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 : Nguyễn Thị Thúy An

Giảng viên hướng dẫn: Th.S Nguyễn Thị Liên

HẢI PHÒNG - 2012

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

HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI XÍ NGHIỆP CƠ KHÍ TÀU THUYỀN VÀ KINH DOANH TỔNG HỢP CÔNG TY 128

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC HỆ CHÍNH QUY

NGÀNH: KẾ TOÁN KIỂM TOÁN

Sinh viên : Nguyễn Thị Thúy An
Giảng viên hướng dẫn: TH.S Nguyễn Thị Liên

HẢI PHÒNG - 2012

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

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Sinh viên: Nguyễn Thị Thúy An Mã SV: 120582

Lớp: QT 1205K Ngành: Kế toán kiểm toán

Tên đề tài: Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Xí nghiệp cơ khí tàu thuyền công ty 128

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).

- Nghiên cứu lý luận chung về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp.
- Mô tả, phân tích thực trạng công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Xí nghiệp cơ khí tàu thuyền và kinh doanh tổng hợp công ty 128.
- Đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Xí nghiệp cơ khí tàu thuyền và kinh doanh tổng hợp công ty 128.

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

- Số liệu thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Xí nghiệp cơ khí tàu thuyền và kinh doanh tổng hợp công ty 128 năm 2011.

3. Địa điểm thực tập tốt nghiệp.

Xí nghiệp cơ khí tàu thuyền và kinh doanh tổng hợp công ty 128

Phường Đông Hải 2 – Quận Hải An – Thành phố Hải Phòng

CÁN BỘ HƯỚNG DẪN ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Người hướng dẫn thứ nhất:

Họ và tên :Nguyễn Thị Liên.

Học hàm, học vị :Thạc sĩ.

Cơ quan công tác :Trường Đại học Hải Phòng.

Nội dung hướng dẫn : Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

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
Sinh viên

Đã giao nhiệm vụ ĐTTN
Người hướng dẫn

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

Hiệu trưởng

GS.TS.NGƯT *Trần Hữu Nghị*

PHẦN NHẬN XÉT CỦA CÁN BỘ HƯỚNG DẪN

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

……..
……..
……..
……..
……..
……..

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

……..
……..
……..
……..
……..
……..
……..
……..

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

……..
……..
……..

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

Cán bộ hướng dẫn
(Ký và ghi rõ họ tên)

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU 1
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG 3
1.1 Khái quát chung về tiền lương 3
1.1.1 Khái niệm và ý nghĩa. 3
1.1.2 Nhiệm vụ của kế toán tiền lương 5
1.1.3 Các quy định về kế toán tiền lương 6
1.1.4 Các hình thức trả lương tại doanh nghiệp 6
1.1.4.1 Nguyên tắc cơ bản trong tổ chức tiền lương 6
1.1.4.2 Hình thức trả lương theo thời gian 8
1.1.5. Hình thức trả lương theo sản phẩm 10
1.1.6.Trả lương khoán 11
1.1.7 Quỹ tiền lương và các khoản trích theo lương 13
1.1.7.1 Quỹ tiền lương. 13
1.1.7.2 Các quỹ từ các khoản trích theo lương. 14
1.2.Nội dung tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương 17
1.2.1 Nhiệm vụ của kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương 17
1.2.2 Kế toán tiền lương 18
1.2.2.1 Kế toán chi tiết tiền lương 18
1.2.2.2 Kế toán tổng hợp tiền lương 20
1.2.3 Kế toán các khoản trích theo lương 23
1.3.Các hình thức sổ kế toán tổng hợp về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương 27

Chương 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI XÍ NGHIỆP CƠ KHÍ TÀU THUYỀN VÀ KINH DOANH TỔNG HỢP CÔNG TY 128 28

2.1. Những nét khái quát về Xí nghiệp cơ khí tàu thuyền và kinh doanh tổng hợp Công ty 128. 28

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của Xí nghiệp..... 28
2.1.2. Chức năng, nhiệm vụ chính ,quyền hạn..... 29
2.1.3. Những thuận lợi và khó khăn của Xí nghiệp cơ khí tàu thuyền và kinh doanh tổng hợp..... 30
2.1.3.1. Thuận lợi..... 30
2.1.3.2.Khó khăn..... 31
2.1.4. Đặc điểm sản xuất của xí nghiệp cơ khí tàu thuyền và kinh doanh tổng hợp 32
2.1.4.1. Cơ cấu tổ chức của xí nghiệp cơ khí tàu thuyền và kinh doanh tổng hợp 32
2.1.5. Đặc điểm công tác kế toán của Xí nghiệp 35
2.2. Thực trạng tổ chức công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Xí nghiệp CKTT – KDTH Công ty 128. 37
2.2.1. Công tác kế toán chi tiết tiền lương và các khoản trích theo lương tại Xi nghiệp CKTT - KDTH..... 37
2.2.1.1. Kế toán lao động..... 37
2.2.1.2 Tình hình kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Xí nghiệp CKTT – KDTH..... 38
2.2.2 Phương pháp xác định tiền lương..... 40
2.2.2.1 Bộ phận gián tiếp trả lương theo thời gian 40
2.2.2.2 Đối với bộ phận sản xuất trả lương khoán..... 46
2.2.3.Kế toán tập hợp và chi trả BHXH cho CBCNV :..... 58
2.2.4.Kế toán thuế thu nhập cá nhân cho người lao động..... 63
2.2.4.1.Đăngký thuế: 63
2.2.4.2 Hồ sơ đăng ký thuế:..... 63
2.2.4.3. Quyết toán thuế đối với cá nhân cư trú có thu nhập từ tiền lương, tiền công trực tiếp quyết toán hoặc cá nhân cư trú có hoạt động kinh doanh 64
2.2.4.4.Cách xác định số thuế thu nhập cá nhân phải nộp..... 64
2.2.5. Thực trạng tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Xí nghiệp CKTT – KDTH..... 72

2.2.5.1 Tài khoản sử dụng..... 72
2.2.5.2. Quy trình hạch toán 73
Chương 3: MỘT SỐ Ý KIẾN ĐỀ XUẤT NHẰM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI XÍ NGHIỆP CKTT – KDTH CÔNG TY 128..... 85
3.1.Nhận xét chung 85
3.2.Những ưu điểm và những mặt còn tồn tại: 86
3.2.1.Ưu điểm: 86
3.2.2 Những mặt còn tồn tại: 87
3.3 Một số biện pháp nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Xí nghiệp cơ khí tàu thuyền và kinh doanh tổng hợp 88
3.3.1 Hoàn thiện về việc theo dõi thời gian lao động 89
3.3.2 Hoàn thiện chế độ khen thưởng 92
3.3.3 Hoàn thiện công tác tuyển chọn lao động..... 92
3.3.4. Hoàn thiện công tác kế toán..... 93
KẾT LUẬN 95

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trong cơ chế thị trường với sự hoạt động của thị trường sức lao động còn gọi là thị trường lao động. Sức lao động trở thành hàng hóa, loại hàng hóa đặc biệt. Giá cả sức lao động chính là tiền lương, tiền công. Đó là khoản tiền mà người chủ sử dụng sức lao động phải chi trả cho người lao động sau quá trình làm việc. Tiền lương là một phạm trù kinh tế, là kết quả của sự phân phối của cải trong xã hội ở mức cao.

Đối với người lao động làm công ăn lương, tiền lương luôn là mối quan hệ đặc biệt hàng ngày đối với họ. Bởi vì tiền lương là nguồn thu nhập chính nhằm duy trì và nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của người lao động và gia đình họ. Sự phân phối công bằng, hợp lý hay không sẽ quyết định đến sự tận tâm, tận lực của người lao động đó đối với sự phát triển kinh tế - xã hội. Ở mức độ nhất định, tiền lương có thể được xem là bằng chứng thể hiện giá trị, địa vị, uy tín của người lao động trong xã hội.

Với sự phát triển và cạnh tranh giữa các ngành nghề, các dịch vụ ngày càng cao, lao động là yếu tố quyết định và góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh. Do vậy, muốn thu hút được đội ngũ nhân viên có trình độ tay nghề chuyên môn cao đòi hỏi phải có phương pháp quản lý và sử dụng có hiệu quả nguồn nhân lực.

Để làm được điều này, doanh nghiệp cần có một mức lương hợp lý để kích thích tinh thần hăng say làm việc và trách nhiệm của người lao động, giúp doanh nghiệp gia tăng năng suất, gia tăng lợi nhuận. Do vậy, vấn đề tiền lương luôn được các doanh nghiệp xem là một trong những vấn đề quan tâm hàng đầu. Xây dựng một hệ thống trả lương sao cho phù hợp với tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh là điều cần thiết đối với mỗi doanh nghiệp. Gắn với tiền lương là các khoản trích theo lương bao gồm bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, kinh phí công đoàn. Đây là các quỹ xã hội thể hiện sự quan tâm của toàn xã hội đối với người lao động.

Nhận thức được tầm quan trọng đó, em chọn đề tài nghiên cứu "Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Xí nghiệp cơ khí tàu thuyền và kinh doanh tổng hợp công ty 128".

2. Mục tiêu nghiên cứu

- Mục tiêu chung: Kế toán tiền lương và các khoản phải trích theo lương.
- Mục tiêu cụ thể:
  + Phân tích tiền lương
  + Phân tích các khoản trích theo lương
  + Phân tích tạm ứng

3. Bố cục đề tài

Phần mở đầu

Phần nội dung

- Chương 1: Cơ sở lý luận về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương
- Chương 2: Thực trạng tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Xí nghiệp cơ khí tàu thuyền và kinh doanh tổng hợp công ty 128
- Chương 3: Một số ý kiến đề xuất nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Xí nghiệp cơ khí tàu thuyền và kinh doanh tổng hợp công ty 128

Kết luận

Chương 1:
CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

1.1 Khái quát chung về tiền lương

1.1.1 Khái niệm và ý nghĩa.

a) Khái niệm

Tiền lương (hay tiền công) là số tiền thù lao mà danh nghiệp trả cho người lao động theo số lượng và chất lượng lao động mà họ đóng góp cho doanh nghiệp, để tái sản xuất sức lao động, bù đắp hao phí lao động của họ trong quá trình sản xuất kinh doanh.

Theo QĐ số 48/2006/QĐ-BTC ngày 14/9/2006, tiền lương là biểu hiện bằng tiền của chi phí nhân công mà doanh nghiệp trả cho người lao động theo thời gian, khối lượng công việc mà họ đã cống hiến cho doanh nghiệp.

b) Ý nghĩa của tiền lương

Duy trì và tái sản xuất sức lao động

Theo Marx "sức lao động là toàn bộ khả năng và thể lực, trí tuệ tạo nên cho con người khả năng tạo ra của cải vật chất và tinh thần của xã hội". Sức lao động là sản phẩm của lịch sử, luôn được hoàn thiện và nâng cao chất lượng, thường xuyên được khôi phục và phát triển. Bản chất của tái sản xuất sức lao động là duy trì và phát triển sức lao động, nghĩa là đảm bảo cho người lao động có được lượng tiền lương nhất định để họ phục vụ cho hoạt động sinh hoạt như:

+ Duy trì và phát triển sức lao động của chính bản thân người lao động.

+ Sản xuất ra sức lao động mới.

+ Tích luỹ kinh nghiệm, nâng cao trình độ để hoàn thành kỹ năng lao động, tức là phải nâng cao chất lượng lao động.

+ Với ý nghĩa này, tiền lương chỉ phát huy tác dụng khi được hạch toán theo đúng nguyên tắc "trao đổi ngang giá giữa hoạt động và kết quả lao động"

Là đòn bẩy kinh tế

Thực tế cho thấy rằng: Khi được trả lương xứng đáng, người lao động sẽ làm việc tích cực, gắn chặt trách nhiệm của bản thân vào lợi ích của tập thể, họ không ngừng phấn đấu để hoàn thiện mình hơn.

Ở một mức độ nhất định, tiền lương là một bằng chứng thể hiện giá trị, địa vị và uy tín của người lao động trong gia đình, ở một doanh nghiệp và ngoài xã hội. Thể hiện sự đánh giá đúng năng lực và công lao của họ đối với sự phát triển của doanh nghiệp. Do đó tiền lương sẽ trở thành công cụ khuyến khích vật chất là động lực thúc đẩy phát triển.

Muốn thể hiện tốt ý nghĩa này, tiền lương phải được trả theo lao động, nghĩa là người nào "làm nhiều hưởng nhiều, làm ít hưởng ít". Lấy kết quả và hiệu quả công việc làm cơ sở cho việc tính toán tiền lương một cách hợp lý. Có như vậy tiền lương mới thực sự phát huy được ý nghĩa làm đòn bẩy kinh tế.

Là công cụ quản lý Nhà nước.

Hoạt động sản xuất kinh doanh, người chủ sử dụng lao động thường đứng trước hai nghịch lý đó là:

+ Tìm mọi biệt pháp để giảm chi phí sản xuất kinh doanh. Trong đó có tiền lương phải trả cho người lao động.

+ Hai là phải đảm bảo chính sách cho Nhà nước về quyền lợi tối thiểu của người lao động.

Nhà nước dựa vào chức năng trên của chế độ tiền lương, kết hợp với tình hình kinh tế xã hội. Cụ thể là xây dựng một cơ chế tiền lương phù hợp và ban hành nó như một văn bản pháp luật buộc người sử dụng lao động phải tuân theo.

Điều tiết lao động

Trong quá trình thực hiện kế hoạch phát triển, cân đối giữa các ngành, các vùng và trên toàn quốc. Nhà nước thường thông qua hệ thống chế độ chính sách về tiền lương như hệ thống thang lương, bảng lương, các chế độ phụ cấp cho từng ngành, từng khu vực để làm công cụ điều tiết lao động. Nhờ vậy tiền lương đã góp

phần tạo ra một cơ cấu lao động hợp lý, tạo điều kiện cho sự phát triển của đất nước.

Là thước đo hao phí lao động xã hội.

Khi tiền lương được trả cho người lao động ngang với giá trị sức lao động mà họ bỏ ra trong quá trình thực hiện công việc qua đó mà xã hội có thể tính chính xác hao phí lao động của toàn cộng đồng, thông qua toàn bộ quỹ lương của toàn bộ người lao động. Điều này rất có ý nghĩa trong công tác thống kê, giúp Nhà nước hoạch định các chính sách và vạch ra được chiến lược lâu dài.

Qua 5 ý nghĩa của tiền lương cho thấy tiền lương đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy sản xuất kinh doanh và phát triển, phát huy tính chủ động, sáng tạo của người lao động, tăng năng suất lao động, tăng hiệu quả sản xuất kinh doanh cho doanh nghiệp.

1.1.2 Nhiệm vụ của kế toán tiền lương

Tổ chức ghi chép kiểm tra, phản ánh kịp thời, đầy đủ tình hình hiện có và sự biến động về số lượng và chất lượng lao động, tình hình sử dụng thời gian lao động và kết quả lao động .

Tính toán chính xác, kịp thời, đúng chính sách chế độ về các khoản tiền lương, tiền thưởng, các khoản trợ cấp phải trả cho người lao động.

Thực hiện việc kiểm tra tình hình chấp hành các chính sách, chế độ về lao động tiền lương, bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm ý tế (BHYT), kinh phí công đoàn (KPCĐ) và bảo hiểm thất nghiệp (BHTN). Kiểm tra tình hình sử dụng quỹ tiền luơng, quỹ BHXH, BHYT, KPCĐ và BHTN.

Tính toán và phân bổ chính xác, đúng đối tượng các khoản tiền lương, khoản trích BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN vào chi phí sản xuất kinh doanh.

Lập báo cáo về lao động, tiền lương , BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN thuộc phạm vi trách nhiệm của kế toán. Tổ chức phân tích tình hình sử dụng lao động, quỹ tiền lương, quỹ BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN.

1.1.3 Các quy định về kế toán tiền lương

Mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do nhà nước quy định.

Tiền lương phải trả cho người lao động đúng thời hạn và đầy đủ trực tiếp tại nơi làm việc.

Các chế độ BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ được trình lên quỹ tiền lương của doanh nghiệp theo chế độ hiện hành.

Các chế độ tiền thưởng, phụ cấp nâng bậc lương, các chế đô khuyến khích khác có thể thoả thuận trong hợp đồng lao động, hoặc quy định trong quy chế của doanh nghiệp.

Tuỳ theo đặc điểm của công ty từng doanh nghiệp mà lợi nhuận hàng năm được tính ra thưởng cho người lao động đã làm việc tại doanh nghiệp từ một năm trở lên, theo quy định của nhà nước.

Tuỳ theo từng trường hợp người lao động có quyền tạm ứng thông qua sự thoả thuận giữa hai bên công ty và nhân viên.

Người lao động có quyền biết mọi lý do các khoản khấu trừ vào lương của mình.

1.1.4 Các hình thức trả lương tại doanh nghiệp

1.1.4.1 Nguyên tắc cơ bản trong tổ chức tiền lương

Tiền lương là động lực chủ yếu khích lệ người lao động làm việc tích cực hơn, thúc đẩy người lao động cải tiến một cách có hệ thống các phương pháp tổ chức lao động, sử dụng tốt và có hiệu quả ngày công lao động, máy móc thiết bị, tiết kiệm nguyên vật liệu...ở một mức độ nhất định, tiền lương thể hiện uy tín, giá trị của người lao động cũng như tăng năng lực và công lao của họ với sự phát triển của đơn vị. Để đảm bảo đầy đủ yêu cầu của tổ chức tiền lương cho người lao động, đảm bảo tái sản xuất lao động và không ngừng nâng cao đời sống tinh thần cho người lao động, làm cho năng suất lao động không ngừng tăng lên thì tổ chức tiền lương phải đảm bảo những nguyên tắc sau:

- ***Một là***: Nguyên tắc trả lương theo số lượng và chất lượng lao động. Nguyên tắc này nhằm khắc phục chủ nghĩa bình quân trong phân phối, mặt khác tạo cho người lao động ý thức với kết quả lao động của mình. Nguyên tắc này còn đảm bảo trả lương công bằng cho người lao động giúp họ phấn đấu tích cực và yên tâm công tác.

- ***Hai là***: Nguyên tắc đảm bảo tái sản xuất sức lao động và không ngừng nâng cao mức sống. Quá trình sản xuất chính là sự kết hợp đồng thời các yếu tố như quá trình tiêu hao các yếu tố lao động, đối tượng lao động và tư liệu lao động. Trong đó lao động với tư cách là hoạt động chân tay và trí óc của con người sử dụng lao động tạo ra các vật phẩm có ích phục vụ cho nhu cầu sinh hoạt của mình. Để đảm bảo tiến hành liên tục quá trình sản xuất, trước hết cần tái sản xuất sức lao động, nghĩa là sức lao động mà con người bỏ ra phải được bồi hoàn dưới dạng thù lao lao động.

Mặt khác tiền lương còn là đảm bảo kinh tế để khuyến khích hàng hoá lao động, kích thích và tạo mối quan tâm của người lao động đến kết quả công việc của họ. Vì vậy công tác tổ chức tiền lương cần chú ý đến việc tăng tiền lương thực tế cho người lao động.

- ***Ba là***: Đảm bảo tốc độ tăng năng suất lao động nhanh hơn tốc độ tăng tiền lương bình quân. Về bản chất, tiền lương là một bộ phận cấu thành nên giá thành sản phẩm và giá cả hàng hoá, trong doanh nghiệp việc trả lương có tác dụng kích thích sản xuất và tiến bộ khoa học kỹ thuật. Tiền lương bình quân chỉ tăng lên trên cơ sở nâng cao năng suất sức lao động, nâng cao trình độ lành nghề, giảm bớt tổn thất về thời gian lao động... Như vậy, trong phạm vi nền kinh tế quốc dân cũng như trong phạm vi toàn doanh nghiệp, muốn hạ giá thành sản phẩm, tăng tích luỹ thì không còn con đường nào khác là phải đảm bảo tốc độ tăng năng suất lao động nhanh hơn tốc độ tăng của tiền lương bình quân.

- ***Bốn là***: Đảm bảo mối quan hệ hợp lý về tiền lương giữa những người lao động khác nhau trong nền kinh tế quốc dân. Đảm bảo mối quan hệ hợp lý về tiền lương cho những người lao động ở mỗi ngành với trình độ lành nghề khác nhau,

điều kiện khác nhau. Việc thực hiện nguyên tắc này giúp cho nhà nước tạo sự cân đối giữa các ngành, khuyến khích sự phát triển nhanh chóng ngành mũi nhọn, đồng thời đảm bảo lợi ích cho người lao động. Nếu chính sách tiền lương không giải quyết đúng đắn thì không những ảnh hưởng xấu đến sản xuất, đến tình hình phát triển kinh tế xã hội mà còn trở thành vấn đề chính trị không có lợi.

Tiền lương có vai trò quan trọng đối với sự tồn tại và phát triển của bất kỳ doanh nghiệp nào. Tuy nhiên để thấy hết tác dụng của nó thì chúng ta phải nhận thức đúng, đầy đủ về tiền lương, lựa chọn những phương pháp trả lương thích hợp, khi đó người lao động sẽ hăng hái lao động trong công việc.

1.1.4.2 Hình thức trả lương theo thời gian

Tiền lương tính theo thời gian là tiền lương tính trả cho người lao động theo thời gian làm việc, cấp bậc công việc và thang lương cho người lao động. Tiền lương tính theo thời gian có thể thực hiện tính theo tháng, ngày hoặc giờ làm việc của người lao động tuỳ theo yêu cầu và trình độ quản lý thời gian lao động của doanh nghiệp. Trong mỗi thang lương, tuỳ theo trình độ thành thạo nghiệp vụ, kỹ thuận chuyên môn và chia làm nhiều bậc lương, mỗi bậc lương có một mức tiền lương nhất định.

Tiền lương trả theo thời gian có thể thực hiện tính theo thời gian giản đơn hay tính theo thời gian có thưởng

- Trả lương theo thời gian giản đơn:

Trả lương theo thời gian giản đơn = Lương căn bản + Phụ cấp theo chế độ khi hoàn thành công việc và đạt yêu cầu

Tiền lương tháng là tiền lương đã được qui định sẵn đối với từng bậc lương trong các thang lương, được tính và trả cố định hàng tháng trên cơ sở hợp đồng lao động. Lương tháng tương đối ổn định và được áp dụng khá phổ biến nhất đối với công nhân viên chức.

Tiền lương phải trả trong tháng đối với DNNN:

*Mức Lương tháng = Mức lương tối thiểu theo ngạch bậc * (hệ số lương + tổng hệ số các khoản phụ cấp được hưởng theo quy định)*

Tiền lương phải trả trong tháng đối với các đơn vị khác:

*Lương tháng = [(Mức lương tối thiểu theo ngạch bậc * (hệ số lương + hệ số các khoản phụ cấp được hưởng theo quy định)/ số ngày làm việc trong tháng theo quy định] * số ngày làm việc thực tế trong tháng*

Lương tuần là tiền lương được tính và trả cho một tuần làm việc:

*Lương tuần = (mức lương tháng *12)/52*

Lương ngày là tiền lương được tính và trả cho một ngày làm việc được áp dụng cho lao động trực tiếp hương lương theo thời gian hoặc trả lương cho nhân viên trong thời gian học tập, hội họp, hay làm nhiệm vụ khác, được trả cho hợp đồng ngắn hạn.

Lương ngày = Mức lương tháng / số ngày làm việc trong tháng theo quy định (22 hoặc 26)

Lương giờ là tiền lương trả cho 1 giờ làm việc, thường được áp dụng để trả lương cho người lao động trực tiếp không hưởng lương theo sản phẩm hoặc làm cơ sở để tính đơn giá tiền lương trả theo sản phẩm.

Lương giờ = Mức lương ngày / Số giờ làm việc theo quy định (8)

- Trả lương theo thời gian có thưởng:

Là hình thức trả lương theo thời gian giản đơn kết hợp với chế độ tiền lương trong sản xuất kinh doanh như: thưởng do nâng cao chất lượng sản phẩm, tăng NSLĐ, tiết kiệm NVL, … nhằm khuyến khích người lao động hoàn thành tốt các công việc được giao.

Trả lương theo thời gian có thưởng = Trả lương theo thời gian giản đơn + các khoản tiền thưởng

Nhận xét : Trả lương theo thời gian là hình thức thù lao được chi trả cho người lao động dựa trên 2 căn cứ chủ yếu là thời gian lao động và trình độ kỹ thuật hay nghiệp vụ của họ.

- Ưu điểm : đơn giản, dễ tính toán.

- Nhược điểm : Chưa chú ý đến chất lượng lao động, chưa gắn với kết quả lao động cuối cùng do đó không có khả năng kích thích ngườilao động tăng NSLĐ.

1.1.5. Hình thức trả lương theo sản phẩm

Tiền lương tính theo sản phẩm là tiền lương tính trả cho người lao động theo kết quả lao động, khối lượng sản phẩm và lao vụ đã hoàn thành, bảo đảm đúng tiêu chuẩn, kỹ thuật, chất lượng đã quy định và đơn giá tiền lương tính cho một đơn vị sản phẩm, lao vụ đó.

Tiền lương tính theo sản phẩm có thể được thực hiện theo những cách sau:

- Tiền lương tính theo sản phẩm trực tiếp :

Tiền lương theo sản phẩm trực tiếp được tính cho từng người lao động hay cho một tập thể người lao động thuộc bộ phận trực tiếp sản xuất. Theo cách tính này tiền lương được lĩnh căn cứ vào số lượng sản phẩm hoặc khối lượng công việc hoàn thành và đơn giá tiền lương, không hạn chế khối lượng sản phẩm, công việc là không vượt hoặc vượt mức quy định.

*Tiền lương được lĩnh trong tháng = Số lượng sp, công việc hoàn thành * Đơn giá tiền lương*

- Tiền lương tính theo sản phẩm gián tiếp :

Hình thức này thường áp dụng để trả lương cho công nhân phụ, làm những công việc phục vụ cho công nhân chính như sửa chữa máy móc thiết bị trong các phân xưởng sản xuất, bảo dưởng máy móc thiết bị v.v.. Tiền lương theo sản phẩm gián tiếp cũng được tính cho từng người lao động hay cho một tập thể người lao động. Theo cách tính này, tiền lương được lĩnh căn cứ vào tiền lương theo sản phẩm của bộ phận trực tiếp sản xuất và tỷ lệ tiền lương của bộ phận gián tiếp do Doanh nghiệp xác định. Cách tính lương này có tác dụng làm cho những người phục vụ sản xuất quan tâm đến kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh vì gắn liền với lợi ích kinh tế của bản thân họ.

*Tiền lương được lĩnh trong tháng = Tiền lương được lĩnh của bộ phận trực tiếp sản xuất * tỷ lệ tiền lương của bộ phận gián tiếp*

- Tiền lương theo sản phẩm có thưởng :

Là tiền lương tính theo sản phẩm trực tiếp hay gián tiếp, kết hợp với chế độ khen thưởng do DN quy định như thưởng do tăng năng suất lao động, tiết kiệm nguyên vật liệu v.v..

- Tiền lương tính theo sản phẩm luỹ tiến :

Ngoài việc trả lương theo sản phẩm trực tiếp, doanh nghiệp còn căn cứ vào mức độ vượt định mức lao động để tính thêm một số tiền lương theo tỷ lệ vượt luỹ tiến.

Số lượng sản phẩm hoàn thành vượt định mức càng cao thì số tiền lương tính thêm càng nhiều. Lương theo sản phẩm luỹ tiến có tác dụng kích thích mạnh mẽ việc tăng năng suất lao động nên được áp dụng ở những khâu quan trọng, cần thiết để đẩy nhanh tốc độ sản xuất, … Việc trả lương này sẽ làm tăng khoản mục chi phí nhân công trong giá thành sản phẩm.

Nhận xét : Trả lương theo sản phẩm là hình thức thù lao được chi trả cho người lao động dựa vào đơn giá và sản lượng thực tế mà người lao động hoàn thành và đạt được yêu cầu chất lượng đã qui định.

- Ưu điểm : Chú ý đến chất lượng lao động, gắn người lao động với kết quả lao động cuối cùng, tác dụng kích thích người lao động tăng NSLĐ.

- Nhược điểm : tính toán phức tạp

1.1.6.Trả lương khoán

Là hình thức trả lương có người lao động theo khối lượng công việc mà họ hoàn thành. Hình thức này áp dụng cho những công việc nếu giao cho từng chi tiết, từng bộ phận sẽ không có lợi, phải giao tất cả khối lượng công việc cho cả nhóm cùng hoàn thành trong thời gian nhất định.

- Trả lương khoán gọn theo sản phẩm cuối cùng: là hình thức trả lương theo sản phẩm nhưng tiền lương được tính theo đơn giá tập hợp cho sản phẩm hoàn thành đến công việc cuối cùng. Hình thức này áp dụng cho những doanh nghiệp mà quá trình sản xuất trải qua những giai đoạn công nghệ nhằm khuyến khích người lao động quan tâm đến chất lượng sản phẩm.

- Trả lương khoán quỹ lương: theo hình thức này doanh nghiệp tính toán và giao khoán quỹ lương cho từng phòng ban, bộ phận theo nguyên tắc hoàn thành kế hoạch hay không hoàn thành kế hoạch.

- Trả lương khoán thu nhập: Tùy thuộc vào kết quả sản xuất kinh doanh cảu doanh nghiệp mà hình thành quỹ lương để phân chia cho người lao động. Khi tiền lương không thể hạch toán riêng cho từng lao động thì phải trả lương cho cả tập thể đó, sau đó mới chia cho từng người. Tiền công có thể chia dựa vào yếu tố sau:

+ Dựa vào cấp bậc kỹ thuật và cấp bậc công việc (phương pháp này được áp dụng khi cấp bậc công việc được giao phù hợp với cấp bậc kỹ thuật).

+ Dựa vào cấp bậc kỹ thuật và cấp bậc công việc kết hợp với bình cộng điểm (áp dụng khi công việc được giao không phù hợp với cấp bậc kỹ thuật).

+ Dựa trên cơ sở số điểm để tính mức lương tương ứng (áp dụng khi không thực hiện việc trả lương theo sản phẩm vì khối lượng công việc hoàn thành thường không phụ thuộc vào chất lượng tay nghề mà phụ thuộc vào sức khỏe và thái độ của từng người).

Nhận xét : Trả lương khoán là hình thức thù lao được chi trả cho người lao động dựa khối lượng mà người lao động hoàn thành và đạt được yêu cầu chất lượng trong thời gian quy định.

- Ưu điểm : Chú ý đến chất lượng lao động, gắn người lao động với kết quả lao động cuối cùng, tác dụng kích thích người lao động tăng NSLĐ.

- Nhược điểm : tính toán phức tạp.

*** Cách tính lương trong một số trường hợp đặc biệt**

Doanh nghiệp phải trả lương khi người lao động làm ngoài giờ có thể là trả lương làm thêm giờ hoặc trả lương làm việc vào ban đêm.

- Đối với lao động trả lương theo thời gian :

+ Nếu làm thêm ngoài giờ thì DN sẽ trả lương như sau:

*Tiền lương làm thêm giờ = Tiền lương thực trả * 150% (200%, 300%) * Số giờ làm thêm*

Mức 150% áp dụng đối với giờ làm thêm vào ngày thường; mức 200% áp dụng đối với giờ làm thêm vào ngày nghỉ hàng tuần; 300% áp dụng đối với giờ làm thêm vào các ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương theo qui định của Bộ Luật lao động. Nếu được bố trí nghỉ bù những giờ làm thêm thì chỉ phải trả phần chênh lệch 50% tiền lương giờ thực trả của công việc đang làm nếu làm ngày bình thường; 100% nếu là ngày nghỉ hàng tuần; 200% nếu là ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương theo qui định.

+ Nếu làm việc vào ban đêm:

*Tiền lương làm việc vào ban đêm = Tiền lương thực trả * 130% * Số giờ làm việc vào ban đêm*

+ Nếu làm thêm giờ vào ban đêm

*Tiền lương làm thêm giờ vào ban đêm = Tiền lương làm việc vào ban đêm * 150%, (200%, 300%)*

– Đối với DN trả lương theo sản phẩm:

+ Nếu làm thêm ngoài giờ thì DN sẽ trả lương như sau:

*Tiền lương làm thêm giờ = Số lượng sp, công việc làm thêm * (Đơn giá tiền lương của sp làm trong giờ tiêu chuẩn vào ban ngày * 150, (200%, 300%)*

Đơn giá tiền lương của những sản phẩm, công việc làm thêm được trả bằng 150% so với đơn giá sản phẩm làm trong giờ tiêu chuẩn nếu làm thêm vào ngày thường; 200% nếu là ngày nghỉ hàng tuần; 300% nếu là ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương theo qui định.

+ Nếu làm việc vào ban đêm:

*Tiền lương làm việc vào ban đêm = Số lượng sản phẩm công việc làm thêm * (Đơn giá tiền lương của sp làm trong giờ tiêu chuẩn vào ban ngày * 130%)*

+ Nếu làm thêm giờ vào ban đêm

*Tiền lương làm thêm giờ vào ban đêm = Số lượng sp, công việc làm thêm * (Đơn giá tiền lương làm thêm vào ban ngày * 130%) *150%, (200%, 300%)*

1.1.7 Quỹ tiền lương và các khoản trích theo lương

1.1.7.1 Quỹ tiền lương.

Quỹ tiền lương của doanh nghiệp là toàn bộ số tiền phải trả cho tất cả các loại lao động mà doanh nghiệp quản lỹ, sử dụng kể cả lao động trong và ngoài danh sách.

Quỹ tiền lương của doanh nghiệp gồm những khoản sau:

- Tiền lương tính theo thời gian, tiền lương tính theo sản phẩm, tiền lương khoán.

- Tiền lương trả cho người lao động tạo 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 khoản tiền lương có tính chất thường xuyên.

Ngoài ra trong tiền lương kế hoạch còn được tính các khoản trợ cấp BHXH cho công nhân viên trong thời gian ốm đau, thai sản, tai nạn lao động….

- Về phương diện hạch toán, tiền lương trong doanh nghiệp sản xuất chia làm 2 loại:

  + Tiền lương chính: là tiền lương trả cho người lao động trong thời gian làm nhiệm vụ chính đã quy định cho họ, bao gồm: lương cấp bậc, các khoản phụ cấp thường xuyên và tiền thưởng trong hoạt động sản xuất

  + Tiền lương phụ: là tiền lương trả cho người lao động trong thời gian không làm việc chính nhưng vẫn hưởng lương theo chế độ quy định như tiền lương trong thời gian nghỉ phép, thời gian đi làm nghĩa vụ xã hội, hội họp, thời gian ngừng sản xuất…..

1.1.7.2 Các quỹ từ các khoản trích theo lương.

Bên cạnh việc trả lương để bồi hoàn sức lao động mà người lao động bỏ ra, trả thưởng để khuyến khích người lao động thì doanh nghiệp còn xây dựng các quỹ trợ cấp thuộc phúc lợi xã hội bao gồm: BHXH, BHYT, BHTN. Ngoài ra, doanh nghiệp còn có nguồn kinh phí cố định dùng cho hoạt động cố định dùng cho hàng tháng (KPCĐ). Việc hình thành các quỹ này thể hiện sự quan tâm của toàn thể xã hội cũng như doanh nghiệp đối với người lao động. Với các quỹ này người lao động được chăm lo về đời sống vật chất, tinh thần để yên tâm sản xuất. Các quỹ này được hình thành do người lao động đóng góp, phần còn lại được tính vào chi phí kinh doanh của doanh nghiệp. Đây là các khoản trích theo lao động gồm: BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ. (Nghị định 108/2010/NĐ-CP và Nghị định 107/2010/NĐ-CP cảu chính phủ cùng ban hành ngày 29/10/2010)

Theo luật BHXH,BHYT,TT 244BTC-2009 áp dụng từ ngày 01/01/2010.

Bảng 1: Bảng tỷ lệ tính các khoản trích theo lương

Quỹ	Người lao động	Chủ doanh nghiệp
1.BHXH(22%)	6%	16%
2.BHYT(4,5%)	1,5%	3%
3.BHTN(2%)	1%	1%
4.KPCĐ(2%)	0%	2%
Cộng:30,5%	**8,5%**	**22%**

a) Quỹ BHXH

Quỹ BHXH được hình thành bằng cách trích theo tỷ lệ quy định trên tổng số quỹ tiền lương cấp bậc và các khoản phụ cấp (chức vụ, khu vực….) của công nhân viên chắc thực tế phát sinh trong tháng. Theo chế độ hiện hành tỷ lệ trích BHXH là 22% trong đó:

- 16% do đơn vị hoặc người sử dụng lao động nộp, được tính vào chi phí kinh doanh.
- 6% do người lao động đóng góp và được trừ vào lương tháng.

Theo công ước 102 về BHXH của tổ chức lao động quốc tế, BHXH gồm: chăm sóc y tế, trợ cấp ốm đau, trợ cấp thất nghiệp, trợ cấp nuôi tuổi già, trợ cấp tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, trợ cấp gia đình, trợ cấp thai sản, tàn tật, mất người nuôi dưỡng.

Hiện nay ở Việt Nam BHXH đang thực hiện các nghĩa vụ sau: trợ cấp ốm đau, trợ cấp thai sản, trợ cấp tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp, trợ cấp mất sực lao động, trợ cấp tàn tật.

Quỹ BHXH dùng để đài thọ cho công nhân viên có đóng góp vào quỹ trong các trường hợp:

- Người lao động mất khả năng lao động: hưu trí, tử tuất.
- Người lao động mất khả năng lao động tạm thời: ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Quỹ BHXH do cơ quan bảo hiểm thống nhất quản lý. Khi các doanh nghiệp trích được BHXH thì phải nộp hết cho cơ quan BHXH. Sau khi nộp, doanh nghiệp được cơ quan bảo hiểm ứng trước 3% để chi tiêu BHXH trong doanh nghiệp. Cuối kỳ kế toán tổng hợp chi tiêu BHXH lập báo cáo gửi cơ quan bảo hiểm cấp trên duyệt.

b) Quỹ BHYT:

BHYT thực chất là bảo trợ cho người tham gia BHYT về các khoản như: khám chữa bệnh, viện phí, thuốc thang…. Người tham gia BHYT sẽ được hỗ trợ một phần kinh phí.

Quỹ BHYT được hình thành bằng cách trích theo tỷ lệ quy định trên tổng số tiền lương của công nhân viên thực tế phát sinh trong tháng. Tỷ lệ trích BHYT hiện hành là 4,5% trong đó 3% tính vào chi phí kinh doanh và 1,5% tính vào thu nhập người lao động. Quỹ này do cơ quan BHYT quản lý và trợ cấp cho người lao động qua mạng lưới y tế. Vì vậy, các cơ quan doanh nghiệp phải nộp hết 4,5% cho cơ quan BHYT để phục vụ chăm sóc cán bộ công nhân viên.

c) Quỹ BHTN

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

Theo Thông tư 32/2010TT-BLDTBNH ngày 25 tháng 10 năm 2010 của Bộ lao động thương binh và xã hội thì mức đóng BHTN được quy định là 2% trong đó: người lao động đóng 1% bằng tiền lương, tiền công tháng; người sử dụng lao động đóng bằng 1% quỹ tiền lương, tiền công tháng.

Mức trợ cấp thất nghiệp hàng tháng bằng 60% mức bình quân tiền lương, tiền công hàng tháng đóng BHTN của 6 tháng liền kề trước khi thất nghiệp. Thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp là 3 tháng nếu có đủ 12 tháng đến dưới 36 tháng đóng

BHTN, 6 tháng nếu có đủ từ 36 tháng đến dưới 72 tháng đóng BHTN, 9 tháng nếu có đủ từ 72 tháng đến dưới 144 tháng đóng BHTN, 12 tháng nếu có đủ từ 144 tháng đóng BHTN trở lên.

Đối tượng nhận BHTN là công dân Việt Nam làm việc theo hợp đồng lao độngj với người sử dụng lao động từ 10 lao động trở lên.

d) Quỹ KPCĐ

Để có nguồn kinh phí hoạt động công đoàn, hàng tháng doanh nghiệp còn phải trích một khoản để hình thành quỹ KPCĐ. Theo chế độ hiện hành thì KPCĐ được trích theo tỷ lệ 2% trên tổng số tiền lương. Kinh phí này doanh nghiệp xác lập và chi tiêu theo chế độ quy định: 1% nộp cho cấp trên, 1% sử dụng chi tiêu cho công đoàn doanh nghiệp. Toàn bộ số tiền trích theo quỹ này được hạch toán vào chi phí sản xuất kinh doanh và giá thành sản phẩm

1.2.Nội dung tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương

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

Tiền lương là một trong những hình thức kích thích lợi ích vật chất đối với người lao động. Tổ chức tiền lương trong doanh nghiệp công bằng, hợp lý sẽ tọa không khí cởi mở giữa người lao động, hình thành khối đoàn kết thống nhất, trên dưới một lòng, một ý chí vì sự nghiệp phát triển của doanh nghiệp và người lao động làm việc một cách hăng say, nhiệt tình.

Ngược lại khi công tác tổ chức tiền lương trong doanh nghiệp không công bằng, hợp lý thì nó sẽ sinh ra những mâu thuẫn nội bộ có khi gay gắt giữa những người lao động với nhau, giữa người lao động với các cấp quản trị doanh nghiệp mà dôi lúc có nơi xảy ra sự phá hoại ngầm dẫn đến sự lãng phí to lớn trong sản xuất. Như vậy, tổ chức công tác tiền lương có một vai trò rất to lớn. Và để thực hiện được vai trò này, kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương có những nhiệm vụ sau:

- Ghi chép, phản ánh chính xác, đầy đủ thời gian và kết quả lao động của công nhân viên. Tính toán đúng, cụ thể, đầy đủ, kịp thời tiền lương và các khoản

trích theo lương cho người lao động. Phân bổ chi phí nhân công theo đúng đối tượng lao động, quản lý chặt chẽ việc sử dụng, chi tiêu quỹ lương.

- Hướng dẫn, kiểm tra các nhân viên hạch toán ở các phân xưởng, bộ phận sản xuất kinh doanh, các phòng ban sử dụng đúng, đầy đủ các chứng từ ghi chép ban đầu về hạch toán lao động và tiền lương theo đúng chế độ, phương pháp.
- Lập báo cáo về lao động, tiền lương.
- Phân tích tình hình quản lý và sử dụng thời gian lao động, chi phí nhân công, năng suất lao động, đề ra các biện pháp nhằm khai thác, sử dụng triệt để và có hiệu quả mọi tiềm năng sẵn có trong doanh nghiệp.

1.2.2 Kế toán tiền lương

1.2.2.1 Kế toán chi tiết tiền lương

a) Về số lượng lao động

Số lượng lao động của doanh nghiệp được phản ánh trên sổ sách dựa vòa số lượng lao động hiện có của doanh nghiệp bao gồm: số lao động theo nghề nghiệp công việc, theo trình độ lao động, cấp bậc kỹ thuật, bao gồm cả số lao động dài hạn và số lao động tạm thời, cả lực lượng lao động trực tiếp, gián tiếp và cả lao động thuộc khu vực ngoài sản xuất

Hạch toán số lượng lao động là kịp thời, chính xác tình hình biến động tăng, giảm số lượng lao động theo từng loại lao động trên cơ sở đó làm căn cứ tính lương phải trả và các chế độ khác cho người lao động. Việc hạch toán số lượng lao động được hạch toán trên cơ sở danh sách lao động của doanh nghiệp và sổ danh sách lao động ở từng bộ phận. Sổ này do phòng tổ chức lao động lập theo mẫu quy định và được lập thành 2 bản, 1 bản do phòng tổ chức lao động quản lý, 1 bản do phòng kế toán quản lý.

Căn cứ để ghi sổ này là các hợp đồng lao động và các quy định của các cấp có thẩm quyền phê duyệt theo quy định của doanh nghiệp (khi thôi việc, chuyển công tác…)

Khi nhận được chứng từ trên phòng lao động, kế toán phải ghi chép kịp thời, đầy đủ vào sổ danh sách lao động của doanh nghiệp, từng phòng ban, tổ chức sản

xuất của đơn vị. Việc ghi chép này là cơ sở đầu tiên để lập báo cáo lao động và phân tích tình hình biến động về lao động trong doanh nghiệp vào cuối tháng, cuối quý, tùy theo yêu cầu quản lý của cấp trên.

b) Về thời gian lao động

Về việc theo dõi kịp thời, chính xác thời gian lao động của từng người là cơ sở giúp doanh nghiệp tính lương phải trả cho người lao động được chính xác. Hạch toán thời gian lao động phản ánh số ngày công, số giờ làm việc thực tế, số giờ ngừng sản xuất, nghỉ việc của từng lao động, từng bộ phận sản xuất, từng phòng ban trong doanh nghiệp.

Chứng từ hạch toán thời gian lao động gồm: bảng chấm công, phiếu làm thêm giờ, phiếu nghỉ hưởng BHXH.

c) Về kết quả lao động

Hạch toán kết quả lao động là việc ghi chép kịp thời, chính xác số lượng, chất lượng sản phẩm của từng công nhân hoặc từng tập thể công nhân. Từ đó tính lương, tính thưởng và kiểm tra sự phù hợp của tiền lương phải trả với kết quả lao động thực tế, tính toán xác định năng suất lao động, kiểm tra tình hình thực hiện định mức lao động của từng người, từng bộ phận và của cả doanh nghiệp.

Tùy thuộc vào loại hình và đặc tính sản xuất kinh doanh của từng doanh nghiệp mà sử dụng các chứng từ ban đầu khác nhau. Các chứng từ có thể sử dụng là: Phiếu khoán, bảng kê khối lượng công việc hoàn thành, bản giao nhận sản phẩm, giấy giao ca, hợp đồng giao khoán… Chứng từ phản ánh kết quả lao động phải do người lập (tổ trưởng) ký, cán bộ phòng kế toán kiểm tra xác nhận, lãnh đạo duyệt ký. Sau đó chứng từ được chuyển lên phòng lao động để tính lương, thưởng.

Để tổng hợp kết quả lao động tại mỗi phòng, bộ phận sản xuất, nhân viên hạch toán phân xưởng phải mở sổ tổng hợp kết quả lao động do các tổ gửi đến hàng ngày (hoặc định kỳ), nhân viên hạch toán phân xưởng ghi kết quả lao động của từng người, từng bộ phận vào sổ và cộng sổ, lập báo cáo kết quả lao động gửi cho các bộ phận quản lý liên quan. Phòng kế toán doanh nghiệp cũng phải mở sổ tổng hợp kết quả lao động để tổng hợp kết quả lao động chung toàn doanh nghiệp.

1.2.2.2 Kế toán tổng hợp tiền lương

a) Chứng từ, tài khoản sử dụng:

Để theo dõi tình hình sử dụng thời gian lao động và các khoản thanh toán cho người lao động như tiền lương, các khoản phụ cấp và tiền thưởng theo thời gian và hiệu quả lao động kế toán sử dụng các chứng từ:

- Bảng chấm công – Mẫu số 01 – LĐTL
- Bảng thanh toán tiền lương – Mẫu số 02 – LĐTL
- Bảng tính tiền thưởng – Mẫu số 05 – LĐTL
- Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hình thành – Mẫu số 06 – LĐTL
- Phiếu báo làm thêm giờ - Mẫu số 07 – LĐTL
- Hợp đồng giao khoán – Mẫu số 08 – LĐTL
- Bảng kê trích nộp các khoản theo lương – Mẫu số 10 - LĐTL
- Bảng phân bổ tiền lương và BHXH – Mẫu số 11 – LĐTL
- Thanh toán hợp đồng làm khoán
- Bảng chấm công làm thêm giờ

Để hạch toán tiền lương kế toán sử dụng TK 334 "Phải trả công nhân viên". Đây là tài khoản phản ánh các khoản thanh toán với công nhân viên của doanh nghiệp về tiền lương, tiền công, phụ cấp, tiền thưởng và các khoản khác về thu nhập của họ, TK 334 có kết cấu như sau:

TK 334 " Phải trả cho công nhân viên"

Nợ:	**Có:**
SDĐK : phản ánh số tiền đã trả lớn hơn số phải trả về tiền lương, tiền công, tiền thưởng và các khoản khác cho người lao động tồn đầu kỳ.	**SDĐK :** Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng có tính chất lương và các khoản khác còn phải trả cho người lao động tồn đầu kỳ.
- Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng có tính chất lương, BHXH và các khoản khác đã trả, đã chi, đã ứng trước cho người lao động.	- Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng có tính chất lương, BHXH và các khoản khác phải trả, phải chi cho người lao động.
- Các khoản khấu trừ vào tiền lương, tiền công của người lao động.	
Tổng số phát sinh Nợ	**Tổng số phát sinh Có**
SDCK : phản ánh số tiền đã trả lớn hơn số phải trả về tiền lương , tiền công, tiền thưởng và các khoản khác cho người lao động.	**SDCK :** Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng có tính chất lương và các khoản khác còn phải trả cho người lao động.

TK 334 có hai tài khoản cấp 2:

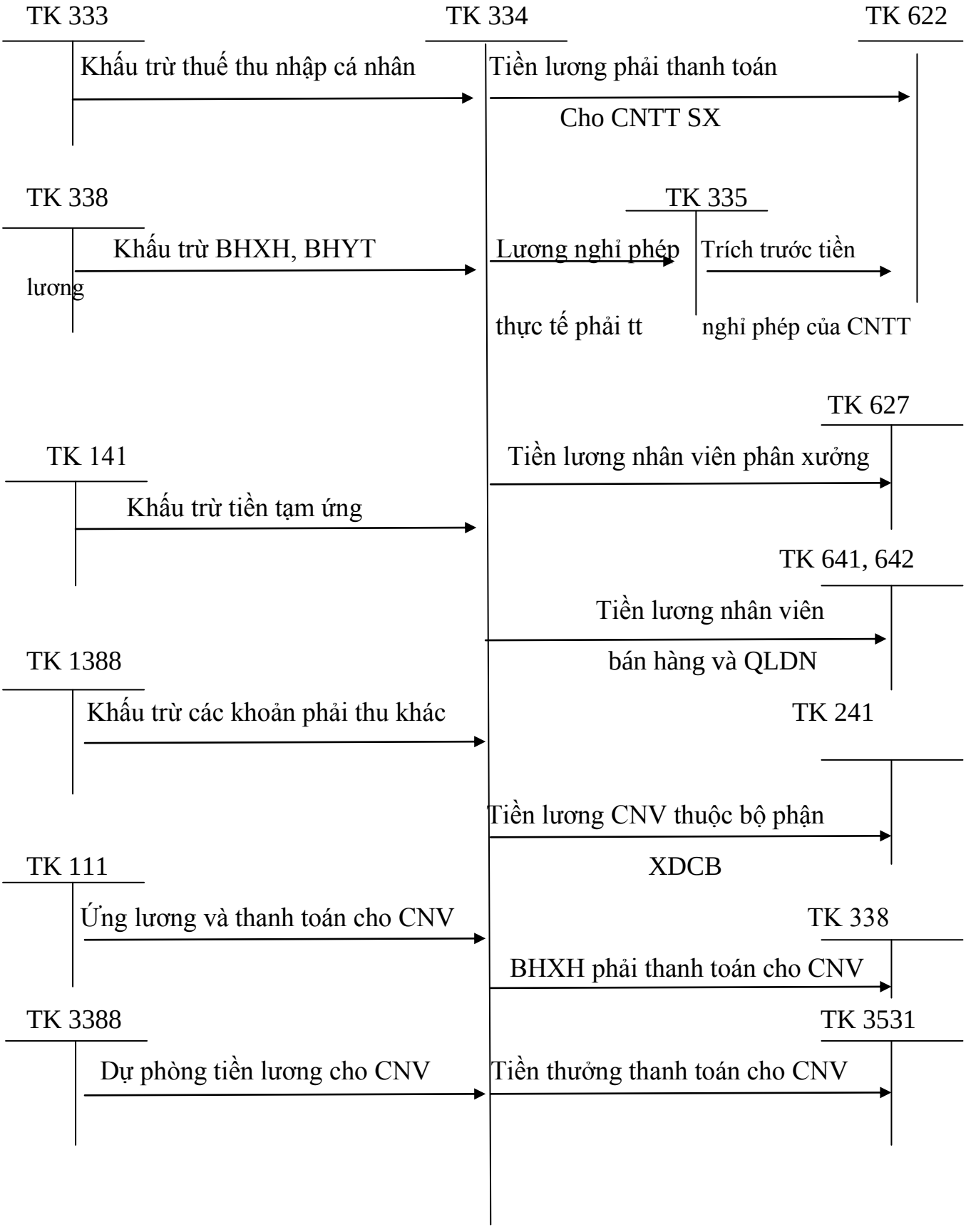
- TK 3341: Phải trả công nhân viên

- TK 3348: Phải trả người lao động khác

b) Phương pháp kế toán

Hàng tháng căn cứ vào kết quả lao động, 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, đắt đỏ, tiền thưởng trong sản xuất…) và phân bổ cho các đối tượng sử dụng.

Sơ đồ 1.1: Sơ đồ kế toán tổng hợp kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương



1.2.3 Kế toán các khoản trích theo lương

Kế toán các khoản trích theo lương sử dụng chủ yếu các chứng từ:

- Phiếu nghỉ ốm hưởng BHXH – Mẫu số 03 – LĐTL
- Danh sách người lao động hưởng BHXH – Mẫu số 04 – LĐTL
- Biên bản điều tra tai nạn lao động – Mẫu số 09 – LĐTL

Tài khoản sử dụng:

- TK 338 "Phải trả, 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 BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ; doanh thu chưa thực hiện, các khoản khấu trừ vào lương; giá trị chờ xử lý, các khoản vay mượn tam thời; các khoản nhận ký quỹ, ký cược ngắn hạn của phía đối tác; các khoản thu hộ, giữ hộ; các khoản vay tạm thời…

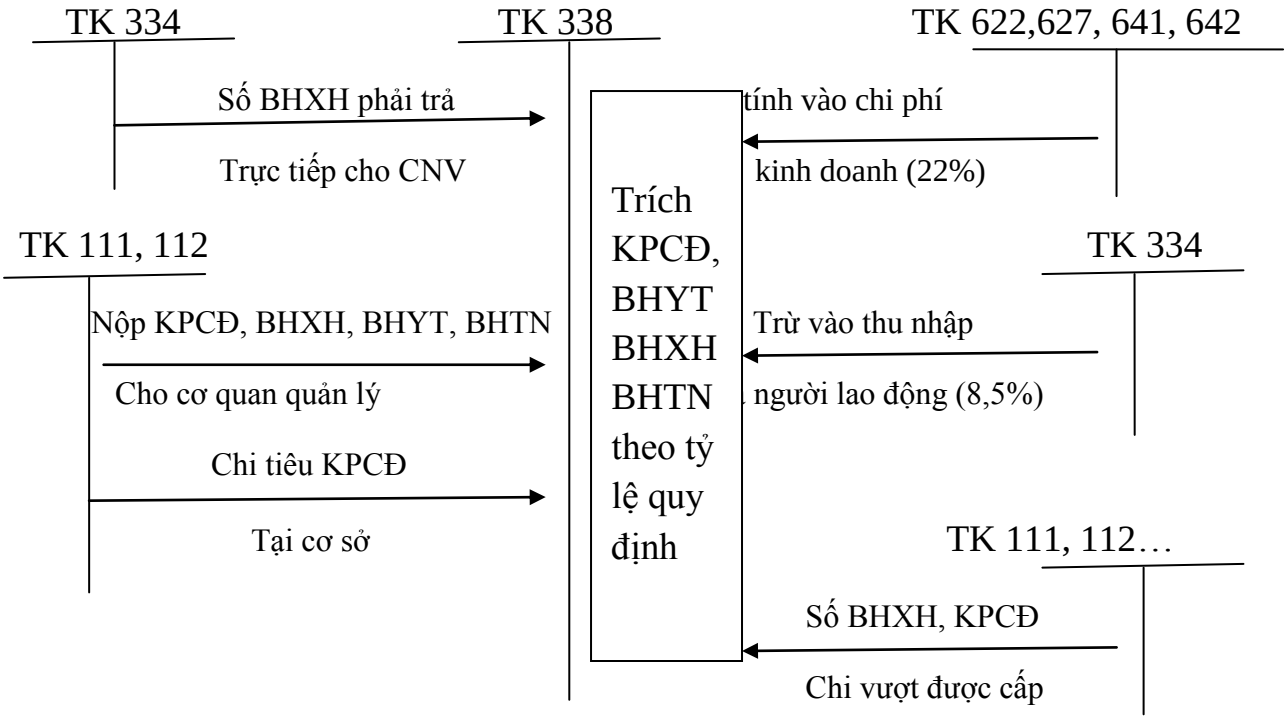
Kết cấu của TK 338

Bên Nợ	Bên Có
- Kết chuyển giá trị tài sản thừa vào các tài sản liên quan theo quyết định ghi trong biên bản xử lý. - BHXH phải trả cho NLĐ. - KPCĐ chi đơn vị - Số BHXH, BHYT, KPCĐ đã nộp cho cơ quan quản lý quỹ BHXH, BHYT, KPCĐ. - Doanh thu ghi nhận cho từng kỳ kế toán; Trả lại tiền nhận trước cho khách hàng khi không tiếp tục thực hiện việc cho thuê tài sản. - Các khoản đã trả và đã nộp khác.	Giá trị tài sản thừa chờ xử lý (chưa rõ nguyên nhân). - Giá trị tài sản thừa phải trả cho cá nhân tập thể (trong và ngoài đơn vị) theo quyết định ghi trong biên bản xử lý do xác định ngay được nguyên nhân. - Trích BHXH, BHYT, KPCĐ vào chi phí SXKD. - Trích BHXH, BHYT, KPCĐ khấu trừ vào lương của NLĐ. - Các khoản thanh toán cho NLĐ tiền nhà, điện nước ở tập thể. - BHXH và KPCĐ vượt chi được cấp bù. - Doanh thu chưa thực hiện. - Các khoản phải trả khác.
SD (nếu có): - Số đã trả, đã nộp nhiều hơn số phải trả, phải nộp hoặc nhiều hơn số BHXH đã chi, KPCĐ chi vượt chưa được cấp bù.	**SD**: - Số tiền còn phải trả, phải nộp - BHXH, BHYT, KPCĐ đã trích chưa nộp cho cơ quan quản lý hoặc số quỹ để lại cho đơn vị chưa chi chi hết. Giá trị tài sản phát hiện thừa còn chờ giải quyết.

TK338 – Phải trả phải nộp khác có các TK cấp 2 sau:

- TK3381 – Tài sản thừa chờ giải quyết
- TK3382 – Kinh phí công đoàn
- TK3383 – Bảo hiểm xã hôi
- TK3384 – Bảo hiểm y tế
- TK3387 – Doanh thu chưa thực hiện
- TK3388 – Phải trả phải nộp khác
- TK 3389 – Bảo hiểm thất nghiệp

Có thể khái quát hạch toán các khoản trích theo lương qua sơ đồ



Sơ đồ 1.2: Sơ đồ kế toán thanh toán BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ

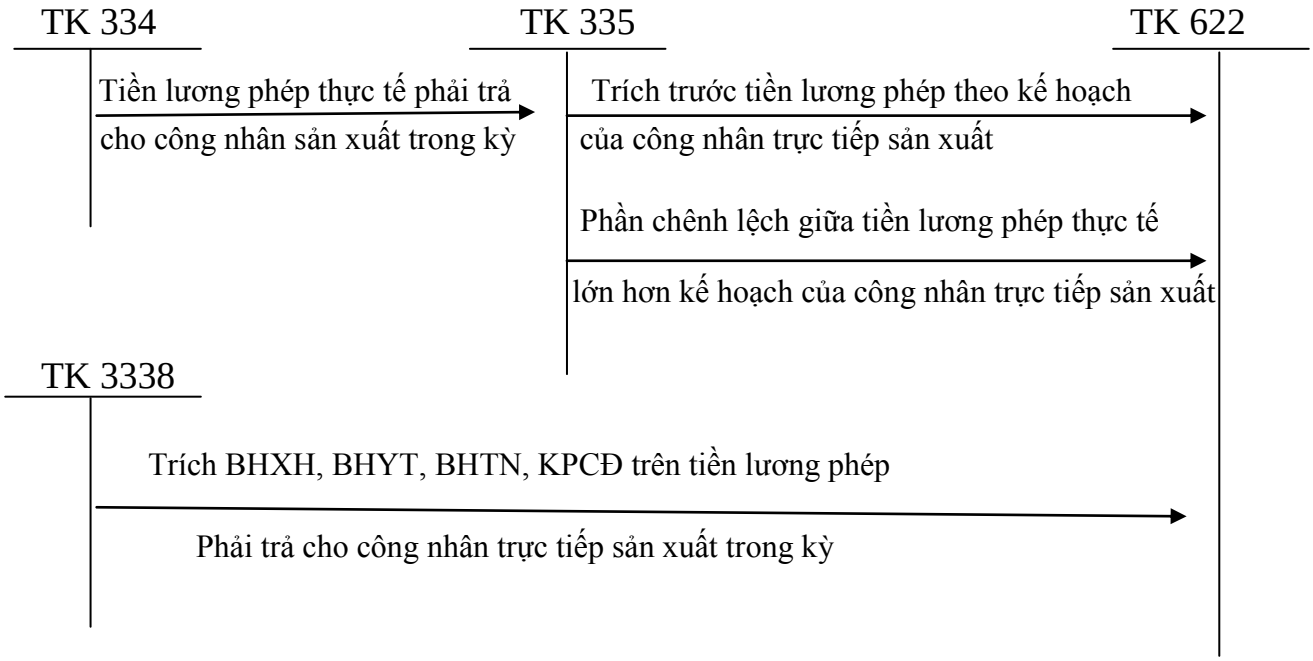
- Tài khoản 335: Chi phí phải trả

Tài khoản này dùng để hạch toán những chi phí thực tế chưa phát sinh như: chi phí tiền lương phải trả cho công nhân sản xuất trong thời gian nghỉ phép nhưng được tính trước vào chi phí sản xuất kinh doanh kỳ này cho các đối tượng chịu chi phí để đảm bảo khi các khoản chi trả phát sinh thực tế không gây phát sinh đột biến cho chi phí sản xuất kinh doanh.

Kết cấu và nội dung phản ánh của TK 335

Bên Nợ	**Bên Có**
- Chi phí tiền lương phải trả cho công nhân sản xuất trong thời gian nghỉ phép thực tế phát sinh được tính vào chi phí phải trả - Số chênh lệch về chi phí phải trả lớn hơn số chi phí thực tế được ghi giảm chi phí	- Chi phí tiền lương phải trả cho công nhân sản xuất trong thwoif gian nghỉ phép được tính trước và ghi nhận vào chi phí sản xuất kinh doanh.
	SD: - Chi phí phải trả đã tính vào chi phí sản xuất kinh doanh nhưng thwucj tế chưa phát sinh.

Sơ đồ 1.3 : Sơ đồ kế toán trích trước tiền lương phép kế hoạch của công nhân trực tiếp sản suất



1.3.Các hình thức sổ kế toán tổng hợp về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương

Công tác kế toán trong doanh nghiệp thường nhiều và phức tạp đòi hỏi doanh nghiệp phải dùng nhiều loại sổ sách khác nhau, về cả phương pháp và kết cấu nội dung hạch toán, tạo thành một hệ thống sổ sách kế toán. Các loại sổ này được liên hệ với nhau một cách chặt chẽ theo trình tự hạch toán của mỗi phần hành. Các doanh nghiệp khác nhau về quy mô, loại hình, điều kiện kế toán sẽ hình thành cho mình một hình thức sổ sách khác nhau. Trên thực tế, doanh nghiệp có thể lựa chọn một trong bốn hình thức tổ chức sổ sách sau:

- Hình thức nhật ký – sổ cái
- Hình thức chứng từ ghi sổ
- Hình thức nhật ký chung
- Hình thức nhật ký – Chứng từ
- Hình thức kế toán máy

Chương 2:
THỰC TRẠNG CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI XÍ NGHIỆP CƠ KHÍ TÀU THUYỀN VÀ KINH DOANH TỔNG HỢP CÔNG TY 128

2.1. Những nét khái quát về Xí nghiệp cơ khí tàu thuyền và kinh doanh tổng hợp Công ty 128.

Tên doanh nghiệp: Xí nghiệp cơ khí tàu thuyền và kinh doanh tổng hợp công ty 128

Tên viết tắt: Xí nghiệp CKTT - KDTH

Địa chỉ: Đông Hải 2 – Quận Hải An – Thành phố Hải Phòng

Giám đốc: Ông Nguyễn Phú Trường

Mã số thuế: 0200145316

Số điện thoại: 0313.766.151/3.978385

Fax : 0313.766.151

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của Xí nghiệp

Xí nghiệp Cơ khí tàu thuyền và Kinh doanh tổng hợp trực thuộc Công ty 128 Hải quân, chịu sự quản lý trực tiếp của Công ty 128 đồng thời chịu sự quản lý nhà nước của cơ quan có thẩm quyền ở địa phương trong phạm vi hoạt động theo quy định của pháp luật hiện hành

Xí nghiệp có tư cách pháp nhân hoạt động theo ủy quyền và phân cấp cảu Tổng giám đốc Công ty 128, có con dấu riêng, là đơn vị phụ thuộc và được mở tài khoản tại Ngân hàng.

Tổ chức Đảng Cộng sản Việt Nam trong Xí nghiệp trực thuộc Đảng bộ Công ty 128, hoạt động theo Điều lệ của Đảng Cộng sản Việt Nam và các quy định của Đảng bộ Công ty 128.

Tổ chức Công đoàn và các tổ chức chính trị - xã hội khác trong Xí nghiệp hoạt động theo điều lệ của tổ chức Công đoàn và các tổ chức chính trị - xã hội phù hợp với Hiến pháp và pháp luật.

Xí nghiệp tiền thân là "Tổ sửa chữa" được thành lập vào ngày 12/10/1971 theo Quyết định 553/QĐ-BTL do Phó Tư lệnh quân chủng do Thượng tá Hoàng Hữu Thái ký.

Ngành nghề kinh doanh:

- Sửa chữa tàu thuyền, phương tiện nổi các loại;
- Gia công cơ khí;
- Kinh doanh dịch vụ tổng hợp;

Trong đó sửa chữa tàu thuyền, phương tiện nổi các loại là ngành nghề kinh doanh chủ yếu của Xí nghiệp.

Thị trường hoạt động: Chủ yếu là các cơ quan doanh nghiệp, cá nhân trong nước

2.1.2. Chức năng, nhiệm vụ chính ,quyền hạn

Xí nghiệp cơ khí tàu thuyền và kinh doanh tổng hợp có tư cách pháp nhân hoạt động sản xuất kinh doanh theo chức năng nhiệm vụ của mình và được pháp luật bảo vệ. Xí nghiệp có chức năng và nhiệm vụ sau :

- Tuân thủ chính sách ,chế độ pháp luật của Nhà nước về quản lý quá trình thực hiên sản xuất và tuân thủ những quy định trong các hợp đồng kinh doanh với các bạn hàng.
- Quản lý và sử dụng vốn theo đúng quy định và đảm bảo có lãi
- Chịu sự kiểm tra và thanh tra của Công ty 128, các cơ quan Nhà nước ,tổ chức có thẩm quyền theo quy định của pháp luật .

Để tăng tính chủ động trong hoạt động sản xuất kinh doanh công ty có những quyền hạn sau :

- Được chủ động đàm phán ký kết và thực hiện những hoạt động sản xuất kinh doanh. Giám đốc xí nghiệp là người đại diện cho xí nghiệp về quyền lợi nghĩa vụ sản xuất sản xuất kinh doanh xí nghiệp theo quy định của pháp luật hiện hành.
- Hoạt động theo chế độ hạch toán kế toán độc lập ,tự chủ về tài chính ,có tư cách pháp nhân ,có con dấu, tài khoản riêng tại ngân hàng

Qua 41 năm hoạt động xí nghiệp không ngừng đầu tư mở rộng quy mô sản xuất, cũng như nâng cao chất lượng sản phẩm. Xí nghiệp đã và đang phát triển

trưởng thành cả về quy mô và năng lực. Với những nỗ lực không ngừng phấn đấu và những thành tích đạt được, năm 1978 Xí nghiệp đã vinh dự được Chủ tịch nước Tôn Đức Thắng tặng Huân chương chiến công hạng 3, nhiều lần được Tư lệnh Hải quân tặng danh hiệu đơn vị quyết thắng, nhiều bằng khen, giấy khen vì đã hoàn thành tốt nhiệm vụ.

Xí nghiệp đã đóng góp một phần không nhỏ vào sự phát triển kinh tế của Công ty 128 nói riêng và của Thành phố nói chung.

Sau đây là một số chỉ tiêu đánh giá sự phát triển của công ty những năm gần đây:

Tốc độ tăng trưởng của xí nghiệp trong những năn gần đây:

Chỉ tiêu	Năm 2011	Năm 2010	Chênh lệch	
			Số tiền	%
Doanh thu bán hàng	98,650,142,070	90,380,136,720	8.270.005.350	9,15%
Giá vốn hàng bán	96,714,995,479	88,670,120,870	1.090.728.134	1,23%
Lợi nhuận trước thuế	490,922,506	386,059,117	104.933.389	27,18%

Nhìn vào bảng phân tích trên ta thấy tình hình tài chính của Xí nghiệp có sự tăng trưởng cụ thể: Lợi nhuận trước thuế của Xí nghiệp tăng 104.933.389 đồng. Lợi nhuận trước thuế tăng là do doanh thu bán hàng của Xí nghiệp năm 2011 tăng 8.270.005.350 đồng so với năm 2010 tương ứng với tỷ lệ tăng là 9,15% giá vốn hàng bán cũng tăng 1.090.728.134 đồng tương ứng với 1,23% .Lợi nhuân trước thuế tăng so với năm 2010 chứng tỏ Xí nghiệp sản xuất kinh doanh có hiệu quả, sử dụng tốt các nguồn lực kinh doanh giúp Xí nghiệp ngày càng phát triển.

2.1.3. Những thuận lợi và khó khăn của Xí nghiệp cơ khí tàu thuyền và kinh doanh tổng hợp

2.1.3.1. Thuận lợi

− Thuận lợi đầu tiên của xí nghiệp phải nói đến vị trí địa lý. Thành phố Hải Phòng là thành phố biển với những Cảng biển lớn vì vậy nên ngành đóng mới và sửa chữa tàu thủy đã trở thành truyền thống

– Đội ngũ cán bộ quản lý, cán bộ chuyên môn nghiệp vụ và đội ngũ công nhân kỹ thuật có trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao lành nghề, cùng với trên 5.000 m^2 mặt bằng, gồm hai phân xưởng Vỏ tàu và Động lực với các ngành trực thuộc ngành đốc đà, ngành vỏ tàu, ngành cơ khí, ngành máy tàu, ngành điện tàu. Với kinh nghiệm đúc kết sau nhiều năm xây dựng và trưởng thành, Xí nghiệp đã tạo được niềm tin, uy tín đối với bạn hàng, được bạn hàng đánh giá cao bởi chất lượng sản phẩm tốt, giá thành thấp đã được các khách hàng đánh giá cao.

– Xí nghiệp đã từng bước đầu tư cơ sở vật chất, hạ tầng kỹ thuật phục vụ trong sản xuất kinh doanh cụ thể: Xí nghiệp có 1 dốc nổi nâng được tàu có trọng tải đến 1200 tấn, được trang bị Ụ chìm và hệ thống đường triền có khả năng đóng mới được tàu 3200 tấn, sửa chữa tàu có có trọng tải đến 2500 tấn, máy tiện băng dài SI-136 có thể gia công trục chân vịt có đường kính đến 350mm chiều dài đến 10m, nhà xưởng vỏ tàu rộng 1500 m^2 có thể gia công tất cả các hạng mục phân tổng đoạn của tàu và hệ thống kết cấu thép mà không phụ thuộc vào thời tiết, nhà xưởng cơ khí rộng 1000 m^2 với đầy đủ các cụm thiết bị máy móc phục vụ gia công các chi tiết cơ khí, máy, điện tàu thủy. Với cơ sở vật chất kỹ thuật hiện đại, khoa học công nghệ ngày càng được đầu tư theo chiều sâu cùng với đội ngũ kỹ sư và công nhân kỹ thuật lành nghề, Xí nghiệp có đủ khả năng cung cấp cho khách hàng trong và ngoài nước các sản phẩm đóng mới và sửa chữa với tính năng kỹ thuật cao, chất lượng tốt. Sản phẩm của Xí nghiệp đã đáp ứng được nhu cầu ngày càng cao của thị trường trong nước và ngoài nước.

2.1.3.2.Khó khăn

– Cán bộ chủ trì mới được bổ nhiệm, kinh nghiệm công tác và các mối quan hệ còn hạn chế.

– Giá cả vật tư có nhiều biến dộng, mức lương tối thiểu của Nhà nước tăng tiếp tục tác động trực tiếp đến giá đầu vào của sản phẩm.

– Đối tượng sản phẩm phù hợp với năng lực sản xuất ngày một ít đi, tình hình kinh tế nhất là ngành kinh doanh vận tải đường tàu thủy tiếp tục khủng hoảng, khó

khăn chưa có dấu hiệu phục hồi, cạnh tranh của thị trường ngày càng gay gắt, sức ép về thu nhập, việc làm của người lao động đòi hỏi ngày một cao hơn.

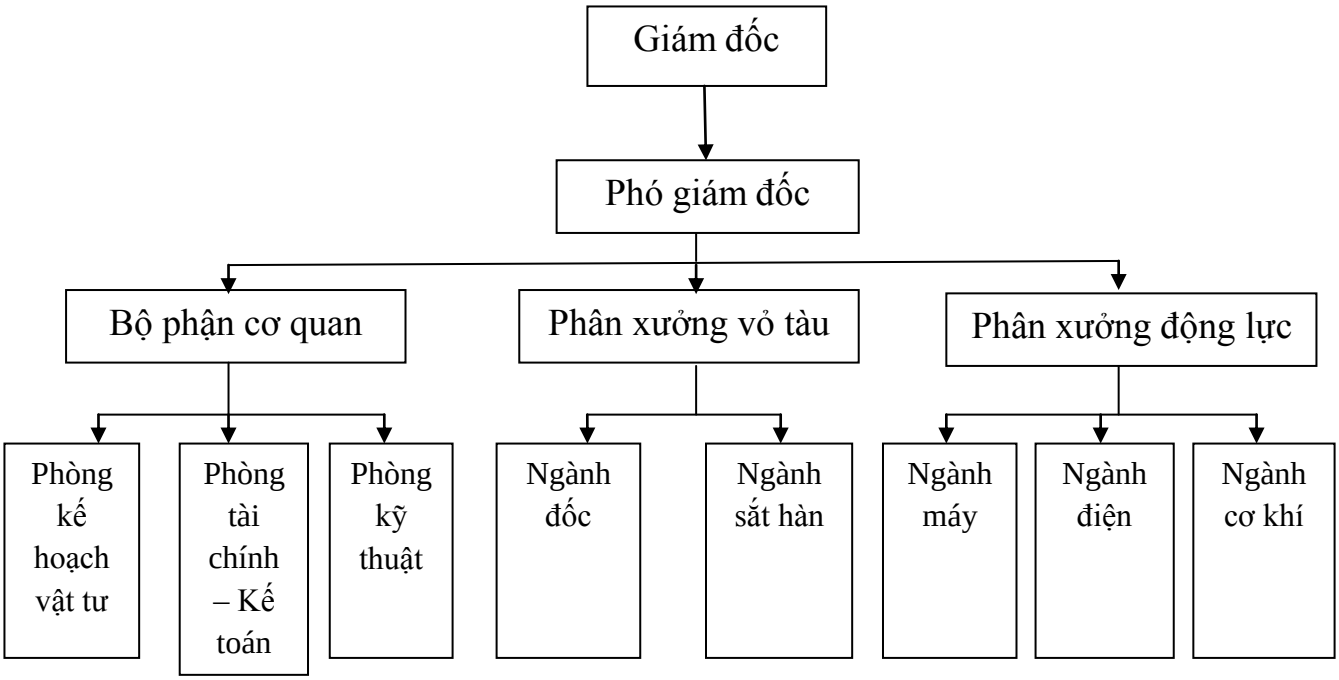
2.1.4. Đặc điểm sản xuất của xí nghiệp cơ khí tàu thuyền và kinh doanh tổng hợp

Xí nghiệp luôn luôn coi trọng chất lượng sản phẩm, dịch vụ là nền tảng cho sự lớn mạnh của Xí nghiệp. Để làm được điều đó ban lãnh đạo Xí nghiệp đã không ngừng đầu tư các phương tiện hiện đại để đáp ứng được nhu cầu sản xuất, đảm bảo chất lượng trong mọi hoàn cảnh. Chính vì có được một chiến lược phát triển rõ ràng mà hiện nay Xí nghiệp đã xây dựng cho mình một thương hiệu có uy tín không chỉ trong địa bàn thành phố mà còn ở khu vực miền bắc.

2.1.4.1. Cơ cấu tổ chức của xí nghiệp cơ khí tàu thuyền và kinh doanh tổng hợp

Cơ cấu tổ chức của Xí nghiệp có vai trò quan trọng trong quá trình hoạt động của Xí nghiệp tạo nên sự thống nhất nhịp nhàng giữa các bộ phận. Đảm bảo cho việc tăng cường công tác kiểm tra, giám sát, chỉ đạo và nâng cao hiệu của sản xuất kinh doanh của Xí nghiệp. Căn cứ vào tình hình thực thế của Xí nghiệp tổ chức bộ máy kinh doanh gồm:

Sơ đồ 2.1: Cơ cấu tổ chức của Xí nghiệp



Chức năng nhiệm vụ của các phòng ban:

- Giám đốc: Là người điều hành và có quyền quyết định cao nhất về tất cả các vấn đề liên quan đến hoạt động hàng ngày của xí nghiệp.Do có quyền quyết định cao nhất lên Giám đốc là người chịu trách nhiệm trước pháp luật.

- Phó Giám đốc: Là người trực tiếp điều hành mọi động sản xuất kinh doanh của xí nghiệp, giám sát, kiểm tra tình hình sản xuất của xí nghiệp. Tham mưu giúp giám đốc trong việc ra quyết định có liên quan đến thiết bị kỹ thuật và máy móc.

- Phòng kế hoạch vật tư: Có chức năng đưa ra kế hoạch sản xuất dựa trên những hợp đồng sản xuất mà Xí nghiệp đã ký đồng thời quản lý kho vật tư, yêu cầu xuất, nhập vật tư trong quá trình sản xuất

- Phòng kỹ thuật: có chức năng định chiến lược phát triển KHCN ứng dụng KHCN mới, nâng cấp hoặc thay thế máy móc thiết bị hiện đại có tính kinh tế cao,tham gia giám sát các hoạt động đầu tư về máy móc ,thiết bị của xí nghiệp và các công trình đầu tư xây dựng cơ bản.

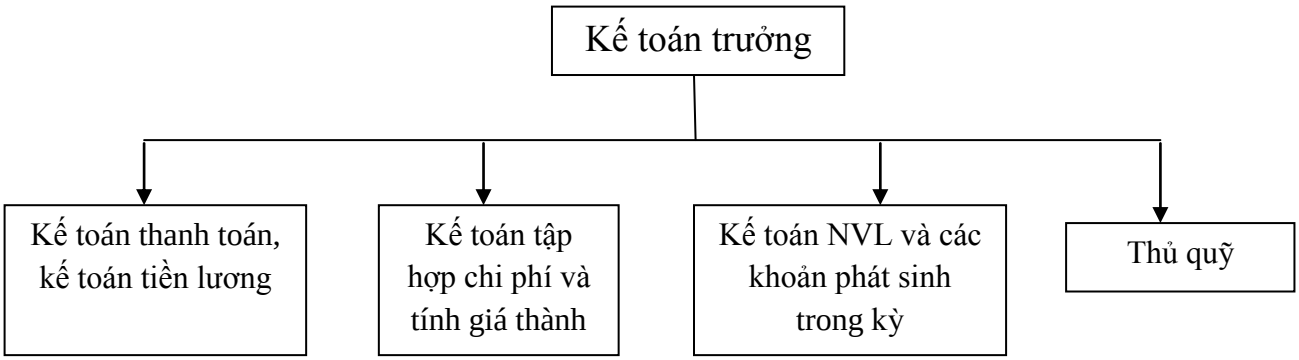
- Phòng tài chính kế toán: Phòng tài chính kế toán của xí nghiệp được tổ chức gọn nhẹ những vẫn đảm bảo được sự hợp lý và hiệu quả trong việc cung cấp đầy đủ, kịp thời các thông tin liên quan đến tài chính, kinh tế cho ban giám đốc. Phòng tài chính - kế toán của xí nghiệp được tổ chức theo hình thức bộ máy kế toán TẬP TRUNG, chỉ có một phòng kế toán duy nhất chịu trách nhiệm về mọi hoạt động kế toán của xí nghiệp. Hình thức này tạo điều kiện thuận lợi cho việc kiểm tra, chỉ đạo nghiệp vụ và đảm bảo sự lãnh đạo tập trung thống nhất của Kế toán trưởng.

Ngoài ra phòng kế toán còn phải phân tích hoạt động kinh tế, nhằm tham mưu cho giám đốc nắm bắt kịp thời tình hình sản xuất kinh doanh và đề ra những biện pháp quản lý kịp thời.

- Phân xưởng Vỏ tàu: gồm ngành đốc và ngành sắt hàn, trong các ngành chia ra làm nhiều tổ sản xuất khác nhau, có chức năng sửa chữa vỏ tàu, gia công các loại cơ khí …..

- Phân xưởng Động lực: gồm ngành máy, điện và cơ khí. Trong các ngành chia ra làm các tổ sản xuất khác nhau. Chức năng chính của PX động lực là sửa chữa, sản xuất, gia công các máy cơ khí

Sơ đồ 2.2: Tổ chức bộ máy kế toán của xí nghiệp



Chức năng, nhiệm vụ của từng người như sau:

+ Kế toán trưởng: Chỉ đạo tổ chức các phần hành kế toán, kiểm tra giám đốc toàn bộ hoạt động kinh tế tài chính của công ty, chịu trách nhiệm trước giám đốc về chế báo độ hạch toán kế toán đồng thời tham vấn cho giám đốc để có thể đưa ra các quyết định hợp lý.Cuối kỳ kế toán, kế toán trưởng tập hợp số liệu từ các kế toán viên lập cáo tài chính, xác định kết quả và đánh giá hoạt động kinh doanh của xí nghiệp.

+ Kế toán thanh toán, kế toán tiền lương: Tổng hợp toàn bộ chứng từ thu chi. Theo dõi tài khoản tiền mặt và tiền gửi ngân hàng. Hoàn thuế VAT đồng thời kế toán lương hành tháng.

+ Kế toán tập hợp chi phí và tính giá thành: là người tập hợp những chi phí phát sinh trong kỳ và tính giá thành của sản phẩm, chịu trách nhiệm về ghi chép, tính toán các chi phí và tính giá thành.

+ Kế toán nguyên vật liệu và các khoản phát sinh trong kỳ: là người ghi chép về việc nhập kho – xuất kho các nguyên vật liệu, công cụ dụng cụ và ghi chép tất cả những phát sinh kinh tế trong kỳ kế toán như tiền tạm ưng, tiền chi cho cán bộ đi học, tiền lệ phí giao thông …

+ Thủ quỹ: có nhiệm vụ quản lý và nhập, xuất tiền mặt phục vụ cho hoạt động kinh doanh hàng ngày của xí nghiệp. Hàng ngày, thủ quỹ phải kiểm kê số tồn quỹ tiền mặt thực tế, đối chiếu với số liệu sổ quỹ tiền mặt và sổ kế toán tiền mặt và báo cáo với kế toán trưởng về tình hình nhập, xuất tiền mặt trong ngày.

2.1.5. Đặc điểm công tác kế toán của Xí nghiệp

Xí nghiệp áp dụng chế độ Kế toán doanh nghiệp ban hành theo Quyết định số 15/2006/QĐ-BTC ngày 20/03/2006 và thông tư số 55/2002/TT-BTC ngày 26/06/2002 của Bộ trưởng Bộ tài chính. Kỳ kế toán của công ty bắt đầu từ ngày 01/01 và kết thúc vào ngày 31/12 hàng năm. Đơn vị tiền tệ sử dụng trong hạch toán là đồng Việt Nam (VND). Công ty hạch toán hàng tồn kho theo phương pháp kê khai thường xuyên, tính thuế giá trị gia tăng theo phương pháp khấu trừ, khấu hao tài sản cố định theo phương pháp đường thẳng thời gian sử dụng ước tính theo quyết định 206/QĐ-BTC do Bộ tài chính ban hành ngày 12/12/2003

Với những đặc điểm kế toán nói trên và để đáp ứng công tác quản lý, tạo điều kiện cho công tác hạch toán kế toán được thuận lợi, công ty đã áp dụng hình thức kế toán NHẬT KÝ CHUNG

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

Hàng ngày căn cứ vào các chứng từ gốc, kế toán tiến hành kiểm tra tính hợp lý, hợp lệ, hợp pháp và tính chính xác của các nghiệp vụ đó vào Nhật ký chung. Căn cứ số liệu ghi trên Nhật ký chung, kế toán phản ánh các số liệu đó vào sổ cái tài khoản có liên quan.

Đồng thời với việc ghi sổ Nhật ký chung, các nghiệp vụ kinh tế phát sinh được ghi vào các sổ chi tiết tài khoản

Cuối tháng tổng hợp số liệu từ sổ chi tiết làm căn cứ lập sổ tổng hợp chi tiết.

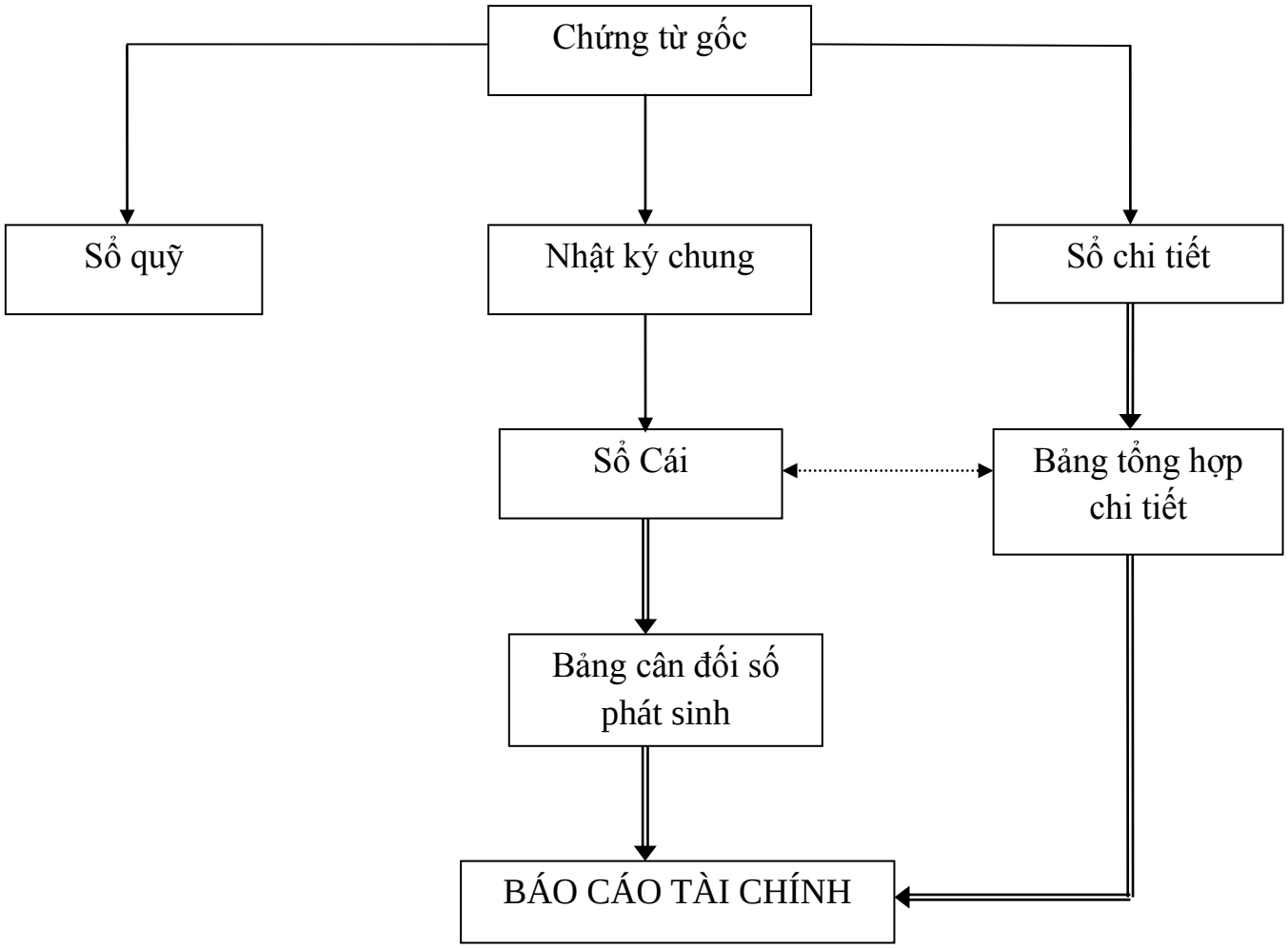
Cùng với đó tại thời điểm cuối tháng, kế toán tiến hành cộng số liệu trên sổ cái và bảng tổng hợp chi tiết.

Để đảm bảo tính chính xác về mặt số liệu, kế toán tiến hành đối chiếu, khớp số liệu ghi trên sổ cái và bảng tổng hợp chi tiết

Cuối kỳ, kế toán cân đối tài khoản làm căn cứ để làm báo cáo tài chính

Nguyên tắc ghi sổ theo hình thức kế toán Nhật ký chung đó là: 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 phát sinh có trên sổ Nhật ký chung

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



Ghi chú:

Ghi hàng ngày

Ghi cuối tháng

Đối chiếu, kiểm tra

2.2. Thực trạng tổ chức công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Xí nghiệp CKTT – KDTH Công ty 128.

2.2.1. Công tác kế toán chi tiết tiền lương và các khoản trích theo lương tại Xi nghiệp CKTT - KDTH

2.2.1.1. Kế toán lao động

Hiện tại vào thời điểm tháng 12 năm 2011 Xí nghiệp có tất cả 105 người được phân bổ ở các bộ phận khác nhau:

Trong đó có :

+ Lao động nữ khoảng 30 người chiếm 28,57%

+ Lao động nam khoảng 75 người chiếm khoảng 71,43%

Bảng 2: BẢNG TỔNG HỢP VỀ CƠ CẤU LAO ĐỘNG

STT	Chỉ tiêu	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	***Lao động quản lý***	***22***	***20,95%***
	- Ban giám đốc	2	9,1%
	- Phòng kế hoạch vật tư	8	36,36%
	- Phòng tài chính kế toán	5	22,73%
	- Phòng kỹ thuật	7	31,81%
2	***Lao động trực tiếp***	***83***	***79,05%***
	- Ngành đốc	13	15,66%
	- Ngành sắt hàn	14	16,87%
	- Ngành máy	17	20,48%
	- Ngành điện	18	21,69%
	- Ngành cơ khí	21	25,3%
3	***Cộng***	***105***	***100%***

Bảng 3 : BẢNG PHÂN LOẠI TRÌNH ĐỘ LỰC LƯỢNG LAO ĐỘNG

STT	Chỉ tiêu	Số lượng (người)	Tỷ lệ (%)
1	***Lực lượng cán bộ công nhân viên*** - Cán bộ có trình độ đại học và trên đại học - Cán bộ có trình độ cao đẳng, trung cấp	***22*** 15 7	***20,95%*** 68,18% 31,82%
2	***Lực lượng lao động sản xuất*** - Thợ kỹ thuật bậc 4 – 6/7 - Thợ kỹ thuật bậc 2 – 3/7 - Lao động phổ thông	***83*** 29 41 13	***79,05%*** 34,94% 49,39% 15,67%
3	***Cộng***	***105***	***100%***

Do đây là Xí nghiệp chuyên về sửa chữa tàu thuyền và gia công cơ khí nên số lao động còn hạn chế và chủ yếu là lao động nam chiếm 71,43% tập chung ở các phân xưởng sản xuất. Do tính chất công việc luôn nặng nhọc, đòi hỏi phải có sức khỏe tốt và dẻo dai nên số lao động trong Xí nghiệp đa số là lao động nam điều này hoàn toàn phù hợp với chức năng nhiệm vụ của Xí nghiệp hiện nay. Xét về trình độ Xí nghiệp có lực lượng lao động tương đối đồng đều và được phân bổ phù hợp với năng lực, trình độ của từng người. Điều này có thể nâng cao khả năng cơ giới hóa sản xuất, giảm bớt số lao động hợp đồng thời vụ, góp phần nâng cao thu nhập bình quân của Xí nghiệp.

2.2.1.2 Tình hình kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Xí nghiệp CKTT – KDTH

Xí nghiệp trả lương theo hai hình thức: lương thời gian và lương khoán sản phẩm.

Cuối tháng kế toán tiền lương nhận các bảng chấm công từ các bộ phận để tiến hành kiểm tra:

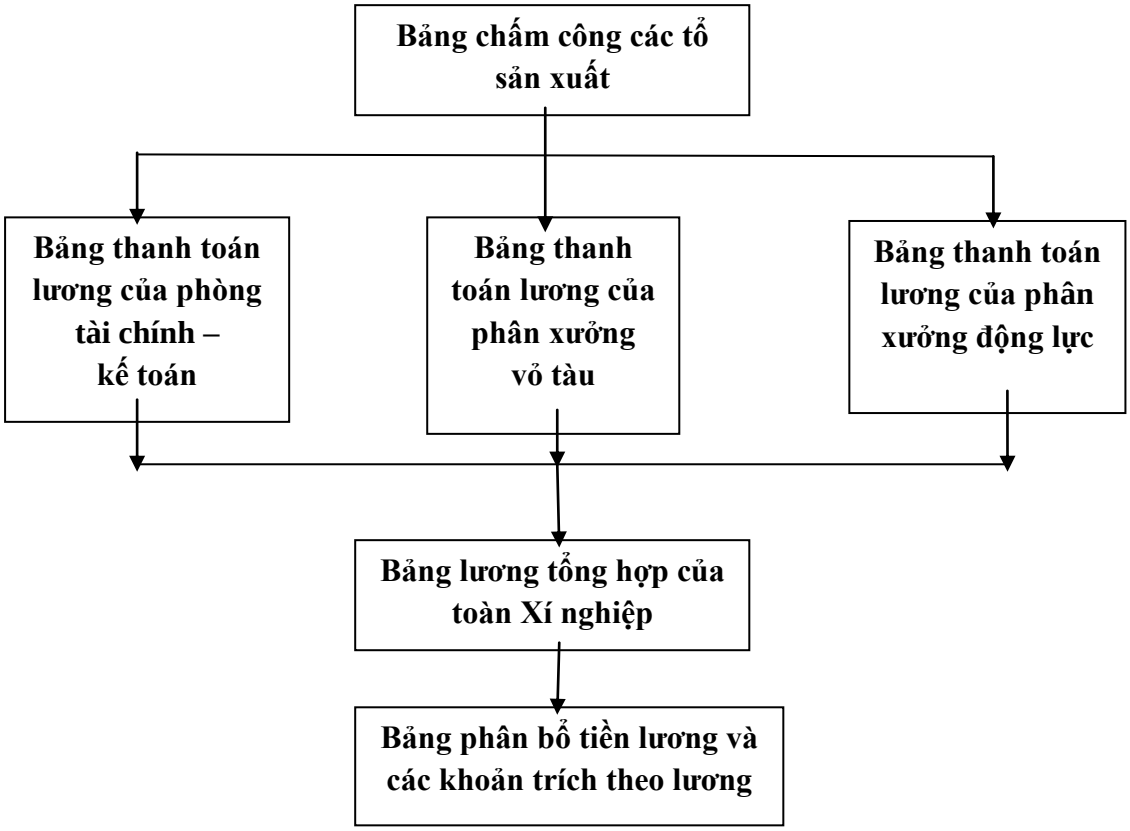
- Theo dõi và kiểm tra công của người lao động
- Thanh toán đủ các khoản lương và các khoản phụ cấp
- Khấu trừ các khoản lương theo quy định của nhà nước

- Sau đó lập bảng thanh toán lương và bảng phân bổ tiền lương, các khoản trích theo lương.

- Trên cơ sở tính lương, bảng kê trích nộp các khoản lương, bảng phụ cấp tiền lương và bảo hiểm xã hội, kế toán tiến hành ghi vào sổ tổng hợp và sổ chi tiết các phần hành của kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

Để đảm bảo hạch toán, chi trả tiền lương chính xác, đầy đủ, kịp thời của người lao động, kế toán tiền lương phải tập hợp chứng từ theo sơ đồ sau:

Sơ đồ 2.4: Quy trình luân chuyển chứng từ tính lương:



Bảng chấm công nhằm theo dõi ngày công thực tế làm việc, nghỉ việc, ngừng việc, nghỉ hưởng BHXH… để có căn cứ tính trả lương, BHXH trả thay lương cho từng người và quản lý lao động trong đơn vị vì vậy bảng chấm công phải được treo công khai tại nơi làm việc để công nhân viên có thể thực hiện kiểm

tra, giám sát việc chấm công hàng ngày, tham gia ý kiến vào công tác quản lý và sử dụng thời gian lao động.

Bảng chấm công được lập hàng tháng cho từng phân xưởng, ngành, phòng ban… và do người phụ trách bộ phận hoặc người được ủy quyền căn cứ vào tình ình thực tế của bộ phận mình để chấm công cho từng người trong ngày theo các ký hiệu quy định trong chứng từ. Cuối tháng người chấm công và phụ trách bộ phận ký vào bảng chấm công cùng các chứng từ liên quan (phiếu nghỉ hưởng BHXH….)

Bảng chấm công là tài liệu quan trọng để tổng hợp, đánh giá, phân tích tình hình sử dụng thời gian lao động, là cơ sở để kế toán tính toán kết quả lao động và tiền lương cho công nhân viên.

Bảng chấm công do quản lý phân xưởng theo dõi, cuối tháng nộp về phòng kế toán, kế toán tiền lương tập hợ làm căn cứ để làm bảng tổng hợp ngày công lao động của tháng.

2.2.2 Phương pháp xác định tiền lương

2.2.2.1 Bộ phận gián tiếp trả lương theo thời gian

Tiền lương theo thời gian áp dụng đối với người làm công tác quản lý, chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ.

Đối với bộ phận văn phòng, quản lý phân xưởng Xí nghiệp trên cơ sở đã thông qua Ban giám đốc Công ty 128 áp dụng hình thức trả lương theo thời gian.

Hình thức trả lương theo thời gian là số tiền lương doanh nghiệp phải trả cho người lao động căn cứ vào thời gian làm việc, cấp bậc công việc và thang lương của người lao động. Tiền lương theo thời gian có thể tính theo giờ, theo ngày, theo tháng hoặc theo khung thời gian khác do doanh nghiệp thỏa thuận với người lao động

Lương thời gian = (Hệ số lương * mức lương tối thiểu + các khoản phụ cấp) / 26 * ngày công

Bảng 4: Bảng hệ số lương

STT	Chức danh	SNNB	Hệ số lương
1	Giám đốc	3	2,96 – 5,36
2	Phó giám đốc	3	2,96 – 4,99
3	Kế toán trưởng	3	2,96 – 4,76
4	Kế toán viên - Hệ đại học - Hệ cao đẳng - Hệ trung cấp	 3 3 2	 2,34 – 4,98 2,10 – 4,89 1,86 – 4,06
5	Trưởng phòng và quản đốc phân xưởng	3	2,34 – 4,98
6	Tổ trưởng	2	1,86 – 4,06
7	Thủ kho	2	1,93 – 3,33
8	Lái xe	2	2,18 – 3,58
9	Bảo vệ	2	1,65 – 4,73
10	Công nhân sản xuất	2	1,00 – 2,98

SNNB: Số năm để xét nâng bậc thường xuyên

Hệ số lương được nâng theo thâm niên lao động

Giám đốc: 0.4/ lần

Phó giám đốc: 0.4/ lần

Kế toán trưởng, trưởng phòng, phó phòng: 0.33/ lầm

Kế toán viên: - Hệ đại học : 0.33/ lần

- Hệ cao đẳng: 0.31/ lần
- Hệ trung cấp: 0.2/ lần

Tổ trưởng, thủ kho, lái xe: 0.2/ lần

Bảo vệ: 0.28/ lần

Công nhân sản xuất: 0.18/ lần

Kỳ hạch toán lương là theo tháng

Hàng tháng, Xí nghiệp tiến hành trả lương 1 lần vào ngày cuối tháng

Ví dụ 1: Tính số tiền lương một tháng cho ông Phạm Ngọc Cường phó phòng kỹ thuật.

Tổng lương tháng của ông Phạm Ngọc Cường:

Lương tối thiểu theo quy định: 830.000 VNĐ

Hệ số lương: 4,31

Số ngày công đi làm: 28 ngày

Phụ cấp trách nhiệm : 1.200.000đ/ tháng

Phụ cấp chức vụ : 900.000đ/ tháng

Thâm niên : 1.000.000đ/ tháng

⇨ Số tiền lương tháng của ông Phạm Ngọc Cường:

Lương thời gian = (Hệ số lương x mức lương tối thiểu + phụ cấp)/26 x ngày công

⇨ Lương của Phạm Ngọc Cường = (4,31 x 830.000 + 1.200.000 +900.000)/26 x 27 = 5.895.658 đ

⇨ Lương thực tế = 5.895.658 + 1.000.000 = 6.895.658 đ

Đồng thời kế toán tính và trích các khoản giảm trừ vào lương theo tỷ lệ quy định

BHXH = Mức lương cơ bản x 6% = 5.895.658 x 6% = 353.740 đ

BHYT = Mức lương cơ bản x 1.5% = 5.895.658 x 1.5% = 84.435 đ

BHTN = Mức lương cơ bản x 1% = 5.895.658 x 1% = 58.956 đ

Tạm ứng: 2.500.000

Số thực lĩnh = 6.895.658 – 2.500.000 – 353.740 – 84.435 – 58.956 = 3.898.527 đ

Hàng tháng, kế toán tiền lương tập hợp các bảng chấm công từ các phòng ban để lập ra bảng thanh toán lương

Đơn vị : Xí nghiệp CKTT -KDTH **Mẫu số 01a-LĐTL**

Địa chỉ: Đông Hải 2 – Hải An - Hp *(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-BTC*

Phòng Kỹ thuật *Ngày 20/3/2006 của Bộ trưởng BTC)*

BẢNG CHẤM CÔNG

Tháng 10 năm 2011

STT	Họ tên	Ngày trong tháng																														Số công
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1	Nguyễn Văn Khánh	+		+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+		+	26
2	**Phạm Ngọc Cường**	+	+	+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+		+	27
3	Phạm Thùy Dương	+		+	+		+	+	+		+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+		+	25
4	Trần Xuân Tùng			+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+		+	25
5	Phạm Bích Thủy	+	+	+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+		+	27
6	Nguyễn Thị Minh	+		+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+		+		+	+	+	+		+	+	+	+	+	+		+	25
7	Dương Xuân Việt	+	+	+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+		+	27

Người duyệt (đã ký) Phụ trách bộ phận (đã ký) Người chấm công (đã ký)

Giải thích các ký hiệu:

Lương khoán	:K	Thai sản	:TS	Ngừng việc	:N
Lương thời gian	:+	Nghỉ phép	:P	Tai nạn	:T
Ốm, điều dưỡng	: Ô	Hội nghị, học	: H	Tập quân sự	:Q
Con ốm	: Cô	Nghỉ bù	: B	Lao động nghĩa vụ	:LĐ
		Nghỉ không lương	: R	Nghỉ không lý do	:O

Đơn vị: Xí nghiệp CKTT - KDTH **Mẫu số : 02-LĐTL**

Địa chỉ: Đông Hải 2 – Hải An - HP

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

BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG

Tháng 10 năm 2011

Phòng Kỹ thuật

STT	Họ và tên	Chức danh	Số công	Hệ số lương	Lương cơ bản	Các khoản thu nhập khác		Lương thực tế	Tạm ứng	Các khoản nộp theo quy định			Các khoản khấu trừ	Thực lĩnh	Ký nhận
						Phụ cấp	Các khoản khác			BHXH 6%	BHYT 1.5%	BHTN 1%			
1	Nguyễn Văn Khánh	Trưởng phòng	26	4.6	6.218.000	2.400.000	1.000.000	7.218.000	2.500.000	373.080	93.270	62.180		4.198.470	
2	**Phạm Ngọc Cường**	**Phó phòng**	**27**	**4.31**	**5.895.658**	**2.100.000**	**1.000.000**	**6.895.658**	**2.000.000**	**353.739**	**88.435**	**58.957**		**4.394.527**	
3	Phạm Thùy Dương	Kỹ sư	25	4.1	4.425.962	1.200.000	900.000	5.325.962	2.000.000	265.558	66.389	44.260		2.949.755	
4	Trần Xuân Tùng	Kỹ sư	25	4.1	4.425.962	1.200.000	900.000	5.325.962	2.000.000	265.558	66.389	44.260		2.949.755	
5	Phạm Bích Thủy	Kỹ sư	27	3.36	3.9345.23	1.000.000	600.000	4.534.523	1.500.000	236.071	59.018	39.345		2.700.089	
6	Nguyễn Thị Minh	Kỹ sư	25	3.36	3.643.077	1.000.000	600.000	4.243.077	1.500.000	218.585	54.646	36.431		2.433.415	
7	Dương Xuân Việt	Kỹ sư	27	3.36	3.934.523	1.000.000	600.000	4.534.523	1.500.000	236.071	59.018	39.345		2.700.089	
	Cộng		182		32.477.704	9.900.000	5.600.000	38.077.704	13.000.000	1.948.662	487.166	324.777		22.317.099	

Hải Phòng, ngày 31tháng 10 năm 2011

Người lập biểu **Kế toán trưởng** **Thủ trưởng đơn vị**

Cách lập:

Cột lương cơ bản = (Hệ số lương * 830.000 + phụ cấp)/26 * số ngày làm việc thực tế

Cột lương thực tế = Lương cơ bản + các khoản khác

Cột BHXH = Lương cơ bản * 6%

Cột BHYT = Lương cơ bản * 1.5%

Cột BHTN = Lương cơ bản * 1%

Cột còn lĩnh = Lương thực tế - Tạm ứng – BHXH – BHYT – BHTN

Đơn vị: Xí nghiệp CKTT – KDTH **Mẫu số 02 – TT**
Địa chỉ: Đông Hải 2 – Hải An - HP *(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QD/BTC Ngày 20/03/2003 của Bộ trưởng BTC)*

Số : 487

PHIẾU CHI

Ngày 20 tháng 10 năm 2011

Nợ TK 334 : 13.000.000
Có TK 111: 13.000.000

Họ, tên người nhận tiền : Nguyễn Thị Hoa
Địa chỉ :
Lý do chi : Tạm ứng tiền lương tháng 10 /2011 cho cán bộ công nhân viên
Số tiền : ***13.000.000 đồng***.
Bằng chữ : ***Mười ba triệu đồng chẵn.***
Kèm theo : **Chứng từ gốc**

Ngày 20 tháng 10 năm 2011

Giám đốc **Kế toán trưởng** **Người lập** **Người nhận** **Thủ quỹ**

2.2.2.2 Đối với bộ phận sản xuất trả lương khoán

Do đặc điểm kinh doanh và đặc thù công việc vủa Xí nghiệp nên hình thức trả lương khoán áp dụng cho khối trực tiếp

Theo hình thức này, người lao động sẽ nhận được một khoản tiền nhất định sau khi hoàn thành xong khối lượng công việc được giao theo đúng thời gian chất lượng quy định đối với loại công việc này.

Xí nghiệp áp dụng phương thức khoán thu nhập để trả lương cho bộ phận sản xuất . Hình thức này buộc người lao động không chỉ quan tâm đến kết quả lao động của mình mà phải quan tâm đến hoạt động sản xuất kinh doanh của Xí nghiệp
Ví dụ: Ông Nguyễn Khắc Vượng – Ngành sắt hàn

- Thu nhập 1 công khoán : 170.000 đ
- Số công làm ca 1 : 16 công
- Số giờ làm thêm giờ ca 2 : 8 giờ
- Số giờ làm thêm giờ ca 3 : 0 giờ

Công thức:

Lương khoán ca 1 = TN 1 công khoán * số công

Lương khoán ca 2 = TN 1 công khoán * số giờ làm thêm * 1,5

Lương khoán ca 3 = TN 1 công khoán * số giờ làm thêm * 1,5 * 1.3

Vậy Lương của ông Lê Khắc Vượng là :

170.000 x 16 + 170.000 x 8 x 1,5 = 4.760.000 đ

Tạm ứng : 2.000.000 đ

Số thực lĩnh : 4.760.000 – 2.000.000 = 2.760.000 đ

Xí nghiệp CKTT – KDTH **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

Phân xưởng Vỏ tàu **Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

Hải Phòng, ngày 1 tháng 10 năm 2011

HỢP ĐỒNG GIAO KHOÁN

Họ và tên : ...Nguyễn Phú Trường..... Chức vụ : ...Giám đốc.....

Đại diện : .... Xí nghiệp CKTT – KDTH công ty 128..... Bên giao khoán: .....

Họ và tên : ....Bùi Xuân Nam..... Chức vụ : .... Tổ trưởng.....

Đại diện : .... Phân xưởng Vỏ Tàu ..... Bên nhận khoán .....

Cùng ký kết hợp đồng giao khoán như sau:

I. Điều khoản chung

- Phương thức giao khoán: .....
- Điều kiện thực hiện hợp đồng: ... Hoàn thành đúng tiến độ .....
- Thời gian thực hiện hợp đồng: .... từ 01/10 ... đến 29/10.....
- Các điều kiện khác : .....

II. *Điều khoản cụ thể*:

1. Nội dung công việc khoán:

- Hoàn thiện phần sửa chữa vỏ tàu HQ 723.....
- .....

2. Trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi của người nhận khoán:

- Được Xí nghiệp giao khoán 107.180.000đ, tiền tạm ứng sẽ theo tiến độ công việc .....
- Trong đó Ngành Đốc là 50.100.000 đ ; Ngành Sắt hàn là 57.080.000 đ .....

3. Trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền lợi của bên giao khoán:

- Hoàn thành đúng thời gian trong hợp đồng .....
- Chịu hoàn toàn trách nhiệm về chất lượng công việc hoàn thành .....

Đại diện bên nhận khoán **Đại diện bên giao khoán**

(ký, họ tên) (ký, họ tên)

Đơn vị: Xí nghiệp CKTT - KDTH

Địa chỉ: Đông Hải 2 – Hải An - HP

Mẫu số : 02-LĐTL

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ – BTC

Ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)

BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG KHOÁN

Ngành sắt hàn

Tháng 10 năm 2011

STT	Họ và tên	Thu nhập 1 công khoán	Lương ca 1		Thêm giờ ca 2		Thêm giờ ca 3		Trợ cấp	Tổng cộng	Các khoản nộp theo quy định			Các khoản khấu trừ	Thực lĩnh	Ký nhận
			C	Tiền	C	Tiền	C	Tiền			BH 8,5%	KP CĐ 0%	Cộng			
1	Nguyễn Văn Thành	145.600	16	2.329.600	8	1.747.200	0	0	500.000	4.576.800	389.028		389.028		4.187.772	
2	**Lê Khắc Vượng**	**145.600**	**16**	**2.329.600**	**8**	**1.747.200**	**0**	**0**		**4.076.800**	**346.528**		**346.528**		**3.730.272**	
3	Nguyễn Văn Đạo	145.600	16	2.329.600	8	1.7472.00	0	0		4.076.800	346.528		346.528		3.7302.72	
4	Chu Minh Ngọc	145.600	16	2.329.600	8	1.747.200	0	0		4.076.800	346.528		346.528		3.730.272	
5	Lê Hải Nam	145.600	16	2.329.600	8	1.747.200	0	0		4.076.800	346.528		346.528		3.730.272	
6	Phạm Đức Hậu	145.600	16	2.329.600	8	1.747.200	0	0		4.076.800	346.528		346.528		3.730.272	

7	Đoàn Văn Minh	145.600	16	2.329.600	8	1.747.200	0	0		4.076.800	346.528		346.528		3.730.272	
8	Trần Hải San	145.600	16	2.329.600	8	1.747.200	0	0		4.076.800	346.528		346.528		3.730.272	
9	Ngô Văn Dũng	145.600	16	2.329.600	8	1.747.200	0	0		4.076.800	346.528		346.528		3.730.272	
10	Hoàng Hải Sơn	145.600	16	2.329.600	8	1.747.200	0	0		4.076.800	346.528		346.528		3.730.272	
11	Lê Anh Tú	145.600	16	2.329.600	8	1.747.200	0	0		4.076.800	346.528		346.528		3.730.272	
12	Lê Duy Khoa	145.600	16	2.329.600	8	1.747.200	0	0		4.076.800	346.528		346.528		3.730.272	
13	Phạm Đực Huy	145.600	16	2.329.600	8	1.747.200	0	0		4.076.800	346.528		346.528		3.730.272	
14	Trần Duy Long	145.600	16	2.329.600	8	1.747.200	0	0		4.076.800	346.528		346.528		3.730.272	
	Cộng		224	32.614.400	112	24.460.800	0	0		57.575.200	4.893.892	0	4.893.892		52.681.308	

Kế toán số tiền lương trong tháng: Năm mươi hai triệu sáu trăm tám mươi mốt nghìn ba trăn linh tám đồng.

Hải Phòng , ngày 31 tháng 10 năm 2011

Người lập biểu **Kế toán trưởng** **Thủ trưởng đơn vị**

Cách tính thu nhập 1 công khoán:

+ Số công khoán 1 công nhân được làm trong 1 hợp đồng = Số công ca 1 + số công ca 1 x 1,5 + Số công ca 1 x 1,5 x 3

Vì theo quy định của Xí nghiệp lương ca 2 = lương ca 1 x 1,5 ; lương ca 3 = lương ca 2 x 1,3

+ Thu nhập 1 công khoán = Tổng số tiền khoán của cả phân xưởng trong 1 hợp đồng / Tổng số công nhân của tổ / Số công khoán 1 công nhân làm được trong 1 hợp đồng.

+ Cột tiền lương khoán ca 1 được tính = Thu nhập 1 công khoán x Số công làm ca 1

+ Cột tiền lương làm thêm giờ ca 2 = Thu nhập 1 công khoán x Số giờ làm thêm ca 2 x 1,5

+ Cột tiền lương làm thêm giờ ca 3 = Thu nhập 1 công khoán x số giờ làm thêm ca 3 x 1,5 x 1,3

+ Cột tổng cộng = Tiền lương ca 1 + tiền lương khoán thêm giờ ca 2 + tiền lương khoán thêm giờ ca 3 + Trợ cấp (nếu có)

+ Cột thực lĩnh = Tổng cộng - Cộng các khoản nộp theo quy định

- Tính lương

- Số công 1 người công nhân làm được trong hợp đồng này (tính cho ngành sắt hàn) = 16 công ca 1 + 8 công ca 1 x 1,5 = 28 công
- Tổng tiền khoán cho cả tổ trong hợp đồng này là (tính cho ngành sắt hàn) : 57.080.000 đ
- Tổng số công nhân làm trong hợp đồng này (tính cho ngành sắt hàn) : 14 người

⇨ Thu nhập 1 công khoán = 57.080.000 / 14 người / 28 công = 145.612,2 đ

Tổ trưởng làm tròn thành 145.600đ /công khoán và tính tiền lương khoán trong tháng làm theo hợp đồng trên. Số tiền thừa ra trong hợp đồng này sẽ được cộng thêm vào trong hợp đồng tiếp theo để đảm bảo cho tất cả công nhân trong ngành sẽ được mức công khoán bằng nhau

Xí nghiệp CKHT – KDTH

BẢNG CHI TIẾT LƯƠNG KHOÁN

Tháng 10 năm 2011

STT	Họ và tên	Đơn vị	Số tiền còn lại tháng trước	Số tiền thanh toán tháng này	Số chi thực tế trong tháng	Số tiền còn lại tháng sau	Ghi chú
1	Nguyễn Thị Hải	Nấu ăn	0	6.750.000	6.750.000	0	
2	Trần Văn Huy	Bảo vệ	0	7.200.000	7.200.000	0	
3	Nguyễn Huy Nam	Ngành đốc	35.000	50.100.000	50.112.000	23.000	
4	Nguyễn Văn Thành	Ngành sắt hàn	0	57.080.000	57.075.200	4.800	
5	Lê Hữu Mạnh	Ngành máy	0	70.100.000	70.080.000	20.000	
6	Trần Trung Hải	Ngành điện	15.000	70.460.000	70.459.200	15.800	
7	Đỗ Văn Xuân	Ngành cơ khí	9.000	75.250.000	75.240.000	19.000	
	Cộng		**59.000**	**336.940.000**	**336.916.400**	**82.600**	

Kế toán: Ba trăm ba mươi sáu triệu chín trăn mười sáu nghìn bốn trăm đồng.

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

Đơn vị: Xí nghiệp CKTT - KDTH

Địa chỉ: Đông Hải 2 – Hải An - HP

Mẫu số : 02-LĐTL

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ – BTC

Ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)

BẢNG TỔNG HỢP LƯƠNG

Tháng 10 năm 2011

STT	Phòng ban	Lương cơ bản	Lương thời gian	Lương khoán	Tổng cộng	Các khoản khấu trừ				Các khoản khấu trừ	Thực lĩnh
						BHXH 6%	BHYT 1.5%	BHTN 1%	Cộng		
1	Giám đốc	6.816.000	7.816.000		7.816.000	408.960	102.240	68.160	579.360		7.236.640
2	Phó giám đốc	5.383.000	6.383.000		6.383.000	322.980	80.745	53.830	45.7555		5.925.445
3	Phòng kế hoạch vật tư	32.560.120	38.264.750		38.264.750	1.953.607	488.402	325.601	2.767.610		35.497.140
4	Phòng tài chính kế toán	24.560.350	27.832.610		27.832.610	1.473.621	368.405	245.604	2.087.630		25.744.980
5	Phòng kỹ thuật	32.477.704	38.077.704		38.077.704	1.948.662	487.166	324.777	2.760.605		34.840.541
6	Ngành đốc			50.112.000	50.112.000	3.006.720	751.680	501.120	4.259.520		45.852.480
7	Ngành sắt hàn			57.075.200	57.075.200	3.424.512	856.128	570.752	485.1392		52.223.808
8	Ngành máy			70.080.000	70.080.000	4.204.800	1.051.200	700.800	5.956.800		64.123.200

9	Ngành điện			70.459.200	70.459.200	4.227.552	1.056.888	704.592	5.989.032		64.470.168
10	Ngành cơ khí			75.240.000	75.240.000	4.514.400	1.128.600	752.400	6.395.400		68.844.600
11	Nấu ăn			6.750.000	6.750.000	405.000	101.250	67.500	573.750		6.176.250
12	Bảo vệ			7.200.000	7.200.000	432.000	108.000	72.000	612.000		6.588.000
	Cộng	**101.797.174**	**118.374.064**	**336.916.400**	**455.290.464**	**26.322.814**	**6.580.704**	**4.387.136**	**37.290.654**		**417.99.810**

Người lập bảng **Kế toán trưởng**

(đã ký) (đã ký)

Từ bảng tổng hợp lương, kế toán lập ra bảng phân bổ tiền lương và bảo hiểm xã hội theo quy định

Đơn vị: Xí nghiệp CKTT - KDTH **Mẫu số : 11-LĐTL**

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ – BTC

Địa chỉ: Đông Hải 2 – Hải An - HP *Ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)*

BẢNG PHÂN BỔ TIỀN LƯƠNG VÀ BẢO HIỂM XÃ HỘI

Tháng 10 năm 2011

STT	Ghi có TK / Đối tượng sử dụng / Ghi nợ các TK	Lương cơ bản	TK 334 – Phải trả người lao động			TK 338 – Phải trả phải nộp khác				
			Lương	Các khoản khác	Cộng có TK 334	BHXH 16%	BHYT 3%	BHTN 1%	KPCĐ 2%	Cộng có TK 338
1	**TK 622**		**322.966.400**		**322.966.400**	**51.674.624**	**9.688.992**	**3.229.664**	**6.459.328**	**71.052.608**
	Ngành đốc		50.112.000		50.112.000	8.017.920	1.503.360	501.120	1.002.240	11.024.640
	Ngành sắt hàn		57.075.200		57.075.200	9.132.032	1.712.256	570.752	1.141.504	12.556.544
	Ngành máy		70.080.000		70.080.000	11.212.800	2.102.400	700.800	1.401.600	15.417.600
	Ngành điện		70.459.200		70.459.200	11.273.472	2.113.776	704.592	1.409.184	15.501.024
	Ngành cơ khí		75.240.000		75.240.000	12.038.400	2.257.200	752.400	1.504.800	16.552.800
2	**TK 642**	**101.797.174**	**132.324.064**		**132.324.064**	**21.171.850**	**3.969.722**	**1.323.241**	**2.646.481**	**29.111.294**

	Giám đốc	6.816.000	7.816.000		7.816.000	1.250.560	234.480	78.160	156.320	1.719.520
	Phó giám đốc	5.383.000	6.383.000		6.383.000	1.021.280	191.490	63.830	127.660	1.404.260
	Kế hoạch vật tư	32.560.120	38.264.750		38.264.750	6.122.360	1.147.943	382.647	765.295	8.418.245
	Kế toán	24.560.350	27.832.610		27.832.610	4.453.217	834.978	278.326	556.652	6.123.174
	Kỹ thuật	32.477.704	38.077.704		38.077.704	6.092.432	1.142.331	380.777	761.554	8.377.094
	Nấu ăn		67.50.000		6.750.000	1.080.000	202.500	67.500	135.000	1.485.000
	Bảo vệ		7.200.000		7.200.000	1.152.000	216.000	72.000	144.000	1.584.000
	Cộng	**101.797.174**	**455.290.464**		**455.290.464**	**72.846.474**	**13.658.714**	**4.552.905**	**9.105.809**	**100.163.902**

Người lập (đã ký)

Kế toán trưởng (đã ký)

Giám đốc (đã ký)

Cuối tháng khi chi trả tiền lương cho cán bộ công nhân viên trong Xí nghiệp, kế toán viết giấy đề nghị thanh toán và phiếu chi

Xí nghiệp CKTT –KHTH **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

Địa chỉ : Đông Hải 2 – Hải An - HP **Độc lập – Tự do – Hạnh Phúc**

GIẤY ĐỀ NGHỊ THANH TOÁN

Tên tôi là : Nguyễn Thị Hoa

Bộ phận công tác : Phòng kế toán

Địa chỉ :

Nội dung thanh toán : Thanh toán tiền lương tháng 10/2011 cho cán bộ công nhân viên

Tổng số tiền là : ***417.999.810 đồng***

Bằng chữ : **Bốn trăm mười bảy triệu chín trăm chín mươi chín nghìn tám trăm mười đồng chẵn.**

Vậy đề nghị Giám đốc duyệt cho thanh toán ./.

Ngày 31 tháng 10 năm 2011

Giám đốc	**Người đề nghị**
(đã ký)	(đã ký)

Đơn vị: Xí nghiệp CKTT – KDTH **Mẫu số 02 – TT**
Địa chỉ: Đông Hải 2 – Hải An - HP *(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QD/BTC Ngày 20/03/2003 của Bộ trưởng BTC)*
Số : 496

PHIẾU CHI

Ngày 31 tháng 10 năm 2011

Nợ TK 334 : 417,999,810

Có TK 111: 417,999,810

Họ, tên người nhận tiền : Nguyễn Thị Hoa

Địa chỉ :

Lý do chi : Thanh toán tiền lương tháng 10 /2011 cho cán bộ công nhân viên

Số tiền : ***417.999.810 đồng***.

Bằng chữ : ***Bốn trăm mười bảy triệu chín trăn chín muwoi nghìn tám trăm mười đồng chẵn.***

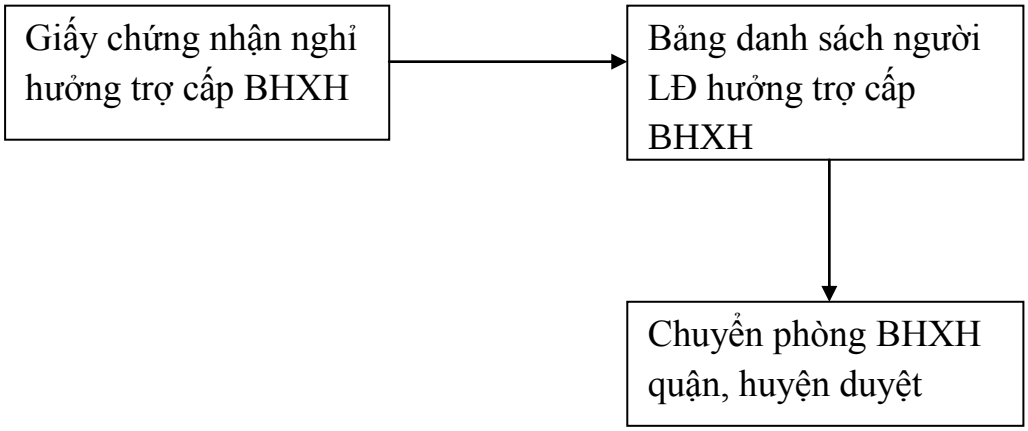
Kèm theo : **Chứng từ gốc**

Ngày 31 tháng 10 năm 2011

Giám đốc	**Kế toán trưởng**	**Người lập**	**Người nhận**	**Thủ quỹ**
(đã ký)	(đã ký)	(đã ký)	(đã ký)	(đã ký)

2.2.3.Kế toán tập hợp và chi trả BHXH cho CBCNV :

Ngoài tiền lương, người lao động còn được hưởng trợ cấp BHXH khi ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp... Do vậy việc tính đúng và chi trả kịp thời cho người lao động sẽ góp phần ổn định đời sống cho họ là hết sức quan trọng. Theo cơ chế tài chính hiện nay, chế độ thu chi BHXH ở các doanh nghiệp là do BHXH tỉnh, địa phương quản lý theo ngành học. CHính vì vạy việc tập hợp và luân chuyển chứng từ như sau:



Mức trợ cấp ốm đau = Lương cơ bản / 26 ngày * 75% * Số ngày nghỉ

Theo chế độ BHXH : Người lao động nghỉ ốm đau, thai sản ... được hưởng chế độ như sau:

- Mức trợ cấp thai sản = Lương cơ bản / 26 ngày * 100% * Số ngày nghỉ
- Thời gian được hưởng chế độ khi sinh con:

  + Lao động nữ sinh con được hưởng chế độ thai sản theo quy định sau đây:

  a) Bốn tháng, nếu làm nghề hoặc công việc lao động trong điều kiện bình thường

  b) Năm tháng, nếu làm nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội và Bộ Y tế ban hành; làm việc theo chế độ ba ca; làm việc thường xuyên ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số từ 0,7 trở lên hoặc là nữ quân nhân, nữ công an nhân dân;

c) Sáu tháng đối với lao động nữ là người tàn tật theo quy định của pháp luật về người tàn tật;

d) Trường hợp sinh đôi trở lên, ngoài thời gian nghỉ việc quy định tại các điểm a, b và c khoản này thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con được nghỉ thêm ba mươi ngày.

Ví dụ 3 : Trong kỳ có chị Nguyễn Thu Hằng – Nhân viên phòng kế toán nghỉ thai sản, thời gian nghỉ là 104 ngày, hệ số lương: 2,41 ; Lương tối thiểu: 830.000 đ. Theo luật bảo hiểm xã hội, chị Hằng được hưởng 100% lương. Như vậy chị Hằng được BHXH chi trả như sau:

Mức trợ cấp = 2,41 * 830.000 / 26 * 100% * 104 = 8.001.200 đ

Kế toán căn cứ vào chế độ BHXH và chứng từ gốc ở đơn vị lập bảng danh sách người lao động được hưởng trợ cấp BHXH tháng 10/2011

BỆNH VIỆN PHỤ SẢN HẢI PHÒNG **Mẫu số: C65-HD**
(Ban hành theo QĐ số: 51/2007/QĐ-BTC ngày 22/6/2007 của Bộ trưởng BTC)

Số KB/BA .....

GIẤY CHỨNG NHẬN NGHỈ VIỆC HƯỞNG BHXH

Quyển số:..10....

Số:..9....

Họ và tên.....Nguyễn Thu Hằng...ngày tháng năm sinh.....24/06/1983.....
Đơn vị công tác:.....Xí nghiệp CKTT – KDTH công ty 128.....
Lý do nghỉ việc:.....Nghỉ chế độ thai sản.....
Số ngày cho nghỉ:.104 ngày
(Từ ngày .....29/05/2011....đến hết ngày.....29/09/2011.....)

XÁC NHẬN CỦA PHỤ TRÁCH ĐƠN VỊ
Số ngày thực nghỉ.....104...ngày
(Ký, họ tên, đóng dấu)

Ngày.....tháng.....năm.....
Ý BÁC SĨ KCB
(Ký, họ tên, đóng dấu)

PHẦN BHXH

Số sổ BHXH: TC 0300889

1. Số ngày thực nghỉ hưởng BHXH : 104 ngày
2. Lũy kế ngày nghỉ cùng chế độ : 104 ngày
3. Lương tháng đóng BHXH : 2.000.300 đồng
4. Lương bình quân ngày: 76.934 đồng
5. Tỷ lệ hưởng BHXH : 100%
6. Số tiền hưởng BHXH : 8.001.200 đồng

Ngày 10 tháng 10 năm 2011

CÁN BỘ CƠ QUAN BHXH PHỤ TRÁCH BHXH CỦA ĐƠN VỊ

Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam

Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

DANH SÁCH NGƯỜI LAO ĐỘNG HƯỞNG TRỢ CẤP BHXH

Tháng 10 năm 2011

Đơn vị : Xí nghiệp cơ khí tàu thuyền và kinh doanh tổng hợp

Tổng số lao động : người

STT	Họ và tên	Số sổ BHXH	Tiền lương tháng đóng	Thời gian đóng BHXH	Đơn đề nghị		Cơ quan BHXH duyệt		
					Số ngày nghỉ	Tiền trợ cấp	Số ngày nghỉ		Tiền trợ cấp
							Trong kỳ	Lũy kế đầu năm	
1	Nguyễn Thu Hằng		2.000.300	5 năm 6 tháng	104	8.001.200	104		8.001.200
2	Hà Thị Thanh		1.387.000	2 năm 9 tháng	5	200.048	5		200.048
	Cộng		**3.387.300**		**109**	**8.201.248**	**109**		**8.201.248**

Cơ quan BHXH duyệt Số người : 2 Số ngày : 109 Số tiền : 8.201.248 (Tám triệu hai trăm linh một nghìn hai trăm bốn tám đồng)

Cán bộ QL thu **Cán bộ QL CĐCS** **Phụ trách kế toán** **Giám đốc BHXH**

(đã ký) (đã ký) (đã ký) (đã ký)

Đơn vị:.....	**PHIẾU CHI**	**Quyển số : Mẫu số C30-BB**
Bộ phận:.....	**Ngày 10 tháng 10 năm**	**Số: 473**
Mã đơn vị SDNS:.....	**2011**	**Nợ 335: 8.201.248 đ**
		Có 334: 8.201.248 đ

Họ, tên người nhận tiền : Nguyễn Thu Hằng

Địa chỉ : Phòng kế toán

Lý do chi : Thanh toán tiền BHXH tháng 10 năm 2011

Số tiền : 8.201.248 đ

Viết bằng chữ : Tám triệu hai trăm đồng .

Kèm theo : 02 Chứng từ gốc

Ngày 10 tháng 10 năm 2011

Thủ trưởng đơn vị	**Kế toán trưởng**	**Người lập**	**Thủ quỹ**
(ký, họ tên)	(ký, họ tên)	(ký, họ tên)	(ký, họ tên)

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

2.2.4.1.Đăngký thuế:

Đối tượng phải đăng ký thuế

- Tổ chức, cá nhân trả thu nhập, bao gồm: các tổ chức kinh tế, hộ kinh doanh và cá nhân kinh doanh kể cả các chi nhánh, đơn vị phụ thuộc thuộc đối tượng phải đăng ký thuế theo hướng dẫn tại Thông tư số 85/2007/TT-BTC ngày 18/7/2007 của Bộ Tài chính hướng dẫn thi hành Luật Quản lý thuế về việc đăng kýthuế; Các cơ quan quản lý hành chính nhà nước các cấp;

Các tổ chức chính trị, tổ chức chính trị xã hội, tổ chức xã hội nghề nghiệp; Các đơn vị sự nghiệp; Các tổ chức quốc tế và tổ chức nước ngoài; Các Ban quản lý dự án, Văn phòng đại diện của các tổ chức nước ngoài; Các đơn vị trả thu nhập khác

Trường hợp cơ quan trả thu nhập có đơn vị trực thuộc, có tư cách pháp nhân, hạch toán riêng thì các đơn vị này cũng phải thực hiện đăng ký thuế.

- Cá nhân có thu nhập chịu thuế thu nhập cá nhân, bao gồm: Cá nhân có thu nhập từ sản xuất, kinh doanh; Cá nhân có thu nhập từ tiền lương, tiền công; Các cá nhân có thu nhập chịu thuế khác (nếu phát sinh thường xuyên). Các đối tượng nêu trên nếu đã đăng ký thuế và được cấp mã số thuế thì không phải đăng ký mới. Mã số thuế đã cấp được tiếp tục sử dụng trong việc thực hiện nghĩa vụ thuế thu nhập cá nhân. Cá nhân có nhiều khoản thu nhập chịu thuế thu nhập cá nhân thì chỉ đăng ký thuế một lần. Mã số thuế được sử dụng chung để khai thuế đối với tất cả các khoản thu nhập.

2.2.4.2 Hồ sơ đăng ký thuế:

- ***Danh sách cá nhân thuộc đối tượng đăng ký thuế thu nhập cá nhân***
- ***Tờ khai đăng ký thuế thu nhập cá nhân (01/ĐK-TNCN)***
- ***CMND pho to các cá nhân***

2.2.4.3. Quyết toán thuế đối với cá nhân cư trú có thu nhập từ tiền lương, tiền công trực tiếp quyết toán hoặc cá nhân cư trú có hoạt động kinh doanh

Đối tượng quyết toán

- Cá nhân có số thuế phải nộp lớn hơn số thuế đã khấu trừ hoặc tạm nộp;

- Cá nhân có yêu cầu hoàn số thuế nộp thừa.

- Cá nhân cư trú là người nước ngoài khi kết thúc hợp đồng làm việc tại Việt Nam trước khi xuất cảnh phải thực hiện quyết toán thuế.

- Trường hợp cá nhân chỉ có duy nhất một nguồn thu nhập từ tiền lương, tiền công tại một tổ chức trả thu nhập trong năm 2011 thì có thể uỷ quyền quyết toán thuế thu nhập cá nhân cho tổ chức, cá nhân trả thu nhập.

Lưu ý: Cá nhân chỉ có thu nhập từ kinh doanh nộp thuế TNCN theo phương pháp khoán không phải quyết toán thuế.

2.2.4.4.Cách xác định số thuế thu nhập cá nhân phải nộp

Thuế thu nhập cá nhân = Thu nhập tính thuế x Thuế suất

* Thuế suất thuế thu nhập cá nhân đối với thu nhập từ tiền lương, tiền công được áp dụng theo biểu thuế luỹ tiến từng phần theo quy định tại Điều 22 Luật Thuế thu nhập cá nhân.

***** Thu nhập tính thuế

Thu nhập tính thuế	=	Thu nhập chịu thuế	-	Các khoản giảm trừ gia cảnh	-	Các khoản đóng góp bảo hiểm bắt buộc	-	Các khoản đóng góp quỹ từ thiện quỹ nhân đạo quỹ khuyến học

Xác định thu nhập chịu thuế

Xác định thu nhập chịu thuế đối với tiền lương tiền công

Thu nhập chịu thuế	=	Tiền lương tiền công tiền thù lao nhận được trong năm 2011	+	Các khoản thu nhập khác nhận được trong năm 2011

Thu nhập chịu thuế từ tiền lương, tiền công được xác định bằng tổng số tiền lương, tiền công, tiền thù lao và các khoản thu nhập khác mà người lao động nhận được trong năm 2011 dưới các hình thức bằng tiền hoặc không bằng tiền theo quy định tại khoản 2, Mục II Phần A Thông tư số 84/2008/TT-BTC ngày 30/9/2008; Điều 1 Thông tư số 62/2009/TT-BTC ngày 27/3/2009 và Điều 1 Thông tư số 02/2010/TT-BTC ngày 11/01/2010 của Bộ Tài chính.

Xác định thu nhập chịu thuế đối với hoạt động kinh doanh:

Thu nhập chịu thuế trong kỳ tính thuế	=	Doanh thu để tính thu nhập chịu thuế trong kỳ tính thuế	-	Chi phí hợp lý liên quan đến việc tạo ra thu nhập trong kỳ tính thuế	+	Thu nhập chịu thuế khác trong kỳ tính thuế

Trong đó:

* Doanh thu để tính thu nhập chịu thuế là toàn bộ tiền bán hàng hoá, tiền gia công, tiền hoa hồng, tiền cung ứng hàng hoá, dịch vụ phát sinh trong kỳ tính thuế bao gồm cả khoản trợ giá, phụ thu, phụ trội mà cá nhân kinh doanh được hưởng không phân biệt đã thu được tiền hay chưa thu được tiền.

Việc xác định doanh thu để tính thu nhập chịu thuế đề nghị xem chi tiết tại tiết b, điểm 1.3.1, mục I, phần B Thông tư số 84/2008/TT-BTC.

* Các khoản chi phí hợp lý được trừ là các khoản chi phí thực tế phát sinh, có liên quan trực tiếp đến việc tạo ra doanh thu, thu nhập chịu thuế trong kỳ tính thuế và có hoá đơn, chứng từ theo quy định của pháp luật.

Việc xác định từng khoản chi phí hợp lý được quy định chi tiết tại điểm 1.3.2, mục I, phần B Thông tư số 84/2008/TT-BTC.

* Thu nhập chịu thuế khác là các khoản thu nhập phát sinh trong quá trình kinh doanh như: tiền phạt vi phạm hợp đồng; tiền phạt do chậm thanh toán; tiền lãi ngân hàng trong quá trình thanh toán, tiền lãi do bán hàng trả chậm, trả góp, tiền lãi do bán tài sản cố định; tiền bán phế liệu, phế phẩm.

Cách xác định các khoản giảm trừ

* *Giảm trừ gia cảnh*: Giảm trừ gia cảnh là số tiền được trừ vào thu nhập chịu thuế trước khi tính thuế, bao gồm giảm trừ cho bản thân người nộp thuế và giảm trừ cho người phụ thuộc, mức giảm trừ cho bản thân là 4 triệu đồng/tháng, 48 triệu đồng/năm (là mức tính bình quân cho cả năm), mức giảm trừ cho 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.

Việc xác định các khoản giảm trừ gia cảnh thực hiện theo hướng dẫn tại Điểm 3, Mục I, Phần B Thông tư số 84/2008/TT-BTC; Điều 2, Điều 3 Thông tư số 62/2009/TT-BTC; Điều 04 Thông tư số 02/2010/TT-BTC.

Một số lưu ý khi xác định giảm trừ gia cảnh:

- Trường hợp khi quyết toán thuế cá nhân mới nộp hồ sơ chứng minh người phụ thuộc thì không được tính giảm trừ gia cảnh.

- Cá nhân được giảm trừ gia cảnh cho người phụ thuộc từ tháng có nghĩa vụ nuôi dưỡng và thay đổi người phụ thuộc (không phân biệt ngày có nghĩa vụ nuôi dưỡng hoặc thay đổi người phụ thuộc là ngày đầu tháng hay cuối tháng).

Cách tính thuế

Thuế thu nhập cá nhân đối với thu nhập từ tiền lương, tiền công là tổng số thuế được tính theo từng bậc thu nhập và thuế suất tương ứng theo biểu luỹ 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.

Phương pháp tính thuế luỹ tiến từng phần được cụ thể hoá theo Biểu tính thuế rút gọn như sau:

Bậc	Thu nhập tính thuế /tháng	Thuế suất	Tính số thuế phải nộp	
			Cách 1	Cách 2
1	Đến 5 triệu đồng (trđ)	5%	0 trđ + 5% TNTT	5% TNTT
2	Trên 5 trđ đến 10 trđ	10%	0,25 trđ + 10% TNTT trên 5 trđ	10% TNTT - 0,25 trđ
3	Trên 10 trđ đến 18 trđ	15%	0,75 trđ + 15% TNTT trên 10 trđ	15% TNTT - 0,75 trđ
4	Trên 18 trđ đến 32 trđ	20%	1,95 trđ + 20% TNTT trên 18 trđ	20% TNTT - 1,65 trđ
5	Trên 32 trđ đến 52 trđ	25%	4,75 trđ + 25% TNTT trên 32 trđ	25% TNTT - 3,25 trđ
6	Trên 52 trđ đến 80 trđ	30%	9,75 trđ + 30% TNTT trên 52 trđ	30 % TNTT - 5,85 trđ
7	Trên 80 trđ	35%	18,15 trđ + 35% TNTT trên 80 trđ	35% TNTT - 9,85 trđ

Số thuế TNCN phải nộp được tính như sau:

- Xác định thu nhập tính thuế bình quân tháng bằng (=) tổng thu nhập tính thuế cả năm 2011 chia (:) cho 12 tháng;
- Xác định số thuế TNCN phải nộp từng tháng bằng (=) thu nhập tính thuế bình quân tháng và mức thuế suất thuế TNCN luỹ tiến tương ứng từng phần thu nhập tính thuế;
- Xác định số thuế TNCN phải nộp của cả năm bằng (=) số thuế TNCN phải nộp từng tháng nhân (x) với 12 tháng;
- Xác định số thuế còn phải nộp hay nộp thừa bằng (=) số thuế TNCN phải nộp của cả năm trừ (-) số thuế đã khấu trừ (nếu có) trừ (-) số thuế tạm nộp (nếu có).

Ví dụ: Trong năm 2011Nguyễn Khánh Chi (Kế toán trưởng) có thu nhập chịu thuế là 124.992.000đ . Trong năm Xí nghiệp đã khấu trừ thuế TNCN (theo biểu lũy tiến từng phần) số tiền là : 700.000đ. Chị Chi nuôi 1 con nhỏ được giảm trừ gia cảnh:

- Giảm trừ BHXH bắt buộc phải nộp: 9.792.000đ

⇨ Thu nhập tính thuế TNCN là : 124.992.000 – 9.792.000 = 115.200.000

- Giảm trừ gia cảnh bản thân 48.000.000đ
- 1 con nhỏ được tính là người phụ thuộc giảm trừ 1.600.000đ/người/tháng

  Giảm trừ: 1.600.000 x 12 = 19.200.000đ

- ⇨ Tổng mức giảm trừ của Giám đốc là : 48.000.000 + 19.200.000 = 67.200.000đ
- ⇨ Thu nhập trung bình 1 tháng của Giám đốc: (115.200.000 – 67.200.000) : 12 = 4.000.000đ

Số thuế TNCN phát sinh năm 2011 trước khi được miễn giảm là:

4.000.000 x 5% x 12 = 2.400.000đ

Vì chị Chi có số thu nhập chịu thuế đến mức chịu thuế tại bậc 1, nên được miễn thuế 5 tháng cuối năm theo Nghị quyết 08/2011/QH13. Số thuế TNCN được miễn là:

(2.400.000 : 12) x 5 = 1.000.000đ

Số thuế còn phải nộp sau khi miễn giảm là :

2.400.000 – 1.000.000 = 1.400.000đ

Chị Chi kê khai quyết toán thuế như sau:

Mẫu số: 09A/PL-TNCN

PHỤ LỤC

THU NHẬP TỪ TIỀN LƯƠNG, TIỀN CÔNG

(Kèm theo tờ khai quyết toán thuế thu nhập cá nhân mẫu số 09/KK-TNCN năm 2011)

[01] Họ và tên cá nhân có thu nhập: Nguyễn Khánh Chi

[02] Mã số thuế: 0200870610

[03] Tên đại lý thuế (nếu có):

[04] Mã số thuế:

Đơn vị tiền: Đồng Việt Nam

STT	Chỉ tiêu			Số tiền
1	Tổng thu nhập chịu thuế phát sinh trong kỳ		[05]	115.200.000
	a	Thu nhập phát sinh tại Việt Nam trong đó:	[06]	115.200.000
		Thu nhập làm căn cứ tính giảm thế	[07]	0
	b	Thu nhập phát sinh ngoài Việt Nam	[08]	0
2	Tổng số thuế đơn vị trả thu nhập khấu trừ trong kỳ		[09]	700.000
	a	Tổng số thuế đã khấu trừ theo biểu lũy tiến từng phần	[10]	700.000
	b	Tổng số thuế đã khấu trừ theo mức 10%	[11]	0
3	Tổng số thuế đã tạm nộp tại Việt Nam		[12]	0
4	Tổng số thuế đã nộp ngoài Việt Nam		[13]	0

TỜ KHAI QUYẾT TOÁN THUẾ THU NHẬP CÁ NHÂN

(Dành cho cá nhân có thu nhập tiền lương, tiền công và cá nhân có thu nhập từ kinh doanh)

09/KK-TNCN

Kỳ tính thuế: Năm 2011 Từ tháng: 01/2011 Đến tháng: 12/2011

[02] Lần đầu : X [03] Bổ sung lần thứ:

[04] Tên người nộp thuế: (*) Nguyễn Khánh Chi

[05] Mã số thuế: (*) 0200870612

[06] Địa chỉ: (*) Đông Hải 2

[07] Quận/ huyện: (*) Hải An [08] Tỉnh/Thành phố:(*) Hải Phòng

[09] Điện thoại: [10] Fax:

[11] Email:

[12] Số tài khoản ngân hàng (nếu có): Mở tại:

[13] Tên đại lý thuế (nếu có):

[14] Mã số thuế:

[15] Địa chỉ:

[16] Quận/huyện: [17] Tỉnh/Thành phố:

[18] Điện thoại: [19] Fax:

[20] Email:

[21] Hợp đồng đại lý thuế: Số: Ngày:

[42] Cơ quan thuế cấp cục: (*) Cục thuế Thành phố Hải Phòng

[43] Cơ quan thuế quản lý: (*) Chi cục thuế Quận Hải An

STT	Chỉ tiêu		Số tiền
1	Tổng thu nhập chịu thuế (TNCT) trong kỳ	[22]	124.992.000
a	Tổng thuế TNCN phát sinh tại Việt Nam trong đó	[23]	124.992.000
	Tổng TNCN làm căn cứ tính giảm thuế	[24]	0
b	Tổng TNCN phát sinh ngoài Việt Nam	[25]	0
2	Các khoản giảm trừ	[26]	76.992.000
a	Cho bản thân cá nhân	[27]	48.000.000
b	Cho những người phụ thuộc được giảm trừ	[28]	19.200.000
c	Từ thiện, nhân đạo, khuyến học	[29]	0
d	Đóng góp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm trách nhiệm bắt buộc	[30]	9.792.000
3	Tổng thu nhập tính thuế	[31]	48.000.000
4	Tổng số thuế TNCN phát sinh trong kỳ	[32]	1.400.000
5	Tổng số thuế đã tạm nộp, đã khấu trừ, đã nộp trong kỳ	[33]	700.000
a	Đã khấu trừ	[34]	700.000
b	Đã tạm nộp	[35]	0
c	Đã nộp ở nước ngoài được giảm trừ (nếu có)	[36]	0
6	Tổng số thuế TNCN được giảm trong kỳ	[37]	0
7	Tổng số thuế TNCN phải nộp trong kỳ	[38]	700.000
8	Tổng số thuế nộp thừa trong kỳ	[39]	0
a	Tổng số thuế đề nghị hoãn	[40]	0
b	Tổng số thuế bị trừ vào kỳ sau	[41]	0

NHÂN VIÊN ĐẠI LÝ THUẾ

Họ và tên: Người ký:

Chứng chỉ hành nghề số: Ngày ký: 11/01/2012

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

Mẫu số: 25/MGT-TNCN
(*Ban hành kèm theo Thông tư số 154/2011/TT-BTC ngày 11/11/2011 của Bộ Tài Chính)*

PHỤ LỤC
MIỄN GIẢM THUẾ THU NHẬP CÁ NHÂN THEO NGHỊ QUYẾT SỐ 08/2011/QH13

[01] Tên người nộp thuế: Nguyễn Khánh Chi
[02] Mã số thuế: 0200870612
[03] Tên đại lý thuế (nếu có)
[04] Mã số thuế:

I. Cá nhân có thu nhập tiền lương, tiền công, thu nhập từ kinh doanh
(Kèm theo tờ khai quyết toán thu nhập cá nhân mẫu số 09/KK-TNCN ban hành kèm theo Thông tư số 28/2011/TT-BTC ngày 28/02/2011 của Bộ Tài Chính)
[05] Số thuế phải nộp trước khi được miễn giảm: 2.400.000 đồng
[06] Số thuế được miễn giảm cả năm đối với thu nhập từ tiền lương, tiền công; từ kinh doanh của cá nhân có thu nhập tính thuế ở bậc 1 Biểu thuế lũy tiến từng phần:
1.000.000 đồng
[07] Số thuế thu nhập cá nhân được giảm 50% (nếu có):
[08] Số thuế còn phải nộp sau khi miễn giảm: 1.400.000 đồng

II. Cá nhân chuyển nhượng chứng khoán có đăng ký nộp thuế theo thuế suất 20% *(Kèm theo tờ khai quyết toán thuế thu nhập cá nhân mẫu số 13/KK-TNCN ban hành kèm theo Thông tư số 28/2011/TT-BTC ngày 28/02/2011 của Bộ Tài Chính)*
[09] Số thuế phải nộp theo thuế suất 20% trước khi miễn giảm:
[10] Số thuế được giảm:
[11] Số thuế còn phải nộp theo thuế suất 20% sau khi miễn giảm:

III. Tổ chức trả tiền lương, tiền công quyết toán thay cho cá nhân *(Kèm theo tờ khai quyết toán thu nhập cá nhân mẫu số 05A/KK-TNCN ban hành kèm theo Thông tư số 28/2011/TT-BTC ngày 28/02/2001 của Bộ Tài Chính)*
[12] Tổng số thuế phải nộp của
(ghi tổng số cá nhân mà tổ chức chi trả quyết toán thay) cá nhân trước khi miễn giảm
[13] Tổng số thuế được miễn giảm của
(ghi tổng số cá nhân mà tổ chức chi trả quyết toán thay có thu nhập tính thuế cả năm ở bậc 1) cá nhân có thu nhập tính thuế từ tiền lương, tiền công ở bậc 1 của Biểu thuế lũy tiến từng phần.
[14] Tổng số thuế phải nộp sau khi miễn giảm:

IV. Tổ chức có trách nhiệm khấu trừ thuế TNCN từ chuyển nhượng chứng khoán, từ đầu tư vốn *(Kèm theo tờ khai quyết toán thuế thu nhập cá nhân mẫu số 06/KK-TNCN ban hành kèm theo Thông tư số 28/2011/TT-BTC ngày 28/02/2001 của Bộ Tài Chính)*
a. Thu nhập từ đầu tư vốn:
[15] Tổng số thuế phải nộp trước khi được miễn giảm:
[16] Tổng số thuế được miễn:
[17] Tổng số thuế đã khấu trừ sau khi miễn giảm:

b. Thu nhập từ chuyển nhượng chứng khoán:

[18] Tổng số thuế phải khấu trừ trước khi miễn giảm:

[19] Tổng số thuế được giảm:

[20] Tổng số thuế đã khấu trừ sau khi miễn giảm:

Tôi cam đoan những nội dung kê khai là đúng và chịu trách nhiệm trước pháp luật về những nội dung đã khai ./.

Hải Phòng, ngày 30 tháng 1 năm 2011

NHÂN VIÊN ĐẠI LÝ THUẾ **NGƯỜI NỘP THUẾ hoặc ĐẠI DIỆN HỢP PHÁP CỦA NGƯỜI NỘP THUẾ**

Họ và tên:

Chứng chỉ hành nghề số:

2.2.5. Thực trạng tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Xí nghiệp CKTT – KDTH

2.2.5.1 Tài khoản sử dụng

Để phản ánh tình hình thanh toán các khoản tiền lương, BHXH, BHYT, KPCĐ kế toán sử dụng các TK kế toán chủ yếu như sau:

- TK 334 : Phải trả công nhân viên
- TK 338 : Phải trả, phải nộp khác

Chi phí tiền lương của cán bộ công nhân viêc quản lý, nhân viên sản xuất ... được ghi nhận vào các đầu chi phí:

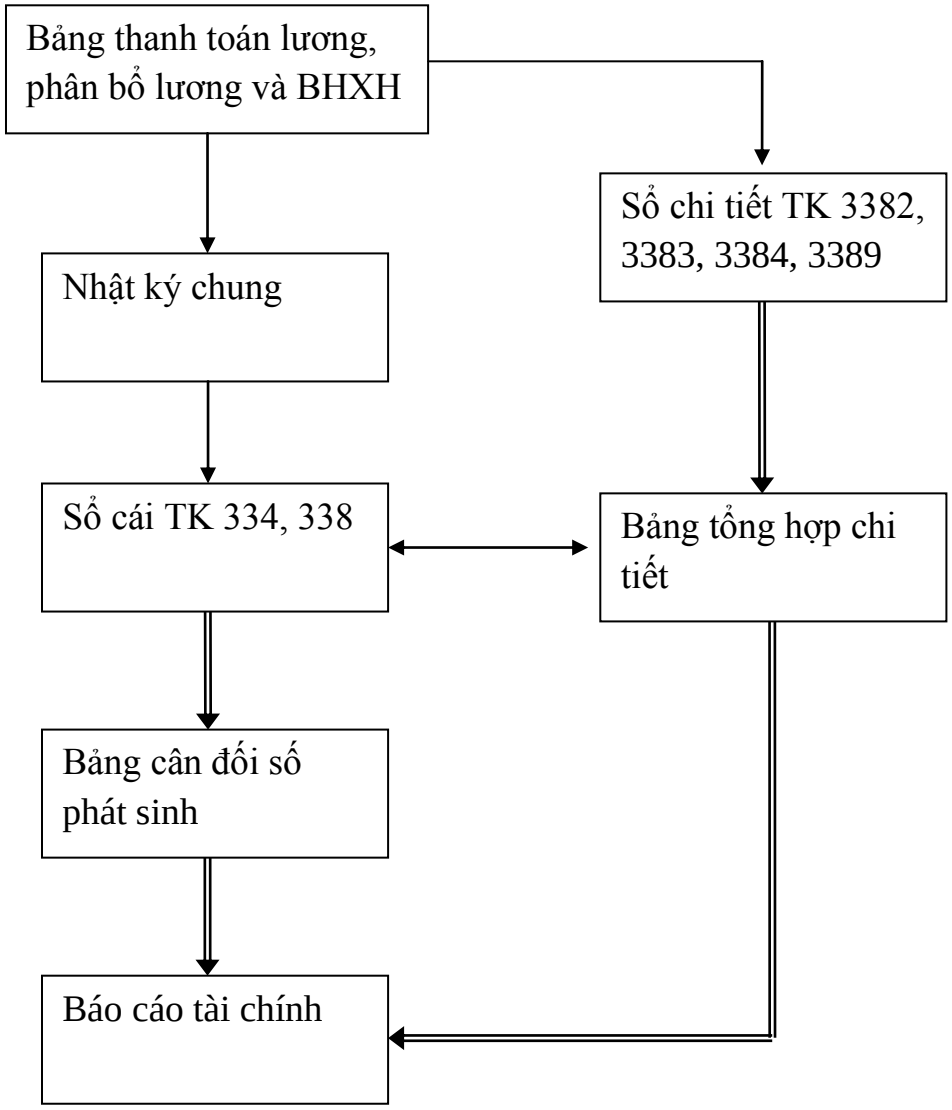
Tiền lương của công nhân sản xuất được phân bổ vào:

Tài khoản 622 "Chi phí nhân công trực tiếp"

Tiền lương của bộ phận quản lý được phân bổ vào:

Tài khoản 642 "Chi phí quản lý doanh nghiệp"

2.2.5.2. Quy trình hạch toán



Ghi chú:

Ghi hàng ngày

Ghi cuối tháng

Đối chiếu, kiểm tra

Cuối tháng, kế toán tập hợp các bảng chấm công, bảng thanh toán lương thời gian, bảng thanh toán lương khoán, bảng tổng hợp lương, bảng phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương, giấy đề nghị thanh toán, phiếu chi.. để ghi vào sổ nhật ký chung

Hạch toán:

a) Tính tiền lương và các khoản phụ cấp theo quy định cho người lao động, Kế toán định khoản

Nợ TK 622 : 322.966.400

Nợ TK 642 : 132.324.064

Có TK 334 : 455.290.464

b) CBCNV nộp 6% BHXH, 1,5% BHYT, 1% BHTN khấu trừ qua lương

Nợ TK 334 : 37.290.654

Có TK 3383 : 26.322.814

Có TK 3384 : 6.580.704

Có TK 3389 : 4.387.136

c) Trích 16% BHXH, 3% BHYT, 2% KPCĐ và 1% BHTN vào chi phí kinh doanh

Nợ TK 622 : 71.052.608

Có TK 3382 : 6.459.328

Có TK 3383 : 51.674.624

Có TK 3384 : 9.622.992

Có TK 3389 : 3.229.664

Nợ TK 642 : 29.111.294

Có TK 3382 : 2.545.481

Có TK 3383 : 21.171.850

Có TK 3384 : 3.969.722

Có TK 3389 : 1.323.241

Đến 31/10/2011 trả lương cho CNV bằng tiền mặt, khi thanh toán lương cho CNV kế toán định khoản:

Tạm ứng lương

Nợ TK 334 : 130.000.000

Có TK 111 : 130.000.000

Thực trả cuối tháng

Nợ TK 334 : 288.043.811

Có TK 111 : 288.043.811

Ngày 10/10/2011 căn cứ vào Bảng thanh toán BHXH và phiếu chi số 101 kế toán ghi sổ NKC theo định khoản

Nợ TK 338 : 8.201.248

Có TK 334 : 8.201.248

Nợ TK 334 : 8.201.248

Có TK 111 : 8.201.248

Hàng tháng, kế toán căn cứ vào số liệu chứng từ liên quan đến lương và các khoản trích theo lương để lập nhật ký chung, sổ chi tiết 338. Sau đó từ nhật ký chung kế toán lập sổ cái TK 334, Tk 338, Từ sổ chi tiết Tk 338 kế toán lập bảng tổng hợp 338

Đơn vị : Xí nghiệp CKTT – KDTH
Địa chỉ: Đông Hải 2 – Hải An – Hải Phòng

Mẫu số S03a-DN
(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-BTC
Ngày 20/3/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ NHẬT KÝ CHUNG
Tháng 10 năm 2011

Đơn vị tính: VNĐ

Ngày tháng ghi sổ	Chứng từ		Diễn giải	TKĐƯ	Số phát sinh	
	SH	NT			Nợ	Có
			Số trang trước chuyển sang			
			……			
10/10/2011	PC 473	10/10/2011	Chi trả tiền BHXH	334 111	8.201.248	 8.201.248
			.....			
15/10/2011	PC 487	15/10/2011	Tạm ứng lương	334 111	130.000.000	 130.000.000
			.....			
31/10/2011	PBL10/2011	31/10/2011	Tiền lương CNV T10/2011	622 642 334	322.966.400 132.324.064	 455.290.464
31/10/2011	PBL10/2011	31/10/2011	Trích BHXH, BHYT, BHTN T10/2011	334 3383 3384 3389	37.290.654	 26.322.814 6.580.704 4.387.136

31/10/2011	PBL10/2011	31/10/2011	Trích BHXH, BHYT, BHTN T10/2011 BPSX	622 3382 3383 3384 3389	71.052.608	 6.469.328 51.674.624 9.988.992 3.229.664
31/10/2011	PBL10/2011	31/10/2011	Trích BHXH, BHYT, BHTN T10/2011 BPQLDN	642 3382 3383 3384 3389	29.111.294	 2.646.481 21.171.850 3.969.722 1.323.241
31/10/2011	PC 496	31/10/2011	Thanh toán lương cho cán bộ công nhân viên	334 111	288.043.811	 288.043.811
			Cộng phát sinh tháng 10		**5.296.306.422**	**5.296.306.422**
			.....			
			Cộng chuyển sang trang sau		**51.556.677.064**	**51.556.677.064**

Kế toán ghi sổ **Kế toán trưởng** **Giám đốc**

Đơn vị: Xí nghiệp CKTT – KDTH **Mẫu số S03b-DN**

Địa chỉ: Đông Hải 2 – Hải An - HP *(Ban hành theo QĐ số: 15/2006/QĐ-BTC*

Ngày 20/3/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CÁI

(Dùng cho hình thức NKC)

Tháng 10 năm 2011

Tên tài khoản : Phải trả người lao động

Số hiệu : 334

Đơn vị tính: VNĐ

NT GS	Chứng từ		Diễn giải	TKĐƯ	Số tiền	
	SH	NT			Nợ	Có
			Số dư đầu kỳ			**9.299.818**
			Số phát sinh			
15/10	PC487	15/10	Tạm ứng lương	111	130.000.000	
31/10	PBL T10	31/10	Tính lương phải trả	622 642		322.966.400 132.324.064
31/10	THL T10	31/10	Các khoản trích theo lương	3383 3384 3389	26.322.814 6.580.704 4.387.136	
31/10	PC 496	31/10	Trả lương cho người lao động	111	288.043.811	
			Cộng phát sinh		455.290.464	455.290.464
			Số dư cuối kỳ			**9.299.818**

Ngày 31 tháng 10 năm 2011

Kế toán ghi sổ **Kế toán trưởng**

(Đã ký) (Đã ký)

Đơn vị: Xí nghiệp CKTT – KDTH **Mẫu số S03b-DN**

Địa chỉ: Đông Hải 2 – Hải An - HP *(Ban hành theo QĐ số: 15/2006/QĐ-BTC*

Ngày 20/3/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CÁI

(Dùng cho hình thức NKC)

Tháng 10 năm 2011

Tên tài khoản : Phải trả , phải nộp khác

Số hiệu : 338

Đơn vị tính: VNĐ

NT GS	Chứng từ		Diễn giải	TKĐƯ	Số tiền	
	SH	NT			Nợ	Có
			Số dư đầu kỳ			**12.387.818**
			Số phát sinh			
10/10	PC 473	10/10	Chi BHXH	334	8.201.248	
31/10	PBL T10	31/10	Trích BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ bộ phận sx	622		71.052.608
31/10	PBL T10	31/10	Trích BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ bộ phận QLDN	642		29.111.294
31/10	THL T10	31/10	Trích BHXH, BHYT, BHTN của cán bộ CNV	334		37.290.654
			Cộng phát sinh		8.201.248	137.454.556
			Số dư cuối kỳ			**141.641.126**

Ngày 31 tháng 10 năm 2011

Kế toán ghi sổ **Kế toán trưởng**

Đơn vị: Xí nghiệp CKTT - KDTH
Địa chỉ: Đông Hải 2 – Hải An – Hải Phòng

Mẫu số S31 - DN
(Ban hành theo quyết định số 15/2006/QĐ-BTC Ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CHI TIẾT TÀI KHOẢN
Tài khoản : TK3382
Tên đối tượng : Kinh phí công đoàn
Tháng 10 năm 2011

NT ghi sổ	Chứng từ		Diễn giải	TKĐƯ	Số phát sinh		Số dư	
	SH	NT			Nợ	Có	Nợ	Có
			Số dư đầu kỳ					**7,435,987**
			Số phát sinh					
31/10/2011	PBL10/2011	31/10/2011	Trích KPCĐ bộ phận sản xuất tháng 10/2011	622		6.459.328		13.895.315
31/10/2011	PBL10/2011	31/10/2011	Trích KPCĐ bộ phận sản QLDN 10/2011	642		2.646.481		16.541.796
			Cộng phát sinh			**9.105.809**		
			Số dư cuối kỳ					**16.541.796**

Người lập **Kế toán trưởng** **Giám đốc**
(Đã ký) **(Đã ký)** **(Đã ký)**

Đơn vị : Xí nghiệp CKTT – KDTH
Địa chỉ : Đông Hải 2 – Hải An – Hải Phòng

Mẫu số S31 - DN
(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ - BTC
ngày 20/3/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CHI TIẾT TÀI KHOẢN

Tài khoản : TK3383

Tên đối tượng : Bảo hiểm xã hội

Tháng 10 năm 2011

NT ghi sổ	Chứng từ		Diễn giải	TKĐƯ	Số phát sinh		Số dư	
	SH	NT			Nợ	Có	Nợ	Có
			Số dư đầu kỳ					3.150.360
			Số phát sinh					
10/10/2011	PC 473	10/10/2011	Chi BHXH	111	8.201.248		5.050.888	
31/10/2011	PBL10/2011	31/10/2011	Trích BHXH bộ phận sản xuất tháng 10/2011	622		51.674.624		46.623.736
31/10/2011	PBL10/2011	31/10/2011	Trích BHXH bộ phận sản QLDN 10/2011	642		21.171.850		67.795.586
31/10/2011	THL10/2011	31/10/2011	Trích BHXH khấu trừ vào lương 10/2011	334		26.322.814		94.118.400
			Cộng phát sinh		**8.201.248**	**99.169.288**		
			Số dư cuối kỳ					**94.118.400**

Người lập
(Đã ký)

Kế toán trưởng
(Đã ký)

Giám đốc
(Đã ký)

Đơn vị : Xí nghiệp CKTT - KDTH
Địa chỉ : Đông Hải 2 – Hải An – Hải Phòng

Mẫu số S31 - DN
(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ - BTC ngày 20/3/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CHI TIẾT TÀI KHOẢN

Tài khoản : TK3384

Tên đối tượng : Bảo hiểm y tế

Tháng 10 năm 2011

NT ghi sổ	Chứng từ		Diễn giải	TKĐƯ	Số phát sinh		Số dư	
	SH	NT			Nợ	Có	Nợ	Có
			Số dư đầu kỳ					**1.000.000**
			Số phát sinh					
31/10/2011	PBL10/2011	31/10/2011	Trích BHYT bộ phận sản xuất tháng 10/2011	622		9.688.992		10.688.992
31/10/2011	PBL10/2011	31/10/2011	Trích BHYT bộ phận sản QLDN 10/2011	642		3.969.722		14.658.714
31/10/2011	THL10/2011	31/10/2011	Trích BHYT khấu trừ vào lương 12/2010	334		6.580.704		21.239.418
			Cộng phát sinh		**-**	**20.239.418**		
			Số dư cuối kỳ					**21.239.418**

Người lập **Kế toán trưởng** **Giám đốc**
(Đã ký) **(Đã ký)** **(Đã ký)**

Đơn vị : Xí nghiệp CKTT - KDTH
Địa chỉ : Đông Hải 2 – Hải An – Hải Phòng

Mẫu số S31 - DN
(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ - BTC ngày 20/3/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CHI TIẾT TÀI KHOẢN

Tài khoản : TK3389

Tên đối tượng : Bảo hiểm thất nghiệp

Tháng 10 năm 2011

NT ghi sổ	Chứng từ		Diễn giải	TKĐƯ	Số phát sinh		Số dư	
	SH	NT			Nợ	Có	Nợ	Có
			Số dư đầu kỳ					**801.471**
			Số phát sinh					
31/10/2011	PBL10/2011	31/10/2011	Trích BHTN bộ phận sản xuất tháng 10/2011	622		3.229.664		4.031.1
31/10/2011	PBL10/2011	31/10/2011	Trích BHTN bộ phận sản QLDN 11/2011	642		1.323.241		5.354.367
31/10/2011	THL10/2011	31/10/2011	Trích BHTN khấu trừ vào lương 10/2011	334		4.387.136		9.741.512
			Cộng phát sinh			**8.940.041**		
			Số dư cuối kỳ					**9.741.512**

Người lập
(Đã ký)

Kế toán trưởng
(Đã ký)

Giám đốc
(Đã ký)

Đơn vị : Xí nghiệp CKTT - KDTH

Địa chỉ : Đông Hải 2 – Hải An – Hải Phòng

SỔ TỔNG HỢP CHI TIẾT

Tháng 10 năm 2011

Mã đối tượng	Tên đối tượng	Dư nợ đầu kỳ	Dư có đầu kỳ	PS Nợ	PS Có	Dư nợ CK	Dư có CK
BHXH	Bảo hiểm xã hội		3.150.360	8.201.248	387,860,088		94.118.400
BHYT	Bảo hiểm y tế		1.000.000	-	62,727,815		21.239.418
KPCĐ	Kinh phí công đoàn		7.435.987	-	41,285,526		16.541.79
BHTN	Bảo hiểm thất nghiệp		801.471	-	34,300,155		9.741.512
	Tổng cộng		12.387.818	**8.201.248**	137.454.556		**141.641.126**

Người lập **Kế toán trưởng** **Giám đốc**
(Đã ký) **(Đã ký)** **(Đã ký)**

Chương 3:
MỘT SỐ Ý KIẾN ĐỀ XUẤT NHẰM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI XÍ NGHIỆP CKTT – KDTH CÔNG TY 128

3.1.Nhận xét chung

Trong quá trình thực tập tại Xí nghiệp CKTT – KDTH công ty 128, bằng kiến thức đã học kết hợp với thực tế công việc em đã tìm ra cho mình được nhiều bài học và kinh nghiệm bổ ích về cách quản lý, hạch toán kế toán. Về cơ bản e thấy công tác tổ chức quản lý sản xuất kinh doanh là phù hợp, phát huy hết năng lực của mình. Quá trình sản xuất kinh doanh luôn phát triển, tổng số vốn kinh doanh, doanh thu, lợi nhuận của Xí nghiệp vẫn tăng lên hàng năm, mức tích lũy với ngân sách càng cao.

Hiện nay chế độ kế toán tài chính và chế độ tiền lương của nước ta ngày càng được hoàn thiện và cải cách phù hợp với tình hình sản xuất kinh doanh, trình độ quản lý kinh tế. Vì vậy kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương ở các doanh nghiệp nói chung và Xí nghiệp CKTT – KDTH nói riêng cũng được nghiên cứu và hoàn thiện để đáp ứng nhu cầu sản xuất kinh doanh và quản lý kinh tế.

Nền sản xuất xã hội ngày càng phát triển, kế toán càng trở lên quan trọng và trở thành công cụ không thể thiếu được trong quản lý kinh tế của Nhà nước và của doanh nghiệp. Kế toán được sử dụng như một công cụ sắc bén và hiệu lực nhất để phản ánh một cách khách quan và quản lý một cách toàn diện, hiệu quả lao động sản xuất kinh doanh của đơn vị.

Xí nghiệp CKTT – KDTH có chế độ trả lương không thấp hơn mức lương tối thiểu. Mức lương tháng được trả theo mức lương thời gian và mức lương khoán sản phẩm, chế độ hạch toán tiền lương theo chế độ kế toán hiện hành.

Hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương của Xí nghiệp CKTT – KHTH không phức tạp. Tuy nhiên, chế độ hạch toán còn nhiều vướng mắc tồn tại trong đơn vị chưa giải quyết. Ví dụ như tiền lương cho công nhân trực tiếp chưa đảm bảo, chế độ ăn ca, độc hại chưa đầy đủ.

3.2.Những ưu điểm và những mặt còn tồn tại:

3.2.1.Ưu điểm:

Xí nghiệp áp dụng hình thức kế toán Nhật ký chung, đây là hình thức kế toán phù hợp với tình hình thực tế của Xí nghiệp. Công việc kế toán chủ yếu là hạch toán vật tư, tiền lương, các khoản trích theo lương, khấu hao TSCĐ, tập hợp chi phí sản xuất và tính giá thành vào các bảng biểu như: Bảng phân bổ vật liệu, khấu hao, phân bổ tiền lương, kết chuyển chi phí cuối kỳ gửi về phòng kế toán. Kế toán của Xí nghiệp sẽ hạch toán tổng hợp số liệu chung của toàn Xí nghiệp và lập báo cáo kế toán định kỳ. Việc áp dụng hình thức này có tác dụng tạo điều kiện thuận lợi để kiểm tra chỉ đạo nghiệp vụ và đảm bảo sự lãnh đạo tập trung thống nhất của kế toán trưởng.

Về quản lý lao động:

Trong nền sản xuất sản phẩm kinh doanh, Xí nghiệp luôn lấy chữ Tín làm bạn, nhất là trong lĩnh vực sửa chữa tàu và các phương tiện nổi các loại, khẩu hiệu "An toàn – Uy tín – Chất lượng" là rất quan trọng. Để sản phẩm làm ra đạt chất lượng thì điều đầu tiên nói đến phải là con người. Do đó Xí nghiệp cơ khí tàu thuyền và kinh doanh tổng hợp công ty 128 tuyển lao động cần những kỹ sư, công nhân lành nghề hoặc lao động phổ thông phải đào tao tại Xí nghiệp một thời gian.

Bên cạnh đội ngũ cán bộ quản lý không ngừng được nâng cao về kiến thức cũng như chuyên môn nghiệp vụ, cụ thể: Trong những năm gần đây Xí nghiệp đã thu hút được một lực lượng lao động đông đảo các cán bộ kỹ thuật trẻ, có năng lực cũng như trình đô cao. Chính nhờ vào sự đầu tư chất xám đó, cùng với sự nỗ lực của đội ngũ cán bộ công nhân viên toàn Xí nghiệp đã tạo nên một doanh nghiệp đứng vững trên thị trường trước những biến động kinh tế trong những năm vừa qua.

Về quy mô quản lý và hạch toán

Xí nghiệp đã xây dựng được mô hình quản lý và hạch toán khoa học, hợp lý, có sự liên kết giữa các phòng ban nhưng đều dưới sự chỉ đạo của ban giám đốc Xí nghiệp, điều đó rất phù hợp với yêu cầu của nền kinh tế. Từ công việc hạch toán

ban đầu đến việc kiểm tra hợp lý, hợp lệ các chứng từ được tiến hành cẩn thận, đảm bảo số liệu hạch toán có căn cứ pháp lý, tránh được sự sai lệch nghiệp vụ kinh tế phát sinh. Việc lập và luân chuyển chứng từ theo đúng quy định hiện hành, cung cấp kịp thời số liệu cho các đối tượng quan tâm như: giám đốc, phó giám đốc...

Về tổ chức hạch toán lao động và tính tiền lương phải trả cho công nhân viên

Với bộ máy quản lý gọn nhẹ, việc phân chia từng phân xưởng đã làm giảm đáng kể khối lượng công việc cho các tổ sản xuất tức là: có sự chuyên môn hóa rõ ràng, cụ thể. Chính điều này đã góp phần không nhỏ vào sự thành công của Xí nghiệp. Đội ngũ nhân viên văn phòng tài chính kế toán đều có trình độ chuyên môn cao, nhiệt tình, trung thực và năng động trong công việc.

Xí nghiệp đã vận dụng hình thức trả lương rất hợp lý với quá trình sản xuất của mình, đó là trả lương theo thời gian và trả lương khoán sản phẩm, hai hình thức trả lương này góp phần động viên toàn thể công nhân viên Xí nghiệp lao động làm việc hăng say, đảm bảo chất lượng sản phẩm hơn. Đó là kết quả chứng tỏ cách trả lương của Xí nghiệp tương đối phù hợp, có tác dụng kích thích người lao động trong việc nâng cao năng suất lao động.

Về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

Quy trình kế toán tiền lương chặt chẽ, hầu như không sai sót, nhầm lẫn nên được công nhân yên tâm, tin tưởng.

3.2.2 Những mặt còn tồn tại:

Tuy nhiên, bên cạnh các mặt tích cực trong công tác kế toán nói chung và công tác tổ chức hạch toán nói riêng Xí nghiệp còn nhiều tồn tại cần giải quyết.

Chưa nâng cao được tinh thần theo nhóm của mỗi cá nhân trong Xí nghiệp, chưa tạo được sự thúc đẩy sản xuất sản phẩm cao hơn so với kế hoạch đề ra.

Công nhân viên trong Xí nghiệp là những lao động lành nghề nhưng mức lương mà Xí nghiệp trả cho họ là chưa cao, khối lượng công việc đôi khi quá nhiều.

Máy móc thiết bị trong Xí nghiệp đều là những máy móc mua từ những năm 1980, quá cũ và không còn phù hợp với tình hình phát triển hiện nay, không cho được năng suất cao, phù hợp với năng lực của người lao động.

Chưa tạo được động lực để công nhân viên làm việc với năng suất cao, chất lượng sản phẩm tốt nhất.

Vấn đề đặt ra cho Xí nghiệp là cần phải làm sao đưa ra được mức lương hợp lý, các chế độ đãi ngộ thỏa đáng cho người lao động, tạo tâm lý yên tâm cống hiến tại Xí nghiệp.

Nên gần gũi với nhân nhiên trong Xí nghiệp, tạo lòng tin cho người lao động với ban giám đốc.

Khi công nhân làm thêm giờ vẫn chưa có chứng từ phù hợp để tính lương làm thêm giờ cho công nhân viên.

Xí nghiệp trả lương cho người lao động bằng tiền mặt, khối lượng tiền lớn nên rất dễ gây ra nhầm lấn, sai sót, mát mát trong khi thanh toán cho người lao động. Việc chi trả lương sẽ không được nhanh gọn, kịp thời, không đáp ứng được nhu cầu của người lao động.

Mặc dù đã ứng dụng máy tính vào phục vụ công tác kế toán nhưng hiện tại Xí nghiệp vẫn chưa sử dụng phần mềm kế toán phù hợp với khối lượng công việc mà vẫn dùng excel để tính toán và lập biểu.

3.3 Một số biện pháp nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Xí nghiệp cơ khí tàu thuyền và kinh doanh tổng hợp

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

Trên cơ sở khảo sát, điều tra, phỏng vấn tình hình thực tế và phân tích về tiền lương ở Xí nghiệp cơ khí tàu thuyền và kinh doanh tổng hợp, em xin đưa ra một số ý kiến nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương ở Xí nghiệp như sau:

3.3.1 Hoàn thiện về việc theo dõi thời gian lao động

Vấn đề quản lý lao động và tiền lương, cụ thể là việc theo dõi thời gian lao động của công nhân viên. Để tránh tình trạng tính sai lệch, không đúng thời gian lao động thực tế của công nhân viên, ngoài việc theo dõi chặt chẽ ngày công đi làm qua bảng chấm công Xí nghiệp cần theo dõi thêm số giờ làm việc của mỗi lao động. Nên lập thêm chứng từ "Bảng chấm công làm thêm giờ " (mẫu số 01b-LĐTL) cùng mức thưởng hợp lý để thực hiện việc trả lương đúng đắn và khuyến khích người lao động tăng năng suất công việc.

Cuối tháng căn cứ vào bảng chấm công làm thêm giờ của từng cán bộ công nhân viên, nhân viên hạch toán tiền lương sẽ quy đổi số giờ làm thêm ra ngày công bằng cách lấy tổng số giờ làm thêm chia cho 8. Nếu số ngày lẻ (dạng số thập phân) thì có thể làm tròn rồi đem bù trừ thời gian đó sang tháng sau. Làm được như vậy người lao động trong Xí nghiệp sẽ thấy phấn trấn hơn vì lao động của họ được bù đắp thỏa đáng qua "Bảng thanh toán tiền làm thêm giờ".

Đơn vị: **Mẫu số 01b-LĐTL**

Bộ phận: *(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-BTC Ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)*

Số.....

BẢNG CHẤM CÔNG LÀM THÊM GIỜ

Tháng ..... năm .....

STT	Họ và tên	Ngày trong tháng				Cộng làm thêm giờ			
		1	2	...	31	Ngày làm thêm	Ngày thứ 7, chủ nhật	Ngày lễ, tết	Làm đêm
A	B	1	2	...	31	32	33	34	35
	Cộng								

Ký hiệu chấm công:

NT: làm thêm ngày làm việc (từ giờ .... đến giờ .....)

NN: làm thêm ngày thứ 7, chủ nhật (từ giờ.... đến giờ.....)

NL: làm thêm ngày lễ, tết (từ giờ.....đến giờ.....)

Đ : làm thêm buổi đêm (từ giờ .... đến giờ ....)

Ngày ..... tháng ..... năm .....

Xác nhận của bộ phận (phòng ban) **Người chấm công** **Người duyệt**

Đơn vị:
Bộ phận:

Mẫu số 06/LĐTL
(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-BTC
Ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)
Số:.....

BẢNG THANH TOÁN TIỀN LÀM THÊM GIỜ

Tháng ..... năm .....

STT	Họ và tên	Hệ số lương	Hệ số phụ cấp chức vụ	Cộng hệ số	Tiền lương tháng	Mức lương		Làm thêm ngày làm việc		Làm thêm ngày thứ 7, chủ nhật		Làm thêm ngày lễ, tết		Làm thêm buổi đêm		Tổng cộng	Số ngày nghỉ bù		Số tiền thực được thanh toán	Người nhận tiền, ký tên
						Ngày	Giờ	Số giờ	Thành tiền	Số giờ	Thành tiền	Số giờ	Thành tiền	Số giờ	Thành tiền		Số giờ	Thành tiền		
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
	Cộng																			

Tổng số tiền (viết bằng chữ) .....

(kèm theo ..... chứng từ gốc: bảng chấm công làm thêm ngoài giờ tháng..... năm.....)

Ngày ..... tháng ..... năm .....

Người đề nghị thanh toán **Kế toán trưởng** **Người duyệt**

3.3.2 Hoàn thiện chế độ khen thưởng

Xây dựng chế độ tiền thưởng: tiền thưởng có ý nghĩa khuyến khích vật chất rát lớn đối với cán bộ công nhân viên, nó là động lực trực tiếp giúp công nhân tăng năng suất lao động, tiết kiệm vật tư, nhiên liệu và phát minh sáng kiến cải tạo kỹ thuật hợp lý hóa sản xuất, giúp thúc đẩy nhanh tiến độ công việc đem lại hiệu quả kinh tế cao.

Ngoài tiền thưởng định kỳ Xí nghiệp nên nghiên cứu hình thức tiền thưởng thường xuyên để khuyến khích công nhân viên tích cực hơn nữa. Xí nghiệp nên áp dụng chế đố thưởng phổ biến sau đối với thưởng thường xuyên:

- Thưởng tiết kiệm vật tư: chỉ tiêu xem xét thưởng hoàn thành vượt mức chỉ tiêu về tiết kiệm vật tư nhưng phải đảm bảo được chất lượng sản phẩm, an toàn lao động theo nguyên tắc được trích từ 30% – 40% giá trị vật liệu tiết kiệm được

- Thưởng nâng cao chất lượng sản phẩm: chỉ tiêu xét thưởng hoàn thành và hoản thành vượt mức sản phẩm trong một thời gian nhất định.

Sau khi áp dụng hình thức thưởng thường xuyện Xí nghiệp nên phân loại nhân viên theo hiệu quả công tác, mức độ chấp hành kỷ luật, chỉ thị của Xí nghiệp.

Tương ứng với mỗi loại có một chế độ khen thưởng nhất định, có thẻ phân loại như sau:

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

3.3.3 Hoàn thiện công tác tuyển chọn lao động

Hiện nay công tác tuyển chọn nguồn nhân lực của Xí nghiệp tương dối hợp lý và đúng với chế độ, chính sách. Tuy nhiên để cho công tác này có hiệu quả hơn nữa thì Xí nghiệp nên:

- Việc tuyển chọn nguồn nhân lực của Xí nghiệp không nên quá tập trung và việc xem xét bằng cấp hay sự giới thiệu của người khác. Nên tập trung vào quá trình phỏng vấn, thử việc.

- Xác định rõ những yêu cầu về trình độ của người lao động đối với tất cả các công việc.

- Ưu tiên cho người biết nhiều việc.

Trong số công nhân ký thuật của Xí nghiệp thì thợ bậc cao tương đối ít, Xí nghiệp nên tạo điều kiện hơn nữa cho công nhân thi nâng bậc thợ. Mặt khác đối với số lao động trẻ, có ý thức lao động tốt thì Xí nghiệp nên gửi họ đi học để đào tạo thành thợ bậc cao hoặc giao cho những thợ lành nghề, lâu năm trong Xí nghiệp kèm cặp, đào tạo ngay trong quá trình làm việc.

- Ở bộ phận gián tiếp, Xí nghiệp nên khuyến khích cán bộ công nhân viên đi học bâng cao, có thể là học tại chức, học văn bằng hai hay học cao học...

- Nên trọng dụng những thợ bậc cao, những cán bộ khoa học kỹ thuật có năng lực, trình độ, công tác lâu năm trong nghề.

Tóm lại công tác quản lý, hạch toán lao động, tiền lương và các khoản trích theo lương có ý nghĩa quan trọng đối với mỗi doanh nghiệp và liên quan trực tiếp đến quyền lợi của người lao động. Do đó việc hoàn thiện công tác này luôn được các doanh nghiệp đề cao xây dựng các điều kiện để thực thi.

3.3.4. Hoàn thiện công tác kế toán

Xí nghiệp thay vì trả lương trực tiếp cho người lao động bằng tiền mặt thì nên thanh toán qua ngân hàng sẽ nhanh chóng và thuận tiện hơn, tránh được những nhầm lấn, sai sót. Mỗi người lao động trong Xí nghiệp sẽ được lập một tài khoản riêng của mình ở ngân hàng và mỗi tháng kế toán phòng tài chính – Kế toán sẽ chi trả lương cho người lao động bằng tài khoản riêng của mỗi người. Từ đó các cơ quan thuế cũng dễ quản lý, thu được thuế thu nhập cá nhân của từng người một các chính xác nhất.

Bên cạnh đó Xí nghiệp nên áp dụng phần mềm kế toán phù hợp với đặc điểm quản lý, sản xuất của mình.

Việc áp dụng phần mềm kế toán có thể đem lại nhiều lợi ích cho Xí nghiệp: nhanh chóng, tiết kiệm thời gian cũng như công việc. Việc sử dụng phần mềm kế toán khá đơn giản, không bị phức tạp hóa trong việc đưa công thức vào các công thức tính toán.

Khi có các nghiệp vụ kinh tế phát sinh chỉ cần mở phần mềm, hệ thống đã được cài đặt sẵn, nhập số liệu, chứng từ hợp lý, hợp lệ. Khi đã nhập xong dữ liệu hệ thống sẽ tự động chạy chi tiết số liệu vào sổ sách có liên quan đến nghiệp vụ. các kế toán viên có thể kiểm tra ngay các nghiệp vụ có chính xác hay không khi xem các sổ sách liên quan.

Chi phí để mua phần mềm kế toán cũng không quá lớn, căn cứ vào giá thị trường hiện nay thì từ khoảng 4.000.000đ đến 10.000.000đ. Với mức chi phí này cân nhắc với lợi ích mà phần mềm đem lại thì Xí nghiệp nên đầu tư.

KẾT LUẬN

Tiền lương là một phạm trù kinh tế gắn liền với lao động, tiền tệ và nền sản xuất hàng hóa. Tiền lương cũng là một công cụ và phương tiện quản lý lao động trong các doanh nghiệp, là yếu tố cấu thành nên giá thành sản phẩm.

Một sự thay đổi nhỏ về chính sách tiền lương kéo theo sự thay đổi về thu nhập và mức sống của tất cả người lao động, có thể ảnh hưởng tích cực hoặc tiêu cực đến mọi doanh nghiệp. Tiền lương chịu ảnh hưởng của các yếu tố: chính trị, văn hóa, lịch sử.... và đặc biệt là tình hình kinh tế. Tuy vậy nó cũng tác động ngược trở lại những vấn đề đó.

Khóa luận với đề tài : "Hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Xí nghiệp cơ khí tàu thuyền và kinh doanh tổng hợp công ty 128" được thể hiện theo logic sau:

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

- Về mặt thực tiễn: đã tìm hiểu và phản ánh đặc điểm tổ chức quản lý sản xuất kinh soanh, tình hình số liệu năm 2011 về tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Xí nghiệp CKTT-KDTH

Trên cơ sở lý luận so sánh với thực tiễn dã nghiên cứu em đã có những đánh giá sơ bộ về những mặt tích cực, hạn chế trong tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Xí nghiệp cơ khí tàu thuyền và kinh doanh tổng hợp công ty 128 và đề suất một số ý kiến nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

Với khả năng và thời gian còn hạn chế, tuy rằng bản thân đã có nhiều cố gắng học hỏi, tìm tòi nhưng khóa luận này không thể tránh khỏi những sai sót. Do đó em rất mong nhận được sự đóng góp ý kiến của các chị phòng tài chính – kế toán cùng thầy cô giáo và các bạn sinh viên để khóa luận được hoàn thiện hơn.

Một lần nữa em xin chân thành cảm ơn sự chỉ bảo, hướng dẫn tận tình của các chị phòng Tài chính – kế toán trong Xí nghiệp cơ khí tàu thuyền và kinh doanh tổng hợp công ty 128 và Thạc sĩ Nguyễn Thị Liên để khóa luận tốt nghiệp của em được hoàn thiện và đúng tiến độ.

Hải Phòng, ngày tháng 7 năm 2012

Sinh viên

Nguyễn Thị Thúy An