

LỜI MỞ ĐẦU

Trong công cuộc đổi mới hiện nay, đất nước ta đang diễn ra sôi động quá trình phát triển kinh tế hàng hóa nhiều thành phần, vận hành theo cơ chế thị trường có sự quản lý của nhà nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Trước vấn đề từ một nền kinh tế theo cơ chế bao cấp chuyển sang một nền kinh tế theo cơ chế thị trường, sự hòa nhập của các ngành kinh tế trong xã hội không những chỉ nằm riêng trong lĩnh vực quốc gia mà còn hòa nhập vào nền kinh tế thế giới. Với yêu cầu này, các hoạt động kinh doanh trên nhiều lĩnh vực phải có nhiều chuyển biến, nhiều thay đổi cho phù hợp với cơ chế mới. Trong nền kinh tế chung, hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp có vị trí hết sức quan trọng, được xem là xương sống của nền kinh tế, đóng vai trò rất to lớn trong việc thúc đẩy tăng trưởng kinh tế bền vững.

Để tiến hành một quá trình sản xuất kinh doanh đòi hỏi các doanh nghiệp phải hội đủ 3 yếu tố: lao động, đối tượng lao động và tư liệu lao động. Trong đó, lao động là một trong những nhân tố quyết định sự thành công của doanh nghiệp, chúng ta đã biết “lao động là bỏ một phần sức lực(chân tay hay trí óc) nên nó cần thiết phải được bù đắp để tái sản xuất sức lao động”. Và thật sự nó được thấy rõ ràng trong thực tế : mọi người lao động làm việc trong môi trường bình thường hay khắc nghiệt đều mong muốn kiếm được nhiều tiền nhằm đáp ứng nhu cầu chi tiêu cuộc sống của họ. Vì lẽ đó, tiền lương và các khoản thanh toán cho người lao động dưới hình thức này hay hình thức khác là một vấn đề quan trọng cần giải quyết và cần giải quyết nó một cách cân nhắc, cẩn thận, rõ ràng và thỏa đáng.

Chế độ tiền lương được vận dụng linh hoạt ở mỗi doanh nghiệp phụ thuộc vào đặc điểm tổ chức quản lý, tổ chức sản xuất kinh doanh là tính chất của công việc của doanh nghiệp. Công tác trả lương ở mỗi công ty đều có ảnh hưởng rất to lớn đến sản xuất, hình thức trả lương hợp lý sẽ tạo động lực cho người lao động làm việc tăng năng suất, tiết kiệm nguyên vật liệu, tăng hiệu quả sản xuất kinh doanh.

Là một đơn vị hạch toán kinh doanh trong cơ chế thị trường, công ty TNHH kiểm toán An Phát đang áp dụng hình thức trả lương theo thời gian cho khối cán bộ quản lý ở các phòng ban. Nhìn chung công tác trả lương của công ty khá hợp lý,

có nhiều ưu điểm. Tuy nhiên vẫn còn một số hạn chế nhất định, cần phải có biện pháp nâng cao hiệu quả hoạt động kinh doanh, đảm bảo đời sống cho người lao động để họ có thể tái sản xuất sức lao động.

Qua quá trình thực tập em hoàn thành chuyên đề với đề tài: Hoàn thiện công tác trả lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH kiểm toán và tư vấn kế toán An Phát”

Đề tài được nghiên cứu nhằm tìm ra những biện pháp nhằm nâng cao công tác trả lương, hoàn thiện các hình thức trả lương tại công ty phù hợp với điều kiện kinh doanh của công ty. Đề tài được hoàn thành dựa trên phương pháp khảo sát, phân tích, phỏng vấn, nghiên cứu những tài liệu hiện có của công ty kết hợp với những lý luận về tiền lương mà đã được học ở trường.

Với khả năng có hạn em hy vọng bài viết này mang lại một hữu ích trong việc hoàn thiện các hình thức trả lương tại công ty An Phát

Đề tài này nghiên cứu với 3 nội dung chủ yếu:

Chương I: *Một số vấn đề lý luận chung về tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp*

Chương II: *Phân tích thực trạng công tác trả lương tại công ty TNHH kiểm toán và tư vấn kế toán An Phát*

Chương III: *Một số ý kiến nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty*

CHƯƠNG I

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CHUNG VỀ TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP

1.1 NHỮNG VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ TIỀN LƯƠNG

1.1.1 Một số khái niệm

1.1.1.1 Tiền lương

Tiền lương là biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động mà người lao động đã bỏ ra trong quá trình sản xuất kinh doanh và được thanh toán theo kết quả lao động cuối cùng.

Tiền lương của người lao động được xác định theo hai cơ sở chủ yếu là số lượng và chất lượng của người lao động của mỗi người. Tiền lương hình thành có tính đến kết quả của cá nhân, của tập thể và của xã hội, nó quan hệ trực tiếp đến việc thực hiện lợi ích của cá nhân người lao động. Qua mối quan hệ phụ thuộc này cho phép thấy được vai trò của tiền lương là công cụ tác động của công tác quản lý trong hoạt động sản xuất kinh doanh.

Trong sản xuất kinh doanh, tiền lương là một yếu tố quan trọng của chi phí sản xuất, nó liên quan trực tiếp và có quan hệ nhân quả đến lợi nhuận của công ty. Vì vậy, muốn hiểu được bản chất của tiền lương và các hình thức trả lương có ảnh hưởng như thế nào đến hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và người lao động, trước hết cần hiểu rõ một số khái niệm về tiền lương.

✱ Khái niệm về tiền lương:

Hiểu một cách chung nhất, tiền lương là một khoản tiền mà người hay tổ chức sử dụng lao động trả cho người lao động khi người lao động thực hiện một công việc nhất định được người hay tổ chức sử dụng lao động giao cho.

Trên thực tế, thuật ngữ “tiền lương” thường được sử dụng trong khu vực nhà nước mà nguồn chi trả tiền lương được lấy từ ngân sách nhà nước. Đối với khu vực ngoài nhà nước thông thường vẫn sử dụng thuật ngữ “tiền công” hoặc “thu nhập”, tuy nhiên xét về bản chất các thuật ngữ này đều có điểm chung và được

hiểu một cách thống nhất là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thời gian lao động hay theo sản phẩm.

Tóm lại: “Tiền lương là biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động, là giá cả của yếu tố sức lao động mà người sử dụng (nhà nước, chủ doanh nghiệp) phải trả cho người cung ứng lao động (người lao động), tuân thủ các nguyên tắc cung cầu, giá cả thị trường và pháp luật hiện hành của nhà nước.”

Tuy vậy qua các thời kỳ khác nhau thì tiền lương cũng được hiểu theo những cách khác nhau:

Trong cơ chế kế hoạch hóa tập trung, tiền lương được hiểu một cách thống nhất như sau: Về thực chất, tiền lương dưới chế độ chủ nghĩa là một phần của thu nhập quốc dân, biểu hiện dưới hình thức tiền tệ được Nhà Nước phân phối có kế hoạch cho công nhân viên chức phù hợp với số lượng và chất lượng lao động của mỗi người đã cống hiến. Tiền lương phản ánh việc trả công cho công nhân viên chức dựa trên nguyên tắc phân phối theo lao động”

Trong nền kinh tế thị trường: Tiền lương là một phạm trù kinh tế gắn liền với lao động, tiền tệ và nền sản xuất hàng hoá. Tiền lương gắn liền với thời gian và kết quả lao động mà người lao động đã tham gia thực hiện trong quá trình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, là một yếu tố quan trọng hình thành nên giá thành sản phẩm của doanh nghiệp

Trong thời kỳ bao cấp, tiền lương được trả theo chế độ bình quân, vừa bằng tiền vừa bằng hiện vật, không dựa trên kết quả lao động.

Tiền lương là nguồn sống chủ yếu của người lao động, khái niệm trên về tiền lương hoàn toàn nhất trí với quan niệm sản xuất và cơ chế phân phối của nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung xã hội chủ nghĩa. Bởi vậy, tiền lương đã được hoàn toàn quy định trong các thang bảng lương, không phụ thuộc vào sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Qua khái niệm trên ta thấy tiền lương trong nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung có các đặc điểm sau:

- Tiền lương không phải là giá trị hay giá cả sức lao động bởi vì trong thời kỳ này, sức lao động không phải là hàng hóa cả trong khu vực sản xuất kinh doanh

cũng như trong khu vực quản lý Nhà Nước Xã Hội.

- Tiền lương là một khái niệm thuộc phạm trù phân phối, tuân thủ nguyên tắc phân phối dưới xã hội. Tiền lương được phân phối công bằng theo số lượng và chất lượng của viên chức đã hao phí và được kế hoạch hóa từ cấp trung ương đến cơ sở Nhà nước đã quản lý.

Chế độ tiền lương cũ mang nặng tính bao cấp và bình quân, nên nó không khuyến khích nâng cao trình độ chuyên môn và tính chủ động của người lao động . Bởi vậy , tiền lương trong chế độ cũ đã không gắn được lợi ích với thành quả mà người lao động sáng tạo ra trong quá trình lao động của mình. Sở dĩ có điều này vì:

- Không coi sức lao động là hàng hóa nên tiền lương không được trả theo đúng giá trị sức lao động , không phải là ngang giá với sức lao động theo quan hệ cung cầu.

- Biên chế lao động ngày càng lớn , ngân sách thâm hụt nặng nề do phải bao cấp tiền lương, trong khi tiền lương lại không đủ để tái sản xuất sức lao động , sản xuất kinh doanh thiếu động lực nên hiệu quả sút kém.

- Tiền lương không còn là mối quan tâm của cán bộ công nhân viên chức trong các doanh nghiệp nhà nước. Những tiêu cực ngày một gia tăng, người lao động không thiết tha với công việc chính. Tình trạng “chân trong chân ngoài” khá phổ biến

Chuyển sang nền kinh tế thị trường, sự thay đổi của cơ chế quản lý buộc chúng ta phải có những thay đổi lớn trong nhận thức, quan niệm cũ về không có phù hợp với điều kiện của nền sản xuất hàng hóa. Đòi hỏi phải nhận thức lại đúng đắn hơn bản chất của tiền lương theo quan niệm đổi mới của nhà nước ta: ”Tiền lương là một bộ phận của nền kinh tế quốc dân là giá trị mới sáng tạo ra mà người sử dụng lao động trả cho người lao động phù hợp với giá trị sức lao động đã hao phí trong quá trình sản xuất”

Trong nền kinh tế thị trường và sự hoạt động của thị trường sức lao động(hay còn gọi là thị trường lao động), sức lao động là hàng hóa do vậy tiền lương là giá cả sức lao động . Khi phân tích về nền kinh tế TBCN, nơi mà các quan hệ thị trường thống trị một hình thức cải trang của giá trị hay giá cả sức lao động”

Tiền lương phản ánh nhiều quan hệ kinh tế xã hội khác nhau. Tiền lương , trước hết là số tiền mà người sử dụng lao động (mua sức lao động) trả cho người lao động (người bán sức lao động). Đó là quan hệ kinh tế của tiền lương. Mặt khác do tính chất đặc biệt của hàng hóa sức lao động mà tiền lương không chỉ thuần túy là vấn đề kinh tế mà còn là vấn đề xã hội rất quan trọng liên quan đến đời sống và trật tự xã hội. Đó là quan hệ xã hội...

Trong quá trình hoạt động nhất là trong hoạt động kinh doanh , đối với các chủ doanh nghiệp , tiền lương là một phần chi phí cấu thành chi phí sản xuất- kinh doanh. Vì vậy tiền lương luôn được tính toán và quản lý chặt chẽ. Đối với người lao động , tiền lương là thu nhập từ quá trình lao động của họ, phần thu nhập chủ yếu đối với đại đa số lao động trong xã hội có ảnh hưởng trực tiếp đến mức sống của họ. Phần đầu nâng cao tiền lương là mục đích của hết thảy mọi người lao động . Mục đích này tạo động lực để người lao động phát triển trình độ khả năng lao động của mình.

Trong điều kiện của một nền kinh tế hàng hóa nhiều thành phần như ở nước ta hiện nay, phạm trù tiền lương được thể hiện cụ thể trong từng thành phần và khu vực kinh tế

Trong thành phần kinh tế nhà nước và khu vực hành chính sự nghiệp (khu vực lao động nhà nước trả lương) tiền lương là số tiền các doanh nghiệp ngoài quốc doanh , tổ chức của nhà nước trả cho người lao động theo cơ chế chính sách của Nhà nước được thể hiện trong hệ thống thang bảng lương do Nhà nước quy định.

Trong thành phần khu vực kinh tế ngoài quốc doanh , tiền lương chịu sự chi phối , tác động rất lớn cả thị trường lao động. Tiền lương trong khu vực này dù nằm trong khuôn khổ của luật pháp và theo những chính sách của Chính phủ, nhưng là những giao dịch trực tiếp giữa chủ và thợ, những “mặc cả” cụ thể giữa một bên là làm thuê và một bên đi thuê .

Đứng trên phạm vi toàn xã hội , tiền lương được xem xét và đặt trên quan hệ về phân phối thu nhập , quan hệ sản xuất và tiêu dùng, quan hệ về trao đổi...và do vậy các chính sách về tiền lương , thu nhập luôn là các chính sách trọng tâm của mọi quốc gia.

1.1.1.2. Khái niệm tiền lương danh nghĩa và tiền lương thực tế

Tiền lương danh nghĩa được hiểu là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động căn cứ vào năng suất lao động, hiệu quả của người lao động và hợp đồng thỏa thuận giữa hai bên trong việc thuê lao động.

Trên thực tế mọi mức lương trả cho người lao động đều là tiền lương danh nghĩa. Song bản thân tiền lương danh nghĩa lại chưa thể coi là một nhận thức đầy đủ về mức trả công thực tế cho người lao động. Lợi ích mà người cung cấp lao động nhận được ngoài việc phụ thuộc vào giá cả hàng hóa 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 được hiểu là số lượng hàng hóa tiêu dùng và các loại dịch vụ cần thiết mà người lao động hưởng lương có thể mua được bằng tiền lương danh nghĩa của họ.

Như vậy, tiền lương thực tế không chỉ phụ thuộc vào giá cả của các loại hàng hóa tiêu dùng và các loại dịch vụ cần thiết mà họ muốn mua. Mối quan hệ giữa tiền lương thực tế và tiền lương danh nghĩa được thể hiện qua công thức sau:

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

Trong đó

I_{TLTT} : Chỉ số tiền lương thực tế

I_{TLDN} : Chỉ số thị trường lao động danh nghĩa

I_{gc} : Chỉ số giá cả

Như vậy ta có thể thấy rõ là nếu giá cả tăng lên thì tiền lương thực tế giảm đi. Điều này có thể xảy ra khi tiền lương danh nghĩa tăng lên (do có những thay đổi, điều chỉnh trong chính sách tiền lương). Đây là một quan hệ rất phức tạp do sự thay đổi của tiền lương danh nghĩa, của giá cả và phụ thuộc vào những yếu tố khác. Trong xã hội, tiền lương thực tế là mục đích trực tiếp của người lao động hưởng lương. Đó cũng là đối tượng quản lý trực tiếp trong các chính sách về thu nhập, tiền lương và đời sống.

1.1.1.3. Khái niệm tiền lương tối thiểu

✧ Tiền lương tối thiểu

Có nhiều quan điểm khác nhau về tiền lương tối thiểu (mức tiền lương tối thiểu). Từ trước tới nay tiền lương tối thiểu được xem như là cái ngưỡng cuối cùng để từ đó xây dựng các mức lương khác, tạo thành hệ thống tiền lương của một ngành nào đó, hoặc hệ thống tiền lương chung của đất nước, là căn cứ để chính sách tiền lương. Với quan niệm như vậy, tiền lương tối thiểu được xem là một yếu tố rất quan trọng của chính sách tiền lương, nó liên hệ chặt chẽ với 3 yếu tố:

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

Mức lương tối thiểu đo lường giá loại sức lao động thông thường trong điều kiện làm việc bình thường, yêu cầu một kỹ năng đơn giản với một 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 người lao động làm công việc đơn giản nhất (không qua đào tạo) với điều kiện lao động và môi trường lao động bình thường”

Luật hóa mức lương tối thiểu nhằm hạn chế sự giãn cách quá lớn giữa tiền lương danh nghĩa và tiền lương thực tế là hình thức can thiệp của Chính phủ vào chính sách tiền lương, trong điều kiện lao động luôn có số cung tiền tăng hơn cầu.

Tiền lương tối thiểu: Được xem là “cái ngưỡng” cuối cùng để từ đó xây dựng các mức lương khác nhau tạo thành hệ thống tiền lương thống nhất chung cho cả nước. Theo luật pháp Việt Nam thì tiền lương tối thiểu là mức lương thấp nhất để trả công cho một người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường. Mức lương tối thiểu chung được điều chỉnh tùy thuộc vào mức tăng trưởng kinh tế, chỉ số giá sinh hoạt và cung cầu lao động theo từng thời kỳ (theo Điều 1 NĐ 203/2004/NĐ-CP quy định về tiền lương tối thiểu).

Để đảm bảo việc thanh toán tiền lương hàng tháng cho công nhân viên thì doanh nghiệp cần phải có quỹ lương. Quỹ lương là số tiền mà doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức dùng để trả lương và các khoản phụ cấp có tính chất lương cho toàn

bộ công nhân viên (thường xuyên và tạm thời) trong một kỳ nhất định.

* Tiền lương tối thiểu điều chỉnh trong doanh nghiệp

Nhằm đáp ứng nhu cầu có thể trả lương cao hơn những doanh nghiệp có điều kiện cho phép, làm ăn có lãi, tiền lương tối thiểu trong doanh nghiệp theo quy định có thể điều chỉnh tùy thuộc vào từng ngành nghề, tính chất công việc. Tuy nhiên tiền lương tối thiểu điều chỉnh được xây dựng phải phù hợp với hiệu quả sản xuất kinh doanh và khả năng thanh toán chi trả của doanh nghiệp và được xác định theo công thức sau:

$$TL_{MIN} = 210.000 \times (K_1 + K_2)$$

Trong đó:

K_2 : hệ điều chỉnh theo ngành

K_1 hệ số điều chỉnh theo vùng

Quy định pháp lý về chế độ tiền lương tối thiểu vừa là công cụ quan trọng, vừa là một biện pháp hữu hiệu. Bởi nó:

- loại trừ sự bóc lột quá đáng của giới chủ đối với những người làm công ăn lương trước sức ép của thị trường về cung lao động luôn lớn hơn cầu lao động.

- Đảm bảo sức mua của trước sự gia tăng của lạm phát và sự tác động của các yếu tố kinh tế xã hội khác

- Tấn công trực tiếp vào sự đói nghèo, nhất là những người có tiền lương thấp để giảm bớt tình trạng đói nghèo

- Khắc phục sự cạnh tranh không bình đẳng bằng cách giảm chi phí đầu vào một cách không thỏa đáng, trong đó có việc giảm chi phí tiền lương. Luật tiền lương tối thiểu buộc các chủ doanh nghiệp phải tìm hiểu nhiều cách khác nhau hữu hiệu hơn để giảm chi phí đầu vào nhằm giảm giá tài sản xuất, nâng cao sức cạnh tranh

- Đảm bảo sự công bằng giữa những người làm công ăn lương. Luật tiền lương tối thiểu, ở một mức độ nhất định là sự điều hòa tiền lương giữa các nhóm người lao động, làm những việc như nhau, đạt được kết quả tương đương thì được hưởng mức lương tối thiểu tương đương, không phân biệt giới tính đẳng cấp, chủng tộc...

- Phòng ngừa và hạn chế sự xung đột giữa giới chủ và người làm công ăn lương, đảm bảo sự ổn định cho tăng lương và phát triển kinh tế.

Như vậy có thể nói rằng tiền lương tối thiểu là một vấn đề quan trọng trong chính sách tiền lương, mà không riêng gì Việt Nam, bất kì một quốc gia nào cũng quan tâm và nó được luật hóa cho phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội của mỗi nước

1.1.1.4 Khái niệm về các khoản trích theo lương

▪ Ngoài tiền lương (tiền công) 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 thì các Doanh nghiệp còn phải trích vào chi phí sản xuất kinh doanh một số chi phí bao gồm: BHXH, BHYT, KPCĐ

Vậy các khoản trích theo lương là các khoản căn cứ vào tiền lương tính theo một tỷ lệ % nhất định để đưa vào các quỹ phục vụ cho về hưu, khám chữa bệnh và các hoạt động tổ chức công đoàn nhằm bảo vệ quyền lợi cho người lao động.

❖ BHXH:

Quỹ BHXH là một quỹ tiền tệ được tạo lập bởi sự đóng góp của người lao động và người sử dụng lao động và sự hỗ trợ của ngân sách Nhà nước nhằm bồi thường cho người lao động tham gia bảo hiểm trong trường hợp bị giảm hoặc bị mất thu nhập bình thường do ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hết tuổi lao động hoặc chết.

Quỹ BHXH được hình thành từ các nguồn sau:

+ Từ nguồn tiền đóng BHXH của chủ sử dụng lao động bằng 15% tổng quỹ tiền lương và từ nguồn tiền đóng BHXH của người lao động bằng 5% tiền lương.

+ Hỗ trợ từ ngân sách Nhà nước nếu có và tiền sinh lợi từ việc thực hiện các hoạt động đầu tư bảo toàn và tăng trưởng Quỹ BHXH.

+ Thu từ nguồn tài trợ, viện trợ của các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước và các khoản thu khác.

Quỹ BHXH được phân cấp quản lý sử dụng: Một bộ phận được nộp lên cơ quan quản lý chuyên ngành để chi trả cho các trường hợp quy định, còn một bộ phận để chi tiêu trực tiếp tại Doanh nghiệp cho những trường hợp nhất định (ốm đau, thai sản, . . .). Dù việc sử dụng quỹ BHXH ở cấp nào cũng phải được thực

hiện theo chế độ quy định.

BHXH có vai trò quan trọng trong vấn đề tạo mạng lưới an sinh xã hội:

- BHXH là một chính sách xã hội, có vai trò nòng cốt trong hệ thống an sinh xã hội nhằm đảm bảo cuộc sống vật chất, tinh thần ngày càng tốt hơn của mỗi con người và cả cộng đồng xã hội.

- Chính sách BHXH (cả bắt buộc lẫn tự nguyện) điều chỉnh một khối lượng rộng lớn các đối tượng là lao động làm công ăn lương, có thu nhập ổn định trong toàn xã hội, tập trung sự đóng góp của các bên tham gia để chia sẻ rủi ro, để chi trả các chế độ.

- Chính sách BHXH làm giảm nhẹ gánh nặng cho ngân sách Nhà nước trong công tác xã hội, hơn nữa còn là một nguồn quỹ tiền tệ tập trung to lớn và đóng vai trò quan trọng trong hoạt động thị trường vốn của đất nước.

❖ BHYT:

Quỹ BHYT được hình thành từ hai nguồn là: Theo quy định doanh nghiệp phải mua BHYT cho người lao động và sẽ được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, hàng tháng theo tỷ lệ quy định là 2% trên tổng số tiền lương thực tế phải trả theo chế độ bảo hiểm, thông thường trừ vào lương công nhân viên 1%. BHYT được nộp lên cơ quan quản lý bảo hiểm để phục vụ bảo vệ chăm sóc sức khỏe cho công nhân viên trong việc khám chữa bệnh.

Quản lý được việc tính toán trích lập các chỉ tiêu sử dụng quỹ lương, quỹ BHXH, BHYT có ý nghĩa không ngừng đối với việc tính toán chi phí sản xuất kinh doanh và cả với việc đảm bảo lợi ích cho người lao động trong doanh nghiệp. Ngoài quỹ lương, quỹ BHXH, BHYT có tính bắt buộc nói trên, các doanh nghiệp còn được phép hình thành các loại quỹ phúc lợi XH, quỹ khen thưởng, quỹ trợ cấp thất nghiệp. . . . để đảm bảo lợi ích cho người lao động.

❖ Kinh phí công đoàn:

Là nguồn lực tài chính đảm bảo cho tổ chức công đoàn hoạt động thực hiện tốt chức năng, nhiệm vụ nhằm xây dựng tổ chức công đoàn ngày càng vững mạnh, góp phần xây dựng và bảo vệ tổ quốc.

Cơ sở pháp lý của việc thu kinh phí công đoàn được quy định tại Thông tư số 76/1999/TTLT/BTC- TLĐ ngày 16/6/1999 của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và Bộ tài chính:

Đối với các cơ quan, tổ chức không hưởng lương từ NSNN và Doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế (Doanh nghiệp Nhà nước, DN tư nhân, công ty TNHH, công ty cổ phần, hợp tác xã và các doanh nghiệp khác theo quy định của pháp luật). Công đoàn cơ sở trực tiếp thu đủ 2% trên quỹ tiền lương, tiền công và phụ cấp phải trả cho người lao động trong đơn vị.

→ Tiền lương và các khoản trích theo lương giữ vị trí quan trọng trong nền kinh tế, vì vậy mà việc hoàn thiện các chính sách quản lý, điều tiết tiền lương trong các lĩnh vực của nền kinh tế là một trong những nhiệm vụ trọng tâm mà chính phủ cũng như người quản lý doanh nghiệp phải đặc biệt chú ý thực hiện nhằm đảm bảo lợi ích chính đáng cho người lao động cũng như góp phần làm tăng năng suất lao động.

Tuy nhiên ta cũng nên lưu tâm đến một số vấn đề khá mới mẻ theo chế độ hiện đang được áp dụng:

Hiện nay tổng các khoản trích theo lương là 28,5% ,trong đó người lao động chịu 8,5%, doanh nghiệp chịu 20%. Bao gồm:

-BHXH: 22% (DN chịu 16%, NLĐ chịu 6%)

-BHYT: 4,5% (DN chịu 3%, NLĐ chịu 1,5%)

-KPCĐ: 2% (DN chịu 1%,NLĐ chịu 1%)

Ngoài ra còn phải đóng bảo hiểm thất nghiệp 2% lương /tháng

1.1.2. Một số vấn đề liên quan đến thanh toán lương

1.1. 2. 1 Các hình thức trả lương

Các doanh nghiệp thường áp dụng hai chế độ tiền lương cơ bản đó là chế độ trả lương theo thời gian làm việc và chế độ trả lương theo sản phẩm (đủ tiêu chuẩn về chất lượng) do công nhân viên làm ra tương ứng với 2 chế độ trả lương là 2 hình thức trả lương cơ bản: hình thức trả lương theo thời gian và hình thức trả lương theo sản phẩm.

➤ Trả lương theo thời gian:

Là hình thức tính lương theo thời gian làm việc, cấp bậc kỹ thuật, chức danh và thang bậc lương theo quy định. Tùy theo yêu cầu quản lý thời gian lao động của doanh nghiệp tính trả lương theo thời gian có thể thực hiện theo 2 cách sau:

+ Tiền lương thời gian giản đơn: là tiền lương tính theo thời gian làm việc và đơn giá lương thời gian

$$\text{Tiền lương thời gian} = \text{Thời gian làm việc thực tế} * \text{Đơn giá tiền lương thời gian}$$

Tiền lương thời gian giản đơn gồm:

▪ Tiền lương tháng: là tiền lương trả cho người lao động theo thang bậc lương quy định gồm tiền lương cấp bậc, các khoản phụ cấp như phụ cấp độc hại, phụ cấp khu vực.

Tiền lương tháng chủ yếu được áp dụng cho công nhân viên làm công tác quản lý hành chính, nhân viên quản lý kinh tế, nhân viên thuộc các ngành hoạt động không có tính chất sản xuất.

$$M_i = \frac{M_n * H_i}{26} * \text{Số ngày làm việc} + (M_n * H_i * H_p)$$

Trong đó:

M_i: là mức lương lao động bậc i

M_n: Mức lương tối thiểu

H_i: Hệ số cấp bậc lương bậc i

H_p: Hệ số phụ cấp

▪ Tiền lương tuần: là tiền lương trả cho một tuần làm việc

$$\text{Tiền lương tuần phải trả} = \frac{\text{Tiền lương tháng} * 12 \text{ tháng}}{52 \text{ tuần}}$$

▪ Tiền lương ngày: là tiền lương trả cho một ngày làm việc và là căn cứ để tính trợ cấp BHXH phải trả cho cán bộ công nhân viên, trả lương cho cán bộ công nhân viên cho những ngày họp, học tập, lương họp đồng, theo ngày.

Tiền lương tháng

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

- Tiền lương giờ: thường làm căn cứ để tính phụ cấp làm thêm giờ:

$$\text{Tiền lương giờ} = \frac{\text{Tiền lương ngày}}{\text{Số giờ làm việc trong ngày theo chế độ}}$$

▪ Tiền lương công nhật: là tiền lương tính theo ngày làm việc và mức tiền lương ngày trả cho người lao động tạm thời chưa xếp vào thang bậc lương. Mức tiền lương công nhật do người sử dụng lao động và người lao động thoả thuận với nhau. Hình thức này áp dụng với lao động tạm thời tuyển dụng(gọi là tạm tuyển).

▪ Hình thức tiền lương thời gian có thưởng: là kết hợp giữa hình thức tiền lương giản đơn với chế độ tiền thưởng:

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

Hình thức trả lương theo thời gian có những ưu nhược điểm sau:

+ Ưu điểm: đã tính đến thời gian làm việc thực tế, tính toán đơn giản, có thể lập bảng tính sẵn.

+ Nhược điểm: Chưa đảm bảo được nguyên tắc phân phối theo lao động, chưa thể hiện được sự công bằng theo nguyên tắc: làm theo năng lực hưởng theo lao động. Chưa gắn tiền lương với kết quả và chất lượng lao động, kém kích thích người lao động hăng say làm việc.

Để khắc phục nhược điểm trên, doanh nghiệp cần kết hợp các biện pháp khuyến khích vật chất và kiểm tra việc chấp hành kỷ luật lao động nhằm làm cho người lao động tự giác làm việc với kỷ luật lao động và năng suất lao động cao.

Điều kiện để áp dụng: Các doanh nghiệp thường chỉ áp dụng hình thức tiền

lượng thời gian cho những công việc chưa xác định được định mức lao động, chưa có đơn giá lương theo sản phẩm (ví dụ: công việc hành chính, . . .)

➤ Hình thức trả lương theo sản phẩm:

Là hình thức tiền lương tính theo khối lượng (số lượng) sản phẩm, công việc đã hoàn thành, đảm bảo yêu cầu chất lượng công việc theo quy định và đơn giá tiền lương tính theo một đơn vị sản phẩm, công việc nào đó.

Tiền lương sản phẩm = Khối lượng SP hoàn thành * Đơn giá tiền lương SP

+ Hình thức tiền lương sản phẩm lũy tiến: là hình thức tiền lương trả cho người lao động gồm tiền lương tính theo sản phẩm trực tiếp và tiền lương tính theo tỷ lệ lũy tiến, căn cứ vào mức độ vượt định mức lao động đã quy định.

Lương sản phẩm lũy tiến kích thích mạnh mẽ việc tăng nhanh năng suất lao động. Nó được áp dụng ở nơi cần thiết phải đẩy nhanh tốc độ sản xuất để đảm bảo sản xuất cân đối hoặc hoàn thành kịp thời đơn đặt hàng.

TL = (KL SP lũy tiến * SLSP đã hoàn thành) +

Đơn giá lương SP * SLSP vượt KH * Tỷ lệ tiền lương lũy tiến

+ Hình thức trả lương theo sản phẩm tập thể: được áp dụng đối với các doanh nghiệp mà kết quả là sản phẩm của cả một tập thể công nhân. Khi đó, kế toán cần phải chia lương cho từng công nhân theo một trong các phương pháp sau:

- Phân chia theo thời gian làm việc và cấp bậc kỹ thuật của công việc:
- Phân chia theo thời gian cấp bậc công việc, thời gian làm việc kết hợp với bình công, chấm điểm.
- Phương pháp phân chia theo bình công chấm điểm: phương pháp này áp dụng trong trường hợp công nhân làm việc có kỹ thuật giản đơn, công cụ lao động thô sơ, năng suất lao động chủ yếu dựa vào sức khỏe và thái độ làm việc của người lao động.

Sau mỗi ngày làm việc, tổ trưởng phải tổ chức bình công, chấm điểm cho từng

người lao động. Cuối tháng căn cứ vào sổ công đã bình bầu để chia lương.

Hình thức này có ưu điểm là: Đảm bảo được nguyên tắc phân phối theo lao động, tiền lương gắn liền với năng suất và chất lượng lao động. Do đó kích thích được người lao động quan tâm đến kết quả và chất lượng lao động của mình, thúc đẩy tăng năng suất lao động, tăng sản phẩm xã hội, mức độ công việc đạt độ chính xác cao. Vì vậy mà hình thức này được áp dụng rộng rãi.

Nhưng hình thức này khi thực hiện lại gây nhiều khó khăn trong tính toán vì rắc rối, tốn thời gian.

➤ **Trả lương khoán:**

Hình thức trả lương khoán theo khối lượng sản phẩm hoặc công việc là hình thức trả lương cho người lao động theo sản phẩm. Hình thức này thường áp dụng cho những công việc giản đơn, công việc có tính chất đột xuất như: khoán bốc vác, vận chuyển hàng hoá. . .

1.1.2.2 Hình thức thanh toán cho người lao động

+ Việc trả lương cho người lao động được tính theo tháng. Thông thường 1 tháng có hai kỳ trả lương. Tùy theo doanh nghiệp có thể tạm ứng lương kỳ 1 vào ngày 15, 20 hoặc 25 của tháng và thanh toán toàn bộ số lương còn lại của kỳ 2 vào ngày 30 hay 5, 10 của tháng tiếp sau.

+ Số tiền tạm ứng được tính theo mức nhất định đối với mức tiền lương phải trả.

+ Việc phát lương có thể theo từng tổ, bộ phận, cán bộ phụ trách có nhiệm vụ nhận tiền lương sau đó phát cho từng nhân viên. Hoặc phát cho từng cá nhân theo từng phong bì kín và cũng có thể trả lương thông qua tài khoản Ngân hàng

1.1.2.3 Các nguyên tắc trả lương

Để phát huy tốt tác dụng của tiền lương trong hoạt động sản xuất kinh doanh và hiệu quả của doanh nghiệp, thì công tác trả lương cho người lao động phải đảm bảo các yêu cầu sau:

+ Trả lương trực tiếp cho người lao động, trả đầy đủ, đúng thời hạn, và trả tại nơi làm việc.

+ Theo điều 55 của BLLĐ thì tiền lương của người lao động do hai bên thoả thuận trong hợp đồng lao động. Mức lương cho người lao động không thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước tuyên bố cụ thể ở từng vùng, từng khu vực. Nhà nước khống chế mức lương tối thiểu nhằm buộc các doanh nghiệp phải đảm bảo lợi ích tối thiểu cho người lao động. Nếu doanh nghiệp làm ăn thua lỗ dẫn đến việc người lao động có thu nhập dưới mức tối thiểu thì lúc đó Nhà nước sẽ can thiệp, kiểm tra xem xét thay đổi cán bộ. . . Khi doanh nghiệp bị giải thể hoặc thanh lý thì phải ưu tiên thanh toán tiền lương cho người lao động, sau đó mới thanh toán cho các khoản khác như trả nợ, trả cổ tức. . .

+ Trả lương bằng tiền mặt chứ không trả bằng hiện vật. Việc trả bằng Séc, ngân phiếu do Nhà nước phát hành chỉ được thực hiện khi có sự đồng ý của người lao động.

+ Việc trả lương phải căn cứ vào năng suất lao động, chất lượng hiệu quả công việc.

+ Thời hạn trả lương tùy thuộc vào tính chất công việc và hình thức trả lương mà người sử dụng lao động đã lựa chọn.

+ Khi đơn vị bố trí người lao động tạm thời chuyển sang nơi làm việc mới hoặc công việc khác thì phải trả lương cho người lao động không thấp hơn công việc trước.

+ Người lao động làm thêm giờ thì doanh nghiệp phải trả thêm lương cho người lao động trên cơ sở điều 61 của Bộ luật lao động quy định về việc làm thêm giờ của người lao động.

1.1.3 Vị trí, ý nghĩa, bản chất của tiền lương và các khoản trích theo lương

Trong nền kinh tế thị trường, tiền lương có vai trò quan trọng, là đòn bẩy kinh tế thúc đẩy mạnh mẽ sản xuất phát triển, tăng năng suất lao động, tạo điều kiện cơ bản để tái sản xuất sức lao động. Do đó tiền lương có ý nghĩa rất lớn đối

với cả doanh nghiệp lẫn người lao động thể hiện cụ thể như sau:

+ Đối với doanh nghiệp: Tiền lương là một trong các yếu tố đầu vào của sản xuất, cấu thành nên giá thành sản phẩm. Do đó thông qua tiền lương và tỷ trọng của tiền lương trong giá thành sản phẩm có thể đánh giá được hiệu quả kinh tế của việc sử dụng lao động. Đồng thời thông qua tiền lương mà doanh nghiệp kiểm tra, giám sát, theo dõi người lao động làm việc theo kế hoạch tổ chức của mình để đảm bảo tiền lương mà doanh nghiệp bỏ ra phải mang lại hiệu quả kinh tế. Nếu doanh nghiệp có chế độ đãi ngộ tốt (tiền lương hợp lý) sẽ kích thích công nhân viên lao động nhiệt tình hơn, vận dụng hết khả năng của mình trong công việc thì năng suất lao động sẽ cao dẫn đến hiệu quả kinh doanh sẽ tăng.

+ Đối với người lao động: Tiền lương là nguồn thu nhập chủ yếu, là phương tiện để duy trì sự sống của người lao động và gia đình của họ. Dựa vào tiền lương để người lao động sắm sửa các tư liệu sinh hoạt hằng ngày nhằm tái tạo sức lao động, ngoài ra còn dùng để tiết kiệm. Người lao động luôn mong muốn mình nhận được tiền công xứng với hao phí lao động mà mình đã bỏ ra. Vì vậy tiền lương còn là bằng chứng thể hiện giá trị, địa vị của người lao động và là phương tiện để đánh giá sự công bằng, thái độ đối xử của chủ doanh nghiệp với người lao động.

+ Đối với xã hội: Tiền lương không chỉ mang tính chất là chi phí mà đã trở thành phương tiện tạo ra giá trị mới hay nói đúng hơn là nguồn kích thích, nâng cao những năng lực tiềm ẩn của người lao động trong quá trình sản xuất, tạo ra các giá trị gia tăng, tạo ra động lực cho sản xuất kinh doanh có hiệu quả cao. Khi tiền lương hợp lý sẽ thu hút người lao động, sắp xếp điều hoà giữa các ngành.

Như vậy bản chất của tiền lương: là giá cả sức lao động được hình thành trên cơ sở giá trị sức lao động. Mức tiền lương là sự thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động, chịu sự chi phối của quy luật cung cầu và các quy định có liên quan của nhà nước.

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

Để thực hiện điều hành và quản lý lao động tiền lương trong doanh nghiệp, kế toán phải thực hiện những nhiệm vụ sau:

+ Tổ chức ghi chép, phản ánh chính xác, kịp thời, đầy đủ số lượng, chất lượng, thời gian và kết quả lao động. Tính đúng, thanh toán kịp thời đầy đủ tiền lương và các khoản trích khác có liên quan đến thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp theo đúng quy định. Kiểm tra tình hình huy động vốn và sử dụng tiền lương trong doanh nghiệp, việc chấp hành chính sách và chế độ lương, tình hình sử dụng quỹ lương.

+ Hướng dẫn kiểm tra các bộ phận trong doanh nghiệp thực hiện đầy đủ, đúng chế độ ghi chép ban đầu về lao động, tiền lương. Mở sổ, thẻ kế toán và hạch toán lao động tiền lương đúng chế độ tài chính hiện hành.

+ Tính toán và phân bổ chính xác, đúng đối tượng sử dụng lao động về chi phí tiền lương và các khoản trích theo lương vào chi phí sản xuất kinh doanh của các bộ phận, các đơn vị sử dụng lao động.

+ Lập báo cáo kế toán và phân tích tình hình sử dụng lao động, quỹ lương, đề xuất biện pháp khai thác có hiệu quả tiềm năng lao động trong doanh nghiệp, ngăn chặn các hành vi vi phạm các chế độ, chính sách về lao động, tiền lương.

+ Lưu trữ và quản lý các sổ sách kế toán tiền lương theo đúng quy định của chế độ kế toán.

1.2. TỔ CHỨC KẾ TOÁN CHI TIẾT TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP

1.2. 1 Tính lương và trợ cấp BHXH phải trả

Vào thời điểm cuối tháng, trên cơ sở tài liệu hạch toán về thời gian lao động và kết quả lao động cũng như những chế độ, chính sách về lao động tiền lương, BHXH mà Nhà nước ban hành, kế toán tiến hành tính lương và trợ cấp BHXH, BHYT, KPCĐ cho từng cán bộ công nhân viên. Sau khi có kết quả tính toán tiền

lượng phải trả cho từng người, được tổng hợp cho từng bộ phận và phản ánh vào Bảng thanh toán tiền lương lập cho từng bộ phận và chung cho cả Công ty.

Trường hợp công nhân viên được hưởng trợ cấp BHXH, thì căn cứ vào số ngày thực tế nghỉ việc được hưởng trợ cấp BHXH phản ánh trên các chứng từ hạch toán lao động liên quan như: Phiếu nghỉ hưởng BHXH, biên bản điều tra tai nạn lao động... , kết hợp với bảng trợ cấp BHXH để tính toán lập Bảng thanh toán BHXH. Bảng thanh toán BHXH được lập cho từng bộ phận sử dụng lao động hoặc cho toàn doanh nghiệp căn cứ vào kết quả tính trợ cấp BHXH cho từng người.

Trên cơ sở các chế độ về lao động, tiền lương, BHXH, BHYT, KPCĐ Nhà nước đã ban hành, các doanh nghiệp tùy thuộc vào đặc điểm ngành mình phải tổ chức tốt lao động nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh, đồng thời tính toán, thanh toán đầy đủ kịp thời các khoản tiền lương, tiền thưởng, BHXH, BHYT đúng chính sách, chế độ; sử dụng tốt kinh phí công đoàn nhằm khuyến khích người lao động thực hiện tốt nhiệm vụ, góp phần thực hiện tốt kế hoạch sản xuất kinh doanh đơn vị. Các khoản phải nộp về BHXH, BHYT, KPCĐ hàng tháng, hàng quý doanh nghiệp có thể lập ủy nhiệm chi để chuyển tiền hoặc chi tiền mặt để nộp cho cơ quan quản lý theo quy định của Nhà nước và pháp luật.

Việc trả lương cho công nhân viên trong doanh nghiệp thường được tiến hành 2 lần trong tháng, lần đầu doanh nghiệp tạm ứng lương cho công nhân viên theo tỷ lệ nhất định căn cứ vào lương cấp bậc của công nhân viên. Sau khi tính lương và các khoản phải trả trong tháng cho công nhân viên, doanh nghiệp tiến hành thanh toán số tiền công nhân viên còn được lĩnh trong tháng đó sau khi đó trừ đi các khoản khấu trừ vào lương như BHXH, BHYT và các khoản khác.

Đối với công nhân viên nghỉ phép hàng năm, theo chế độ quy định thì công nhân trong quá trình nghỉ phép đó vẫn được hưởng lương đầy đủ như thời gian đi làm. Tiền lương nghỉ phép phải được tính vào chi phí sản xuất một cách hợp lý vì nó có ảnh hưởng đến giá thành sản phẩm. Trong trường hợp doanh nghiệp không bố trí được cho công nhân nghỉ phép đều đặn trong năm, 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. Cuối năm sẽ tiến hành điều chỉnh số trích trước theo kế hoạch cho phù hợp với số thực tế tiền lương nghỉ phép để phản ánh đúng số thực tế chi phí tiền lương vào chi phí sản xuất. Trích trước lương nghỉ phép chỉ được thực hiện với công nhân trực tiếp sản xuất.

$$\begin{array}{l} \text{Số trích trước theo kế} \\ \text{hoạch tiền lương nghỉ phép} \\ \text{của CNSX trong tháng} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Số tiền lương} \\ \text{chính phải trả cho} \\ \text{CNSX} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{Tỷ lệ trích trước theo} \\ \text{kế hoạch tiền lương} \\ \text{nghỉ phép của CNSX} \end{array}$$

$$\begin{array}{l} \text{Tỷ lệ trích trước} = \frac{\text{Số tiền lương nghỉ phép theo kế hoạch} \\ \text{của công nhân sản xuất trong năm}}{\text{Tổng số tiền lương theo kế hoạch của} \\ \text{Công nhân sản xuất trong năm}} \times 100\% \end{array}$$

1.2.2. Tổ chức vận dụng chứng từ trong kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp

Chứng từ trong kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp gồm:

- Bảng chấm công (Mẫu số 01a- LĐTL)
- Bảng chấm công làm thêm giờ (Mẫu số 01b- LĐTL)
- Bảng thanh toán tiền lương (Mẫu số 02- LĐTL)
- Bảng thanh toán tiền lương (Mẫu số 03- LĐTL)
- Giấy đi đường (Mẫu số 04- LĐTL)
- Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành (Mẫu số 05- LĐTL)
- Bảng thanh toán tiền làm thêm giờ (Mẫu số 06- LĐTL)
- Bảng thanh toán tiền thuê ngoài (Mẫu số 07- LĐTL)

- Hợp đồng giao khoán (Mẫu số 08- LĐTL)
- Biên bản thanh lý (nghiệm thu) hợp đồng giao khoán (Mẫu số 09- LĐTL)
- Bảng kê trích nộp các khoản theo lương (Mẫu số 10- LĐTL)
- Bảng phân bổ tiền lương và bảo hiểm xã hội (Mẫu số 11- LĐTL)

Ngoài ra, chứng từ liên quan đến BHXH còn có: Giấy chứng nhận nghỉ hưởng BHXH (Mẫu số C03- BH)

1.2.3 Tổ chức vận dụng tài khoản kế toán trong quản lý tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp

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

- TK 334: Phải trả công nhân viên.
- TK 338: Phải trả, phải nộp khác.
- TK 335: Chi phí phải trả.

Ngoài ra còn sử dụng các TK liên quan khác như:

- TK 622: Chi phí nhân công trực tiếp
- TK 642: Chi phí quản lý doanh nghiệp
- TK 111: Tiền mặt
- TK 112: Tiền gửi ngân hàng

* TK 334: Phải trả công nhân viên

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

Trong các doanh nghiệp xây lắp TK này còn được dùng để phản ánh tiền công phải trả cho lao động thuê ngoài.

TK 334 có thể có số dư bên Nợ, số dư Nợ TK 334 (nếu có) phản ánh số tiền đã trả quá số phải trả về tiền lương, tiền công và các khoản trích cho công nhân viên

Kết cấu của TK 334- Phải trả CNV

Bên nợ

+ Các khoản tiền lương (tiền công) tiền thưởng và các khoản đã trả , đã ứng trước cho CNV

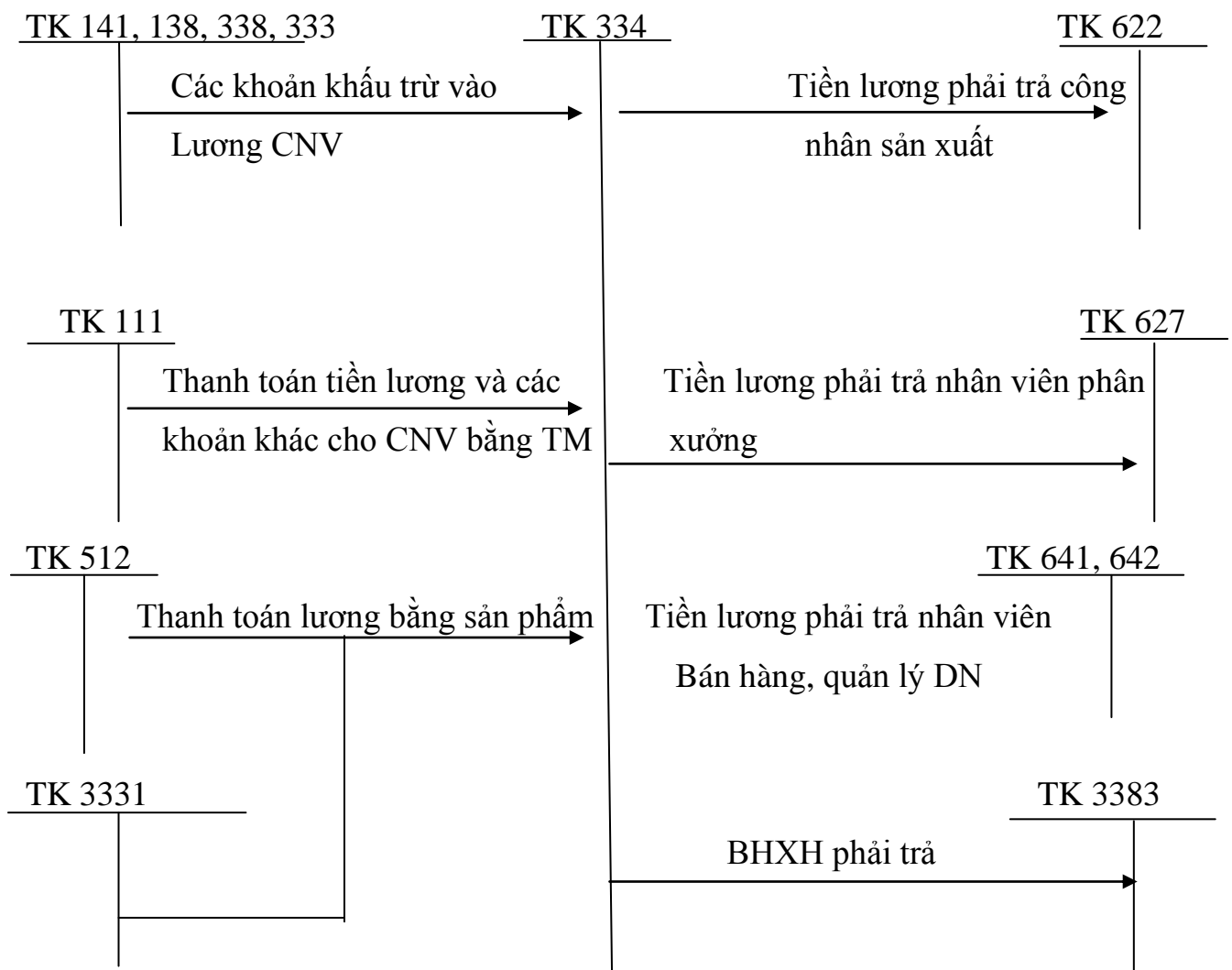
+ Các khoản khấu trừ vào tiền lương tiền công của CNV

Bên có:

+ Các khoản tiền lương (tiền công) tiền thưởng và các khoản phải trả CNV

Dư có: Các khoản tiền lương (tiền công) tiền thưởng và các khoản khác còn phải trả CNV

Dư nợ (cá biệt) Số tiền đã trả lớn hơn số tiền phải trả



Sơ đồ 1. 1. Hạch toán các khoản phải trả CNV

* TK 338: Phải trả, phải nộp khác

TK này dùng để phản ánh tình hình thanh toán về các khoản phải trả, phải nộp ngoài nội dung đã phản ánh ở các tài khoản.

Nội dung và phạm vi phản ánh của TK này gồm các nghiệp vụ chủ yếu sau:

- Giá trị tài sản thừa chưa xác định rõ nguyên nhân, còn chờ quyết định xử lý của cấp có thẩm quyền.

- Giá trị tài sản thừa chờ trả cho các cá nhân, tập thể theo quyết định của cấp có thẩm quyền ghi trong biên bản xử lý, nếu đã xác định nguyên nhân.

- Tình hình trích và thanh toán BHXH, BHYT, KPCĐ.

- Các khoản khấu trừ vào tiền lương của CNV theo quyết định của toà án.

- Các khoản phải trả, phải nộp khác.

TK 338 có 6 TK cấp 2:

TK 3381: Tài khoản thừa chờ giải quyết.

TK 3382: Kinh phí công đoàn.

TK 3383: Bảo hiểm xã hội.

TK 3384: Bảo hiểm y tế. .

TK 3387: Doanh thu chưa thực hiện.

TK 3388: Phải trả, phải nộp khác.

Kết cấu của tài khoản 338

Bên nợ

+Kết chuyển giá trị tài sản thừa vào các tài khoản khác có liên quan

+BHXH phải trả công nhân viên

+Kinh phí công đoàn chi tại đơn vị

+Số BHXH, BHYT, KPCĐ đã nộp cho cơ quan quản lý

+Kết chuyển doanh thu nhận trước sang TK 511

+Các khoản đã trả, đã nộp khác.

Bên có

+Giá trị tài sản thừa chờ giải quyết(chưa xác định rõ nguyên nhân)

+Giá trị tài sản thừa phải trả cho cá nhân , tập thể trong và ngoài đơn vị

+Trích BHXH, BHYT, KPCĐ tính vào chi phí sản xuất kinh doanh

+BHXH, BHYT trừ vào lương công nhân viên

+BHXH, KPCĐ vượt chi được cấp bù

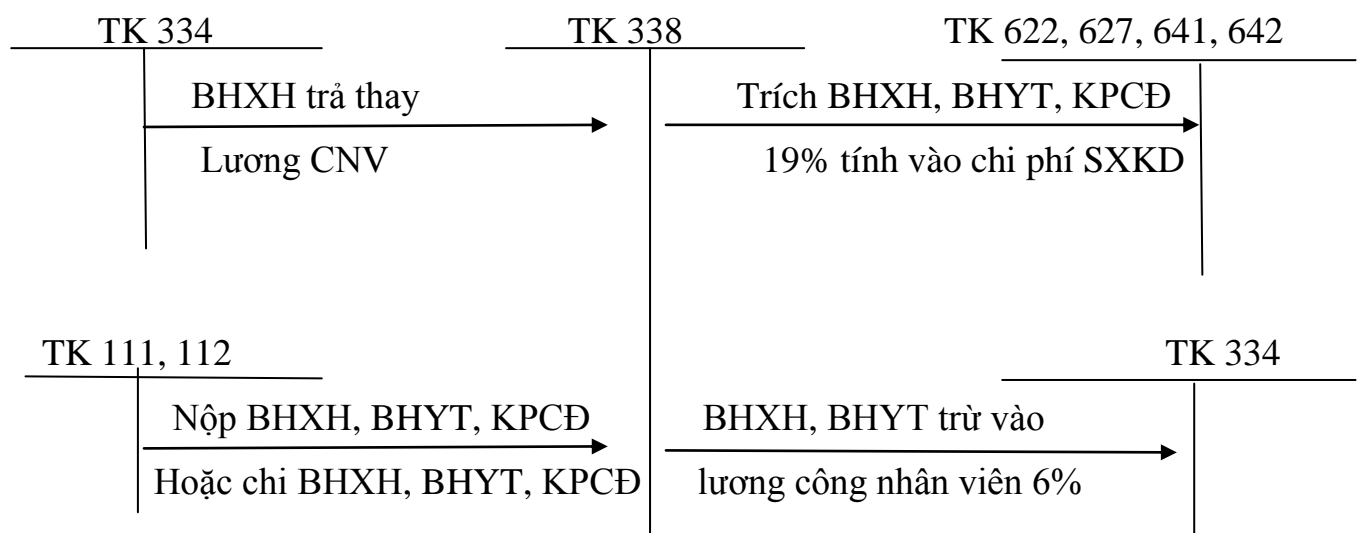
+Các khoản phải trả phải nộp khác.

Dư có:

+Số tiền còn phải trả, phải nộp khác

+Giá trị tài sản thừa còn chờ giải quyết.

Dư nợ (nếu có) Số đã trả , đã nộp lớn hơn số phải trả, phải nộp.



Sơ đồ 1. 2. Hạch toán các khoản trích theo lương

* TK 335: Chi phí phải trả

TK này dùng để phản ánh các khoản chi phí trích trước về tiền lương nghỉ phép của CNSX, sử dụng lớn TSCĐ và các khoản trích trước khác.

* Ngoài ra, kế toán còn sử dụng một số tài khoản khác như:

- TK 335 – Chi phí trả trước
- TK 632 – Chi phí công nhân trực tiếp
- TK 642 – Chi phí quản lý doanh nghiệp
- TK 111 - Tiền mặt
- Tk 112 - Tiền gửi ngân hàng
- TK 138 - Phải thu khác.

1.2.4 Vận dụng hình thức kế toán trong kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp

Hình thức sổ kế toán là việc tổ chức hệ thống sổ sách kế toán để tổng hợp và ghi chép có hệ thống hoá số liệu kế toán từ các chứng từ gốc, cung cấp những chỉ tiêu cần thiết để lập báo cáo kế toán theo trình tự và phương pháp nhất định.

Mỗi doanh nghiệp tùy thuộc vào yêu cầu, trình độ, điều kiện cụ thể của đơn vị có thể lựa chọn 1 trong 4 hình thức ghi sổ kế toán sau:

- Nhật ký chung.
- Nhật ký chứng từ.
- Chứng từ ghi sổ.
- Nhật ký - sổ cái.

+) Trong đó hình thức *Nhật ký chung* được thể hiện như sau:

Đặc trưng cơ bản của hình thức này là tất cả các nghiệp vụ kế toán, tài chính phát sinh đều phải ghi vào sổ nhật ký mà trọng tâm là sổ Nhật ký chung, theo trình tự thời gian phát sinh và theo nội dung kinh tế (định khoản kế toán) của nghiệp vụ đó. Sau đó lấy số liệu trên các sổ Nhật ký để ghi sổ cái theo từng nghiệp vụ kinh tế phát sinh. Hình thức sổ Nhật ký chung bao gồm các loại sổ chủ yếu như sau: - Sổ nhật ký chung, nhật ký đặc biệt (nhật ký thu tiền, nhật ký chi tiền)

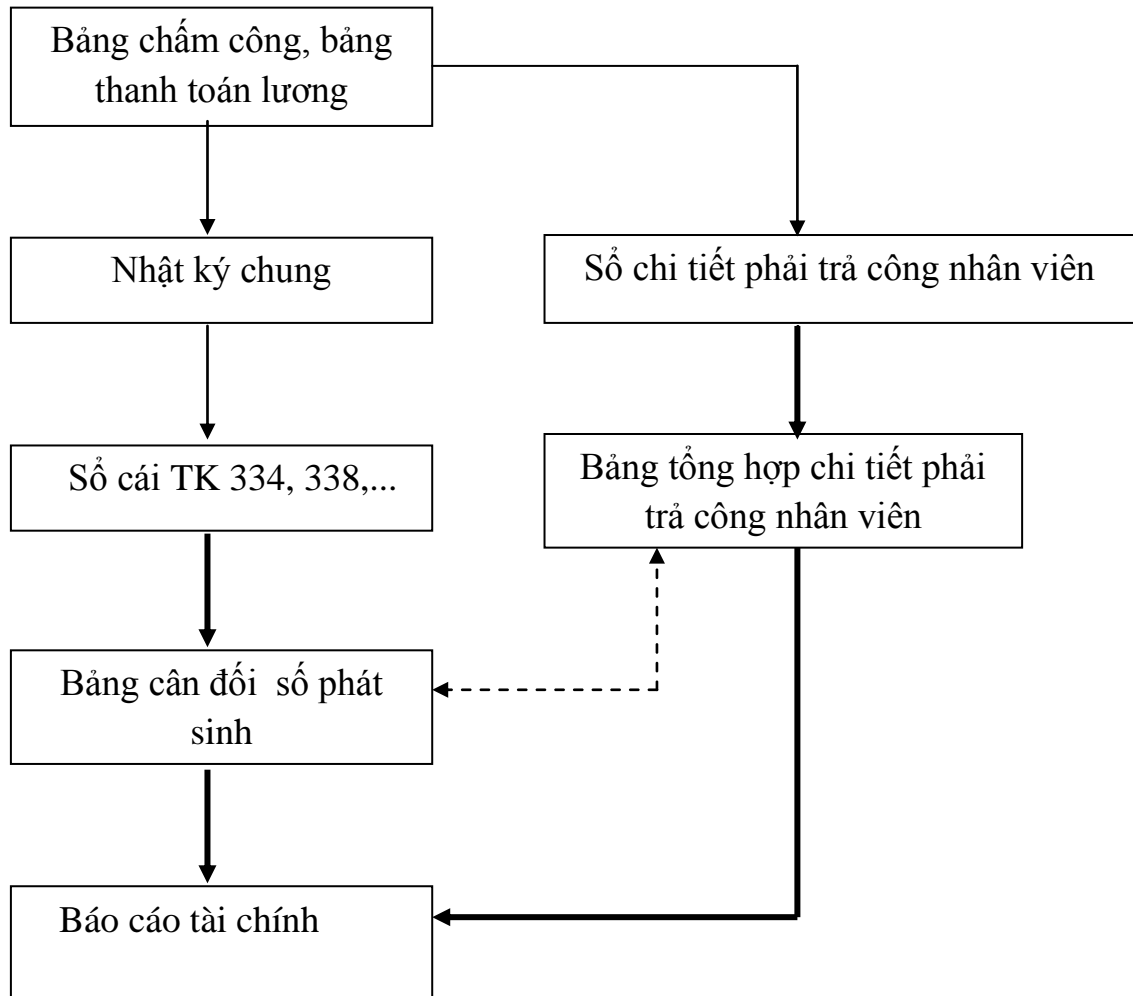
- Sổ cái.
- Sổ, thẻ kế toán chi tiết.

Hàng ngày, căn cứ vào các chứng từ đã được kiểm tra, kế toán ghi chép nghiệp vụ phát sinh vào sổ Nhật ký chung. Sau đó căn cứ vào số liệu ghi trên sổ Nhật ký chung để ghi vào sổ cái các tài khoản và từ đó ghi vào sổ chi tiết.

Cuối tháng, cuối quý, cuối năm cộng số liệu trên sổ cái để lập bảng cân đối số phát sinh. Sau khi đó kiểm tra, đối chiếu, khớp đúng số liệu trên sổ cái và bảng tổng hợp chi tiết được dùng để lập báo cáo tài chính.

Trình tự ghi sổ kế toán các nghiệp vụ tiền lương và các khoản trích theo lương theo hình thức Nhật ký chung theo sơ đồ 2. 1:

Sơ đồ 1.3: Quy trình ghi sổ kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương theo hình thức Nhật ký chung

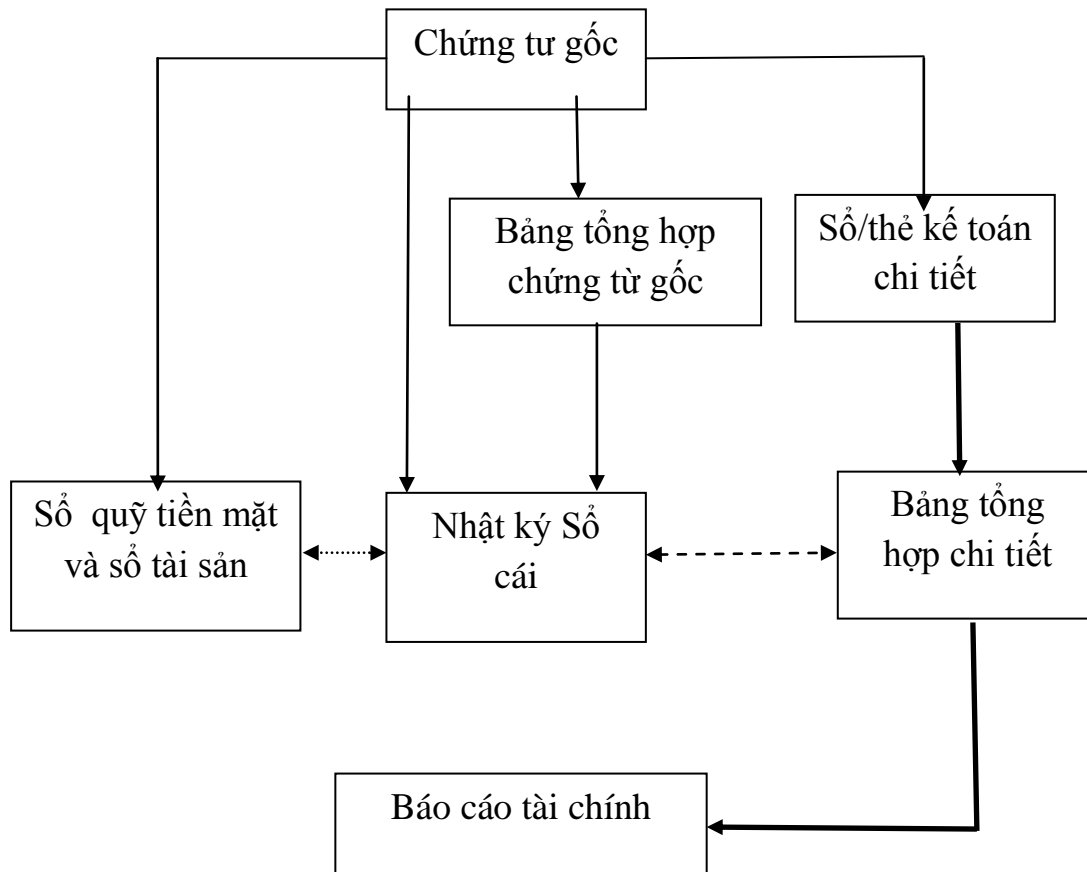


Ghi chú:

- Ghi hàng ngày
- Ghi định kỳ hoặc cuối tháng
- ←-----→ Đối chiếu

+) *Nhật kí sổ cái*

Là hình thức kế toán trực tiếp, đơn giản bởi đặc trưng về số lượng sổ, loại sổ, kết cấu sổ, các loại sổ như hình thức Nhật kí chung. Đặc trưng cơ bản của hình thức kế toán này là: Các nghiệp vụ kinh tế phát sinh được kết hợp ghi chép theo trình tự thời gian và theo nội dung kinh tế trên cùng 1 sổ kế toán tổng hợp duy nhất là sổ Nhật ký- Sổ cái. Căn cứ để ghi vào sổ Nhật ký- Sổ cái là các chứng từ gốc hoặc Bảng tổng hợp chứng từ gốc



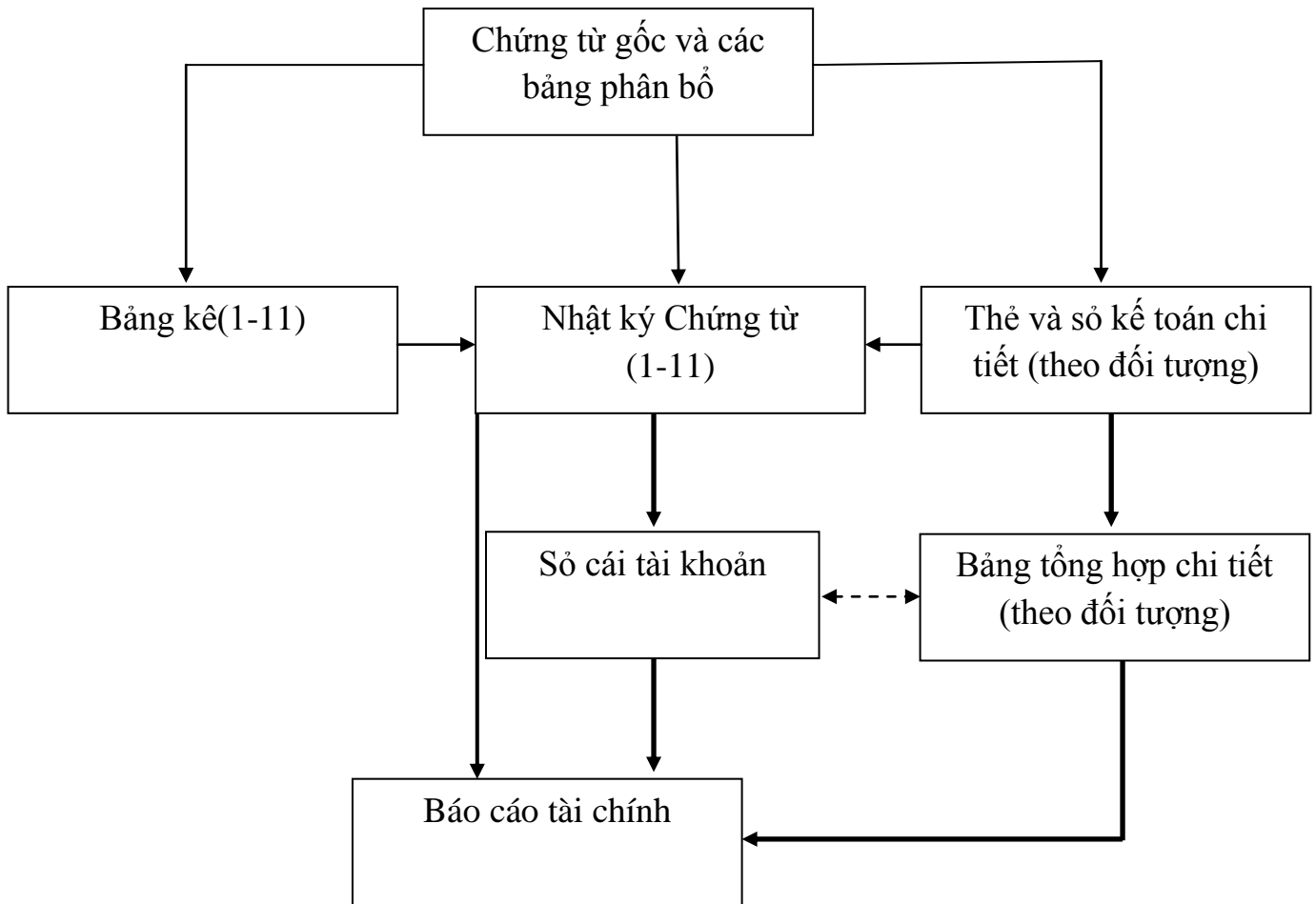
Ghi chú:

- Ghi hàng ngày
- Ghi định kỳ hoặc cuối tháng
- ><----- Đối chiếu

Sơ đồ 1.4 Tổ chức hạch toán theo hình thức Nhật kí –Sổ cái

+) Nhật Ký Chứng Từ

Hình thức này có đặc trưng riêng về số lượng và loại sổ. Trong hình thức Nhật Ký Chứng Từ có 10 Nhật Ký Chứng Từ, được đánh số từ Nhật Ký Chứng Từ số 1- 10. Hình thức kế toán này nó tập hợp và hệ thống hóa các nghiệp vụ kinh tế phát sinh theo bên có của các tài khoản kết hợp với việc phân tích các nghiệp vụ kinh tế đó theo tài khoản đối ứng nợ. Nhật Ký Chứng Từ kết hợp chặt chẽ việc ghi chép các nghiệp vụ kinh tế phát sinh theo trình tự thời gian với các nghiệp vụ theo nội dung kinh tế và kết hợp việc hạch toán tổng hợp với hạch toán chi tiết trên cùng 1 sổ kế toán và trong cùng 1 quá trình ghi chép



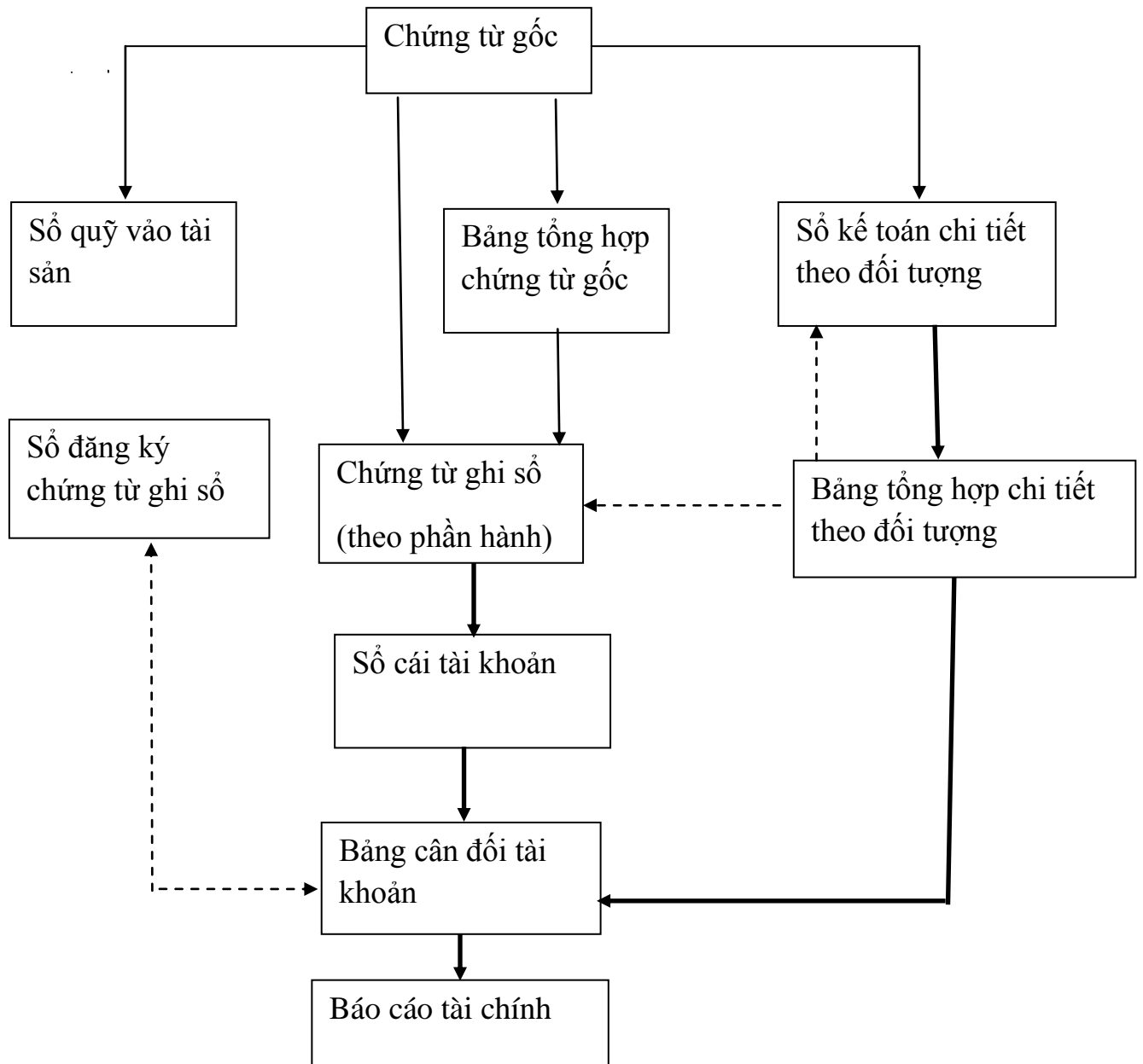
Ghi chú:

- Ghi hàng ngày
- Ghi định kỳ hoặc cuối tháng
- ←-----→ Đối chiếu

Sơ đồ 1.5 Tổ chức kế toán theo hình thức Nhật ký- Chứng Từ

+)*Chứng từ ghi sổ*

Là hình thức kế toán Chứng Từ Ghi Sổ được hình thành sau các hình thức Nhật Ký Chung và Nhật ký Sổ Cái. Nó tách việc ghi Nhật Ký với việc ghi Sổ Cái thành 2 việc độc lập, kế thừa để tiện cho việc phân công lao động kế toán, khắc phục những hạn chế của hình thức Nhật ký Sổ Cái. Đặc trưng cơ bản là căn cứ trực tiếp để ghi sổ kế toán tổng hợp là Chứng Từ Ghi Sổ. Chứng từ này do kế toán lập trên cơ sở từng chứng từ gốc hoặc bảng tổng hợp các chứng từ gốc cùng loại, có cùng nội dung kinh tế



Ghi chú:

- > Ghi hàng ngày
- > Ghi định kỳ hoặc cuối tháng
- ←-----> Đối chiếu

Sơ đồ 1.6 Tổ chức hạch toán theo hình thức Chứng Từ- Ghi Sổ

1.2.5 Tổ chức hệ thống báo cáo kế toán

Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tập hợp số liệu vào sổ nhật ký chung, sổ cái tài khoản, cung cấp số liệu lập B01 - DN các chỉ tiêu phải thu, phải trả công nhân viên.

Bảng cân đối kế toán (B01- DN): Là hình thức biểu hiện của phương pháp tổng hợp cân đối kế toán và là một báo cáo kế toán chủ yếu, phản ánh tổng quát toàn bộ tình hình tài sản của doanh nghiệp theo hai cách phân loại vốn: kết cấu vốn và nguồn hình thành vốn hiện có của doanh nghiệp tại một thời điểm nhất định.

Các khoản phải trả. Số liệu của chỉ tiêu này được lấy từ tổng số dư có của sổ cái các TK như: TK 334, TK 338, hoặc trên bảng cân đối kế toán năm trước.

Tác dụng: Cung cấp thông tin cho người sử dụng thông tin, đánh giá thông tin tài chính của đơn vị kế toán trong quá khứ, dự toán được tình hình tài chính cho tương lai từ đó đưa ra quyết định kế toán đúng đắn.

Cơ sở lập bảng cân đối kế toán:

- Căn cứ vào sổ kế toán tổng hợp;
- Căn cứ vào sổ, thẻ kế toán chi tiết hoặc Bảng tổng hợp chi tiết;
- Căn cứ vào Bảng cân đối kế toán năm trước.

1.2. 6. Phương pháp hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương

Hàng tháng căn cứ vào bảng thanh toán tiền lương và các chứng từ liên quan khác, kế toán tổng hợp số tiền lương phải trả công nhân viên và phân bổ vào chi phí sản xuất kinh doanh theo từng đối tượng sử dụng lao động, việc phân bổ thực hiện trên “Bảng phân bổ tiền lương và BHXH”. Kế toán ghi:

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 quản lý doanh nghiệp

Nợ TK 241- XDCB dở dang

Có TK 334- Phải trả CNV

Tính tiền thưởng phải trả CNV trong tháng, kế toán ghi:

+Trường hợp thưởng cuối năm, thưởng kỳ:

Nợ TK 431- Quỹ khen thưởng phúc lợi

Có TK 334- Phải trả CNV

+Trường hợp thưởng sáng kiến cải tiến kỹ thuật, thưởng tiết kiệm vật tư, thưởng năng suất lao động

Nợ TK 642- Chi phí quản lý doanh nghiệp

Có TK 334- Phải trả CNV

Tiền ăn ca phải trả cho người lao động tham gia vào các hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp:

Nợ TK 622, 627, 641, 642.....

Có TK 334 Phải trả CNV

Các khoản khấu trừ vào lương của CNV: khoản tạm ứng chi không hết khoản bồi thường vật chất, BHXH, BHYT công nhân viên phải nộp , thuế thu nhập phải nộp ngân sách nhà nước, ghi:

Nợ TK 334- Phải trả CNV

Có TK 141- Tạm ứng

Có TK 138- Phải thu khác

Có TK 338- Phải trả, phải nộp khác

Có TK 333- Thuế và các khoản phải nộp cho nhà nước

Hàng tháng căn cứ vào tổng số tiền lương phải trả CNV trong tháng kế toán trích BHXH, BHYT, KPCĐ theo tỷ lệ quy định tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của các bộ phận sử dụng lao động :

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 quản lý doanh nghiệp

Có TK 338- Phải trả, phải nộp khác

BHXH, BHYT khấu trừ vào tiền lương CNV:

Nợ TK 334- Phải trả CNV

Có TK 338- Phải trả phải nộp khác

Tính trợ cấp BHXH phải trả CNV khi CNV bị ốm đau, thai sản:

Nợ TK 338(3383)- Phải trả phải nộp khác

Có TK 334- Phải trả CNV

Nộp BHXH, BHYT, KPCĐ cho cơ quan chuyên trách.

Nợ TK 338- Phải trả phải nộp khác

Có TK 111, 112

Khi chi tiêu sử dụng phí công đoàn tại DN

Nợ TK 338(3382) Phải trả phải nộp khác

Có TK 111 Tiền mặt

CHƯƠNG II

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH KIỂM TOÁN AN PHÁT

2.1 MỘT SỐ NÉT KHÁI QUÁT VỀ CÔNG TY TNHH KIỂM TOÁN AN PHÁT

2.1.1 Quá trình hình thành và phát triển của Công ty TNHH kiểm toán An Phát

Công ty TNHH kiểm toán và tư vấn kế toán An Phát (APS) – Một trong những doanh nghiệp kiểm toán Việt Nam đầu tiên thành lập theo nghị định số 105/NĐ- CP ngày 30 tháng 03 năm 2004 của Chính phủ ban hành qui chế kiểm toán độc lập trong nền kinh tế quốc dân

Một số thông tin tóm tắt về công ty:

Giám đốc: Bà Trần Thị Minh Tần

Tên giao dịch: Công ty TNHH kiểm toán và tư vấn kế toán An Phát

Trụ sở: số 161 Bạch Đằng - Hồng Bàng - Hải Phòng

Điện thoại: (031)3539666

Số fax: (031)3539789

Email: Aps@vnn.vn

Vốn điều lệ : 1.000.000.000VND(Một tỷ đồng chẵn)

2.1.2 Chức năng, mục đích và nhiệm vụ của công ty

2.1.2.1. Mục đích, chức năng của doanh nghiệp

Để cung cấp những thông tin kinh tế tài chính cho các thành viên góp vốn trong doanh nghiệp giúp cho các thành viên này đưa ra các quyết định về quyền lợi và các nghĩa vụ tài chính thì các thông tin này cần được đảm bảo ở mức độ tin cậy

cao do vậy Báo cáo tài chính cần được xem xét, xác nhận để đảm bảo tính khách quan chính xác. Vì vậy, công ty kiểm toán An Phát đứng ra làm bên đảm nhận trách nhiệm này.

Công ty TNHH kiểm toán và tư vấn kế toán An Phát (APS) sẽ tiến hành kiểm toán báo cáo tài chính theo yêu cầu của doanh nghiệp. Đáp ứng yêu cầu quản lý kinh tế tài chính trong hệ thống các doanh nghiệp, Công ty TNHH kiểm toán An Phát được thành lập với các chức năng chủ yếu:

- Đưa ra ý kiến độc lập của mình về công tác kế toán của Doanh nghiệp (việc ghi chép, quản lý sổ sách kế toán và lưu trữ cá chứng từ kế toán, về tính hợp lý và hợp lệ của chứng từ kế toán).

- Rà soát quy trình kế toán, lập báo cáo tài chính tại đơn vị, phát hiện những điểm còn sai sót (nếu có) trong công tác kế toán và công tác quản lý tài chính Công ty, nêu rõ nguyên nhân và tư vấn, đề xuất các biện pháp khắc phục (tham chiếu đến các quy định mới nhất về thuế và kế toán Việt Nam).

Quá trình kiểm toán và tư vấn kế toán tập trung chủ yếu vào các nội dung chính sau:

- Soát xét hệ thống kiểm soát nội bộ
- Kiểm tra việc sử dụng vốn và quản lý tài sản
- Xác định thu nhập, chi phí và kết quả hoạt động kinh doanh
- Về chi phí chúng tôi sẽ chỉ rõ những khoản chi phí tăng thêm hoặc giảm đi khi xác định kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh.
- Kiểm tra nghĩa vụ nộp thuế
- Trách nhiệm pháp lý về các khoản công nợ phải thu phải trả
- Kiểm tra việc thực hiện hệ thống tài chính và kế toán dựa trên chuẩn mực kiểm toán Việt Nam

Kết quả kiểm toán và tư vấn kế toán:

Toàn bộ hệ thống sổ kế toán, tài liệu kế toán được hoàn thiện ở mức tối ưu nhất, mang lại sự yên tâm nhất cho Doanh nghiệp.

Căn cứ trên các kết luận rút ra từ các bằng chứng thu thập được trong quá trình thực hiện cuộc kiểm toán, công ty TNHH kiểm toán và tư vấn kế toán An Phát (APS) sẽ cung cấp:

- Báo cáo tài chính được kiểm toán lập trên cơ sở kế toán Việt Nam và tham chiếu đến kế toán quốc tế có thể có các mẫu biểu kế toán quản trị theo yêu cầu của công tác quản lý của đơn vị.

Báo cáo kiểm toán được lập dựa trên cơ sở chế độ kế toán Việt Nam và các chuẩn mực kiểm toán quốc tế chung được chấp nhận tại Việt Nam.

2.1. 2. 2Mục tiêu kinh doanh

Mục tiêu kinh doanh của công ty là mong muốn đảm nhiệm vai trò quan trọng trong việc cung cấp các dịch vụ chuyên ngành có chất lượng cao cho hệ thống khách hàng trong nước, liên doanh và quốc tế đang hoạt động tại Việt Nam. Để thực hiện được mong muốn này, công ty luôn đặt ra yêu cầu rất cao cho bản thân trong việc thích ứng với những thách thức mới, những thay đổi về luật định, năng động đón đầu thời cơ và tạo điều kiện cho đội ngũ nhân viên được phát huy khả năng sáng tạo và phương pháp làm việc hiệu quả nhằm đáp ứng mọi nhu cầu của khách hàng và mang lại lợi ích cao nhất cho khách hàng.

2.1. 2. 3 Nguyên tắc hoạt động

Nhằm đảm bảo cung cấp các dịch vụ có chất lượng tốt nhất, công ty TNHH kiểm toán và tư vấn kế toán An Phát (APS) luôn tôn trọng nguyên tắc: **độc lập, trung thực, khách quan, bảo mật**; đồng thời tuân thủ các quy định của Nhà nước Việt Nam, Chuẩn mực kế toán Việt Nam, các Chuẩn mực kiểm toán Việt Nam, do Nhà Nước ban hành cũng như các chuẩn mực kiểm toán quốc tế được chấp nhận chung. Bên cạnh đó công ty luôn đặt lợi ích hợp pháp của khách hàng lên hàng đầu.

2.1.2.4 Mục tiêu hoạt động

Mục tiêu hoạt động của công ty là cung cấp các dịch vụ chuyên ngành tốt nhất, đảm bảo quyền lợi cao nhất cho khách hàng. Công ty luôn cung cấp cho khách hàng những thông tin với độ tin cậy cao cho công tác quản lý kinh tế tài chính và điều hành công việc sản xuất kinh doanh để mang lại hiệu quả kinh doanh cao nhất. Hơn thế nữa với những kinh nghiệm thực tiễn về chuyên ngành, gần gũi với khách hàng, tận tình, thông thạo nghiệp vụ và hiểu biết thực tế, công ty am hiểu các yêu cầu trong kinh doanh, các khó khăn mà các nhà kinh doanh gặp phải và hỗ trợ khách hàng giải quyết tốt nhất các vấn đề mà ít có một tổ chức dịch vụ chuyên ngành nào có thể thực hiện được.

2.1.3. Những thuận lợi và khó khăn mà công ty gặp phải trong quá trình hoạt động.

- Giai đoạn đầu khi mới thành lập, công ty chỉ có một phòng Nghiệp vụ, hoạt động chủ yếu trong lĩnh vực Kiểm toán Báo cáo tài chính (BCTC). Sau 06 năm, công ty đã dần mở rộng cả về quy mô lẫn lĩnh vực hoạt động. Không chỉ bó hẹp trong phạm vi Kiểm toán BCTC, hiện nay công ty đã thực hiện cung cấp các dịch vụ: chuyên ngành trong các lĩnh vực Xây dựng cơ bản; Tư vấn thuế; Định giá doanh nghiệp phục vụ cho mục đích cổ phần hoá, sát nhập, giải thể... Song song với quá trình phát triển của mình, công ty đã tái cơ cấu và thành lập thêm một số phòng ban chức năng như: Phòng Kiểm toán BCTC; Phòng Kiểm toán XDCB và Phòng Đào tạo; Phòng kế toán. Bên cạnh đó, Bộ phận Hành chính của Công ty cũng được tổ chức lại và chuyển thành Phòng Hành chính tổng hợp.

Ban lãnh đạo Công ty TNHH Kiểm toán và tư vấn kế toán An Phát luôn coi nhân lực là yếu tố thành công chủ chốt. Do đó, Công ty luôn tạo điều kiện và nắm mọi cơ hội để tuyển chọn, đào tạo và giữ được đội ngũ nhân viên chuyên nghiệp có trình độ, năng động và sáng tạo. Tất cả nhân viên công ty đều tốt nghiệp đại học. Các nhân viên nghiệp vụ của công ty luôn được tạo điều kiện tham gia các chương trình đào tạo thường niên có hệ thống cả về chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng quản lý, nhằm cập nhật sự phát triển, thay đổi của các Chuẩn mực kế toán, kiểm toán, các điều khoản có liên quan về luật pháp và của môi trường kinh doanh nói chung, của lĩnh vực kiểm toán nói riêng.

Hiện nay, tất cả các thành viên trong bộ máy tổ chức quản lý của Công ty đều đã được cấp chứng chỉ Kiểm toán viên quốc gia (CPA); toàn bộ Ban Giám đốc Công ty đều có học vị Thạc sỹ (MBA, MA).

Từ khi thành lập đến nay, công ty đã tạo được dấu ấn sâu sắc trong lòng khách hàng, đối tác, cơ quan quản lý về một Công ty Kiểm toán độc lập không ngừng đổi mới, sáng tạo, học hỏi chất lượng dịch vụ cao với sức mạnh nền tảng dựa trên việc tôn trọng phát triển tri thức, tài năng, tình đoàn kết và lòng tâm huyết hướng tới công việc phục vụ khách hàng tốt hơn.

2.1.4. Ngành nghề kinh doanh của công ty

- Nhằm đa dạng hoá các dịch vụ cung cấp, đồng thời, để hỗ trợ khách hàng một cách toàn diện cũng như giúp nhân viên có được nhiều cơ hội tiếp cận các lĩnh vực chuyên môn khác nhau như một hình thức đào tạo, cập nhật kiến thức, Ban Giám đốc Công ty luôn lưu ý mở rộng lĩnh vực hoạt động và đa dạng dịch vụ của Công ty. Hiện nay, các dịch vụ do Công ty cung cấp gồm có:
 - **Dịch vụ kiểm toán, kế toán và thuế:**
 - ◆ Kiểm toán Báo cáo tài chính.
 - ◆ Kiểm toán quyết toán vốn đầu tư.
 - ◆ Kiểm toán quyết toán công trình hoàn thành.
 - ◆ Tư vấn kế toán.
 - ◆ Tư vấn các vấn đề về thuế.
 - ◆ Phân tích đầu tư.
 - ◆ Lập kế hoạch tài chính.
 - ◆ Lập và soát xét Báo cáo tài chính.
 - **Dịch vụ kiểm toán dự án**
 - ◆ Kiểm toán độc lập.
 - ◆ Soát xét hệ thống kiểm soát nội bộ.
 - ◆ Kiểm toán tuân thủ dự án.
 - ◆ Đánh giá tình hình thực hiện dự án.
 - ◆ Hướng dẫn quản lý dự án.
 - **Dịch vụ định giá tài sản**

- ◆ Định giá tài sản góp vốn kinh doanh.
- ◆ Định giá doanh nghiệp để cổ phần hoá.
- ◆ Định giá doanh nghiệp để chuyển đổi.

2.1. 5 Đặc điểm và cơ cấu lao động của công ty

2.1.5.1 Đặc điểm lao động

Công ty TNHH kiểm toán và tư vấn kế toán An Phát là đơn vị kiểm toán độc lập với 35 cán bộ công nhân viên. Gần 80% nhân viên trong Công ty đều tốt nghiệp Đại học chính quy chuyên ngành Kế toán, Kiểm toán, Thuế. . . loại Khá, Giỏi; Ban Giám đốc Công ty là những chuyên gia trong lĩnh vực kế toán và đã được cấp chứng chỉ Kiểm toán viên quốc gia (CPA).

2.1.5.2 Cơ cấu lao động của công ty

Công ty TNHH kiểm toán và tư vấn kế toán An Phát là doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực cung cấp dịch vụ mang tính đặc thù, đó là các dịch vụ: Kiểm toán, Tư vấn thuế, Định giá tài sản, Đào tạo..., trong đó Kiểm toán là chủ yếu. Do đó cơ cấu lao động của Công ty không được phân bổ vào các tổ, đội, phân xưởng... mà được đánh giá theo tuổi tác, giới tính, trình độ học vấn và được phân chia theo các phòng, ban chức năng cụ thể.

Biểu số 3.1

Cơ cấu lao động của công ty

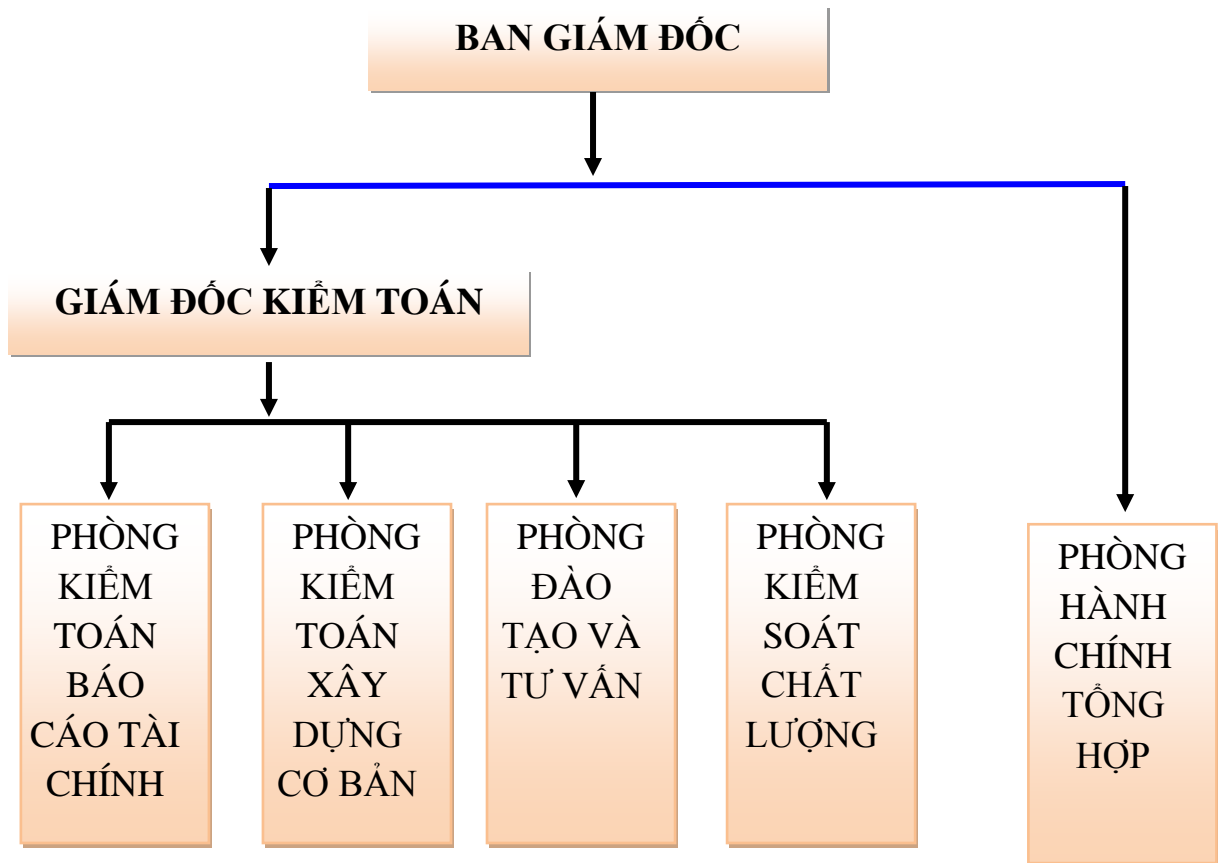
Tiêu thức đánh giá	Số lượng (người)	Tỷ trọng (%)
1. Giới tính		
- Nam	12	40
- Nữ	18	60
2. Trình độ		
- Trên Đại học	6	20
- Đại học	24	80
3. Độ tuổi		
- Từ 30- 40 tuổi	9	30
- Dưới 30 tuổi	21	70

Nhìn vào bảng biểu trên ta thấy, đội ngũ lao động của Công ty khá non trẻ, số nhân viên dưới 30 tuổi chiếm 70%. Đây là điều kiện thuận lợi, cũng là khó khăn với Công ty. Nhân viên trẻ khỏe sẽ làm việc có năng suất, nhiệt tình, rất phù hợp với điều kiện làm việc trong lĩnh vực Kiểm toán. Tuy nhiên, nhân viên trẻ đồng nghĩa với việc kinh nghiệm trong nghề còn ít, khả năng tích lũy kiến thức chưa nhiều, phải thường xuyên học hỏi, nâng cao trình độ chuyên môn. Mặt khác tỷ lệ nhân viên nam và nữ cũng tương đối đồng đều, do đặc điểm hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, cung cấp dịch vụ Kiểm toán, khối lượng công việc tương đối lớn, áp lực công việc tương đối cao, thường xuyên phải đi công tác ngoại tỉnh, đòi hỏi nhân viên phải có sức khỏe tốt mới có thể đáp ứng yêu cầu công việc, và nhân viên nam sẽ đáp ứng yêu cầu công việc tốt hơn.

2.2 ĐẶC ĐIỂM VÀ HÌNH THỨC BỘ MÁY QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG SẢN XUẤT KINH DOANH CỦA CÔNG TY

❖ Bộ máy quản lý Công ty: Tổ chức bộ máy quản lý mà Công ty áp dụng là theo mô hình trực tuyến chức năng.

☆ **Sơ đồ 01: Sơ đồ cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý doanh nghiệp**



Ưu điểm của mô hình quản lý:

- Là hệ thống quản lý có tính chất tập trung thống nhất cao, mối liên hệ đơn giản.
- Thông tin được cập nhật một cách nhanh chóng.
- Phân định rõ ràng chức năng, nhiệm vụ từng bộ phận, cá nhân.

Nhược điểm

- Có sự phân cách giữa các bộ phận.

✿ **Chức năng, nhiệm vụ của từng bộ phận.**

1. Ban Giám đốc

- Giám đốc: Tổ chức, điều hành mọi hoạt động và không ngừng phát triển toàn diện Công ty.

Sắp xếp cơ cấu tổ chức phù hợp với hoạt động chuyên môn.

- ◇ Cung cố, phát triển tổ chức của Công ty.
 - ◇ Đề bạt cán bộ, thành lập mới phòng nghiệp vụ.
 - ◇ Đa dạng hoá dịch vụ, xây dựng quy định kiểm soát chất lượng phù hợp.
 - ◇ Phát triển trình độ chuyên môn nghiệp vụ của Công ty.
 - ◇ Trực tiếp phụ trách về tổ chức, tài chính, đối ngoại.
- Phó Giám đốc: Giúp việc cho Giám đốc trong việc tổ chức, điều hành và phát triển toàn diện Công ty.
- ◇ Duy trì soát xét, kiểm tra nghiệp vụ đúng theo quy định của công ty.
 - ◇ Trực tiếp phụ trách các đoàn thể quần chúng như: Công đoàn, đoàn Thanh niên.
 - ◇ Phụ trách một số lĩnh vực khác như: Đào tạo, tuyên truyền. .
- Giám đốc Kiểm toán:
- ◇ Trực tiếp phụ trách các phòng nghiệp vụ trong Công ty.
 - ◇ Chăm lo và duy trì đội ngũ khách hàng, phát triển các khách hàng mới.
 - ◇ Trực tiếp kiểm soát chất lượng các file kiểm toán và duy trì thực hiện tốt quy trình kiểm toán của các cuộc kiểm toán.

2. Các phòng ban chuyên môn, nghiệp vụ: thực hiện nhiệm vụ, chức năng riêng: Kiểm toán Báo cáo tài chính, kiểm toán xây dựng cơ bản dở dang, tham mưu, giúp việc cho ban Giám đốc trong việc quản lý công việc.

2.3. KẾ TOÁN VỀ LAO ĐỘNG, TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

Công ty TNHH kiểm toán và tư vấn kế toán An Phát áp dụng phân loại lao động theo thời gian.

- *Hợp đồng không xác định thời hạn và Hợp đồng xác định thời hạn.*
Hợp đồng xác định thời hạn bao gồm nhiều thời hạn khác nhau: 03 tháng; 06 tháng; 09 tháng; 01 năm; 03 năm...

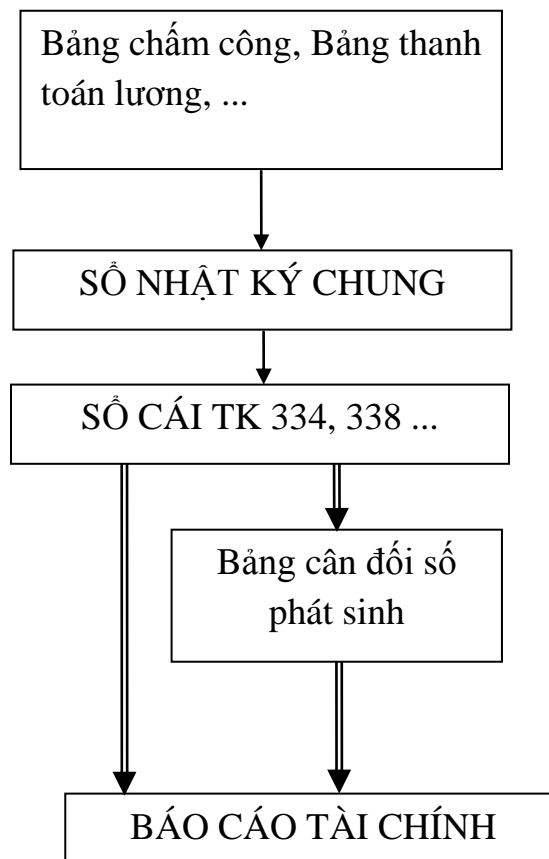
- **Hợp đồng vụ việc** đối với một số chức danh công việc như Lái xe. Cá nhân ký kết Hợp đồng vụ việc sẽ không có Thông báo lương, không được đóng BHXH, BHYT, KPCĐ .

a) Hạch toán tiền lương

Việc hạch toán tiền lương của công ty thông qua bảng chấm công được nộp vào ngày 28 hàng tháng. Trên bảng chấm công được theo dõi chi tiết cho từng người lao động (số ngày công lao động, số ngày nghỉ việc, lý do thôi việc....)

Trên cơ sở đó kế toán tiền lương tính ra lương và các khoản phụ cấp cho từng đối tượng.

✿ Sơ đồ 7. Trình tự hạch toán kế toán tiền lương.



Ghi chú:

Ghi hàng ngày \longrightarrow

Ghi cuối tháng, cuối kỳ \Longrightarrow

Tại thời điểm 31/12/2009, Công ty có danh sách lao động như sau:

DANH SÁCH LAO ĐỘNG

STT	Họ và tên	Năm sinh		Chức vụ	Hệ số
		Nam	Nữ		
	Ban Giám đốc				
1	Trần Thị Minh Tần		1972	Giám đốc	5, 65
2	Nguyễn Thị Kim Phụng		1978	PGĐ	4, 20
	Phòng KT BCTC				
1	Nguyễn Thị Hương		1979	TP	3, 27
2	Vũ Hoài Nam	1981		PP	3, 27
3	Lê Đức Hải	1982		KTV	3, 27
4	Trần Mạnh Tuấn	1976		KTV	3, 27
5	Phạm Thị Nguyệt		1978	KTV	3, 27
6	Trần Bích Hà		1981	KTV	2, 34
7	Phạm Thanh Tùng	1982		KTV	2, 34
8	Trần Phương Thanh		1983	KTV	1, 99
9	Nguyễn Minh Khôi	1983		KTV	2, 34
10	Trần Gia Trang	1983		KTV	2, 34
11	Phạm Mạnh Dũng	1987		TL KTV	2, 34
12	Cao Huy Toàn		1983	TL KTV	2, 34
13	Phạm Văn Tính	1987		TL KTV	2, 34
14	Đỗ Thị Hào		1984	TL KTV	1, 99
15	Lưu Thị Hồng Liên		1985	TL KTV	2, 34
16	Lê Văn Sơn		1984	TL KTV	2, 34
17	Trần Thị Nguyệt		1987	TL KTV	2, 34
18	Vũ Hoài Trâm		1983	KTV	3, 27
	Phòng Đào Tạo				
1	Nguyễn Mạnh Hùng	1975		TP	3, 27
2	Trần Phương Hoa		1982	KTV	2, 34

	Phòng KT XDCB				
1	Hoàng Hưng	1971		TP	3, 27
2	Trần Văn Hải	1972		KS	3, 27
3	Nguyễn Hải Yên		1983	PP	3, 27
	Phòng HCTH				
1	Nguyễn Thị Hương Giang		1981	TP	3, 27
2	Trần Thị Hải		1984	PP	3, 27
	Phòng Kế toán				
1	Nguyễn Thu Hương		1983	KTTH	3, 27
2	Bùi Thị Nhung		1983	TQ	3, 27
3	Nguyễn Văn Cường	1980		KTTH	3, 27

(Tài liệu: Phòng hành chính tổng hợp)

Hệ số lương của cán bộ công nhân viên do Giám đốc xem xét nâng lên căn cứ vào kết quả lao động, năm công tác và sáng kiến của cán bộ công nhân viên.

- Khác với quy định trong kế toán doanh nghiệp, do đặc thù công việc nên Bảng chấm công được lập cho từng nhân viên theo mẫu quy định của Công ty. Bảng chấm công được ghi theo từng loại công việc và cụ thể theo số giờ làm việc. Bảng chấm công được lập 15 ngày (1/2 tháng) 1 lần . Trước ngày 01 tháng sau, Bảng chấm công phải được chuyển cho Trưởng phòng kiểm tra và ký xác nhận, sau khi Giám đốc duyệt chuyển cho kế toán làm cơ sở tính lương. Trường hợp trong tháng có nghỉ ốm, nghỉ phép... phải kèm theo giấy đồng ý cho nghỉ theo đúng Quy chế của Công ty.

- **Bảng chấm thêm giờ:** Nhân viên phải làm Bản tổng hợp thêm giờ theo Quy định của Công ty. Bảng tổng hợp thêm giờ được trình Trưởng phòng ký duyệt cùng Bảng chấm công

Các nhân viên đi công tác vắng phải gửi Bảng chấm công, Bảng chấm thêm giờ về Công ty qua hộp thư điện tử theo đúng thời gian quy định.

b)Hạch toán các khoản trích theo lương

*Tính bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, kinh phí công đoàn

Theo chế độ hiện hành, bảo hiểm xã hội của công ty được tính bằng 25% tổng quỹ lương toàn công ty, trong đó 19% tính vào giá thành và 6% thu nhập của công nhân viên, cụ thể:

- 19% tính vào giá thành gồm:

+2% bảo hiểm y tế

+2% kinh phí công đoàn: trong đó 1% để lại công ty sử dụng và 1% nộp cấp trên

+15% nộp cơ quan bảo hiểm xã hội để chi trả ốm đau, thai sản theo chế độ.

- 6% người lao động phải nộp gồm:

+5% nộp cho bảo hiểm xã hội

+1% nộp cho bảo hiểm y tế

Trích nộp bảo hiểm tại công ty với cơ quan bảo hiểm xã hội thành phố Hải Phòng hàng quý, hạch toán vào tài khoản 338(TK phải trả)

*Quỹ bảo hiểm xã hội tại công ty

Theo quy định hiện hành, hàng tháng khi có nghiệp vụ phát sinh(ốm đau, thai sản...) công ty ứng trả cho công nhân viên. Đến cuối tháng, công ty chuyển chứng từ cơ quan bảo hiểm xã hội quận để thanh toán. Nếu chứng từ hợp lệ, BHXH quận sẽ chuyển trả lại số tiền đó cho công ty.

*Chế độ trợ cấp BHXH tại công ty

Mức BHXH của nhân viên =75% lương cơ bản X số ngày nghỉ hưởng lương ốm (hoặc nghỉ đẻ)

Số ngày nghỉ hưởng lương BHXH không vượt quá số ngày theo chế độ của Nhà Nước.

Bảo hiểm phải trả cho công nhân viên căn cứ vào giấy nghỉ đẻ, thai sản, tai nạn. ốm đau.... do bệnh viện khám chữa bệnh xác nhận số ngày nghỉ để thanh toán

theo chế độ BHXH cho từng người lao động và được hạch toán vào TK 334

***) Các hình thức trả lương và chế độ về tiền lương**

Căn cứ vào loại hình sản xuất kinh doanh, do Công ty hoạt động trong lĩnh vực cung cấp dịch vụ nên hình thức trả lương mà Công ty áp dụng là hình thức lương trách nhiệm và lương khoán. Cụ thể như sau:

Để tiện cho việc tính toán và lấy ví dụ cụ thể, em xin trình bày cách tính lương và số liệu cụ thể về tình hình kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của Công ty tại thời điểm **Tháng 1/2009**. Tại thời điểm này Công ty áp dụng mức tiền lương tối thiểu là : **650000** đồng/tháng.

$$\begin{array}{ccccccc}
 \text{Lương tháng} & = & \text{Lương} & + & \text{Lương trách} & + & \text{Lương làm} & + & \text{Nghỉ việc} \\
 & & \text{khoán} & & \text{nhiệm} & & \text{thêm giờ và} & & \text{hưởng lương} \\
 & & & & & & \text{nghỉ} & & \text{100\%} \\
 & & & & & & \text{(bù trừ)} & &
 \end{array}$$

Lương khoán (Lk)

Lương khoán được xác định theo công thức sau:

$$\mathbf{LK} = \mathbf{H_{CB}} \times \mathbf{M_{TT}} \times \mathbf{H_{kt,g}}$$

hay:

$$\begin{array}{ccccccc}
 \text{Lương khoán} & = & \text{Hệ số lương} & \times & \text{Mức lương} & \times & \text{Hệ số} \\
 & & \text{cơ bản} & & \text{tối thiểu} & & \text{tăng,} \\
 & & & & & & \text{giảm}
 \end{array}$$

Trong đó:

- Hệ số lương cơ bản (H_{CB}): Theo Nhà nước quy định cho Doanh nghiệp Nhà nước và quy định xét tăng lương theo quy chế của Công ty.

- Mức lương tối thiểu (M_{TT}): Vận dụng áp dụng theo Nhà nước quy định cho từng thời kỳ.

- Hệ số tăng, giảm (lần tăng, giảm) (H_{kt, g}): Theo quyết định của Giám đốc trên cơ sở kết quả thi tuyển (đối với nhân viên mới), nhận xét đánh giá chất lượng công việc của Trưởng phòng/ Chủ nhiệm kiểm toán (đối với nhân viên cũ) phù hợp

tình hình thực tế và hoạt động kinh doanh của Công ty.

▪ **Lương trách nhiệm nghề nghiệp (Ltn)**

Lương trách nhiệm nghề nghiệp là mức lương Giám đốc Công ty quyết định áp dụng cho từng chức danh nhân viên, đánh giá mức độ phức tạp, quan trọng của công việc cũng như mức độ trách nhiệm của nhân viên đó đối với công việc được giao phó thuộc phạm vi trách nhiệm của mình.

Lương trách nhiệm nghề nghiệp được tính theo công thức sau:

$$L_{TN} = H_{CB} \times M_{TT} \times H_{tn,t,g}$$

hay:

$$\text{Lương trách nhiệm} = \text{Hệ số lương cơ bản} \times \text{Mức lương tối thiểu} \times \text{Hệ số tăng, giảm}$$

Trong đó:

Hệ số tăng giảm : theo quyết định của Ban giám đốc dựa trên cơ sở đánh giá mức độ công việc, vị trí của cán bộ Công nhân viên trong Công ty.

▪ **Lương làm thêm giờ và nghỉ bù trừ:**

$$\text{Lương làm thêm giờ và nghỉ (bù trừ)} = \text{Lương làm thêm giờ} - \frac{\text{Lương TN} + \text{Lương khoán}}{22 \text{ ngày}} \times \text{Số ngày nghỉ}$$

▪ **Nghỉ việc hưởng lương 100%:** Lương nghỉ phép

Công ty áp dụng hình thức làm 22 ngày công trong 1 tháng

Mức lương tối thiểu của Công ty: 650.000đồng/tháng

Ví dụ:

Chị Đỗ Thị Hào, Trợ lý Kiểm toán viên phòng Kiểm toán Báo cáo tài chính trong tháng 1/2009 có:

Tổng số ngày công là : 22

Hệ số lương chị đang được hưởng là: 1, 99.

Hệ số lương khoán là: 1, 50

Hệ số lương trách nhiệm là: 1, 00

Như vậy tiền lương của chị là:

Lương khoán: $650.000 \times 1,99 \times 1,50 = 1.940.250\text{VND}$

Lương trách nhiệm: $650.000 \times 1,99 \times 1,00 = 1.293.500\text{ VND}$

Tổng số tiền lương là: $1.940.250 + 1.293.500 = 3.233.750\text{ VND}$

. *Chế độ tiền lương*

* *Lương nghỉ phép*: Công ty TNHH kiểm toán và tư vấn kế toán An Phát thực hiện theo đúng quy định của Bộ luật Lao động, cán bộ công nhân viên của Công ty mỗi năm được nghỉ 12 ngày phép và cứ công tác 5 năm liên tục thì được nghỉ thêm 1 ngày, thời gian nghỉ phép năm nào nghỉ hết trong năm đó.

Thời gian mà cán bộ công nhân viên nghỉ phép được hưởng nguyên lương.
Công thức tính như sau:

$$\text{Lương nghỉ phép} = \frac{\text{Lương TN} + \text{Lương khoán}}{22 \text{ ngày}} \times \text{Số ngày nghỉ phép}$$

Tiếp ví dụ trên: Chị Đỗ Thị Hảo, Trợ lý Kiểm toán viên phòng Kiểm toán Báo cáo tài chính có mức lương hàng tháng là:

$$1,99 \times 650.000 \times 1,50 + 1,99 \times 650.000 \times 1,00 = 3.233.750\text{ VND}$$

Trong tháng 12/2009, chị nghỉ phép 1 ngày . Vậy lương nghỉ phép của chị Hảo là:

$$3.233.750 / 22 \times 1 = 146.988\text{ VND}$$

* *Lương nghỉ tết, lễ*:

Thời gian nghỉ tết hưởng nguyên lương thực tế (lương trách nhiệm + lương khoán)

* *Lương làm thêm giờ*:

Tỷ lệ % được hưởng được quy định như sau:

- Vào ngày thường: Bằng 150%;
- Vào ngày nghỉ hàng tuần: Bằng 200%;
- Vào ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương: Bằng 300%.

Ví dụ 1:

Trong tháng 1/2009 chị Đỗ Thị Hảo có 24 giờ làm thêm vào các ngày bình thường. Như vậy tiền lương làm thêm giờ của chị được tính:

$$\frac{146.988}{8} \times 24 \times 150\% = 661.445\text{VND}$$

Lương bù trừ làm thêm giờ và nghỉ:

$$661.445 - 146.988 = 514.458 \text{ VND}$$

Vậy lương tháng 12/2008 của chị Hảo là:

$$3.233.750 + 514.458 + 146.988 = 3.895.196 \text{ VND}$$

Theo cách tính, kế toán lập Bảng tính và thanh toán lương, BHXH cho người lao động, từ bảng tính lương kế toán lập Bảng chi tiết hoặc phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương cho từng phòng ban.

Hạch toán thanh toán lương với người lao động dựa trên cơ sở các chứng từ hạch toán thời gian lao động, kết quả lao động (Bảng chấm công) và các chứng từ có liên quan (Phiếu thanh toán trợ cấp BHXH, Phiếu nghỉ hưởng BHXH, xác nhận của người lao động nghỉ trông con ốm...) kế toán tiến hành tính lương sau khi đã kiểm tra các chứng từ trên. Sau khi hoàn thành công việc tính lương, tính thưởng và các khoản khác phải trả cho người lao động theo hình thức mà Công ty áp dụng, kế toán tiến hành lập Bảng thanh toán tiền lương.

BẢNG THANH TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

Tháng 1 năm 2009

Đơn vị tính: đồng

Tên đơn vị: Công ty TNHH kiểm toán và tư vấn kế toán An Phát

Bộ phận: Phòng Kiểm toán Báo cáo tài chính

ST T	Họ và tên	Chức vụ	Hệ số	Lương CB	Lương phải trả						Cộng	Các khoản giảm trừ		T. TNCN	Thực lĩnh
					Lương khoán		Lương trách nhiệm		Lương thêm giờ & Nghỉ	Nghỉ việc hưởng 100% lương		BHXH	BHYT		
					Hệ số	Mức lương	Hệ số	Mức lương							
1	2	3	4	5=4*650000	6	7=5*6	8	9=5*8	10			12=5x5%	13=5x1%	14	15
1	Nguyễn T. Hương	TP	3, 27	2125500	2, 00	4251000	1, 35	2869425	2 016 624		9137049	106275	21255	293 205	8716314
2	Vũ Hoài Nam	PP	3, 27	2125500	2, 00	4251000	1, 30	2763150	2 118 960		9133110	106275	21255	294 610	8710970
4	Trần Mạnh Tuấn	KTV	3, 27	2125500	2, 00	4251000	1, 25	2656875	1 548 837	782 570	9239282	106275	21255	307 026	8804726
5	Phạm Thị Nguyệt	KTV	3, 27	2125500	2, 00	4251000	1, 30	2763150	2 118 960		9133110	106275	21255	294 610	8710970
7	Phạm T. Tùng	TLKTV	2, 34	1521000	1, 50	2281500	1, 00	1 263 600	646 159		4191259	76050	15210		4099999
8	Trần P. Thanh	TLKTV	1, 99	1293500	1, 50	1940250	1, 00	1293500	427 398	122 114	3783262	64675	12935		3705652
9	Nguyễn M. Khôi	TLKTV	2, 34	1521000	1, 50	2281500	1, 05	1597050	73 231	439 388	4391169	76050	15210		4299909
		
18	Vũ Hoài Trâm	KTV	3, 27	2125500	2, 00	4251000	1, 30	2763150	2 118 960		9133110	106275	21255	294 610	8710970
	Tổng			36 649 000		55 651 600		40 775 194	31 146 669	3 913 963	108 917 535	2 332 450	366490	2 655 805	10566279 1

Hải Phòng, ngày 31/12/2009

Người lập

Kế toán trưởng

Giám đốc

BẢNG THANH TOÁN TIỀN LƯƠNG TOÀN CÔNG TY

Tháng 1/2009

Đơn vị tính: đồng

Tên đơn vị:

Công ty TNHH kiểm toán và tư vấn kế toán An Phát

ST T	Họ và tên	Lương CB	Tổng lương được nhận	Các khoản giảm trừ		T. TNCN	Thực lĩnh
				BHXH	BHYT		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)=(3)x5%	(6)=(3)x1%	(7)	(8)
1	Ban Giám đốc	8 084 800	46 307 332	404240	80848	2 130 733	43691511
2	Phòng Kiểm toán Báo cáo tài chính	36 649 000	108 917 535	1832450	366490	2 655 805	104062790
4	Phòng Kiểm toán Xây dựng cơ bản	5 606 200	21 829 564	280310	56062	-	21493192
5	Phòng Đào tạo	6 104 000	25 222 895	305200	61040	232 707	24623948
6	Phòng Hành chính tổng hợp	3338 200	9 666 831	166910	33382	108 108	9358431
7	Phòng Kế toán	3 527 200	4 313 360	176360	35272		4101728
8	Lao động vụ việc		4 500 000				4500000
	Tổng	63309400	220757517	3165470	633094	4 127 352	211831600

Hải Phòng, ngày 31/12/2009

Người lập

Kế toán trưởng

Giám đốc

Sau khi đã tính lương cho cán bộ công nhân viên trong toàn Công ty, kế toán chuyển Bảng tổng hợp thanh toán tiền lương cho Kế toán trưởng kiểm tra độ chính xác của số liệu. Sau khi kiểm tra xong, kế toán trưởng duyệt và chuyển sang cho thủ quỹ lập phiếu thu, phiếu chi cùng bảng thanh toán lương để thanh toán lương cho cán bộ công nhân viên toàn công ty.

Công ty TNHH kiểm toán và tư vấn kế toán An Phát

Số 161 - Bạch Đằng - Hồng Bàng - HP

Số: 06

Nợ TK 334

PHIẾU CHI

Có TK 111

Ngày 04 tháng 02 năm 2009

Người nhận tiền: Bùi Thị Nhung

Địa chỉ: Phòng kế toán (thủ quỹ)

Lý do chi: Thanh toán tiền lương tháng 1/2009

Số tiền: 211831600

Bằng chữ: Hai trăm mười một triệu tám trăm ba mươi một nghìn sáu trăm đồng chẵn

Kèm theo 01 chứng từ gốc

Kế toán thanh toán

Kế toán trưởng

Thủ trưởng đơn vị

(Ký, họ tên)

(Ký, họ tên)

(Ký, họ tên, đóng dấu)

Đã nhận đủ số tiền (viết bằng chữ):

Ngày tháng năm

Người nhận tiền

(Ký, họ tên)

Với phiếu thu: Ghi thu 5% BHXH, 1% BHYT và thu các khoản khác của cán bộ công nhân viên có danh sách kèm theo với các số liệu tương ứng.

Khi thanh toán tiền lương tháng 1/2009, đồng thời thu lại 6% các khoản trích theo lương theo quy định, kế toán viết phiếu thu:

Công ty TNHH kiểm toán và tư vấn kế toán An Phát

Số 161 - Bạch Đằng - Hồng Bàng - HP

Số phiếu: 14

Nợ TK 111

PHIẾU THU

Có TK 338

Ngày 04 tháng 02 năm 2009

Người nhận tiền: Bùi Thị Nhung

Địa chỉ: Phòng kế toán (Thủ quỹ)

Lý do nộp: thu tiền BHXH tháng 1/2009

Số tiền: 3.798.564 đồng

Bằng chữ: hai triệu tám trăm ba mươi tám nghìn năm trăm sáu mươi tư đồng.

Kèm theo: 01 chứng từ gốc

Kế toán thanh toán

Kế toán trưởng

Thủ trưởng đơn vị

(Ký, họ tên)

(Ký, họ tên)

(Ký, họ tên, đóng dấu)

Đã nhận đủ số tiền (viết bằng chữ):

Ngày tháng năm

Người nộp tiền

Thủ quỹ

(Ký, họ tên)

(Ký, họ tên)

Công ty TNHH kiểm toán và tư vấn kế toán An Phát

Số 161 - Bạch Đằng - Hồng Bàng - HP

SỔ NHẬT KÝ CHUNG

Tháng 1 năm 2009

Đơn vị tính: đồng

Ngày ghi sổ	Chứng từ		Diễn giải	TK đối ứng	Số phát sinh	
	SH	Ngày			Nợ	Có
			<i>Cộng trang trước chuyển sang</i>			
31/1	234	31/1	Tiền lương phải trả cho CNV tháng 12	154 334	220.757.517	220.757.517
31/1	235	31/1	Xác định số tiền thưởng quý IV phải trả cho CNV	4311 334	211.831.600	211.831.600
31/1	35	31/1	Xuất quỹ tiền mặt chi trả tiền lương tháng 12	334 111	211.831.600	211.831.600
31/1	36	31/1	Xuất quỹ tiền mặt chi trả tiền thưởng quý IV	334 111	211.831.600	211.831.600
			(...)			
			Cộng chuyển sang trang sau			

Hải Phòng, ngày 31/1/2009

Người ghi sổ

(Ký tên)

Kế toán trưởng

(Ký tên)

Giám đốc

(Ký tên, đóng dấu

chức danh và dấu

Công ty)

Công ty TNHH kiểm toán và tư vấn kế toán An Phát

Số 161 - Bạch Đằng - Hồng Bàng - HP

SỔ CÁI

Tháng 1 năm 2009

TK 334 - Phải trả Công nhân viên

Đơn vị tính: đồng

Ngày ghi sổ	Chứng từ		Diễn giải	TK đối ứng	Số phát sinh	
	SH	Ngày			Nợ	Có
			- Số dư đầu tháng - Số phát sinh trong tháng 12			
31/1	234	31/1	Tiền lương phải trả cho CNV tháng 12	154		220.757.517
31/1	235	31/1	Xác định số tiền thưởng phải trả cho CNV quý IV	4311		211.831.600
31/1	35	31/1	Xuất quỹ tiền gửi chi trả tiền lương CNV tháng 12	111	211.831.600	
31/1	36	31/1	Xuất quỹ tiền gửi chi trả tiền thưởng quý IV	111	211.831.600	
			<i>Cộng số phát sinh tháng</i>		<i>423.663.200</i>	<i>432.589.117</i>
			<i>Số dư cuối tháng</i>			
			<i>Cộng lũy kế từ đầu quý</i>			

Hải Phòng, ngày 31/1/2009

Người ghi sổ

(Ký tên)

Kế toán

trưởng

(Ký tên)

Giám đốc

(Ký tên, đóng dấu chức

danh và dấu Công ty)

Công ty TNHH kiểm toán và tư vấn kế toán An Phát

Số 161 - Bạch Đằng - Hồng Bàng - HP

SỔ NHẬT KÝ CHUNG

Tháng 1 năm 2009

Đơn vị tính: đồng

Ngày ghi sổ	Chứng từ		Diễn giải	TK đối ứng	Số phát sinh	
	SH	Ngày			Nợ	Có
			<i>Cộng trang trước chuyển sang</i>			
31/1	247	31/1	Trích 15% BHXH vào chi phí DN nghiệp	154 338	9.496.410	9.496.410
31/1	248	31/1	Khấu trừ 5% BHXH vào thu nhập CNV	334 338		
31/1	249	31/1	Trích 2% BHYT vào chi phí DN	154 338	1.266.188	1.266.188
31/1	250	31/1	Trích 1% BHYT vào thu nhập CNV	334 338		
31/1	251	31/1	Trích 2% KPCĐ vào chi phí DN	154 338	1.266.188	1.266.188
31/1	252	31/1	Thuế TNCN khấu trừ vào lương CNV.	334 333	4.127.352	4.127.352
31/1	UNC	31/1	Nộp BHXH, BHYT, KPCĐ cho cơ quan quản lý	338 112	15.827.350	15.827.350
31/1	253	31/1	Kết chuyển BHXH phải trả công nhân viên	338 334	1.773.348	1.773.348
31/1	PC38	31/1	Thanh toán các khoản trợ cấp Bảo hiểm xã hội	334 111	1.773.348	1.773.348
31/1	PC42	31/1	Mua thẻ BHYT cho CNV	3384 111	673.983	673.983
			Cộng chuyển sang trang sau			

Hải Phòng, ngày 31/1/2009

Người ghi sổ

(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, họ tên)

Giám đốc

(Ký, họ tên, đóng dấu)

Công ty TNHH kiểm toán và tư vấn kế toán An Phát

Số 161 - Bạch Đằng - Hồng Bàng - HP

SỔ CÁI

Tháng 1 năm 2009

TK 338

Đơn vị tính: đồng

Ngày ghi sổ	Chứng từ		Diễn giải	TKĐƯ	Số phát sinh	
	SH	Ngày			Nợ	Có
			- Số dư đầu tháng - Số phát sinh trong tháng 12			
31/1	254	31/1	BHYT, BHXH khấu trừ vào lương và thu nhập của CNV	334		3.798.564
31/1	255	31/1	BHYT, BHXH, KPCĐ tính vào chi phí của Công ty	154		12.028.786
31/1	UNC	31/1	Nộp tiền BHXH, BHYT, KPCĐ cho cơ quan quản lý.	112	15.827.350	
31/1	PC38	31/1	Bảo hiểm xã hội phải trả CNV	334		1.773.348
31/1	PC41	31/1	Chi tiêu KPCĐ tại DN	111	275.127	
31/1	PC42	31/1	Mua thẻ BHYT cho CNV	111	673.983	
			<i>Cộng số phát sinh tháng</i>			
			<i>Số dư cuối tháng</i>			
			<i>Cộng lũy kế từ đầu quý</i>			

Hải Phòng, ngày 31/1/2009

Người ghi sổ

(Ký tên)

Kế toán trưởng

(Ký tên)

Giám đốc

(Ký tên, đóng dấu

chức danh và dấu

Công ty

CHƯƠNG III

MỘT SỐ Ý KIẾN NHẪM HOÀN THIỆN CÁC HÌNH THỨC TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG TY

3. 1 NHẬN XÉT CHUNG VỀ CÔNG TÁC TỔ CHỨC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG Ở CÔNG TY TNHH KIỂM TOÁN VÀ TƯ VẤN KẾ TOÁN AN PHÁT

3. 1. 1 Nhận xét chung về công tác kế toán của Công ty

Bộ phận kế toán là một bộ phận không thể thiếu được trong mỗi Công ty, doanh nghiệp, xí nghiệp là đội ngũ trẻ có tính tích cực vào công tác quản lý kinh doanh của Công ty tạo được lòng tin cho cán bộ công nhân cũng như lao động trong toàn Công ty. Nói chung hệ thống sổ sách của Công ty tương đối hoàn chỉnh, về tiền lương kế toán sử dụng hình thức trả lương rất phù hợp cho cán bộ công nhân viên trong Công ty. Đặc biệt ở phòng kế toán của Công ty bộ máy kế toán được bố trí khoa học, hợp lý và được phân công theo từng phần hành cụ thể rõ ràng đội ngũ cán bộ đều có trình độ, có năng lực làm việc.

3. 1. 2 Nhận xét về công tác tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty

Hạch toán tiền lương là một hệ thống thông tin kiểm tra các hoạt động của tài sản và các quan hệ kinh tế trong quá trình phân phối trao đổi và tiêu dùng.

Kế toán tiền lương là một bộ phận cấu thành của kế toán nói chung nó được tách ra do nhu cầu quản lý của từng doanh nghiệp.

Kế toán tiền lương ngày càng trở nên cấp thiết và quan trọng vì tiền lương là gian đoạn hạch toán gắn liền với lợi ích kinh tế của người lao động và tổ chức kinh tế. Phương pháp hạch toán chỉ được giải quyết khi nó xuất phát từ người lao động và tổ chức kinh tế. Không những Công ty TNHH kiểm toán và tư vấn kế toán An Phát mà bất kỳ một doanh nghiệp nào hoạt động trong cơ chế thị trường đều phải

quán triệt các nguyên tắc trên và phải nhận thức rõ tầm quan trọng của lao động. Luôn luôn phải đảm bảo công bằng cho việc trả lương, Trả lương phải hợp lý với tình hình sản xuất kinh doanh của Công ty.

3.1.2.1 Ưu điểm

Trong công tác tổ chức kế toán, công ty TNHH An Phát đã không ngừng hoàn thiện bộ máy tổ chức kế toán của mình, nó được tổ chức chuyên sâu nên phát huy được tính chủ động, sáng tạo trong công việc của mình. Công tác quyết toán hàng năm đều được thực hiện tốt, rõ ràng và đúng thời hạn. Đội ngũ kế toán có trình độ, năng lực, nhiệt tình nên trong thời gian qua đã cung cấp thông tin kịp thời, chính xác cho lãnh đạo công ty đưa ra các quyết định chỉ đạo sản xuất kinh doanh trong quá trình phát triển của công ty.

+ Về bộ máy quản lý: được tổ chức gọn nhẹ, hợp lý, các bộ phận hoạt động nhịp nhàng, có hiệu quả, cung cấp thông tin kịp thời, chính xác cho ban lãnh đạo công ty để từ đó có cách thức quản lý hiệu quả hơn.

+ Về hệ thống chứng từ, sổ sách kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương: Trong công tác tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương, công ty đã áp dụng hệ thống chứng từ, sổ sách kế toán theo quy định của Nhà nước. Việc ghi sổ được kế toán tiền lương thực hiện theo đúng trình tự quy định, nghiêm chỉnh thực hiện những quy định trong Luật lao động về tiền lương, BHXH, BHYT của Bộ tài chính

Nhìn chung, Công tác tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty TNHH An Phát được thực hiện khá tốt, đảm bảo tuân thủ quy định của chế độ kế toán hiện hành và phù hợp với điều kiện thực tế của Công ty. Tuy nhiên, song song với những cố gắng trên cùng những hoạt động chủ quan và khách quan, công tác tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty vẫn còn những mặt tồn tại cần khắc phục.

3.1.2.2 Hạn chế

Với những cố gắng trên cùng những hoạt động chủ quan và khách quan, công tác tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty vẫn còn những mặt tồn tại cần khắc phục.

+ Về công tác kế toán:

Trong giai đoạn công nghệ thông tin phát triển mạnh mẽ như hiện nay

- nhưng công ty chưa sử dụng phần mềm kế toán
- Công ty không trích trước tiền lương nghỉ phép trong tháng của công nhân viên. Điều này ảnh hưởng đến giá thành sản phẩm của công ty

+ Về công tác lao động:

- Do công ty mới thành lập nên công tác sử dụng lao động chưa được hiệu quả
- Công ty chưa xây dựng chế độ khuyến khích vật chất và chịu trách nhiệm vật chất.
- Công ty trả lương cho bộ phận trực tiếp sản xuất theo hình thức trả lương theo thời gian là chưa hợp lý, chưa nâng cao được năng suất lao động.

+ Về việc tính và phân bổ lương: Do công ty không có tổ chức công đoàn nên công ty không trích lập kinh phí công đoàn

3.1.3 Sự cần thiết và yêu cầu hoàn thiện hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty TNHH An Phát

Mỗi doanh nghiệp, tùy thuộc vào đặc điểm tổ chức quản lý, tổ chức sản xuất kinh doanh và tính chất công việc, có thể xây dựng các chế độ quản lý và hạch toán tiền lương khác nhau. Tuy nhiên, do có sự thay đổi về hình thái kinh tế xã hội, đặc thù sản xuất - có những tồn tại nhất định, đòi hỏi các nhà quản lý doanh nghiệp phải luôn luôn nỗ lực khắc phục những tồn tại đó để ngày càng hoàn thiện hơn công tác hạch toán tiền lương trong doanh nghiệp của mình.

Việc hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương nhằm đạt mục tiêu sau:

- Tiền lương trở thành công cụ, động lực thúc đẩy sản xuất - kinh doanh phát triển, kích thích người lao động làm việc có hiệu quả cao nhất.
- Tiền lương phải bảo đảm cho người lao động thoả mãn các nhu cầu tối thiểu trong đời sống hàng ngày và từng bước nâng cao đời sống của họ.
- Cung cấp thông tin rõ ràng, dễ hiểu cho người lao động và các đối tượng quan tâm khác.

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

3.1.4 Nguyên tắc hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

Trong sản xuất kinh doanh, một trong những mục tiêu của doanh nghiệp là: tiền lương cho người lao động phải đảm bảo được đời sống thiết yếu của người lao động và chỉ khi thực hiện được mục tiêu này thì doanh nghiệp mới có thể đạt được những mục tiêu khác như: nâng cao hiệu quả kinh tế, mở rộng hoạt động sản xuất kinh doanh và làm tròn nghĩa vụ đối với Nhà nước. Do có sự thay đổi về hình thái kinh tế xã hội, đặc thù sản xuất còn có những tồn tại nhất định, đòi hỏi các nhà quản lý doanh nghiệp phải luôn nỗ lực khắc phục những tồn tại đó để ngày càng hoàn thiện hơn công tác hạch toán tiền lương trong doanh nghiệp của mình.

3.1 4.1 Nguyên tắc phù hợp

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

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

3.1.4.2 Nguyên tắc kịp thời

Thực tế luôn luôn tồn tại sự khác biệt giữa các chính sách thuế với các quy định trong các chuẩn mực và chế độ kế toán trong bất kỳ nền kinh tế nào trên thế giới. Các doanh nghiệp hoạt động trong nền kinh tế phải hiểu và có cách ứng xử xây dựng để hoàn thiện hệ thống chuẩn mực kế toán Việt Nam (VAS) dựa trên các chuẩn mực kế toán quốc tế (IAS) nhằm đáp ứng nhu cầu thông tin tài chính kế toán của công chúng. Chuẩn mực kế toán Việt Nam số 17- Thuế thu nhập doanh nghiệp được Bộ tài chính ban hành theo quyết định 20/2006/TT- BTC ngày 20/3/2006 hướng dẫn chi tiết chuẩn mực này là cơ sở để các doanh nghiệp hiểu và ứng xử phù hợp nhất đối với các chênh lệch phát sinh giữa số liệu quy định của các chính sách thuế hiện hành.

3.1.4.3 Nguyên tắc khả thi

Hoàn thiện trên cơ sở tôn trọng cơ chế tài chính, tôn trọng chế độ kế toán. Mỗi quốc gia đều phải có một cơ chế quản lý tổ chức. Việc tổ chức công tác kế toán ở các đơn vị kinh tế cụ thể được phép vận dụng và cải tiến chế độ không bắt buộc phải dập khuôn hoàn toàn theo chế độ. Hoàn thiện trên cơ sở phù hợp với đặc điểm của doanh nghiệp, phù hợp đặc điểm tổ chức sản xuất kinh doanh.

3.2. MỘT SỐ Ý KIẾN ĐỀ XUẤT NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TỔ CHỨC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH KIỂM TOÁN AN PHÁT

+ Về công tác kế toán:

- Để khắc phục những hạn chế và khó khăn trong công tác kế toán, công ty nên ứng dụng phần mềm máy tính trong công tác kế toán. Đó chính là việc thiết kế và sử dụng các chương trình phần mềm theo đúng nội dung, trình tự của phương pháp kế toán để thu nhận, xử lý và cung cấp các thông tin kế toán trên máy vi tính. Với sự ứng dụng này, bộ phận kế toán giảm bớt thực hiện thủ công một số khâu như: ghi sổ kế toán chi tiết, sổ kế toán tổng hợp, tổng hợp số liệu lập báo cáo tài chính..., chỉ phải thực hiện các công việc phân loại, bổ sung thông tin chi tiết vào chứng từ gốc,

nhập dữ liệu từ chứng từ vào máy, kiểm tra và phân tích số liệu trên các sổ, báo cáo kế toán... để có thể đưa ra các quyết định phù hợp.

- Đối với công nhân viên nghỉ phép hàng năm, theo chế độ quy định thì công nhân trong quá trình nghỉ phép đó vẫn được hưởng lương đầy đủ như thời gian đi làm. Tiền lương nghỉ phép phải được tính vào chi phí sản xuất một cách hợp lý vì nó có ảnh hưởng đến giá thành. Trong trường hợp doanh nghiệp không bố trí được cho nhân viên nghỉ phép đều đặn trong năm, để đảm bảo cho giá thành không bị đột biến, tiền lương nghỉ phép của công nhân được tính vào chi phí thông qua phương pháp trích trước theo kế hoạch. Cuối năm sẽ tiến hành điều chỉnh số trích trước theo kế hoạch cho phù hợp với số thực tế tiền lương nghỉ phép để phản ánh đúng số thực tế chi phí tiền lương vào chi phí sản xuất.

+ Về công tác quản lý lao động:

- Tăng cường đào tạo cán bộ quản lý và công nhân sản xuất: Là một công ty kiểm toán nên công ty đòi hỏi phải có một lực lượng kiểm toán viên năng lực cao nhằm phục vụ tốt các nhu cầu sản xuất kinh doanh. Để đạt được điều này, công ty cần giải quyết tốt các vấn đề:

❖ Thường xuyên cử những cán bộ quản lý của công ty tham gia các khóa học nâng cao trình độ nhằm đáp ứng cho nhu cầu cung cấp dịch vụ của công ty, đưa công ty ngày càng phát triển

❖ Tuyển dụng lao động có tay nghề cao.

- Công ty nên xây dựng chế độ khuyến khích vật chất và chịu trách nhiệm vật chất: Để phát huy tính tích cực, chủ động và sáng tạo của người lao động trong hoạt động sản xuất kinh doanh làm cho mọi người trong công ty luôn quan tâm đến việc tìm biện pháp nâng cao chất lượng và hiệu quả làm việc của mình. Công ty cần xây dựng chế độ khuyến khích vật chất và trách nhiệm vật chất, vì các chế độ khuyến khích vật chất này sẽ làm tăng khoản thu nhập cho người lao động.

❖ Chế độ phạt trách nhiệm vật chất: Song song với biện pháp kích thích lợi ích vật chất cũng cần phải quy định rõ chế độ chịu trách nhiệm vật chất đối với

từng tổ không hoàn thành kế hoạch, không đảm bảo chất lượng hay làm tăng giá thành

- Để công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương phát huy hết vai trò của nó và công cụ hữu hiệu của công tác quản lý. Xin đề nghị với ban giám đốc Công ty, phòng kế toán Công ty không ngừng nghiên cứu để hoàn thiện hơn nữa để quản lý tốt lao động và nâng cao hiệu quả lao động. Xin đề nghị ban giám đốc và phòng kế toán quản lý tốt các hình thức trả lương.

+ Về việc tính và phân bổ lương: Công ty phải thành lập tổ chức công đoàn và tiến hành trích kinh phí công đoàn. Do công ty có 100% vốn đầu tư nước ngoài, nên theo quyết định của Thủ tướng chính phủ số 133/2008/QĐ- TTg ngày 01 tháng 10 năm 2008 quy định công ty phải tiến hành trích KPCĐ bằng 1% tiền công, tiền lương của người lao động tham gia tổ chức công đoàn

3.3. ĐIỀU KIỆN THỰC HIỆN CÁC GIẢI PHÁP

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

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

+ Doanh nghiệp: Để đạt được trình độ như mong muốn, nhân viên kế toán

tiền lương phải nhận được sự hỗ trợ từ phía công ty. Muốn vậy, Công ty phải nhận thức được tầm quan trọng của việc hạch toán và chi trả lương, trả thưởng một cách đúng đắn không những giúp đảm bảo đời sống người lao động mà còn thúc đẩy tăng năng suất lao động, khuyến khích sáng tạo trong sản xuất từ đó hạ được giá thành sản phẩm. Vì vậy, Công ty sẽ phải lựa chọn nhân viên có trình độ chuyên môn trong việc kế toán tiền lương, đồng thời tạo điều kiện để nhân viên của Công ty có thể nâng cao trình độ thông qua các khoá tập huấn của Bộ tài chính, cử họ đi học các khoá học ngắn hạn hoặc dài hạn.

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

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

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

Tóm lại: Việc hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương là rất quan trọng không chỉ đối với các doanh nghiệp mà còn với sự phát triển chung của đất nước. Vì vậy, cần phải có sự kết hợp chặt chẽ giữa cá nhân (nhân viên kế toán), doanh nghiệp và Nhà nước

KẾT LUẬN

Trong nền kinh tế thị trường, nhu cầu về lao động đang là một vấn đề đáng quan tâm. Nhân lực trở thành một tài sản quý giá nhất, là yếu tố quyết định của Công ty. Nó được coi là nguồn tài sản vô hình giữ vị trí đặc biệt trong cơ cấu tổ chức của Công ty. Đặc biệt với loại hình kinh doanh như của Công ty TNHH An Phát nguồn nhân lực là đặc biệt quan trọng. Bên cạnh đó Công ty phải có chế độ kế toán tiền lương sao cho hợp lý, thoả mãn sức lao động mà nhân viên bỏ ra. Như vậy mới giữ được những lực lượng lao động giỏi, và khuyến khích người lao động.

Trong thời gian thực tập tại Công ty em đã vận dụng những kiến thức được học tập ở trường để nghiên cứu về công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương làm cơ sở cho đề tài khoá luận của mình. Qua đó em đã mạnh dạn đề xuất một số ý kiến với mục đích nâng cao hiệu quả công tác kế toán tiền lương tại Công ty.

Tuy khoá luận đã hoàn thành nhưng vấn đề nghiên cứu về tiền lương và các khoản trích theo lương hiện nay vẫn còn là một vấn đề phức tạp. Mong rằng trong thời gian gần đây, Công ty sẽ khắc phục những hạn chế trên để đưa Công ty phát triển hơn nữa.

Một lần nữa em xin chân thành cảm ơn ban lãnh đạo Công ty TNHH An Phát, đặc biệt là các anh chị phòng kế toán đã tạo điều kiện hướng dẫn em trong quá trình thực tập.

Em xin chân thành cảm ơn cô giáo hướng dẫn – **Thạc sĩ Ngô Thị Thanh Huyền** đã tận tình giúp đỡ em trong suốt quá trình làm đề tài khoá luận tốt nghiệp. Do năng lực và kiến thức có hạn nên bài viết của em chắc chắn sẽ còn nhiều thiếu sót, kính mong thầy cô và các bạn xem xét góp ý để bài viết của em được hoàn thiện hơn.

Em xin chân thành cảm ơn!

MỤC LỤC

LỜI MỞ ĐẦU

CHƯƠNG I: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CHUNG VỀ TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP

1.1 NHỮNG VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ TIỀN LƯƠNG

1.1.1 Một số khái niệm

1.1.1.1 Tiền lương

1.1.1.2. Khái niệm tiền lương danh nghĩa và tiền lương thực tế

1.1.1.3. Khái niệm tiền lương tối thiểu

1.1.1.4 Khái niệm về các khoản trích theo lương

1.1.2. Một số vấn đề liên quan đến thanh toán lương

1.1. 2. 1 Các hình thức trả lương

1.1.2.2 Hình thức thanh toán cho người lao động

1.1.2.3 Các nguyên tắc trả lương

1.1.3 Vị trí, ý nghĩa, bản chất của tiền lương và các khoản trích theo lương

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

1.2. TỔ CHỨC KẾ TOÁN CHI TIẾT TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP

1.2. 1 Tính lương và trợ cấp BHXH phải trả

1.2.2. Tổ chức vận dụng chứng từ trong kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp

1.2.3 Tổ chức vận dụng tài khoản kế toán trong quản lý tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp

1.2.4 Vận dụng hình thức kế toán trong kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp

1.2. 5 Tổ chức hệ thống báo cáo kế toán

1.2. 6. Phương pháp hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương

CHƯƠNG II: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH KIỂM TOÁN AN PHÁT

2.1 MỘT SỐ NÉT KHÁI QUÁT VỀ CÔNG TY TNHH KIỂM TOÁN AN PHÁT

2.1.1 Quá trình hình thành và phát triển của Công ty TNHH kiểm toán An Phát

2.1.2 Chức năng, mục đích và nhiệm vụ của công ty

2.1.2.1. Mục đích, chức năng của doanh nghiệp

2.1.2.2 Mục tiêu kinh doanh

2.1.2.3 Nguyên tắc hoạt động

2.1.2.4 Mục tiêu hoạt động

2.1.3. Những thuận lợi và khó khăn mà công ty gặp phải trong quá trình hoạt động.

2.1.4. Ngành nghề kinh doanh của công ty

2.1.5.1 Đặc điểm lao động

2.1.5.2 Cơ cấu lao động của công ty

2.2 ĐẶC ĐIỂM VÀ HÌNH THỨC BỘ MÁY QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG SẢN XUẤT KINH DOANH CỦA CÔNG TY

2.3. KẾ TOÁN VỀ LAO ĐỘNG, TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

CHƯƠNG III: MỘT SỐ Ý KIẾN NHẪM HOÀN THIỆN CÁC HÌNH THỨC TRẢ LƯƠNG TẠI CÔNG TY

3. 1 NHẬN XÉT CHUNG VỀ CÔNG TÁC TỔ CHỨC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG Ở CÔNG TY TNHH KIỂM TOÁN AN PHÁT

3. 1. 1 Nhận xét chung về công tác kế toán của Công ty

3. 1. 2 Nhận xét về công tác tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty

3.1.3 Sự cần thiết và yêu cầu hoàn thiện hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty TNHH An Phát

3.1.4 Nguyên tắc hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

3.1 4.1 Nguyên tắc phù hợp

3.1.4.2 Nguyên tắc kịp thời

3.1.4.3 Nguyên tắc khả thi

3.2. MỘT SỐ Ý KIẾN ĐỀ XUẤT NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TỔ CHỨC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH KIỂM TOÁN AN PHÁT

3.3. ĐIỀU KIỆN THỰC HIỆN CÁC GIẢI PHÁP

KẾT LUẬN