

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

-----



ISO 9001 : 2008

**KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP**

**NGÀNH: KẾ TOÁN KIỂM TOÁN**

**Sinh viên : VŨ THỊ HẰNG**

**Giảng viên hướng dẫn: CN.GVC BÙI THỊ CHUNG**

**HẢI PHÒNG - 2012**

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

-----

**TÊN ĐỀ TÀI KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP**

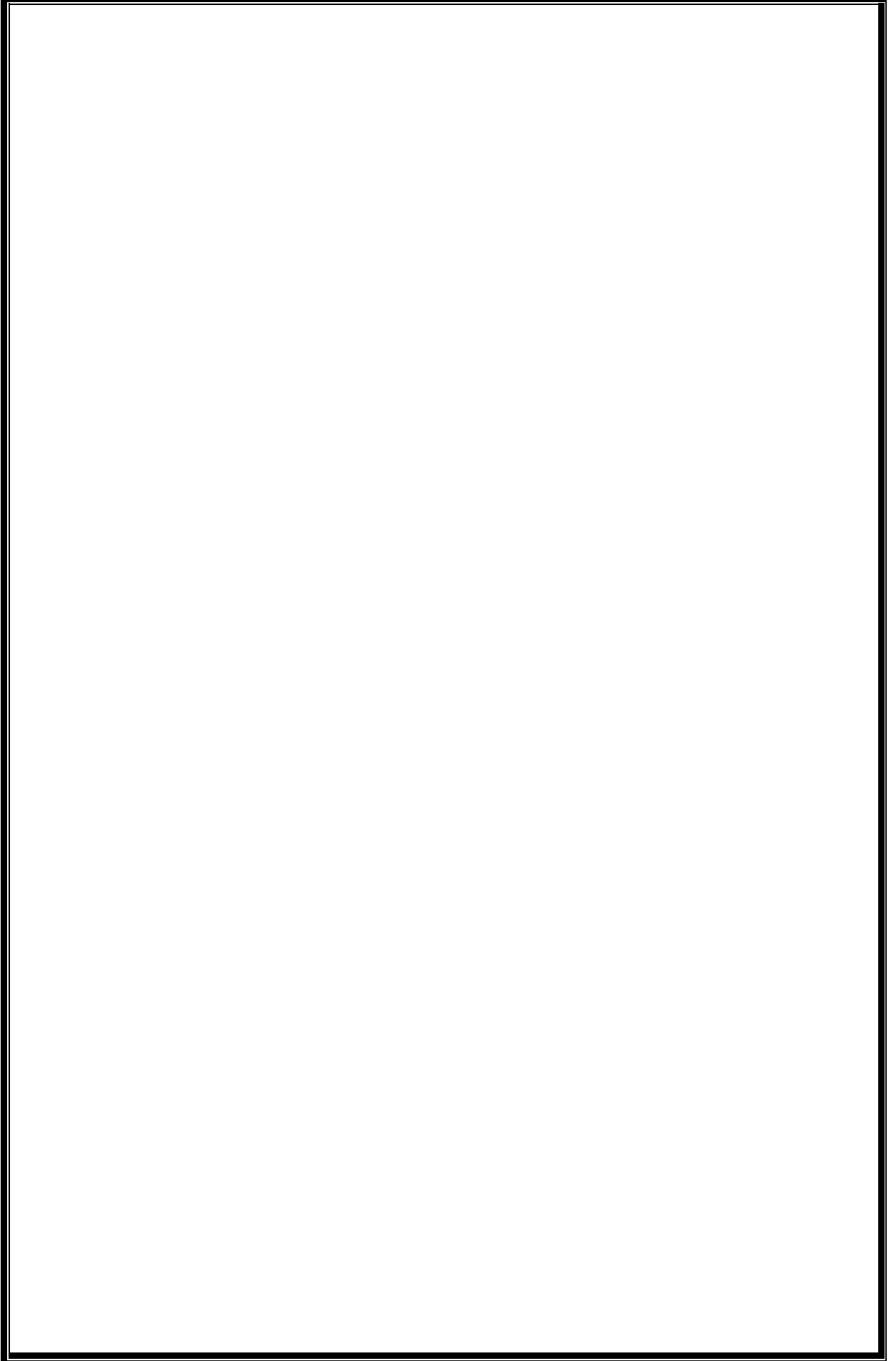
**KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC HỆ CHÍNH QUY**

**NGÀNH: KẾ TOÁN KIỂM TOÁN**

**Sinh viên : VŨ THỊ HẰNG**

**Giảng viên hướng dẫn: CN.GVC BÙI THỊ CHUNG**

**HẢI PHÒNG - 2012**



**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO**

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC DÂN LẬP HẢI PHÒNG**

-----

## **NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP**

Sinh viên: .....VŨ THỊ HẰNG .....Mã SV:....120214.....

Lớp: .....QT 1204K.....Ngành:.....KẾ TOÁN KIỂM TOÁN.....

Tên đề tài: ...HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ  
CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY  
DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG.....

## **NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI**

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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. Địa điểm thực tập tốt nghiệp.

Công ty Cổ phần xây dựng số 8 Hải Phòng .....

.....

.....

**CÁN BỘ HƯỚNG DẪN ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP**

**Người hướng dẫn thứ nhất:**

Họ và tên:.....

Học hàm, học vị:.....

Cơ quan công tác:.....

Nội dung hướng dẫn:.....

**Người hướng dẫn thứ hai:**

Họ và tên:.....

Học hàm, học vị:.....

Cơ quan công tác:.....

Nội dung hướng dẫn:.....

Đề tài tốt nghiệp được giao ngày 02 tháng 04 năm 2012

Yêu cầu phải hoàn thành xong trước ngày 07 tháng 07 năm 2012

Đã nhận nhiệm vụ ĐTTN

Đã giao nhiệm vụ ĐTTN

*Sinh viên*

*Người hướng dẫn*

*Hải Phòng, ngày ..... tháng.....năm 2012*

**Hiệu trưởng**

**GS.TS. NGUYỄN Trần Hữu Nghị**



---

**PHÂN NHẬN XÉT CỦA CÁN BỘ HƯỚNG DẪN**

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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

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

.....

.....  
.....

*Hải Phòng, ngày ... tháng ... năm 2012*

**Cán bộ hướng dẫn**

*(Ký và ghi rõ họ tên)*

**MỤC LỤC**

<u>LỜI MỞ ĐẦU</u> .....	1
<u>PHẦN I: LÝ LUẬN CHUNG VỀ HẠCH TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP</u> .....	3
<u>I. ĐẶC ĐIỂM, VAI TRÒ, VỊ TRÍ CỦA TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP</u> .....	3
<u>1.1. Khái niệm, bản chất, đặc điểm và chức năng của tiền lương.</u> .....	3
<u>1.1.1 Khái niệm:</u> .....	3
<u>1.1.2. Bản chất :</u> .....	3
<u>1.1.3. Đặc điểm của tiền lương</u> .....	4
<u>1.1.4. Chức năng:</u> .....	4
<u>1.2. Vai trò và ý nghĩa của tiền lương.</u> .....	5
<u>1.2.1 Vai trò của tiền lương</u> .....	5
<u>1.2.2. Ý nghĩa của tiền lương</u> .....	5
<u>1.2.3. Các nhân tố ảnh hưởng tới tiền lương</u> .....	5
<u>II. CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG:</u> .....	6
<u>1.2.1. Chế độ tiền lương cấp bậc:</u> .....	6
<u>1.2.1. Chế độ lương theo chức vụ :</u> .....	7
<u>III. CÁC HÌNH THỨC TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP.</u> .....	8
<u>1.3.1. Hình thức tiền lương theo thời gian:</u> .....	8
<u>1.3.2. Hình thức tiền lương theo sản phẩm :</u> .....	11
<u>2.2.1. Theo sản phẩm trực tiếp.</u> .....	11
<u>2.2.2. Theo sản phẩm gián tiếp.</u> .....	12
<u>2.2.3. Tiền lương tính theo sản phẩm có thưởng.</u> .....	13
<u>2.2.4. Tiền lương theo sản phẩm lũy tiến.</u> .....	13
<u>2.2.5. Tiền lương khoán theo khối lượng công việc hay từng công việc.</u> .....	13
<u>2.3. Hình thức tiền lương hỗn hợp</u> .....	15
<u>2.4. Các hình thức đãi ngộ khác ngoài lương.</u> .....	16
<u>IV. QUỸ TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP.</u> .....	16

<u>V.CÁC KHOẢN TRÍCH BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN TRONG CÁC DOANH NGHIỆP.</u>	17
<u>5.1. Quỹ Bảo hiểm xã hội (BHXH):</u>	18
<u>5.2. Quỹ Bảo hiểm y tế (BHYT).</u>	19
<u>5.3.Kinh phí công đoàn (KPCĐ).</u>	19
<u>5.4.Bảo hiểm thất nghiệp(BHTN).</u>	20
<u>6.1. Chế độ thưởng:</u>	20
<u>6.2. Chế độ phụ cấp:</u>	21
<u>6.3.Thuế thu nhập cá nhân (TNCN)</u>	21
<u>6.3.1.Khái niệm:</u>	21
<u>6.3.2.Vai trò :</u>	21
<u>6.3.3.Đối tượng nộp thuế:</u>	22
<u>6.3.4.Thu nhập chịu thuế từ tiền lương, tiền công, bao gồm:</u>	22
<u>VII.HẠCH TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG.</u>	24
<u>7.1.Nhiệm vụ của kế toán tiền lương:</u>	24
<u>7.2.Hạch toán chi tiết tiền lương và các khoản trích theo lương tại các doanh nghiệp</u>	25
<u>7.2.1.Hạch toán số lượng lao động:</u>	25
<u>7.2.2. Hạch toán thời gian lao động</u>	25
<u>7.2.3. Hạch toán kết quả lao động</u>	26
<u>7.2.4. Hạch toán thanh toán lương với người lao động</u>	27
<u>7.3. Hạch toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương tại các doanh nghiệp.</u>	29
<u>7.3.1. Chứng từ, sổ sách :</u>	29
<u>7.3.2.Tài khoản sử dụng:</u>	29
<u>VII. HÌNH THỨC SỔ KẾ TOÁN.</u>	35
<u>PHẦN II : THỰC TRẠNG CÔNG TÁC HẠCH TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG THÁNG 11 NĂM 2011</u>	41

<u>2.1. ĐẶC ĐIỂM CHUNG VỀ CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG.</u> .....	41
<u>2.1.1. QUÁ TRÌNH HÌNH THÀNH VÀ PHÁT TRIỂN CỦA CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG.</u> .....	41
<u>2.1.2. CHỨC NĂNG, NHIỆM VỤ CỦA HOẠT ĐỘNG SẢN XUẤT KINH DOANH TẠI CÔNG TY</u> .....	42
<u>2.1.3. NHỮNG THUẬN LỢI, KHÓ KHĂN VÀ THÀNH TÍCH ĐẠT ĐƯỢC CỦA CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG.</u> .....	43
<u>2.1.4. ĐẶC ĐIỂM SẢN PHẨM, QUY TRÌNH SẢN XUẤT, QUY TRÌNH CÔNG NGHỆ.</u> .....	46
<u>2.1.5 CƠ CẤU TỔ CHỨC BỘ MÁY QUẢN LÝ CÔNG TY.</u> .....	51
<u>2.1.6. TỔ CHỨC BỘ MÁY KẾ TOÁN TẠI CÔNG TY</u> .....	53
<u>2.1.7 TỔ CHỨC CÔNG TÁC KẾ TOÁN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG THÁNG 11 NĂM 2011</u> .....	55
<u>2.2. TỔ CHỨC CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN SỐ 8 HẢI PHÒNG THÁNG 11 NĂM 2011.</u> .....	57
<u>2.2.1. Chứng từ, sổ sách, tài khoản sử dụng:</u> .....	57
<u>2.2.2. Quy trình hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương :</u> .....	58
<u>2.2.3. Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương:</u> .....	59
<u>2.2.3.1. Hạch toán lao động.</u> .....	61
<u>2.2.3.2. Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng tháng 11 năm 2011</u> .....	61
<u>PHẦN III: MỘT SỐ BIỆN PHÁP NHẪM HOÀN THIÊN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG.</u> .....	104
<u>3.1. Nhận xét chung về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng.</u> .....	104
<u>3.2. Ý nghĩa của việc hoàn thiện kế toán tiền lương.</u> .....	109

---

<u>3.3. Một số biện pháp nhằm hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng.....</u>	109
<u>3.3.1. Hoàn thiện chứng từ kế toán: .....</u>	109
<u>3.3.2. Hoàn thiện hình thức tính lương theo thời gian.....</u>	110
<u>3.3.3. Về vấn đề công nghệ, nhân lực: .....</u>	110
<u>3.3.4. Hoàn thiện chế độ thưởng, phạt cho người lao động .....</u>	111
<u>3.3.5. Hoàn thiện hình thức thanh toán lương hàng tháng cho công nhân viên ...</u>	113
<u>3.3.6. Hoàn thiện hình thức sổ sách kế toán sử dụng tại công ty.....</u>	114
<u>3.4. Điều kiện thực hiện các biện pháp .....</u>	114
<u>KẾT LUẬN .....</u>	116
<u>TÀI LIỆU THAM KHẢO.....</u>	117

## LỜI MỞ ĐẦU

Một doanh nghiệp, một xã hội được coi là phát triển khi lao động có năng suất, có chất lượng, và đạt hiệu quả cao. Như vậy, nhìn từ góc độ "Những vấn đề cơ bản trong sản xuất" thì lao động là một trong những yếu tố quan trọng trong quá trình sản xuất kinh doanh. Nhất là trong tình hình hiện nay nền kinh tế đang phát triển, đang chuyển sang nền kinh tế tri thức thì lao động có trí tuệ, có kiến thức, có kỹ thuật cao sẽ trở thành nhân tố hàng đầu trong việc tạo ra năng suất cũng như chất lượng lao động. Trong quá trình lao động người lao động đã hao tổn một lượng sức lao động nhất định, do đó muốn quá trình sản xuất kinh doanh diễn ra liên tục thì người lao động phải được tái sản xuất sức lao động. Trên cơ sở tính toán giữa sức lao động mà người lao động bỏ ra với lượng sản phẩm tạo ra cũng như doanh thu thu về từ lượng những sản phẩm đó, doanh nghiệp trích ra một phần để trả cho người lao động đó chính là tiền công của người lao động (tiền lương).

Tiền lương mà doanh nghiệp trả cho người lao động được dùng để bù đắp sức lao động mà người lao động đã bỏ ra. Xét về mối quan hệ thì lao động và tiền lương có quan hệ mật thiết và tác động qua lại với nhau.

Như vậy, trong các chiến lược kinh doanh của doanh nghiệp, yếu tố con người luôn đặt ở vị trí hàng đầu. Người lao động chỉ phát huy hết khả năng của mình khi sức lao động mà họ bỏ ra được đền bù xứng đáng dưới dạng tiền lương. Gắn với tiền lương là các khoản trích theo lương gồm Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, kinh phí Công đoàn. Đây là các quỹ xã hội thể hiện sự quan tâm của toàn xã hội đến từng người lao động.

Có thể nói rằng, tiền lương và các khoản trích theo lương là một trong những vấn đề được cả doanh nghiệp và người lao động quan tâm. Vì vậy việc hạch toán, phân bổ chính xác tiền lương cùng các khoản trích theo lương vào giá thành sản phẩm sẽ một phần giúp cho doanh nghiệp có sức cạnh tranh trên thị trường nhờ giá cả hợp lý. Qua đó cũng cho người lao động thấy được quyền và nghĩa vụ của mình trong việc tăng năng suất lao động, từ đó thúc đẩy việc nâng cao chất lượng lao động của doanh nghiệp. Mặt khác việc tính đúng, tính đủ và thanh toán kịp thời

tiền lương cho người lao động cũng là động lực thúc đẩy họ hăng say sản xuất và yên tâm tin tưởng vào sự phát triển của doanh nghiệp.

Nhận thức được tầm quan trọng của tiền lương và các khoản trích theo lương em đã chọn đề tài: "*Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng*" để làm chuyên đề báo cáo thực tập, dưới sự chỉ dẫn tận tình của giáo viên hướng dẫn thực tập cô Bùi Thị Chung.

Chuyên đề báo cáo của em gồm có 3 phần:

***Phần I: Lý luận chung về hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp.***

***- Phần II: Thực trạng công tác hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng tháng 11 năm 2011***

***- Phần III: Các giải pháp để hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng.***

Do trình độ và thời gian có hạn nên trong báo cáo này không thể tránh khỏi những sai sót và hạn chế, vì vậy em mong được sự góp ý của thầy cô và các bạn.

Em xin chân thành cảm ơn !



# **PHẦN I: LÝ LUẬN CHUNG VỀ HẠCH TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP**

## **I. ĐẶC ĐIỂM, VAI TRÒ, VỊ TRÍ CỦA TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP**

### ***1.1. Khái niệm, bản chất, đặc điểm và chức năng của tiền lương.***

#### ***1.1.1 Khái niệm:***

Lao động là một hoạt động chân tay và trí óc của con người nhằm biến đổi tác động một cách tự nhiên thành những vật phẩm đáp ứng cho nhu cầu sinh hoạt của con người. Trong mọi chế độ xã hội, việc sáng tạo ra của cải vật chất đều gắn liền với lao động. Do vậy lao động là cần thiết cho sự tồn tại và phát triển của xã hội loài người, là yếu tố cơ bản nhất, quyết định nhất trong quá trình sản xuất. Sản xuất dù dưới hình thức nào thì người lao động, tư liệu sản xuất và đối tượng lao động đều là những nhân tố không thể thiếu để đảm bảo tiến hành liên tục quá trình tái sản xuất xã hội nói chung và quá trình sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp nói riêng thì một vấn đề thiết yếu là phải tái sản xuất sức lao động. Vì vậy, khi họ tham gia lao động sản xuất ở các doanh nghiệp thì đòi hỏi các doanh nghiệp phải trả thù lao cho họ. Trong nền kinh tế thị trường thì việc trả thù lao cho người lao động được biểu hiện bằng thước đo giá trị và được gọi là tiền lương.

Như vậy tiền lương là biểu hiện bằng tiền của hao phí lao động sống cần thiết mà doanh nghiệp trả cho người lao động theo thời gian, theo khối lượng công việc mà người lao động đã cống hiến cho doanh nghiệp.

#### ***1.1.2. Bản chất :***

Tiền lương chính là biểu hiện bằng tiền của giá cả sức lao động, do đó tiền lương là một phạm trù kinh tế gắn liền với lao động, tiền tệ và nền sản xuất hàng hoá. Mặt khác trong điều kiện tồn tại nền sản xuất hàng hoá và tiền tệ, tiền lương là một yếu tố chi phí sản xuất, kinh doanh cấu thành nên giá thành của sản phẩm, lao vụ, dịch vụ. Ngoài ra tiền lương còn là đòn bẩy kinh tế quan trọng để nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh, tăng năng suất lao động, có tác dụng động viên khuyến khích tinh thần hăng hái lao động, kích thích và tạo mối quan tâm của

người lao động đến kết quả công việc của họ. Nói cách khác, tiền lương chính là một nhân tố thúc đẩy năng suất lao động.

### **1.1.3. Đặc điểm của tiền lương**

- Tiền lương là yếu tố đầu vào của quá trình sản xuất kinh doanh, là vốn ứng trước và đây là một khoản chi phí trong giá thành sản phẩm.

- Trong quá trình lao động sức lao động của con người bị hao mòn dần cùng với quá trình tạo ra sản phẩm. Muốn duy trì và nâng cao khả năng làm việc của con người thì cần phải tái sản xuất sức lao động. Do đó tiền lương là một trong những tiền đề vật chất có khả năng tái tạo sức lao động trên cơ sở bù lại sức lao động đã hao phí, bù lại thông qua sự thoả mãn các nhu cầu tiêu dùng của người lao động.

- Đối với các nhà quản lý thì tiền lương là một trong những công cụ để quản lý doanh nghiệp. Thông qua việc trả lương cho người lao động, người sử dụng lao động có thể tiến hành kiểm tra, theo dõi, giám sát người lao động làm việc theo kế hoạch tổ chức của mình để đảm bảo tiền lương bỏ ra phải đem lại kết quả và hiệu quả cao. Như vậy người sử dụng sức lao động quản lý một cách chặt chẽ về số lượng và chất lượng lao động của mình để trả công xứng đáng.

### **1.1.4. Chức năng:**

Ý nghĩa của tiền lương đối với người lao động, đối với doanh nghiệp sẽ vô cùng to lớn nếu đảm bảo đầy đủ các chức năng sau:

- Chức năng thước đo giá trị: là cơ sở để điều chỉnh giá cả cho phù hợp mỗi khi giá cả (bao gồm cả sức lao động) biến động;

- Chức năng tái sản xuất sức lao động: nhằm duy trì năng lực làm việc lâu dài, có hiệu quả trên cơ sở tiền lương bảo đảm bù đắp được sức lao động đã hao phí cho người lao động;

- Chức năng kích thích lao động: bảo đảm khi người lao động làm việc có hiệu quả thì được nâng lương và ngược lại;

- Chức năng tích lũy: đảm bảo có dự phòng cho cuộc sống lâu dài khi người lao động hết khả năng lao động hoặc gặp bất trắc rủi ro;

## **1.2. Vai trò và ý nghĩa của tiền lương.**

### **1.2.1 Vai trò của tiền lương**

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

Trong bất cứ doanh nghiệp nào cũng cần sử dụng một lực lượng lao động nhất định tùy theo quy mô, yêu cầu sản xuất cụ thể. Chi phí về tiền lương là một trong các yếu tố chi phí cơ bản cấu thành nên giá trị sản phẩm do doanh nghiệp sản xuất ra. Vì vậy, sử dụng hợp lý lao động cũng chính là tiết kiệm chi phí về lao động sống (lương), do đó góp phần hạ thấp giá thành sản phẩm, tăng doanh lợi cho doanh nghiệp và là điều kiện để cải thiện, nâng cao đời sống vật chất tinh thần cho công nhân viên, cho người lao động trong doanh nghiệp.

Tiền lương không phải là vấn đề chi phí trong nội bộ từng doanh nghiệp thu nhập đối với người lao động mà còn là một vấn đề kinh tế - chính trị - xã hội mà Chính phủ của mỗi quốc gia cần phải quan tâm.

### **1.2.2. Ý nghĩa của tiền lương**

Tiền lương là khoản thu nhập đối với mỗi người lao động và nó có ý nghĩa hết sức quan trọng, ngoài đảm bảo tái sản xuất sức lao động, tiền lương còn giúp người lao động yêu nghề, tận tâm với công việc, hăng hái tham gia sản xuất. Tất cả mọi chi tiêu trong gia đình cũng như ngoài xã hội đều xuất phát từ tiền lương từ chính sức lao động của họ bỏ ra. Vì vậy tiền lương là khoản thu nhập không thể thiếu đối với người lao động.

### **1.2.3. Các nhân tố ảnh hưởng tới tiền lương**

Tất cả mọi lao động đều muốn mình có mức thu nhập từ tiền lương ổn định và khá nhưng thực tế có rất nhiều nhân tố chủ quan cũng như khách quan ảnh hưởng trực tiếp đến tiền lương của họ, như một số nhân tố sau:

- Do còn hạn chế về trình độ cũng như năng lực;
- Tuổi tác và giới tính không phù hợp với công việc;

- Làm việc trong điều kiện thiếu trang thiết bị;
- Vật tư, vật liệu bị thiếu, hoặc kém phẩm chất;
- Sức khỏe của người lao động không được bảo đảm;
- Làm việc trong điều kiện địa hình và thời tiết không thuận lợi;

Trong thời đại khoa học và công nghệ phát triển nhanh chóng từng ngày, nếu không tự trau dồi kiến thức và học hỏi những kiến thức mới để theo kịp những công nghệ mới, thì chất lượng cũng như số lượng sản phẩm không được đảm bảo từ đó sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến thu nhập của người lao động. Vấn đề tuổi tác và giới tính cũng được các doanh nghiệp rất quan tâm nhất là đối với các doanh nghiệp sử dụng lao động làm việc chủ yếu bằng chân tay như trong các hầm mỏ, công trường xây dựng, sản xuất vật liệu xây dựng....Ngoài vấn đề trên sức khỏe của người lao động đóng vai trò then chốt trong mọi hoạt động sản xuất, nếu nó không được đảm bảo thì thu nhập của người lao động không được đảm bảo. Ngoài các nhân tố trên thì vật tư, trang thiết bị, điều kiện địa hình và thời tiết cũng ảnh hưởng lớn tới thu nhập của người lao động. VD : Người lao động được giao khoán khối lượng đổ bê tông nhưng do thiếu đá hoặc cát, trong khi thi công máy trộn bê tông hỏng và phải đưa bê tông lên cao trong điều kiện thời tiết xấu. Tập hợp các yếu tố đó sẽ làm cho thời gian làm khoán kéo dài, vì vậy ngày công không đạt.

## **II. CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG:**

Là vận dụng chế độ tiền lương thích hợp nhằm quán triệt nguyên tắc phân phối theo lao động, kết hợp chặt chẽ lợi ích chung của xã hội với lợi ích của doanh nghiệp với người lao động.

### **1.2.1. Chế độ tiền lương cấp bậc:**

- Tiền lương cấp bậc được xây dựng dựa trên số lượng, chất lượng lao động nhằm mục đích xác định chất lượng lao động, so sánh chất lượng lao động khác nhau trong các ngành nghề khác nhau và trong từng ngành nghề. Đồng thời có thể so sánh điều kiện làm việc nặng nhọc, có hại cho sức khỏe so với điều kiện lao động bình thường. Chế độ tiền lương cấp bậc có tác dụng tích cực trong việc điều chỉnh tiền lương giữa các ngành nghề một cách hợp lý, giảm bớt được tính chất bình quân.

- Chế độ tiền lương do Nhà nước ban hành, doanh nghiệp dựa vào đó để vận dụng vào thực tế đặc điểm sản xuất kinh doanh của đơn vị mình.

- Chế độ tiền lương cấp bậc bao gồm 3 yếu tố có quan hệ chặt chẽ với nhau:

+ Thang lương là bảng xác định quan hệ tỉ lệ về tiền lương giữa các công nhân cùng nghề hoặc nhóm nghề giống nhau theo cấp bậc của họ. Mỗi thang lương gồm một số các bậc lương và các hệ số phù hợp với bậc lương đó.

+ Mức lương là số lượng tiền tệ để trả cho công nhân viên trong một đơn vị thời gian (giờ, ngày, tháng) phù hợp với các bậc trong thang lương. Chỉ lương bậc 1 được quy định rõ còn các lương bậc cao thì được tính bằng cách lấy mức lương bậc 1 nhân với hệ số lương bậc phải tìm. Mức lương bậc 1 phải lớn hơn hoặc bằng mức lương tối thiểu. Trước năm 2011 mức lương tối thiểu chung là 830.000 đồng. (Mức 2.000.000 đồng/tháng áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn thuộc vùng I. Mức 1.780.000 đồng/tháng: vùng II. Mức 1.550.000 đồng/tháng: vùng III. Mức 1.400.000 đồng/tháng: vùng IV). Nhưng đến năm 2012, mức lương tối thiểu chung tăng thêm 26,5% tương đương với mức 1.050.000 đồng (2.530.000 đồng/tháng : vùng 1; 2.252.000 đồng/tháng: vùng 2; 1.960.750 đồng/ tháng : vùng 3; 1.771.000 đồng / tháng: vùng 4)

+ Tiêu chuẩn bậc kỹ thuật: được quy định bằng văn bản về mức độ phức tạp của công việc và yêu cầu hành nghề của công nhân ở bậc nào đó phải hiểu biết những gì về mặt kỹ thuật và phải làm những gì về mặt thực hành. Tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật là căn cứ xác định trình độ tay nghề của người lao động.

- Chế độ tiền lương cấp bậc chỉ áp dụng với người lao động tạo ra sản phẩm trực tiếp. Còn đối với những lao động gián tiếp tạo ra sản phẩm như cán bộ quản lý, nhân viên văn phòng... thì áp dụng chế độ lương theo chức vụ.

### **1.2.1. Chế độ lương theo chức vụ :**

- Chế độ này được áp dụng thông qua bảng lương Nhà nước ban hành. Bảng lương này bao gồm nhiều nhóm chức vụ khác nhau và các quy định trả lương cho từng nhóm.

- Mức lương được xác định bằng cách lấy mức lương bậc 1 nhân với hệ số phức tạp của lao động và hệ số điều kiện lao động của bậc đó so với bậc 1.

- Việc tính lương của lao động phụ thuộc vào kết quả sản xuất kinh doanh. Bản thân Nhà nước chỉ không chế mức lương tối thiểu, chứ không không chế mức lương tối đa mà Nhà nước điều tiết bằng thuế thu nhập cá nhân.

### **III. CÁC HÌNH THỨC TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP.**

Hiện nay ở nước ta, việc tính trả lương cho người lao động trong các doanh nghiệp được tiến hành theo hai hình thức chủ yếu:

- + Hình thức tiền lương theo thời gian ;
- + Hình thức tiền lương theo sản phẩm;
- + Hình thức trả lương khoán.

#### **1.3.1. Hình thức tiền lương theo thời gian:**

Hình thức tiền lương theo thời gian là hình thức tiền lương tính theo thời gian làm việc thực tế, theo ngành nghề và trình độ thành thạo công việc, cấp bậc kỹ thuật của người lao động.

Hình thức này thường được áp dụng cho lao động làm công tác văn phòng như phòng kế hoạch, phòng kỹ thuật, phòng tài chính, phòng kế toán .... Trả lương theo thời gian là hình thức trả lương cho người lao động căn cứ vào thời gian làm việc thực tế. Tiền lương thời gian có thể thực hiện tính theo tháng / ngày/ giờ làm việc của người lao động, tùy thuộc theo yêu cầu và trình độ quản lý thời gian làm việc của doanh nghiệp.

Theo yêu cầu và khả năng quản lý, thời gian lao động của doanh nghiệp, việc tính trả lương thời gian cần tiến hành theo thời gian giản đơn hay tiền lương thời gian có thưởng.

#### **❖ Hình thức tiền lương thời gian giản đơn:**

Tiền lương thời gian giản đơn: là hình thức tiền lương thời gian với đơn giá tiền lương thời gian cố định.

Tiền lương được tính như sau:

$$L_{tt} = L_{CB} \times T$$

Trong đó:  $L_{tt}$ : Tiền lương thực tế người lao động nhận được.

**L<sub>CB</sub>** : Tiền lương cấp bậc tính theo thời gian.

**T** : Thời gian làm việc.

Tiền lương thời gian bao gồm:

+Tiền lương tháng : Là tiền lương trả theo thang bậc lương quy định gồm tiền lương cấp bậc và các khoản phụ cấp(nếu có).Hình thức này có nhược điểm là không tính được số ngày làm việc trong tháng thực tế. Tiền lương tháng thường được áp dụng cho nhân viên làm công tác hành chính, quản lý, thuộc các ngành hoạt động không có tính chất sản xuất.

$$M_i = M_n \times (H_i + H_p)$$

**M<sub>n</sub>** : Mức lương tối thiểu.

**H<sub>i</sub>** : Hệ số cấp bậc lương bậc i.

**H<sub>p</sub>** : Hệ số phụ cấp.

-Tiền lương tuần: Là tiền lương trả cho một tuần làm việc được xác định:

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

- Tiền lương ngày: Là tiền lương trả cho một ngày làm việc.Lương ngày thường được áp dụng cho mọi người lao động trong những ngày học tập, làm nghĩa vụ khác và làm căn cứ để tính trợ cấp bảo hiểm xã hội, và được xác định:

**Lương ngày = Lương tháng: số ngày làm việc theo chế độ trong tháng**

Hình thức này có ưu điểm là thể hiện được trình độ và điều kiện làm việc của người lao động. Nhược điểm là chưa gắn tiền lương với sức lao động của từng người nên không động viên tận dụng thời gian lao động để nâng cao năng suất lao động.

-Tiền lương giờ: Là tiền lương trả cho một giờ làm việc thường áp dụng cho lao động trực tiếp không hưởng theo lương sản phẩm và được quy định:

**Lương giờ = Lương ngày: số giờ quy định trong ngày của Luật lao động.**

*Ưu điểm:* tận dụng được thời gian lao động nhưng nhược điểm là không gắn tiền lương với kết quả lao động và theo dõi phức tạp.

- Lương công nhật: là hình thức trả lương theo ngày làm việc và mức lương ngày trả cho người lao động tạm thời chưa có bậc lương.Áp dụng cho những lao

động tạm thời tuyển dụng. Mức lương này do người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận.

- Tiền lương làm thêm giờ:

+ Trường hợp làm thêm ban ngày:

$$\text{Tiền lương làm thêm ban ngày} = \text{Tiền lương giờ} \times \begin{matrix} 150\% \text{ hoặc } 200\% \\ \text{hoặc } 300\% \end{matrix} \times \text{Số giờ làm thêm ban ngày}$$

Trong đó: Mức 150% áp dụng với giờ làm thêm vào ngày thường.

Mức 200% áp dụng với giờ làm thêm vào ngày nghỉ hàng tuần.

Mức 300% áp dụng với giờ làm thêm vào ngày lễ hoặc ngày nghỉ bù (trong đó mức 300% này đã bao gồm cả tiền lương trả cho thời gian nghỉ được hưởng nguyên lương).

+ Trường hợp làm thêm vào ban ngày, nếu được bố trí nghỉ bù những giờ làm thêm thì được hưởng tiền lương làm thêm giờ vào ban ngày như sau:

$$\text{Tiền lương làm thêm ban ngày (được bố trí nghỉ bù)} = \text{Tiền lương giờ} \times \begin{matrix} 50\% \text{ hoặc } 100\% \\ \text{hoặc } 200\% \end{matrix} \times \text{Số giờ làm thêm thực tế}$$

Trong đó: Mức 50% áp dụng với giờ làm thêm vào ngày thường.

Mức 100% áp dụng với giờ làm thêm vào ngày nghỉ hàng tuần.

Mức 200% áp dụng với giờ làm thêm vào ngày lễ hoặc ngày nghỉ bù

+ Trường hợp làm thêm ban đêm:

$$\text{Tiền lương làm thêm ban đêm} = \text{Tiền lương giờ} \times 130\% \times \text{Số giờ làm việc thực tế vào ban đêm}$$

Hình thức tiền lương thời gian gián đơn phù hợp với lao động gián tiếp. Tuy nhiên nó không phát huy được đầy đủ nguyên tắc phân phối theo lao động vì chưa chú ý đến kết quả và chất lượng công việc thực tế.

+ Tiền lương thời gian có thưởng: là tiền lương thời gian gián đơn kết hợp thêm tiền thưởng, khoản tiền lương này được tính toán dựa trên các yếu tố như: sự đảm bảo đủ ngày, giờ công của người lao động, chất lượng hiệu quả lao động.



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

Chế độ trả lương này có ưu điểm hơn chế độ trả lương thời gian giản đơn là phản ánh trình độ thành thạo và thời gian làm việc thực tế gắn chặt với thành tích công tác của từng người thông qua chỉ tiêu xét thưởng đã đạt được. Vì vậy, nó khuyến khích người lao động quan tâm đến trách nhiệm và công tác của mình.

Tiền lương thời gian có ưu điểm là dễ tính toán xong có nhiều hạn chế, vì tiền lương tính trả cho người lao động chưa đảm bảo đầy đủ nguyên tắc phân phối theo lao động. Vì chưa tính đến một cách đầy đủ chất lượng lao động. Do đó chưa phát huy được hết chức năng của tiền lương cho sự phát triển sản xuất và chưa phát huy được khả năng sẵn có của người lao động.

### **1.3.2. Hình thức tiền lương theo sản phẩm :**

Hình thức tiền lương sản phẩm là hình thức tiền lương tính theo khối lượng sản phẩm hoàn thành đảm bảo yêu cầu chất lượng quy định. Việc tính toán tiền lương sản phẩm phải dựa trên cơ sở các tài liệu về hạch toán kết quả lao động theo khối lượng sản phẩm công việc hoàn thành và đơn giá tiền lương.

Đây là cách phân phối sát hợp với nguyên tắc phân phối theo lao động. Điều này được thể hiện rõ có sự kết hợp giữa thù lao lao động với kết quả sản xuất, giữa tài năng với việc sử dụng nâng cao năng suất máy móc để nâng cao năng suất lao động.

Tuy nhiên hình thức này còn hạn chế như chỉ coi trọng số lượng sản phẩm mà chưa quan tâm đến chất lượng công việc, không theo đúng định mức kinh tế, kỹ thuật để làm cơ sở cho cách tính lương, đơn giá đối với từng loại sản phẩm, từng loại công việc hợp lý nhất.

### **2.2.1.Theo sản phẩm trực tiếp.**

Hình thức tiền lương sản phẩm là hình thức tiền lương tính theo khối lượng sản phẩm hoàn thành đảm bảo yêu cầu chất lượng quy định. Việc tính toán tiền lương sản phẩm phải dựa trên cơ sở các tài liệu về hạch toán kết quả lao động theo khối lượng sản phẩm công việc hoàn thành và đơn giá tiền lương.

Tiền lương sản phẩm trực tiếp được sử dụng để tính lương cho từng người lao động hay cho một tập thể người lao động thuộc bộ phận trực tiếp sản xuất sản

phẩm hay thực hiện các lao vụ, dịch vụ như người điều khiển máy móc, thiết bị để sản xuất sản phẩm...

Tiền lương tính theo sản phẩm trực tiếp được xác định:

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

Trong đó: Đơn giá tiền lương được xây dựng căn cứ vào mức lương cấp bậc và định mức thời gian hoặc định mức số lượng cho công việc đó. Ngoài ra nếu có phụ cấp khu vực thì đơn giá tiền lương còn được cộng thêm phụ cấp khu vực.

Hình thức trả lương theo sản phẩm trực tiếp là hình thức trả lương được sử dụng phổ biến trong các doanh nghiệp phải trả lương cho lao động trực tiếp. Vì nó có ưu điểm đơn giản, dễ tính, quán triệt nguyên tắc phân phối theo lao động, sản phẩm làm ra càng nhiều thì lương càng cao. Do đó khuyến khích được người lao động quan tâm đến mục tiêu. Tuy nhiên hình thức này có nhược điểm là dễ nảy sinh tình trạng công nhân chỉ quan tâm đến lợi ích cá nhân, lợi ích cục bộ mà không quan tâm đến lợi ích chung của tập thể của đơn vị.

### **2.2.2.Theo sản phẩm gián tiếp.**

Là tiền lương được trả cho những người tham gia một cách gián tiếp vào quá trình sản xuất – kinh doanh trong doanh nghiệp. Thuộc bộ phận này bao gồm những người trực tiếp làm công tác kỹ thuật hoặc tổ chức, chỉ đạo, hướng dẫn kỹ thuật, nhân viên quản lý kinh tế...

Hình thức trả lương này được tính bằng tiền lương thực lĩnh của bộ phận trực tiếp nhân với tỷ lệ % lương gián tiếp:

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

Trả lương theo sản phẩm gián tiếp khuyến khích người lao động gián tiếp gắn bó với người lao động trực tiếp để nâng cao năng suất lao động, quan tâm đến sản phẩm chung. Tuy nhiên nó không đánh giá được chính xác kết quả của người lao động gián tiếp.

**2.2.3. Tiền lương tính theo sản phẩm có thưởng.**

Là tiền lương tính theo sản phẩm trực tiếp hoặc gián tiếp kết hợp với chế độ khen thưởng cho doanh nghiệp quy định. Chế độ khen thưởng này được đặt ra khuyến khích người lao động nêu cao ý thức trách nhiệm, doanh nghiệp có chế độ tiền lương thưởng cho công nhân đạt và vượt chỉ tiêu mà doanh nghiệp quy định. Ví dụ: như thưởng do tăng năng suất lao động, tiết kiệm vật tư.

Trong trường hợp người lao động lãng phí vật tư, gây thất thoát vật tư, không bảo đảm ngày công, chất lượng sản phẩm thì cũng sẽ phải chịu phạt bằng cách trừ vào lương mà họ được hưởng.

**2.2.4. Tiền lương theo sản phẩm lũy tiến.**

Là tiền lương tính theo sản phẩm trực tiếp kết hợp với tiền thưởng lũy tiến theo mức độ hoàn thành vượt mức sản xuất hoặc định mức sản lượng.

$$\begin{matrix} \text{Tiền} & & \text{Đơn giá} & & \text{Số lượng} & & \text{Đơn giá} & & \text{Số lượng} & & \text{Tỉ lệ tiền} \\ \text{lương} & = & \text{lương} & & \text{SP hoàn} & + & \text{lương} & & \text{SP vượt} & & \text{lương} \\ \text{lũy tiến} & & \text{SP} & \times & \text{thành} & & \text{SP} & \times & \text{kế hoạch} & \times & \text{lũy tiến} \end{matrix}$$

Trả lương theo hình thức này có tác dụng kích thích tinh thần lao động, tăng năng suất, góp phần hoàn thành tốt nhiệm vụ nhưng chỉ nên áp dụng ở những khâu quan trọng cần thiết để đẩy nhanh tốc độ sản xuất, đảm bảo cho sản xuất cân đối hoặc phải thực hiện gấp một đơn đặt hàng nào đó. Nếu xác định biểu lũy tiến không hợp lý sẽ làm tăng giá thành sản phẩm, giảm hiệu quả kinh tế.

**2.2.5. Tiền lương khoán theo khối lượng công việc hay từng công việc.**

Hình thức này doanh nghiệp quy định mức tiền lương cho mỗi loại công việc hoặc khối lượng sản phẩm cần hoàn thành. Căn cứ vào mức lương này lao động có thể tính tiền lương quy khối lượng công việc mình đã hoàn thành.

Có 2 phương pháp khoán: Khoán công việc và khoán quỹ lương.

+ **Khoán công việc:** Theo hình thức này, doanh nghiệp qui định mức tiền lương cho mỗi công việc hoặc khối lượng sản phẩm hoàn thành. Người lao động căn cứ vào mức lương này có thể tính được tiền lương của mình thông qua khối lượng công việc mình đã hoàn thành.

$$\begin{array}{ccc} \text{Tiền lương khoán} & = & \text{Mức lương quy định} \\ \text{công việc} & & \text{cho từng công việc} \end{array} \times \begin{array}{c} \text{Khối lượng công} \\ \text{việc hoàn thành.} \end{array}$$

Cách trả lương này áp dụng cho những công việc lao động giản đơn, có tính chất đột xuất như bốc dỡ hàng, sửa chữa nhà cửa...

+ **Khoán quỹ lương:** Theo hình thức này, người lao động biết trước số tiền lương mà họ sẽ nhận được sau khi hoàn thành công việc và thời gian hoàn thành công việc được giao. Căn cứ vào khối lượng từng công việc hoặc khối lượng sản phẩm và thời gian cần thiết để hoàn thành, mà doanh nghiệp tiến hành khoán quỹ lương.

Trả lương theo cách khoán quỹ lương áp dụng cho những công việc không thể định mức cho từng bộ phận công việc hoặc những công việc, mà xét ra giao khoán từng công việc chi tiết thì không có lợi về mặt kinh tế, thường là những công việc cần hoàn thành đúng thời hạn.

**Ưu điểm:** Trả lương theo cách này tạo cho người lao động có sự chủ động trong việc sắp xếp tiến hành công việc của mình từ đó tranh thủ thời gian hoàn thành công việc được giao. Còn đối với người giao khoán thì yên tâm về thời gian hoàn thành.

**Nhược điểm** cho phương pháp trả lương này là dễ gây ra hiện tượng làm bừa, làm ẩu, không đảm bảo chất lượng do muốn đảm bảo thời gian kiểm nghiệm chất lượng sản phẩm trước khi giao nhận phải được coi trọng, thực hiện chặt chẽ.

#### + ***Khoán thu nhập***

Doanh nghiệp thực hiện khoán thu nhập cho người lao động, điều này có nghĩa là thu nhập mà doanh nghiệp phải trả cho người lao động là một bộ phận nằm trong tổng thu nhập chung của doanh nghiệp. Đối với những doanh nghiệp áp dụng hình thức trả lương này, tiền lương phải trả cho người lao động không tính vào chi phí sản xuất kinh doanh mà là một nội dung phân phối thu nhập của doanh nghiệp. Thông qua Đại hội công nhân viên, doanh nghiệp thoả thuận trước tỉ lệ thu nhập dùng để trả lương cho người lao động. Vì vậy, tiền lương của người lao động phụ thuộc vào thu nhập thực tế của doanh nghiệp. Trong trường hợp này, thời gian và kết quả của từng người lao động chỉ là căn cứ phân chia tổng quỹ lương cho từng người lao động.

Hình thức trả lương này buộc người lao động không chỉ quan tâm đến kết quả lao động của bản thân mình mà phải quan tâm đến kết quả mọi hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Do vậy nó phát huy được sức mạnh tập thể trong tất cả các khâu của quá trình sản xuất kinh doanh. Tuy nhiên, người lao động chỉ yên tâm với hình thức trả lương này khi họ có thẩm quyền trong việc kiểm tra kết quả tài chính của doanh nghiệp, cho nên hình thức trả lương này thường thích ứng nhất với các doanh nghiệp cổ phần mà cổ đông chủ yếu là công nhân viên của doanh nghiệp.

Nhìn chung ở các doanh nghiệp hoạt động trong nền kinh tế thị trường, đặt lợi nhuận lên mục tiêu hàng đầu nên việc tiết kiệm được chi phí lương là một nhiệm vụ quan trọng, trong đó cách thức trả lương được lựa chọn sau khi nghiên cứu thực tế các loại công việc trong doanh nghiệp là biện pháp cơ bản, có hiệu quả cao để tiết kiệm khoản chi phí này. Thông thường ở một doanh nghiệp thì các phần việc phát sinh đa dạng với quy mô lớn nhỏ khác nhau. Vì vậy, các hình thức trả lương được các doanh nghiệp áp dụng linh hoạt, phù hợp trong mỗi trường hợp, hoàn cảnh cụ thể để có tính kinh tế cao.

Hình thức này áp dụng cho những công việc không thể định mức cho từng bộ phận công việc, thường là những việc đúng thời hạn.

Trả lương theo hình thức này tạo cho người lao động chủ động sắp xếp công việc của mình. Từ đó, bố trí thời gian hoàn thành công việc được giao. Tuy nhiên nó có nhược điểm dễ gây ra hiện tượng làm ẩu, chất lượng kém. Do đó, khi áp dụng hình thức này thì công tác nghiệm thu phải thực hiện chặt chẽ và nghiêm túc.

Như vậy hình thức trả lương theo sản phẩm nói chung đã quán triệt được nguyên tắc phân phối lao động. Để hình thức này phát huy được tác dụng của nó, các doanh nghiệp phải có định mức lao động cụ thể của từng công việc, phải sắp xếp bậc thợ chính xác. Chỉ có như vậy việc trả lương theo sản phẩm mới bảo đảm bảo chính xác, công bằng hợp lý.

### **2.3. Hình thức tiền lương hỗn hợp**

Có một số công việc khó áp dụng các hình trả lương: không tính trước được thời gian, không định lượng được khối lượng công việc cũng như sản phẩm hoàn thành. Vì vậy kết hợp các hình thức trả lương trên để xây dựng hình thức lương hỗn hợp.

## **2.4. Các hình thức đãi ngộ khác ngoài lương**

Ngoài các khoản lương mà người lao động được nhận họ còn nhận được nhận một số đãi ngộ như: Tiền thưởng cho những ngày lễ lớn của đất nước, tiền thưởng quý, tiền thưởng cuối năm. Tổ chức đi tham quan, nghỉ mát cho người lao động. Kiểm tra khám sức khỏe định kỳ ...

Tóm lại ta thấy rằng: Các hình thức trả lương ở mỗi doanh nghiệp kế toán khác nhau. Điều quan trọng là việc chi trả đó có phản ánh đúng kết quả của người lao động hay không. Do vậy ngoài căn cứ vào bảng lương, thang lương, các định mức kinh tế – kỹ thuật lãnh đạo các doanh nghiệp còn phải chọn hình thức trả lương phù hợp với điều kiện cụ thể của từng doanh nghiệp. Việc tổ chức lao động tiền lương là một khâu quan trọng trong hệ thống quản lý toàn diện của doanh nghiệp, vì nó có tác động trực tiếp đến nhân tố con người, nhân tố quyết định đối với nền sản xuất xã hội. Giải quyết tốt lao động tiền lương có nghĩa là doanh nghiệp đã quan tâm đến bồi dưỡng nhân tố con người, điều này sẽ tạo điều kiện thuận lợi để doanh nghiệp phát triển vững chắc, bảo đảm sức cạnh tranh trong cơ chế thị trường.

## **IV. QUỸ TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP.**

Quỹ tiền lương của doanh nghiệp là toàn bộ tiền lương tính theo công nhân viên của doanh nghiệp do doanh nghiệp quản lý chi trả lương.

Quỹ tiền lương bao gồm:

- Tiền lương thời gian, tiền lương tính theo sản phẩm và tiền lương khoán.
- Tiền lương trả cho người lao động sản xuất ra sản phẩm hỏng trong phạm vi chế độ quy định.
- Tiền lương trả cho người lao động trong thời gian ngừng sản xuất do nguyên nhân khách quan, trong thời gian được điều động công tác làm nghĩa vụ theo chế độ quy định thời gian nghỉ phép, thời gian đi học.
- Các loại phụ cấp làm đêm, thêm giờ.
- Các khoản tiền lương có tính chất thường xuyên.

Quỹ tiền lương kế hoạch trong doanh nghiệp còn được tính các khoản trợ cấp bảo hiểm xã hội trong thời gian người lao động ốm đau thai sản, tai nạn lao động...

Trong doanh nghiệp, để phục vụ cho công tác hạch toán, tiền lương có thể được chia thành hai loại: Tiền lương lao động trực tiếp và tiền lương lao động gián tiếp, trong đó chi tiết theo tiền lương chính và tiền lương phụ.

**Tiền lương chính:** Là tiền lương trả cho người lao động trong thời gian người lao động thực hiện nhiệm vụ chính của họ, gồm tiền lương trả theo cấp bậc và các khoản phụ cấp kèm theo.

**Tiền lương phụ:** Là tiền lương trả cho người lao động trong thời gian họ thực hiện nhiệm vụ khác (ngoài nhiệm vụ chính) và thời gian người lao động nghỉ phép, nghỉ tết, nghỉ vì ngừng sản xuất... được hưởng theo chế độ.

Việc chia tiền lương chính và phụ có ý nghĩa quan trọng trong công tác kế toán tiền lương và phân tích các khoản mục chi phí tiền lương trong giá thành sản phẩm. Trong công tác kế toán, tiền lương chính của công nhân sản xuất thường hạch toán trực tiếp vào chi phí sản xuất cho từng loại sản phẩm và tiền lương chính của công nhân trực tiếp sản xuất có quan hệ trực tiếp với khối lượng công việc hoàn thành. Tiền lương phụ của công nhân trực tiếp sản xuất không gắn với từng loại sản phẩm. Để đảm bảo hoàn thành và hoàn thành vượt mức kế hoạch sản xuất của doanh nghiệp thì việc quản lý và chi tiêu quỹ tiền lương phải được đặt trong mối quan hệ phục vụ tốt cho việc thực hiện kế hoạch sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, chi tiêu tiết kiệm và hợp lý quỹ tiền lương.

## **V.CÁC KHOẢN TRÍCH BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN TRONG CÁC DOANH NGHIỆP.**

**Bảng tỉ lệ trích BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ**

Bắt đầu từ ngày 01/01/2012

<b>Chỉ tiêu</b>	<b>Người lao động đóng góp (trừ vào thu nhập)</b>	<b>Người sử dụng lao động đóng góp( tính vào chi phí sản xuất kinh doanh)</b>
1.BHXH (24%)	7%	17%
2.BHYT: (4.5%)	1.5%	3%
3.KPCĐ: (2%)	-	2%
4.BHTN(2%)	1%	1%
<b>Tổng</b>	<b>9.5%</b>	<b>23%</b>

(Bảng biểu 1.1)

### **5.1. Quỹ Bảo hiểm xã hội (BHXH):**

- Quỹ BHXH được hình thành từ việc trích lập theo tỷ lệ quy định trên tổng tiền lương cơ bản và phụ cấp có tính chất lương của công nhân viên chức thực tế phát sinh trong tháng; và tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

- Trước 2010, mức trích áp dụng hàng tháng là: 20% tính trên lương cơ bản: trong đó 15% do người sử dụng lao động chịu, 5% do người lao động đóng góp.

- Từ 01/01/2010 đến 31/12/2011, mức trích là 22% tính trên tiền lương cơ bản phải trả cho người lao động trong tháng, trong đó:

+ 16% là do đơn vị sử dụng lao động trả, phần này được hạch toán vào chi phí của doanh nghiệp;

+ 6% do người lao động đóng góp, phần này được trừ vào thu nhập hàng tháng của người lao động.

- Từ 01/01/2012, thay đổi mức trích là 24% trong đó người sử dụng lao động là 17%, người lao động chịu 7%.

Quỹ BHXH được xây dựng theo quy định của Nhà nước, do cơ quan bảo hiểm xã hội quản lý. Quỹ được thiết lập để tạo ra nguồn kinh phí trợ cấp cho người lao động; chi tiêu cho các trường hợp người lao động ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hưu trí, tử tuất...

Theo chế độ hiện hành, toàn bộ số trích BHXH được nộp lên cơ quan quản lý quỹ bảo hiểm để chi trả các trường hợp nghỉ hưu, nghỉ mất sức lao động. Tại doanh nghiệp hàng tháng doanh nghiệp trực tiếp chi trả BHXH cho người lao động bị ốm đau, thai sản... Trên cơ sở các chứng từ hợp lý, hợp lệ, kế toán gửi lên cho cơ quan bảo hiểm, cơ quan bảo hiểm sẽ tiến hành kiểm tra và ký duyệt.

- Trợ cấp ốm đau: Mức trợ cấp 75% mức tiền lương, tiền công mà người đó đóng BHXH của tháng liền trước khi nghỉ.

- Trợ cấp thai sản: hưởng 100% mức tiền lương, tiền công tháng đóng BHXH của 6 tháng liền kề trước khi nghỉ.

- Trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp tùy vào mức suy giảm khả năng lao động.



- Trợ cấp thôi việc hưu trí: Khi nghỉ hưu tùy theo thời gian đóng BHXH thì lương hưu được hưởng 45% thời gian đóng BHXH bình quân. Sau đó cứ tăng thêm 1 năm đóng BHXH sẽ được tính thêm 2% với nam và 3% đối với nữ, nhưng tối đa là 75% tiền đóng BHXH.

- Trợ cấp chôn cất tử tuất: Tùy theo từng loại đối tượng mà có thể được trợ cấp.

## **5.2. Quỹ Bảo hiểm y tế (BHYT).**

Bảo hiểm y tế thực chất là sự trợ cấp về y tế cho người tham gia bảo hiểm nhằm giúp họ một phần nào đó tiền khám, chữa bệnh, tiền viện phí, tiền thuốc thang. Về đối tượng, BHYT áp dụng cho những người tham gia đóng bảo hiểm y tế thông qua việc mua thẻ bảo hiểm trong đó chủ yếu là người lao động. Quỹ BHYT được hình thành bằng cách trích theo tỷ lệ quy định trên tổng số tiền lương cơ bản và phụ cấp có tính chất lương của công nhân viên chức thực tế phát sinh trong tháng.

- Trước 2010, mức trích BHYT là 1% tiền lương cơ bản do người lao động đóng, 2% quỹ tiền lương cơ bản tính vào chi phí sản xuất do người sử dụng lao động chịu.

- Từ 01/01/2010, tỷ lệ trích BHYT là 4.5% trong đó:

+ 3% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

+ 1.5% tính vào thu nhập của người lao động.

## **5.3. Kinh phí công đoàn (KPCĐ).**

Công đoàn là một tổ chức của đoàn thể đại diện cho người lao động, nói lên tiếng nói chung của người lao động, đứng ra đấu tranh bảo vệ quyền lợi cho người lao động, đồng thời Công đoàn cũng là người trực tiếp hướng dẫn thái độ của người lao động với công việc, với người sử dụng lao động.

KPCĐ được hình thành do việc trích lập và tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp hàng tháng, theo tỷ lệ 2% trên tổng số lương thực tế phải trả cho công nhân viên trong kỳ. Trong đó, doanh nghiệp phải nộp một phần kinh phí Công đoàn thu được lên Công đoàn cấp trên, còn lại một phần để lại chi tiêu tại Công đoàn cơ sở.

#### **5.4. Bảo hiểm thất nghiệp(BHTN).**

BHTN là khoản tiền do người lao động và người sử dụng lao động đóng góp nhằm chi trả cho người lao động trong trường hợp thất nghiệp trong 1 thời gian nhất định, để họ an tâm tìm công việc, ổn định cuộc sống.

Theo Nghị định số 127/2008/NĐ-CP quy định và hướng dẫn 1 số điều luật về BHTN: người lao động đóng góp bằng 1% tiền lương ghi trong hợp đồng lao động, người sử dụng lao động đóng góp bằng 1% quỹ tiền lương của những người tham gia BHTN. Hàng tháng Nhà nước hỗ trợ từ Ngân sách bằng 1% quỹ tiền lương, tiền công đóng BHTN và mỗi năm chuyển 1 lần.

-Người đóng BHTN nếu bị thất nghiệp sẽ được hỗ trợ học nghề, trợ cấp hàng tháng, tư vấn giới thiệu việc làm, được hưởng BHYT theo quy định...

### **VI. CHẾ ĐỘ THƯỞNG, PHỤ CẤP, THUẾ THU NHẬP CÁ NHÂN (TNCN)**

#### **6.1. Chế độ thưởng:**

Tiền thưởng thực chất là khoản tiền bổ sung cho tiền lương, nhằm quán triệt hơn nguyên tắc phân phối lao động và nâng cao hiệu quả trong sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp.

Tiền thưởng là một trong những biện pháp khuyến khích vật chất đối với người lao động trong quá trình làm việc. Qua đó nâng cao năng xuất lao động, nâng cao chất lượng sản phẩm, rút ngắn thời gian làm việc.

+ Đối tượng xét thưởng:

- Lao động có thời gian làm việc tại doanh nghiệp từ 1 năm trở lên
- Có đóng góp vào kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp

+ Mức thưởng : mức thưởng một năm không thấp hơn một tháng lương theo nguyên tắc sau :

- Căn cứ vào kết quả đóng góp của người lao động đối với doanh nghiệp thể hiện qua năng suất lao động, chất lượng công việc.
- Căn cứ vào thời gian làm việc tại doanh nghiệp

+ Các loại tiền thưởng :

✓ Tiền thưởng thi đua ( không thưởng xuyên): Tiền thưởng thi đua lấy từ quỹ khen thưởng. Loại tiền thưởng này không thuộc quỹ lương mà được trích từ quỹ khen thưởng, khoản tiền này được trả dưới hình thức phân loại trong một kỳ (Quý, nửa năm, năm).

✓ Tiền thưởng trong sản xuất kinh doanh (thường xuyên): thưởng nâng cao chất lượng sản phẩm, thưởng tiết kiệm vật tư, thưởng phát minh sáng kiến). Hình thức này có tính chất lương, đây thực chất là một phần của quỹ lương được tách ra để trả cho người lao động dưới hình thức tiền thưởng cho một tiêu chí nhất định.

Tiền thưởng về chất lượng sản phẩm : Khoản tiền này được tính trên cơ sở tỷ lệ qui định chung, sự chênh lệch giá giữa sản phẩm cấp cao và sản phẩm cấp thấp.

## **6.2. Chế độ phụ cấp:**

-**Phụ cấp trách nhiệm:** Nhằm bù đắp cho những người vừa trực tiếp sản xuất hoặc làm công việc chuyên môn nghiệp vụ vừa kiêm nhiệm công tác quản lý không thuộc chức vụ lãnh đạo bổ nhiệm hoặc những người làm việc đòi hỏi trách nhiệm cao chưa được xác định trong mức lương. Phụ cấp trách nhiệm được tính và trả cùng lương tháng. Đối với doanh nghiệp, phụ cấp này được tính vào đơn giá tiền lương

-**Phụ cấp khác:** Là các khoản phụ cấp thêm cho người lao động như đi lại, ăn ca, thâm niên...

-**Phụ cấp thu hút :** Áp dụng đối với công nhân viên chức đến làm việc tại những vùng kinh tế mới, cơ sở kinh tế và các đảo xa có điều kiện sinh hoạt đặc biệt khó khăn do chưa có cơ sở hạ tầng ảnh hưởng đến đời sống vật chất và tinh thần của người lao động.

## **6.3.Thuế thu nhập cá nhân (TNCN)**

### **6.3.1.Khái niệm:**

Là loại thuế trực thu, đánh trực tiếp vào phần thu nhập của các cá nhân.

### **6.3.2.Vai trò :**

- Góp phần đảm bảo công bằng xã hội;
- Là khoản thu của Ngân sách Nhà nước;
- Giúp nhà nước kiểm soát mọi nguồn thu nhập của dân cư.

**6.3.3. Đối tượng nộp thuế:**

Đối tượng nộp thuế thu nhập cá nhân là cá nhân cư trú có thu nhập chịu thuế quy định tại Điều 3 của Luật này phát sinh trong và ngoài lãnh thổ Việt Nam và cá nhân không cư trú có thu nhập chịu thuế quy định tại Điều 3 của Luật này phát sinh trong lãnh thổ Việt Nam.

- Cá nhân cư trú là người đáp ứng một trong các điều kiện sau đây:

+ Có mặt tại Việt Nam từ 183 ngày trở lên tính trong một năm dương lịch hoặc tính theo 12 tháng liên tục kể từ ngày đầu tiên có mặt tại Việt Nam;

+ Có nơi ở thường xuyên tại Việt Nam, bao gồm có nơi ở đăng ký thường trú hoặc có nhà thuê để ở tại Việt Nam theo hợp đồng thuê có thời hạn.

- Cá nhân không cư trú là người không đáp ứng điều kiện quy định tại khoản 2 Điều này.

**6.3.4. Thu nhập chịu thuế từ tiền lương, tiền công, bao gồm:**

a) Tiền lương, tiền công và các khoản có tính chất tiền lương, tiền công;

b) Các khoản phụ cấp, trợ cấp, trừ các khoản phụ cấp, trợ cấp theo quy định của pháp luật về ưu đãi người có công, phụ cấp quốc phòng, an ninh, phụ cấp độc hại, nguy hiểm đối với những ngành, nghề hoặc công việc ở nơi làm việc có yếu tố độc hại, nguy hiểm, phụ cấp thu hút, phụ cấp khu vực theo quy định của pháp luật, trợ cấp khó khăn đột xuất, trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, trợ cấp một lần khi sinh con hoặc nhận nuôi con nuôi, trợ cấp do suy giảm khả năng lao động, trợ cấp hưu trí một lần, tiền tuất hàng tháng, trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm theo quy định của Bộ luật lao động, các khoản trợ cấp khác do Bảo hiểm xã hội chi trả, trợ cấp giải quyết tệ nạn xã hội;

c) Tiền thù lao dưới các hình thức;

d) Tiền nhận được từ tham gia hiệp hội kinh doanh, hội đồng quản trị, ban kiểm soát, hội đồng quản lý và các tổ chức;

đ) Các khoản lợi ích khác mà đối tượng nộp thuế nhận được bằng tiền hoặc không bằng tiền;

e) Tiền thưởng, trừ các khoản tiền thưởng kèm theo các danh hiệu được Nhà nước phong tặng, tiền thưởng kèm theo giải thưởng quốc gia, giải thưởng quốc tế,

tiền thưởng về cải tiến kỹ thuật, sáng chế, phát minh được cơ quan nhà nước có thẩm quyền công nhận, tiền thưởng về việc phát hiện, khai báo hành vi vi phạm pháp luật với cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

❖ **Căn cứ tính thuế :**

- Được xác định bằng tổng thu nhập mà đối tượng nộp thuế nhận được trong kì tính thuế.

- Thời điểm xác định thu nhập chịu thuế từ tiền lương, tiền công là thời điểm cá nhân, tổ chức trả thu nhập cho đối tượng nộp thuế hoặc thời điểm đối tượng nộp thuế nhận được thu nhập.

❖ **Mức thuế suất:**

Theo Nghị định số 100/2008/NĐ-CP của Chính phủ thì thuế suất thuế thu nhập cá nhân áp dụng cho phần thu nhập từ tiền công, tiền lương áp dụng cho cá nhân được bày dưới bảng sau:

**Biểu thuế thu nhập cá nhân lũy tiến:**

<b>Bậc thuế</b>	<b>Phần thu nhập tính thuế/năm (triệu đồng)</b>	<b>Phần thu nhập tính thuế/tháng (triệu đồng)</b>	<b>Thuế suất (%)</b>
1	Đến 60	Đến 5	5
2	Trên 60 đến 120	Trên 5 đến 10	10
3	Trên 120 đến 216	Trên 10 đến 18	15
4	Trên 216 đến 384	Trên 18 đến 32	20
5	Trên 384 đến 624	Trên 32 đến 52	25
6	Trên 624 đến 960	Trên 52 đến 80	30
7	Trên 960	Trên 80	35

**Bảng biểu 1.2**

**Giảm trừ gia cảnh:**

Giảm trừ gia cảnh là số tiền được trừ vào thu nhập chịu thuế trước khi tính thuế đối với thu nhập từ kinh doanh, thu nhập từ tiền lương, tiền công đối tượng nộp thuế là cá nhân cư trú.

- Mức giảm trừ gia cảnh đối với đối tượng nộp thuế là 4 triệu đồng/ tháng, 48 triệu đồng/ năm. Mức 4 triệu đồng/ tháng là mức tính bình quân cho cả năm, không phân biệt một số tháng trong năm tính thuế không có thu nhập hoặc thu nhập dưới 4 triệu đồng/ tháng.

- Mức giảm trừ gia cảnh đối với mỗi người phụ thuộc mà người nộp thuế có trách nhiệm nuôi dưỡng là 1,6 triệu đồng/ tháng kể từ tháng phát sinh nghĩa vụ nuôi dưỡng.

- Cách tính thuế:

Thuế thu nhập cá nhân đối với thu nhập từ kinh doanh, từ tiền lương, tiền công là tổng thuế được tính theo từng bậc thu nhập và thuế suất tương ứng theo biểu lũy tiến từng phần, trong đó số thuế tính theo từng bậc thu nhập được xác định bằng thu nhập tính thuế của bậc thu nhập nhân (x) với thuế suất tương ứng của bậc thu nhập đó.

## **VII. HẠCH TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG**

### **7.1. Nhiệm vụ của kế toán tiền lương:**

Trong một doanh nghiệp, để công tác kế toán hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình và trở thành một công cụ đắc lực phục vụ công tác quản lý toàn doanh nghiệp thì nhiệm vụ của bất kỳ công tác kế toán nào đều phải dựa trên đặc điểm, vai trò của đối tượng được kế toán. Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương cũng không nằm ngoài quy luật này. Tính đúng thù lao lao động và thanh toán đầy đủ tiền lương và các khoản trích theo lương cho người lao động một mặt kích thích người lao động quan tâm đến thời gian lao động, đến chất lượng và kết quả lao động mặt khác góp phần tính đúng tính đủ chi phí và giá thành sản phẩm, hay chi phí của hoạt động. Vì vậy, kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương phải thực hiện những nhiệm vụ cơ bản sau đây:

- Theo dõi, ghi chép, phản ánh, tổng hợp chính xác, đầy đủ, kịp thời về số lượng, chất lượng, thời gian và kết quả lao động. Tính toán các khoản tiền lương, tiền thưởng, các khoản trợ cấp phải trả cho người lao động và tình hình thanh toán các khoản đó cho người lao động. Kiểm tra việc sử dụng lao động, việc chấp hành chính sách chế độ về lao động, tiền lương trợ cấp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, kinh phí công đoàn và việc sử dụng các quỹ này.

- Tính toán và phân bổ các khoản chi phí tiền lương và các khoản trích theo lương vào chi phí sản xuất, kinh doanh theo từng đối tượng. Hướng dẫn và kiểm tra các bộ phận trong doanh nghiệp thực hiện đúng chế độ ghi chép ban đầu về lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, kinh phí công đoàn, mở sổ, thẻ kế toán và hạch toán lao động, tiền lương, và các khoản trích theo lương đúng chế độ.

- Lập báo cáo về lao động, tiền lương bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, kinh phí công đoàn, phân tích tình hình sử dụng lao động, quỹ tiền lương và các khoản trích theo lương, đề xuất biện pháp để khai thác có hiệu quả tiềm năng lao động, tăng năng suất lao động, ngăn ngừa những vi phạm kỷ luật lao động, vi phạm chính sách chế độ về lao động, tiền lương và các khoản trích theo lương.

## **7.2.Hạch toán chi tiết tiền lương và các khoản trích theo lương tại các doanh nghiệp**

Mục đích hạch toán lao động trong doanh nghiệp, ngoài việc giúp cho công tác quản lý lao động còn là đảm bảo tính lương chính xác cho từng người lao động. Nội dung của hạch toán lao động bao gồm hạch toán số lượng lao động, thời gian lao động và chất lượng lao động.

### **7.2.1.Hạch toán số lượng lao động:**

Để quản lý lao động về mặt số lượng, doanh nghiệp lập sổ danh sách lao động. Sổ này do phòng hành chính lập ( lập chung cho toàn doanh nghiệp và lập riêng cho từng bộ phận) nhằm nắm chắc tình hình phân bổ, sử dụng lao động hiện có trong doanh nghiệp. Bên cạnh đó, doanh nghiệp còn căn cứ vào sổ lao động (mở riêng cho từng người lao động ) để quản lý nhân sự cả về số lượng và chất lượng lao động, về biến động và chấp hành chế độ đối với lao động.

### **7.2.2. Hạch toán thời gian lao động**

Hạch toán thời gian lao động là công việc đảm bảo ghi chép kịp thời chính xác số ngày công, giờ công làm việc thực tế như ngày nghỉ việc, ngừng việc của từng người lao động, từng bộ phận sản xuất, từng phòng ban trong doanh nghiệp. Trên cơ sở này để tính lương phải trả cho từng người.

Bảng chấm công là chứng từ ban đầu quan trọng nhất để hạch toán thời gian lao động trong các doanh nghiệp. Bảng chấm công dùng để ghi chép thời gian làm

việc trong tháng thực tế và vắng mặt của cán bộ công nhân viên trong tổ, đội, phòng ban... Bảng chấm công phải lập riêng cho từng tổ sản xuất, từng phòng ban và dùng trong một tháng. Danh sách người lao động ghi trong sổ sách lao động của từng bộ phận được ghi trong bảng chấm công, số liệu của chúng phải khớp nhau. Tổ trưởng tổ sản xuất hoặc trưởng các phòng ban là người trực tiếp ghi bảng chấm công căn cứ vào số lao động có mặt, vắng mặt đầu ngày làm việc ở đơn vị mình. Trong bảng chấm công những ngày nghỉ theo quy định như ngày lễ, tết, thứ bảy, chủ nhật đều phải được ghi rõ ràng.

Bảng chấm công phải để lại một địa điểm công khai để người lao động giám sát thời gian lao động của mình. Cuối tháng tổ trưởng, trưởng phòng tập hợp tình hình sử dụng lao động cung cấp cho kế toán phụ trách. Nhân viên kế toán kiểm tra và xác nhận hàng ngày trên bảng chấm công. Sau đó tiến hành tập hợp số liệu báo cáo tổng hợp lên phòng hành chính. Cuối tháng, các bảng chấm công được chuyển cho phòng kế toán tiền lương để tiến hành tính lương. Đối với các trường hợp nghỉ việc do ốm đau, tai nạn lao động... thì phải có phiếu nghỉ ốm do bệnh viện, cơ sở y tế cấp và xác nhận. Còn đối với các trường hợp ngừng việc xảy ra trong ngày do bất cứ nguyên nhân gì đều phải được phản ánh vào biên bản ngừng việc, trong đó nêu rõ nguyên nhân ngừng việc và người chịu trách nhiệm, để làm căn cứ tính lương và xử lý thiệt hại xảy ra. Những chứng từ này được chuyển lên phòng kế toán làm căn cứ tính trợ cấp, BHXH sau khi đã được tổ trưởng căn cứ vào chứng từ đó ghi vào bảng chấm công theo những ký hiệu quy định.

### **7.2.3. Hạch toán kết quả lao động**

Hạch toán kết quả lao động là một nội dung quan trọng trong toàn bộ công tác quản lý và hạch toán lao động ở các doanh nghiệp sản xuất. Công việc tiến hành là ghi chép chính xác kịp thời số lượng hoặc chất lượng sản phẩm hoặc khối lượng công việc hoàn thành của từng cá nhân, tập thể làm căn cứ tính lương và trả lương chính xác.

Tùy thuộc vào loại hình và đặc điểm sản xuất của từng doanh nghiệp, người ta sử dụng các chứng từ ban đầu khác nhau để hạch toán kết quả lao động. Các



chứng từ ban đầu được sử dụng phổ biến để hạch toán kết quả lao động là phiếu xác nhận sản phẩm công việc hoàn thành, hợp đồng giao khoán...

- Phiếu xác nhận sản phẩm công việc hoàn thành là chứng từ xác nhận số sản phẩm (công việc) hoàn thành của đơn vị hoặc cá nhân người lao động. Phiếu này do người giao việc lập và phải có đầy đủ chữ ký của người giao việc, người nhận việc, người kiểm tra chất lượng sản phẩm và người duyệt. Phiếu được chuyển cho kế toán tiền lương để tính lương áp dụng trong hình thức trả lương theo sản phẩm.

- Hợp đồng giao khoán công việc là chứng từ giao khoán ban đầu đối với trường hợp giao khoán công việc. Đó là bản ký kết giữa người giao khoán và người nhận khoán với khối lượng công việc, thời gian làm việc, trách nhiệm và quyền lợi mỗi bên khi thực hiện công việc đó. Chứng từ này là cơ sở để thanh toán tiền công lao động cho người nhận khoán. Trường hợp khi nghiệm thu phát hiện sản phẩm hỏng thì cán bộ kiểm tra chất lượng cùng với người phụ trách bộ phận lập phiếu báo hỏng để làm căn cứ lập biên bản xử lý. Số lượng, chất lượng công việc đã hoàn thành và được nghiệm thu được ghi vào chứng từ hạch toán kết quả lao động mà doanh nghiệp sử dụng, và sau khi đã ký duyệt nó được chuyển về phòng kế toán tiền lương làm căn cứ tính lương và trả lương cho công nhân thực hiện.

#### **7.2.4. Hạch toán thanh toán lương với người lao động**

Hạch toán thanh toán lương với người lao động dựa trên cơ sở các chứng từ hạch toán thời gian lao động (bảng chấm công), kết quả lao động (bảng kê khối lượng công việc hoàn thành, biên bản nghiệm thu...) và kế toán tiền lương tiến hành tính lương sau khi đã kiểm tra các chứng từ trên. Công việc tính lương, tính thưởng và các khoản khác phải trả cho người lao động theo hình thức trả lương đang áp dụng tại doanh nghiệp, kế toán lao động tiền lương lập bảng thanh toán tiền lương (gồm lương chính sách, lương sản phẩm, các khoản phụ cấp, trợ cấp, bảo hiểm cho từng lao động), bảng thanh toán tiền thưởng.

Bảng thanh toán tiền lương là chứng từ làm căn cứ thanh toán tiền lương, phụ cấp cho người lao động theo hình thức trả lương đang áp dụng tại doanh nghiệp, kế toán lao động tiền lương lập bảng thanh toán tiền lương (gồm lương chính sách.

lương sản phẩm, các khoản phụ cấp, trợ cấp, bảo hiểm cho từng lao động), bảng thanh toán tiền thưởng.

Bảng thanh toán tiền lương là chứng từ làm căn cứ thanh toán tiền lương, phụ cấp cho người lao động làm việc trong các đơn vị sản xuất kinh doanh. Bảng thanh toán tiền lương được thanh toán cho từng bộ phận (phòng, ban...) tương ứng với bảng chấm công. Trong bảng thanh toán tiền lương, mỗi công nhân viên được ghi một dòng căn cứ vào bậc, mức lương, thời gian làm việc để tính lương cho từng người. Sau đó kế toán tiền lương lập bảng thanh toán tiền lương tổng hợp cho toàn doanh nghiệp, tổ đội, phòng ban. Bảng thanh toán tiền lương cho toàn doanh nghiệp sẽ chuyển sang cho kế toán trưởng, thủ trưởng đơn vị ký duyệt. Trên cơ sở đó, kế toán thu chi viết phiếu chi và thanh toán lương cho từng bộ phận.

Việc thanh toán lương cho người lao động thường được chia làm 2 kỳ trong tháng:

+ Kỳ 1: Tạm ứng

+ Kỳ 2: Thanh toán nốt phần còn lại sau khi đã trừ đi các khoản phải khấu trừ vào lương của người lao động theo chế độ quy định.

Đối với lao động nghỉ phép vẫn được hưởng lương thì phần lương này cũng được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh. Việc nghỉ phép thường đột xuất, không đều đặn giữa các tháng trong năm do đó cần tiến hành trích trước tiền lương nghỉ phép của công nhân vào chi phí của từng kỳ hạch toán. Như vậy, sẽ không làm cho giá thành sản phẩm bị biến đổi đột ngột. Cách tính như sau:

$$\text{Tỷ lệ trích trước tiền lương nghỉ phép (\%)} = \frac{\text{Tổng số tiền lương nghỉ phép KH năm CNSX}}{\text{Tổng số tiền lương theo KH năm của CNSX}} \times 100$$

$$\text{Mức tiền lương nghỉ phép} = \text{Tiền lương thực tế phải trả} \times \text{Tỷ lệ \% trích tiền lương nghỉ phép}$$

Tóm lại, hạch toán lao động vừa là để quản lý việc huy động sử dụng lao động làm cơ sở tính toán tiền lương phải trả cho người lao động. Vì vậy hạch toán lao động có rõ ràng, chính xác, kịp thời mới có thể tính đúng, tính đủ tiền lương cho CNV trong doanh nghiệp.

### **7.3. Hạch toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương tại các doanh nghiệp.**

#### **7.3.1. Chứng từ, sổ sách :**

❖ **Chứng từ:**

- 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 thưởng (Mẫu số 03- LĐTL)
- Phiếu xác nhận sản phẩm và công việc hoàn thành (Mẫu số 05-TLLĐ)
- 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 điều tra tai nạn lao động (Mẫu số 09-LĐTL)
- Bảng kê trích nộp các khoản lương (Mẫu số 10-LĐTL)
- Bảng phân bổ tiền lương và bảo hiểm xã hội (Mẫu số 11-LĐTL)

Ngoài ra còn các chứng từ khác như: phiếu chi tiền mặt, bảng thanh toán các khoản trợ cấp, phiếu thanh toán bảo hiểm...

❖ **Sổ sách :** Sổ Nhật ký chung , Sổ cái tài khoản, Các sổ chi tiết tài khoản...

#### **7.3.2.Tài khoản sử dụng:**

- Tài khoản 334 – Phải trả công nhân viên
- Tài khoản 338- Phải trả phải nộp khác.
- Tài khoản 335- Chi phí phải trả

Ngoài ra kế toán còn sử dụng một số TK khác có liên quan trong quá trình hạch toán như 111, 112, 138, 141...

##### **7.3.2.1.TK334 - Phải trả công nhân viên:**

Là tài khoản được dùng để phản ánh các khoản phải trả và tình hình thanh toán các khoản phải trả cho công nhân viên của doanh nghiệp về tiền lương (tiền công), tiền thưởng, BHXH và các khoản khác thuộc về thu nhập của công nhân viên.

➤ **Kết cấu và nội dung phản ánh của tài khoản 334**

**TK 334**

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Các khoản khấu trừ vào tiền công, tiền lương của CNV</li> <li>- Tiền lương, tiền công và các khoản khác đã trả cho CNV</li> <li>- Kết chuyển tiền lương công nhân viên chức chưa lĩnh</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiền lương, tiền công và các lương của khoản khác còn phải trả cho CNV</li> </ul>
<p><b><u>Dư nợ (nếu có):</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Số trả thừa cho CNV</li> </ul>	<p><b><u>Dư có:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiền lương, tiền công và các khoản khác còn phải trả CNV</li> </ul>

➤ **Phương pháp hạch toán**

\* Hàng tháng tính ra tổng số tiền lương và các khoản phụ cấp mang tính chất tiền lương phải trả cho công nhân viên (bao gồm tiền lương, tiền công, phụ cấp khu vực, chức vụ, đất đỏ, tiền ăn giữa ca, tiền thưởng trong sản xuất...) và phân bổ cho các đối tượng sử dụng, kế toán ghi:

Nợ TK 622 (chi tiết đối tượng) Phải trả cho công nhân trực tiếp sản xuất, chế tạo ra sản phẩm hay thực hiện các lao vụ, dịch vụ.

Nợ TK 627 (6271): Phải trả nhân viên phân xưởng

Nợ TK 641 (6411): Phải trả nhân viên bán hàng, tiêu thụ sản phẩm

Nợ 642 (6421): Phải trả cho bộ phận công nhân quản lý doanh nghiệp.

Có TK 334: Tổng số tiền lương phải trả.

\* Số tiền thưởng phải trả cho công nhân viên.

Nợ TK 622,627,641,642: Thưởng trong SXKD tính vào chi phí.

Nợ TK 3531 : Thưởng thi đua từ quỹ khen thưởng

Có TK 334: Tổng số tiền thưởng phải trả.

\* Số BHXH phải trả trực tiếp cho CNV (ốm đau, thai sản, TNLĐ...)

Nợ TK 338 (3383)

Có TK 334

\* Các khoản khấu trừ vào thu nhập của CNV theo quy định, sau khi đóng BHXH, BHYT, và thuế thu nhập cá nhân

Nợ TK 334: Tổng số các khoản khấu trừ

Có TK 333 (3335) Thuế thu nhập cá nhân phải nộp

Có TK 141: Số tạm ứng trừ vào lương.

Có TK 138: Các khoản bồi thường vật chất, thiệt hại...

\* Thanh toán thù lao (tiền công, tiền lương...) Bảo hiểm xã hội, tiền thưởng cho công nhân viên chức.

+ Nếu thanh toán bằng tiền:

Nợ TK 334: Các khoản đã thanh toán

Có TK 111: Thanh toán bằng Tiền mặt

Có TK 112: Thanh toán bằng chuyển khoản

+ Nếu thanh toán bằng vật tư, hàng hoá

a. Nợ TK 334 (Tổng giá thanh toán)

Có TK 512 (Giá chưa thuế GTGT)

Có TK 333 (Thuế GTGT phải nộp)

b. Nợ TK 632 (Giá thực tế xuất kho)

Có TK 152. 153...

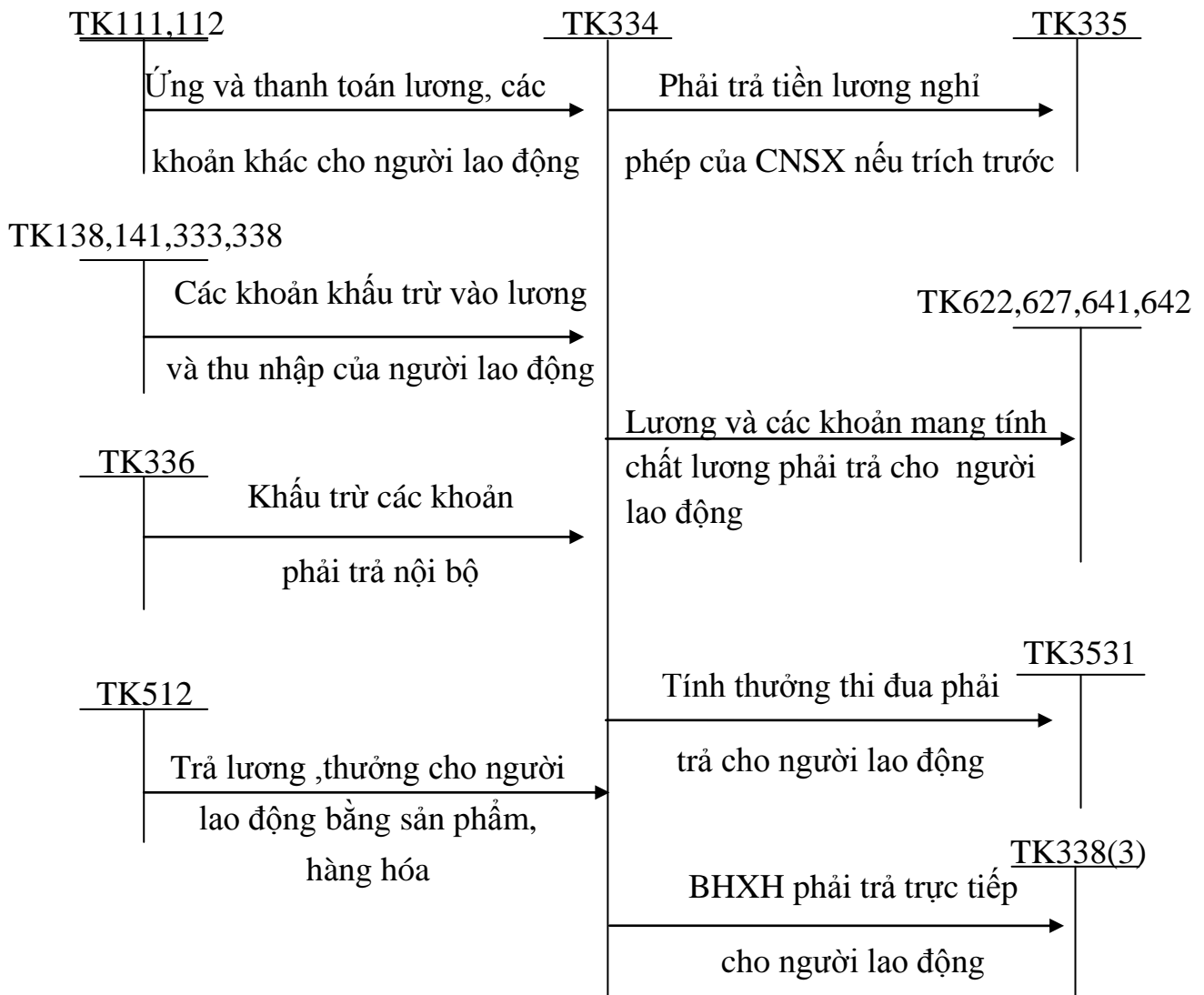
\* Cuối kỳ kế toán kết chuyển số tiền lương công nhân viên đi vắng chưa lĩnh.

Nợ TK 334

Có TK 338

➤ **Sơ đồ hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương:**

-Trình tự hạch toán tiền lương ở doanh nghiệp sản xuất được thể hiện qua sơ đồ sau:



**Sơ đồ 1.1: Hạch toán tiền lương**

**7.3.2.2.TK 338: “Phải trả và phải nộp khác”:**

Dùng để phản ánh các khoản phải trả và phải nộp cho cơ quan pháp luật, cho các tổ chức, đoàn thể xã hội, cho cấp trên về kinh phí công đoàn, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, các khoản khấu trừ vào lương theo quyết định của toà án (tiền nuôi con khi li dị, nuôi con ngoài giá thú, án phí...) giá trị tài sản thừa chờ xử lý, các khoản vay mượn tạm thời, nhận ký quỹ, ký cược ngắn hạn, các khoản thu hộ, giữ hộ...

➤ **Kết cấu và nội dung phản ánh TK338**

**TK 338**

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Các khoản đã nộp cho cơ quan quản lý</li> <li>- Các khoản đã chi về kinh phí công đoàn</li> <li>- Xử lý giá trị tài sản thừa</li> <li>- Kết chuyển doanh thu nhận trước vào doanh thu bán hàng tương ứng từng kỳ</li> <li>- Các khoản đã trả đã nộp khác</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trích KPCĐ, BHXH, BHYT theo tỷ lệ quy định</li> <li>- Tổng số doanh thu nhập trước phát sinh trong kì</li> <li>- Các khoản phải nộp, phải trả hay thu hộ</li> <li>- Giá trị tài sản thừa chờ xử lý</li> <li>- Số đã nộp, đã trả lớn hơn số phải nộp. phải trả được hoàn lại.</li> </ul>
<p><b><u>Dư nợ (Nếu có):</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Số trả thừa, nộp thừa</li> <li>-Vượt chi chưa được thanh toán</li> </ul>	<p><b><u>Dư có:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Số tiền còn phải trả, phải nộp và giá trị tài sản thừa chờ xử lý</li> </ul>

Tài khoản 338 chi tiết làm 6 khoản:

- +3381- Tài sản thừa chờ giải quyết;
- +3382- Kinh phí công đoàn;
- +3383- Bảo hiểm xã hội;
- +3384 -Bảo hiểm y tế;
- +3387- Doanh thu nhận trước;
- +3388 -Phải nộp khác;
- +3389- Bảo hiểm thất nghiệp.

➤ **Phương pháp hạch toán:**

\* Hàng tháng căn cứ vào quỹ lương cơ bản kế toán trích BHXH, BHYT, kinh phí công đoàn theo qui định

Nợ các TK 622, 6271, 6411, 6421: phân tính vào chi phí kinh doanh

Nợ TK 334: phân trừ vào thu nhập của người lao động

Có TK 338 (3382, 3383, 3384, 3389): Tổng số kinh phí Công đoàn, BHXH, BHYT, BHTN phải trích.

\* Theo định kỳ đơn vị nộp BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ lên cấp trên.

Nợ TK 338 (3382, 3383, 3384)

Có TK 111, 112

\* Tính ra số BHXH trả tại đơn vị

Nợ TK 338 (3383)

Có TK 334

Khi trả cho người lao động ghi

Nợ TK 334

Có TK 111, 112:

\* Chỉ tiêu kinh phí Công đoàn để lại doanh nghiệp

Nợ TK 338 (3382)

Có TK 111, 112

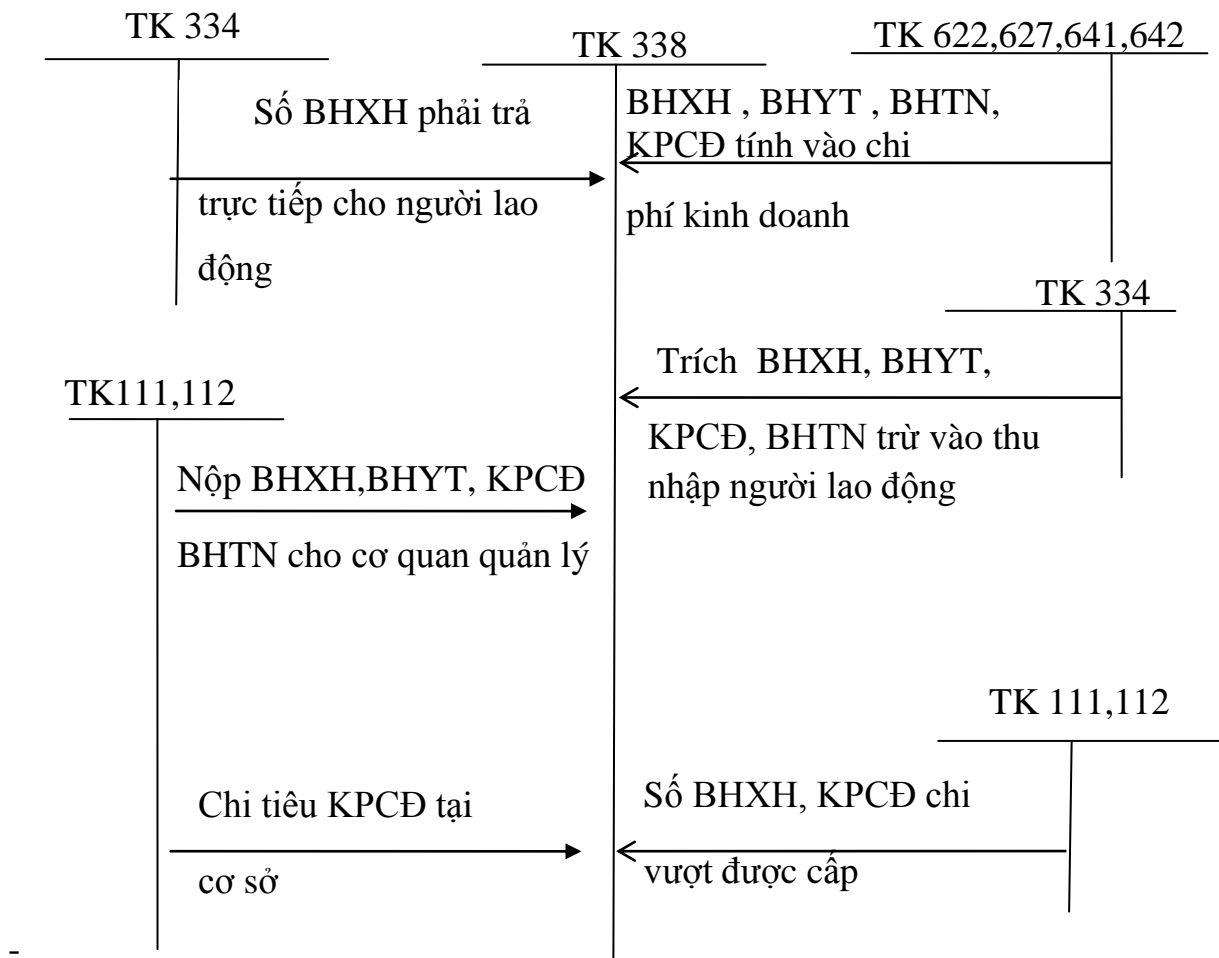
\* Trường hợp số đã trả, đã nộp về kinh phí Công đoàn, BHXH (kể cả số vượt chi) lớn hơn số phải trả, phải nộp được cấp bù ghi:

Nợ TK 111, 112 số tiền được cấp bù đã nhận

Có TK 338 số được cấp bù (3382, 3383)



➤ Sơ đồ hạch toán BHXH, BHYT, KPCĐ



Sơ đồ 1.2: Hạch toán BHXH, BHYT, KPCĐ

**VIII. HÌNH THỨC SỔ KẾ TOÁN.**

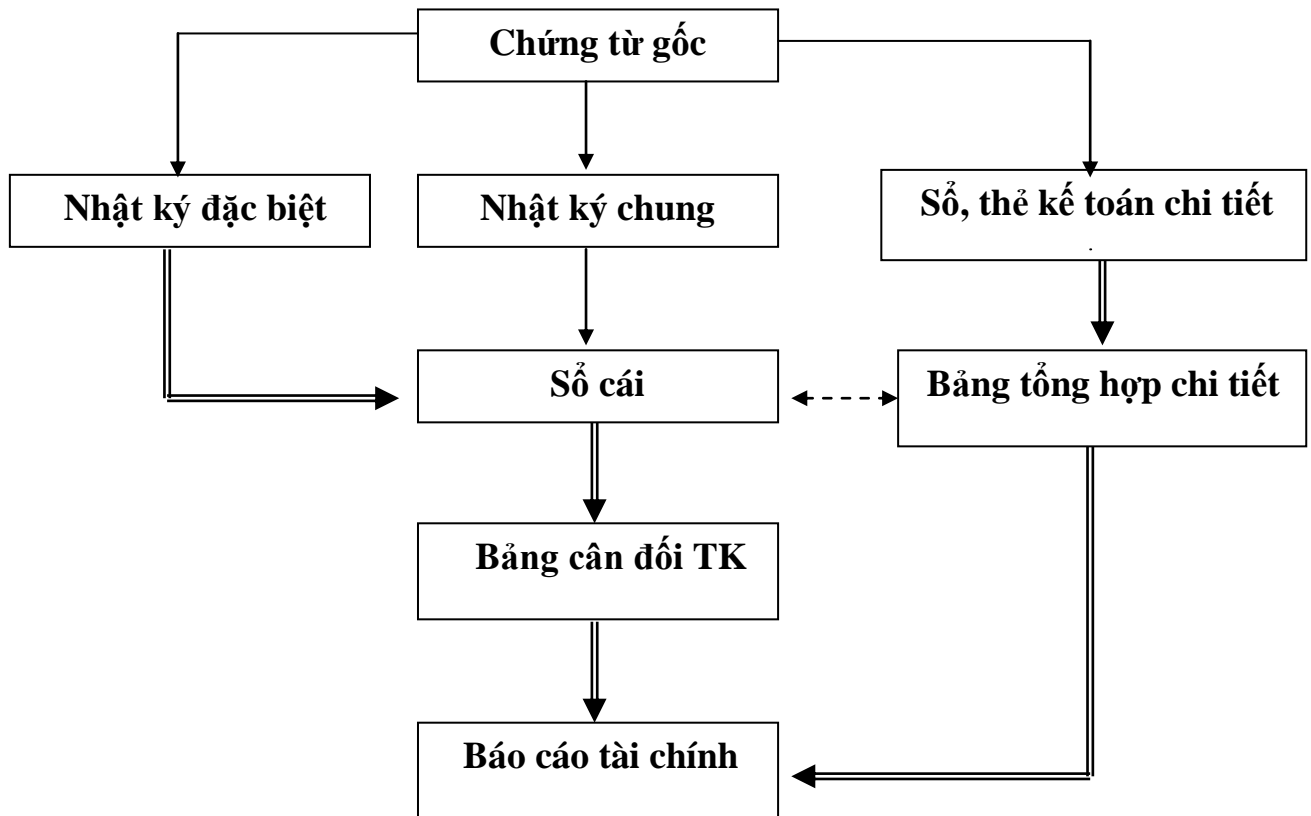
Đối với mỗi doanh nghiệp thì việc áp dụng hình thức sổ kế toán là hoàn toàn khác nhau có thể áp dụng một trong năm hình thức sau:

- Nhật ký chung
- Nhật ký sổ cái
- Chứng từ ghi sổ
- Nhật ký chứng từ
- Kế toán máy.

❖ **Hình thức Nhật ký chung:**

Là hình thức kế toán đơn giản số lượng sổ sách gồm: Sổ nhật ký, sổ cái và các sổ chi tiết cần thiết. Đặc trưng cơ bản của hình thức này là tất cả các nghiệp vụ

kinh tế tài chính phát sinh đều phải được ghi vào sổ nhật ký, mà trọng tâm là sổ Nhật Ký Chung theo trình tự thời gian phát sinh và định khoản kế toán của nghiệp vụ đó, sau đó lấy số liệu trên các sổ nhật ký để ghi vào Sổ Cái theo từng nghiệp vụ kinh tế phát sinh.



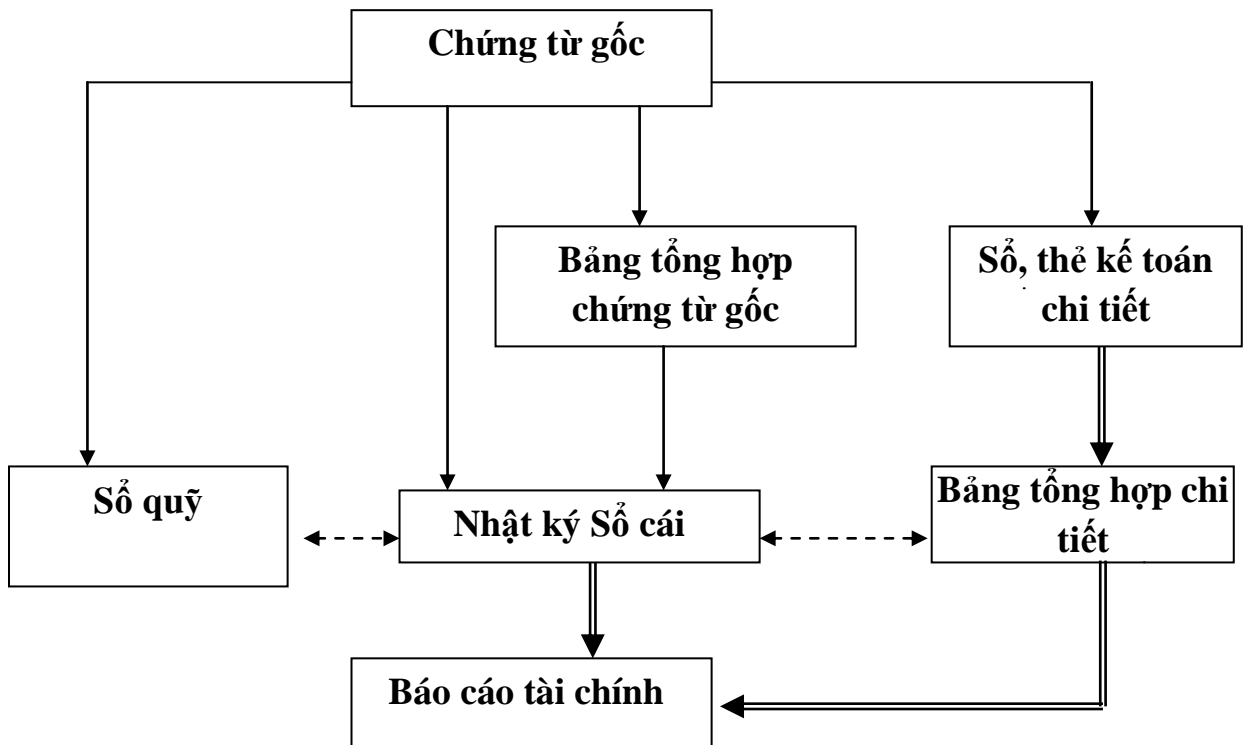
**Sơ đồ 1.3: Tổ chức hạch toán theo hình thức Nhật ký chung**

**Ghi chú:**

- Ghi hàng ngày —————→
- Ghi định kỳ hoặc cuối tháng ══════════→
- Đối chiếu, kiểm tra ←-----

**❖ Hình thức Nhật ký 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 cũng như hình thức Nhật Ký 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 một quyển 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.



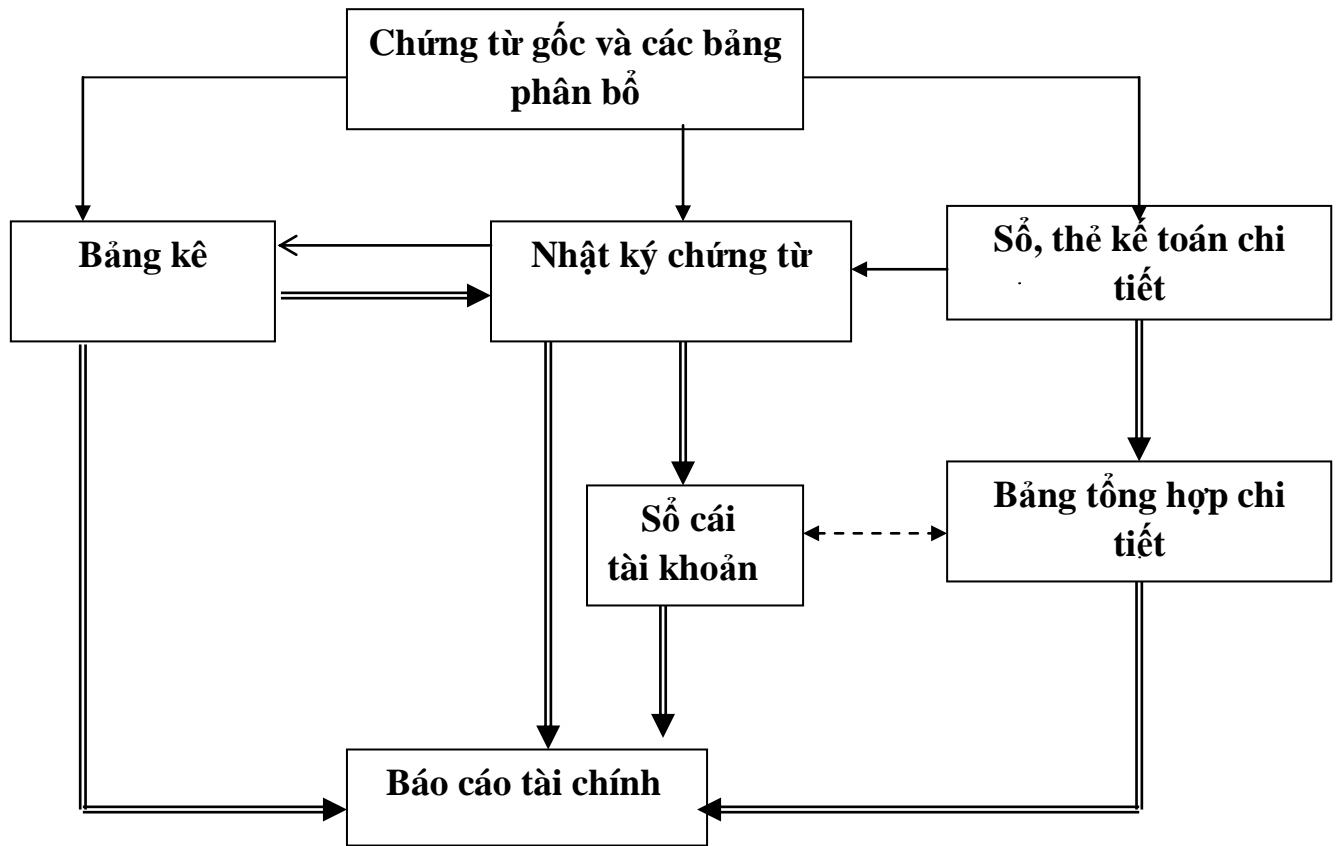
Sơ đồ 1.4: Tổ chức hạch toán theo hình thức Nhật ký – Sổ cái

**Ghi chú:**

- Ghi hàng ngày —————→
- Ghi định kỳ hoặc cuối tháng ══════════→
- Đối chiếu, kiểm tra - - - - ->

❖ **Hình thức Nhật kí 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 hoá 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 một sổ kế toán và trong cùng một quá trình ghi chép.



Sơ đồ 1.5: Tổ chức hạch toán theo hình thức Nhật ký – Chứng từ

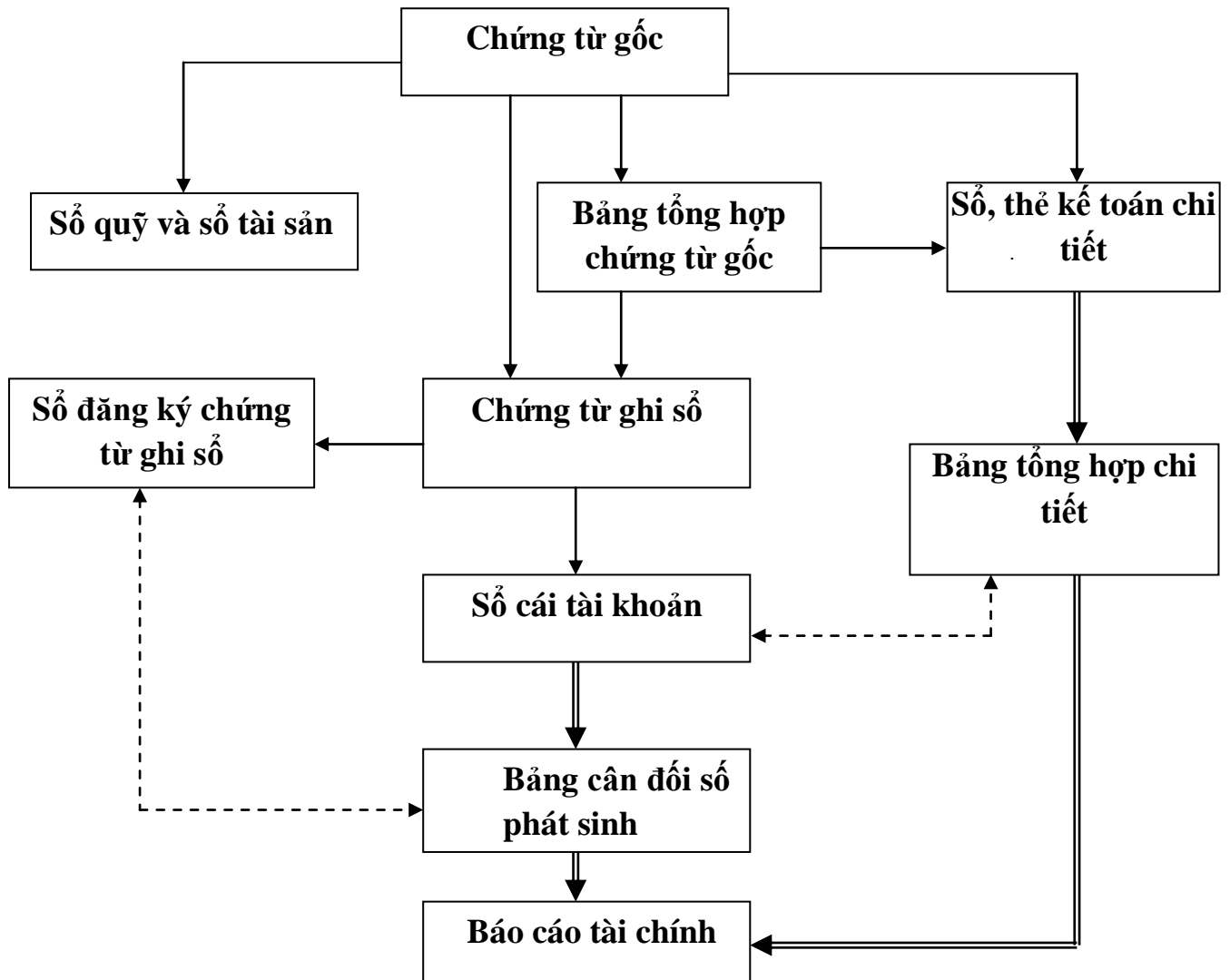
Ghi chú:

- Ghi hàng ngày →
- Ghi định kỳ hoặc cuối tháng ⇒
- Đối chiếu, kiểm tra ⇄

❖ **Hình thức 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 bước công việc độc lập, kế thừa để tiện cho 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. Số lượng và các loại sổ dùng trong hình thức chứng từ- ghi sổ sử dụng các loại sổ kế toán sau:

- Chứng từ ghi sổ - Sổ nhật ký tài khoản
- Sổ đăng ký chứng từ ghi sổ- Nhật ký tổng quát
- Sổ cái tài khoản- Sổ tổng hợp cho từng tài khoản
- Sổ, thẻ kế toán chi tiết cho một số đối tượng



Sơ đồ 1.6: Tổ chức hạch toán theo hình thức Chứng từ – ghi sổ

Ghi chú:

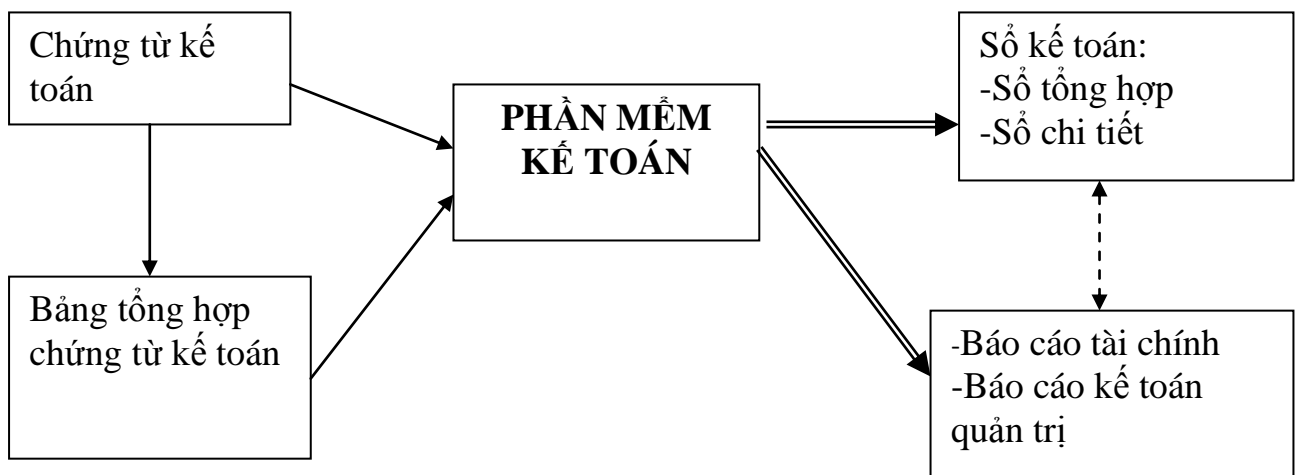
- Ghi hàng ngày —————>
- Ghi định kỳ hoặc cuối tháng =====>
- Đối chiếu, kiểm tra - - - - ->

❖ Hình thức kế toán trên máy vi tính :

Đặc trưng cơ bản của hình thức này là công việc kế toán được thực hiện theo một chương trình phần mềm kế toán trên máy vi tính. Phần mềm kế toán được thiết

kế theo nguyên tắc của một trong 4 hình thức kế toán hoặc các hình thức kế toán quy định trên đây. Phần mềm kế toán không hiển thị đầy đủ quy trình ghi sổ kế toán, nhưng phải in được đầy đủ sổ kế toán và báo cáo tài chính theo quy định.

Các loại Sổ của hình thức kế toán trên máy : Phần mềm kế toán được thiết kế theo hình thức nào sẽ có các loại sổ theo hình thức kế toán đó nhưng không hoàn toàn giống mẫu sổ ghi bằng tay . Với sự ứng dụng phần mềm máy tính 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 kế toán... 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.



**Sơ đồ 1.7: Tổ chức hạch toán theo hình thức kế toán trên máy**

**Ghi chú:**

- Ghi hàng ngày —————→
- Ghi định kỳ hoặc cuối tháng ══════════→
- Đối chiếu, kiểm tra ←-----→

**PHẦN II : THỰC TRẠNG CÔNG TÁC HẠCH TOÁN  
TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI  
CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG  
THÁNG 11 NĂM 2011**

**2.1. ĐẶC ĐIỂM CHUNG VỀ CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG.**

**2.1.1. QUÁ TRÌNH HÌNH THÀNH VÀ PHÁT TRIỂN CỦA CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG.**

**2.1.1.1. Giới thiệu chung :**

**\* Tên gọi:**

Tên công ty : Công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng.

Tên tiếng Anh : HAI PHONG CONSTRUCTION JOINT STOCK COMPANY NO8.

Tên viết tắt : HACO8.

Email : Haco8@vnn.vn.

**\* Địa chỉ trụ sở chính :**

- Số 23/126 An Đà - Đằng Giang - Quận Ngô Quyền - TP Hải Phòng.

- Số Telex ( FAX) : 031.3731636

- Điện thoại : 0313.731636 - 0313.731646

- Mã số thuế : 0200615748

- Tài khoản : 02001019000133 tại – Ngân hàng TMCP Hàng Hải Việt Nam chi nhánh Hải Phòng.

**2.1.1.2. Quá trình hình thành và phát triển của công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng.**

Công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng là đơn vị được thành lập theo Quyết định số 48/2006 ngày 28 tháng 03 năm 2005 của Bộ Thương Mại. Với số vốn điều lệ đăng ký ban đầu 8 tỷ. Và được Sở kế hoạch Đầu tư thành phố Hải Phòng cấp giấy đăng ký kinh doanh số 0203001347 ngày 28/03/2005, đăng ký thay đổi lần thứ 2 ngày 17/06/2008.

Trải qua hơn 6 năm thành lập, với sự quản lý của cán bộ lãnh đạo công ty và sự nhiệt tình của cán bộ công nhân viên, công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải

Phòng không ngừng lớn mạnh, tăng trưởng về mọi mặt, đời sống của công nhân ngày càng được nâng cao, thường xuyên xây dựng và kiện toàn tổ chức, nâng cao năng lực chỉ huy điều hành, quản lý đổi mới trang thiết bị, áp dụng các tiến bộ khoa học kỹ thuật vào quá trình sản xuất kinh doanh, mở rộng địa bàn hoạt động. Tính đến thời điểm này công ty đã tiếp nhận và thi công nhiều công trình với quy mô lớn, ở nhiều địa phương khác nhau với yêu cầu phức tạp nhưng vẫn đảm bảo tốt yêu cầu kỹ thuật, thẩm mỹ, chất lượng và tiến độ thực hiện.

### **2.1.2. CHỨC NĂNG , NHIỆM VỤ CỦA HOẠT ĐỘNG SẢN XUẤT KINH DOANH TẠI CÔNG TY**

- *Hình thức sở hữu vốn:* doanh nghiệp cổ phần.
- *Lĩnh vực kinh doanh:* Xây dựng.

#### **2.1.2.1 Chức năng :**

Công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng là một đơn vị chuyên sản xuất kinh doanh với chức năng kinh doanh vật tư thiết bị điện, kinh doanh vật liệu xây dựng và san lấp mặt bằng . Sửa chữa nhà trang trí nội thất. Xây dựng công trình nhà ở, công trình xây dựng, công trình dân dụng, công trình công nghiệp, công trình hạ tầng giao thông, công trình thủy lợi vừa và nhỏ...nhằm phục vụ đời sống của nhân dân, phục vụ mọi thành phần kinh tế trong nước nhằm bảo toàn vốn và có lãi. Bảo đảm đời sống cho người lao động và không ngừng phát triển làm tròn các nhiệm vụ Ngân sách với nhà nước.

#### **Các ngành kinh doanh chính:**

- a. Xây lắp điện đường dây và trạm biến áp đến 110KV.
- b. Đầu tư xây dựng cơ sở hạ tầng, xây dựng công trình dân dụng, công nghiệp, giao thông, thủy lợi, công cộng đô thị - nông thôn và san lấp mặt bằng.
- c. Kinh doanh vật tư thiết bị điện dân dụng và công nghiệp.....
- d. Sửa chữa, cải tạo và trang trí nội thất.
- e. Kinh doanh vật liệu xây dựng, vật tư, điện máy xây dựng, xăng dầu, nhớt, chất đốt, nguyên nhiên vật liệu, máy móc, vật tư - thiết bị y tế.



**2.1.2.2. Nhiệm vụ:**

Xây dựng và thực hiện kế hoạch không ngừng nâng cao hiệu quả và mở rộng sản xuất kinh doanh, đáp ứng nhiều dịch vụ cho xã hội, tự bù đắp chi phí, tự trang trải vốn và làm tròn nghĩa vụ ngân sách nhà nước với địa phương sở tại trên cơ sở tận dụng năng lực sản xuất, ứng dụng tiên bộ khoa học kỹ thuật.

Thực hiện phân phối theo lao động và công bằng xã hội, tổ chức tốt đời sống và hoạt động xã hội của cán bộ công nhân viên.

Không ngừng nâng cao trình độ văn hoá và tay nghề của cán bộ công nhân viên chức để theo kịp sự đổi mới của đất nước.

Mở rộng liên kết kinh tế của cơ sở sản xuất kinh doanh thuộc các thành phần kinh tế, phát huy vai trò chủ đạo của nền kinh tế thị trường, góp phần tích cực vào việc tổ chức xây dựng và cải tạo xã hội chủ nghĩa.

Bảo vệ môi trường giữ gìn an ninh trật tự xã hội, làm tròn nghĩa vụ quốc phòng. Tuân thủ pháp luật, hạch toán báo cáo đúng đắn trung thực theo chế độ Nhà nước quy định.

Trong tương lai công ty tiếp tục mở rộng ngành nghề cũng như các lĩnh vực kinh doanh nhằm mở rộng phạm vi hoạt động.

**2.1.3. NHỮNG THUẬN LỢI, KHÓ KHĂN VÀ THÀNH TÍCH ĐẠT ĐƯỢC CỦA CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG.****• Thuận lợi:**

+ Khi bước vào hoạt động sản xuất kinh doanh trong lĩnh vực xây dựng công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng đã có những thuận lợi:

+ Địa bàn hoạt động của công ty không những chỉ ở trong thành phố mà còn được mở rộng ra vùng trọng điểm kinh tế phía Bắc và các tỉnh lân cận nên có khả năng được hưởng những tiện ích về cơ sở hạ tầng, những chính sách ưu đãi của nhà nước. Thuận lợi này tạo ra những lợi thế tương đối vững chắc trong quá trình phát triển của doanh nghiệp.

+ Trụ sở của công ty nằm ở vị trí khá thuận lợi, nơi có nhiều cơ sở công nghiệp lớn của trung ương và địa phương, vì vậy có rất nhiều thuận lợi trong việc giao

dịch kinh doanh, trao đổi về thông tin kinh tế thị trường, chủ động trong việc lựa chọn các hình thức kinh doanh của công ty để đáp ứng nhu cầu thị trường.

+ Công ty có được một người giám đốc có năng lực điều hành, quản lý tốt, có những phương pháp, đường lối chiến lược phát triển công ty hiệu quả. Đây cũng chính là cơ sở làm cho bộ máy công ty vận hành và phát triển vững chắc trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế. Bên cạnh đó là một đội ngũ cán bộ tham mưu, giúp việc có trình độ chuyên môn cao và kinh nghiệm dày dặn, và một đội ngũ công nhân lành nghề không ngừng học hỏi để nâng cao trình độ. Thị trường lao động của Việt Nam rất dồi dào và càng ngày càng nhiều lao động được qua đào tạo nên công ty có rất nhiều thuận lợi trong việc tìm nhân công. Nền kinh tế Việt Nam là nền kinh tế mở, đây là điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp học hỏi khoa học kỹ thuật hiện đại của các nước trên thế giới trong thi công, đó là dần thay thế sức lao động thủ công của con người trong xây dựng bằng máy móc, trang thiết bị hiện đại, đảm bảo an toàn lao động cao hơn cho con người mà còn tạo ra hiệu quả sản xuất cao. Do xu hướng kinh tế Việt Nam đang phát triển, nhu cầu xây dựng cơ sở hạ tầng ngày càng lớn, đây là thuận lợi cho công ty trong việc kinh doanh. Chính bản thân công ty cũng đã tạo cho mình những thuận lợi nhất định như: qua thời gian hoạt động công ty đã có những khách hàng, đối tác quen thuộc, hơn nữa công ty luôn giữ vững uy tín trên thị trường, đảm bảo các công trình thi công luôn đạt tiêu chuẩn kỹ thuật, chất lượng, an toàn mà đúng thời gian thi công. Vì vậy công ty luôn có thêm những khách hàng mới và uy tín luôn được nâng cao.

• **Khó khăn:**

Bên cạnh những thuận lợi mà công ty có được thì công ty cũng gặp phải không ít những khó khăn:

Do đặc thù của công ty hoạt động trong lĩnh vực xây dựng nên địa bàn sản xuất kinh doanh của công ty rất lớn, hầu khắp các quận, huyện trong thành phố và các tỉnh khác, vì vậy cán bộ công nhân viên luôn phân tán rải rác do nhu cầu công việc làm cho việc quản lý, giám sát gặp rất nhiều khó khăn. Công ty là một doanh nghiệp ngoài quốc doanh, hoạt động trong lĩnh vực xây lắp, nhận thầu các công trình nên khối lượng vốn bỏ ra để thực hiện công trình là rất lớn mà chỉ được ứng

trước một số vốn nhất định, chỉ khi nào công trình hoàn thành và được nghiệm thu thì mới thu hồi được vốn, do đó vốn đọng lại tại các công trình là rất lớn làm cho công ty gặp rất nhiều khó khăn về vấn đề vốn để thi công. Công ty kinh doanh trong ngành xây dựng, mà các công trình thường xây dựng trong thời gian dài, còn giá cả nguyên vật liệu đầu vào thì liên tục thay đổi hầu như đều theo chiều hướng tăng gây nhiều khó khăn cho công ty, vì khi nhận thầu thì nguyên vật liệu ở một giá mà khi thi công giá đã thay đổi rất nhiều. Ví dụ: đầu năm 2008, giá thép tăng đến 90%, giá gạch tăng 300%, xi măng tăng 200% cộng hưởng với giá nhân công và lãi suất vay ngân hàng gia tăng mạnh đã khiến cho nhiều doanh nghiệp xây dựng phải tạm ngừng hoạt động thi công. Nhiều doanh nghiệp xây dựng đã phải bù lỗ rất lớn và công ty cũng không tránh khỏi.

Trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế và đặc biệt là sự kiện Việt Nam chính thức gia nhập tổ chức thương mại thế giới WTO vào đầu tháng 1/2007 đánh dấu một bước phát triển mới của nền kinh tế Việt Nam. Đây là cơ hội nhưng cũng là thách thức rất lớn đối với công ty. Gia nhập WTO nền kinh tế bắt đầu mở cửa đối với các doanh nghiệp nước ngoài, đó là những đối thủ cạnh tranh vô cùng nặng ký của công ty. Công ty phải chia sẻ thị trường với rất nhiều đối thủ và phải cố gắng nhiều hơn để không bị loại ra khỏi thị trường.

- Thành tích :

Công ty đã trúng thầu và thi công rất nhiều công trình lớn nhỏ. Hàng năm công ty đã tăng tổng tài sản và tổng nguồn vốn với tốc độ tăng bình quân cao như trong 3 năm gần đây:

Đơn vị tính: đồng

Chỉ tiêu	Năm 2009	Năm 2010	Năm 2011
1. Tổng tài sản	12.021.458.665	13.408.125.862	15.403.812.709
- Tài sản lưu động	5.660.258.645	6.336.497.679	8.335.129.831
2. Tổng nguồn vốn	12.021.458.665	13.408.125.862	15.403.812.709
- Vốn chủ sở hữu	9.148.919.337	9.165.708.737	10.092.318.668

**Bảng biểu 1.3: Tài sản và nguồn vốn tại công ty từ năm 2009-2011**

Nhìn vào bảng trên ta thấy, tổng tài sản và tổng nguồn vốn của công ty có sự thay đổi. Đối với tài sản: năm 2010 đã tăng hơn 1 tỉ so với năm 2009 và năm 2011 tiếp tục tăng hơn 3 tỉ so với năm 2009. Trong đó, công ty đã tăng được tài sản lưu động lên làm cho công ty phần nào giảm bớt khó khăn trong việc tìm vốn để thi công mới các công trình. Vốn chủ sở hữu của công ty cũng tăng trong năm 2011 so với các năm trước, làm giảm bớt rủi ro tài chính cho công ty.

Bên cạnh thi công những công trình mới công ty còn đẩy mạnh thi công các công trình đang dở dang để hoàn thành đúng tiến độ, đảm bảo chất lượng công trình, giữ vững uy tín với bạn hàng, xây dựng kế hoạch thu hồi vốn hợp lý để đảm bảo vốn cho hoạt động sản xuất kinh doanh. Chính vì vậy, trong những năm gần đây lợi nhuận của công ty không ngừng tăng cao, thu nhập của công nhân viên được cải thiện rõ rệt. Được biểu hiện qua kết quả tổng hợp tài chính trong 3 năm gần đây:

Đơn vị tính: đồng

<b>Chỉ tiêu</b>	<b>Năm 2009</b>	<b>Năm 2010</b>	<b>Năm 2011</b>
Doanh thu	4.998.605.132	6.142.754.367	5.537.412.791
Lợi nhuận sau thuế	21.198.470	27.278.329	26.609.931
Thuế nộp Nhà nước	146.374.737	188.3355.963	183.740.697
Thu nhập BQ(đ/người)	2.500.000	3.000.000	3.800.000

**Bảng biểu 1.4: Bảng tổng hợp tài chính từ 2009-2011**

## **2.1.4. ĐẶC ĐIỂM SẢN PHẨM, QUY TRÌNH SẢN XUẤT, QUY TRÌNH CÔNG NGHỆ.**

### **2.1.4.1 Đặc điểm sản phẩm**

- Sản phẩm chính của công ty là những công trình xây dựng, vật kiến trúc ... có quy mô lớn, kết cấu phức tạp mang tính đơn chiếc, thời gian sản xuất sản phẩm xây lắp lâu dài....Do đó việc tổ chức quản lý và hạch toán sản phẩm xây lắp phải lập dự toán (dự toán thiết kế, dự toán thi công). Quá trình sản xuất xây lắp phải so sánh với dự toán, lấy dự toán làm thước đo, đồng thời để giảm rủi ro phải mua bảo hiểm cho công trình xây lắp.

- Sản phẩm của công ty được tiêu thụ theo giá dự toán hoặc giá thỏa thuận với chủ đầu tư (giá đấu thầu), do đó tính chất hàng hóa của sản phẩm xây lắp không thể hiện rõ.

- Sản phẩm của công ty luôn cố định tại nơi sản xuất, còn các điều kiện sản xuất ( như máy móc, thiết bị thi công, người lao động ... ) phải di chuyển theo địa điểm đặt sản phẩm.

- Sản phẩm của công ty từ khi khởi công đến khi hoàn thành công trình bàn giao đưa vào sử dụng thường là thời gian kéo dài. Nó phụ thuộc vào quy mô, tính phức tạp về kỹ thuật của công trình. Quá trình thi công được chia thành nhiều giai đoạn, mỗi giai đoạn lại chia thành nhiều công việc khác nhau, các công việc thường diễn ra ngoài trời và chịu nhiều tác động của các nhân tố thời tiết như nắng, mưa, bão, lụt... Vì vậy nên dễ mất mát, hư hỏng...

Dưới đây là một số sản phẩm điển hình mà công ty đã thực hiện gần đây:

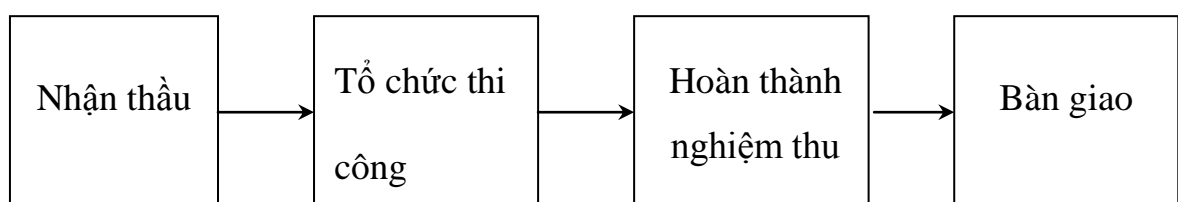
STT	Tên công trình	Tên cơ quan chủ đầu tư	Loại công việc thực hiện	Giá trị hợp đồng
1	Xây dựng dân dụng và công nghiệp	Công ty xi măng ChinFon Hải Phòng	Xây mới	6.625.876.948
2	Cải tạo và sửa chữa cho công ty TNHH ESTELE VN	Công ty TNHH ESTELE VN	Cải tạo, sửa chữa.	1.806.408.056
3	Công ty CP Hóa dầu Quân Đội.	Công ty CP Hóa dầu Quân Đội.	Đắp bờ che chắn cát	117.662.000
4	Hợp đồng với Bộ Tư Lệnh Hải Quân	Bộ Tư Lệnh Hải Quân	Cải tạo các khu Gia đình Hải Quân.	1.922.233.444
5	Xây dựng cơ sở hạ tầng tại xã Khởi Nghĩa – Tiên Lãng.	UBND huyện Tiên Lãng.	Xây mới.	2.595.744.000
6	Công ty cổ phần Dược Phẩm.	Công ty cổ phần Dược Phẩm	Xây dựng nhà kiểm nghiệm, phân xưởng sản xuất.	3.704.808.000
7	Công ty cổ phần công trình Ngâm.	Công ty cổ phần công trình Ngâm.	XD cơ sở hạ tầng khu tái định cư	4.256.000.000
....	....	....	....	.....

**Bảng biểu 1.5 : Bảng sản phẩm điển hình của công ty trong những năm gần đây**

Ngoài ra, công ty còn thực hiện nhiều công trình xây dựng khác tại các địa bàn và các tỉnh ngoài.

**2.1.4.2. Quy trình sản xuất, quy trình công nghệ:**

Sơ đồ quy trình sản xuất :



**Sơ đồ 1.8: Quy trình sản xuất tại công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng**

➤ **Giai đoạn nhận thầu:**

- Công ty cùng chủ đầu tư thương thuyết hợp đồng.
- Lập hợp đồng giao nhận và ký kết.
- Thực hiện bảo lãnh - thực hiện hợp đồng của Ngân hàng.
- Tạm ứng vốn theo hợp đồng và luật xây dựng quy định.

➤ **Giai đoạn thi công công trình**

- Lập và báo cáo biện pháp tổ chức thi công, trình bày tiến độ thi công trước chủ đầu tư và được chủ đầu tư chấp thuận.
- Bàn giao và nhận tìm mốc mặt bằng.
- Thi công công trình theo biện pháp, tiến độ đã lập.

❖ **Giai đoạn nghiệm thu và bàn giao công trình**

- Giai đoạn nghiệm thu từng phần: Công trình xây dựng thường có nhiều giai đoạn thi công và phụ thuộc nhiều vào điều kiện thời tiết. Vì vậy, Công ty và chủ đầu tư thường quy định nghiệm thu công trình theo từng giai đoạn. Công ty cùng chủ đầu tư xác định giá trị công trình đã hoàn thành và ký vào văn bản nghiệm thu công trình theo từng giai đoạn đã ký trong hợp đồng. Thường thì khi nghiệm thu hoàn thành, từng giai đoạn chủ đầu tư lại ứng một phần giá trị của giai đoạn tiếp theo của công trình.

- Tổng nghiệm thu và bàn giao: Lúc này công trình đã hoàn thành theo đúng tiến độ và giá trị khối lượng trong hợp đồng. Công ty sẽ thực hiện các thủ tục sau:

- Lập dự toán và trình chủ đầu tư phê duyệt.

Chủ đầu tư phê duyệt và thanh toán tới 95% giá trị công trình cho Công ty, giữ lại 5% giá trị bảo hành công trình (hoặc thông qua Ngân hàng bảo lãnh cho Công ty).

❖ **Quy trình công nghệ:**

Công ty luôn ứng dụng những công nghệ mới nhất vào thi công nhằm thay thế cho sức người và nâng độ an toàn cho người lao động trong quá trình thi công. như công ty đã đầu tư rất nhiều máy móc thiết bị thi công hiện đại:

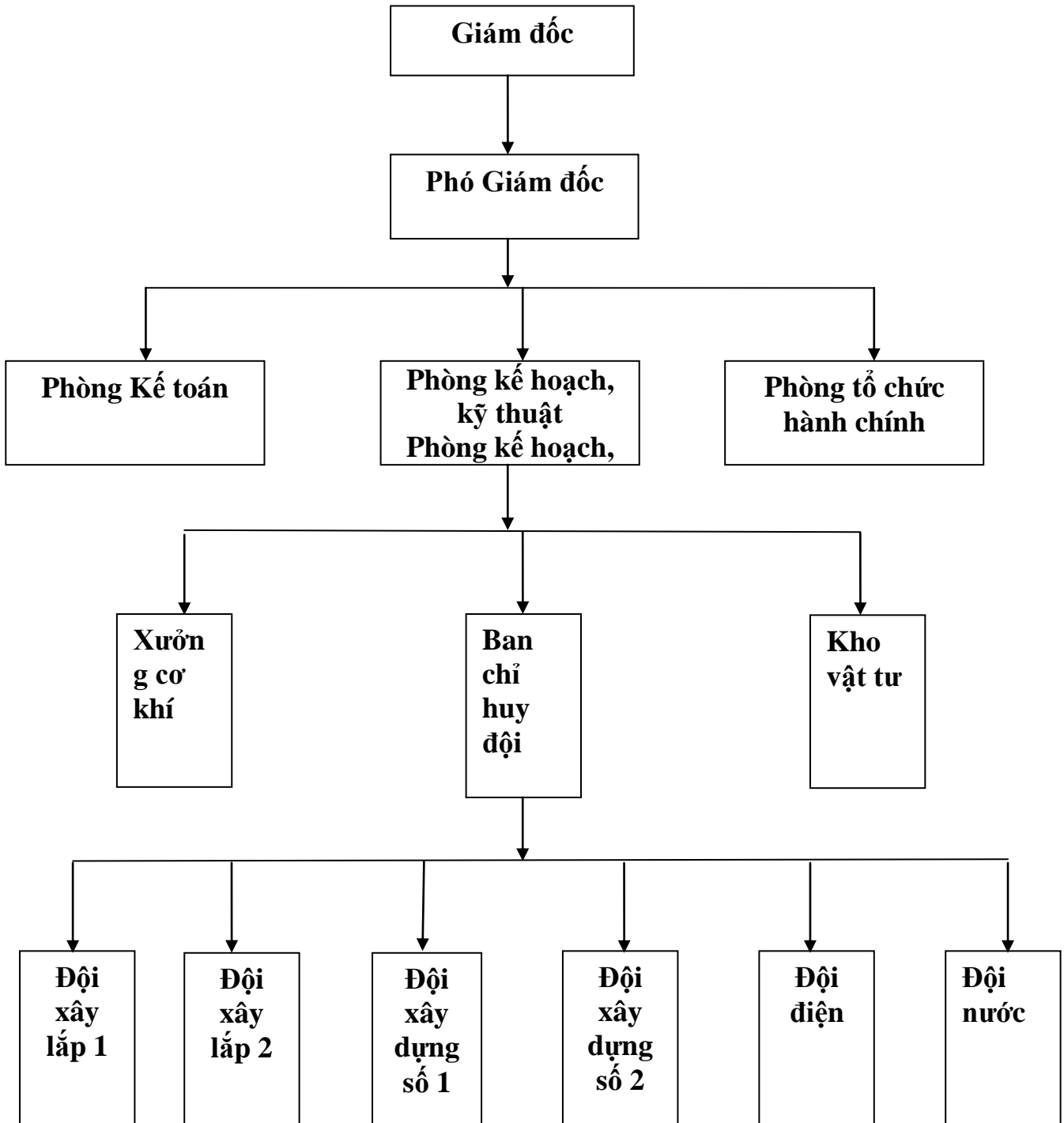
<b>Tên thiết bị, nhãn hiệu</b>	<b>Số lượng</b>	<b>Năm sản xuất</b>	<b>Số lượng sử dụng hiện tại</b>	<b>Thời gian huy động cho công trình</b>
Xưởng cơ khí				
Máy đột dập liên hoàn 60 tấn	01	2002	01	Thường xuyên
Máy hàn điện 3 pha 270A	02	2004	02	Thường xuyên
Máy phốt hàn nhật 180A	01	2002	01	Lưu động
Máy khoan cần nhật bản	01	2004	01	Thường xuyên
Máy cắt sắt cầm tay	02	2005	02	Thường xuyên
Ngoài công trường				
Xe ô tô somizơ moóc Mỹ	02	2000	04	Theo nhu cầu
Xe cầu HINO 10 tấn	02	2004	02	Theo nhu cầu
Xe chuyển dụng chở cột	02	2000	02	Theo nhu cầu
Xe cải tiến	04	2004	04	Theo nhu cầu
Bàn trộn bê tông	03		03	Thường xuyên
Cốp pha thộp	15		15	Thường xuyên
Tỳ dựng cột 9m. 12m - 20m	02	2004	02	Thường xuyên
Palăng xích 5-7 tấn Nhật Bản	03	2004	02	Thường xuyên
....	....	....	....	....

**Bảng biểu 1.6: Bảng kê thiết bị thi công của nhà thầu đưa vào thi công công trình**



**2.1.5 CƠ CẤU TỔ CHỨC BỘ MÁY QUẢN LÝ CÔNG TY.**

**2.1.5.1. Sơ đồ cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý:**



**Sơ đồ 1.9: Cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý**

**2.1.5.2. Chức năng nhiệm vụ của các bộ phận**

**a. Giám đốc công ty :**

Là người điều hành hoạt động của công ty và chịu trách nhiệm trước HĐQT về việc thực hiện quyền và nhiệm vụ được giao. Giám đốc là người đại diện theo pháp

luật của công ty. Chịu trách nhiệm trước nhà nước về mặt đời sống cán bộ, công nhân viên trong công ty và kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của đơn vị, chỉ đạo, giao nhiệm vụ và kiểm tra bổ nhiệm, bãi nhiệm và khen thưởng tùy theo mức độ mà hội đồng khen thưởng và kỷ luật thông qua.

**b. Phó giám đốc :**

Chịu trách nhiệm quản lý chặt chẽ mọi hoạt động của công ty, các an toàn lao động và xử lý các văn thư, nghị định, có nhiệm vụ tham mưu giúp giám đốc ra quyết định và trực tiếp điều hành sản xuất, giám sát kỹ thuật, nghiên cứu thị trường, báo cáo năng lực sản xuất của các đơn vị thành viên để kịp thời điều chỉnh. Chịu trách nhiệm kí kết các nghiệp vụ liên quan đến kỹ thuật như thiết kế, biên bản và hồ sơ quyết toán, hoàn công.

**C, Các phòng chức năng tham mưu, giúp việc cho giám đốc.**

- **Phòng kế toán:** Thực hiện về quản lý những thông tin cần thiết cung cấp, trình bày tình hình tài chính về kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty, kiểm tra giám sát lương của người lao động, lập báo cáo tài chính mỗi năm và lập dự toán cho năm sau. Thu nộp thuế cho ngân sách nhà nước hàng tháng đúng kì hạn yêu cầu.

- **Phòng kế hoạch, kỹ thuật :** có nhiệm vụ nghiên cứu thị trường, ban hành kế hoạch sản xuất cho các xí nghiệp; quản lý, giám sát về kỹ thuật của các đội thi công; ban hành định mức nguyên vật liệu, cung cấp mẫu mã cho khách hàng. Báo cáo thường xuyên, kịp thời cho giám đốc về tình hình sản xuất kinh doanh của các đơn vị, kiểm tra đơn đốc việc tập kết nguyên vật liệu, theo dõi năng suất lao động để có tác nghiệp chính xác cho các công việc tiếp theo.

- **Phòng tổ chức hành chính:** Có nhiệm vụ tham mưu cho giám đốc về khâu tổ chức nhân sự trong công ty như: quản lý hành chính nhân sự, tiền lương, bảo hiểm, soạn thảo văn bản, hợp đồng lao động, quảng cáo, công tác vệ sinh môi trường, an ninh trật tự và phòng chống cháy nổ. Lập kế hoạch thi nâng cao tay nghề cho cán bộ công nhân, lập kế hoạch tham quan, nghỉ mát cho cán bộ công nhân...

**d. Ban chỉ huy đội :**

- Dưới sự chỉ đạo trực tiếp của Phòng kế hoạch kỹ thuật.
- Chịu trách nhiệm toàn bộ các vấn đề thi công công trình.
- Đội trưởng thay mặt đội quan hệ trực tiếp với tư vấn giám sát giải quyết các yêu cầu về thi công, làm hồ sơ nghiệm thu khối lượng, kỹ thuật từng hạng mục công trình.

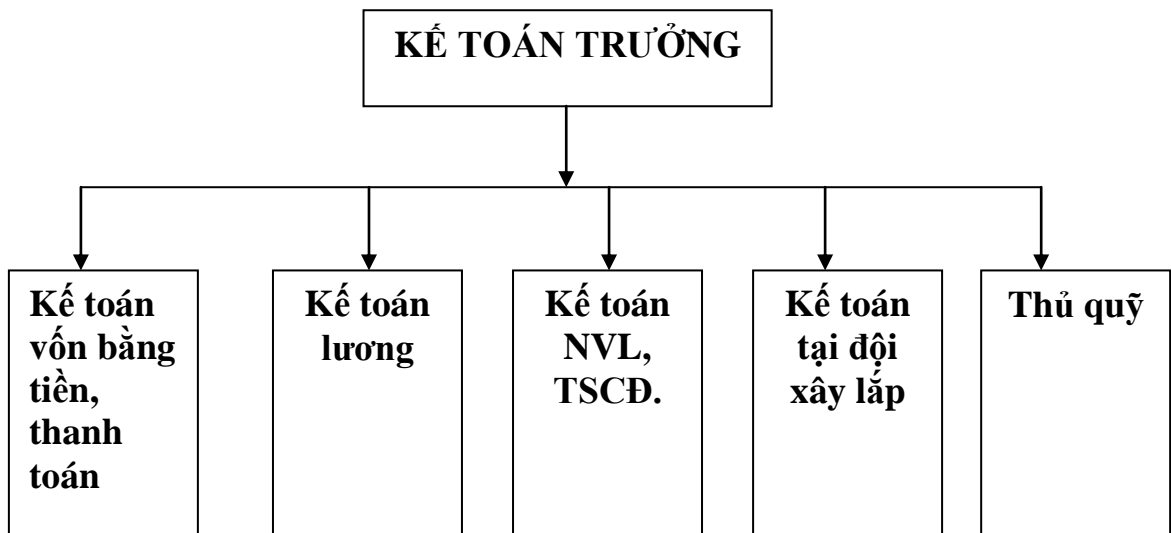
Cán bộ kỹ thuật và cán bộ vật tư dưới sự chỉ đạo trực tiếp của Giám đốc, giúp việc cho đội trưởng tại công trường, có trách nhiệm quản lý chặt chẽ kỹ thuật, mỹ thuật và an toàn lao động trên công trường.

**e. Các bộ phận tại hiện trường:**

Các đội xây lắp, đội xây dựng, đội điện nước được thể hiện đầy đủ trong sơ đồ tổ chức tại hiện trường và sơ đồ biên chế lực lượng thi công thực hiện đúng chức năng được giao, phối hợp đồng bộ để đáp ứng yêu cầu của dự án về mọi mặt.

**2.1.6. TỔ CHỨC BỘ MÁY KẾ TOÁN TẠI CÔNG TY**

Công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng là đơn vị hạch toán độc lập, hoạt động kinh doanh trên địa bàn rộng, mọi hoạt động của công ty đều chịu sự điều hành của ban giám đốc nên bộ máy kế toán của công ty được tổ chức theo mô hình kế toán tập trung, các chứng từ phát sinh được tập trung ở phòng kế toán công ty. Tại đây thực hiện việc tổ chức hướng dẫn và kiểm tra, thực hiện toàn bộ phương pháp thu thập xử lý thông tin ban đầu, chế độ hạch toán và chế độ quản lý tài chính theo đúng quy định của bộ tài chính, cung cấp một cách đầy đủ, chính xác kịp thời những thông tin toàn cảnh về tình hình tài chính của công ty, từ đó tham mưu cho ban giám đốc để đề ra biện pháp, các quyết định phù hợp với đường lối phát triển của công ty



Sơ đồ 1.10: Sơ đồ bộ máy kế toán của công ty

### 2.1.6.2. Chức năng nhiệm vụ của bộ máy kế toán

- **Kế toán trưởng:** Tổ chức và điều hành công tác kế toán tài chính, giám sát kiểm tra và xử lý mọi nghiệp vụ kinh tế phát sinh có liên quan đến hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, tổ chức hạch toán kế toán, tổng hợp các thông tin chính của công ty thành các báo cáo có ý nghĩa giúp cho việc xử lý và ra quyết định của giám đốc.

-**Thủ quỹ:** Bảo quản tiền mặt; nhập xuất tiền theo giấy tờ hợp lệ của cơ quan (phiếu chi, phiếu thu); lập sổ quỹ tiền mặt, sau đó đối chiếu với sổ cái tiền mặt.

-**Kế toán vốn bằng tiền, thanh toán:** Phản ánh chính xác, kịp thời những khoản thu, chi và tình hình tăng giảm, thừa thiếu của từng loại vốn bằng tiền; thanh toán các khoản vay mượn của công ty. Đồng thời hướng dẫn và kiểm tra việc ghi chép của thủ quỹ. Kiểm tra thường xuyên, đối chiếu số liệu của thủ quỹ với kế toán tiền mặt để đảm bảo tính cân đối thống nhất.

-**Kế toán tiền lương :** tính lương và trích các khoản theo lương kịp thời chính xác. Đồng thời có nhiệm vụ thanh toán tiền lương, bảo hiểm...

-**Kế toán NVL,TSCĐ:** Làm nhiệm vụ ghi chép, đối chiếu kiểm tra các chứng từ liên quan đến vật tư, tình hình nhập, xuất vật liệu. Ngoài ra còn có nhiệm vụ theo dõi tình hình tăng, giảm của tài sản cố định và sự biến động của các khoản đầu tư dài hạn, mở sổ theo dõi chi tiết và tổng hợp các nghiệp vụ kinh tế phát sinh có liên quan tới TSCĐ. Sau đó chuyển giao đối chiếu với kế toán vốn bằng tiền...

-**Kế toán tại các đội xây lắp:** Có trách nhiệm ghi chép các phát sinh trong quá trình thi công xây lắp công trình, hạng mục công trình. Cuối tháng, cuối quý tập hợp các chứng từ có liên quan đến công trình về nộp và đối chiếu với phòng kế toán.

## **2.1.7 TỔ CHỨC CÔNG TÁC KẾ TOÁN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG THÁNG 11 NĂM 2011**

### **2.1.7.1 Hệ thống tài khoản**

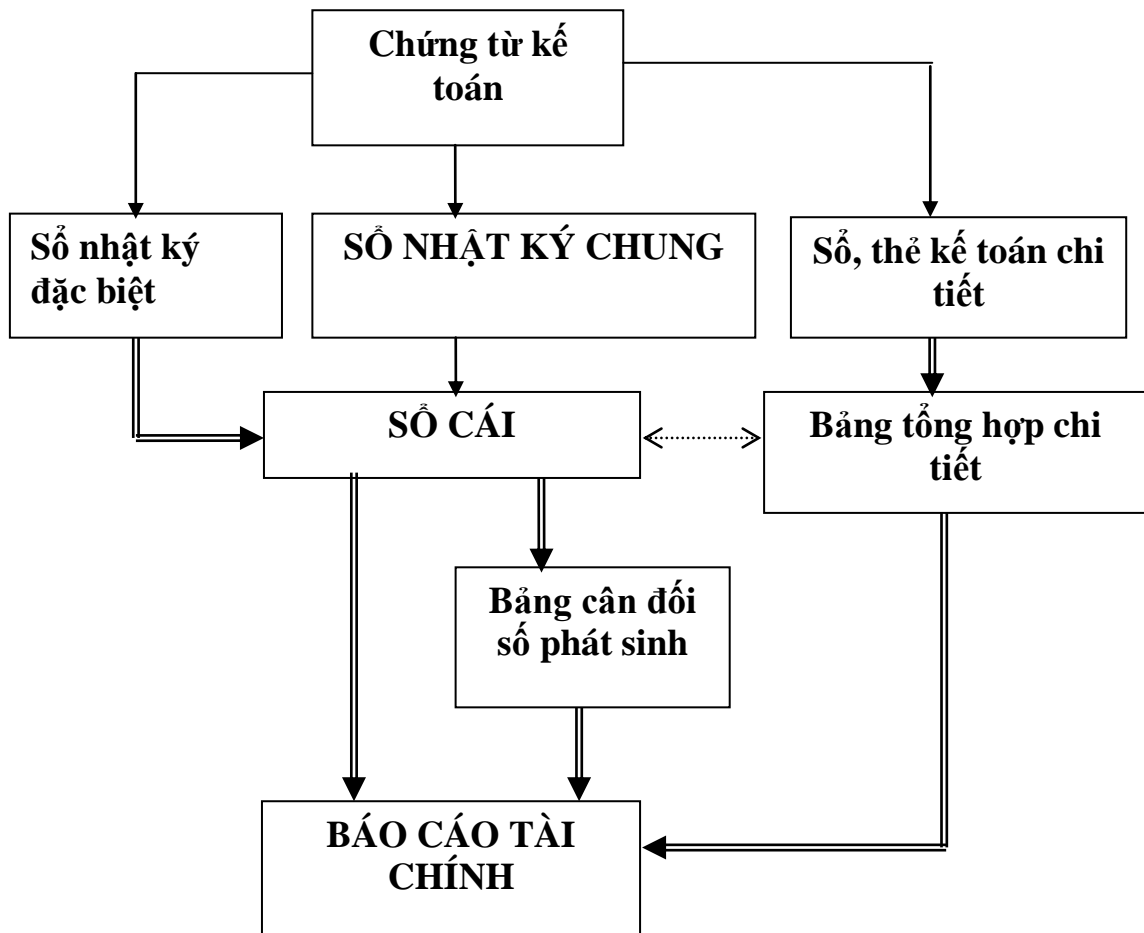
Công ty sử dụng hệ thống tài khoản của Bộ tài chính ban hành theo Quyết định số 48/2006/QĐ-BTC ngày 14/09/2006 của Bộ trưởng Bộ Tài Chính.

### **2.1.7.2 Tổ chức công tác kế toán và hình thức ghi sổ kế toán.**

- Hiện nay, công ty đang áp dụng Chế độ kế toán Doanh nghiệp Việt Nam theo Quyết định số 48/2006/QĐ-BTC ngày 14/09/2006 của Bộ trưởng Bộ Tài Chính;

- Kỳ kế toán năm: bắt đầu từ 01/01, kết thúc ngày 31/12;
- Hình thức kế toán áp dụng: hình thức sổ kế toán là Nhật ký chung;
- Sổ sách kế toán: Công ty sử dụng một số loại sổ thẻ chi tiết như: sổ chi tiết vật tư; Thẻ kho; Sổ chi tiết phải ...
- Đơn vị tiền tệ: Đồng Việt Nam.
- Phương pháp tính thuế: phương pháp khấu trừ
- Hạch toán theo phương thức kê khai thường xuyên

Dưới đây là sơ đồ luân chuyển chứng từ theo hình thức Nhật ký chung :



Sơ đồ 1.11: Sơ đồ luân chuyển chứng từ

**Ghi chú:**

Ghi hàng ngày: —————>

Ghi cuối tháng: =====>

Đối chiếu, kiểm tra: <----->

**Trình tự ghi sổ kế toán theo hình thức kế toán nhật ký chung**

- Hàng ngày, kế toán tiền lương căn cứ vào các chứng từ ( Phiếu chi , Phiếu xác nhận hưởng BHXH , giấy báo Nợ...) đã kiểm tra tính hợp lý, hợp lệ, được dùng làm căn cứ ghi sổ. Trước hết ghi nghiệp vụ kinh tế phát sinh vào sổ nhật ký chung, sau đó căn cứ vào số liệu trên sổ nhật ký chung để ghi vào sổ cái theo các tài khoản kế toán phù hợp.

- Đơn vị có mở sổ, thẻ kế toán chi tiết nên đồng thời với việc ghi sổ nhật ký chung, các nghiệp vụ kinh tế phát sinh vừa được ghi vào sổ thẻ kế toán chi tiết có liên quan.

- Cuối tháng, căn cứ vào Nhật ký chung, kế toán vào Sổ cái các tài khoản : 334,338... Trên cơ sở số liệu Sổ cái. Căn cứ vào sổ thẻ kế toán chi tiết, vào bảng tổng hợp chi tiết. Kiểm tra giữa sổ cái với bảng tổng hợp chi tiết.

- Cuối tháng, cuối quý, năm căn cứ vào số liệu trên sổ cái, kế toán lập bảng cân đối số phát sinh. Sau khi đã kiểm tra, đối chiếu khớp đúng với số liệu ghi trên sổ cái và bảng tổng hợp chi tiết được dùng để lập báo cáo tài chính.

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

## **2.2.TỔ CHỨC CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN SỐ 8 HẢI PHÒNG THÁNG 11 NĂM 2011.**

### **2.2.1. Chứng từ, sổ sách, tài khoản sử dụng:**

#### **❖ Chứng từ:**

- Bảng chấm công
- Bảng chấm công làm thêm giờ
- Hợp đồng lao động
- Bảng tính và thanh toán tiền lương
- Bảng tính lương.
- Bảng thanh toán tiền làm thêm giờ.
- Phiếu hưởng BHXH
- Phiếu chi ...

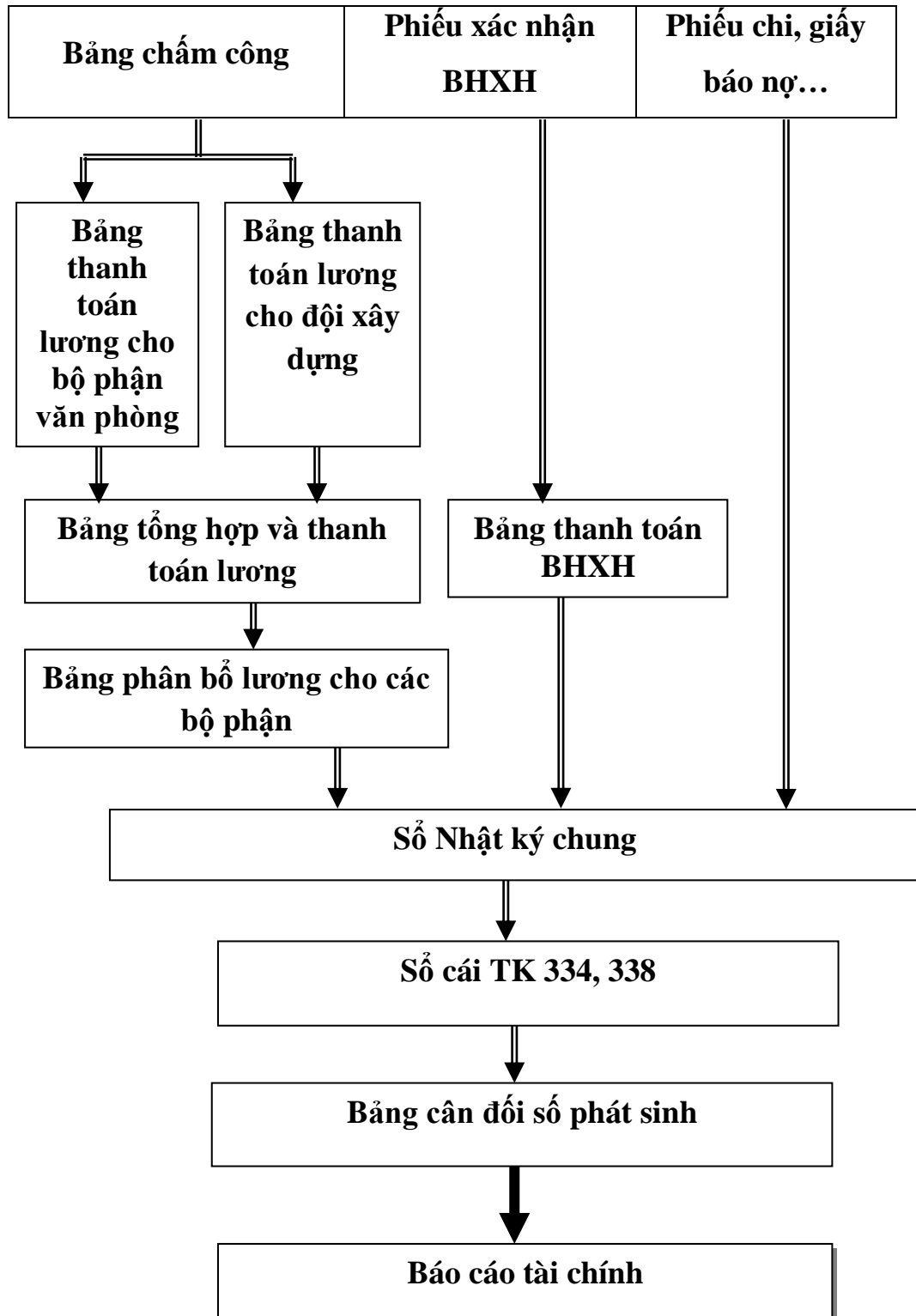
❖ **Sổ sách:** Sổ Nhật ký chung, Sổ cái TK 334, 338, Các sổ chi tiết TK 334,338...

#### **❖ Tài khoản sử dụng**

- Tài khoản 334 “ Phải trả người lao động”
- Tài khoản 338 “ Phải trả phải nộp khác”
  - + TK 3382 “ Kinh phí công đoàn”
  - + TK 3383 “ Bảo hiểm xã hội”
  - + TK 3384 “ Bảo hiểm y tế”
  - + TK 3389 “ Bảo hiểm thất nghiệp”

Ngoài ra kế toán còn sử dụng các TK 111,112,141,1542,642...

2.2.2. Quy trình hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương :



Sơ đồ 1.12: Quy trình luân chuyển chứng từ kế toán tiền lương.

Chú thích:

Ghi cuối tháng



Ghi cuối kỳ:





**Giải thích quy trình:**

Hàng ngày, người được phân công tại các phòng ban và các đội xây dựng chăm công cho từng người trong phòng ban hoặc các đội. Căn cứ vào bảng chăm công do các đơn vị sản xuất và các phòng ban chuyển lên, kế toán tiền lương tiến hành kiểm tra, và lập bảng thanh toán tiền lương cho từng bộ phận. Sau đó vào bảng tổng hợp và thanh toán lương toàn công ty. Trên cơ sở đó, kế toán lập bảng phân bổ tiền lương và trích BHXH, rồi trình lên kế toán trưởng và Giám đốc ký duyệt. Dựa trên số liệu từ các bảng đã lập, kế toán vào sổ Nhật ký Chung.

Đồng thời, khi người lao động được hưởng trợ cấp BHXH theo quy định: ốm đau, thai sản... căn cứ vào giấy chứng nhận hưởng BHXH, kế toán lập phiếu thanh toán BHXH. Đến cuối tháng, tập hợp số liệu từ các phiếu thanh toán vào bảng thanh toán BHXH. Từ đó, kế toán cũng vào Sổ Nhật ký chung.

Ngoài ra, kế toán tiền lương cũng căn cứ vào các Phiếu chi thanh toán lương của tháng, Phiếu chi trợ cấp BHXH... cho người lao động do kế toán tiền mặt viết, giấy báo Nợ... của Ngân hàng để phản ánh vào Sổ Nhật ký chung.

Cuối tháng, dựa trên số liệu ở sổ Nhật ký chung, kế toán vào Sổ cái các tài khoản 334, 338... Cuối kì, căn cứ vào số liệu trên Sổ cái, kế toán lập Bảng cân đối kế toán và Báo cáo tài chính.

**2.2.3. Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương:****2.2.3.1. Hạch toán lao động:**

Số lượng lao động có trong danh sách Công ty khá ổn định, chủ yếu là những lao động trẻ tuổi, số lượng tăng không đáng kể do khâu tuyển chọn của lao động khá chặt chẽ, yêu cầu cao. Lao động tại công ty ngoài công nhân có trong danh sách công ty còn một số lượng công nhân thuê ngoài. Số công nhân thuê ngoài không hạn định, tùy thuộc vào khối lượng công việc.

Việc hạch toán lao động: gồm hạch toán thời gian lao động, hạch toán số lượng lao động, hạch toán kết quả lao động.

❖ Hạch toán số lượng lao động được thể hiện trên "Bảng danh sách lao động của công ty" do phòng hành chính theo dõi như sau:

	Tên	Thâm niên công tác	Học vấn	Chức vụ
<b>Quản lý chung :</b>				
- Tại trụ sở :	Lương. V.Mạnh	25	KS XD	Giám Đốc
	Nguyễn Tiến Cường	09	QTDN	P. Giám Đốc
- Tại hiện trường:	Phạm Thế Khoa	18	KSXD	Giám sát thi công
<b>P. hành chính</b>				
- Tại trụ sở :	Trần Thị Thùy	05	Công đoàn	NVVP
	Đoàn Văn Minh	18	ĐH Luật	Trưởng phòng
<b>Phòng kế toán</b>	Ng. Hồng Thủy	23	Kế toán	Kế toán trưởng
<b>Phòng kỹ thuật:</b>				
	Hà Văn Tùng	07	Kiến trúc sư	Thiết kế
	Phạm Đình Chung	18	KS điện	Chỉ đạo thi công

**Biểu số 1.7: Bảng danh sách cán bộ chủ chốt tại công ty.**

STT	Họ và tên	Chức vụ	Bậc thợ	Bậc An toàn	Nhiệm vụ
1	Phạm Thế Khoa	Giám sát CT	7/7	5/5	Chỉ đạo thi công
2	Nguyễn Văn Huy	Đội trưởng	6/7	4/5	Thi công
3	Phạm Thế Hùng	Đội trưởng	6/7	4/5	Thi công
4	Trần Anh Tuấn	Đội Phó	6/7	4/5	Thi công
5	Lê Đình Long	Đội Phó	5/7	4/5	Thi công
6	Phạm Đình Chung	KS điện	6/7	4/5	Thi công
7	Bùi Văn Kiên	Công nhân	5/7	4/5	Thi công
8	Phạm Minh Thư	Công nhân	5/7	4/5	Thi công
...	...	...	...	...	...

**Biểu số 1.8: Bảng danh sách công nhân viên công ty.**

- Việc hạch toán thời gian lao động của công ty dựa vào “Bảng chấm công” tại trụ sở của công ty và của từng đội thi công trên công trường. Hàng ngày, tại văn phòng người của phòng hành chính được phân công sẽ chấm công cho các nhân viên tại văn phòng; đội trưởng tại các đơn vị thi công cũng chịu trách nhiệm chấm công cho từng người trong tổ. Cuối tháng, người chấm công và phụ trách bộ phận ký vào bảng chấm công và chuyển bảng chấm công cùng các chứng từ liên quan như phiếu nghỉ hưởng bảo hiểm xã hội, phiếu thêm giờ... về bộ phận kế toán kiểm

tra, đối chiếu, quy ra công để tính lương và bảo hiểm xã hội. Tại phòng kế toán, kế toán tiền lương sẽ tập hợp và hạch toán số lượng công nhân viên lao động trong tháng và tính lương tháng trả cho người lao động.

- Hạch toán kết quả lao động nhằm phản ánh chính xác số lượng và chất lượng lao động và khối lượng công việc hoàn thành của từng người lao động để có căn cứ xác định kết quả lao động, tính lương, phụ cấp..... Vì công ty trả lương theo hình thức thời gian nên việc hạch toán kết quả lao động cũng phụ thuộc vào thời gian làm việc của công nhân viên.

### **2.2.3.2. Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng tháng 11 năm 2011**

#### **2.2.3.2.1. Kế toán tiền lương:**

##### **a. Kế toán tiền lương phải trả:**

##### **❖ Cách tính tiền lương đối với nhân viên tại văn phòng công ty và công nhân trực tiếp thi công:**

Công ty áp dụng hình thức trả lương theo thời gian.

***Lương thời gian = Lương cơ bản × số ngày công thực tế***

26

Trong đó: **Lương cơ bản** tùy thuộc vào trình độ, chức vụ, công việc của từng lao động mà có mức lương khác nhau; mức lương cơ bản này được ghi rõ trong hợp đồng lao động của từng người.

***Số tiền tăng thêm = (Hệ số tăng × lương cơ bản) × ngày công thực tế.***

26

Trong đó: **Hệ số tăng** phụ thuộc vào ngày công thực tế làm việc; được điều chỉnh nhằm tăng mức lương cho CNV. Hệ số tăng không vượt quá mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định.

***Phụ cấp trách nhiệm = Lương cơ bản × Hệ số phụ cấp trách nhiệm***

Trong đó: **Hệ số phụ cấp trách nhiệm** được quy định cụ thể cho từng đối tượng nhân viên trong công ty, tùy theo trình độ, năng lực...

***Tiền ăn = 20.000đ/ngày × số ngày công thực tế.***

*Phụ cấp đi lại áp dụng cho công nhân viên trong công ty với mức phụ cấp là 300.000 đồng/người /tháng.*

*Tổng lương = Lương thời gian + Số tiền tăng + Phụ cấp trách nhiệm + Tiền ăn + Phụ cấp đi lại .*

*Dưới đây là bảng chấm công tại văn phòng công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng ( **Bảng biểu số 1.9**) và bảng chấm công của bộ phận trực tiếp xây dựng (**Bảng biểu số 1.11**)*

*Căn cứ vào bảng chấm công tại văn phòng , kế toán tính và lập bảng thanh toán lương cho bộ phận văn phòng (**Bảng biểu số 1.10**) và bảng thanh toán lương cho bộ phận trực tiếp xây dựng(**Bảng biểu số 1.12**)*

## **BIỂU SỐ 1.9: BẢNG CHẤM CÔNG TẠI VĂN PHÒNG CÔNG TY**

Mẫu số: 01a-LDTL

(Ban hành theo QĐ số 48/2006/QĐ-BTC  
ngày 14/09/2006 của Bộ trưởng BTC)

Đơn vị :CTY CP XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG  
Bộ phận : Văn phòng công ty

**BẢNG CHẤM CÔNG NHÂN VIÊN VĂN PHÒNG CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG**

Tháng 11 năm 2011

STT	Họ và tên	Chức vụ	Số ngày trong tháng													Quy ra công	
			1	2	3	4	5	6	...	25	26	27	28	29	30	Số công hưởng lương thời gian	Số công hưởng BHXH
1	Lương Văn Mạnh	GĐ	+	+	+	+	+		...	+	+		+	+	+	26	
2	Nguyễn Tiên Cường	PGĐ	+	+	+	+	+		...	+	0		+	+	+	26	
3	Nguyễn Hữu Hoàng	PGĐ	+	+	+	+	+		...				+	+	+	26	
4	Đoàn Văn Minh	TP	+	+	+	+	+		...	0	+		+	+	+	26	
5	Bùi Văn Kiên	PP	+	+	+	+	+		...	+	+		+	+	+	26	
6	Nguyễn T. Hồng Thủy	KTT	+	+	0	+	+		...	+	+		+	+	+	26	
7	Phạm Như Quỳnh	KTV	+	+	Ô	Ô	Ô		...	+	+		+	+	+	23	3
8	Lương Thu Hiền	NVVT	+	+	+	+	0		...	+	+		+	+	+	25	
9	Phạm Lê Khánh	NVKT	+	+	+	+	+		...	+	+		+	+	+	26	
10	Nguyễn Văn Minh	QLNS	+	+	+	+	0		...	+	+		0	+	+	24	
11	Lê Thị Lan	KTV	+	+	+	+	+		...	Ô	Ô		0	+	+	20	2
12	Trần Thị Thùy	NVVP	+	+	+	+	+		...	+	+		+	+	+	25	
13	Nguyễn T. Ngọc Châu	TQ	+	Ô	+	+	+		...	+	+		+	+	+	25	
14	Trần Văn Hùng	Bảo vệ	+	+	+	+	+		...	+	+		+	+	+	26	
15	Nguyễn Thị Lan	NVPV	+	+	+	+	+		...	+	+		+	+	+	26	
<b>Tổng</b>																	

Kí hiệu chấm công:

- Lương thời gian: +
- Ôm đau, nghỉ dưỡng : Ô

- Thai sản : TS
- Nghỉ không lương: 0

Người chấm công  
Lê Thị Lan

Người phụ trách bộ phận

Người duyệt  
PGĐ. Nguyễn Hữu Hoàng

Ngày 30 tháng 11 năm 2011

(Nguồn tại phòng kế toán công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng)

**BIỂU SỐ 1.10 : BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG CHO NHÂN VIÊN VĂN PHÒNG CÔNG TY**

Đơn vị: **CTY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG**

Bộ phận : Văn phòng công ty

Mẫu số: **02-LDTL**

(Ban hành theo QĐ số 48/2006/QĐ-BTC

ngày 14/09/2006 của Bộ trưởng BTC)

**BẢNG TÍNH VÀ THANH TOÁN THEO LƯƠNG NHÂN VIÊN VĂN PHÒNG CÔNG TY**

Tháng 11 năm 2011

STT	Họ và tên	Chức vụ	Lương cơ bản	Tiền lương thời gian		Hệ số tăng		Phụ cấp trách nhiệm		Phụ cấp đi lại	Tiền ăn	Tổng cộng	Khấu trừ BHXH, BHYT, BHTN	Khấu trừ TN CN	Tổng lĩnh	Ký nhận
				Số công	Số tiền	Hệ số	Số tiền	Hệ số	Số tiền							
1	Lương Văn Mạnh	GD	3.500.000	26	3.500.000	0.2	700.000	0.3	105.0000	300.000	520.000	6.070.000	386.750		5.683.250	✓
2	Nguyễn Tiến Cường	PGĐ	3.300.000	26	3.300.000	0.2	660.000	0.25	825.000	300.000	520.000	5.605.000	350.625		5.254.375	✓
3	Nguyễn Hữu Hoàng	PGĐ	3.300.000	26	3.300.000	0.2	660.000	0.25	825.000	300.000	520.000	5.605.000	350.625		5.254.375	✓
4	Đoàn Văn Minh	TP	3.000.000	26	3.000.000	0.2	600.000	0.22	660.000	300.000	520.000	5.080.000	311.100		4.768.900	✓
5	Bùi Văn Kiên	PP	2.800.000	26	2.800.000	0.2	560.000	0.2	560.000	300.000	520.000	4.740.000	285.600		4.454.400	✓
6	Nguyễn T. Hồng Thủy	KTT	2.800.000	26	2.800.000	0.2	560.000	0.2	560.000	300.000	520.000	4.740.000	285.600		4.454.400	✓
7	Phạm Như Quỳnh	KTV	2.300.000	23	2.034.615	0.15	305.192	0	0	300.000	460.000	3.099.808	195.500		2.904.308	✓
...	....	...	...	...	...	..	....	...	....	....	...	....	...	...	...	.
11	Lê Thị Lan	KTV	2.300.000	20	1.769.231	0.15	265.385	0	0	300.000	400.000	2.734.615	195.500		2.539.115	✓
12	Trần Thị Thùy	NVVP	2.200.000	25	2.115.385	0.15	317.308	0	0	300.000	500.000	3.232.692	187.000		3.045.692	✓
13	Nguyễn T. Ngọc Châu	TQ	2.000.000	25	1.923.077	0.15	288.462	0.1	200.000	300.000	500.000	3.211.538	187.000		3.024.538	✓
14	Trần Văn Hùng	Bảo vệ	2.000.000	26	2.000.000	0.2	400.000	0.1	200.000	300.000	520.000	3.420.000	187.000		3.233.000	✓
15	Nguyễn Thị Lan	NVPV	1.850.000	26	1.850.000	0.2	370.000	0.1	185.000	300.000	520.000	3.225.000	172.975		3.052.025	✓
<b>Tổng</b>			<b>38.750.000</b>	<b>376</b>	<b>37.523.077</b>		<b>7.112.500</b>		<b>5.285.000</b>	<b>4.500.000</b>	<b>7.520.000</b>	<b>61.940.577</b>	<b>3.742.975</b>		<b>58.197.602</b>	

Bảng chữ: Năm mươi tám triệu, một trăm chín mươi bảy nghìn sáu trăm linh hai đồng.

Ngày 30 tháng 11 năm 2011

Người lập  
Lê Thị Lan

Kế toán trưởng  
Nguyễn Hồng Thủy  
(Nguồn tại phòng kế toán công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng)

Giám đốc  
Lương Văn Mạnh

*Hoàng:*

-Lương cơ bản: 3.300.000 đồng.

- Số công thực tế: 26

-Hệ số phụ cấp trách nhiệm: 0.25

-Hệ số tăng: 0.2

➡ Số tiền lương thời gian =  $3.300.000 \times 26 / 26 = 3.300.000$  đồng.

Số tiền tăng thêm =  $(0.2 \times 3.300.000) / 26 \times 26 = 660.000$  đồng.

Phụ cấp trách nhiệm =  $0.25 \times 3.300.000 = 825.000$  đồng.

Phụ cấp đi lại: 300.000 đồng

Tiền ăn =  $20.000 \times 26 = 520.000$  đồng

**Tổng lương =  $3.300.000 + 660.000 + 825.000 + 520.000 + 300.000 = 5.605.000$  đồng**

*(Số liệu tại Bảng biểu 1.10: Bảng tính và thanh toán lương tháng 11/2011 tại văn phòng công ty).*

Áp dụng tương tự với mọi lao động của công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng.

Người chịu trách nhiệm chấm công tại các đội, chấm công cho từng người trong đội. Dưới đây là bảng chấm công của công nhân viên trực tiếp xây dựng tháng 11/2011:

**BIỂU SỐ 1.11: BẢNG CHẤM CÔNG CỦA CÔNG NHÂN TRỰC TIẾP XÂY DỰNG.**

Đơn vị :CTY CP XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG

Bộ phận : Đội xây dựng

Mẫu số: 01a-LĐTL

(Ban hành theo QĐ số 48/2006/QĐ-BTC  
ngày 14/09/2006 của Bộ trưởng BTC)

**BẢNG CHẤM CÔNG CÔNG NHÂN XÂY DỰNG CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG**

Tháng 11 năm 2011

STT	Họ và tên	Chức vụ	Số ngày trong tháng													Quy ra công	
			1	2	3	4	5	6	...	25	26	27	28	29	30	Số công hưởng lương thời gian	Số công hưởng BHXH
1	Phạm Thế Khoa	GSTC	+	+	+	+	+		...	+	+		+	+	+	26	
2	Nguyễn V.Huy	ĐT	+	+	+	+	+		...	+	+		+	+	+	26	
3	Phạm Thế Hùng	ĐT	+	+	+	+	+		...	+	+		+	+	+	26	
4	Trần Anh Tuấn	ĐP	+	+	+	+	+		...	+	+		+	+	+	26	
5	Lê Đình Long	ĐP	+	+	+	+	+		...	+	+		+	+	+	26	
6	Phạm Đ.Chung	KS điện	+	+	+	+	+		...	+	+		+	+	+	26	
7	Hà Văn Tùng	KS XD	+	+	+	+	+		...	+	+		0	+	+	25	
8	Trần Văn Du	CN	+	+	+	+	+		...	+	+		+	+	+	26	
9	Bùi Văn Kiên	CN	+	+	+	0	+		...	+	+		+	0	+	24	
10	Phạm Minh Thư	CN	+	+	+	+	+		...	+	+		+	+	+	26	
11	Bùi Huy Hạnh	CN	+	+	+	+	+		...	Ô	Ô		+	+	+	22	
12	Nguyễn Lượng	CN	+	+	+	+	+		...	+	+		+	+	+	26	
13	Hoàng V. Hiếu	CN	+	+	0	0	+		...	+	+		+	+	+	24	
14	Dương V.Thanh	CN	+	+	+	+	+		...	+	+		+	+	+	26	
<b>Tổng</b>																	

**Kí hiệu chấm công:**

-Lương thời gian: +

- Thai sản: TS

- Ốm đau. nghỉ dưỡng : Ô

- Nghỉ không lương: 0

Người chấm công

Người phụ trách bộ phận

Người duyệt

Phạm Thế Khoa

PGĐ. Nguyễn Hữu Hoàng

Ngày 30 tháng 11 năm 2011

(Nguồn tại phòng kế toán công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng)



**BIỂU SỐ 1.12 : BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG CHO CÔNG NHÂN XÂY DỰNG CÔNG TY.**

Đơn vị: CTY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG  
 Bộ phận : Phòng kế toán.

Mẫu số: 02-LĐTL  
 (Ban hành theo QĐ số 48/2006/QĐ-BTC  
 ngày 14/09/2006 của Bộ trưởng BTC)

**BẢNG TÍNH VÀ THANH TOÁN THEO LƯƠNG CÔNG NHÂN XÂY DỰNG CỦA CÔNG TY.**

Tháng 11 năm 2011

S TT	Họ và tên	C.V	Lương cơ bản	Tiền lương thời gian		Hệ số tăng		Phụ cấp trách nhiệm		Phụ cấp đi lại	Tiền ăn	Tổng cộng	Khấu trừ BHXH. BHYT. BHTN	Khá u trừ thuế TN CN	Tổng lĩnh	Ký nhận
				SC	Số tiền	Hệ số	Số tiền	Hệ số	Số tiền							
1	Phạm Thế Khoa	GS TC	2.800.000	26	2.800.000	0.2	560.000	0.2	560.000	300.000	520.000	4.740.000	285.600		4.454.400	✓
2	Nguyễn V.Huy	ĐT	2.600.000	26	2.600.000	0.2	520.000	0.18	468.000	300.000	520.000	4.408.000	260.780		4.147.220	✓
3	Phạm Thế Hùng	ĐT	2.600.000	26	2.600.000	0.2	520.000	0.18	468.000	300.000	520.000	4.408.000	260.780		4.147.220	✓
4	Trần Anh Tuấn	ĐT	2.600.000	26	2.600.000	0.2	520.000	0.18	468.000	300.000	520.000	4.408.000	260.780		4.147.220	✓
5	Lê Đình Long	ĐP	2.400.000	26	2.400.000	0.2	480.000	0.15	360.000	300.000	520.000	4.060.000	234.600		3.825.400	✓
6	Phạm Đ.Chung	ĐP	2.600.000	26	2.600.000	0.2	520.000	0.15	390.000	300.000	520.000	4.330.000	254.150		4.075.850	✓
7	Hà Văn Tùng	ĐP	2.600.000	25	2.500.000	0.2	500.000	0.15	390.000	300.000	500.000	4.190.000	254.150		3.935.850	✓
8	Trần Văn Du	KS điện	2.200.000	26	2.200.000	0.2	440.000	0.18	396.000	300.000	520.000	3.856.000	220.660		3.635.340	✓
9	Bùi Văn Kiên	KS điện	2.200.000	24	2.030.769	0.2	406.154	0.18	396.000	300.000	480.000	3.612.923	220.660		3.392.263	✓
10	Phạm Minh Thu	KS điện	2.200.000	26	2.200.000	0.2	440.000	0.18	396.000	300.000	520.000	3.856.000	220.660		3.635.340	✓
11	Bùi Huy Hạnh	CN	2.200.000	22	1.861.538	0.2	372.308	0	0	300.000	440.000	2.973.846	187.000		2.786.846	✓
....	....	....	....	....	....	....	....	....	....	....	....	....	....	..	....	..
14	Dương V.Thanh	CN	2.200.000	26	2.200.000	0.2	440.000	0	0	300.000	520.000	3.460.000	187.000		3.273.000	✓
	<b>Tổng</b>		<b>33.600.000</b>	<b>355</b>	<b>32.823.077</b>		<b>6.564.615</b>		<b>4.292.000</b>	<b>4.200.000</b>	<b>7.100.000</b>	<b>54.979.692</b>	<b>3.220.820</b>		<b>51.758.872</b>	

Bảng chữ: Năm mươi một triệu bảy trăm năm mươi tám nghìn, tám trăm bảy mươi hai đồng

Ngày 30 tháng 11 năm 2011

Người lập  
Lê Thị Lan

Kế toán trưởng  
Nguyễn Hồng Thủy

Giám đốc  
Lương Văn Mạnh

VD 2: Cu thể cách tính lương của công nhân trực tiếp xây dựng: đội trưởng

Nguyễn Văn Huy:

- Lương cơ bản: 2.600.000 đồng.
- Số công thực tế: 26
- Hệ số trách nhiệm: 0.18
- Hệ số tăng: 0.2

➔ Số tiền lương thời gian =  $2.600.000 \times 26/26 = 2.600.000$  đồng.

Số tiền tăng thêm =  $(0.2 \times 2.600.000)/26 \times 26 = 520.000$  đồng.

Phụ cấp trách nhiệm =  $2.600.000 \times 0.18 = 468.000$  đồng

Tiền ăn =  $20.000 \times 26 = 520.000$  đồng.

Phụ cấp đi lại : 300.000 đồng.

**Tổng lương =  $2.600.000 + 520.000 + 468.000 + 520.000 + 300.000 = 4.408.000$**

**đồng.**

*( Số liệu tại Bảng biểu 1.12: Bảng tính và thanh toán lương tháng 11/2011 tại đội xây dựng)*

**Áp dụng với mọi người lao động tại công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng.**

**❖ Cách tính lương đối với công nhân thuê ngoài:**

Đối với công nhân thuê ngoài công ty cũng áp dụng hình thức trả lương theo thời gian. Mức lương của từng người được thỏa thuận rõ trong hợp đồng lao động và được sự đồng ý của người lao động và người sử dụng lao động.

Tính lương cho công nhân thuê ngoài thì đơn giản hơn.

***Số tiền thực lĩnh = Số tiền 1 ngày công × số ngày công - Tiền thuế khấu trừ***

Trong đó: **Số tiền 1 ngày công** được ghi rõ trong hợp đồng lao động, được sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động.

***Dưới đây là bảng chấm công của công nhân thuê ngoài ( Bảng biểu 1.13). Căn cứ vào bảng chấm công kế toán vào bảng thanh toán tiền thuê công nhân ngoài.(Bảng biểu 1.14)***



Đơn vị: **CTY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG**  
 Bộ phận : Phòng kế toán

Mẫu số :07-LĐTL  
 (Ban hành theo QĐ số 48/2006/QĐ-BTC)  
 ngày 14/09/2006 của Bộ trưởng BTC)

**BẢNG TÍNH VÀ THANH TOÁN TIỀN THUÊ NGOÀI**

Tháng 11/2011

Số:11

Họ và tên người thuê: Lương Mạnh Việt  
 Bộ phận: Đội sản xuất.

Đơn vị tính : đồng

STT	Họ và tên	Địa chỉ	Ngày công thực tế	Số tiền 1 ngày công	Tiền thuế khấu trừ	Tổng lĩnh	Kí nhận
1	Phạm Thế Dũng	Thái Thụy-Thái Bình	26	150.000		3.900.000	✓
2	Trần Văn Hợp	Vĩnh Bảo-Hải Phòng	26	120.000		3.120.000	✓
3	Nguyễn Văn Dụ	Quảng Ninh	26	120.000		3.120.000	✓
4	Trần Hoàng Nhận	Thái Thụy- Thái Bình	26	120.000		3.120.000	✓
5	Vũ Tiến Hòa	Tiên Lãng- Hải Phòng	26	120.000		3.120.000	✓
6	Ngô Thị Hòa	Thái Thụy-Thái Bình	26	90.000		2.340.000	✓
...	...	...	...	...	...	...	...
<b>Tổng</b>			×	×		<b>62.400.000</b>	

Ngày 30 tháng 11 năm 2011

Người lập biểu  
 (Đã kí)  
 Lê Thị Lan

Kế toán trưởng  
 (Đã kí)  
 Nguyễn Thị Hồng Thủy

Giám đốc  
 (Đã kí)  
 Lương Văn Mạnh

(Nguồn tại phòng kế toán công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng)

**VD 3:** *Cụ thể: lương của công nhân Nguyễn Văn Du (Quảng Ninh)(tháng 11/2011)*

Số tiền 1 ngày công: 120.000 đồng/ngày

Số ngày công: 26 ngày công thực tế.

➡ Số tiền thực lĩnh =  $120.000 \times 26 = 3.120.000$  đồng.

Áp dụng với mọi lao động của công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng.

**Số liệu tại Bảng biểu 1.14: Bảng tính và thanh toán lương tháng 11 cho công nhân thuê ngoài.**

Dựa trên bảng tính và thanh toán lương của từng bộ phận công ty, kế toán tổng hợp số liệu vào bảng tổng hợp lương tháng 11 năm 2011 toàn công ty (**Bảng biểu số 1.15 trang 75**).

**BIỂU SỐ 1.15: BẢNG TỔNG HỢP LƯƠNG TOÀN CÔNG TY THÁNG 11 NĂM 2011**

Đơn vị: CÔNG TY CP XD SỐ 8 HẢI PHÒNG

Địa chỉ: Số 23/126-An Đà-Đằng Giang-NQ-HP

**BẢNG TỔNG HỢP THANH TOÁN LƯƠNG CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG  
Tháng 11/2011**

STT	Tên bộ phận	Số CN	Lương cơ bản	Lương thực tế	Các khoản phụ cấp			Tổng lương	Các khoản giảm trừ		Tổng trả
					Phụ cấp trách nhiệm	Phụ cấp khác	Tổng		BHXH, BHYT, BHTN	Thuế TNCN	
1	Công nhân trực tiếp xây dựng	14	33.600.000	32.823.077	4.292.000	17.864.615	22.156.615	54.979.692	3.220.820	0	51.758.872
2	Nhân viên văn phòng	15	38.750.000	37.523.077	5.285.000	19.132.500	24.417.500	61.940.577	3.742.975	0	58.197.602
3	CN thuê ngoài	20	0	62.400.000			0	62.400.000	0	0	62.400.000
	<b>Tổng cộng</b>	<b>45</b>	<b>72.350.000</b>	<b>132.746.154</b>	<b>9.577.000</b>	<b>36.997.115</b>	<b>46.574.115</b>	<b>179.320.269</b>	<b>6.963.795</b>	<b>0</b>	<b>172.356.474</b>

Số tiền bằng chữ : *Một trăm bảy mươi hai triệu ba trăm năm mươi sáu nghìn bốn trăm bảy mươi tư đồng.*

*Ngày 30 tháng 11 năm 2011*

Người lập

Kế toán trưởng

Giám đốc

Lê Thị Lan

Nguyễn T.Hồng Thủy

Lương Văn Mạnh

**(Nguồn tại phòng kế toán công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng)**

**b. Kế toán thanh toán tiền lương:**

Để thanh toán lương cho người lao động, kế toán căn cứ vào bảng tính và thanh toán lương các bộ phận của công ty, sau đó viết Phiếu chi cho từng bộ phận.

Tiền lương tháng của người lao động được trả 1 lần vào ngày 10 của tháng kế tiếp. Nếu ngày 10 đó trùng vào ngày nghỉ thì việc trả lương cho công nhân viên sẽ được thực hiện vào ngày đi làm sau đó. Công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng trả tiền lương cho người lao động bằng tiền mặt.

*Theo như cách thanh toán tiền lương cho người lao động tại công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng, thì tiền lương tháng 11 của người lao động sẽ được thanh toán vào ngày 10 tháng 12, và vào ngày 10 tháng 11 người lao động sẽ được thanh toán lương tháng 10.*

*Dưới đây là các Phiếu chi tiền lương tháng 10 được thanh toán trong tháng 11 của các bộ phận, tại công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng*

***Biểu 1.16. Phiếu chi tiền lương tháng 10 năm 2011 cho nhân viên văn phòng,***

***Biểu 1.17. Phiếu chi tiền lương tháng 10 năm 2011 cho công nhân viên trực tiếp xây dựng,***

***Biểu 1.18. Phiếu chi tiền lương tháng 10 năm 2011 cho công nhân thuê ngoài.***

**BIỂU SỐ 1.16: PHIẾU CHI TIỀN LƯƠNG THÁNG 10/2011 CHO NHÂN VIÊN VĂN PHÒNG.**

Đơn vị: **CÔNG TY CP XD SỐ 8 HẢI PHÒNG**  
 Địa chỉ: **Số 23/126-An Đà-Đàng Giang-NQ-HP**  
 Mã số thuế: 0200615748  
 Tele/fax: 031.3731636

Mẫu số: **02- TT**  
 (Ban hành theo QĐ số: 48/2006/QĐ-BTC  
 ngày 14/09/2006 của Bộ trưởng BTC)

**PHIẾU CHI**

Ngày 10 tháng 11 năm 2011      Số: 1656

Nợ: 334

Có: 111

Họ tên người nhận tiền: **Trần Thị Thúy**

Địa chỉ: **Công ty Cổ phần Xây dựng Số 8.**

Lý do chi: *Thanh toán tiền lương tháng 10 cho nhân viên  
 tại văn phòng công ty*

Số tiền : **57.400.620 VND** (viết bằng chữ) *Năm mươi bảy triệu, bốn trăm  
 nghìn, sáu trăm hai mươi đồng.*

Kèm theo: .....BTTL 10 .... Chứng từ gốc

*Ngày 10 tháng 11 năm 2011*

<b>Giám đốc</b>	<b>Kế toán trưởng</b>	<b>Thủ quỹ</b>	<b>Người lập phiếu</b>	<b>Người nhận tiền</b>
<i>(Kí và đóng dấu)</i>	<i>(Đã ký)</i>	<i>(Đã ký)</i>	<i>(Đã ký)</i>	<i>(Đã ký)</i>
Lương Văn Mạnh	Nguyễn Thị Hồng Thủy.	Nguyễn Thị Ngọc Châu	Lê Thị Lan	Trần Thị Thúy.

+ Tỷ giá ngoại tệ (vàng bạc, đá quý):.....

+ Số tiền quy đổi:.....

*(Nguồn tại văn phòng Kế toán Công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng)*



**BIỂU SỐ 1.17 : PHIẾU CHI TIỀN LƯƠNG THÁNG 10/2011 CHO CÔNG NHÂN VIÊN TRỰC TIẾP XÂY DỰNG.**

Đơn vị: **CÔNG TY CP XD SỐ 8 HẢI PHÒNG**  
 Địa chỉ: **Số 23/126-An Đà-Đàng Giang-NQ-HP**  
 Mã số thuế:0200615748  
 Tele/fax:031.3731636

Mẫu số: **02- TT**  
 (Ban hành theo QĐ số:48/2006/QĐ-BTC  
 ngày 14/09/2006 của Bộ trưởng BTC)

**PHIẾU CHI**

*Ngày 10 tháng 11 năm 2011*

Số:1567

Nợ: 334

Có: 111

Họ tên người nhận tiền: **Phạm Thế Khoa.**  
 Địa chỉ: **Công ty Cổ phần Xây dựng Số 8.**  
 Lý do chi: *Thanh toán lương tháng 10 cho công nhân xây dựng trực tiếp*  
 Số tiền : **50.160.400 VND** (viết bằng chữ) **Năm mươi triệu, một trăm sáu mươi nghìn, bốn trăm đồng.**

Kèm theo: .....BTTL10 .... Chứng từ gốc

*Ngày 10 tháng 11 năm 2011*

<b>Giám đốc</b>	<b>Kế toán trưởng</b>	<b>Thủ quỹ</b>	<b>Người lập phiếu</b>	<b>Người nhận tiền</b>
<i>(Đã ký, đóng dấu)</i>	<i>(Đã ký)</i>	<i>(Đã ký)</i>	<i>(Đã ký)</i>	<i>(Đã ký)</i>
Lương Văn Mạnh	Nguyễn Thị Hồng Thủy	Nguyễn Thị Ngọc Châu	Lê Thị Lan	Phạm Thế Khoa

+ Tỷ giá ngoại tệ (vàng bạc, đá quý):.....

+ Số tiền quy đổi:.....

*(Nguồn tại văn phòng Kế toán Công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng)*

**BIỂU SỐ 1.18: PHIẾU CHI TIỀN LƯƠNG THÁNG 10/2011 CỦA CÔNG NHÂN THUÊ NGOÀI.**

Đơn vị: **CÔNG TY CP XD SỐ 8 HẢI PHÒNG**  
 Địa chỉ: **Số 23/126-An Đà-Đàng Giang-NQ-HP**  
 Mã số thuế: 0200615748  
 Tele/fax: 031.3731636

Mẫu số: **02- TT**  
 (Ban hành theo QĐ số: 48/2006/QĐ-BTC  
 ngày 14/09/2006 của Bộ trưởng BTC)

**PHIẾU CHI**

Ngày 10 tháng 11 năm 2011

Số: 11568

Nợ: 334

Có: 111

Họ tên người nhận tiền: **Phạm Thế Khoa.**

Địa chỉ: **Công ty Cổ phần Xây dựng Số 8.**

Lý do chi: *Thanh toán tiền lương của công nhân thuê ngoài tháng 10.*

Số tiền : **58.600.000 VND** (viết bằng chữ) *Năm mươi tám triệu, sáu trăm nghìn đồng.*

Kèm theo: .....BTTL10 .... Chứng từ gốc

*Ngày 10 tháng 11 năm 2011*

<b>Giám đốc</b>	<b>Kế toán trưởng</b>	<b>Thủ quỹ</b>	<b>Người lập phiếu</b>	<b>Người nhận tiền</b>
<i>(Đã ký, đóng dấu)</i>	<i>(Đã ký)</i>	<i>(Đã ký)</i>	<i>(Đã ký)</i>	<i>(Đã ký)</i>
Lương Văn Mạnh	Nguyễn Thị Hồng Thủy	Nguyễn Thị Ngọc Châu	Lê Thị Lan	Phạm Thế Khoa.

+ Tỷ giá ngoại tệ (vàng bạc, đá quý):.....

+ Số tiền quy đổi:.....

*(Nguồn tại văn phòng Kế toán Công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng)*

**2.2.3.2.2.Kế toán các khoản trích theo lương.**

Đối với công nhân viên thuộc biên chế chính thức ở Công ty, thì ngoài tiền lương được nhận họ còn được hưởng các khoản trợ cấp phúc lợi xã hội khác như BHYT, BHXH, BHTN. Bên cạnh phần đóng góp của công nhân viên thì Công ty cũng đóng góp vào các quỹ này theo tỉ lệ quy định của Nhà nước. Theo chế độ hiện hành, các quỹ BHXH, BHYT, KPCĐ được hình thành 1 phần do người lao động đóng góp và 1 phần do người sử dụng lao động đóng góp, công ty áp dụng theo tỷ lệ sau:

<b>Chỉ tiêu</b>	<b>Người lao động đóng góp (trừ vào thu nhập)</b>	<b>Người sử dụng lao động đóng góp ( tính vào chi phí sản xuất)</b>	<b>Tổng</b>
1.BHXH	6%	16%	22%
2.BHYT	1.5%	3%	4.5%
3.KPCĐ	-	2%	2%
4.BHTN	1%	1%	2%
<b>Tổng</b>	<b>8.5%</b>	<b>22%</b>	<b>30.5%</b>

**Biểu số 1.19: Bảng tỷ lệ trích bảo hiểm tại công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng**

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

**a. Bảo hiểm xã hội:**

Quỹ BHXH: Được dùng để chi trả cho người lao động trong thời gian nghỉ ốm đau, thai sản. Công ty áp dụng mức trích theo tỷ lệ 22% trên tổng mức lương cơ bản của Công ty và phụ cấp trách nhiệm. Trong đó 16% Công ty tính vào chi phí sản xuất và 6% khấu trừ trực tiếp vào lương của người lao động.

**❖ Cách tính BHXH:**

**Quỹ BHXH = 22% x (Tổng lương cơ bản cán bộ công nhân viên biên chế toàn Công ty + Phụ cấp trách nhiệm.**

VD4: Cu thể cách tính BHXH của nhân viên tại công ty: Kế toán trưởng Nguyễn

Thị Hồng Thủy:

-Lương cơ bản: 2.800.000 đồng.

-Phụ cấp trách nhiệm là 560.000 đồng

Tổng số tiền trích Bảo hiểm:  $2.800.000+560.000= 3.360.000$  đồng

➡ Tổng số tiền phải nộp cho cơ quan Bảo hiểm:

$$3.360.000 \times 22\% = 739.200 \text{ đồng.}$$

Trong đó công ty nộp hộ BHXH cho chị Thủy và tính vào chi phí :

$$3.360.000 \times 16\% = 537.600 \text{ đồng.}$$

Số tiền khấu trừ vào lương của chị Thủy:  $3.360.000 \times 6\% = 201.600$  đồng

Áp dụng tương tự đối với mọi công nhân viên biên chế của công ty.

#### ❖ **Cách thức thanh toán BHXH cho người lao động**

Điều kiện để người lao động được hưởng trợ cấp BHXH là họ phải tham gia đóng BHXH theo đúng quy định. Sau đó nếu bị ốm, thai sản, tai nạn... phải có giấy chứng nhận khám chữa bệnh của cơ sở y tế có thẩm quyền- nơi Công ty đăng ký khám chữa bệnh cho CNV- Bệnh viện Đại học Y Hải Phòng, giấy nghỉ hưởng BHXH, giấy chứng nhận nghỉ ốm hưởng BHXH có chữ ký của Bác sỹ, có xác nhận (dấu) của bệnh viện thì mới được hưởng chế độ BHXH.

Các giấy tờ này người lao động phải gửi cho người phụ trách đội hoặc bộ phận phụ trách mình. Người phụ trách tại đội hoặc người phụ trách các bộ phận có trách nhiệm chuyển lên phòng tài chính kế toán. Kế toán tiền lương sẽ kiểm tra tính đầy đủ, hợp lệ của các chứng từ. Nếu thấy hợp lệ thì tiến hành tính tiền trợ cấp bảo hiểm vào mặt sau của phiếu nghỉ hưởng Bảo hiểm do cơ sở y tế xác nhận.

Tùy thuộc vào số người phải thanh toán trợ cấp Bảo hiểm, kế toán tiền lương lập bảng thanh toán bảo hiểm của toàn công ty. Cuối tháng, sau khi đã tính được số ngày nghỉ và số tiền được trợ cấp cho từng người trong công ty, kế toán tiền lương chuyển cho kế toán trưởng của công ty kiểm tra và ký duyệt.

Cuối tháng kế toán lên số liệu tổng hợp và gửi kèm theo các chứng từ và tài liệu có liên quan lên cơ quan bảo hiểm xã hội cấp trên, cơ quan này tiến hành kiểm tra và ký duyệt.

**VD5:** Trong tháng 11/2011 Kế toán viên. Phạm Như Quỳnh nghỉ ốm 3 ngày do xuất huyết dạ dày. Mức lương cơ bản là : 2.300.000 đồng. Theo luật Bảo hiểm chi Quỳnh được hưởng 75% mức tiền lương cơ bản trong 3 ngày nghỉ việc

**Vậy mức được hưởng BHXH là:  $(2.300.000 / 26) \times 75\% \times 3 \text{ ngày} = 199.038$  đồng.**

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

*(Biểu số 1.20: Chứng nhận nghỉ ốm và phiếu nghỉ hưởng BHXH)*

*(Biểu số 1.21: Phiếu thanh toán trợ cấp BHXH tháng 11 năm 2011)*

**BẢNG SỐ 1.20: CHỨNG NHẬN NGHỈ ỐM VÀ PHIẾU NGHỈ HƯỞNG BHXH**

Đơn vị: CÔNG TY CP XÂY DỰNG SỐ 8 HP  
 BỆNH VIỆN ĐẠI HỌC Y – HẢI PHÒNG  
 Số khám bệnh/BA: 18

**GIẤY CHỨNG NHẬN NGHỈ ỒM HƯỞNG BHXH**

Số: ...65.....

Họ và tên: Phạm Như Quỳnh  
 Nghề nghiệp: Nhân viên  
 Đơn vị công tác: Công ty CP XD SỐ 8 HP  
 Lý do nghỉ việc: Xuất huyết dạ dày.  
 Số ngày nghỉ: 3 ngày  
 Từ ngày: 03/11 đến hết ngày 5/11 năm 2011

Tuổi: 32  
 Chức vụ: Kế toán viên  
 Bộ phận: Phòng kế toán

**Xác nhận của phụ trách đơn vị**  
*(Ký, họ tên, đóng dấu)*  
 Lê Thị Lan

Ngày 03....tháng ...11. năm ...2011..  
**Bác sỹ khám chữa bệnh**  
*(Ký, ghi họ tên, dấu)*  
 Trần Khánh Duy

Đơn vị: CÔNG TY CP XÂY DỰNG SỐ 8 HP  
 Bộ phận: Văn phòng Công ty

**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  
*Độc lập – Tự do – Hạnh phúc*

**PHIẾU NGHỈ HƯỞNG BHXH**

Số: ...3646528951412.....

Họ và tên: Phạm Như Quỳnh

Tên cơ quan y tế	Ngày tháng khám bệnh	Lý do	Căn bệnh	Số ngày cho nghỉ			Số ngày thực nghỉ	Xác nhận phụ trách bệnh viện
				Số ngày	Từ ngày	Đến ngày		
Bệnh viện Đại học Y Hải Phòng	03/11	Ồm	Xuất huyết dạ dày	03	03/11	06/11	03	✓

*Ngày 03 tháng 11 năm 2011*

**Cán bộ cơ quan BH**  
*(Đã kí)*  
 Bùi Văn Đức

**Phụ trách BHXH tại đơn vị**  
*(Đã kí)*  
 Lê Thị Lan

*(Nguồn tại văn phòng Kế toán Công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng)*

Khi có đầy đủ chứng từ người phụ trách sẽ nộp lên phòng kế toán để kế toán lập phiếu thanh toán trợ cấp Bảo hiểm. Tính trợ cấp BHXH cho chị Phạm Như Quỳnh nhân viên kế toán, được thể hiện như sau:

**BẢNG SỐ 1.21 : PHIẾU THANH TOÁN TRỢ CẤP BHXH.**

<b>CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM</b>	
<b>Độc lập- Tự do –Hạnh phúc.</b>	
<b>PHIẾU THANH TOÁN TRỢ CẤP BẢO HIỂM XÃ HỘI</b>	
(Nghỉ ốm, trông con ốm...)	
Họ và tên: Phạm Như Quỳnh	Tuổi: 32
Nghề nghiệp, chức vụ : Nhân viên kế toán .	
Đơn vị công tác: Công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng.	
Thời gian đóng BHXH: 4 năm 2 tháng.	
Tiền lương đóng BHXH trước khi nghỉ: 2.300.000	
Số ngày nghỉ: 3 ngày	
Trợ cấp: Mức 75% số tiền nhận: $(2.300.000/26) \times 3 \times 75\% = 199.038$ đồng.	
Mức 70% hoặc 65%....	
Cộng: 199.038 đồng	
<i>(Bằng chữ: Một trăm chín mươi chín nghìn không trăm ba mươi tám đồng)</i>	
<i>Ngày 07 tháng 11 năm 2011</i>	
<b>Người lĩnh tiền</b>	<b>Giám đốc</b>
<i>(Đã kí)</i>	<i>(Đã kí, đóng dấu )</i>
Phạm Như Quỳnh	Lương Văn Mạnh

*(Nguồn tại văn phòng Kế toán Công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng)*

Tương tự, với mỗi đối tượng được hưởng trợ cấp BHXH, với các lý do khác nhau sẽ được công ty áp dụng các chế độ về trợ cấp BHXH. Cuối tháng, các giấy tờ và chứng từ về BHXH được tập hợp để tính các khoản BHXH trợ cấp cho người lao động và được phản ánh vào Bảng tổng hợp thanh toán BHXH. **(Biểu Số 1.22)**

**BIỂU SỐ 1.22: BẢNG TỔNG HỢP THANH TOÁN BẢO HIỂM THÁNG 11 NĂM 2011**

Đơn vị: **CÔNG TY CP XD SỐ 8 HẢI PHÒNG**      **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  
 Địa chỉ: **Số 23/126-An Đà-Đằng Giang-NQ-HP**      **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc.**

**BẢNG THANH TOÁN BẢO HIỂM XÃ HỘI**

**Tháng 11 năm 2011**

Đơn vị tính : đồng

TT	Họ và tên	Chế độ	Số ngày	% hưởng	Mức lương tháng	Số tiền	Ký nhận
1	Phạm Như Quỳnh	Ôm	3	75%	2.300.000	199.038	✓
2	Lê Thị Lan	Con ốm	2	75%	2.300.000	132.692	✓
3	Bùi Huy Hạnh	Ôm	3	75%	2.200.000	190.385	✓
	<b>Cộng</b>		<b>8</b>		<b>6.800.000</b>	<b>522.115</b>	

Số tiền bằng chữ: *Năm trăm hai mươi hai nghìn một trăm mười lăm đồng.*

*Ngày 30 tháng 11 năm 2011*

**Người lập biểu**

**Kế toán trưởng**

**Giám đốc**

*(Kí và ghi rõ họ tên)*

*(Kí và ghi rõ họ tên)*

*(Kí ,đóng dấu,họ tên)*

Lê Thị Lan

Nguyễn Thị Hồng Thủy

Lương Văn Mạnh

*(Nguồn tại văn phòng Kế toán Công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng)*

Sau khi bảng thanh toán BHXH được kế toán trưởng và Giám đốc kí duyệt, kế toán lập phiếu chi tiền thanh toán BHXH cho người lao động và tiến hành thanh toán vào tháng kế tiếp đó.

Số liệu của bảng thanh toán bảo hiểm xã hội sẽ là căn cứ để kế toán vào Sổ Nhật ký chung.



Căn cứ trên Bảng thanh toán trợ cấp BHXH, kế toán sẽ thanh toán cho chị Phạm Như Quỳnh vào tháng 12.

Tháng 11 công ty tiến hành thanh toán BHXH tháng 10 cho người lao động. Trong tháng 10 có công nhân Phạm Minh Thư nghỉ ốm 3 ngày. Căn cứ vào bảng thanh toán tháng 10/2011, kế toán tiến hành thanh toán BHXH. Dưới đây là phiếu chi thanh toán tiền BHXH tháng 10 của công nhân Thư:

*(Bảng biểu số 1.23)*

**BIỂU SỐ 1.23: PHIẾU CHI THANH TOÁN BHXH.**

Đơn vị: <b>CÔNG TY CP XD SỐ 8 HẢI PHÒNG</b>		Mẫu số: <b>02- TT</b>		
Địa chỉ: <b>Số 23/126-An Đà-Đằng Giang-NQ-HP</b>		<i>(Ban hành theo QĐ số: 48/2006/QĐ-BTC ngày 14/09/2006 của Bộ trưởng BTC)</i>		
Mã số thuế: 0200615748				
Tele/fax: 031.3731636				
<b>PHIẾU CHI</b>				
<i>Ngày 10 tháng 11 năm 2011</i>				
Số: 1659				
				Nợ: 338
				Có: 111
Họ tên người nhận tiền: Phạm Minh Thư				
Địa chỉ: Công ty Cổ phần Xây dựng Số 8.				
Lý do chi: <i>Trả tiền nghỉ ốm tháng 10 cho công nhân Phạm Minh Thư</i>				
Số tiền : <b>190.384 VND</b> (viết bằng chữ) <b>Một trăm chín mươi nghìn, ba trăm tám mươi tư đồng.</b>				
Kèm theo: .....BTTBHXH .... Chứng từ gốc				
				<i>Ngày 10 tháng 11 năm 2011</i>
<b>Giám đốc</b>	<b>Kế toán trưởng</b>	<b>Thủ quỹ</b>	<b>Người lập phiếu</b>	<b>Người nhận tiền</b>
<i>(Đã ký, đóng dấu)</i>	<i>(Đã ký)</i>	<i>(Đã ký)</i>	<i>(Đã ký)</i>	<i>(Đã ký)</i>
Lương Văn Mạnh	Nguyễn Thị Hồng Thủy	Nguyễn Thị Ngọc Châu	Lê Thị Lan	Phạm Minh Thư
+ Tỷ giá ngoại tệ (vàng bạc. đá quý):.....				
+ Số tiền quy đổi:.....				

*(Nguồn tại văn phòng Kế toán Công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng)*

Từ Phiếu chi thanh toán BHXH trên sẽ là căn cứ để kê toán ghi vào sổ Nhật ký chung của công ty.

**b. Bảo hiểm y tế:**

Quỹ BHYT: Được dùng để chi trả tiền khám bệnh thuốc men cho người lao động có tham gia bảo hiểm bị ốm. Theo như quy định của công ty BHYT được trích theo tỷ lệ 4.5% trên tổng mức lương cơ bản và phụ cấp trách nhiệm trong đó trích 3% vào chi phí sản xuất mà Công ty phải nộp; 1.5% khấu trừ vào lương của công nhân viên.

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

**❖ Cách tính**

$$\text{Quỹ BHYT} = 4.5\% \times (\text{Tổng lương cơ bản công nhân viên biên chế toàn Công ty} + \text{Phụ cấp trách nhiệm})$$

VD6: Cu thể cách tính lương của nhân viên tại công ty: Kế toán trưởng Nguyễn Thị Hồng Thủy:

-Lương cơ bản : 2.800.000 đồng.

-Phụ cấp trách nhiệm là 560.000 đồng

Tổng số tiền trích Bảo hiểm:  $2.800.000 + 560.000 = 3.360.000$  đồng

➡ Tổng số tiền phải nộp cho cơ quan Bảo hiểm:

$$3.360.000 \times 4.5\% = 151.200 \text{ đồng.}$$

Trong đó công ty nộp hộ BHXH cho chị Thủy và tính vào chi phí :

$$3.360.000 \times 3\% = 100.800 \text{ đồng.}$$

Số tiền khấu trừ vào lương của chị Thủy:  $3.360.000 \times 1.5\% = 50.400$  đồng

Áp dụng tương tự đối với mọi lao động của công ty.

**c. Bảo hiểm thất nghiệp:**

Là loại hình phúc lợi tạm thời dành cho những người bị nghỉ việc ngoài ý muốn. Nó giúp người lao động có thời gian tìm việc khác hoặc tái đào tạo nghề, ngành nghề. Công ty áp dụng mức trích theo tỉ lệ 2%, trong đó: 1% tính vào chi phí của Công ty, 1% khấu trừ vào lương của công nhân viên.

**BHTN = 2% x (Lương cơ bản công nhân viên biên chế của Công ty + Phụ cấp trách nhiệm)**

Trong đó: lương cơ bản là số tiền lương được quy định sẵn trong Hợp đồng lao động, được sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động.

VD 7:Cu thể cách tính lương của nhân viên tại công ty :Kế toán trưởng Nguyễn Thị Hồng Thủy:

-Lương cơ bản : 2.800.000 đồng.

-Phụ cấp trách nhiệm là 560.000 đồng

Tổng số tiền trích Bảo hiểm: 2.800.000+560.000= 3.360.000 đồng

➡ Tổng số tiền nộp cho cơ quan bảo hiểm là: 3.360.000 × 2% = 67.200 đồng.

Mức trích BHTN Công ty phải chịu: 3.360.000 × 1% = 33.600 đồng.

Mức trích BHTN trừ vào lương của chị Thủy: 3.360.000 × 1% = 33.600 đồng

Áp dụng tương tự đối với các công nhân viên biên chế của công ty.

#### **d. Kinh phí công đoàn:**

Kinh phí công đoàn là tổ chức bảo vệ quyền lợi cho người lao động. KPCĐ được hình thành do việc trích lập và tính vào chi phí kinh doanh của công ty hàng tháng, theo tỷ lệ là 2% trên tổng số lương thực tế trả cho công nhân viên trong kì. Trong đó, quỹ KPCĐ được nộp cho cơ quan công đoàn cấp trên là 1%. Còn lại 1% Công ty giữ lại để phục vụ cho công tác Công đoàn tại công ty. Quỹ này do công đoàn công ty quản lý và hoạt động.

**Số tiền KPCĐ nộp cho cấp trên = 1% × Tổng lương thực tế của người lao động**

**Số tiền KPCĐ công ty giữ lại = 1% × Tổng lương thực tế của người lao động**

Trong đó: Tổng lương thực tế = Lương cơ bản + Các khoản phụ cấp, trợ cấp, thưởng ....

VD 7:Cu thể cách tính lương của nhân viên tại công ty :Kế toán trưởng Nguyễn Thị Hồng Thủy:

-Lương cơ bản : 2.800.000 đồng.

-Tổng các khoản phụ cấp : 1.940.000 đồng

➡ Tổng lương = 2.800.000+1.940.000 =4.740.000 đồng.

➡ Mức trích KPCĐ tính vào chi phí kinh doanh của doanh nghiệp:

$$4.740.000 \times 2\% = 94.800 \text{ đồng.}$$

$$\text{KPCĐ nộp cho cơ quan bảo hiểm} = 4.740.000 \times 1\% = 47.400 \text{ đồng}$$

$$\text{KPCĐ công ty giữ lại} = 4.740.000 \times 1\% = 47.400 \text{ đồng}$$

Áp dụng tương tự đối với các công nhân viên biên chế của công ty.

- Cuối tháng, kế toán tiền lương tập hợp số liệu trên Bảng thanh toán tiền lương các bộ phận của công ty. Đây là cơ sở để chi trả thanh toán tiền lương cho người lao động, và là cơ sở để kế toán tổng hợp phân bổ, trích các khoản BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ.

Dưới đây là Bảng phân bổ tiền lương và bảo hiểm xã hội.

*(Biểu số 1.24)*

**BIỂU SỐ 1.24: BẢNG PHÂN BỐ LƯƠNG VÀ BẢO HIỂM XÃ HỘI THÁNG 11/2011**

Đơn vị: CÔNG TY CP XD SỐ 8 HẢI PHÒNG  
Địa chỉ: Số 23/126-An Đà-Đằng Giang-NQ-HP

Mẫu số: 11- LDTL  
(Ban hành theo QĐ số: 48/2006/QĐ-BTC  
ngày 14/09/2006 của Bộ trưởng BTC)

**BẢNG PHÂN BỐ LƯƠNG VÀ BẢO HIỂM XÃ HỘI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG**  
Tháng 11/2011

Đơn vị tính: đồng

S T T	Bộ phận	Lương cơ bản	TK 334 - Phải trả người lao động				TK 338 - Phải trả, phải nộp khác					TK 335- Chi phí phải trả	Tổng cộng	
			Lương thời gian	Các khoản Phụ cấp			Cộng Có TK 334	Kinh phí công đoàn (3382)  (2%)	Bảo hiểm xã hội (3383)  (22%)	Bảo hiểm y tế (3384)  (4.5%)	Bảo hiểm thất nghiệp (3389)  (2%)			Cộng Có TK 338 (3382, 3383, 3384, 3389) (30.5%)
				PC trách nhiệm	PC khác	Cộng								
1	TK 1541 Chi phí NCTT trên công trường	33.600.000	32.823.077	4.292.000	17.864.615	22.156.615	54.979.692	1.099.594	8.336.240	1.705.140	757.840	11.898.814		66.878.506
2	TK 1542- Chi phí CN thuê ngoài		62.400.000				62.400.000					0		62.400.000
3	TK 642- Chi phí quản lý doanh nghiệp	38.750.000	37.523.077	5.285.000	19.132.500	24.417.500	61.940.577	1.238.812	9.687.700	1.981.575	880.700	13.788.787		75.729.364
<b>Tổng cộng</b>		<b>72.350.000</b>	<b>132.746.154</b>	<b>9.577.000</b>	<b>36.977.115</b>	<b>46.574.115</b>	<b>179.320.269</b>	<b>2.338.406</b>	<b>18.023.940</b>	<b>3.686.715</b>	<b>1.638.540</b>	<b>25.687.601</b>		<b>205.007.870</b>

Ngày 30 tháng 11 năm 2011

Người lập  
(Đã kí)  
Lê Thị Lan

Kế toán trưởng  
(Đã kí)  
Nguyễn Thị Hồng Thủy

Giám đốc  
(Đã kí, đóng dấu)  
Lương Văn Mạnh

(Nguồn tại văn phòng Kế toán Công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng)

**BIỂU SỐ 1.25: BẢNG TÍNH CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG THÁNG 11/2011  
TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG**

Đơn vị: **CÔNG TY CP XD SỐ 8 HẢI PHÒNG**  
Địa chỉ: **Số 23/126-An Đà-Đằng Giang-NQ-HP**

**BẢNG TÍNH CÁC KHOẢN TRÍCH LƯƠNG THÁNG 11 NĂM 2011  
TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG  
Tháng 11 năm 2011**

Đơn vị tính : đồng

S T T	Bộ phận	Lương cơ bản	Tiền lương thực tế				Công ty chịu					Người lao động chịu				Tổng cộng
			Lương thời gian	PC trách nhiệm	Các khoản phụ cấp	Cộng	3382 (2%)	3383 (16%)	3384 (3%)	3389 (1%)	Cộng	3383 (6%)	3384 (1,5%)	3389 (1%)	Cộng	
1	CNTTTC	33.600.000	32.823.077	4.292.000	22.156.615	<b>54.979.692</b>	1.099.594	6.062.720	1.136.760	378.920	<b>8.677.994</b>	2.273.520	568.380	378.920	3.220.820	<b>11898814</b>
2	CBCNV	38.750.000	37.523.077	5.285.000	24.417.500	<b>61.940.577</b>	1.238.812	7.045.600	1.321.050	440.350	<b>10.045.812</b>	2.642.100	660.525	440.350	3.742.975	<b>13788787</b>
	<b>Cộng</b>	<b>72.350.000</b>	<b>70.346.154</b>	<b>9.577.000</b>	<b>46.574.115</b>	<b>116.920.269</b>	<b>2.338.406</b>	<b>13.108.320</b>	<b>2.457.810</b>	<b>819.270</b>	<b>18.723.805</b>	<b>4.915.620</b>	<b>1.228.905</b>	<b>819.270</b>	<b>6.963.795</b>	<b>25.687.600</b>

**Người lập biểu**  
(Đã kí)  
Lê Thị Lan

**Kế toán trưởng**  
(Đã kí)  
Nguyễn Thị Hồng Thủy

**Giám đốc**  
(Đã kí)  
Lương Văn Mạnh.

(Nguồn tại văn phòng Kế toán Công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng)

❖ **Thủ tục kế toán nộp BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ CHO CƠ QUAN BH**

BHXH của Công ty do cơ quan BHXH quận Ngô Quyền thành phố Hải Phòng quản lý. Sau khi trích 22% BHXH theo quy định, công ty chỉ nộp 80% trên tổng số BHXH phải nộp, số còn lại công ty giữ lại để chi trả BHXH cho người lao động. Công ty nộp bảo hiểm cho cơ quan bảo hiểm hàng tháng .

**BIỂU SÔ: 1.26: GIẤY BÁO NỢ CỦA NGÂN HÀNG NỘP TIỀN BHXH THÁNG 10/2011**

MARTIMEBANK

Ngân hàng thương mại Hải Phòng

MST/Tax code :0200124891-007-1.

**GIẤY BÁO NỢ**

Số: 72

Ngày 10/11/2011

Số TK :02001019000133

Tên đơn vị: **Công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng**

Kính gửi: **Công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng**

Ngân hàng chúng tôi xin thông báo khách hàng đã được ghi Nợ với nội dung sau:

Mã số thuế khách hàng : 0200615748

Ngày hiệu lực	Số tiền	Loại tiền	Diễn giải
10/11/2011	20.192.969	VND	Báo nợ thanh toán BHXH tháng 10 cho cơ quan BHXH quận Ngô Quyền

**Giao dịch viên**

*(ký, họ tên)*

Nguyễn Thị Huyền

**Kiểm soát viên**

*(ký, họ tên)*

Ngô Văn Hùng

**2.2.2.3. Kế toán thuế thu nhập cá nhân cho người lao động.**

Do công ty có quy mô nhỏ, nên cục thuế cho phép công ty kê khai và nộp thuế TNCN theo quý. Việc tính và nộp thuế TNCN được theo dõi trên tài khoản 3335 với mức thuế suất theo Nghị định số 100/2008/NĐ-CP của Chính phủ. Áp dụng những quy định trên thì trong tháng 11 năm 2011 công ty không có ai phải đóng thuế TNCN.

**2.2.4.3. Kế toán tổng hợp tiền lương:**

Căn cứ vào bảng phân bổ lương và bảo hiểm xã hội tháng 11/2011 (*Biểu số 1.24*) và bảng thanh toán BHXH của người lao động tháng 11/2011 (*Biểu số:1.21*), các phiếu chi thanh toán lương tháng 10 của người lao động được thanh toán trong tháng 11/2011 (*Biểu số 1.16, Biểu số 1.17, Biểu số 1.18*), kế toán vào sổ Nhật ký chung tháng 11 năm 2011. (*Biểu số 1.27*)



**BIỂU SỐ 1.27: TRÍCH SỔ NHẬT KÝ CHUNG.**

Đơn vị: **CTY CP XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHONG**  
 Địa chỉ: **Số 23/126-An Đà-Đằng Giang-NQ-HP**

Mẫu số **S03a-DNN**  
 (Ban hành theo QĐ số 48/2006/QĐ-BTC  
 ngày 14/09/2006 của Bộ trưởng BTC)

**SỔ NHẬT KÝ CHUNG**  
**Năm 2011**  
 (Từ ngày 01/11/2011 đến 30/11/2011)

*Đơn vị tính: đồng*

NT GS	CT		Diễn giải	ĐG SC	STT đồng	SH TK ĐƯ	SPS	
	SH	NT					Nợ	Có
....	...	....	.....	...	...	...	....	...
10/11	GBN 72	10/11	Nộp các khoản Bảo hiểm cho công ty bảo hiểm			3383 3384 3382 3389 112	13.922.297 3.559.678 1.128.915 1.582.079	20.192.969
10/11	PC 1656	10/11	Thanh toán lương tháng 10 cho nhân viên văn phòng công ty.			334 111	57.400.620	57.400.620
10/11	PC 1657	10/11	Thanh toán lương tháng 10 cho công nhân trực tiếp xây dựng công ty.			334 111	50.160.400	50.160.400
10/11	PC 1658	10/11	Thanh toán lương tháng 10 cho công nhân thuê ngoài.			334 111	58.600.000	58.600.000
10/11	PC 1659	10/11	Thanh toán bảo hiểm tháng 10 cho công nhân Thu			334 111	190.384	190.384
...	...	....	...	...	...	...	...	....
30/11	BPBL 11	30/11	Phân bổ tiền lương cho các bộ phận			1541 1542 642 334	54.979.692 62.400.000 61.940.577	179.320.269
30/11	B.TTL 11	30/11	Trích KPCĐ			1542 642 3382	1.099.594 1.238.812	2.338.405

30/11	B.TTL11	30/11	Trích BHXH			1542 642 334 3383	6.062.720 7.045.600 4.915.620	18.023.940
30/11	B.TTL11	30/11	Trích BHYT			1542 642 334 3384	1.136.760 1.321.050 1.228.905	3.686.715
30/11	BT& TTL11	30/11	Trích BHTN			1542 642 334 3389	378.920 440.350 819.270	1.638.540
30/11	BTT. BHXH 11	30/11	Trợ cấp BHXH phải trả cho người lao động tháng 11	30/11		3383 334	522.115	522.115
...	....	...	....	...	...	...	..	...
			<b>Cộng PS tháng</b>				<b>1.960.371.705</b>	<b>1.960.371.705</b>

*Ngày 30 tháng 11 năm*

*2011*

**Người ghi sổ**  
*(Đã ký)*  
Lê Thị Lan

**Kế toán trưởng**  
*(Đã ký)*  
Nguyễn Thị Hồng Thủy

**Giám đốc**  
*(Đã ký tên, đóng dấu)*  
Lương Văn Mạnh

*(Nguồn tại văn phòng Kế toán Công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng)*

Từ Nhật ký chung kế toán tiến hành vào lần lượt các sổ cái TK 334, 338.

***Biểu số 1.28 : Trích Sổ Cái TK 334 tháng 11/2011***

***Biểu số 1.29 : Trích Sổ cái TK 338 tháng 11/2011***

**BẢNG SỐ 1.28 : TRÍCH SỔ CÁI TK 334**

Đơn vị: **CTY CP XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG**  
 Địa chỉ: **Số 23/126-An Đà-Đàng Giang-NQ-HP**

**Mẫu số S03b-DNN**  
*(Ban hành theo QĐ số 48/2006/QĐ-BTC ngày 14/09/2006 của Bộ trưởng BTC)*

**SỔ CÁI**

**Năm 2011**

*Tên tài khoản: Phải trả công nhân viên*

*Số hiệu: 334*

**Từ ngày 01/11/2011 đến ngày 30/11/2011**

*Đơn vị tính: đồng*

NT GS	Chứng từ		Diễn giải	SHTK ĐƯ	Số tiền	
	SH	NT			Nợ	Có
			<b>Số dư đầu tháng</b>			166.351.404
			.....			
10/11	PC 1656	10/11	Thanh toán lương tháng 10 cho nhân viên văn phòng công ty.	111	57.400.620	
10/11	PC 1657	10/11	Thanh toán lương tháng 10 cho công nhân trực tiếp xây dựng công ty.	111	50.160.400	
10/11	PC 1658	10/11	Thanh toán lương tháng 10 cho công nhân thuê ngoài.	111	58.600.000	
10/11	PC 1659	10/11	Thanh toán BH tháng 10 cho công nhân Thứ		190.384	
30/11	B.PBL11	30/11	Phân bổ tiền lương cho các bộ phận	1541 1542 642		54.979.692 62.400.000 61.940.577
30/11	B.TTL11	30/11	Trích BHXH	3383	4.915.620	
30/11	B.TTL11	30/11	Trích BHYT	3384	1.228.905	
30/11	B.TTL11	30/11	Trích BHTN	3389	819.270	
30/10	B.TT BHXH11	30/10	Trợ cấp BHXH cho người lao động tháng 11	3383		522.115
			<b>Cộng PS tháng</b>		<b>173.315.199</b>	<b>179.842.384</b>
			<b>SD cuối tháng</b>			<b>172.878.589</b>

*Ngày 30 tháng 11 năm 2011*

**Người ghi sổ**  
*(Đã ký)*  
 Lê Thị Lan

**Kế toán trưởng**  
*(Đã ký)*  
 Nguyễn Thị Hồng Thủy

**Giám đốc**  
*(Đã ký tên, đóng dấu)*  
 Lương Văn Mạnh

*(Nguồn tại văn phòng Kế toán Công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng)*

**BIỂU SỐ 1.29 : TRÍCH SỔ CÁI TK 338**

Đơn vị: **CTY CP XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG**  
 Địa chỉ: **Số 23/126-An Đà-Đặng Giang-NQ-HP**

Mẫu số **S03b-DNN**  
 (Ban hành theo QĐ số 48/2006/QĐ-BTC ngày 14/09/2006 của Bộ trưởng BTC)

**SỔ CÁI**

**Năm 2011**

Tên tài khoản: **Phải trả phải nộp khác**

Số hiệu: **338**

Từ ngày **01/11/2011** đến ngày **30/11/2011**

Đơn vị tính: **đồng**

NT GS	Chứng từ		Diễn giải	SHT K ĐƯ	Số tiền	
	SH	NT			Nợ	Có
			<b>Số dư đầu tháng</b>			25.983.162
			.....			
10/11	GBN 72	10/11	Nộp BH tháng 10 cho cơ quan BH	112	20.192.969	
30/11	B.TTL 11	30/11	Trích KPCĐ	1542 642		1.099.594 1.238.812
30/11	B.TTL 11	30/11	Trích BHXH	1542 642 334		6.062.720 7.045.600 4.915.620
30/11	B.TTL 11	30/11	Trích BHYT	1542 642 334		1.136.760 1.321.050 1.228.905
30/11	B.TTL 11	30/11	Trích BHTN	1542 642 334		378.920 440.350 819.270
30/11	BTH. BHXH 11	30/11	Trợ cấp BHXH cho người lao động tháng 11	334	522.115	
....	....	...	....	...	....	....
			<b>Cộng PS tháng</b>		<b>20.715.084</b>	<b>25.687.601</b>
			<b>SD cuối tháng</b>			<b>30.955.678</b>

Ngày 30 tháng 11 năm 2011

**Người ghi sổ**  
 (Đã ký)  
 Lê Thị Lan

**Kế toán trưởng**  
 (Đã ký)  
 Nguyễn Thị Hồng Thủy

**Giám đốc**  
 (Đã ký tên. đóng dấu)  
 Lương Văn Mạnh

(Nguồn tại văn phòng Kế toán Công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng

Đồng thời với việc vào sổ cái các TK 334.338, kế toán vào sổ chi tiết TK 334 của từng bộ phận ; sổ chi tiết TK 338 cho từng đối tượng.Sau đó, tổng hợp vào các bảng tổng hợp TK 334 và 338.Đối chiếu số liệu giữa sổ cái với bảng tổng hợp chi tiết.

**BIỂU SỐ 1.30: SỔ CHI TIẾT TK 334**

Đơn vị: **CTY CP XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG**  
 Địa chỉ: **Số 23/126-An Đà-Đằng Giang-NQ-HP**

Mẫu số **S38-DNN**  
 (Ban hành theo QĐ số 48/2006/QĐ-BTC  
 ngày 14/09/2006 của Bộ trưởng BTC)

**SỔ CHI TIẾT TÀI KHOẢN**

Tài khoản: 334 – Phải trả công nhân viên.

Đối tượng: Cán bộ công nhân viên tại văn phòng công ty  
 (Từ ngày 01/11/2011 đến ngày 30/11/2011) Đơn vị tính :đồng

NT GS	Chứng từ		Diễn giải	TK ĐƯ	Số phát sinh		Số dư	
	SH	NT			Nợ	Có	Nợ	Có
			Số dư đầu tháng					<b>57.400.620</b>
....	...	...	...	...	...	...	...	..
10/11	PC1656	10/11	Thanh toán lương tháng 10 cho nhân viên văn phòng công ty.	642	57.400.620		57.400.620	
30/11	BT&TTL11	30/11	Phân bổ tiền lương cho các bộ phận	642		61.940.577		61.940.577
30/11	BTL 11	30/11	Trích BHXH	3383	2.642.100		2.642.100	
30/11	BTL 11	30/11	Trích BHYT	3384	660.525		660.525	
30/11	BTL 11	30/11	Trích BHTN	3389	440.350		440.350	
30/11	BTH. BHXH 11	30/11	Trợ cấp BHXH tháng 11	3383		331.730		331.730
			<b>Cộng PS</b>		<b>61.143.595</b>	<b>62.272.307</b>		
			<b>SD cuối tháng</b>					<b>58.529.332</b>

Ngày 30 tháng 11 năm 2011

Người lập biểu  
 Lê Thị Lan

Kế toán trưởng  
 Nguyễn Thị Hồng Thủy

(Nguồn tại phòng kế toán Công ty Cổ phần Xây dựng số 8 Hải Phòng)

**BẢNG SỐ 1.31 : SỔ CHI TIẾT TÀI KHOẢN 334**

Đơn vị: **CTY CP XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG**  
 Địa chỉ: **Số 23/126-An Đà-Đằng Giang-NQ-HP**

Mẫu số **S38-DNN**  
 (Ban hành theo QĐ số 48/2006/QĐ-BTC  
 ngày 14/09/2006 của Bộ trưởng BTC)

**SỔ CHI TIẾT TÀI KHOẢN**

Tài khoản: 334 – Phải trả công nhân viên.

Đối tượng: Công nhân trực tiếp thi công trên công trường.

(Từ ngày 01/11/2011 đến ngày 30/11/2011)

Đơn vị tính : đồng

NT GS	Chứng từ		Diễn giải	TK ĐƯ	Số phát sinh		Số dư	
	SH	NT			Nợ	Có	Nợ	Có
			<b>Số dư đầu tháng</b>					<b>50.350.784</b>
....	...	...	...	...	...	...	...	..
10/11	PC1657	10/11	Thanh toán lương tháng 10 cho công nhân trực tiếp thi công	642	50.160.400		50.160.400	
10/11	PC 1659	10/11	Thanh toán BHXH tháng 10 cho công nhân Thu.	111	190.384		190.384	
30/11	BPBL11	30/11	Phân bổ tiền lương cho các bộ phận	1541		54.979.692		54.979.692
30/11	B.TTL 11	30/11	Trích BHXH	3383	2.273.520		2.273.520	
30/11	B.TTL 11	30/11	Trích BHYT	3384	568.380		568.380	
30/11	B.TTL 11	30/11	Trích BHTN	3389	378.920		378.920	
30/11	BTT.BHXH 11	30/11	Trợ cấp BHXH cho người lao động	3383		190.385		190.385
			<b>Cộng PS tháng</b>		<b>53.571.604</b>	<b>55.170.077</b>		
			<b>Số dư cuối tháng</b>					<b>51.949.257</b>

Ngày 30 tháng 11 năm 2011

Người lập  
 (Đã kí)  
 Lê Thị Lan

Kế toán trưởng  
 (Đã kí)  
 Nguyễn Thị Hồng Thủy.

(Nguồn tại văn phòng Kế toán Công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng)

**BIỂU SỐ 1.32: SỐ CHI TIẾT TK 334**

Đơn vị: **CTY CP XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG**  
 Địa chỉ: **Số 23/126-An Đà-Đằng Giang-NQ-HP**

**Mẫu số S38-DNN**  
 (Ban hành theo QĐ số 48/2006/QĐ-BTC  
 ngày 14/09/2006 của Bộ trưởng BTC)

**SỐ CHI TIẾT TÀI KHOẢN**

Tài khoản: 334 – Phải trả công nhân viên.

Đối tượng: Công nhân thuê ngoài.

(Từ ngày 01/11/2011 đến ngày 30/11/2011)

Đơn vị tính : đồng

NT GS	Chứng từ		Diễn giải	TK ĐƯ	Số phát sinh		Số dư	
	SH	NT			Nợ	Có	Nợ	Có
			<b>Số dư đầu tháng</b>					<b>58.600.000</b>
....	...	...	...	...	...	...	...	..
10/11	PC 1658	10/11	Thanh toán lương tháng 10 cho công nhân thuê ngoài.	1542	58.600.000		58.600.000	
...	....	...	...	...	...	...	...	...
30/11	B.PBL 11	30/11	Phân bổ tiền lương tháng 11 cho các bộ phận	1542		62.400.000		62.400.000
...	...	...	....	...	....	...	...	...
			<b>Cộng PS</b>		<b>58.600.000</b>	<b>62.400.000</b>		
			<b>SD cuối tháng</b>					<b>62.400.000</b>

Ngày 30 tháng 11 năm 2011

**Người lập**

(Đã kí)

Lê Thị Lan

**Kế toán trưởng**

(Đã kí)

Nguyễn Thị Hồng Thủy

(Nguồn tại văn phòng Kế toán Công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng)

Từ các sổ chi tiết các TK 334 theo từng đối tượng, kế toán tổng hợp vào bảng tổng hợp Phải trả CNV

**BIỂU SỐ 1.33: BẢNG TỔNG HỢP CHI TIẾT TK 334.**

Đơn vị: **CTY CP XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG**

Địa chỉ: **Số 23/126-An Đà-Đằng Giang-NQ-HP**

**BẢNG TỔNG HỢP CHI TIẾT TÀI KHOẢN PHẢI TRẢ CNV**

**(Từ ngày 01/11/2011 đến ngày 30/11/2011)**

STT	Tên đối tượng	Số dư đầu kỳ		Số phát sinh		Số dư cuối kỳ	
		Nợ	Có	Nợ	Có	Nợ	Có
...	...	...	...	...	...	....	....
31	CBCNV		57.400.620	61.143.595	62.272.307		58.529.332
32	CN TT thi công trên công trường		50.350.784	53.571.604	55.170.077		51.949.257
33	CN thuê ngoài		58.600.000	58.600.000	62.400.000		62.400.000
...	...	...	...	...	...	...	...
	<b>Cộng</b>		<b>166.351.404</b>	<b>173.315.199</b>	<b>179.842.384</b>		<b>172.878.589</b>

*Ngày 30 tháng 11 năm 2011*

**Người lập biểu**

*(Đã kí)*

Lê Thị Lan

**Kế toán trưởng**

*(Đã kí)*

Nguyễn Thị Hồng Thủy

*(Nguồn tại văn phòng Kế toán Công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng)*



**BIỂU SỐ 1.34: SỔ CHI TIẾT TK 338**

Đơn vị: **CTY CP XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG**  
 Địa chỉ: **Số 23/126-An Đà-Đằng Giang-NQ-HP**

**Mẫu số S38-DNN**  
 (Ban hành theo QĐ số 48/2006/QĐ-BTC  
 ngày 14/09/2006 của Bộ trưởng BTC)

**SỔ CHI TIẾT TÀI KHOẢN**

Tài khoản: 3382 – Kinh phí công đoàn.

Đối tượng:

(Từ ngày 01/11/2011 đến ngày 30/11/2011)

Đơn vị tính : đồng

NT GS	Chứng từ		Diễn giải	TK ĐƯ	Số phát sinh		Số dư	
	SH	NT			Nợ	Có	Nợ	Có
			<b>Số dư đầu tháng</b>					<b>3.438.534</b>
....	...	...	...	...	...	...	...	..
10/11	GBN 72	10/11	Nộp BH tháng 10 cho cơ quan BH	112	1.128.915			
30/11	BTTL 11	30/11	Trích KPCĐ	1542 642		1.099.594 1.238.812		1.099.594 1.238.811
...	...	...	....	...	....	...	...	...
			<b>Cộng PS</b>		<b>1.128.915</b>	<b>2.338.406</b>		
			<b>SD cuối tháng</b>					<b>4.648.024</b>

Ngày 30 tháng 11 năm 2011

**Người lập**

(Đã kí)

Lê Thị Lan

**Kế toán trưởng**

(Đã kí)

Nguyễn Thị Hồng Thủy

(Nguồn tại văn phòng Kế toán Công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng)

**BIỂU SỐ 1.35:SỔ CHI TIẾT TK 3383:**

Đơn vị: CTY CP XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG  
Địa chỉ: Số 23/126-An Đà-Đằng Giang-NQ-HP

Mẫu số S38-DNN  
(Ban hành theo QĐ số 48/2006/QĐ-BTC  
ngày 14/09/2006 của Bộ trưởng BTC)

**SỔ CHI TIẾT TÀI KHOẢN**

Tài khoản: 3383 – Bảo hiểm xã hội.

Đối tượng:

(Từ ngày 01/11/2011 đến ngày 30/11/2011)

Đơn vị tính : đồng

NT GS	Chứng từ		Diễn giải	TK ĐƯ	Số phát sinh		Số dư	
	SH	NT			Nợ	Có	Nợ	Có
			<b>Số dư đầu tháng</b>					<b>17.402.871</b>
....	...	...	...	...	...	...	...	..
10/11	GBN 72	10/11	Nộp BH tháng 10 cho cơ quan BH		13.922.297			
30/11	BTL 11	30/11	Trích BHXH	1542 642 334		6.062.720 7.045.600 4.915.620		6.062.720 7.045.600 4.915.620
30/11	BTT. BHXH11	30/11	Trả BHXH cho người lao động tháng 11	334	522.115		522.115	
...	...	...	....	...	....	...	...	...
			<b>Cộng PS</b>		<b>14.444.412</b>	<b>18.023.940</b>		
			<b>SD cuối tháng</b>					<b>20.982.399</b>

Ngày 30 tháng 11 năm 2011

Người lập

(Đã kí)

Lê Thị Lan

Kế toán trưởng

(Đã kí)

Nguyễn Thị Hồng Thủy

(Nguồn tại văn phòng Kế toán Công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng)

**BIỂU SỐ 1.36: SỔ CHI TIẾT TK 3384**

Đơn vị: **CTY CP XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG**  
 Địa chỉ: **Số 23/126-An Đà-Đằng Giang-NQ-HP**

Mẫu số **S38-DNN**  
 (Ban hành theo QĐ số 48/2006/QĐ-BTC  
 ngày 14/09/2006 của Bộ trưởng BTC)

**SỔ CHI TIẾT TÀI KHOẢN**

Tài khoản: 3384 – Bảo hiểm y tế.

Đối tượng:

(Từ ngày 01/11/2011 đến ngày 30/11/2011)

Đơn vị tính : đồng

NT GS	Chứng từ		Diễn giải	TK ĐƯ	Số phát sinh		Số dư	
	SH	NT			Nợ	Có	Nợ	Có
			<b>Số dư đầu tháng</b>					<b>3.559.678</b>
....	...	...	...	...	...	...	...	..
10/11	GBN 72	10/11	Nộp BHYT cho cơ quan BH		3.559.678		3.559.678	
...	...	...	...	...	...	...	...	...
30/11	BTTL 11	30/11	Trích BHYT	1542 642 334		1.136.760 1.321.050 1.228.905		1.136.760 1.321.050 1.228.905
...	...	...	....	...	....	...	...	...
			<b>Cộng PS</b>		<b>3.559.678</b>	<b>3.686.715</b>		
			<b>SD cuối tháng</b>					<b>3.686.715</b>

Ngày 30 tháng 11 năm 2011

Người lập  
(Đã kí)

Lê Thị Lan

Kế toán trưởng  
(Đã kí)

Nguyễn Thị Hồng Thủy.

(Nguồn tại văn phòng Kế toán Công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng)

**BIỂU SỐ 1.37 : SỔ CHI TIẾT TK 3389**

Đơn vị: CTY CP XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG  
Địa chỉ: Số 23/126-An Đà-Đằng Giang-NQ-HP

Mẫu số S38-DNN  
(Ban hành theo QĐ số 48/2006/QĐ-BTC  
ngày 14/09/2006 của Bộ trưởng BTC)

**SỔ CHI TIẾT TÀI KHOẢN**

Tài khoản: 3389 – Bảo hiểm thất nghiệp

Đối tượng:

(Từ ngày 01/11/2011 đến ngày 30/11/2011)

Đơn vị tính : đồng

NT GS	Chứng từ		Diễn giải	TK ĐƯ	Số phát sinh		Số dư	
	SH	NT			Nợ	Có	Nợ	Có
			<b>Số dư đầu tháng</b>					<b>1.582.079</b>
....	...	...	...	...	...	...	...	..
10/11	GBN72	10/11	Nộp BH cho cơ quan BH	112	1.582.079		1.582.079	
...	...	...	...	...	...	...	...	...
30/11	B.TTL 11	30/11	Trích BHTN	1542 642 334		378.920 440.350 819.270		378.920 440.350 819.270
...	...	...	....	...	....	...	...	...
			<b>Cộng PS</b>		<b>1.582.079</b>	<b>1.638.540</b>		
			<b>SD cuối tháng</b>					<b>1.638.540</b>

Ngày 30 tháng 11 năm 2011

**Người lập**

(Đã kí)

Lê Thị Lan

**Kế toán trưởng**

(Đã kí)

Nguyễn Thị Hồng Thủy.

(Nguồn tại văn phòng Kế toán Công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng)

Từ các sổ chi tiết, kế toán tiền lương tổng hợp vào bảng tổng hợp chi tiết TK 338

**BIỂU SỐ 1.38: TRÍCH BẢNG TỔNG HỢP CHI TIẾT TK 338.**

Đơn vị: CTY CP XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG  
 Địa chỉ: Số 23/126-An Đà-Đằng Giang-NQ-HP

**BẢNG TỔNG HỢP CHI TIẾT TÀI KHOẢN PHẢI TRẢ PHẢI NỘP KHÁC**  
 (Từ ngày 01/11/2011 đến ngày 30/11/2011)

STT	Tên đối tượng	Số dư đầu kỳ		Số phát sinh		Số dư cuối kỳ	
		Nợ	Có	Nợ	Có	Nợ	Có
...	...	...	...	...	...	....	....
31	KPCĐ		3.438.534	1.128.915	2.338.406		4.648.024
32	BHXH		17.402.871	14.444.412	18.023.940		20.982.399
33	BHYT		3.559.678	3.559.678	3.686.715		3.686.715
34	BHTN		1.582.079	1.582.079	1.638.540		1.638.540
...	...	....	...	....	...	...	...
	<b>Cộng</b>		<b>25.983.162</b>	<b>20.715.084</b>	<b>25.687.601</b>		<b>30.955.679</b>

Người lập biểu  
 (Đã kí)  
 Lê Thị Lan

Ngày 30 tháng 11 năm 2011  
 Kế toán trưởng  
 (Đã kí)  
 Nguyễn Thị Hồng Thủy

(Nguồn tại văn phòng Kế toán Công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng)

## **PHẦN III: MỘT SỐ BIỆN PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG.**

### **3.1. Nhận xét chung về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng.**

Công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng là công ty mới được thành lập năm 2005. Công ty từ ngày thành lập đến nay đã không ngừng phấn đấu để ngày một lớn mạnh và phát triển cả về chiều rộng lẫn chiều sâu, tạo vị trí vững chắc trong ngành xây dựng. Để đạt được kết quả này, Công ty không ngừng đổi mới, từng bước hoàn thiện công tác quản lý, công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương. Bởi tiền lương là một nhân tố quan trọng để thu hút và giữ chân người lao động ở lại, đồng thời là một bộ phận cấu thành nên giá thành sản phẩm.

Bộ phận kế toán của công ty đã thực hiện việc thanh toán tiền lương cho cán bộ công nhân viên trong công ty rất cụ thể, chính xác, đáp ứng được nhu cầu của cán bộ công nhân viên trong toàn công ty. Việc chi trả thực hiện các quy định hiện hành của Nhà nước, đảm bảo quyền lợi trực tiếp cho người lao động.

Công ty cũng sử dụng đầy đủ chứng từ kế toán đã quy định trong chế độ ghi chép ban hành về tiền lương. Bên cạnh đó, Công ty hoạt động kinh doanh có hiệu quả, đạt doanh thu cao, mức thu nhập của cán bộ công nhân viên trong Công ty cũng được nâng cao, góp phần đảm bảo mức sinh sống và mức sinh hoạt của họ, khuyến khích được tinh thần trách nhiệm của người lao động trong công việc.

#### **❖ Ưu điểm:**

Với quan điểm con người là yếu tố quyết định nên công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng đã được quan tâm chú trọng. Những ưu điểm mà công ty đạt được:

- Công ty cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng có đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý có năng lực, bề dày kinh nghiệm trong chỉ đạo điều hành sản xuất kinh

doanh cùng với đội ngũ cán bộ công nhân viên lành nghề được trang bị phương tiện, thiết bị, máy móc hiện đại.

- Về nhân sự: Công ty đã có sự phân công hợp lý rõ ràng về nhân sự trong từng phân hành kế toán, phù hợp với tính chất của công ty. Trong phòng kế toán luôn quán triệt chế độ trách nhiệm, mỗi người có nhiệm vụ rõ ràng, có sự phối hợp giữa các nhân viên của phòng về nhiệm vụ, đảm bảo số liệu được hạch toán kịp thời, chính xác

- Hệ thống sổ kế toán của công ty tương đối hoàn chỉnh, đáp ứng đầy đủ thông tin hữu dụng đối với từng yêu cầu quản lý của công ty và các bên liên quan. Sổ sách kế toán phản ánh chính xác, trung thực công tác tính toán và thanh toán các khoản phải trả công nhân viên. Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương đã sử dụng đầy đủ hệ thống chứng từ, sổ sách, bảng biểu... trong công tác hạch toán hàng ngày và cuối tháng theo đúng mẫu biểu quy định của Bộ tài chính. Công ty đã sử dụng đúng, đầy đủ số liệu và số hiệu tài khoản trong hệ thống tài khoản kế toán thống nhất ban hành ngày 14 tháng 09 năm 2006 của Bộ trưởng Bộ tài chính quy định, lập báo cáo tài chính theo kỳ, năm đầy đủ, kịp thời.

- Hiện nay, tất cả các nghiệp vụ kế toán của công ty đều được thực hiện và xử lý trên máy vi tính, đảm bảo việc tính toán nhanh chóng, chính xác mang tính khoa học;

- Công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng áp dụng cách tính lương theo thời gian đảm bảo sự công bằng về thời gian lao động; có mức lương hợp lý với từng đối tượng lao động; các khoản phụ cấp gắn với công việc một cách phù hợp đã khuyến khích được đội ngũ cán bộ công nhân viên hăng say hơn trong công tác;

- Việc chi trả tiền lương, thực hiện đúng các quy định hiện hành của Nhà nước về các chế độ BHXH, BHYT đảm bảo quyền lợi trực tiếp của người lao động. Công ty cũng sử dụng đầy đủ các chứng từ kế toán đã quy định trong chế độ ghi chép ban đầu về tiền lương, về thanh toán các chế độ BHXH. Bộ phận kế toán của Công ty đã thực hiện việc thanh toán tiền lương cho cán bộ công nhân viên công ty rất cụ thể, chính xác đáp ứng được nhu cầu của cán bộ công nhân viên trong toàn Công ty.

-Thu nhập của cán bộ công nhân viên là ổn định, làm cho Cán bộ công nhân viên làm việc trong Công ty yên tâm công tác, phát huy sáng kiến kỹ thuật, không ngừng nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh;

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

- Được sự quan tâm hướng dẫn chỉ đạo của lãnh đạo công ty kết hợp với bộ máy kế toán nên cơ cấu bộ máy kế toán của công ty được bố tổ chức gọn nhẹ, hợp lý giữa các phòng ban. Ở công ty, công tác kế toán được tiến hành tập trung tại văn phòng kế toán. Các bộ phận kế toán đảm nhận những công việc khác nhau có sự bố trí phân công cụ thể, rõ ràng như : Theo dõi kho, các nguyên vật liệu đầu vào, xuất vật liệu và tình hình tăng giảm tài sản cố định; theo dõi công nợ với khách hàng; đảm nhiệm công việc kế toán tiền mặt, đi lĩnh tiền để thanh toán, thu bảo hiểm xã hội và các khoản thu khác của công ty, bảo quản, theo dõi quỹ, chịu trách nhiệm xuất tiền mặt khi có phiếu thu, phiếu chi. Phòng tài chính kế toán của công ty đã phối hợp chặt chẽ tốt đối với các phòng ban về những công việc có liên quan trực tiếp tới công tác kế toán. Đặc biệt là việc phối hợp tốt với các cán bộ tiền lương của công ty trong việc tính và trả lương, các khoản trích theo lương cho cán bộ công nhân viên một cách chính xác, đầy đủ, kịp thời đã giúp công ty phân tích được tình hình lao động và thu nhập của từng bộ phận trong công ty. Đảm bảo được sự lãnh đạo tập trung thống nhất, kịp thời của kế toán trưởng cũng như lãnh đạo công ty.

- Việc bố trí, sử dụng lao động tại công ty là hợp lý giảm bớt được sự chồng chéo của lao động gián tiếp, tăng lực lượng lao động trực tiếp sản xuất đem lại hiệu quả sản xuất của công ty. Công ty có kế hoạch điều phối và bố trí lao động lên phương án phân phối tiền lương một cách khoa học và hợp lý tạo ra sự phấn khởi và gắn bó giữa toàn thể công nhân viên trong công ty làm cho người lao động cống hiến hết mình trong công việc được giao góp phần tăng năng suất lao động đảm bảo các chỉ tiêu mà lãnh đạo giao, từ đó tăng thu nhập của người lao động.



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

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

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

**Nhìn chung:** Công tác hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng được thực hiện khá tốt, đảm bảo tuân thủ các chế độ kế toán hiện hành và phù hợp với điều kiện thực tế tại công ty. Tuy nhiên, song song với những cố gắng trên, cùng với những tác động chủ quan và khách quan, công tác kế toán tiền lương ở công ty còn một số mặt hạn chế cần khắc phục.

**❖ Nhược điểm:**

Bên cạnh những thành tích đạt được, Công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng cũng còn một số tồn tại:

- Nhìn chung công ty đã sử dụng hệ thống chứng từ theo quy định của Nhà nước nhưng vẫn chưa đầy đủ: Công ty không sử dụng Phiếu báo làm thêm giờ (Mẫu số 07 – LĐTL). Chứng từ này diễn giải chi tiết những công việc mà người lao động làm thêm giờ. Nhìn vào chứng từ này ta có thể hiểu được công việc làm thêm

của từng người, thời gian làm thêm là bao nhiêu, đơn giá, số tiền làm thêm được hưởng, là cơ sở để tính và trả lương cho công nhân.

-Việc tính lương cho công nhân trực tiếp sản xuất tại các đội thi công thì chỉ căn cứ vào số lượng thời gian lao động mà chưa tính đến chất lượng công việc của từng người trong tháng, để đảm bảo tính công bằng trong việc tính lương thì công ty phải có biện pháp nhằm xác định chất lượng công tác của từng cá nhân;

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

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

- Chưa chú trọng nhiều đến các chính sách khen thưởng nhằm khuyến khích tinh thần làm việc của CBCNV.

- Chưa thực sự quan tâm và củng cố đội ngũ các bộ có năng lực chuyên môn, đào tạo bồi dưỡng và nâng cao trình độ chuyên môn: cho cán bộ nhân viên công ty đi học nâng cao trình độ, mở các lớp tập huấn về an toàn lao động trong quá trình lao động...

- Hiện nay công ty vẫn tiến hành trả lương hàng tháng cho người lao động theo hình thức thanh toán bằng tiền mặt trao tay. Hàng tháng, kế toán phải đến ngân hàng rút tiền trả cho người lao động, người lao động trực tiếp đến nhận lương tại phòng kế toán hoặc thông qua đội trưởng tại các đội xây dựng. Việc nhận tiền mặt có thể dẫn đến nhiều phiền phức : như độ an toàn không cao, cồng kềnh trong quá trình luân chuyển, dễ nhầm lẫn ...

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

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

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

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

- Hoàn thiện kế toán tiền lương giúp cho công ty có thể đánh giá được chính xác bản chất, thực trạng của doanh nghiệp, từ đó có các quyết định đúng đắn, phù hợp, giảm chi phí hạ giá thành cho công ty.

### **3.3. Một số biện pháp nhằm hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng.**

Trong quá trình thực tập tốt nghiệp tại công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng em đã có điều kiện tìm hiểu công tác hạch toán kế toán nói chung và công tác hạch toán kế toán nói riêng của công ty. Từ những kiến thức đã học trên nhà trường cùng với sự đối chiếu lý luận với thực tiễn, thông qua nghiên cứu những thay đổi mới về chuẩn mực kế toán tiền lương, em xin được mạnh dạn trình bày một số ý kiến, nguyện vọng của mình để công ty tham khảo nhằm hoàn thiện công tác tổ chức tiền lương và các khoản trích theo lương.

#### **3.3.1. Hoàn thiện chứng từ kế toán**

Công ty nên bổ sung thêm “Giấy báo làm thêm giờ” để tiện cho việc theo dõi công việc làm thêm của từng người lao động, đồng thời giúp cho công việc của kế toán thuận tiện hơn trong quá trình tính lương. Đồng thời giúp cho những người có liên quan dễ dàng tìm hiểu được công việc làm thêm, giờ làm thêm và cũng là chứng từ hợp lệ làm căn cứ tính lương.

Biểu mẫu “Phiếu báo làm thêm giờ”.

Đơn vị: **CTY CP XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG**  
 Địa chỉ: **Số 23/126-An Đà-Đằng Giang-NQ-HP**

**Mẫu số 07-LĐTL**  
 (Ban hành theo QĐ số 48/2006/QĐ-BTC  
 ngày 14/09/2006 của Bộ trưởng BTC)

**PHIẾU BÁO LÀM THÊM GIỜ**

Ngày .... Tháng .... Năm

Họ và tên:

Nơi công tác:

Ngày tháng	Công việc	Thời gian làm thêm			Đơn giá	Thành tiền	Ký nhận
		Từ giờ	Đến giờ	Tổng số giờ			

**Người duyệt**

(Ký, họ và tên)

**Người kiểm tra**

(Ký, họ và tên)

**Người làm thêm giờ**

(Ký, họ và tên)

**3.3.2. Hoàn thiện hình thức tính lương theo thời gian.**

Vẫn áp dụng cách tính lương thời gian cũ nhưng cần chú trọng đến chất lượng công việc hoàn thành. Tổ trưởng các đội phải theo dõi, giám sát chặt chẽ thời gian lao động, trình độ tay nghề, năng suất và ý thức tinh thần làm việc của công nhân trong đội. Theo đó, người lao động có tay nghề cao, làm đủ ngày công, thái độ lao động tốt, làm việc có hiệu quả, năng suất cao.. thì ngoài việc được hưởng đúng theo mức lương đã thỏa thuận cần khuyến khích , động viên họ bằng cách tăng lương hoặc thưởng thêm. Nhưng ngược lại, nếu làm không tốt có thể trừ trực tiếp vào ngày công làm việc của họ, để nâng cao ý thức tinh thần làm việc của họ.

**3.3.3. Về vấn đề công nghệ, nhân lực:**

- Công ty nên coi trọng vào việc đào tạo nhân lực, đưa cán bộ đi đào tạo, học tập để nâng cao trình độ, tay nghề: đội ngũ kế toán trực tiếp, đội ngũ các kỹ sư, nhân viên kỹ thuật, chuyên tu đội ngũ các nhà làm tài chính thống kê; đồng thời áp dụng phần mềm kế toán, nhằm làm giảm tối thiểu giờ công, tăng năng suất lao động, ...

- Công ty cần chú ý tăng mức lương thoả đáng cho cán bộ công nhân viên thông qua điều chỉnh hệ số lương cho phù hợp.

### **3.3.4. Hoàn thiện chế độ thưởng, phạt cho người lao động**

#### **❖ Chế độ thưởng:**

Công ty cần thực hiện và đẩy mạnh công tác khen thưởng, lấy vật chất làm đòn bẩy kinh tế để kích thích sản xuất không ngừng phát triển. Tạo ra sự gắn bó mật thiết giữa công nhân lao động với các bộ phận quản lý của toàn công ty. Mặt khác, cần được quan tâm đẩy mạnh những hoạt động thể dục thể thao, văn hoá, văn nghệ để nâng cao đời sống tinh thần của cán bộ công nhân viên trong công ty. Để thực hiện được điều đó, công ty cần xây dựng các quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi, phát huy tối đa lợi ích từ các quỹ khen thưởng và quỹ phúc lợi.

#### **➤ Quỹ khen thưởng :**

Được lập trên cơ sở trích một phần lợi nhuận cuối năm của công ty. Hàng tháng, hàng quý công ty sẽ trích một phần để chia cho toàn bộ công nhân viên của công ty vừa để động viên khuyến khích họ vừa thể hiện sự quan tâm của công ty đến người lao động.

Ngoài ra, quỹ còn được dùng để khen thưởng cho các bộ phận, cá nhân hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, có sáng kiến, thưởng cho nhân viên ký kết được hợp đồng mới cho công ty.

#### **➤ Quỹ phúc lợi**

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

Quỹ khen thưởng phúc lợi sử dụng TK 353

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

Nợ TK 353: quỹ khen thưởng

Có TK 334 : phải trả công nhân viên

Vận dụng chế độ thưởng một cách đúng đắn, hợp lý là điều kiện cần thiết để

đảm bảo vai trò đòn bẩy kinh tế của tiền thưởng và tiết kiệm chi phí. Vì vậy, chế độ tiền thưởng cần tôn trọng các nguyên tắc sau:

+ Phải được xuất phát từ yêu cầu, đặc điểm, tầm quan trọng của sản xuất hay công việc mà áp dụng hình thức hay chế độ thưởng thích hợp.

+ Phải đảm bảo quan hệ giữa chỉ tiêu chất lượng và số lượng.

+ Tiền thưởng không vượt quá mức lương cơ bản.

Trên cơ sở xây dựng được các quỹ trên, công ty mới có được nguồn quỹ để thực hiện các chế độ thưởng cho người lao động, như:

**Thưởng không thường xuyên:**

+ Thưởng thi đua vào dịp cuối năm, thưởng nhân dịp lễ tết, cán bộ công nhân viên xuất sắc...

**Thưởng thường xuyên:**

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

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

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

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

**❖ Chế độ phạt:**

Song song với việc khuyến khích vật chất cần quy định rõ chế độ chịu trách nhiệm vật chất đối với từng đội xây dựng do không hoàn thành kế hoạch, chỉ tiêu giao khoán hoặc những vi phạm làm tăng chi phí sản xuất, không đảm bảo chất lượng sản phẩm. Bằng cách hạch toán thưởng phạt rõ ràng công minh, kết hợp với chính sách quản lý công ty, sẽ tạo được niềm tin và sự nhiệt tình trong công việc, trong tập thể công nhân viên.

**3.3.5. Hoàn thiện hình thức thanh toán lương hàng tháng cho công nhân viên**

Công ty nên áp dụng hình thức trả lương cho người lao động thông qua tài khoản tiền gửi ở Ngân hàng. Hiện nay, hàng loạt các Ngân hàng trong nước và quốc tế đã xây dựng hệ thống rút tiền bằng thẻ, sử dụng tài khoản cá nhân. Việc làm này làm giảm bớt sự lưu thông về tiền mặt, tránh được những phiền phức mà tiền mặt gây ra như :độ an toàn không cao, công kênh trong quá trình luân chuyển. Về phía doanh nghiệp việc trả lương cho người lao động có những lợi ích sau:

- Giảm khối lượng công việc cho phòng kế toán
- Tránh được rủi ro trong quá trình vận chuyển tiền
- Tiện dụng cho người lao động
- Kiểm soát được phần thuế thu nhập doanh nghiệp

Mặt khác việc mở thẻ ATM là hết sức đơn giản, chi phí nhỏ, công ty có thể dễ dàng thực hiện. Đồng thời việc sử dụng thẻ ATM cũng rất đơn giản không gây khó khăn cho người lao động và việc trả lương qua thẻ ATM không làm mất đi khả năng tự tính lương của người lao động vì doanh nghiệp có thể phát phiếu lương cho công nhân viên trước khi chuyển khoản, nếu có thắc mắc sẽ được bộ phận kế toán giải quyết.

Với cách thức trả lương bằng tài khoản tiền gửi công ty vừa tiết kiệm được phí nhân công và thời gian làm việc, tránh xảy ra những sai sót, giảm bớt được khối lượng công việc cho kế toán viên, đồng thời người lao động cũng chủ động hơn trong công việc cũng như lĩnh lương.

### **3.3.6. Hoàn thiện hình thức sổ sách kế toán sử dụng tại công ty**

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

### **3.4. Điều kiện thực hiện các biện pháp**

Để hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Xây dựng số 8 Hải Phòng thì không chỉ cần sự cố gắng từ một phía mà cần phải có sự kết hợp của cá nhân, doanh nghiệp và Nhà nước.

#### **- Đối với doanh nghiệp:**

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

- **Đối với công nhân sản xuất** nên khuyến khích họ áp dụng sáng kiến trong quá trình lao động, có chế độ thưởng phạt kịp thời để nâng cao cường độ và năng suất lao động. Đặc biệt, đối với tiền lương trực tiếp phải xây dựng một định mức kinh tế kỹ thuật hợp lý, chính xác, đảm bảo tính đúng đắn, đầy đủ sức lao động người công nhân bỏ ra. Đồng thời phát huy chức năng của tiền lương là đòn bẩy kinh tế tạo điều kiện nâng cao chất lượng sản phẩm và là một trong những nguyên nhân nhằm làm hạ giá thành sản phẩm, tăng doanh thu cho công ty.



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

- **Đối với Nhà nước:**

Trong cơ chế thị trường hiện nay, các doanh nghiệp là các chủ thể độc lập. Để có thể tồn tại và phát triển thì các công ty cần làm tốt công tác kế toán lao động tiền lương và các khoản trích theo lương, phải tuân thủ đúng chế độ kế toán mới do Nhà nước ban hành. Nền kinh tế nước ta chịu sự quản lý vĩ mô của Nhà nước. Bởi vậy, pháp luật và chính sách của nhà nước ảnh hưởng không nhỏ đến sự phát triển của nền kinh tế. Để giúp các doanh nghiệp nhận thức rõ được vai trò quan trọng của việc kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương Nhà nước phải :

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

## KẾT LUẬN

Qua nghiên cứu về tiền lương và các khoản trích theo lương, em thấy rằng kế toán tiền lương là một phần rất quan trọng trong công tác hạch toán chi phí tại các doanh nghiệp và có quan hệ trực tiếp đến kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Lợi nhuận của doanh nghiệp không chỉ phụ thuộc vào việc doanh nghiệp trả lương cao hay thấp mà còn phụ thuộc vào việc doanh nghiệp sử dụng đồng tiền để trả lương như thế nào.

Việc vận dụng kế toán tiền lương không chỉ để đảm bảo quyền lợi cho doanh nghiệp mà còn để đảm bảo quyền lợi cho người lao động và toàn xã hội. Đây là công việc hết sức khó khăn và bị chi phối bởi nhiều yếu tố. Hiệu quả của việc tính toán trả lương cho người lao động chính là năng suất lao động của họ cũng như toàn doanh nghiệp.

Công ty đã áp dụng hệ thống chuẩn mực chế độ kế toán mới. Công tác kế toán nói chung và kế toán tiền lương nói riêng phần nào đã đáp ứng được yêu cầu quản lý trong điều kiện hiện nay. Tuy nhiên vẫn không tránh khỏi những điều chưa hợp lý. Công ty cần có những biện pháp hoàn thiện hơn nữa ở một số khâu thì công việc kế toán của nó cũng phát huy hơn nữa vai trò tác dụng của nó với quá trình hoạt động và phát triển của công ty.

Qua quá trình học tập tại trường và thực tập thực tế tại công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng em đã phần nào hiểu rõ hơn về công tác kế toán, đặc biệt là công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương. Em xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ của các anh chị trong phòng kế toán, ban giám đốc công ty và sự hướng dẫn tận tình của cô giáo Bùi Thị Chung đã giúp em hoàn thành khóa luận tốt nghiệp của mình.

Hải Phòng ngày 30 tháng 6 năm 2012.

**Sinh viên : Vũ Thị Hằng**

## **TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Chế độ kế toán doanh nghiệp quyền 1-BTC-nhà xuất bản tài chính Hà Nội.
2. Chế độ kế toán doanh nghiệp quyền 2-BTC-nhà xuất bản tài chính Hà Nội.
3. Hướng dẫn thực hiện khóa luận.
4. Lý thuyết và thực hành kế toán tài chính doanh nghiệp- Nhà xuất bản Hà Nội.  
Chủ biên: Tiến sĩ Nguyễn Tiến Công.
5. Luật bảo hiểm xã hội, luật thuế thu nhập doanh nghiệp.
6. Các số liệu, chứng từ, sổ sách của công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng.
7. Tài liệu khóa luận của khóa trước.

**MỤC LỤC**

LỜI MỞ ĐẦU .....	1
PHẦN I: LÝ LUẬN CHUNG VỀ HẠCH TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP .....	17
I. ĐẶC ĐIỂM, VAI TRÒ, VỊ TRÍ CỦA TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP .....	17
1.1. Khái niệm, bản chất, đặc điểm và chức năng của tiền lương. ....	17
1.1.1 Khái niệm: .....	17
1.1.2. Bản chất : .....	17
1.1.3. Đặc điểm của tiền lương .....	18
1.1.4. Chức năng: .....	18
1.2. Vai trò và ý nghĩa của tiền lương. ....	19
1.2.1 Vai trò của tiền lương. ....	19
1.2.2. Ý nghĩa của tiền lương .....	19
1.2.3. Các nhân tố ảnh hưởng tới tiền lương. ....	19
II. CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG: .....	20
1.2.1. Chế độ tiền lương cấp bậc: .....	20
1.2.1. Chế độ lương theo chức vụ : .....	21
III. CÁC HÌNH THỨC TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP. ....	22
1.3.1. Hình thức tiền lương theo thời gian: .....	22
1.3.2. Hình thức tiền lương theo sản phẩm : .....	25
2.2.1. Theo sản phẩm trực tiếp. ....	25
2.2.2. Theo sản phẩm gián tiếp. ....	26
2.2.3. Tiền lương tính theo sản phẩm có thưởng. ....	27
2.2.4. Tiền lương theo sản phẩm lũy tiến. ....	27
2.2.5. Tiền lương khoán theo khối lượng công việc hay từng công việc. ....	27
2.3. Hình thức tiền lương hỗn hợp .....	29
2.4. Các hình thức đãi ngộ khác ngoài lương. ....	30
IV. QUỸ TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP. ....	30

V.CÁC KHOẢN TRÍCH BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN TRONG CÁC DOANH NGHIỆP. ....	31
5.1. Quỹ Bảo hiểm xã hội (BHXH): .....	32
5.2. Quỹ Bảo hiểm y tế (BHYT).....	33
5.3.Kinh phí công đoàn (KPCĐ).....	33
5.4.Bảo hiểm thất nghiệp(BHTN).....	34
6.1. Chế độ thưởng: .....	34
6.2. Chế độ phụ cấp:.....	35
6.3.Thuế thu nhập cá nhân (TNCN).....	35
6.3.1.Khái niệm: .....	35
6.3.2.Vai trò :.....	35
6.3.3.Đối tượng nộp thuế: .....	36
6.3.4.Thu nhập chịu thuế từ tiền lương, tiền công, bao gồm: .....	36
VII.HẠCH TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG..	38
7.1.Nhiệm vụ của kế toán tiền lương: .....	38
7.2.Hạch toán chi tiết tiền lương và các khoản trích theo lương tại các doanh nghiệp .....	39
7.2.1.Hạch toán số lượng lao động: .....	39
7.2.2. Hạch toán thời gian lao động .....	39
7.2.3. Hạch toán kết quả lao động.....	40
7.2.4. Hạch toán thanh toán lương với người lao động.....	41
7.3. Hạch toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương tại các doanh nghiệp. ....	43
7.3.1. Chứng từ, sổ sách :.....	43
7.3.2.Tài khoản sử dụng:.....	43
VII. HÌNH THỨC SỔ KẾ TOÁN.....	49
PHẦN II : THỰC TRẠNG CÔNG TÁC HẠCH TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG THÁNG 11 NĂM 2011 .....	55

2.1. ĐẶC ĐIỂM CHUNG VỀ CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG. ....	55
2.1.1. QUÁ TRÌNH HÌNH THÀNH VÀ PHÁT TRIỂN CỦA CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG. ....	55
2.1.2. CHỨC NĂNG, NHIỆM VỤ CỦA HOẠT ĐỘNG SẢN XUẤT KINH DOANH TẠI CÔNG TY .....	56
2.1.3. NHỮNG THUẬN LỢI, KHÓ KHĂN VÀ THÀNH TÍCH ĐẠT ĐƯỢC CỦA CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG.....	57
2.1.4. ĐẶC ĐIỂM SẢN PHẨM, QUY TRÌNH SẢN XUẤT, QUY TRÌNH CÔNG NGHỆ.....	60
2.1.5. CƠ CẤU TỔ CHỨC BỘ MÁY QUẢN LÝ CÔNG TY. ....	65
2.1.6. TỔ CHỨC BỘ MÁY KẾ TOÁN TẠI CÔNG TY .....	67
2.1.7. TỔ CHỨC CÔNG TÁC KẾ TOÁN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG THÁNG 11 NĂM 2011 .....	69
2.2. TỔ CHỨC CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN SỐ 8 HẢI PHÒNG THÁNG 11 NĂM 2011.....	71
2.2.1. Chứng từ, sổ sách, tài khoản sử dụng: .....	71
2.2.2. Quy trình hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương :.....	72
2.2.3. Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương: .....	73
2.2.3.1. Hạch toán lao động.....	61
2.2.3.2. Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng tháng 11 năm 2011 .....	75
PHẦN III: MỘT SỐ BIỆN PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ 8 HẢI PHÒNG. ....	118
3.1. Nhận xét chung về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng. ....	118
3.2. Ý nghĩa của việc hoàn thiện kế toán tiền lương.....	123

3.3. Một số biện pháp nhằm hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Xây dựng Số 8 Hải Phòng.....	123
3.3.1. Hoàn thiện chứng từ kế toán: .....	123
3.3.2. Hoàn thiện hình thức tính lương theo thời gian.....	124
3.3.3. Về vấn đề công nghệ, nhân lực: .....	124
3.3.4. Hoàn thiện chế độ thưởng, phạt cho người lao động .....	125
3.3.5. Hoàn thiện hình thức thanh toán lương hàng tháng cho công nhân viên ...	127
3.3.6. Hoàn thiện hình thức sổ sách kế toán sử dụng tại công ty.....	128
3.4. Điều kiện thực hiện các biện pháp .....	128
KẾT LUẬN .....	130
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	131