kho bãi và lưu giữ hàng hoá*
- *Dịch vụ đại lý tàu biển , dịch vụ đại lý vận tải đường biển , dịch vụ khác liên quan đến vận tải*

Hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng

- Dịch vụ lưu trú ngắn ngày : Khách sạn , nhà khách , nhà nghỉ kinh doanh dịch vụ lưu trú ngắn ngày
 - Nhà hàng, quán ăn, hàng ăn uống dịch vụ ăn uống phục vụ lưu động khác
 - Khai thác đá, cát , sỏi, đất sét
 - Đại lý , môi giới , đấu giá
 - Cho thuê máy móc, thiết bị xây dựng. Cho thuê máy móc và đồ dùng hữu hình khác
 - Đại lý du lịch
 - Điều hành tua du lịch
 - Dịch vụ hỗ trợ liên quan đến quảng bá và tổ chức tua du lịch
 - Xây dựng các loại , xây dựng công trình kỹ thuật dân dụng
 - Xây dựng công trình kỹ thuật dân dụng khác
 - Phá dỡ
 - Chuẩn bị mặt bằng.
- ❖ Tổng hợp kết quả thực hiện sau những năm hoạt động dưới hình thức Công ty cổ phần như sau:

CÁC CHỈ TIÊU TÀI CHÍNH CHỦ YẾU

Chỉ tiêu	Năm 2006	Năm 2007	Năm 2008
1. Chỉ tiêu về khả năng thanh toán (lần)			
- Hệ số thanh toán ngắn hạn:			
TSLĐ/Nợ ngắn hạn	2,27	2,46	3,05
- Hệ số thanh toán nhanh:			
<u>TSLĐ - Hàng tồn kho</u> / Nợ ngắn hạn	1,71	2,44	3,04
2. Chỉ tiêu về cơ cấu vốn (lần)			
- Hệ số nợ/Tổng tài sản:	0,28	0,18	0,15
- Hệ số nợ/Vốn chủ sở hữu:	0,38	0,22	0,19
3. Chỉ tiêu về năng lực hoạt động (lần)			
- Doanh thu thuần/Tổng tài sản:	1,8	1,41	1,23
4. Chỉ tiêu về khả năng sinh lời (%)			
- Lợi nhuận sau thuế/Doanh thu thuần	6,11%	18,5%	10,01%
- Lợi nhuận sau thuế/Vốn chủ sở hữu	15,21%	32,4%	23,5%
- Lợi nhuận sau thuế/Tổng tài sản	10,99%	26,3%	18,42%
- Lợi nhuận từ HĐKD/Doanh thu thuần	6,25%	6,4%	7,09%

Hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng

❖ Tình hình kinh doanh cụ thể của Công ty trong thời gian qua như sau:

DOANH THU SẢN PHẨM, DỊCH VỤ QUA CÁC NĂM

Đơn vị tính: đồng

Chỉ tiêu	Năm 2006	Năm 2007	Năm 2008
Doanh thu kinh doanh xi măng	2.330.000.000	3.461.000.000	10.425.028.224
Doanh thu vận tải thủy	6.809.000.000	6.121.000.000	5.992.674.241
Doanh thu vận tải bộ	3.740.000.000	7.847.000.000	4.208.451.014
Doanh thu vận tải hành khách	1.182.000.000	4.112.000.000	4.078.285.710
Doanh thu kinh doanh kho bãi	242.000.000	747.000.000	1.368.071.953
Doanh thu bốc xếp xi măng	-	1.325.000.000	1.491.832.138
Doanh thu khác	1.201.000.000	7.282.000.000	4.357.804.671
Tổng doanh thu	15.504.000.000	30.895.000.000	31.992.147.951

LỢI NHUẬN TỪ HOẠT ĐỘNG KINH DOANH TỪNG NHÓM SẢN PHẨM, DỊCH VỤ

STT	Khoản mục	Năm 2007		Năm 2008	
		Giá trị	Tỷ trọng (%)	Giá Trị	Tỷ Trọng (%)
1	Kinh doanh xi măng	52.000.000	2,70	201.429.565	8,7%
2	Vận tải thủy	465.000.000	24,14	381.447.666	16,4%
3	Vận tải bộ	271.000.000	14,07	182.883.119	7,9%
4	Vận tải hành khách	512.000.000	26,58	408.906.805	17,6%
5	Kinh doanh kho bãi	549.000.000	28,50	280.274.197	12,1%
6	Bốc xếp xi măng	28.000.000	1,45	144.411.975	6,2%
7	Dịch vụ khác	49.000.000	2,54	722.230.069	31,1%
	Tổng cộng	1.926.000.000		2.321.583.396	

2.1.3 Những khó khăn và thuận lợi của công ty:

2.1.3.1 Khó khăn:

Tình hình thị trường diễn biến phức tạp, chỉ số giá nhiều mặt hàng tăng cao đã có những ảnh hưởng không tốt tới hoạt động kinh doanh của Công ty.

Mặc dù đã có nhiều cố gắng trong công tác tổ chức và sắp xếp lại tổ chức nhưng cơ cấu lao động còn nhiều bất cập, năng suất, chất lượng chưa đạt hiệu quả cao nhất.

2.1.3.2 Thuận lợi:

Năm 2008, Công ty đã đạt kết quả vượt trội so với năm 2007. Lợi nhuận trước thuế năm 2008 bằng 142% so với năm 2007.

Công ty đã kiện toàn lại bộ máy, thực hiện thắt chặt và tiết kiệm tối đa các chi phí trực tiếp và gián tiếp, giảm hao hụt, tiến hành khoán chi phí.

Công ty nhận được sự ưu đãi, quan tâm từ Tổng Công ty xi măng Việt Nam, tạo điều kiện ưu đãi từ Công ty xi măng Hải Phòng và sự ủng hộ của các Công ty xi măng thành viên. Từ đó tạo nên ưu thế cạnh tranh so với các doanh nghiệp khác.

Đội ngũ cán bộ giao nhận của Công ty dày dặn kinh nghiệm, chủ động xử lý công việc nhanh gọn và hiệu quả, do đó quá trình vận chuyển sản phẩm với nhiều chủng loại hàng hoá như: than, xi măng, các phụ gia sản xuất xi măng. Qua rất nhiều công đoạn nhưng tỉ lệ hao hụt luôn ở mức thấp và nằm trong tỉ lệ cho phép. Đặc biệt, Công ty luôn nhận được sự quan tâm, chỉ đạo của Tổng Công ty xi măng Việt Nam tạo điều kiện ưu đãi của Công ty xi măng Hải Phòng, Tổng Công ty xi măng Việt Nam và sự ủng hộ của các Công ty thành viên.

2.1.4 Định hướng phát triển của Công ty.

Trên cơ sở nghiên cứu, phân tích rõ vị thế của công ty trong ngành, đánh giá những điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và nguy cơ đang gặp phải, công ty đã đề ra kế hoạch phát triển với định hướng phát huy tối đa những thế mạnh hiện có, khắc phục các điểm yếu hiện tại, nắm bắt những cơ hội đặt ra đảm bảo đạt được kế hoạch lợi nhuận và cổ tức nói trên.

Kế hoạch đầu tư mua mới 02 tàu chở hàng tự hành 650T, mua mới 02 xe chở khách 35 chỗ ngồi, đầu tư 01 tàu biển chở hàng khô trọng tải 5000- 7000WT chạy tuyến Đông Nam Á và Bắc Nam. Xây dựng dự án đầu tư xây dựng cảng Quỳnh Cù, dự án xây dựng toà nhà khách sạn và văn phòng cho thuê tại địa điểm 290 đường Hà Nội, Hồng Bàng, Hải Phòng. Để đảm bảo đủ vốn cho đầu tư, công ty dự kiến phát hành thêm cổ phiếu ra thị trường để huy động vốn với chính sách trả cổ tức theo quy định hiện hành.

Tổ chức thanh lý các tài sản đã cũ và không có nhu cầu sử dụng để thu hồi vốn đầu tư, đến năm 2010 đổi mới toàn bộ công nghệ hiện có. Rà soát lại các định mức tiêu hao nhiên liệu, định mức chi phí ở tất cả các bộ phận, khai thác tốt các tài sản hiện có, sử dụng các chính sách về đòn bẩy tài chính để khuyến khích người lao động gắn bó lâu dài với công ty.

Về thương mại : công ty triển khai phòng kinh doanh xi măng có trách nhiệm mở rộng thị trường ra các tỉnh phía Bắc, thâm nhập thị trường phía Nam, thành lập các đại lý bán xi măng ở các tỉnh. Ngoài bán xi măng Hải Phòng còn kinh doanh các mặt hàng khác theo yêu cầu của khách hàng như xi măng Phúc Sơn, xi măng Chingfong, vật liệu xây dựng... dự kiến tăng trưởng về thương mại đạt 15% năm.

Về dịch vụ : triển khai phòng Đại lý hàng hải và Phòng xuất nhập khẩu uỷ thác, thành lập phòng xây dựng cơ bản để thi công các công trình dân dụng và hạ tầng.

Về tổ chức sản xuất : công ty sẽ thành lập các xí nghiệp thành viên có tư cách pháp nhân không đầy đủ, hạch toán phụ thuộc để nâng cao tính chủ động, sáng tạo trong sản xuất kinh doanh gồm các xí nghiệp kinh doanh dịch vụ và du lịch, xí nghiệp vận tải thuỷ, xí nghiệp vận tải bộ, xí nghiệp cảng và xếp dỡ, mở thêm các chi nhánh công ty tại thành phố Hồ Chí Minh và Hà Nội. Công ty sẽ tập trung vào nghiên cứu các dự án liên doanh, liên kết, đầu tư tài chính ra ngoài doanh nghiệp.

Về đào tạo và tuyển dụng : để thực hiện các dự án trên, công ty có chính sách thu hút nhân tài về làm việc tại công ty với mức lương hấp dẫn và điều kiện làm việc tốt, mặt khác công ty sẽ đào tạo lại nguồn nhân lực hiện có.

KẾ HOẠCH LỢI NHUẬN VÀ CỔ TỨC TRONG NĂM TỚI

Chỉ tiêu	Năm 2008		Năm 2009	
	Giá trị	tăng giảm so với 2007 (%)	Giá trị	tăng giảm so với 2008 (%)
Vốn điều lệ (triệu đồng)	13.416	29%	30.000	124%
Doanh thu (triệu đồng)	50.000	56%	82.000	64%
Lợi nhuận sau thuế (triệu đồng)	3.800	81%	8.700	129%
LN sau thuế /Doanh thu (%)	0.08	16%	0.1	25%
LN sau thuế /Vốn chủ sở hữu (%)	0.28	40%	0.29	4%
Cổ tức (%)	13%	8%	14%	8%

Hiện tại ,Công ty Cổ phần Thương mại - Dịch vụ - Vận tải xi măng Hải Phòng là đơn vị chủ yếu cung ứng dịch vụ vận tải cho Công ty xi măng Hải Phòng, do vậy Công ty chưa có sự cạnh tranh lớn về mặt hàng. Đối với Công ty Cổ phần Thương mại - Dịch vụ - Vận tải xi măng Hải Phòng, sự phát triển của Công ty gắn liền với triển vọng phát triển của ngành sản xuất xi măng .

Mặc dù sản lượng sản xuất xi măng của nước ta có tăng trưởng , huy động ở mức cao nhưng vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu tiêu dùng xi măng cho xây dựng như thực tế hiện nay.

Với tốc độ tăng trưởng GDP bình quân hàng năm đạt khoảng 7% - 7,5% trong giai đoạn từ 2001 – 2010 ,trong đó ngành công nghiệp – xây dựng tăng từ 10% - 11%, nhu cầu xi măng của thị trường Việt Nam giai đoạn từ 2006 – 2010 là rất lớn

2.1.5 Cơ cấu tổ chức sản xuất

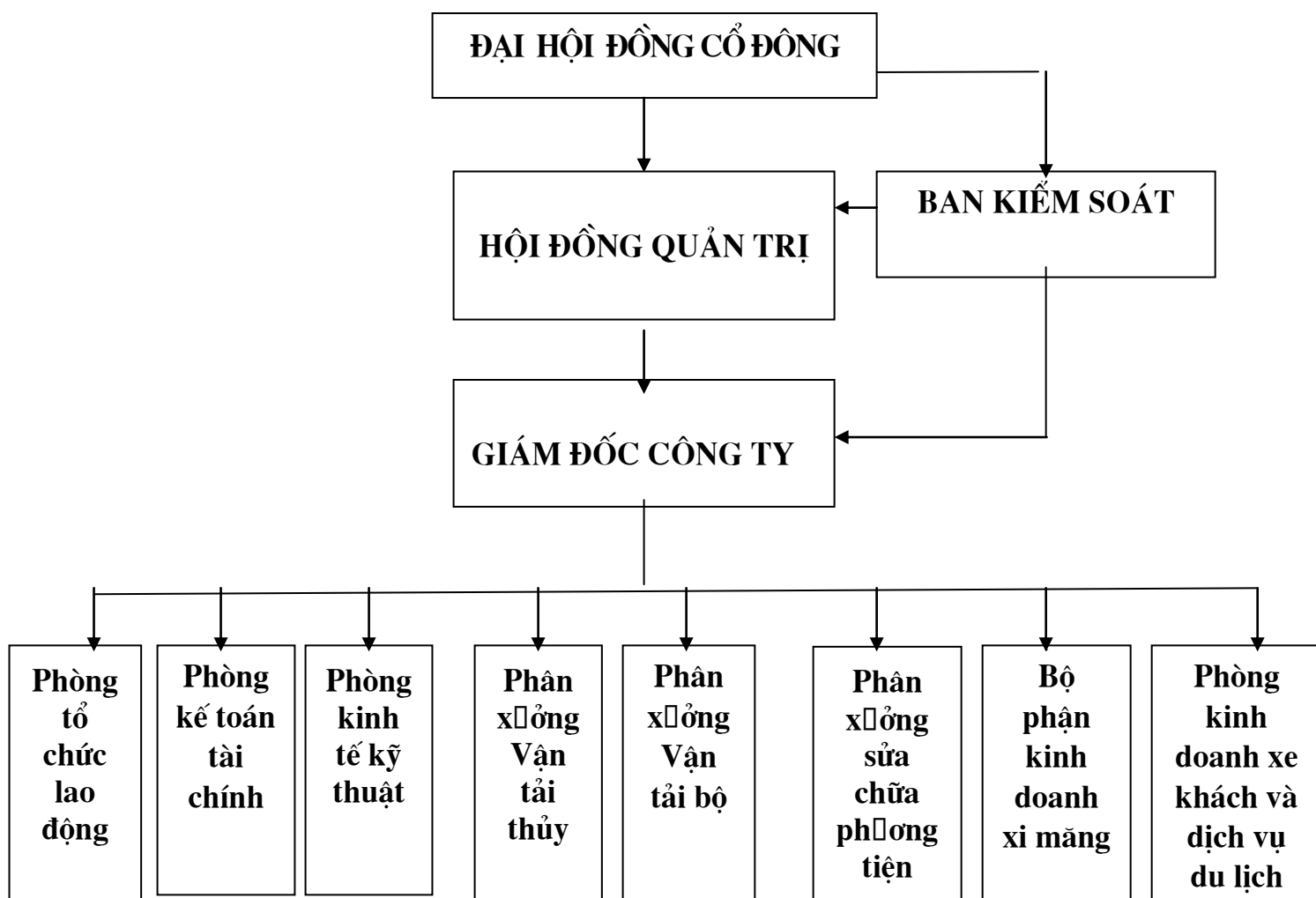
2.1.5.1 *Đặc điểm tổ chức bộ máy quản lý của Công ty .*

2.1.5.1.1 Sơ đồ bộ máy.

Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng là đơn vị hạch toán phụ thuộc Công ty xi măng Hải Phòng và dưới sự giám sát của Tổng công ty xi măng Việt Nam. Công ty đã tổ chức tốt mô hình quản lý kiểu trực tuyến

Hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng

với phương châm sử dụng lao động gọn nhẹ, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công nhân viên có trình độ nghiệp vụ với bộ máy quản lý hoàn chỉnh, các phòng ban được phân định rõ ràng, cụ thể.



2.1.5.1.2 Chức năng, nhiệm vụ của bộ máy quản lý .

❖ **Đại hội đồng cổ đông : (ĐHĐCĐ)**

Gồm tất cả cổ đông có quyền biểu quyết, là cơ quan quyền lực cao nhất của Công ty, quyết định những vấn đề được Pháp luật và điều lệ Công ty qui định.

❖ **Hội đồng quản trị: (HDQT)**

Là cơ quan quản lý Công ty, có toàn quyền nhân danh Công ty để quyết định mọi vấn đề liên quan đến mục đích, quyền lợi của Công ty ngoại trừ những vấn đề thuộc thẩm quyền của Đại hội đồng cổ đông. Hiện tại HDQT Công ty Cổ phần Thương mại - Dịch vụ - Vận tải xi măng Hải Phòng có tới 05 thành viên.

Hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng

❖ **Ban kiểm soát:**

Là cơ quan trực thuộc ĐHCĐ, do ĐHCĐ bầu ra. Ban kiểm soát có nhiệm vụ kiểm tra tính hợp lý, hợp pháp trong điều hành hoạt động kinh doanh, báo cáo tài chính của Công ty.

❖ **Ban giám đốc:**

Ban giám đốc của Công ty gồm có giám đốc và 01 phó giám đốc điều hành.

❖ **Các phòng ban chức năng :**

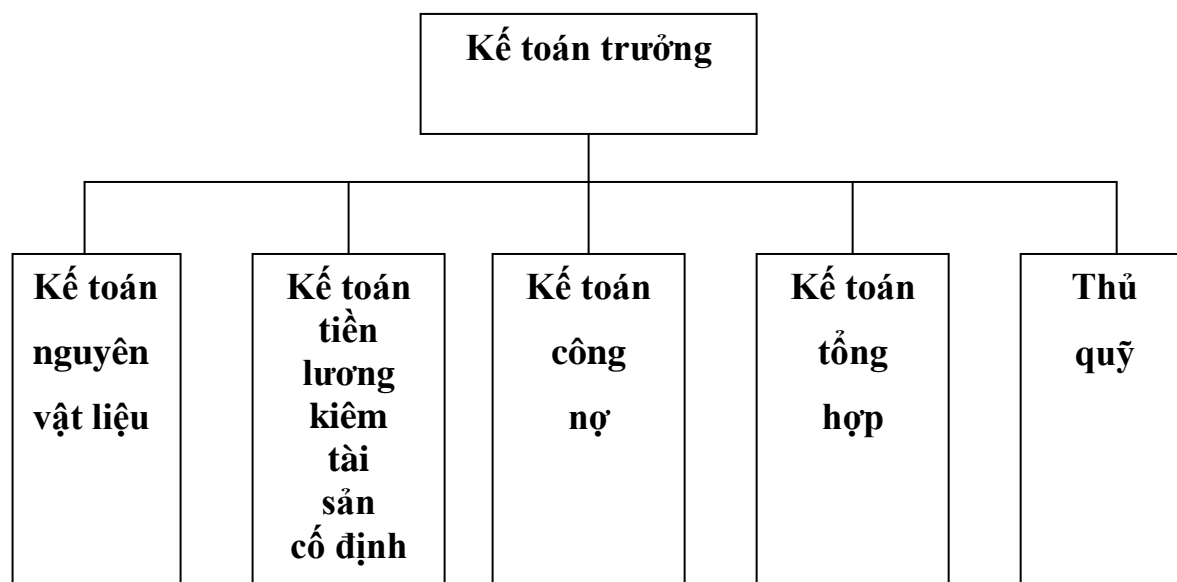
- Phòng kế toán - tài chính
- Phòng tổ chức lao động
- Phòng kinh tế kỹ thuật
- Phòng kinh doanh xe khách và kinh doanh du lịch
- Phòng kinh doanh xi măng
- Phân xưởng vận tải thủy
- Phân xưởng vận tải bộ
- Phân xưởng sửa chữa phương tiện

❖ **Cơ cấu cổ đông Công ty**

Cơ cấu vốn	Số lượng cổ phần	Giá trị (đồng)	Tỉ lệ
Vốn Nhà nước	543.020	5.430.200.000	52,1%
Cổ đông trong và ngoài doanh nghiệp	498.538	4.985.380.000	47,8%
Tổng cộng	1.041.558	10.415.580.000	100%

2.1.5.2 Đặc điểm tổ chức bộ máy kế toán của Công ty Cổ phần Thương mại Dịch vụ Vận tải xi măng Hải Phòng.

2.1.5.2.1 Sơ đồ bộ máy.



2.1.5.2.2 Chức năng, nhiệm vụ của từng bộ phận kế toán .

Công tác kế toán do một bộ phận chuyên trách đảm nhận gọi là phòng Tài chính kế toán. Trong phòng, kế toán trưởng quản lý và điều hành trực tiếp các kế toán viên. Các nhân viên kế toán có trách nhiệm hạch toán chi tiết, hạch toán tổng hợp, lập báo cáo kế toán đồng thời phân tích hoạt động kinh tế và kiểm tra công tác kế toán toàn Công ty .Bộ máy kế toán của Công ty được tổ chức theo mô hình tập trung.

Cơ cấu tổ chức bộ máy kế toán :

- **Kế toán trưởng (trưởng phòng) :** Phụ trách công tác kế toán chung cho toàn Công ty, tổ chức hạch toán, xác định hình thức kế toán áp dụng cho đơn vị, cung cấp thông tin kinh tế giúp lãnh đạo về công tác chuyên môn, kiểm tra tài chính, kế toán tổng hợp ...
- **Kế toán nguyên vật liệu:** Tiến hành theo dõi, phản ánh số lượng, chất lượng nguyên vật liệu, tình hình nhập xuất, tồn kho nguyên vật liệu .Tiến hành lập bảng phân bổ nguyên vật liệu , công cụ , dụng cụ .
- **Kế toán tiền lương kiêm kế toán kế toán TSCĐ :** Hàng tháng kế toán có nhiệm vụ tính lương cho công nhân viên ở Công ty. Đồng thời phản ánh tính

trích BHXH, BHYT và KPCĐ cho từng công nhân viên. Về TSCĐ, trích khấu hao TSCĐ và giá trị còn lại của TSCĐ trong Công ty.

- **Kế toán tổng hợp** : Có trách nhiệm phụ trách bao quát tất cả số liệu tiền lương, TSCĐ, nguyên vật liệu, tiền mặt, TGNH và các tài khoản công nợ để có thể cung cấp một cách chính xác bất cứ lúc nào cho Trưởng phòng kế toán hay Ban giám đốc.
- **Kế toán công nợ** : Chuyên theo dõi các chứng từ liên quan đến phải thu, phải trả, TK331, TK131, TK141.
- **Thủ quỹ** : Có nhiệm vụ thu, chi tiền mặt trên cơ sở chứng từ thu và chứng từ chi, giấy tạm ứng... Lập báo cáo tổng quỹ tiền mặt theo qui định.

2.1.6 Hình thức sổ kế toán

Niên độ kế toán : Từ ngày 01/01/N đến 31/12/N

- ❖ Phương pháp tính thuế GTGT : áp dụng theo phương pháp khấu trừ.

Số thuế phải nộp = Số thuế GTGT đầu ra - Số thuế GTGT đầu vào

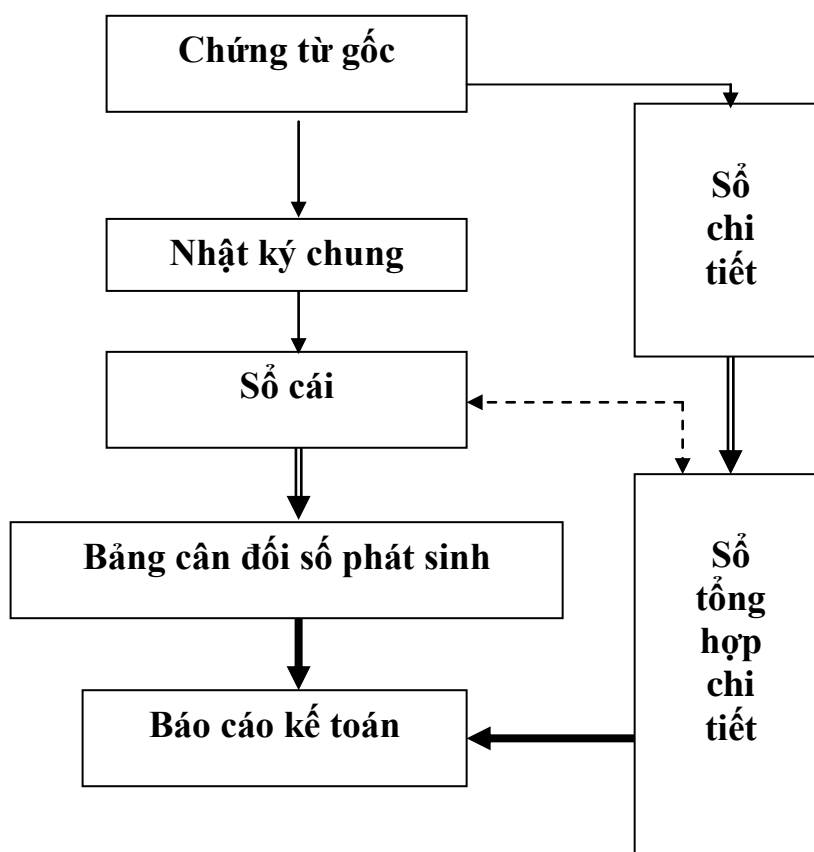
- Thuế GTGT đầu ra = Giá tính thuế của hàng hoá dịch vụ * thuế suất.
- Thuế GTGT đầu vào = Tổng số thuế GTGT được thanh toán ghi trên hoá đơn GTGT của hàng hoá dịch vụ mua vào .

- ❖ Phương pháp hạch toán hàng tồn kho: áp dụng phương pháp bình quân gia quyền cả kỳ

2.1.6.1. Hệ thống sổ sách kế toán .

Hiện nay Công ty đang áp dụng hình thức kế toán “ Nhật ký chung”. Công ty còn sử dụng phần mềm kế toán máy Cyber Soft làm cho công việc kế toán được hiệu quả và chính xác hơn.

2.1.6.2 Trình tự ghi sổ kế toán theo hình thức “ Nhật ký chung” ở Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng



Ghi chú:

- Ghi hàng ngày
- ⇒ Ghi cuối tháng
- ➔ Ghi cuối quý, cuối năm
- ←- - - -> Quan hệ đối chiếu

Hàng ngày căn cứ vào các chứng từ kế toán được dùng làm căn cứ ghi sổ, đã được kiểm tra lấy số liệu ghi trực tiếp vào sổ Nhật ký chung theo trình tự thời gian. Sau đó căn cứ số liệu đã ghi trên sổ Nhật ký chung để ghi vào sổ cái theo các tài khoản kế toán phù hợp. Khi mở sổ kế toán chi tiết thì đồng thời với việc ghi sổ Nhật ký chung, các nghiệp vụ phát sinh được ghi vào các sổ kế toán chi tiết liên quan.

Cuối tháng cộng số liệu trên Sổ cái, lập Bảng cân đối số phát sinh. Sau khi đã kiểm tra, đối chiếu khớp đúng, số liệu ghi trên Sổ cái, Bảng tổng hợp chi tiết (được lập từ các sổ kế toán chi tiết) được dùng để lập Báo cáo tài chính.

2.2 KẾ TOÁN CHI TIẾT TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG Ở CÔNG TY CỔ PHẦN THƯƠNG MẠI DỊCH VỤ VẬN TẢI XI MĂNG HẢI PHÒNG.

2.2.1 Tổ chức kế toán tiền lương

2.2.1.1 *Kế toán tiền lương chi tiết*

2.2.1.1.1 Tình hình lao động của Công ty

Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng tính đến cuối năm 2008 có số lượng 156 công nhân viên, trong đó nữ giới có 06 người, chiếm 3,8% tổng số công nhân viên. Là công ty kinh doanh về nhiều ngành nghề nên đòi hỏi đội ngũ công nhân viên phải có trình độ tay nghề cao, có ý thức trách nhiệm và có tư cách đạo đức tốt.

Do đặc điểm kinh doanh của Công ty là thương mại, dịch vụ và vận tải nên Công ty không đòi hỏi tất cả mọi người đều phải có trình độ đại học mà chỉ bắt buộc với các trưởng phòng đại diện và những người làm trong phòng kế toán phải có trình độ đại học. Đối với lãnh đạo Công ty phải có bằng cao học

Cơ cấu lao động theo trình độ được thể hiện trong bảng sau :

Trình độ người lao động	Năm 2008	Tỉ lệ %
Trình độ cao học	2	1,3%
Trình độ đại học	13	8,6%
Trình độ cao đẳng, trung cấp	7	2,6%
Công nhân kỹ thuật	134	87,4%
Tổng lao động	156	100%

2.2.1.1.2 Hạch toán về thời gian lao động ở Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng .

Phản ánh lao động tiền lương là bảng chấm công dùng để theo dõi thời gian làm việc, nghỉ việc, ngừng việc...để có căn cứ trả lương. BHXH trả thay lương lương cho từng người và quản lý lao động trong Công ty. Bảng chấm công này do đội phòng ban ghi hàng ngày. Việc ghi chép bảng chấm công do cán bộ phụ trách hoặc do các trưởng phòng có trách nhiệm chấm công cho từng người. Cuối tháng

Hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng

căn cứ vào thời gian làm việc thực tế để quy ra công và những ngày nghỉ được hưởng lương theo chế độ

Mẫu bảng chấm công tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng .

BẢNG CHẤM CÔNG

Tháng 12 năm 2008

Phòng : KT – TC

Họ tên	Chấm công								Làm việc	Lễ, F	CĐ, HH	CV, Đchỉ	Ca 3
	01	02	03	04	05	...	30	31					
Phạm Thế Hưng	k	k	k	k	k		k	k	23				
Phạm Thị Thân	k	k	k	k	k		k	k	23				
Nguyễn Thị Liễu	k	k	k	k	k		k	k	23				
Vũ Thanh Tùng	k	k	k	k	k		k	k	23				
Nguyễn Thị Minh Thu	k	k	k	k	k		k	k	23				
Trần Thị Bích Hà	k	k	k	k	k		k	k	23				

Quy định chấm công

Đơn vị LDTL

Khoán SP (đi ca) : K(Đ)

Làm thêm giờ : 10,12,16

Làm công nhật (Ca 3): 8 (Đ)

Ngghỉ thai sản : Ts

Nghỉ tua, nghỉ bù : T, Nb

Ôm, con ốm : +, Co

Nghỉ luân phiên, báo cáo : Lp, BC

TNLD : Tn

Chờ việc, đình chỉ lương 50% : Cv, Đc

Học, họp, TV : H, TV, Ct

Nghỉ lễ, phép, chế độ : L, F, CĐ

Nghỉ tự do : 0

2.2.1.1.3 Phương pháp tính lương, trả lương tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng.

2.2.1.1.3.1 Công ty thực hiện cách tính lương theo sản phẩm:

Hàng tháng, căn cứ vào Bảng chấm công của từng đơn vị nộp lên, Ban tiền lương tiến hành đối chiếu, kiểm tra và xác nhận ngày công của từng người thuộc từng đơn vị hưởng lương theo sản phẩm, làm việc theo ngày. Tiến hành tính toán số lương phải trả trong tháng cho từng người và tổng hợp cho từng đơn vị.

Hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng

Công ty trả lương 2 kỳ trong tháng:

- Kỳ 1 :Tạm ứng vào ngày 07 hàng tháng.
- Kỳ 2 :Thanh toán vào ngày 15 của tháng tiếp theo.

2.2.1.1.3.2 Các hình thức trả lương của công ty :

- Tiền lương sản phẩm được xác định theo hình thức khoán.

$$\begin{array}{l} \text{Lương khoán} \\ \text{trả} \end{array} = \frac{\text{Tổng doanh thu}}{1,05} * \frac{1}{1.000.000} * \text{Đơn giá tiền lương.}$$

công nhân

- Tiền lương cơ bản = Hệ số CBCNV * 540.000
- Tiền lương chờ việc.
- Do nguyên nhân khách quan, một số công nhân lao động làm việc theo hợp đồng phải nghỉ chờ việc, không có sản phẩm được trả 30.000đ/công/người.
- Ngày công hưởng lương chờ việc không vượt quá 30% ngày công chế độ tháng, tối đa không quá 10 công/ người/tháng.
- Các khoản phụ cấp:
 - Phụ cấp trách nhiệm : áp dụng cho cán bộ quản lý các phòng ban (như tổ trưởng, an toàn viên...), phân xưởng đòi hỏi trách nhiệm cao.

$$\text{Phụ cấp trách nhiệm} = \text{Hệ số trách nhiệm} * 540.000$$

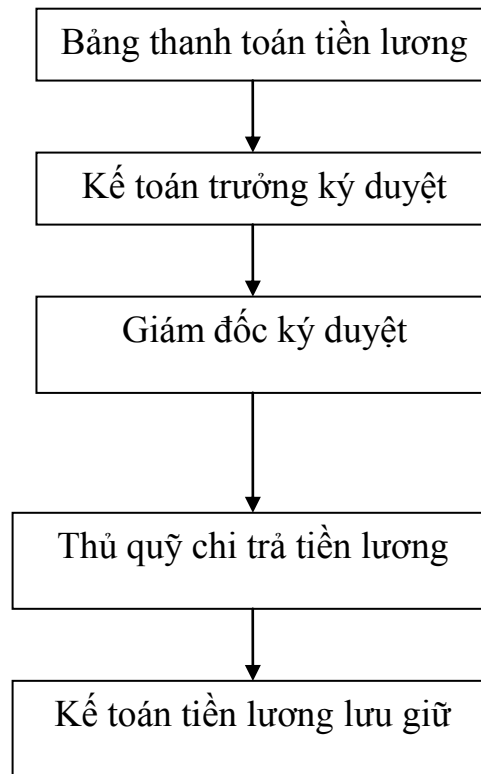
- Phụ cấp làm đêm : để khuyến khích công nhân đạt năng suất cao, tiền phụ cấp làm thêm được tính theo công.

$$\text{Phụ cấp làm thêm} = \text{số ngày công} * 9.800$$

- $\text{Phụ cấp độc hại} = \text{số ngày công} * 2.000$
- $\text{Phụ cấp ăn ca} = \text{số ngày công} * 13.500$
- *Phụ cấp an toàn viên* : là những người phụ trách an toàn vệ sinh lao động.
- Tiền lương nghỉ phép phụ thuộc vào mức độ thời gian làm việc cho Công ty theo qui định của Bộ luật lao động, thời gian làm việc từ 5 – 10 năm được nghỉ phép trên 12 ngày, thời gian làm việc từ 10 năm trở lên sẽ được nghỉ thêm.

$$\text{Lương phép} = (\text{Lương cơ bản} * \text{số ngày nghỉ}) / 26$$

2.2.1.1.3.3. Sơ đồ trả lương tại công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng



Đến kỳ thanh toán tiền lương, kế toán tiền lương có nhiệm vụ lập Bảng thanh toán tiền lương cho toàn công ty dựa vào các chứng từ liên quan như Bảng chấm công...sau đó chuyển đến cho kế toán trưởng kiểm duyệt và ký nhận, tiếp đó là chuyển đến phòng giám đốc xác nhận và ký duyệt. Xong thủ tục đó, kế toán tiền lương chuyển Bảng thanh toán tiền lương xuống phòng thủ quỹ để thủ quỹ trả lương và có xác nhận của công nhân viên đã thực lĩnh. Sau khi tất cả cán bộ công nhân viên đã thực lĩnh hết thì thủ quỹ lại chuyển cho kế toán tiền lương Bảng thanh toán tiền lương để làm chứng từ gốc và vào sổ kế toán như bình thường.

Hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng

Ví dụ : Tính tiền lương cho ông Phạm Thế Hưng tháng 11 năm 2008.

$$\text{Lương cơ bản} = \text{hệ số lương} * 540.000$$

$$\text{Lương cơ bản của ông Hưng là} = 4.3 * 540.000 = 2.322.000 \text{ (đồng)}$$

Doanh thu chưa thuế của Công ty trong tháng 11 năm 2008 là 1.278.813.192 đồng, đơn giá tiền lương của ông Hưng là 3.297,84 đồng nên tiền lương khoán của ông là:

$$\text{Lương khoán} = \frac{1.278.813.192}{1.05} * \frac{1}{1.000.000} * 3.297,84 = 4.016.500 \text{ (đ)}$$

Lương cơ bản

$$\text{Lương phép} = \frac{\text{Lương cơ bản}}{26} * \text{Số ngày nghỉ}$$

$$2.322.000$$

$$\text{Lương phép của ông Hưng} = \frac{2.322.000}{26} * 1 = 89.308 \text{ (đồng)}$$

Trong tháng 11 năm 2008, ông Hưng làm thêm ca 3 với số công là 01, số tiền ca 3 = 01 * 9.800 = 9.800 (đồng).

Phòng kế toán - tài chính không có phụ cấp độc hại và an toàn viên.

$$\text{Phụ cấp ăn ca} = \text{số công} * 13.381 \text{ (đồng)}$$

$$\text{Ăn ca} = 20 * 13.381 = 267.620 \text{ (đồng)}$$

$$\begin{aligned} \text{Tổng thu nhập của ông Hưng} &= 4.016.500 + 89.308 + 9.800 + 267.620 \\ &= 4.383.228 \text{ (đồng)}. \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Tạm ứng lương kỳ I} &= \text{Tổng thu nhập} * 40\% \\ &= 4.383.228 * 40\% = 1.753.291 \text{ (đồng)}. \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Trích nộp BHXH} &= \text{Lương cơ bản} * 6\% \\ &= 2.322.000 * 6\% = 139.320 \text{ (đồng)}. \end{aligned}$$

❖ Trong khoản trích nộp 6% BHXH thì :

- Trích BHXH = 2.322.000 * 5% = 116.100 (đồng).
- Trích BHYT = 2.322.000 * 1% = 23.220 (đồng).

Hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng

$$\begin{aligned}\text{Các khoản khấu trừ} &= \text{Lương tạm ứng kỳ I} + \text{trích nộp 6\% BHXH} \\ &= 1.753.291 + 139.320 = 1.892.611 \text{ (đồng)}\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Còn lĩnh lương kỳ II} &= \text{Tổng thu nhập} - \text{các khoản khấu trừ} \\ &= 4.383.228 - 1.892.611 = 2.490.617 \text{ (đồng)}.\end{aligned}$$

Trong tháng khi có cán bộ công nhân viên bị tai nạn lao động, Công ty sẽ tiến hành trích và chi trả trợ cấp BHXH cho cán bộ công nhân viên đó trong thời gian nghỉ việc, không hưởng lương thông thường, với điều kiện người lao động phải nộp cho kế toán tiền lương các chứng từ đúng quy định như : Giấy khám sức khoẻ của cơ sở y tế hoặc bệnh viện, giấy khai sinh, giấy chứng nhận nghỉ ốm hưởng BHXH... Căn cứ vào các chứng từ trên, kế toán lập Phiếu thanh toán trợ cấp BHXH cho cán bộ công nhân viên, phản ánh số ngày nghỉ chế độ, tiền trợ cấp cho những ngày nghỉ đó với mức hưởng là :

- Nếu nghỉ ốm dưới 1 tháng:

$$\text{Mức BHXH được hưởng} = \text{Tiền lương cơ bản} / 21 * 75\% * \text{Số ngày duyệt nghỉ}$$

- Nếu nghỉ ốm trên 1 tháng:

$$\text{Mức BHXH được hưởng} = \text{Tiền lương cơ bản} / 22 * 65\% * \text{Số ngày duyệt nghỉ..}$$

- Các khoản trích theo lương :

- ❖ Bảo hiểm xã hội (BHXH)

Công ty trích BHXH theo quy định của Nhà nước về trích BHXH là 20% trên lương thực tế phát sinh, trong đó doanh nghiệp tính vào chi phí sản xuất kinh doanh là 15% còn cán bộ công nhân viên trích 5%.

- ❖ Bảo hiểm y tế (BHYT)

Cũng như BHXH, Công ty trích BHYT theo quy định của Nhà nước về trích BHYT là 3% trên lương thực tế phát sinh, trong đó doanh nghiệp tính vào chi phí sản xuất kinh doanh là 2 %, cán bộ công nhân viên chịu 1%.

Dưới đây là mẫu Bảng danh sách người lao động được hưởng trợ cấp BHXH của Công ty :

Hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng

Cộng Hoà - Xã Hội - Chủ Nghĩa - Việt Nam

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

DANH SÁCH NGƯỜI LAO ĐỘNG HƯỞNG TRỢ CẤP BHXH

Đợt... Tháng 10 năm 2008

Tên cơ quan, đơn vị : Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng

Tổng số lao động : 151

Số hiệu tài khoản : 102010000211123

Ngân hàng : Nông nghiệp & Phát triển nông thôn Hồng Bàng - Hải Phòng

Loại chế độ : ốm đau.

STT	Họ và tên	Số TT trong danh sách đóng BHXH	Số sổ BHXH	Tiền lương đóng BHXH	Thời gian đóng BHXH	Đơn vị đề nghị			Cơ quan BHXH duyệt			
						Số ngày nghỉ		Tiền trợ cấp	Số ngày nghỉ		Tiền trợ cấp	Ghi chú
						Trong kỳ	Lũy kế từ đầu năm		Trong kỳ	Lũy kế từ đầu năm		
1	Vũ Khắc Long	57	305012201	3,240,000	21		28	2,407,135				
2	Nguyễn Duy Phong	36	303012926	2,700,000	4		21	1,547,945				
3	Nguyễn Bá Cường	127	397015299	2,322,000	4		07	160,750				
	Tổng cộng							4,115,830				

Cơ quan BHXH duyệt:

Số người:

Số ngày:

Số tiền:

Ngày...tháng...năm

Bằng chữ:

Cán bộ quản lý thu

Cán bộ CĐCS

Trưởng phòng
CĐCS

Giám đốc BHXH

Kế toán đơn vị

Thủ trưởng đơn
vị

Ví dụ : Ông Nguyễn Duy Phong (phòng KTKT) nghỉ làm vì bị ốm, được khám bệnh tại phòng y tế của Công ty và sau đó được nhận Giấy chứng nhận nghỉ ốm hưởng BHXH.

Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng
Ban hành chính y tế

Quyển số :..
Số :.....

GIẤY CHỨNG NHẬN NGHỈ VIỆC HƯỞNG BHXH

Họ và tên : Nguyễn Duy Phong

Đơn vị công tác : Phòng KTKT – Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng.

Lý do nghỉ việc : Ốm sốt vi rút.

Số ngày nghỉ : 07 (từ 15/9/2008 đến 22/9/2008)

Ngày 22 tháng 10 năm 2008

Xác nhận của phụ trách đơn vị

Xác nhận của cán bộ y tế

Khi có giấy chứng nhận nghỉ vì bất kỳ lý do chính đáng nào thì nhân viên công ty sẽ được thanh toán khoản tiền đã phải chi trả trong thời gian đau ốm không làm việc được. Phòng tổ chức sẽ căn cứ vào giấy chứng nhận đó để thanh toán trợ cấp bảo hiểm xã hội. Vì bao giờ cán bộ công nhân viên cũng phải trích 1 phần lương của mình được lĩnh trong tháng để đóng góp vào quỹ BHXH theo một tỉ lệ quy định phòng khi ốm đau, tai nạn, bệnh tật sẽ có hỗ trợ hay nói đúng hơn là trợ cấp BHXH và mức trích trợ cấp cũng theo tỉ lệ phần trăm quy định sẵn.

Căn cứ vào giấy chứng nhận của ông Phong, kế toán tính mức lương trợ cấp BHXH cho ông Phong theo tỉ lệ trích 75% (lương cơ bản = 4,19* 540.000 = 2.262.600)

PHẦN BẢO HIỂM XÃ HỘI

Số sổ BHXH :303012826

- 1) Số ngày thực nghỉ được hưởng BHXH : 05 ngày
- 2) Luỹ kế ngày nghỉ cùng chế độ :.....ngày
- 3) Lương tháng đóng bình quân BHXH : 2.262.600 đồng
- 4) Lương bình quân ngày : 87.023 đồng
- 5) Tỷ lệ % hưởng BHXH : 75%
- 6) Số tiền hưởng BHXH : 326.336 đồng

Ngày 05 tháng 11 năm 2008

Cán bộ cơ quan BHXH

Phụ trách BHXH của đơn vị

Chú ý :

Trường hợp nữ nhân viên nghỉ thai sản (4 tháng) thì mức lương BHXH mỗi tháng là 100% lương cơ bản và trợ cấp 1 lần sau khi sinh một tháng.lương.

Từ các phiếu thanh toán trợ cấp BHXH kế toán tiền lương tổng hợp lại để lập Bảng thanh toán BHXH và ghi vào Bảng danh sách người lao động hưởng trợ cấp BHXH.

❖ Đối với KPCĐ:

Đồng thời với việc trích BHXH, BHYT công ty cũng thực hiện qui định của Nhà nước về trích KPCĐ vào chi phí sản xuất kinh doanh theo tỉ lệ bằng 2% trên lương phải trả thực tế phát sinh. Việc trích KPCĐ được thực hiện theo từng ban, từng bộ phận sau đó tổng hợp lại cho toàn công ty.

$$KPCĐ = Tổng tiền lương * 2\%$$

2.2.1.1.4 Phân bổ tiền lương cho các bộ phận.

Tiền lương trong doanh nghiệp được phân bổ cho bộ phận sản xuất trực tiếp, bộ phận quản lý chung, chi phí bán hàng, chi phí quản lý doanh nghiệp .

Nợ TK 622 : Lương công nhân khối lao động trực tiếp (lái xe, thuỷ thủ...)

Nợ TK 627 (6271) : Lương văn phòng phân xưởng.

Nợ TK 641 : Lương cán bộ bộ phận bán hàng

Nợ TK 642 (6421): Lương cán bộ quản lý .

Có TK 334 : Lương phải trả công nhân viên .

Sau đây là bảng phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương

Hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng

Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng

290- Đường Hà Nội - Hải Phòng

BẢNG PHÂN BỐ VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

Tháng 11 năm 2008

STT	Đối tượng sử dụng (ghi nợ các TK)	TK 334 - "Phải trả công nhân viên"				TK 338 - "Phải trả, phải nộp khác"			
		Lương chính	Lương phụ	Khoản khác	Cộng có TK 334	KPCĐ (3382)	BHXH (3383)	BHYT (3384)	Cộng có TK 338
1	TK 622								
2	TK 627								
3	TK 641								
4	TK 642								
	Cộng								

Người lập biểu
Trần Thị Bích Hà

Kế toán trưởng
Phạm Thế Hưng

Giám đốc
Vũ Xuân Bằng

2.2.1.2 Kế toán tổng hợp tiền lương .

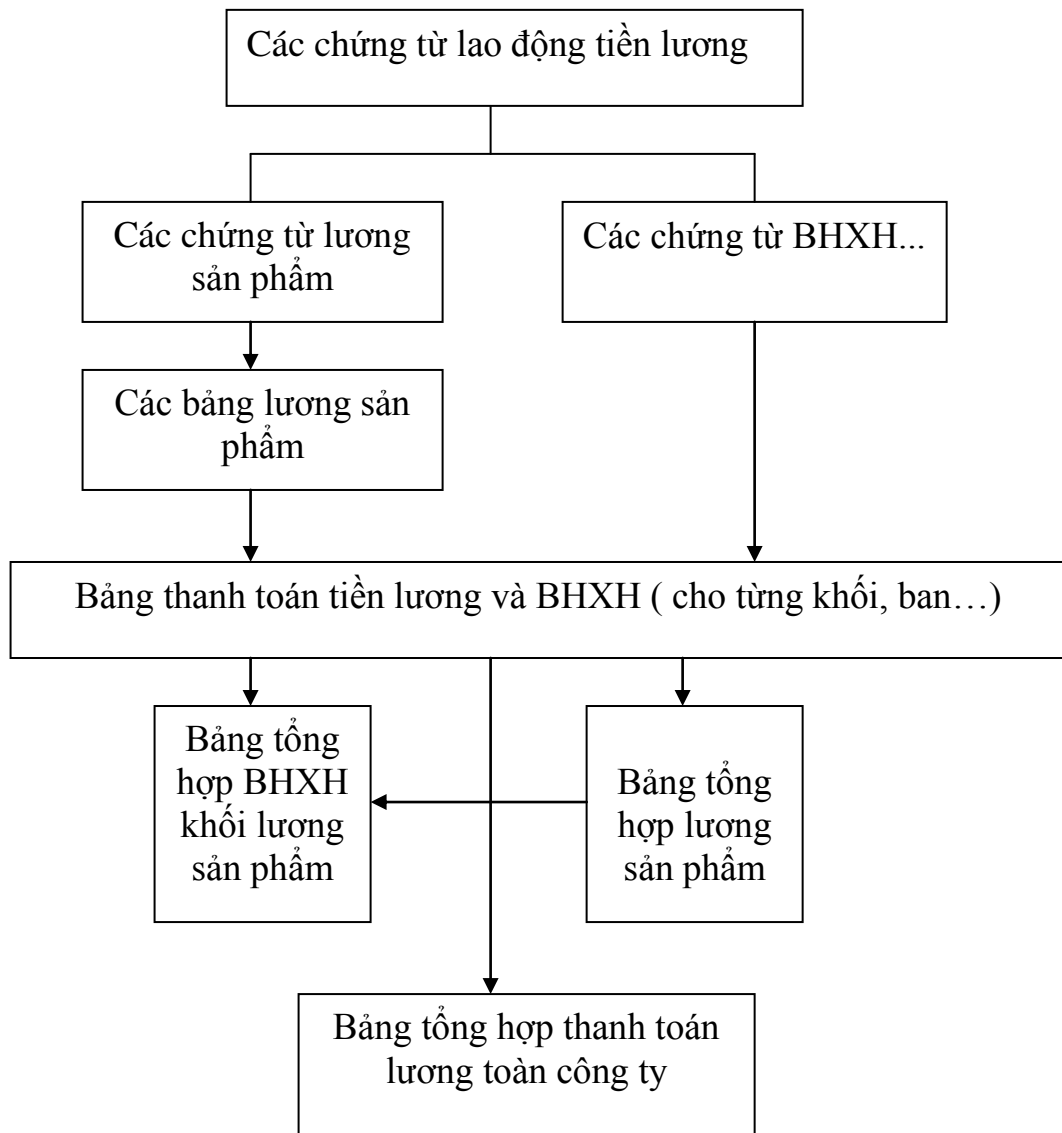
2.2.1.2.1 Tổ chức chứng từ hạch toán lao động tiền lương .

Nhận thức được vai trò quan trọng của công tác quản lý lao động và tiền lương, Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng đã rất quan tâm đến công tác hạch toán kế toán tiền lương. Để thực hiện tốt nhiệm vụ của kế toán tiền lương và đảm bảo tính hợp pháp cho thông tin kế toán, đảm bảo thu nhận đầy đủ, kịp thời các thông tin ban đầu về các nghiệp vụ phát sinh liên quan đến tiền lương và các khoản trích theo lương, công ty đã tuân thủ và vận dụng tốt chế độ chứng từ kế toán lao động tiền lương do Nhà nước ban hành áp dụng thống nhất cho các doanh nghiệp. Các chứng từ được sử dụng trong hạch toán lao động tiền lương ở công ty gồm có:

- Bảng chấm công, bảng tính lương.
- Bảng thanh toán lương và BHXH
- Phiếu nghỉ hưởng BHXH.
- Bảng tổng hợp và BHXH
- Báo cáo chi trợ cấp BHXH
- Phiếu công tác và thanh toán lương sản phẩm
- Bảng phân phối lương sản phẩm.
- Phiếu báo làm thêm giờ.
- Biên bản điều tra tai nạn lao động.
- Các chứng từ về BHXH trợ cấp cho người lao động : Giấy nghỉ ốm, giấy chứng sinh...
- Các phiếu chi , các chứng từ về khấu trừ lương...

Trình tự hạch toán tiền lương và trợ cấp BHXH được biểu hiện qua sơ đồ

sau:

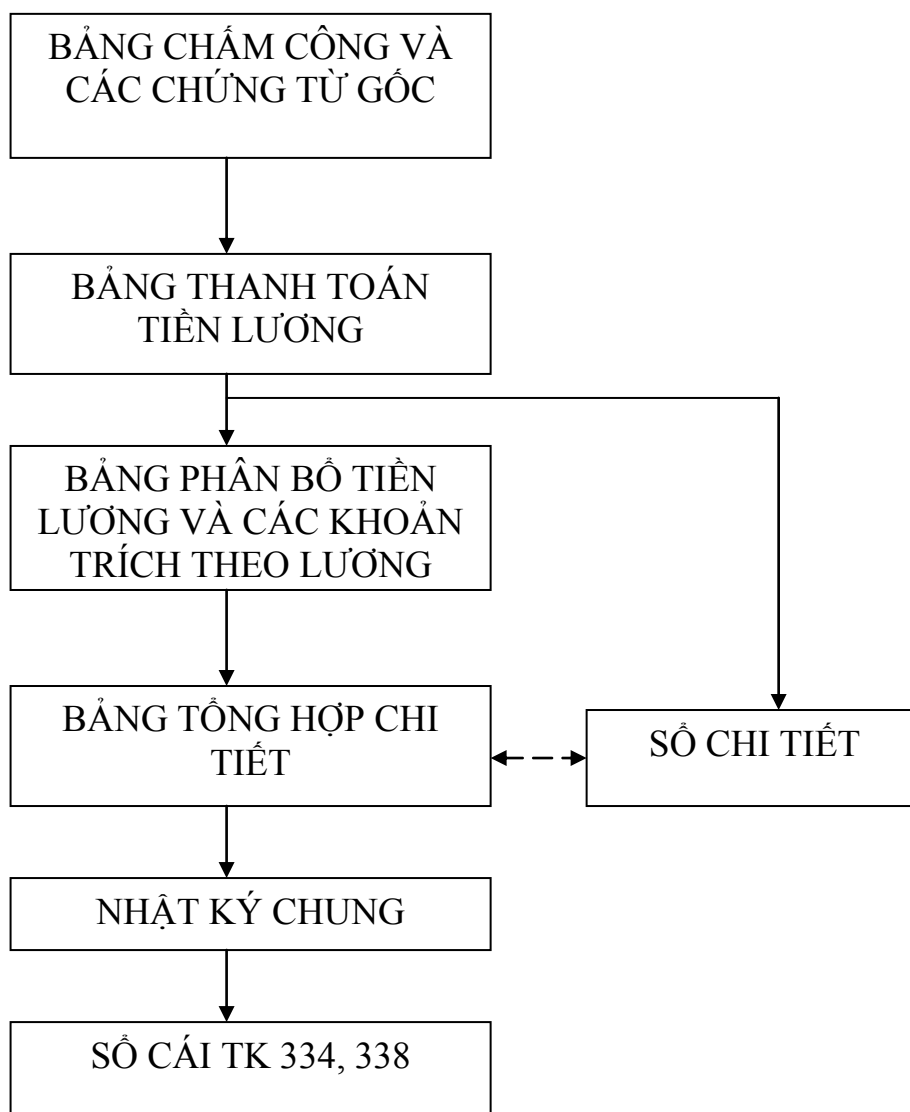


2.2.1.2.2 Sơ đồ luân chuyển chứng từ kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương .

Ghi chú :

Ghi hàng ngày →

Quan hệ đối chiếu ←---→



2.2.1.2.3 Tài khoản sử dụng.

❖ Tài khoản chính : TK 334.

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

Nội dung kết cấu TK 334.

Bên nợ :

- Các khoản tiền lương, BHXH và các khoản khác đã trả, đã ứng cho công nhân viên .
- Các khoản khấu trừ vào tiền lương (tiền công) của công nhân viên.
- Tiền lương tạm giữ công nhân viên đi vắng.

Bên có :

- Các khoản tiền lương (tiền công), tiền thưởng và các khoản khác thuộc thu nhập phải trả, phải chi cho công nhân viên.

Số dư bên có:

Các khoản tiền lương (tiền công), tiền thưởng và các khoản khác còn phải trả, phải chi cho công nhân viên.

❖ Tài khoản liên quan: TK 622,TK627, TK641, TK642, TK338, TK431...

2.2.1.2.4 Định khoản và mô hình chữ T kế toán tổng hợp tiền lương tháng 11 năm 2008 của Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng .

1. Tiền lương phải trả công nhân viên và các khoản phụ cấp tính vào lương:

Nợ TK 622 : 179.121.800

Nợ TK 627 : 63.934.300

Nợ TK 641 : 72.605.600

Nợ TK 642 : 76.158.500

Có TK 334 : 391.820.200

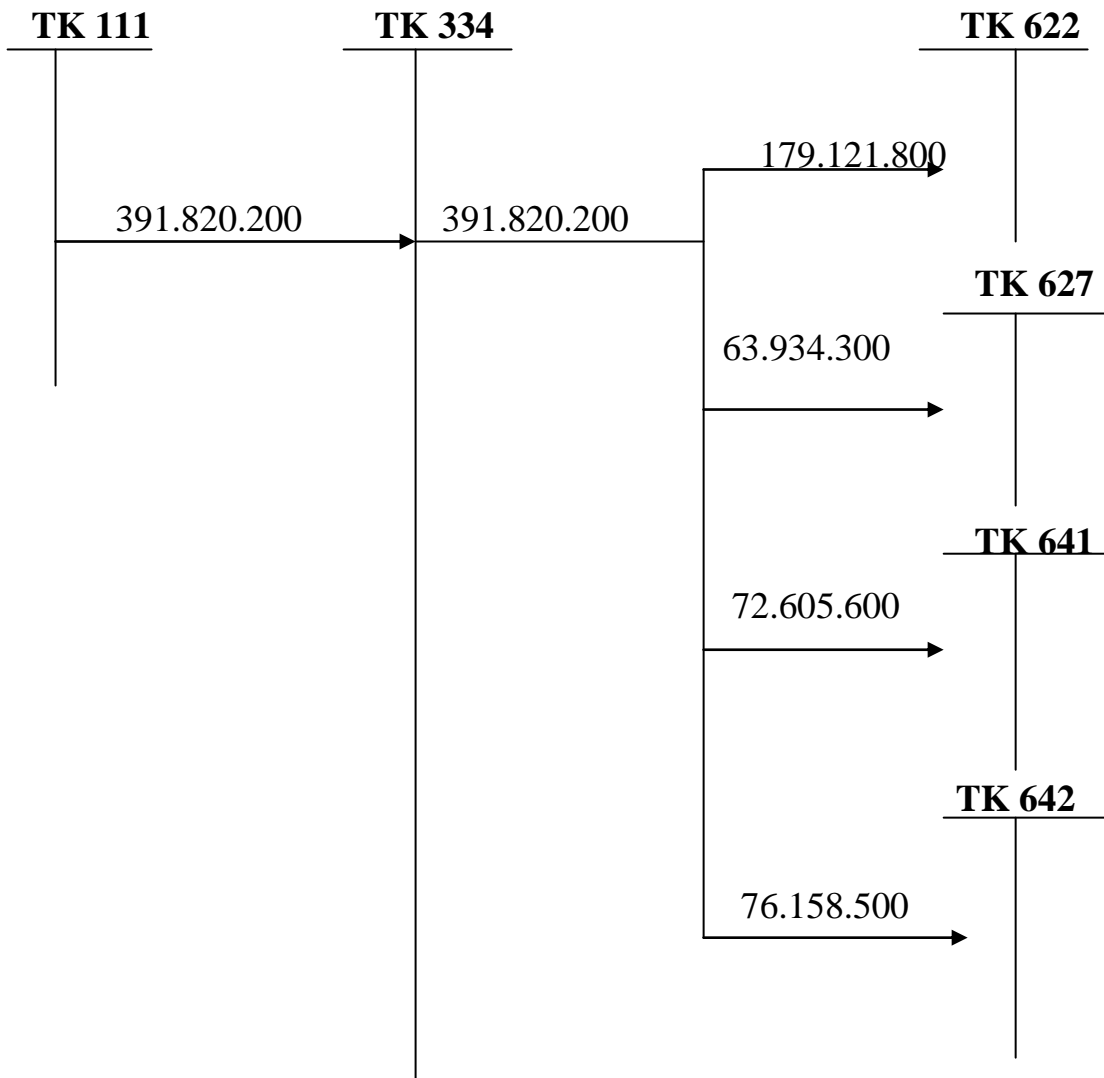
2. Trả tiền lương và các khoản phải trả công nhân viên:

Nợ TK 334 : 391.820.200

Có TK 111: 391.820.200

Số liệu được phản ánh trên sơ đồ tài khoản 334

Hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng



2.2.2 Tổ chức kế toán các khoản trích theo lương

2.2.2.1 Kế toán chi tiết các khoản trích theo lương.

- ❖ Các chứng từ sổ sách :
 - Sổ cái TK 338
 - Bảng phân bổ các TK 3382, TK 3383, TK 3384.
- ❖ Tính các khoản trích theo lương của công ty.

Bảo hiểm xã hội : áp dụng theo đúng quy định

- Trừ vào chi phí doanh nghiệp 15%
- Trừ vào lương công nhân viên 5%
- BHXH nộp cho Công ty bảo hiểm thông thường theo hình thức chuyển khoản.

Bảo hiểm y tế :

Hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng

- Đưa vào chi phí doanh nghiệp 2%
- Trừ vào lương công nhân viên 1%
- BHYT nộp cho Công ty bào hiểm.

Kinh phí công đoàn: Được trích 2% vào chi phí của doanh nghiệp .

- ❖ Việc nộp và sử dụng các khoản trích theo lương mang lại quyền lợi cho công nhân viên :
 - BHXH, BHYT là những khoản đóng góp với mục đích tích lũy, phòng bệnh của công nhân. Khi ốm đau công nhân được khám chữa bệnh theo định mức của BHYT và mức trợ cấp của BHXH.
 - KPCĐ dùng để duy trì hoạt động của tổ chức công đoàn, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của công nhân. Vào các dịp lễ tết như : ngày quốc tế lao động, quốc tế thiếu nhi, trung thu... công đoàn có tiền thưởng hoặc quà cho công nhân viên, con em công nhân viên.

BẢNG TỔNG HỢP THANH TOÁN BHXH CHO CB – CNV

STT	Họ tên	LCB	% hưởng BHXH	Số ngày nghỉ và tiền lương trợ cấp					Tổng tiền	Ký tên
				Nghỉ ốm			Nghỉ thai sản			
				Số ngày	Tiền	...	Tháng	Tiền		
1	Nguyễn Thị Diệp	540.000	100				4	2.160.000	2.160.000	
2	Trần Thị Vân Anh	540.000	100				4	2.160.000	2.160.000	
...
	Tổng cộng							8.640.000	8.640.000	

- ❖ Phân bổ các khoản trích theo lương vào chi phí:

Hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng

Nợ TK 622 : Lương CNTT SX * 19%

Nợ TK 627 : Lương nhân viên quản lý phân xưởng, trách nhiệm * 19%

Nợ TK 641 : Lương nhân viên bán hàng * 19%

Nợ TK 642 : Lương cán bộ quản lý * 19%

Nợ TK 334 : Tiền lương phải trả công nhân viên * 6%

Có TK 3382 : KPCĐ = 2% chi phí

Có TK 3383 : BHXH = 15% chi phí + 5% lương công nhân

Có TK 3384 : BHYT = 2% chi phí + 1% lương công nhân viên

2.2.2.2 Kế toán tổng hợp các khoản trích theo lương

❖ Sổ sách, bảng biểu sử dụng.

- Sổ cái TK 338 và sổ cái các TK liên quan.
- Bảng thanh toán BHXH
- Bảng phân bổ các khoản trích theo lương.

❖ Tài khoản sử dụng để ghi chép: *Tài khoản 338 - Phải nộp, phải trả khác*

Nội dung kết cấu TK 338

Bên nợ :

- Kết chuyển giá trị tài sản thừa vào các TK liên quan theo quyết định ghi trong biên bản xử lý.
- BHXH phải trả cho công nhân viên
- KPCĐ chi tại đơn vị.
- Số BHXH, BHYT, KPCĐ đã nộp cho cơ quan quản lý quỹ BHXH, BHYT, KPCĐ
- Doanh thu nhận trước tính cho từng kỳ kế toán, trả lại tiền nhận trước cho khách hàng khi không tiếp tục thực hiện việc cho thuê tài sản.
- Các khoản đã trả và nộp khác.

Bên có:

- Giá trị tài sản thừa chờ xử lý (chưa rõ nguyên nhân)
- Giá trị tài sản thừa phải trả cho cá nhân, tập thể (trong và ngoài đơn vị) theo quyết định ghi trong biên bản xử lý do xác định ngay được nguyên nhân.

Hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng

- Trích BHXH, BHYT, KPCĐ vào chi phí sản xuất kinh doanh .
- Trích BHXH, BHYT khấu trừ vào lương của công nhân viên .
- BHXH và KPCĐ vượt chi được cấp bù.
- Doanh thu nhận trước của khách hàng.
- Các khoản phải trả khác.

Số dư bên có : Số tiền còn phải trả, phải nộp BHXH, BHYT, KPCĐ đã trích chưa nộp cho cơ quan quản lý hoặc số quỹ để lại cho đơn vị chưa chi hết. Giá trị tài sản phát hiện thừa còn chờ giải quyết. Doanh thu nhận trước của kỳ kế toán tiếp theo.

Ngoài tài khoản chính là TK 338 gồm TK 3382, TK 3383, TK3384 còn có các tài khoản liên quan khác như : TK 622, TK627, TK641, TK642, TK 334...

2.2.2.3 Định khoản các nghiệp vụ kinh tế phát sinh và mô hình chữ T, kế toán tổng hợp các khoản trích theo lương với số liệu tháng 11 năm 2008 tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng .

1.Nợ TK 622 : 28.104.052

Có TK 338 : 28.104.052

3382 : 3.582.436

3383 : 21.636.720

3384 : 2.884.896

2.Nợ TK 627 : 7.362.272

Có TK 338 : 7.362.272

3382 : 1.278.686

3383 : 5.367.870

3384 : 715.716

3.Nợ TK 641 : 11.069.080

Có TK 338 : 11.069.080

3382 : 1.452.112

3383 : 8.485.560

3384 : 1.131.408

Hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng

4.Nợ TK 642 : 9.449.182

Có TK 338 : 9.449.182

3382 : 1.523.170

3383 : 6.993.540

3384 : 932.472

5.Nợ TK 334 : 16.822.026

Có TK 338 : 16.822.026

6.Nợ TK 622 :28.104.052

Nợ TK 627 : 7.362.272

Nợ TK 641 : 11.069.080

Nợ TK 642 : 9.449.182

Nợ TK 334 : 16.822.026

Có TK 338 : 72.806.612

3382 : 7.836.404

3383 : 56.644.920

3384 : 8.496.738

7.Nợ TK 338 : 72.806.612

CóTK 111 : 72.806.612

Hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng

Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng
290 - Đường Hà Nội - Hồng Bàng - Hải Phòng

BẢNG PHÂN BỐ TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

Tháng 11 năm 2008

STT	Đối tượng sử dụng (ghi nợ các TK)	Tài khoản 334 - " Phải trả công nhân viên "				Tài khoản 338 - " Phải trả, phải nộp khác"			
		Lương chính	Lương phụ	Khoản khác	Cộng có TK 334	KPCĐ (3382)	BHXH (3383)	BHYT (3384)	Cộng có TK 338
1	TK622	133,241,400	22,114,000	23,766,400	179,121,800	3,582,436	21,636,720	2,884,896	28,104,052
2	TK627	53,199,700	3,854,000	6,880,600	63,934,300	1,278,686	5,367,870	715,716	7,362,272
3	TK641	59,124,600	4,560,600	8,920,400	72,605,600	1,452,112	8,485,560	1,131,408	11,069,080
4	TK642	67,469,400	2,601,100	6,088,000	76,158,500	1,523,170	6,993,540	932,472	9,449,182
	Cộng	313,035,100	33,129,700	45,655,400	391,820,200	7,836,404	42,483,690	5,664,492	55,984,586

Người lập biểu

Trần Thị Bích Hà

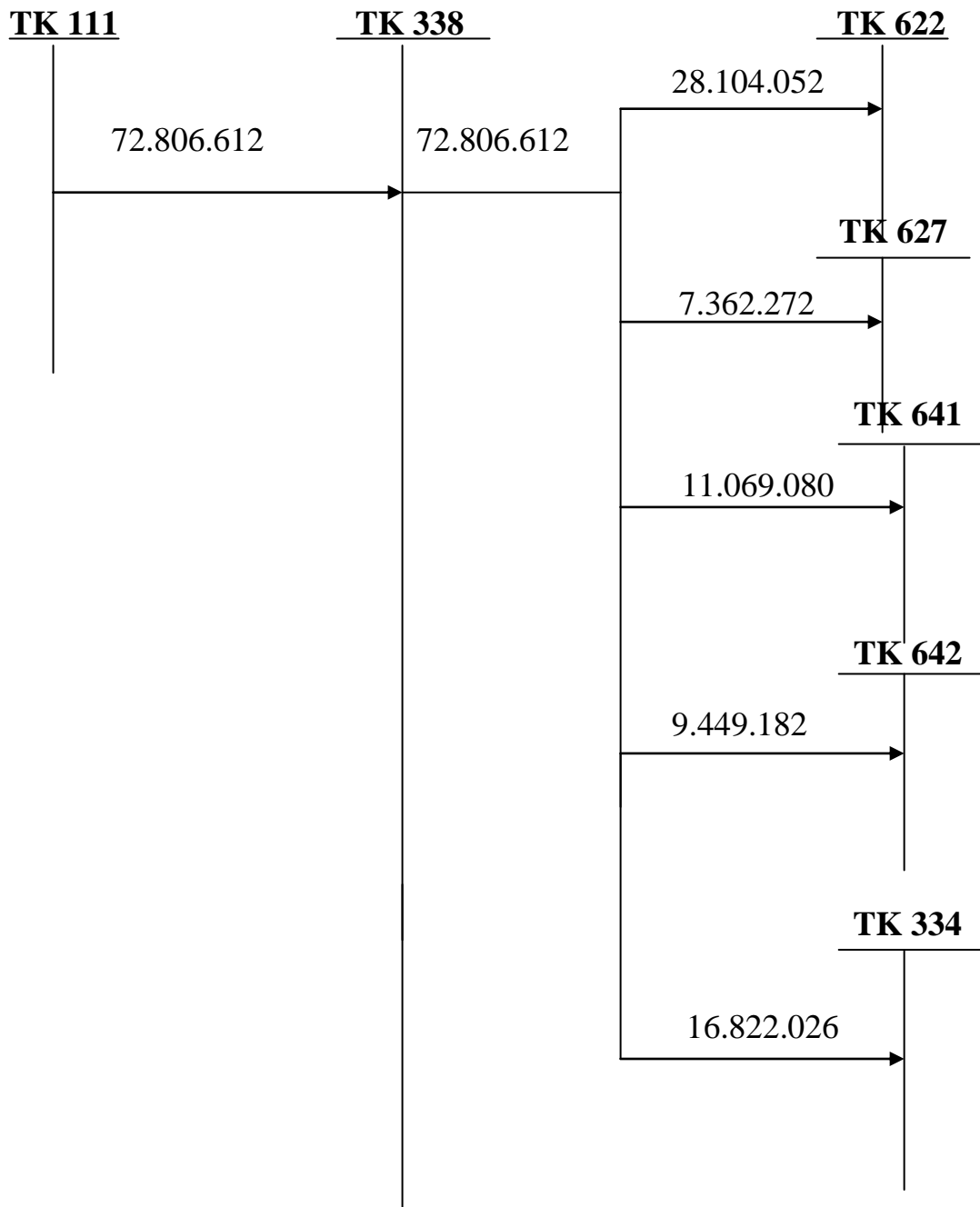
Kế toán trưởng

Phạm Thế Hưng

Giám đốc

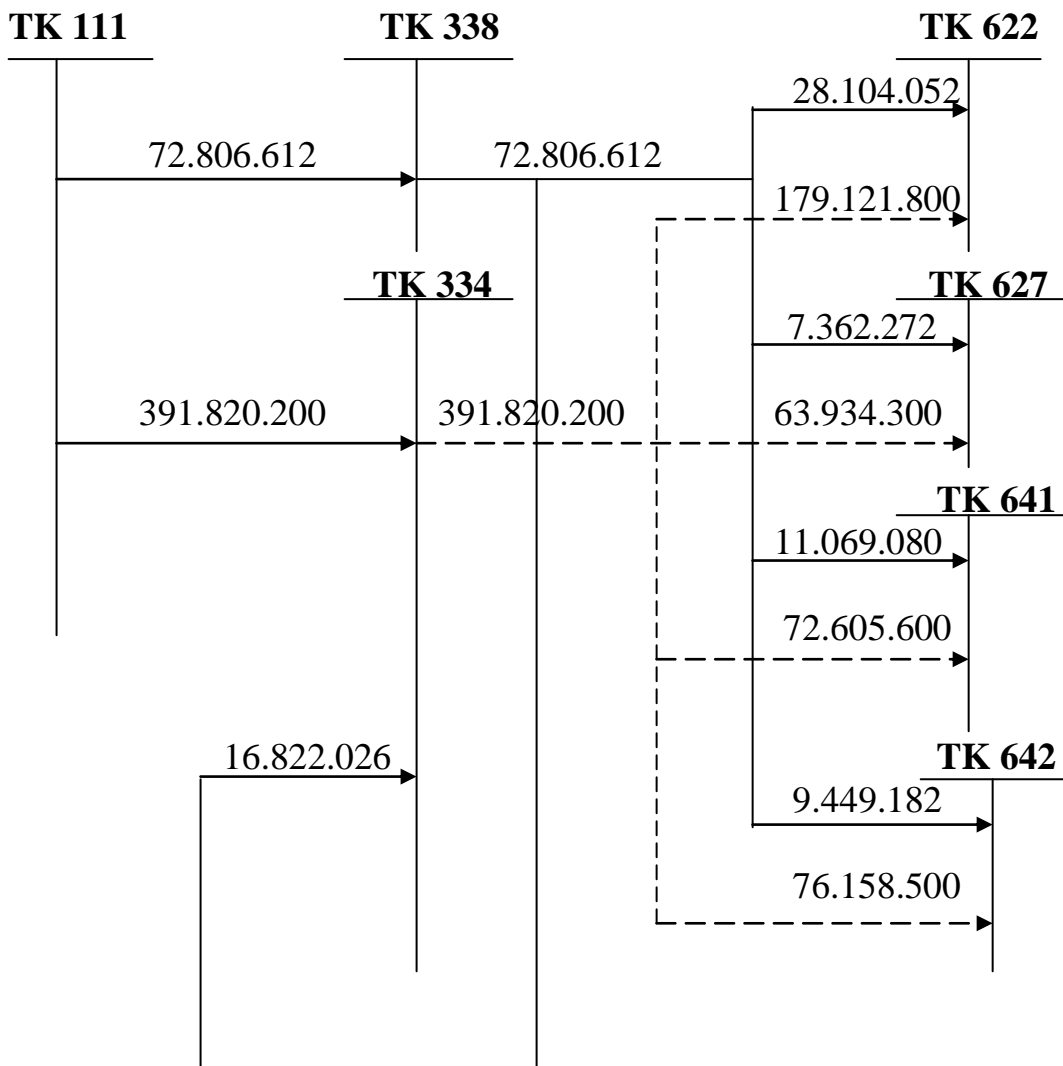
Vũ Xuân Bằng

Số liệu được phản ánh trên tài khoản 338



2.2.3 Mô hình chữ T về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương

2.2.3.1 Sơ đồ chữ T



2.2.3.2 Trình tự vào sổ kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

Hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng

Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng

290 - Đường Hà Nội - Hồng Bàng – Hải Phòng

SỔ NHẬT KÝ CHUNG

Năm 2008

Đơn vị tính : VNĐ

Chứng từ		Diễn giải	Tài khoản đối ứng	Số tiền phát sinh	
Số hiệu	Ngày tháng			Nợ	Có
				
BTL11	30/11/08	Phải trả CNTT	622	179.121.800	
BTL11	30/11/08	Phải trả CNPX	627	63.934.300	
BTL11	30/11/08	Phải trả NVBH	641	72.605.600	
BTL11	30/11/08	Phải trả NVQL	642	76.158.500	
BTL11	30/11/08	Phải trả CNV	334		391.820.200
BPB11	30/11/08	Trích theo lương	622	28.104.052	
BPB11	30/11/08	Trích theo lương	627	7.362.272	
BPB11	30/11/08	Trích theo lương	641	11.069.080	
BPB11	30/11/08	Trích theo lương	642	9.449.182	
BPB11	30/11/08	Trích theo lương	334	16.822.026	
BPB11	30/11/08	Phải trả, phải nộp khác	338		72.806.612
				
		Tổng cộng		547.884.676.549	547.884.676.549

Người lập sổ

Vũ Thanh Tùng

Kế toán trưởng

Phạm Thế Hưng

Giám đốc

Vũ Xuân Bằng

Hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ
phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng

Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng.

290 - Đường Hà Nội - Hồng Bàng – Hải Phòng

SỔ CÁI

Tài khoản : Phải trả công nhân viên

Số hiệu : 334

Chứng từ	Ngày tháng	Diễn giải	TK đối ứng	Số tiền phát sinh	
				Nợ	Có
		<u>Số dư đầu kỳ</u>			<u>1.442.242.236</u>
				
BTL02	16/03/08	Thanh toán lương tháng 02 cho khối lao động gián tiếp	111	63.949.900	
				
BPB11	05/12/08	Phải trả công nhân trực tiếp	622		179.121.800
BPB11	05/12/08	Phải trả công nhân phân xưởng	627		63.934.300
BPB11	05/12/08	Phải trả nhân viên bán hàng	641		72.605.600
BPB11	05/12/08	Phải trả nhân viên quản lý	642		76.158.500
BTHL11	05/12/08	Các khoản trích theo lương trừ vào lương công nhân viên tháng 11	338		16.822.026
				
PC013	15/12/08	Thanh toán lương kỳ II tháng 11 cho cán bộ công nhân viên	111	276.798.174	
				
		Cộng số phát sinh		1.341.914.190	289.142.152
		<u>Số dư cuối kỳ</u>			<u>389.470.198</u>

Người lập biểu
Vũ Thanh Tùng

Kế toán trưởng
Phạm Thế Hưng

Giám đốc
Vũ Xuân Bằng

Hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ
phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng

Công ty CP thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng
290 - Đường Hà Nội – Hồng Bàng – Hải Phòng

SỔ CÁI TK 338

Năm 2008

Đơn vị : VNĐ

Chứng từ	Ngày tháng	Diễn giải	TK đối ứng	Số tiền	
				Nợ	Có
		<u>Số dư đầu kỳ</u>			<u>33.351.279</u>
....
PC010	25/01/08	Mua BHYT cho công nhân viên trả bằng TGNH	112	44.100.000	
....
PC019	07/03/08	Chi ngày quốc tế phụ nữ bằng KPCĐ	111	2.500.000	
....
BPB11	03/12/08	Trích nộp BHXH, BHYT và KPCĐ	622 627 641 642 334		28.104.052 7.362.272 11.069.080 9.449.182 16.822.026
...
GBN025	31/12/08	Cơ quan BHXH thanh toán số thực chi cuối kỳ	112		245.016.000
		<u>Cộng số phát sinh</u>		3.299.202.214	3.419.007.789
		<u>Số dư cuối kỳ</u>			<u>153.156.854</u>

Người lập biểu

Vũ Thanh Tùng

Kế toán trưởng

Phạm Thế Hưng

Giám đốc

Vũ Xuân Bằng

CHƯƠNG III

MỘT SỐ Ý KIẾN VÀ KIẾN NGHỊ NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THƯƠNG MẠI DỊCH VỤ VẬN TẢI XI MĂNG HẢI PHÒNG

3.1 NHỮNG NHẬN XÉT ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ CÔNG TÁC QUẢN LÝ KINH DOANH, TỔ CHỨC KẾ TOÁN NÓI CHUNG VÀ CÔNG TÁC TỔ CHỨC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

3.1.1 Nhận xét đánh giá chung

Qua thời gian nghiên cứu, thực tập tại Công ty thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng và nhận được sự giúp đỡ tận tình của giám đốc công ty, phòng kế toán và phòng tiền lương đã giúp em hiểu thêm rất nhiều kiến thức thực tế công tác hạch toán kế toán. Kết hợp với những kiến thức cơ bản mà em đã được đào tạo trên ghế nhà trường cùng với những kiến thức thực tiễn trong quá trình thực tập tại công ty.

Trong những năm qua công ty đã phát triển khá bền vững và giữ được uy tín với khách hàng. Đạt được những thành tựu đó là nhờ công ty có Ban lãnh đạo có năng lực điều hành quản lý, đội ngũ cán bộ công nhân viên có ý thức trách nhiệm cao trong công việc, luôn gắn bó với công ty, cơ cấu tổ chức quản lý kinh doanh khá hợp lý.

Em có một số ý kiến nhận xét về công tác hạch toán kế toán và tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty như sau:

3.1.2 Nhận xét về công tác tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương

3.1.2.1 *Những mặt tích cực*

3.1.2.1.1 Tổ chức quản lý kinh doanh.

Công ty thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng có đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có năng lực, bề dày kinh nghiệm trong chỉ đạo điều hành sản xuất kinh doanh cùng với đội ngũ cán bộ công nhân viên lành nghề được trang bị phương tiện, thiết bị, máy móc hiện đại.

3.1.2.1.2 Tổ chức công tác kế toán

Công ty hiện nay đang áp dụng hình thức kế toán Nhật ký chung và sử dụng phần mềm kế toán. Việc sử dụng phần mềm kế toán này thuận tiện cho việc kiểm tra, đối chiếu sổ sách kế toán thống nhất trong toàn công ty và đảm bảo cho việc ghi chép, phản ánh tình hình phát sinh các nghiệp vụ kinh tế được nhanh hơn, chính xác hơn. Với kết cấu sổ sách đơn giản, dễ ghi chép và làm kế toán trên máy vi tính nên đã giảm được một khối lượng ghi chép lớn, tiết kiệm được thời gian đồng thời các số liệu được phản ánh rất khoa học. Hơn nữa với hệ thống máy vi tính được nối mạng nội bộ thì việc theo dõi, thu thập thông tin qua các báo cáo kế toán giữa các phòng ban được thực hiện dễ dàng hơn. Chính vì thế đã giảm thiểu rất nhiều rủi ro, tránh được các sai phạm đáng tiếc để từ đó công ty có thể đề ra các biện pháp hoàn thiện nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động kinh doanh của công ty.

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

Từ đó công ty có kế hoạch điều phối và bố trí lao động, lên phương án phân phối tiền lương một cách khoa học và hợp lý tạo ra sự phấn khởi và gắn bó giữa toàn thể công nhân viên và công ty làm cho người lao động cống hiến hết mình trong công việc được giao, góp phần làm tăng năng suất lao động, đảm bảo các chỉ tiêu mà lãnh đạo công ty đã giao, hoàn thành tốt việc nộp ngân sách Nhà nước và đạt lợi nhuận cao.

3.1.2.1.3 Hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương

Hệ thống chứng từ kế toán trong nghiệp vụ kế toán tiền lương cũng như trong các nghiệp vụ kế toán khác trong công ty là hợp lý và tuân thủ đúng nguyên tắc ghi chép, luân chuyển chứng từ theo chế độ tài chính kinh tế quy định hiện hành. Chứng từ kế toán được tổ chức luân chuyển và quản lý chặt chẽ, mang tính pháp lý cao. Các chứng từ kế toán về tiền lương và các chứng từ kế toán khác được lập đầy đủ, được theo dõi và kiểm tra thường xuyên. Công ty sử dụng đầy đủ các chứng từ kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương như : Bảng chấm công, Bảng thanh toán tiền lương, Bảng phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương ... Công ty đã hạch toán đúng và đầy đủ các số liệu, các tài khoản trong hệ thống tài khoản kế toán thống nhất ban hành ngày 01 tháng 01 năm 1999 của Bộ trưởng Bộ tài chính quy định.

Tiền lương hàng tháng của từng cán bộ công nhân viên được chia ra làm hai phần: Tiền lương cơ bản theo hệ số lương cấp bậc được xếp theo nghị định 205/2004/NĐ – CP và tiền lương theo kết quả lao động của từng người trong bộ phận, phân xưởng.

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

Việc phản ánh tiền lương và bảo hiểm xã hội 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 và lên phương án phân phối tiền lương một cách khoa học và hợp lý tạo tiền đề cho việc nâng cao năng suất lao động, khuyến khích sự sáng tạo tăng lợi nhuận cho công ty và thu nhập cá nhân.

3.1.2.2 Những mặt hạn chế cần khắc phục.

3.1.2.2.1 Tổ chức quản lý kinh doanh.

❖ Nhược điểm 1:

Trình độ của cán bộ quản lý chưa cao, đặc biệt là trong lĩnh vực ngoại ngữ và tin học.

❖ Nhược điểm 2:

Trong công tác giao nhận, bảo quản còn dễ xảy ra một số sai sót trong nghiệp vụ, còn nhầm lẫn trong lúc bán hoặc giao hàng.

3.1.2.2.2 Tổ chức công tác kế toán, công tác tổ chức kế toán tiền lương, các khoản trích theo lương

❖ Nhược điểm 3:

Công ty chưa sử dụng “ Bảng chấm công làm thêm giờ” và “Bảng thanh toán tiền làm thêm giờ” để diễn giải chi tiết, rõ ràng, công khai những công việc mà công nhân viên làm thêm giờ nên không thể hiểu được công việc làm thêm giờ của từng người, thời gian làm thêm là bao nhiêu cũng như số tiền mà họ nhận được

❖ Nhược điểm 4:

Công ty chưa xây dựng được kế hoạch lao động (biên chế và ngoài biên chế) cho khối lao động trực tiếp (các công nhân làm việc cho các phân xưởng, tổ, đội). Điều đó dễ dẫn đến bị động trong quá trình điều động nhân viên làm việc và có thể lúc thừa lúc thiếu làm ảnh hưởng đến quá trình hoạt động kinh doanh.

❖ Nhược điểm 5:

Chế độ khen thưởng cho công nhân viên trong công ty còn ít chưa kích thích người lao động phải cần cù, chăm chỉ, tăng năng suất lao động, làm việc hết mình, phát huy sáng kiến, cải tiến kỹ thuật... Công ty vẫn chưa khai thác triệt để vấn đề này vì có hai hình thức tiền thưởng đó là thưởng thường xuyên và thưởng định kỳ. Nhưng công ty chỉ áp dụng hình thức thưởng định kỳ 6 tháng, cuối năm chứ chưa thực hiện thưởng thường xuyên

3.2 SỰ CẦN THIẾT PHẢI HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN NÓI CHUNG, TỔ CHỨC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THƯƠNG MẠI DỊCH VỤ VẬN TẢI XI MĂNG HẢI PHÒNG.

Qua thời gian tìm hiểu thực tế tại công ty, nhìn chung bộ máy quản lý tổ chức, quản lý kinh doanh của công ty khá đồng bộ tuy nhiên các phòng ban trong công ty nhiều khi còn hoạt động độc lập, riêng rẽ. Công ty nên có điều chỉnh về vấn đề này để bộ máy quản lý của công ty được hoạt động một cách thống nhất và trơn tru hơn. Về hệ thống sổ sách, công ty hạch toán và sử dụng đúng theo nguyên tắc kế toán hiện hành tuy nhiên cần sử dụng thêm một số sổ sách liên qua đến phần chấm công làm thêm ca, thêm giờ cho cán bộ công nhân viên để vấn đề tiền lương được minh bạch và rõ ràng hơn. Từ đó củng cố niềm tin cho cán bộ công nhân viên, tập trung và cố gắng hết mình cho công ty.

3.3 YÊU CẦU CỦA VIỆC HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THƯƠNG MẠI DỊCH VỤ VẬN TẢI XI MĂNG HẢI PHÒNG.

Trên thương trường, việc người mạnh kẻ yếu là tất nhiên vì vậy nếu công ty nào yếu về mảng tài chính, nhân sự thì sẽ không trụ được lâu. Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng cũng không nằm ngoài tiêu thức đó, vì vậy công ty luôn cố gắng tìm mọi cách để hoàn thiện hơn vấn đề nhưc nội này.

Công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng thành lập được 13 năm, chính thức lên sàn chứng khoán vào năm 2007 điều đó chứng tỏ hoạt động kinh doanh của công ty đã có bước ngoặt rất lớn, lợi nhuận của công ty liên tục tăng khiến đời sống của cán bộ công nhân từ đó cũng được nâng lên. Suy rộng hơn nữa là mảng tài chính của công ty cũng rất ổn định và có chiều hướng tăng đều. Điều đó cũng làm thu hút 1 lượng lớn nhân công vào làm việc, tạo điều kiện cho công ty sẽ có được những nhân công lành nghề, đội ngũ cán bộ công nhân viên

yêu nghề và gắn bó lâu dài với công ty. Đó là điều kiện lớn để công ty hoàn thiện những yếu điểm của mình.

3.4 NHỮNG Ý KIẾN, KIẾN NGHỊ NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THƯƠNG MẠI DỊCH VỤ VẬN TẢI XI MĂNG HẢI PHÒNG.

Từ những kiến thức đã học được trên giảng đường cùng với sự đối chiếu giữa lý thuyết và thực tiễn, thông qua tra cứu những thay đổi về chuẩn mực kế toán tiền lương em xin mạnh dạn trình bày một số ý kiến, nguyện vọng của mình để công ty tham khảo nhằm hoàn thiện hơn nữa công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty.

3.4.1 Tổ chức quản lý kinh doanh.

❖ Hoàn thiện nhược điểm 1:

Công ty nên tạo điều kiện nâng cao năng lực đội ngũ lãnh đạo, tuyển dụng thêm nhân viên có trình độ ngoại ngữ và tin học tốt, đãi ngộ với nhân viên có trình độ, năng lực. Nâng cao trình độ lành nghề cho người lao động mà trước hết phải phân loại lao động, căn cứ vào yêu cầu công việc, định hướng kinh doanh mà có kế hoạch đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn.

Tác dụng : Trình độ làm việc của đội ngũ cán bộ chuyên trách nâng cao, hiệu quả làm việc tốt. Bộ máy hoạt động của công ty cũng đ ược quản lý tốt hơn.

❖ Hoàn thiện nhược điểm 2:

Sắp xếp lại lao động ở bãi container cho tinh gọn, kết hợp duy trì có hiệu quả việc quản lý giao nhận hàng container trên mạng máy vi tính đồng thời củng cố lại toàn bộ lực lượng lao động ở khối giao nhận kho hàng. Cải cách thủ tục hành chính theo phương thức giao nhận một cửa đáp ứng yêu cầu phục vụ tốt chủ hàng

Tác dụng : Giám sát, quản lý tốt hơn trong công tác bán hàng hoặc giao hàng. Tiết kiệm các chi phí khi thất thoát.

3.4.2 Tổ chức công tác kế toán nói chung, công tác tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

❖ Hoàn thiện nhược điểm 3:

Công ty nên bổ sung “ Bảng chấm công làm thêm giờ” để tiện cho việc theo dõi công việc làm thêm của từng công nhân viên và “Bảng thanh toán tiền làm thêm giờ” giúp cho kế toán làm việc có hiệu quả hơn trong quá trình tính lương cho công nhân viên.

Tác dụng :Có như vậy mới giúp cho kế toán dễ dàng hơn trong việc tính lương, đồng thời giúp cho người lao động cũng dễ dàng theo dõi thời gian làm thêm của mình trong công ty .

Hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ
phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng

Đơn vị:

Mẫu số : 01b – LĐTL

Bộ phận:

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

Số :

BẢNG CHẤM CÔNG LÀM THÊM GIỜ

Tháng....năm.....

S T T	Họ và tên	Ngày trong tháng				Công làm thêm giờ			
		1	2	...	31	Ngày làm việc	Ngày thứ bảy, chủ nhật	Ngày lễ, tết	Làm đêm
A	B	1	2	...	31	32	33	34	35
	Cộng								

Ký hiệu chấm công:

NT : Làm thêm ngày làm việc (Từ giờ đến giờ....)

NN : Làm thêm ngày thứ bảy, chủ nhật (Từ giờ đến giờ....)

NL : Làm thêm ngày lễ, tết (Từ giờ... đến giờ....)

Đ : Làm thêm ngày buổi đêm (Từ giờ... đến giờ...)

Ngày...tháng...năm...

Xác nhận của bộ phận (phòng ban)
có người làm thêm

(Ký, họ tên)

Người chấm công

(Ký, họ tên)

Người duyệt

(Ký, họ tên)

❖ Hoàn thiện nhược điểm 4:

Phòng tổ chức và phòng kế toán nên xây dựng lại kế hoạch lao động cho mỗi công đoạn vận chuyển, bốc xếp. Xây dựng hệ thống kiểm soát số lượng và chất lượng lao động chặt chẽ để có những quyết định đúng đắn đối với nhân viên làm việc theo hợp đồng ngắn hạn (quyết định ký tiếp hợp đồng hay không), đảm bảo tận dụng thị trường lao động dồi dào ở nước ta.

Tác dụng: Khắc phục tình trạng này sẽ làm cho tiền lương phản ánh đúng khối lượng và chất lượng công việc của người công nhân. Từ đó sẽ giảm được chi phí tiền lương trong giá thành sản phẩm dẫn đến việc giảm cước phí và tăng thêm lợi nhuận của công ty.

❖ Hoàn thiện nhược điểm 5:

Ngoài tiền thưởng định kỳ, công ty nên nghiên cứu hình thức thưởng thường xuyên để khuyến khích công nhân viên làm việc tích cực hơn nữa. Sau khi áp dụng hình thức thưởng thường xuyên, công ty nên phân loại công nhân viên theo hiệu quả công tác, mức độ chấp hành kỷ luật và chỉ thị của công ty. Tương ứng với mỗi loại có một chế độ khen thưởng nhất định, có thể phân loại như sau:

- Loại 1 : Xuất sắc
- Loại 2 : Tốt
- Loại 3 : Khá
- Loại 4 : Trung bình
- Loại 5 : Kém

Tác dụng: Chế độ khen thưởng hợp lý sẽ thúc đẩy người lao động chủ động nhiệt tình, hăng hái lao động. Do vậy hiệu quả hoạt động kinh doanh của công ty sẽ cao hơn.

KẾT LUẬN

Tiền lương luôn luôn là vấn đề quan trọng có liên quan không chỉ đối với người lao động mà còn liên quan đến tất cả mọi người dân và toàn xã hội. Nói đến tiền lương, vấn đề tổ chức tiền lương và các khoản trích theo lương là vấn đề không thể không được đề cập tới.

Khoá luận của em với tên đề tài : “Hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng” phần nào đã đề cập tới những vấn đề đó:

Về mặt lý luận khoá luận đã đề cập đến những vấn đề chung về tiền lương và các khoản trích theo lương và tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương ở các doanh nghiệp.

Về thực tiễn đã phản ánh công tác tổ chức quản lý tiền lương, tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng

Trên cơ sở lý luận so sánh với thực tế nghiên cứu ở công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng, khoá luận đã đưa ra một số kiến nghị nhằm hoàn thiện tổ chức công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng. Những kiến nghị đã xuất phát từ cơ sở lý luận tiền lương và tổ chức kế toán kế toán tiền lương với tình hình thực tế của công ty.

Khoá luận được hoàn thành là nhờ sự giúp đỡ của Ban giám đốc, các cô chú, anh chị trong phòng kế toán – tài chính, các thầy cô giáo và thầy giáo hướng dẫn.

Do thời gian thực tập ngắn ngủi, kiến thức lại có hạn, am hiểu thực tế còn ít nên bài viết không tránh khỏi những thiếu sót, nhược điểm. Em mong nhận được mọi sự góp ý để bài khoá luận của mình được hoàn thiện hơn.

Em xin chân thành cảm ơn !

Hải phòng, ngày.....tháng.....năm.....

Sinh viên thực hiện

Nguyễn Thị Nguyệt Minh

MỘT SỐ TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Hướng dẫn thực hành kế toán trên sổ kế toán theo các hình thức :
 - Nhật ký chung
 - Nhật ký sổ cái
 - Nhật ký chứng từ
 - Chứng từ ghi sổ
- TS Võ Văn Nhị - ThS Nguyễn Thế Lộc
ThS Vũ Thu Hằng – ThS Lý Thị Bảo Châu
2. Kế toán tài chính, Nhà xuất bản Tài chính năm 1999, tác giả : PGS TS Ngô Thế Chi và TS Nguyễn Đình Đỗ.
 3. Kế toán tài chính, Nhà xuất bản Thống kê năm 2000, tác giả : TS Võ Văn Nhị.
 4. Quyết định số 15/2006/QĐ – BTC ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng Bộ tài chính về việc ban hành chế độ kế toán doanh nghiệp.
 5. Một số trang web như : webketoan.com, mof.gov.com.vn....
 6. Luật bảo hiểm xã hội.
 7. Những điều cần biết về chế độ tiền lương hiện hành Nguyễn Xuân (biên soạn và sưu tầm)
 8. Quản trị nhân sự - TS Nguyễn Thành Hội
 9. Sổ liệu phòng kế toán của Công ty thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng .

MỤC LỤC

LỜI MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG I: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ TIỀN LƯƠNG, CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG VÀ TỔ CHỨC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG, CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP....	3
1.1. Một số vấn đề chung về tiền lương, các khoản trích theo lương	3
1.1.1 Tiền lương	3
1.1.1.1 Vai trò, ý nghĩa, bản chất của tiền lương.....	3
1.1.1.1.1 Khái niệm.....	3
1.1.1.1.2 Vai trò và ý nghĩa của tiền lương.....	5
1.1.1.1.3 Bản chất của tiền lương	6
1.1.1.2 Các yêu cầu của tổ chức tiền lương	6
1.1.1.3 Các nguyên tắc của tổ chức tiền lương	7
1.1.1.4 Nội dung của tiền lương và cách tính lương	9
1.1.1.4.1 Nội dung của tiền lương	9
1.1.1.4.2 Cách tính lương	10
1.1.1.4.3 Cách trả lương.....	14
1.1.2 Các khoản trích theo lương	14
1.1.2.1 Khái niệm.....	14
1.1.2.2 Bảo hiểm xã hội (BHXH)	14
1.1.2.2.1 Khái niệm	14
1.1.2.2.2 Ý nghĩa	14
1.1.2.2.3 Nội dung	14
1.1.2.2.4 Nộp và thanh toán BHXH.....	15
1.1.2.3 Bảo hiểm y tế (BHYT)	15
1.1.2.3.1 Khái niệm	15
1.1.2.3.2 Ý nghĩa	15
1.1.2.3.3 Nội dung	16
1.1.2.3.4 Nộp và thanh toán BHYT.....	16

1.1.2.4 Kinh phí công đoàn.....	16
1.1.2.4.1 Khái niệm	16
1.1.2.4.2 Ý nghĩa	16
1.1.2.4.3 Nội dung	16
1.1.2.4.4 Nộp và thanh toán KPCĐ.....	17
1.1.2.5 Tiền lương nghỉ phép hàng năm	17
1.1.3 Nhiệm vụ của kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương	18
1.2 Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong các doanh nghiệp.....	18
1.2.1 Tổ chức kế toán tiền lương	18
1.2.1.1 Kế toán chi tiết tiền lương	18
1.2.1.1.1 Phân loại lao động trong doanh nghiệp.....	18
1.2.1.1.2 Hạch toán lao động	20
1.2.1.1.3 Các phương pháp tính lương	22
1.2.1.1.3.1 Tiền lương theo thời gian	22
1.2.1.1.3.2 Tiền lương theo sản phẩm	24
1.2.1.1.3.3 Tiền lương khoán.....	27
1.2.1.1.4 Các chế độ trả lương phụ, thưởng, trợ cấp.....	28
1.2.1.1.5 Phân bổ chi phí tiền lương	31
1.2.1.2 Kế toán tổng hợp tiền lương	31
1.2.1.2.1 Các chứng từ sử dụng.....	31
1.2.1.2.2 Tài khoản sử dụng	32
1.2.2 Tổ chức kế toán các khoản trích theo lương	33
1.2.2.1 Kế toán chi tiết	33
1.2.2.1.1 Các chứng từ sử dụng	33
1.2.2.1.2 Tài khoản sử dụng	33
1.2.2.1.3 Cách tính các khoản trích theo lương	33
1.2.2.1.4 Nộp và chi các khoản trích theo lương	33
1.2.2.1.5 Phân bổ các khoản trích theo lương	34

1.2.2.2	Kế toán tổng hợp các khoản trích theo lương	36
1.2.2.2.1	Tài khoản sử dụng	36
1.2.3	Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương	37
1.2.3.1	Kế toán tổng hợp phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương.....	37
1.2.3.2	Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương	38
CHƯƠNG II : TỔ CHỨC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THƯƠNG MẠI DỊCH VỤ VẬN TẢI XI MĂNG HẢI PHÒNG		43
2.1	Giới thiệu khái quát về Công ty thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng.....	43
2.1.1	Quá trình hình thành và phát triển của Công ty thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng	43
2.1.2	Đặc điểm hoạt động kinh doanh của công ty	45
2.1.3	Những khó khăn và thuận lợi của công ty.....	48
2.1.3.1	Những khó khăn.....	48
2.1.3.2	Những thuận lợi	48
2.1.4	Định hướng phát triển của Công ty thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng	48
2.1.5	Cơ cấu tổ chức sản xuất	50
2.1.5.1	Đặc điểm tổ chức bộ máy quản lý	50
2.1.5.1.1	Sơ đồ bộ máy	50
2.1.5.1.2	Chức năng, nhiệm vụ của bộ máy quản lý.....	51
2.1.5.2	Đặc điểm tổ chức bộ máy kế toán của công ty	52
2.1.5.2.1	Sơ đồ bộ máy	52
2.1.5.2.2	Chức năng, nhiệm vụ của từng bộ phận kế toán	53
2.1.6	Hình thức sổ kế toán	54
2.1.6.1	Các sổ sách công ty sử dụng	54
2.1.6.2	Trình tự ghi sổ kế toán theo hình thức nhật ký chung ở Công ty thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng.....	54

2.2 Kế toán chi tiết tiền lương và các khoản trích theo lương ở Công ty thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng	56
2.2.1 Tổ chức kế toán tiền lương.....	56
2.2.1.1 Kế toán tiền lương chi tiết.....	56
2.2.1.1.1 Tình hình lao động của công ty	56
2.2.1.1.2 Hạch toán về thời gian lao động ở Công ty thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng	56
2.2.1.1.3 Phương pháp tính, trả lương tại Công ty thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng	57
2.2.1.1.3.1 Phương pháp tính lương.....	57
2.2.1.1.3.2 Phương pháp trả lương.....	57
2.2.1.1.3.3 Sơ đồ trả lương tại Công ty thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng.....	59
2.2.1.1.4 Phân bổ tiền lương cho các bộ phận	65
2.2.1.2 Kế toán tổng hợp tiền lương	67
2.2.1.2.1 Tổ chức chứng từ hạch toán lao động tiền lương	67
2.2.1.2.2 Sơ đồ luân chuyển chứng từ kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.....	68
2.2.1.2.3 Tài khoản sử dụng	69
2.2.1.2.4 Định khoản và mô hình chữ T, kế toán tổng hợp tiền lương tháng 11 năm 2008 của Công ty thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng	70
2.2.2 Tổ chức kế toán các khoản trích theo lương.....	71
2.2.2.1 Kế toán chi tiết các khoản trích theo lương	71
2.2.2.2 Kế toán tổng hợp các khoản trích theo lương	73
2.2.2.3 Định khoản và mô hình chữ T, kế toán tổng hợp các khoản trích theo lương tháng 11 năm 2008 của Công ty thương mại dịch vụ vận tải xi măng Hải Phòng.....	74
2.2.3 Mô hình chữ T về tiền lương và các khoản trích theo lương	78
2.2.3.1 Sơ đồ chữ T	78

2.2.3.2 Trình tự vào sổ kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương	78
CHƯƠNG III : MỘT SỐ Ý KIẾN VÀ KIẾN NGHỊ NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THƯƠNG MẠI DỊCH VỤ VẬN TẢI XI MĂNG HẢI PHÒNG	82
3.1 Những nhận xét đánh giá chung về công tác quản lý kinh doanh, công tác tổ chức kế toán nói chung và công tác tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.....	82
3.1.1 Một số nhận xét chung	82
3.1.2 Nhận xét về công tác hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.....	82
3.1.2.1 Những mặt tích cực	82
3.1.2.1.1 Tổ chức quản lý kinh doanh.....	82
3.1.2.1.2 Tổ chức công tác kế toán.....	83
3.1.2.1.3 Hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương.....	84
3.1.2.2 Những mặt hạn chế cần khắc phục	84
3.1.2.2.1 Tổ chức quản lý kinh doanh.....	84
3.1.2.2.2 Tổ chức công tác kế toán và công tác tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.....	85
3.2 Sự cần thiết phải hoàn thiện công tác kế toán nói chung, tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.....	86
3.3 Yêu cầu của việc hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương	86
3.4 Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại tiền lương và các khoản trích theo lương	87
3.4.1 Tổ chức quản lý kinh doanh.....	87
3.4.2 Tổ chức công tác kế toán nói chung , công tác tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.....	88
KẾT LUẬN.....	91
MỘT SỐ TÀI LIỆU THAM KHẢO	92

Phụ lục

Các bảng : “ Bảng chấm công”, “ Bảng thanh toán tiền lương tháng 11 phòng KT – TC”, “ Bảng tổng hợp thanh toán tiền lương tháng 11”, “Bảng thanh toán tiền làm thêm giờ” đính kèm trong file Excel.