

**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 : Khổng Thị Thu Hiền  
Giảng viên hướng dẫn: ThS.Đào Minh Hằng**

**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 CÔNG  
TY TNHH MỘT THÀNH VIÊN ĐÓNG TÀU HẠ LONG**

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

**Sinh viên : Khổng Thị Thu Hiền  
Giảng viên hướng dẫn: ThS.Đào Minh Hằng**

**HẢI PHÒNG - 2012**

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

---

**NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP**

Sinh viên: Khổng Thị Thu Hiền      Mã SV: 120606  
Lớp: QT1206K      Ngành: Kế toán – Kiểm toán  
Tên đề tài: Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH một thành viên đóng tàu Hạ Long

# 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 công tác kế toán tiền lương và kế toán các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp.
  - Phản ánh thực trạng công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH một thành viên đóng tàu Hạ Long.
  - Đánh giá được ưu, nhược điểm của công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH một thành viên đóng tàu Hạ Long trên cơ sở đó đưa ra một số ý kiến giúp hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty.
2. Các số liệu cần thiết để thiết kế, tính toán.
  - Số liệu về thực trạng công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH một thành viên đóng tàu Hạ Long.
3. Địa điểm thực tập tốt nghiệp.
  - Công ty TNHH một thành viên đóng tàu Hạ Long
  - Địa chỉ: Giếng Đáy – Hạ Long – Quảng Ninh

## CÁN BỘ HƯỚNG DẪN ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

### Người hướng dẫn thứ nhất:

Họ và tên:.....

Học hàm, học vị:.....

Cơ quan công tác:.....

Nội dung hướng dẫn:.....

### Người hướng dẫn thứ hai:

Họ và tên:.....

Học hàm, học vị:.....

Cơ quan công tác:.....

Nội dung hướng dẫn:.....

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

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

Đã nhận nhiệm vụ ĐTTN

*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

CHƯƠNG 1: LÝ LUẬN CHUNG VỀ KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP .....	3
1.1 Lý luận chung về tiền lương và các khoản trích theo lương.....	3
1.1.1 Những quan điểm cơ bản về tiền lương.....	3
1.1.1.1 Khái niệm tiền lương.....	3
1.1.1.2 Vai trò và ý nghĩa của tiền lương.....	4
1.1.1.3 Nguyên tắc trả lương.....	5
1.1.2 Các hình thức trả lương áp dụng tại Doanh nghiệp .....	6
1.1.2.1 Trả lương theo thời gian lao động.....	7
1.1.2.1.1 Trả lương theo thời gian giản đơn.....	7
1.1.2.1.2 Trả lương theo thời gian có thưởng .....	9
1.1.2.2 Hình thức trả lương theo sản phẩm.....	9
1.1.2.2.1 Hình thức trả lương sản phẩm trực tiếp cho cá nhân .....	10
1.1.2.2.2 Hình thức trả lương theo sản phẩm tập thể .....	11
1.1.2.2.3 Trả lương theo sản phẩm gián tiếp.....	12
1.1.2.2.4 Hình thức trả lương theo sản phẩm có thưởng.....	12
1.1.2.3 Trả lương khoán .....	12
1.1.4 Quỹ tiền lương.....	14
1.1.5 Các khoản trích theo lương .....	15
1.1.5.1 BHXH và quỹ BHXH .....	16
1.1.5.2 BHYT và quỹ BHYT .....	16
1.1.5.3 BHTN và quỹ BHTN .....	17
1.1.5.4 Kinh phí công đoàn và quỹ kinh phí công đoàn: .....	17
1.1.6, Phụ cấp lương và tiền thưởng .....	18
1.1.6.1 Phụ cấp lương.....	18
1.1.6.2 Tiền thưởng .....	19
1.2 Tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.....	19
1.2.1 Nguyên tắc, yêu cầu và thủ tục hạch toán kế toán .....	19
1.2.1.1 Thủ tục chứng từ kế toán.....	19

1.2.1.2 Nguyên tắc, yêu cầu hạch toán kế toán .....	20
1.2.1.3 Phân loại và hạch toán lao động.....	20
1.2.2 Tổ chức kế toán tiền lương tại các doanh nghiệp .....	22
1.2.2.1 Chứng từ kế toán sử dụng .....	22
1.2.2.2 Tài khoản sử dụng .....	23
1.2.2.3.1 Kế toán tiền lương:.....	24
1.2.2.3.2 Kế toán các khoản trích theo lương. ....	25
1.2.2.4 Sơ đồ hạch toán .....	26
1.2.3 Các hình thức ghi sổ kế toán .....	27
1.2.3.1 Hình thức nhật ký - sổ cái .....	28
1.2.3.2 Hình thức chứng từ ghi sổ.....	28
1.2.3.3 Hình thức nhật ký - chứng từ .....	28
1.2.3.4 Hình thức nhật ký chung.....	29
1.2.3.5 Hình thức kế toán máy .....	30
<b>CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH MỘT THÀNH VIÊN ĐÓNG TÀU HẠ LONG.....</b>	<b>31</b>
2.1 Giới thiệu chung về công ty TNHH một thành viên đóng tàu Hạ Long.....	31
2.1.1 Quá trình hình thành và phát triển của công ty .....	31
2.1.1.1 Những thuận lợi khó khăn trong quá trình hoạt động công ty.....	35
2.1.1.2 Những thành tích cơ bản trong thời gian gần đây.....	37
2.1.1.3 Chức năng, nhiệm vụ .....	37
2.1.2 Đặc điểm sản phẩm, quy trình công nghệ và tổ chức bộ máy công ty .....	38
2.1.2.1 Ngành nghề kinh doanh .....	38
2.1.2.2 Quy trình sản xuất.....	39
2.1.2.3 Tổ chức bộ máy công ty.....	42
2.1.3 Cơ cấu bộ máy công ty.....	42
2.1.4 Đặc điểm bộ máy kế toán.....	47
2.1.4.1 Mô hình tổ chức bộ máy kế toán.....	47
2.1.4.2 Đặc điểm kế toán và sơ đồ luân chuyển chứng từ .....	48



2.2 Thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH 1TV đóng tàu Hạ Long.....	51
2.2.1 Sơ bộ tình hình lao động tại công ty .....	51
2.2.1.1 Đặc điểm lao động của công ty .....	51
2.2.1.2 Công tác quản lý lao động của công ty .....	53
2.2.2 Công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH 1TV đóng tàu Hạ Long.....	54
2.2.2.1 Tài khoản sử dụng .....	54
2.2.2.2 Chứng từ sử dụng .....	55
2.2.2.3 Quy trình hạch toán.....	56
2.2.2.4 Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương.....	57
2.2.2.4.1 Hình thức trả lương theo thời gian .....	57
2.2.2.4.2 Hình thức trả lương khoán .....	64
2.2.2.4.3 Kế toán các khoản trích theo lương .....	72
2.2.2.5 Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty.....	80
2.3 Đánh giá công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH 1TV đóng tàu Hạ Long .....	95
2.3.1 Ưu điểm.....	95
2.3.2 Nhược điểm.....	95
<b>CHƯƠNG 3: MỘT SỐ BIỆN PHÁP HOÀN THIỆN KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH 1TV ĐÓNG TÀU HẠ LONG.....</b>	<b>97</b>
3.1 Phương hướng định hướng phát triển của công ty.....	97
3.2 Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty .....	98
3.2.1 Sự cần thiết phải hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.....	98
3.2.2 Một số ý kiến nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty.....	98

**LỜI MỞ ĐẦU**

Trong điều kiện nền kinh tế thị trường theo định hướng XHCN của nước ta đã và đang hội nhập vào nền kinh tế Thế giới, với các hoạt động diễn ra một cách sôi động, mau lẹ và đầy phức tạp. Để có thể đứng vững trên thị trường và phù hợp với sự phát triển của nền kinh tế đó, mỗi đơn vị sản xuất kinh doanh đều phải cố gắng đảm bảo hoạt động sản xuất kinh doanh cũng như đảm bảo quyền lợi cho người lao động.

Tiền lương là một vấn đề rất quan trọng không chỉ đối với người lao động mà còn là một trong những tiêu chí chính đánh giá sự phát triển của một nền kinh tế, thể hiện qua chỉ tiêu thu nhập bình quân đầu người. Đối với doanh nghiệp tiền lương là một bộ phận chi phí cấu thành nên giá thành sản phẩm do doanh nghiệp sản xuất ra. Do đó sử dụng lao động hợp lý, quản lý tốt lao động và tính đúng tiền lương trả cho người lao động, đồng thời chi trả tiền lương và các khoản mang tính chất lương kịp thời sẽ góp phần kích thích tinh thần hăng say lao động, quan tâm thời gian và chất lượng công việc từ đó nâng cao năng suất, tiết kiệm chi phí, hạ giá thành, tăng lợi nhuận cho doanh nghiệp.

Hạch toán tiền lương là một bộ phận công việc hết sức quan trọng và phức tạp trong hạch toán chi phí kinh doanh. Nó không chỉ là cơ sở xác định giá thành sản phẩm mà còn là căn cứ để xác định các khoản phải nộp ngân sách nhà nước và các tổ chức phúc lợi xã hội ...

Nhận thức được vai trò của công tác kế toán tiền lương trong hạch toán kế toán nên sau thời gian thực tập tại công ty TNHH một thành viên đóng tàu Hạ Long, trên cơ sở kiến thức đã học cùng tìm hiểu thực tế tại đơn vị em đã quyết định chọn đề tài “Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH một thành viên đóng tàu Hạ Long” làm đề tài khóa luận tốt nghiệp.

Ngoài phần mở đầu và kết luận, khóa luận của em gồm ba chương:

Chương 1: Lí luận chung về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp.

Chương 2: Thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH một thành viên đóng tàu Hạ Long.

Chương 3: Một số biện pháp hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH một thành viên đóng tàu Hạ Long.

Trong quá trình thực tập nghiên cứu khóa luận em đã nhận được sự quan tâm hướng dẫn tận tình của cô giáo hướng dẫn ThS. Đào Minh Hằng cùng sự giúp đỡ nhiệt tình của các cô chú tại phòng tài chính kế toán công ty TNHH 1TV đóng tàu Hạ Long tạo điều kiện cho em hoàn thành khóa luận này. Do thời gian và kiến thức còn hạn chế nên bài khóa luận của em không thể tránh khỏi sai sót, em rất mong nhận được sự góp ý của quý thầy cô và các bạn.

Em xin chân thành cảm ơn!

---

## CHƯƠNG 1: LÝ LUẬN CHUNG VỀ KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP

### 1.1 Lý luận chung về tiền lương và các khoản trích theo lương

#### 1.1.1 Những quan điểm cơ bản về tiền lương

##### 1.1.1.1 Khái niệm tiền lương

**\* Khái niệm:**

Lao động là hoạt động chân tay và trí óc của con người, nhằm tác động biến đổi các vật tự nhiên thành những vật phẩm đáp ứng nhu cầu sinh hoạt của con người. Trong mọi chế độ xã hội, việc sáng tạo ra của cải vật chất đều không tách rời khỏi lao động.

Lao động là điều kiện đầu tiên, cần thiết cho sự tồn tại và phát triển của xã hội loài người, là yếu tố cơ bản nhất quyết định trong quá trình sản xuất. Để cho quá trình tái sản xuất xã hội nói chung và quá trình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp nói riêng được diễn ra thường xuyên, liên tục thì một vấn đề thiết yếu là tái sản xuất và sức lao động. Vì vậy, khi họ tham gia lao động sản xuất ở các doanh nghiệp thì đòi hỏi các doanh nghiệp phải trả thù lao lao động cho họ. Trong nền kinh tế hàng hoá, thù lao lao động được biểu hiện bằng thước đo giá trị được gọi là tiền lương.

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

- Tiền lương là giá cả sức lao động được hình thành trên cơ sở người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận với nhau theo các nguyên tắc cung cầu, giá cả thị trường và pháp luật Nhà nước.

- Tiền lương là một bộ phận cấu thành nên giá trị sản phẩm do lao động tạo ra. Tùy theo cơ chế quản lý mà tiền lương có thể xác định là một bộ phận của chi phí sản xuất kinh doanh cấu thành nên giá thành sản phẩm hay được xác định là một bộ phận của thu nhập - kết quả tài chính cuối cùng của hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

**Tiền lương được phân loại thành:**

- *Tiền lương chính*: là tiền lương trả cho người lao động trong thời gian làm việc thực tế bao gồm: tiền lương cấp bậc, tiền thưởng và các khoản phụ cấp.

- *Tiền lương phụ*: là tiền lương trả cho người lao động trong thời gian không làm việc được chế độ quy định như lương nghỉ phép, hội họp, học tập, lễ tết.

Cách phân loại này giúp cho việc tính toán, phân bổ chi phí tiền lương được chính xác, cung cấp thông tin cho việc phân tích tiền lương.

**1.1.1.2 Vai trò và ý nghĩa của tiền lương**

**\* Vai trò:**

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

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

- Tiền lương có vai trò trong quản lí lao động: Doanh nghiệp trả lương cho người lao động không chỉ để bù đắp sức lao động đã hao phí mà còn để kiểm tra giám sát người lao động làm việc theo ý đồ của mình đảm bảo hiệu quả công việc. Trong nền kinh tế thị trường, bất cứ doanh nghiệp nào cũng quan tâm đến lợi nhuận và mong muốn có lợi nhuận càng cao. Lợi nhuận sản xuất kinh doanh gắn chặt với việc trả lương cho người lao động làm thuê. Để đạt được mục tiêu đó, doanh nghiệp phải quản lí người lao động tốt để tiết kiệm được chi phí, hạ giá thành sản phẩm, giảm chi phí nhân công.

- Tiền lương đảm bảo vai trò điều phối lao động: Tiền lương đóng vai trò quyết định trong việc ổn định và phát triển kinh tế. Vì vậy, với mức tiền lương thoả

đáng người lao động tự nhận công việc được giao dù ở bất cứ đâu, làm gì. Khi tiền lương được trả một cách hợp lý sẽ thu hút người lao động, sắp xếp điều phối các ngành, vùng, khâu trong quá trình sản xuất một cách hợp lý có hiệu quả.

**\* Ý nghĩa của tiền lương:**

- *Đối với người lao động:* Tiền lương là một phần cơ bản nhất trong thu nhập của người lao động giúp cho họ và gia đình trang trải các chi tiêu, sinh hoạt, dịch vụ cần thiết. Trong nhiều trường hợp tiền lương kiếm được còn ảnh hưởng đến địa vị của người lao động trong gia đình, trong tương quan với đồng nghiệp cũng như giá trị tương đối của họ đối với tổ chức và xã hội. Khả năng kiếm được tiền lương cao hơn sẽ thúc đẩy ra sức học tập để nâng cao giá trị của họ, từ đó đóng góp nhiều hơn cho doanh nghiệp mà họ làm việc.

- *Đối với doanh nghiệp:* Tiền lương là một trong những yếu tố đầu vào của quá trình sản xuất, cấu thành nên giá thành sản phẩm. Do đó, thông qua các chính sách tương lai có thể đánh giá được hiệu quả kinh tế của việc sử dụng lao động.

- *Đối với xã hội:*

+ Đứng ở khía cạnh kinh tế vi mô: Tiền lương cao giúp người lao động có sức mua cao hơn và từ đó làm tăng sự thịnh vượng của một cộng đồng xã hội, nhưng khi sức mua tăng giá cả cũng tăng và làm giảm mức sống của những người có thu nhập thấp, không theo kịp mức tăng của giá cả. Bên cạnh đó, giá cả tăng có thể làm cầu về sản phẩm dịch vụ giảm và từ đó làm giảm công ăn việc làm.

+ Đứng ở khía cạnh kinh tế vĩ mô: Tiền lương là một phần quan trọng của thu nhập quốc dân, là công cụ kinh tế quan trọng để nhà nước điều tiết thu nhập giữa người lao động và người sử dụng lao động. Thu nhập bình quân đầu người cũng là tiêu chí quan trọng để đánh giá sự thịnh vượng và phát triển của một quốc gia.

**1.1.1.3 Nguyên tắc trả lương**

- *Trả lương theo sức lao động và chất lượng lao động.*

Theo nguyên tắc này, ai tham gia công việc nhiều, có hiệu quả công việc cao thì được trả lương cao và ngược lại và còn được biểu hiện ở chỗ trả lương ngang nhau cho người lao động như nhau, không phân biệt giới tính, dân tộc trong trả lương. Trả lương cho người lao động theo công việc chứ không phụ thuộc họ là ai.

Để thực hiện tốt nguyên tắc này, các doanh nghiệp phải có quy chế trả lương, trong đó quy định rõ ràng các chỉ tiêu đánh giá công việc.

*- Đảm bảo tốc độ tăng năng suất lao động bình quân tăng nhanh hơn tốc độ tăng tiền lương bình quân.*

Nguyên tắc này có tính quy luật, tăng tiền lương và tăng năng suất lao động có mối quan hệ chặt chẽ với nhau. Nó đảm bảo cho mối quan hệ hài hoà giữa tích lũy và tiêu dùng, giữa lợi ích trước mắt và lợi ích lâu dài. Theo nguyên tắc không để tiêu dùng vượt quá khả năng sản xuất mà cần đảm bảo cho tích lũy.

*- Trả lương theo yếu tố thị trường.*

Nguyên tắc này được xây dựng trên cơ sở phải có thị trường lao động. Mức tiền lương trả cho người lao động phải căn cứ vào mức lương trên thị trường.

*- Đảm bảo mối quan hệ hợp lý về tiền lương giữa những người làm lao động làm nghề khác nhau trong nền kinh tế quốc dân.*

Nguyên tắc này, dựa trên cơ sở các nguyên tắc phân phối lao động. Yêu cầu của nguyên tắc này là đảm bảo mối quan hệ hợp lý trong trả công lao động.

*- Tiền lương phụ thuộc vào khả năng tài chính.*

Nguyên tắc này bắt nguồn từ cách nhìn nhận vấn đề tiền lương là một chính sách xã hội, bộ phận cấu thành trong tổng thể các chính sách kinh tế - xã hội của Nhà nước, có quan hệ với thực trạng tài chính của quốc gia cũng như tình trạng tài chính ở cơ sở. Yêu cầu của nguyên tắc này Doanh nghiệp không nên quy định cứng nhắc các mức lương cho người lao động.

*- Kết hợp hài hoà giữa danh lợi trong trả lương.*

Nguyên tắc này xuất phát từ mối quan hệ hài hoà giữa: lợi ích xã hội, lợi ích tập thể và lợi ích người lao động.

### **1.1.2 Các hình thức trả lương áp dụng tại Doanh nghiệp**

Tiền lương trả cho người lao động phải tuân thủ nguyên tắc phân phối theo lao động, trả lương theo số lượng và chất lượng lao động. Việc trả lương cho người lao động theo số lượng và chất lượng lao động có ý nghĩa quan trọng trong việc động viên, khuyến khích người lao động tinh thần dân chủ cơ sở, thúc đẩy họ hăng say lao động sáng tạo, nâng cao năng suất lao động nhằm tạo ra của cải vật chất

cho xã hội, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của mỗi thành viên trong xã hội.

Ở nước ta hiện nay các Doanh nghiệp thường áp dụng 3 hình thức trả lương chính:

- Trả lương theo thời gian lao động,
- Trả lương theo sản phẩm,
- Trả lương khoán.

### **1.1.2.1 Trả lương theo thời gian lao động**

Theo hình thức này, tiền lương trả cho người lao động được tính theo thời gian làm việc, cấp bậc, chức vụ, trình độ chuyên môn và thang lương theo tiêu chuẩn Nhà nước quy định. Hình thức trả lương này thường được áp dụng cho công việc khó xác định được sản phẩm lao động hoặc các công việc mà năng suất, chất lượng lao động phụ thuộc vào máy móc thiết bị hoặc quy trình sản xuất.

*Ưu điểm:* Đơn giản, dễ quản lý, tính toán nhanh chóng, dễ dàng.

*Nhược điểm:* Tiền lương của người lao động nhận được không liên quan trực tiếp đến sự đóng góp lao động của họ vì thế sự khuyến khích tinh thần lao động bị hạn chế. Bên cạnh đó, tính bình quân của hình thức này dẫn đến người lao động chỉ đi làm cho đủ thời gian mà không quan tâm đến chất lượng công việc của mình.

Hình thức trả lương theo thời gian có 2 loại:

- + Trả lương theo thời gian giản đơn
- + Trả lương theo thời gian có thưởng

#### **1.1.2.1.1 Trả lương theo thời gian giản đơn**

Đây là hình thức trả lương mà tiền lương nhận được của mỗi người lao động phụ thuộc vào cấp bậc cao hay thấp và thời gian làm việc thực tế nhiều hay ít quyết định. Hình thức này áp dụng đối với khu vực hành chính sự nghiệp hoặc đối với công việc khó xác định mức lao động chính xác, khó đánh giá công việc chính xác.



- Hình thức trả lương theo tháng: là hình thức trả lương tính theo mức lương cấp bậc hoặc chức vụ tháng của công nhân viên chức.

+ Hình thức trả lương tháng được áp dụng chủ yếu đối với viên chức làm việc trong khu vực Nhà nước.

+ Công thức tính:

$$ML_{\text{tháng}} = ML_{CB,CV} + PC = H_{hsl} * TL_{\text{min}} + PC$$

Trong đó:

**ML<sub>tháng</sub>**: Mức lương tháng

**ML<sub>CB,CV</sub>**: Mức lương cấp bậc, chức vụ

**PC**: Các khoản phụ cấp( nếu có)

**H<sub>hsl</sub>**: Hệ số lương

**TL<sub>min</sub>**: Tiền lương tối thiểu

+ Ưu điểm: Đơn giản, dễ tính.

+ Nhược điểm: Mang tính bình quân, chưa gắn liền tiền lương với hiệu suất công tác của mỗi người.

- Hình thức trả lương ngày: Là hình thức trả lương tính theo mức lương ngày và số ngày làm việc thực tế trong tháng.

+ Hình thức trả lương này áp dụng với công nhân viên chức trong các cơ quan, đơn vị mà có thể tổ chức chấm công và hạch toán ngày công cho mỗi người được cụ thể, chính xác.

+ Công thức tính:

$$ML_{\text{ngày}} = \frac{ML_{\text{tháng}} + PC}{N_{\text{cđ}}}$$

Trong đó:

**ML<sub>ngày</sub>**: Mức lương ngày

**N<sub>cđ</sub>**: Số ngày chế độ của tháng

**PC**: Các khoản phụ cấp (nếu có)

+ Ưu điểm: Giảm bớt được tính bình quân trong trả lương, có tác dụng khuyến khích việc nâng cao hiệu quả sử dụng thời gian lao động trong tháng.

+ Nhược điểm: Chưa phản ánh được hiệu quả lao động trong ngày làm việc.

- Hình thức trả lương giờ: là tiền lương trả cho người lao động theo mức lương giờ và số giờ làm việc thực tế trong ngày.

+ Công thức tính:

$$ML_{\text{giờ}} = \frac{\text{Tiền lương ngày}}{8 \text{ giờ}}$$

- Hình thức trả lương tuần: là số tiền được trả cho 1 tuần làm việc.

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

### 1.1.2.1.2 Trả lương theo thời gian có thưởng

Hình thức trả lương theo thời gian có thưởng là sự kết hợp thực hiện hình thức thưởng nếu cán bộ công nhân viên chức đạt được các chỉ tiêu và điều kiện thưởng quy định.

Hình thức trả lương này được áp dụng đối với những bộ phận sản xuất hoặc công việc chưa có điều kiện trả lương theo sản phẩm hoặc những công việc đòi hỏi phải đảm bảo tính chính xác cao, những công việc có trình độ cơ khí hoá, tự động cao.

+ Công thức tính:

$$TL_{\text{tg}} = ML + Tl_{\text{vtt}} + T_{\text{thg}}$$

Trong đó:

**ML** : Mức lương thời gian của người lao động

**Tl<sub>vtt</sub>** : Thời gian làm việc thực tế của người lao động

**T<sub>thg</sub>** : Tiền thưởng

Hình thức trả lương này phản ánh trình độ thành thạo và thời gian làm việc thực tế, gắn chặt tiền lương và hình thức công tác của từng người lao động thông qua chỉ tiêu xét thưởng mà họ đã đạt được. Vì vậy nó khuyến khích người lao động quan tâm đến kết quả công việc của mình.

### 1.1.2.2 Hình thức trả lương theo sản phẩm

Là hình thức trả lương cho người lao động căn cứ trực tiếp vào số lượng và chất lượng của sản phẩm (hoặc dịch vụ) mà họ đã hoàn thành. Hình thức trả lương

này được áp dụng rộng rãi có những công việc có thể định mức lao động để giao việc cho người lao động trực tiếp sản xuất.

Hình thức này có tác dụng:

- Quán triệt đầy đủ hơn nguyên tắc phân phối theo số lượng và chất lượng lao động. Nó gắn việc trả lương với kết quả sản xuất của mỗi người, do đó kích thích nâng cao năng suất lao động.

- Khuyến khích người lao động ra sức học tập văn hoá, khoa học kỹ thuật nghiệp vụ để nâng cao trình độ lành nghề, ra sức phát huy sáng kiến cải tiến kỹ thuật, cải tiến phương pháp lao động, sử dụng máy móc thiết bị để nâng cao năng suất lao động.

- Góp phần thúc đẩy công tác quản lý Doanh nghiệp nhất là công tác quản lý lao động.

Điều kiện để thực hiện:

- Xây dựng đơn giá tiền lương sản phẩm.
- Bố trí việc làm đầy đủ cho người lao động.
- Phải có hệ thống kiểm tra chất lượng chặt chẽ.
- Phải có đội ngũ cán bộ nghiệp vụ chuyên môn sâu về tiền lương.

+ Công thức tính:

$$TL_{sp} = ĐGlg \times Q$$

Trong đó:

**ĐGlg:** Đơn giá tiền lương sản phẩm

**Q:** Khối lượng công việc hoàn thành

#### **1.1.2.2.1 Hình thức trả lương sản phẩm trực tiếp cho cá nhân**

Đây là hình thức trả lương cho người lao động căn cứ trực tiếp vào sản lượng, chất lượng sản phẩm mà người lao động làm ra.

Hình thức trả lương này áp dụng đối với những người trực tiếp sản xuất, kinh doanh trong các đơn vị kinh tế mà quá trình lao động của họ mang tính độc lập tương đối, công việc có thể định mức lao động và kiểm tra nghiệm thu sản phẩm một cách cụ thể, riêng biệt.

+ Công thức tính:

$$TL_{spi} = ĐG * Qi$$

Trong đó:

**TL<sub>spi</sub>**: Tiền lương sản phẩm của công nhân i

**Qi**: Số lượng thực tế của công nhân i

**ĐG**: Đơn giá lượng sản phẩm

+ Ưu điểm: Chế độ trả lương này đơn giản, dễ hiểu, dễ tính, công nhân có thể dự tính được số tiền lương của mình, gắn được tiền lương với kết quả lao động, năng suất chất lượng lao động cá nhân. Từ đó khuyến khích công nhân phấn đấu tăng năng suất lao động.

+ Nhược điểm: Nếu thiếu những quy định chặt chẽ, hợp lý công nhân sẽ ít quan tâm tới việc tiết kiệm nguyên vật liệu, coi nhẹ việc tiết kiệm chi phí sản xuất, ít quan tâm đến công việc bảo quản máy móc thiết bị.

#### 1.1.2.2.2 Hình thức trả lương theo sản phẩm tập thể

Đây là chế độ trả lương căn cứ vào số lượng sản phẩm hoặc công việc do một tập thể công nhân đã hoàn thành và đơn giá tiền lương của một đơn vị sản phẩm hoặc một đơn vị công việc trả cho tập thể.

Hình thức trả lương này áp dụng đối với những công việc hoặc sản phẩm do đặc điểm về tính chất công việc (hoặc sản phẩm) không thể tách riêng từng chi tiết, từng phần việc để giao cho từng người mà phải có sự phối hợp của một nhóm công việc cùng thực hiện như lắp ráp thiết bị sản xuất ở bộ phận làm việc theo dây chuyền.

+ Công thức tính:

$$Ltô = Qtô + ĐG$$

Trong đó:

**Qtô**: Mức sản lượng của cả tổ

**ĐG**: Đơn giá theo sản phẩm tập thể

+ Ưu điểm: Khuyến khích công nhân nâng cao trách nhiệm, tinh thần hợp tác tập thể, khuyến khích các tổ nhóm làm việc theo mô hình tổ chức lao động tự quản.

+ Nhược điểm: Sản lượng của công nhân không trực tiếp quyết định tiền

lương của họ do đó, ít kích thích công nhân nâng cao năng suất lao động, chưa thể hiện đầy đủ nguyên tắc phân phối theo số lượng và chất lượng lao động.

### **1.1.2.2.3 Trả lương theo sản phẩm gián tiếp**

Áp dụng cho công nhân phụ mà công việc có ảnh hưởng nhiều đến kết quả lao động của công nhân chính hưởng theo sản phẩm. Đặc điểm của chế độ này là tiền lương của công nhân phụ thuộc vào kết quả của công nhân chính.

+ Công thức tính:

$$LCNP = DG * QL$$

Trong đó:

**LCNP:** Tiền lương sản phẩm gián tiếp

**QL:** Sản lượng của công nhân chính

**DG:** Đơn giá tính theo sản phẩm

$$(DG = L / LCN)$$

**L:** Lương cấp bậc của công nhân

**LCN:** Mức lương sản lượng của công nhân chính

+ Ưu điểm: Thực hiện đầy đủ nguyên tắc phân phối theo lao động gắn chặt với số lượng, chất lượng lao động, động viên lao động sáng tạo, hăng say lao động.

+ Nhược điểm: Tính toán phức tạp.

### **1.1.2.2.4 Hình thức trả lương theo sản phẩm có thưởng:**

Tiền lương theo sản phẩm có thưởng là tiền lương theo sản phẩm trực tiếp hay gián tiếp kết hợp với chế độ khen thưởng do doanh nghiệp quy định như thưởng sản phẩm, thưởng tăng năng suất quy định... Tiền lương theo sản phẩm có thưởng được tính cho cá nhân hoặc tập thể.

### **1.1.2.3 Trả lương khoán**

Hình thức trả lương này được áp dụng cho những khối lượng công việc hoặc từng công việc cần phải được hoàn thành trong thời gian nhất định. Trong các doanh nghiệp thuộc ngành sản xuất nông nghiệp, tiền lương khoán có thể thực hiện theo khoán từng phần công việc hoặc khoán thu nhập cho người lao động. Trong các Doanh nghiệp thuộc ngành xây dựng có thể thực hiện theo cách khoán gọn quỹ

lượng theo hạng mục công trình... Trên cơ sở xây dựng các định mức kỹ thuật và số lượng lao động trong biên chế đã xác định, Doanh nghiệp sẽ tính toán và giao khoán quỹ lương cho từng bộ phận theo nguyên tắc hoàn thành kế hoạch công tác, nhiệm vụ được giao.

*\* Khoán theo sản phẩm trực tiếp*

Phương pháp này tương ứng với chỉ tiêu kế hoạch sản xuất kinh doanh được chọn là tổng sản phẩm bằng hiện vật thường áp dụng cho Doanh nghiệp sản xuất kinh doanh một hoặc một số loại sản phẩm có thể quy đổi được và kiểm tra nghiệm thu sản phẩm một cách cụ thể riêng biệt.

+ Công thức tính:

$$\text{Đơn giá tiền lương cho 1 đơn vị sản phẩm hoàn thành} = \frac{\text{Mức lương cấp bậc của người lao động}}{\text{Mức sản phẩm của người lao động}}$$

*\* Khoán theo khối lượng công việc:*

Hình thức này được áp dụng đến tận người lao động, được áp dụng để trả lương cho một nhóm người lao động khi họ hoàn thành một khối lượng công việc nhất định và áp dụng cho những công việc đòi hỏi nhiều người cùng tham gia.

*\* Khoán theo doanh thu:*

Là hình thức trả theo sản phẩm. Theo cách này tiền lương của cả tập thể và cá nhân người lao động phụ thuộc vào đơn giá khoán theo doanh thu là mức lương trả cho một nghìn đồng doanh thu.

+ Công thức tính:

$$\text{Đơn giá khoán theo doanh thu} = \frac{\text{Tổng quỹ lương theo kế hoạch}}{\text{Doanh thu kế hoạch}} \times 100$$

+ Ưu điểm: Kết hợp được việc trả lương theo trình độ chuyên môn với kết quả của người lao động nhờ đó kích thích người lao động không ngừng nâng cao tay nghề đồng thời làm cho họ quan tâm nhiều hơn đến kết quả lao động của mình.

+ Nhược điểm: Chỉ phù hợp với thị trường ổn định, giá cả không có sự đột biến.

*\* Trả lương khoán theo lãi gộp*

Theo hình thức này thì đơn vị phải tính đến lãi gộp tạo ra để bù đắp các khoản chi phí. Nếu lãi gộp thấp thì lương cơ bản sẽ giảm theo và ngược lại nếu lãi gộp lớn hơn thì người lao động sẽ được hưởng lương cao hơn.

+ Công thức tính:

$$\text{Quỹ lương khoán} = \text{Doanh thu theo} \times \text{Mức lãi gộp}$$

$$\text{theo lãi gộp} \quad \text{lãi gộp} \quad \text{thực tế}$$

*\* Trả lương khoán theo thu nhập*

Là hình thức mà tiền lương và tiền thưởng của tập thể và cá nhân người lao động phụ thuộc vào thu nhập thực tế mà doanh nghiệp đã đạt được và đánh giá theo thu nhập.

+ Công thức tính:

$$\text{Đơn giá khoán} = \frac{\text{Quỹ lương khoán theo định mức}}{\text{Tổng thu nhập}} \times 100$$

$$\text{theo thu nhập}$$

Hình thức tiền lương khoán làm cho người lao động quan tâm đến số lượng và chất lượng lao động của mình, từ đó có tinh thần trách nhiệm cao với sản phẩm mình làm ra. Để làm được như vậy Doanh nghiệp cần xây dựng được hệ thống định mức lao động thật hợp lý và chế độ thưởng phạt rõ ràng, việc nghiệm thu sản phẩm, công việc, lao vụ hoàn thành cũng phải được tổ chức quản lý một cách chặt chẽ, đảm bảo đủ, đúng số lượng chất lượng theo quy định.

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

**1.1.4 Quỹ tiền lương**

Quỹ tiền lương của doanh nghiệp là toàn bộ số tiền lương của doanh nghiệp để trả cho tất cả các loại hoạt động doanh nghiệp quản lý, sử dụng quỹ tiền lương trong doanh nghiệp gồm có:

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

- Tiền lương trả cho người lao động chế tạo ra sản phẩm trong phạm vi chế độ quy định.

- Tiền lương có tính chất thường xuyên.

- Tiền ăn giữa ca của người lao động.

- Phụ cấp làm đêm, làm thêm giờ.

+ Tiền lương chính

+ Tiền lương phụ

Như vậy, việc quản lý tiền lương trong Doanh nghiệp cần được kiểm tra một cách chặt chẽ để đảm bảo cho quỹ tiền lương hợp lý, có hiệu quả.

### **1.1.5 Các khoản trích theo lương**

#### **\* Khái niệm các khoản trích theo lương:**

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

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

+ BHXH: là một khoản tiền được trích lập trợ cấp cho người lao động trong trường hợp người lao động tạm thời hay vĩnh viễn mất sức lao động như: ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, mất sức, nghỉ hưu...

+ BHYT: là một khoản tiền được lập để trợ cấp thuốc men khám chữa bệnh, phòng bệnh, chăm sóc sức khỏe cho người lao động.

+ BHTN: là khoản hỗ trợ tài chính tạm thời dành cho những người bị mất việc mà đáp ứng đủ yêu cầu theo luật định.

+ KPCĐ: Phục vụ chi tiêu cho hoạt động của tổ chức của người lao động nhằm chăm lo bảo vệ quyền lợi cho người lao động.



**\* Nội dung các khoản trích theo lương:****1.1.5.1 BHXH và quỹ BHXH:**

BHXH là một chính sách kinh tế xã hội quan trọng của nhà nước, là sự đảm bảo ở mức độ nhất định về mặt kinh tế cho người lao động và gia đình họ.

Mục đích của BHXH là tạo lập một mạng lưới an toàn xã hội nhằm bảo vệ người lao động khi gặp rủi ro hoặc khi về già không có nguồn thu nhập.

Quỹ BHXH được tạo lập bằng cách trích theo tỉ lệ phần trăm quy định trên tiền lương phải trả công nhân viên, tính vào chi phí sản xuất kinh doanh và khấu trừ tiền lương phải trả CNV. Theo quy định hiện hành năm 2011, tỷ lệ trích lập là 22% trong đó tính vào chi phí sản xuất kinh doanh là 16% và trừ vào tiền lương phải trả CNV là 6%.

Quỹ BHXH được sử dụng để chi dùng cho hai chính sách (lương hưu trí, trợ cấp tử tuất) và ba chế độ (ốm đau, thai sản, tai nạn lao động). Hai chính sách lương hưu trí và trợ cấp tử tuất do cơ quan BHXH chi, do đó theo chế độ Doanh nghiệp phải nộp lên cơ quan BHXH 16% trong số 22% đã trích lập. Ba chế độ ốm đau, thai sản và tai nạn lao động thường được chi trả tại đơn vị sử dụng lao động, cũng có thể do cơ quan BHXH chi trả. Trường hợp do cơ quan BHXH chi trả thì Doanh nghiệp phải nộp nốt số 6% trong 22% đã trích cùng với 16% nói trên. Trường hợp chi trả ba chế độ tại đơn vị thì giữ lại 6% trong số 22% đã trích.

Khoản trợ cấp BHXH cho người lao động theo hai chính sách ba chế độ được tính trên cơ sở số lượng, chất lượng và thời gian lao động mà người lao động đã cống hiến cho xã hội trước đó.

**1.1.5.2 BHYT và quỹ BHYT:**

Nhằm xã hội hóa việc khám chữa bệnh, người lao động còn được tài trợ khám chữa bệnh hoàn toàn hoặc tài trợ một phần bao gồm các khoản chi về viện phí, thuốc men... khi bị ốm đau. Điều kiện để người lao động được tài trợ là phải có thẻ BHYT, được Doanh nghiệp mua từ quỹ BHYT.

Quỹ BHYT được hình thành từ việc trích theo phần trăm quy định trên tiền lương phải trả CNV. Theo quy định hiện hành năm 2011, BHYT được trích theo tỷ lệ 4,5% trên lương phải thanh toán cho CNV, trong đó 3% tính vào chi phí sản

xuất kinh doanh còn 1,5% tính vào tiền lương phải trả CNV. Quỹ BHYT được sử dụng chi cho người lao động thông qua mạng lưới y tế, khi người lao động ốm đau thì chi phí về khám chữa bệnh được cơ quan BHYT chi trả thông qua dịch vụ khám chữa bệnh ở các cơ sở y tế chứ không chi trả trực tiếp cho bệnh nhân (người lao động).

#### **1.1.5.3 BHTN và quỹ BHTN:**

BHTN là một chính sách kinh tế xã hội mới và rất tiên bộ, là khoản hỗ trợ tài chính tạm thời dành cho những người bị mất việc mà đáp ứng đủ yêu cầu theo luật định. Đối tượng của BHTN là những người lao động 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.

Quỹ BHTN được tạo lập bằng cách trích theo tỷ lệ phần trăm quy định trên tiền lương phải trả CNV. Theo quy định hiện hành năm 2011, tỷ lệ trích BHTN là 2% trên tổng quỹ lương cơ bản trong đó 1% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh và 1% khấu trừ vào lương người lao động.

#### **1.1.5.4 Kinh phí công đoàn và quỹ kinh phí công đoàn:**

Để phục vụ cho hoạt động của tổ chức Công đoàn được thành lập theo luật Công đoàn, Doanh nghiệp phải trích lập quỹ KPCĐ theo tỷ lệ quy định trên tiền lương phải trả và được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh trong kỳ.

Theo quy định hiện hành năm 2011 tỷ lệ trích KPCĐ là 2% trên tổng thu nhập người lao động, trong đó 1% Doanh nghiệp phải nộp để phục vụ công đoàn cấp trên, còn 1% giữ lại để phục vụ hoạt động của Công đoàn cơ sở. Khoản chi cho hoạt động Công đoàn cơ sở có thể được thể hiện trên sổ sách kế toán hoạt động sản xuất kinh doanh của Doanh nghiệp. Nếu không sau khi trích KPCĐ Doanh nghiệp chuyển khoản 1% cho Công đoàn cơ sở, Công đoàn cơ sở trực tiếp quản lý chi tiêu và chịu trách nhiệm thanh quyết toán với Công đoàn cấp trên trực tiếp. Việc chi tiêu quỹ KPCĐ phải chấp hành theo đúng quy định, tổ chức Công đoàn các cấp có trách nhiệm quản lý việc sử dụng quỹ theo đúng mục đích.

Quỹ công đoàn được sử dụng vào hoạt động của tổ chức công đoàn nhằm bảo vệ và mang lại quyền lợi cho người lao động.

Tăng cường quản lý lao động, cải thiện và hoàn thiện việc phân bổ và sử dụng có hiệu quả lực lượng lao động, cải tiến và hoàn thiện chế độ tiền lương, chế độ sử dụng quỹ BHXH, BHYT, KPCĐ được xem là phương tiện hữu hiệu để kích thích người lao động gắn bó với hoạt động sản xuất kinh doanh, rèn luyện tay nghề, nâng cao năng suất lao động.

### **1.1.6, Phụ cấp lương và tiền thưởng**

#### **1.1.6.1 Phụ cấp lương**

- *Bản chất và các hình thức:*

Phụ cấp lương là khoản tiền lương bổ sung cho lương cấp bậc, chức vụ, lương cấp hàm khi điều kiện lao động, mức độ phức tạp của công việc và điều kiện sinh hoạt có các yếu tố không ổn định.

- + Phụ cấp có thể biểu hiện bằng tiền, hiện vật và hình thức khác.
- + Phụ cấp lương có thể biểu hiện dưới dạng vô hình hoặc hữu hình.

- *Vai trò:*

Bù đắp hao phí lao động của người lao động mà trong lương cấp bậc, chức vụ, chuyên môn, nghiệp vụ chưa đầy đủ. Chế độ phụ cấp lương giúp cho người lao động đảm bảo tái sản xuất sức lao động tốt hơn góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất, công tác của cá nhân người lao động và tập thể.

- *Chế độ phụ cấp:*

- + Phụ cấp thâm niên vượt khung
- + Phụ cấp chức danh lãnh đạo
- + Phụ cấp kiêm nhiệm chức danh lãnh đạo
- + Phụ cấp khu vực
- + Phụ cấp thu hút
- + Phụ cấp lưu động
- + Phụ cấp độc hại nguy hiểm
- + Phụ cấp trách nhiệm công việc
- + Phụ cấp đặc biệt
- + Các chế độ phụ cấp đặc thù theo nghề...

**1.1.6.2 Tiền thưởng**

- *Khái niệm:*

Tiền thưởng là khoản tiền bổ sung cho tiền lương góp phần thoả mãn nhu cầu vật chất cho người lao động trong chừng mực nhất định được người sử dụng lao động sử dụng như biện pháp khuyến khích vật chất có hiệu quả đối với người lao động.

- *Các loại tiền thưởng:*

+ Tiền thưởng thường xuyên: là một bộ phận của quỹ lương bởi nó căn cứ vào số lượng, chất lượng lao động.

+ Tiền thưởng định kỳ: nhằm tăng thu nhập cho người lao động, khuyến khích và gắn người lao động với công việc, thể hiện sự quan tâm của người sử dụng lao động.

- *Ý nghĩa:*

+ Tiền thưởng giúp cho việc thực hiện nguyên tắc phân phối theo lao động.

+ Tiền thưởng là đòn bẩy kinh tế

+ Tiền thưởng thúc đẩy người lao động thực hiện tốt các mục tiêu doanh nghiệp đề ra.

- *Hình thức thưởng:*

+ Thưởng hoàn thành và hoàn thành vượt mức nhiệm vụ sản xuất công tác.

+ Thưởng tăng năng suất.

+ Thưởng tiết kiệm vật tư.

+ Thưởng sáng kiến, sáng chế.

+ Thưởng nâng cấp chất lượng sản phẩm.

+ Thưởng cho các ý tưởng sáng tạo, chiến lược.

**1.2 Tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương****1.2.1 Nguyên tắc, yêu cầu và thủ tục hạch toán kế toán****1.2.1.1 Thủ tục chứng từ kế toán**

Để thanh toán tiền lương, tiền công và các khoản phụ cấp trợ cấp cho người lao động, hàng tháng kế toán lập “Bảng thanh toán lương” cho từng đối tượng, từng tổ sản xuất và các phòng ban dựa trên kết quả tính lương đã có cho từng

người.

Khoản thanh toán về trợ cấp BHXH cũng được lập tương tự.

Sau khi kế toán trưởng kiểm tra xác nhận và ký, giám đốc duyệt, “Bảng thanh toán tiền lương” sẽ được căn cứ để trả lương và BHXH cho người lao động.

Các khoản thanh toán tiền lương, thanh toán BHXH, bảng kê danh sách những người chưa lĩnh lương, cùng với các chứng từ và báo cáo thu chi tiền mặt phải kịp thời chuyển cho phòng kế toán để kiểm tra ghi sổ.

### **1.2.1.2 Nguyên tắc, yêu cầu hạch toán kế toán**

Tại các doanh nghiệp sản xuất, hạch toán chi phí tiền lương là một công việc phức tạp trong hạch toán chi phí doanh nghiệp. Việc hạch toán chính xác chi phí tiền lương có một vai trò quan trọng, là cơ sở để xác định giá thành và giá bán sản phẩm. Đồng thời, nó còn là căn cứ để xác định các khoản phải nộp cho ngân sách Nhà nước và cho các cơ quan phúc lợi xã hội. Do vậy, để đảm bảo cung cấp thị trường kịp thời cho quản lý thì việc hạch toán tiền lương phải tuân thủ theo các nguyên tắc nhất định, đó là phân loại tiền lương một cách hợp lý. Trên thực tế, tiền lương có nhiều loại với tính chất khác nhau. Chi tiêu chi nhiều đối tượng khác nhau nên cũng có những cách phân loại khác nhau.

*Trong hạch toán tiền lương cần tuân thủ các yêu cầu sau:*

- Ghi chép, phản ánh số tiền lương và các khoản trích theo lương, phân bổ nhân công theo đúng đối tượng lao động.
- Sử dụng đúng, đầy đủ các chứng từ ghi chép ban đầu về hạch toán tiền lương theo đúng chế độ, đúng phương pháp.
- Thường xuyên cũng như định kỳ tổ chức phân tích tình hình sử dụng lao động, quản lý và chi tiêu quỹ tiền lương, cung cấp các thông tin kinh tế cần thiết cho các bộ phận có liên quan đến quản lý lao động và tiền lương.

### **1.2.1.3 Phân loại và hạch toán lao động:**

#### **\* Phân loại lao động trong doanh nghiệp**

Việc phân loại lao động trong Doanh nghiệp rất cần thiết nhằm mục đích phục vụ cho nhu cầu quản lý Doanh nghiệp. Trong các doanh nghiệp quy mô vừa lớn vừa nhỏ đều có lao động thực hiện chức năng khác nhau. Căn cứ trên các tiêu thức

khác nhau người ta phân loại lao động dựa trên các tiêu thức khác nhau.

- Phân loại lao động theo thời gian lao động:
  - + Lao động thường xuyên bao gồm cả lao động ngắn hạn và dài hạn.
  - + Lao động thời vụ có tính tạm thời.

Cách phân loại này giúp Doanh nghiệp có thể lên kế hoạch sử dụng bồi dưỡng hay tuyển dụng khi cần thiết. Mặt khác nó giúp việc xác định các khoản nghĩa vụ đối với người lao động, nhà nước được chính xác.

- Phân loại lao động theo quan hệ với quá trình sản xuất.
  - + Lao động trực tiếp: là bộ phận công nhân trực tiếp tham gia vào quá trình sản xuất sản phẩm hoặc lao vụ dịch vụ.
  - + Lao động gián tiếp: là bộ phận lao động tham gia gián tiếp vào quá trình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Đó là nhân viên kỹ thuật, nhân viên quản lý kinh tế...
- Phân loại lao động theo chức năng của lao động trong quá trình sản xuất kinh doanh.
  - + Lao động thực hiện chức năng sản xuất
  - + Lao động thực hiện chức năng bán hàng
  - + Lao động thực hiện chức năng quản lý.

Phân loại lao động giúp cho việc tập hợp chi phí lao động được kịp thời, chính xác, phân định được chi phí sản xuất và chi phí thời kỳ khi công việc được hạch toán.

**\* Hạch toán lao động:**

Hạch toán lao động bao gồm việc hạch toán tình hình sử dụng số lượng lao động, thời gian lao động và hạch toán kết quả lao động.

- Hạch toán số lượng lao động: Số lượng lao động thường có sự biến động tăng giảm trong từng đơn vị, từng bộ phận cũng như toàn Doanh nghiệp. Sự biến động này có ảnh hưởng đến cơ cấu và chất lượng lao động, do đó ảnh hưởng đến việc thực hiện nhiệm vụ sản xuất kinh doanh của Doanh nghiệp. Để phản ánh số lượng lao động hiện có và theo dõi sự biến động lao động trong từng bộ phận, Doanh nghiệp sử dụng Sổ danh sách lao động. Cơ sở số liệu để ghi và Sổ danh sách lao động là chứng từ tuyển dụng, các quyết định chuyển công tác, cho

thời việc, hưu trí... Sổ sách để hạch toán số lượng lao động không chỉ lập chung cho toàn Doanh nghiệp mà còn lập riêng cho từng bộ phận nhằm theo dõi số lượng lao động chính xác.

- Hạch toán thời gian lao động: là việc ghi chép kịp thời chính xác thời gian lao động của từng người làm cơ sở tính lương phải trả một cách chính xác. Để phản ánh kịp thời chính xác tình hình sử dụng thời gian lao động kiểm tra việc chấp hành kỷ luật lao động của công nhân viên trong Doanh nghiệp, kế toán sử dụng Bảng chấm công ban hành theo quyết định số 15/2006/QĐ-BTC ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC. Ngoài ra kế toán cũng sử dụng một số chứng từ khác như: Phiếu nghỉ hưởng BHXH, phiếu báo làm thêm giờ, biên bản điều tra tai nạn lao động...

- Hạch toán kết quả lao động: là việc ghi chép kịp thời chính xác số lượng, chất lượng sản phẩm hoàn thành của từng công nhân viên hoặc tổ, đội sản xuất, tính toán xác định năng suất lao động, kiểm tra tình hình định mức lao động của từng bộ phận và doanh nghiệp để tính lương, thưởng và kiểm tra sự phù hợp của tiền lương phải trả với kết quả lao động thực tế. Kế toán thường sử dụng các chứng từ như: phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành, Hợp đồng giao khoán, phiếu nhập kho, bảng theo dõi công tác từng tổ... Mỗi chứng từ đều phản ánh nội dung cơ bản: tên CNV hoặc bộ phận, loại sản phẩm, công việc và thời gian thực hiện, số lượng hoặc chất lượng được nghiệm thu. Tùy theo từng loại hình, đặc điểm sản xuất kinh doanh của Doanh nghiệp mà kế toán lựa chọn sử dụng chứng từ thích hợp.

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

## **1.2.2 Tổ chức kế toán tiền lương tại các doanh nghiệp:**

### **1.2.2.1 Chứng từ kế toán sử dụng**

- Bảng chấm công (Mẫu số 01a – LĐTL)
- Bảng thanh toán tiền lương (Mẫu số 02 – LĐTL)

- Bảng thanh toán tiền thưởng (Mẫu số 03 – LĐTTL)
- Giấy đi đường (Mẫu số 04 – LĐTTL)
- Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành (Mẫu số 05 – LĐTTL)
- Bảng thanh toán làm thêm giờ (Mẫu số 06 – LĐTTL)
- Bảng thanh toán tiền thuê ngoài (Mẫu số 07 – LĐTTL)
- Hợp đồng giao khoán (Mẫu số 08 – LĐTTL)
- Biên bản thanh lý hợp đồng giao khoán (Mẫu số 09 – LĐTTL)
- Bảng kê trích nộp các khoản trích theo lương (Mẫu số 10 – LĐTTL)
- Bảng phân bổ tiền lương và bảo hiểm xã hội (Mẫu số 11 – LĐTTL)

### **1.2.2.2 Tài khoản sử dụng**

\* TK 334 - Phải trả cho người lao động: TK này dùng để phản ánh các khoản phải trả và tình hình thanh toán các khoản phải trả cho người lao động của doanh nghiệp về tiền lương, tiền công, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội và các khoản phải trả khác thuộc về thu nhập của người lao động.

TK 334 có 2 tài khoản cấp II:

- + TK 3341: Phải trả công nhân viên
- + TK 3348: Phải trả người lao động khác

\* TK 338 - Phải trả phải nộp khác: TK này dùng để phản ánh tình hình thanh toán về các khoản phải trả, phải nộp ngoài nội dung được phản ánh ở TK 334.

Liên quan đến các khoản trích theo lương, thông thường kế toán sử dụng 4 tài khoản cấp II của TK 338 như sau:

- + TK 3382 - “Kinh phí công đoàn” : Phản ánh tình hình trích và sử dụng KPCĐ ở đơn vị.
- + TK 3383 - “Bảo hiểm xã hội” : Phản ánh tình hình trích và thanh toán BHXH ở đơn vị.
- + TK 3384 - “Bảo hiểm y tế” : Phản ánh tình hình trích BHYT ở đơn vị.
- + TK 3389 - “Bảo hiểm thất nghiệp”: Phản ánh tình hình trích BHTN tại đơn vị.

\* Ngoài ra kế toán còn sử dụng nhóm TK chi phí:

- TK 622: chi phí nhân công trực tiếp



- TK 627-1: chi phí nhân viên phân xưởng
- TK 641-1: chi phí nhân viên bán hàng
- TK642-1: chi phí nhân viên quản lý doanh nghiệp

\* Các tài khoản có liên quan: TK 111, TK 112, TK 335, TK 333, TK 141...

### **1.2.2.3 Hạch toán và các nghiệp vụ chủ yếu**

#### **1.2.2.3.1 Kế toán tiền lương:**

\* Tính ra lương và các khoản phụ cấp có tính chất tiền lương phải trả cho người lao động kế toán ghi:

Nợ TK 622,627

Nợ TK 641, 642, 241

Có TK 334

\* Tiền thưởng phải trả cho người lao động, trợ cấp phúc lợi, trợ cấp BHXH, kế toán ghi:

Nợ TK 353

Nợ TK 338(3)

Có TK 334

\* Tính ra tiền lương nghỉ phép thực tế phải trả cho công nhân viên:

Nợ TK 622, 627, 641, 642

Nợ TK 335 (nếu Doanh nghiệp có trích trước tiền lương nghỉ phép)

Có TK 334

\* Các khoản khấu trừ vào tiền lương theo quy định:

Nợ TK 334: Các khoản khấu trừ vào thu nhập của người lao động.

Có TK 338(3), 338(4), 338(9): Các khoản phải trích vào lương.

Có TK 141: Số tạm ứng trừ vào lương.

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

Có TK 333(5): Thuế thu nhập cá nhân phải nộp.

\* Xác định số tiền còn phải thanh toán cho người lao động và tiến hành thanh toán cho người lao động:

Nợ TK 334

Có TK 111, 112

\* Nếu thanh toán thù lao cho người lao động bằng vật tư hàng hoá:

BT 1: Ghi nhận giá vốn hàng hoá vật tư:

Nợ TK 632: ghi tăng giá vốn hàng bán

Có TK 152, 153, 154, 155...

BT 2: Ghi nhận giá thanh toán:

Nợ TK 334: Tổng giá thanh toán

Có TK 512: Giá thanh toán không thuế GTGT

Có TK 3331: Thuế GTGT đầu ra phải nộp

### **1.2.2.3.2 Kế toán các khoản trích theo lương.**

\* Hàng tháng trích BHXH, BHYT, KPCĐ theo tỷ lệ quy định:

Nợ TK 622, 627(1), 641(1), 642(1): 22%

Nợ TK 241: 22% (nếu Doanh nghiệp có XD/CB dở dang)

Nợ TK 334: 8,5%

Có TK 338 (Theo tỷ lệ năm 2011): 30,5% Trong đó:

- TK 3382: 22%

- TK 3383: 4,5%

- TK 3384: 2%

- TK 3389: 2%

\* Khi nhận trợ cấp BHXH do cơ quan BHXH cấp:

Nợ TK 111, 112

Có TK 338(3)

\* Phản ánh tiền nộp phạt do nộp chậm BHXH:

Nợ TK 627, 641, 642

Nợ TK 138

Có TK 338

\* Nộp BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ cho cơ quan quản lý quỹ:

Nợ TK 338(2, 3, 4, 9)

Có TK 111, 112

\* Phản ánh trợ cấp BHXH, phải trả cho người lao động:

Nợ TK 3383:

Có TK 334:

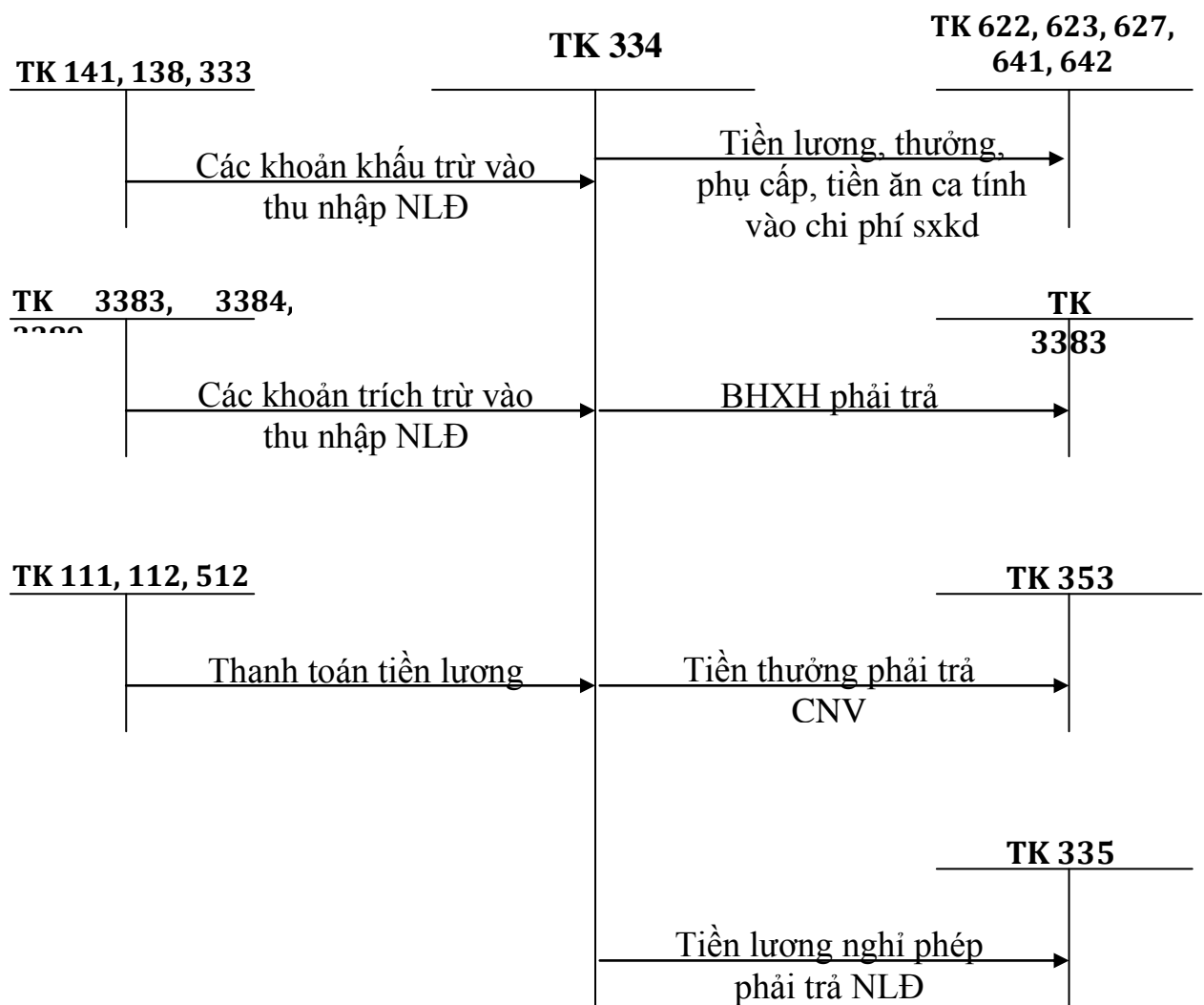
\* Chi tiêu KPCĐ để lại doanh nghiệp:

Nợ TK 3382:

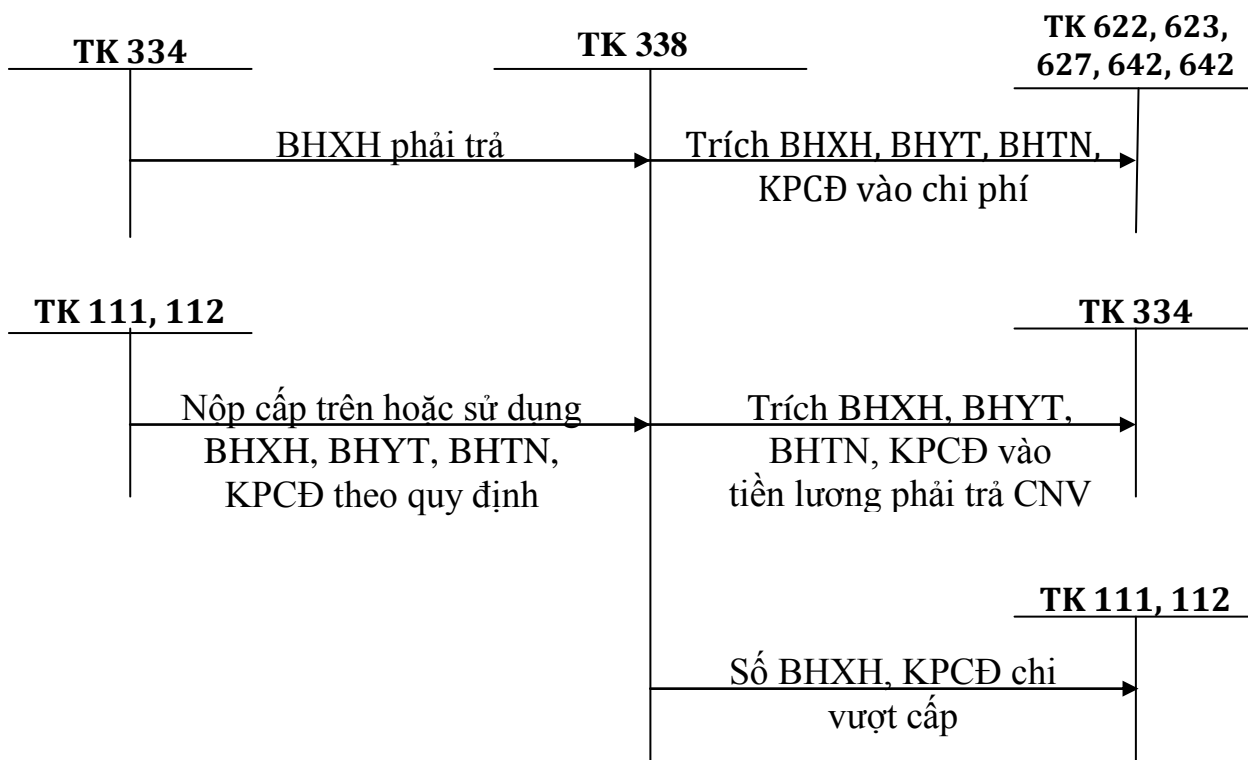
Có TK 111, 112:

**1.2.2.4 Sơ đồ hạch toán:**

*Sơ đồ 1.1: Quy trình hạch toán kế toán tiền lương:*



Sơ đồ 1.2: Quy trình hạch toán kế toán các khoản trích theo lương:



### 1.2.3 Các hình thức ghi sổ kế toán:

Công tác kế toán trong một đơn vị hạch toán thường nhiều và phức tạp, không chỉ thể hiện ở số lượng phần hành kế toán cần thiết. Do vậy, đơn vị hạch toán cần thiết phải sử dụng nhiều loại sổ sách khác nhau cả về phương pháp và cả kết cấu nội dung hạch toán, tạo thành một hệ thống sổ sách kế toán.

Mỗi hệ thống sổ sách kế toán được xây dựng, nó đã là một hình thức tổ chức nhất định mà doanh nghiệp cần phải thực hiện. Các doanh nghiệp khác nhau về loại hình, quy mô điều kiện kinh tế sẽ áp dụng một hình thức sổ sách riêng phù hợp Doanh nghiệp mình.

Trên thực tế doanh nghiệp có thể lựa chọn một trong 5 hình thức tổ chức sổ sách kế toán sau:

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

### **1.2.3.1 Hình thức nhật ký - sổ cái**

Theo hình thức kế toán này kế toán sử dụng các sổ:

- Sổ nhật ký - sổ cái dùng để phản ánh tất cả các nghiệp vụ kế toán phát sinh theo từng đối tượng là trình tự thời gian và hệ thống hoá theo nội dung kinh tế.

- Các sổ hạch toán chi tiết: dùng phản ánh chi tiết cụ thể từng đối tượng kế toán gồm các sổ chi tiết như: TK 334, TK 338, TK111, TK 112, TK 641, TK 642...

### **1.2.3.2 Hình thức chứng từ ghi sổ**

Các loại sổ kế toán thuộc hình thức này:

- Sổ đăng ký chứng từ ghi sổ: là sổ kế toán tổng hợp dùng để ghi chép các nghiệp vụ kinh tế phát sinh theo trình tự thời gian.

- Sổ cái: là sổ kế toán tổng hợp dùng để kiểm tra, đối chiếu với số liệu ghi trên sổ đăng ký chứng từ ghi sổ.

- Các sổ hoặc thẻ kế toán chi tiết TK 334, TK 338, TK 111, TK 112, TK 642...

### **1.2.3.3 Hình thức nhật ký - chứng từ**

Các loại sổ kế toán thuộc hình thức này là:

- Nhật ký - chứng từ: là sổ kế toán tổng hợp dùng để phản ánh toàn bộ các nghiệp vụ kinh tế tài chính phát sinh theo về có của các tài khoản.

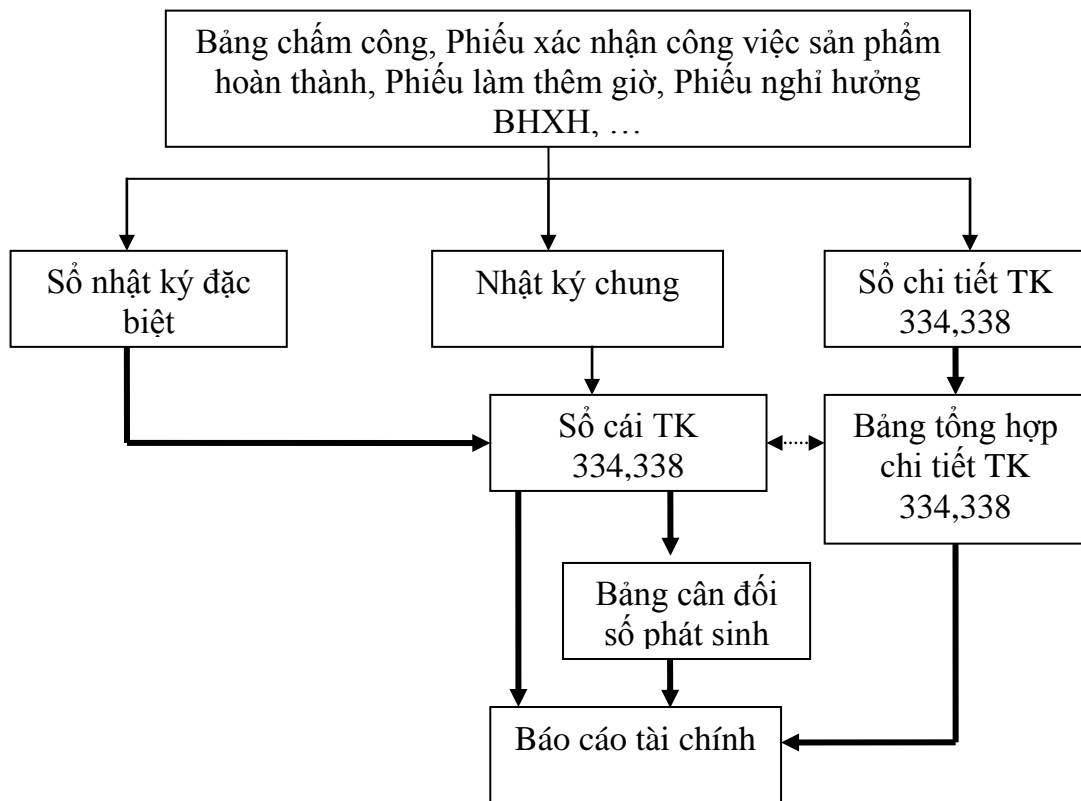
- Bảng kê: được sử dụng khi các chỉ tiêu hạch toán chi tiết của một số tài khoản không thể kết hợp phản ánh trực tiếp trên sổ nhật ký chứng từ được.

- Sổ cái: là sổ kế toán tổng hợp mở ra cho cả năm. Sổ này ghi một lần vào cuối tháng, quý sau khi đã khoá sổ và kiểm tra đối chiếu số liệu trên nhật ký chứng từ.

- Sổ, thẻ kế toán chứng từ: là căn cứ để ghi vào các bảng kê và nhật ký chứng từ có liên quan.

1.2.3.4 Hình thức nhật ký chung

Sơ đồ 1.3: Trình tự ghi sổ và mối quan hệ giữa các loại sổ trong hình thức nhật kí chung:



- Ghi hàng ngày —————>
- Ghi cuối tháng, quý —————>
- Kiểm tra, đối chiếu <.....>

Các loại sổ kế toán thuộc hình thức này:

- Sổ nhật ký chung: là sổ kế toán tổng hợp dùng để ghi chép các nghiệp vụ kinh tế phát sinh theo trình tự thời gian. Bên cạnh đó, thực hiện việc phản ánh theo quan hệ đối ứng tài khoản để thực hành và ghi sổ cái.

- Sổ cái: là sổ kế toán tổng hợp, dùng để ghi chép các nghiệp vụ kinh tế phát sinh liên quan tiền lương trong niên độ kế toán theo tài khoản kế toán được mở hoặc sổ trang liên tiếp trên sổ cái để đủ ghi chép trong một niên độ kế toán. Cụ thể là các sổ cái TK 334, 338, 622, 623, 627, 641, 642, 111, 112 ...

- Sổ, thẻ kế toán chi tiết: dùng để ghi chép chi tiết các đối tượng kế toán nhằm phục vụ yêu cầu thanh toán một số chỉ tiêu tổng hợp, phân tích và kiểm tra của đơn vị mà các sổ sách kế toán tổng hợp không thể đáp ứng được. Cụ thể là các sổ chi

tiết TK 334 (nếu có), 338 ...

### **1.2.3.5 Hình thức kế toán máy**

Theo hình thức này, công việc kế toán thực hiện theo một chương trình phần mềm kế toán trên máy vi tính. Tuy không thể hiện được đầy đủ quy trình ghi sổ kế toán, nhưng in được đầy đủ sổ kế toán và báo cáo tài chính theo quy định.

Phần mềm kế toán được thiết kế theo hình thức kế toán nào thì sẽ có loại sổ của hình thức kế toán đó nhưng không hoàn toàn giống mẫu sổ kế toán ghi tay. Đó chính là việc thiết kế và sử dụng các chương trình phần mềm theo đúng nội dung, trình tự của phương pháp kế toán để thu nhận, xử lý và cung cấp thông tin kế toán trên máy vi tính. Với sự ứng dụng này, bộ phận kế toán giảm bớt thực hiện thủ công một số khâu như: ghi sổ kế toán chi tiết, sổ kế toán tổng hợp, tổng hợp số liệu lập BCKT... chỉ phải thực hiện các công việc như phân loại, bổ sung thông tin chi tiết vào chứng từ gốc, nhập dữ liệu từ chứng từ vào máy, kiểm tra và phân tích số liệu trên các sổ, BCKT... để có thể đưa ra các quyết định phù hợp.

---

**CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH MỘT THÀNH VIÊN ĐÓNG TÀU HẠ LONG**

**2.1 Giới thiệu chung về công ty TNHH một thành viên đóng tàu Hạ Long:**

**2.1.1 Quá trình hình thành và phát triển:**

- + Tên doanh nghiệp: Công ty TNHH 1 thành viên đóng tàu Hạ Long
- + Tên giao dịch quốc tế: Ha Long Shipbuilding One Member Of Responsibility Limited Company
- + Tên viết tắt tiếng Anh: HA LONG SHIPBUILDING Co.Ltd
- + Địa chỉ: Phường Giếng Đáy, TP Hạ Long, Tỉnh Quảng Ninh
- + Tài khoản: 102010000226804, Ngân hàng công thương Bãi Cháy, TP Hạ Long, Tỉnh Quảng Ninh
- + Số điện thoại: (84-0333) 846556
- + Fax: (84-0333) 846044
- + Cơ quan chủ quản: Tập đoàn công nghiệp tàu thủy Việt Nam  
Địa chỉ: 172- Ngọc Khánh - Quận Ba Đình- Thành Phố Hà Nội.

Công ty TNHH 1 thành viên đóng tàu Hạ Long là một doanh nghiệp nhà nước do tập đoàn công nghiệp tàu thủy Việt Nam giữ 100% vốn điều lệ. Công ty thành lập theo quyết định số 4390/QĐ-TC ngày 15-11-1976 của Bộ giao thông vận tải. Có nhiệm vụ đóng mới và sửa chữa các loại tàu sông, biển có trọng tải từ 1000 tấn đến 53000 tấn, ngoài ra còn chế tạo 1 số thiết bị cơ khí phục vụ cho ngành cơ khí đóng tàu và các ngành kinh tế khác.

Tháng 8/1967 Thủ tướng chính phủ giao nhiệm vụ cho Bộ giao thông vận tải, cục cơ khí thuộc Bộ khẩn trương thăm dò dự án xây dựng Công ty đóng mới và sửa chữa tàu thủy tại vùng đông bắc Tổ quốc.

Tháng 6/1969 Cục cơ khí bộ giao thông vận tải quyết định thành lập ban kiến thiết mang máy móc thiết bị từ Ba Lan sang Việt Nam theo tinh thần hiệp định và hữu nghị và hợp tác khởi công xây dựng Công ty cùng 327 kỹ sư, kỹ thuật, công



nhân ... Theo quyết định 4390/QĐ -TC Ngày 15-11-1976 Bộ giao thông vận tải thành lập Công ty đóng tàu Hạ Long thuộc liên hiệp các xí nghiệp đóng tàu Việt Nam tại Phường Giếng Đáy - Thành phố Hạ long - Quảng Ninh với diện tích 33 ha mặt bằng. Xây và lắp đặt 44.470m<sup>2</sup> nhà xưởng và 39.200m<sup>2</sup> bến bãi làm nơi SX, với 27 phòng ban, Phân xưởng. Dây chuyền sản xuất đồng bộ, trạm khí nén 1.200m<sup>3</sup>/h. hệ thống cầu 28 chiếc, hệ thống xe triền 23 cặp tải trọng 180 tấn /xe được điều khiển tập trung bằng một trạm điều khiển tự động để kéo tàu và hạ thủy tàu. Đội ngũ CNV được đào tạo cơ bản, chính quy từ nước ngoài về có nền công nghiệp đóng tàu như Ba Lan, Đức, Nhật, TQ, HQ. Quá trình phát triển của công ty trải qua các giai đoạn như sau:

\* Giai đoạn 1976 – 1986:

Giai đoạn này công ty hoạt động theo cơ chế kế hoạch hóa tập trung bao cấp, công ty sản xuất theo chỉ tiêu pháp lệnh của nhà nước giao, do nhà nước quy định. Sản xuất cái gì, sản xuất bao nhiêu, cung ứng như thế nào với mức giá ra sao đều do nhà nước quy định. Sản phẩm doanh nghiệp sản xuất chủ yếu là phương tiện tàu thủy có trọng tải trên dưới 5000 tấn. Bắt đầu tìm kiếm đến thị trường Châu Âu, Châu Á với hàng loạt sản phẩm như : Tàu Việt Ba 01, 02, 04 theo thiết kế của Ba Lan. Ngoài ra Công ty còn khai thác tốt được thị trường trong nước từ Miền Trung trở ra với các loại sản phẩm như: Sà lan 250 tấn và các loại tàu phục vụ vận tải trên biển và hàng loạt tàu chiến cho Bộ quốc phòng.

\* Giai đoạn 1986 – 1993:

Thực hiện nghị quyết Đại hội VI của Đảng, doanh nghiệp tiến hành chuyển đổi từ cơ chế sản xuất kinh doanh theo chỉ tiêu pháp lệnh sang cơ chế hạch toán kinh doanh độc lập tự cân đối đã phát huy được năng lực sáng tạo của cán bộ CNV. Tạo ra nhiều mặt hàng sản xuất phụ, tăng thêm khoản đóng góp cho ngân sách nhà nước, cải thiện được đời sống của cán bộ CNV khá hơn so với thời bao cấp trước đó.

\* Giai đoạn 1993 – 2004:

Đây là giai đoạn doanh nghiệp chịu sự cạnh tranh gay gắt của cơ chế kinh tế thị trường. Trước tình hình đó Nhà nước kịp thời có những chính sách bảo trợ và ngành cơ khí đóng tàu đã vạch ra những định hướng phát triển cho ngành, giúp cho Ban lãnh đạo Công ty tìm ra hướng đi phù hợp đưa Công ty thoát khỏi khủng hoảng, tìm lại được vị trí trên thị trường trong nước và quốc tế với phương châm tiếp tục đổi mới, hoàn thiện các quy chế hoạt động sản xuất kinh doanh. Bảo toàn và phát huy hiệu quả của vốn do nhà nước cấp. Từng bước hoàn thiện công nghệ, nâng cao chất lượng đóng mới và sửa chữa tàu, cho cán bộ công nhân đi đào tạo trình độ nghiệp vụ và tay nghề tại các nước như Ba Lan, Nhật bản, Hàn Quốc. Mở rộng liên doanh, liên kết trong và ngoài nước để khai thác khả năng sẵn có và thực hiện hạch toán kinh doanh tự trang trải trong doanh nghiệp.

Kết quả là công ty đã tìm kiếm được thị trường mới vào các năm 1998, 2003 ký hợp đồng đóng mới tàu 3500 tấn cho công ty Dầu khí Việt Nam, ụ nổi 8500 tấn cho công ty sửa chữa tàu biển Sài Gòn, tàu 12000 tấn, tàu 6300T ... Có thể nói đây là giai đoạn phát triển nhanh và mạnh của công ty trên lĩnh vực sản xuất – kinh doanh.

\* Giai đoạn 2004 - 2008:

Đây là giai đoạn phát triển vượt bậc của công ty, công ty được chuyển đổi thành công ty TNHH 1 thành viên đóng tàu Hạ Long hoạt động theo mô hình công ty mẹ - công ty con theo quyết định số 1558/QĐ - CNT - ĐMDN ngày 27/12/2006 của Hội đồng quản trị Tập đoàn. Tại quyết định trên Chủ tịch Hội đồng quản trị Tập đoàn Công nghiệp tàu thủy Việt Nam phê duyệt phương án và chuyển đổi Nhà máy Đóng tàu Hạ Long thành Công ty TNHH một thành viên Đóng tàu Hạ Long hoạt động theo mô hình Công ty mẹ - Công ty con, cho đến nay Công ty đã thành lập được 07 đơn vị thành viên (Công ty con).

Do có nguồn nhân lực nhiều kinh nghiệm, được đào tạo cơ bản tại nước ngoài như: Ba Lan, Liên Xô, Tiệp Khắc, Trung Quốc, Nhật Bản, Hàn Quốc, Đan Mạch, Hà Lan, I-ta-lia ... Xác định nhân tố con người, trình độ công nghệ là yếu tố có tính quyết định đến hiệu quả sản xuất kinh doanh, vì vậy Công ty đã coi trọng việc đào

tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực và không ngừng đầu tư mở rộng nâng cao năng lực sản xuất, chất lượng sản phẩm, tiến độ giao hàng. Mặt khác, Công ty hoạch định, xây dựng chiến lược marketing có hiệu quả nhằm phát triển và duy trì tốt mối quan hệ tốt với khách hàng và các cơ quan quản lý. Với những chủ trương đúng đắn như trên, trong thời gian này công ty đã ký kết nhiều hợp đồng đóng tàu với giá trị lớn cho các bạn hàng trong nước và nước ngoài như: Tàu 12.500 T cho Tổng Công ty hàng hải Việt Nam Vinalines, tàu 1.730 TEU cho Công ty vận tải Biển đông, loạt tàu 53.000 T xuất khẩu cho Công ty đầu tư Graig – Anh Quốc, tàu 8.700 T cho Công ty IHI (Nhật Bản), tàu chở ô tô 4900 xe với chủ tàu Ray Shipping-Ixarel, tàu 54.000 T, kho nổi FS O5... đã minh chứng cho sự phát triển không ngừng, sự phấn đấu không mệt mỏi và tinh thần cầu tiến cũng như tham vọng vì sự phát triển của ngành Công nghiệp tàu thủy Việt Nam.

\* Giai đoạn 2008 đến nay:

Cuối tháng 07/2008, công ty đã tổ chức hạ thủy thành công tàu 12.500 tấn HL19 mang tên Hồng Lĩnh đóng mới cho Công ty Cổ phần vận tải Biển Bắc thuộc Tổng công ty Hàng hải Việt Nam (Vinalines) và tàu 53.000 tấn khổng lồ mang tên APDRZIC do công ty Carl Bro (Đan Mạch) thiết kế và hãng DNV của Na Uy duyệt thiết kế. Đây là một trong những loại tàu lớn và hiện đại nhất thế giới hiện nay với tính ổn định cao.

Năm 2010 sản xuất kinh doanh của công ty gặp không ít khó khăn nhưng với bề dày truyền thống, nhất là bằng thương hiệu của mình, công ty vẫn giữ vững phong độ, bằng chứng là việc lần lượt bàn giao 2 tàu chở 4.900 ô tô số 1 và số 2, đóng tàu chở hàng 53.000 tấn số 6 và số 7, hoàn thiện bàn giao tàu container 1.730 TEU (B-170). Quyết định tái cơ cấu Vinashin của Thủ tướng Chính phủ là động lực lớn để công ty tiếp tục khắc phục khó khăn, ổn định sản xuất kinh doanh.

Năm 2011 công ty tiến hành bàn giao tàu 53.000 tấn mang tên Red Diamond cho chủ tàu, tàu chở container 1.730 TEU mang tên New Vision cho chủ tàu. Đồng thời tiếp tục đẩy mạnh hoạt động sản xuất kinh doanh cho các năm tiếp theo, cụ thể triển khai đóng mới loạt tàu 53.000 tấn theo hợp đồng đã ký với chủ tàu nước

ngoài, đóng 2 tàu contener 1.800 TEU, chuẩn bị các điều kiện để thi công 2 tàu 47.500 tấn cho Vinalines và tàu chở ô tô 4.900 xe ( chiếc thứ 3) và tham gia sửa chữa 1 số sản phẩm tàu cùng loại...

Trải qua hơn 35 năm hoạt động (1976-2012), công ty đóng tàu Hạ Long nay là công ty TNHH 1 thành viên đóng tàu Hạ Long không ngừng lớn mạnh, tạo công ăn việc làm cho hàng ngàn cán bộ công nhân viên, đóng góp vào GDP của tỉnh Quảng Ninh cũng như cả nước nói riêng, cũng như không ngừng nâng cao uy tín của công ty trên trường quốc tế.

### **2.1.1.1 Những thuận lợi khó khăn trong quá trình hoạt động công ty:**

\* Thuận lợi:

- Công ty TNHH 1 thành viên đóng tàu Hạ Long nằm tại thành phố Hạ Long, tỉnh Quảng Ninh – 1 tỉnh thuộc vùng kinh tế trọng điểm phía Bắc, có nguồn lực phong phú dồi dào, nền sản xuất công nghiệp phát triển vào loại mạnh trong nước.

- Trụ sở công ty nằm bên bờ sông tạo điều kiện thuận lợi cho việc vận chuyển cả về đường sông lẫn đường bộ.

- Công ty có được một người giám đốc có năng lực điều hành, quản lý tốt, có những phương pháp, đường lối chiến lược phát triển công ty hiệu quả. Đây cũng chính là cơ sở làm cho bộ máy công ty vận hành và phát triển vững chắc trong thời kỳ hội nhập kinh tế quốc tế. Bên cạnh đó là một đội ngũ cán bộ tham mưu, giúp việc có trình độ chuyên môn cao và kinh nghiệm dày dặn, và một đội ngũ công nhân lành nghề không ngừng học hỏi để nâng cao trình độ.

- Công ty đã áp dụng các phần mềm hỗ trợ tiên tiến của ngành đóng tàu thế giới như: sắp xếp hoàn chỉnh tổng thành tàu, cắt chính xác các chi tiết, hàn tự động 2 mặt các mối hàn vỏ thân tàu, bố trí hợp lý mối quan tàu, thực hiện thành công công nghệ hàn lót sứ - đây là một kỹ thuật độc đáo và tiến bộ... với hàng loạt công nghệ hiện đại như thế đã góp phần rút ngắn được thời gian thi công, đảm bảo hoàn thành bàn giao tàu theo đúng hợp đồng với khách hàng.

- Nền kinh tế Việt Nam là nền kinh tế mở, thêm nữa là Việt nam mới gia nhập WTO đã tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp học hỏi khoa học kỹ thuật hiện đại của các nước trên thế giới trong thi công, đó là dần thay thế sức lao động thủ

công của con người bằng máy móc, trang thiết bị hiện đại, đảm bảo an toàn lao động cao hơn cho con người mà còn tạo ra hiệu quả sản xuất cao.

- Chính bản thân công ty cũng đã tạo cho mình những thuận lợi nhất định như: Công ty đã thành lập từ rất sớm và có một thời gian phát triển bền vững trong lĩnh vực hoạt động của mình, đã tự tạo ra vị thế kinh doanh vững chắc và uy tín cao trên thị trường; qua thời gian hoạt động lâu dài công ty đã có những khách hàng, đối tác quen thuộc, hơn nữa công ty luôn giữ vững uy tín trên thị trường, đảm bảo các con tàu thi công luôn đạt tiêu chuẩn kỹ thuật, chất lượng, an toàn và bàn giao đúng thời hạn. Vì vậy công ty luôn có thêm những khách hàng mới cả trong và ngoài nước và uy tín luôn được nâng cao.

\* Khó khăn:

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

- Cụ thể có thể kể tên 1 số đối thủ như Công ty đóng tàu Bạch Đằng, Công ty đóng tàu Phà Rừng, Công ty đóng tàu Bến Kiền, Công ty đóng tàu Sông Cấm, Công ty đóng tàu Tam Bạc, Công ty công nghiệp tàu thủy Nam Triệu, Công ty đóng và sửa chữa tàu thuộc Bộ Quốc Phòng, Công ty cơ khí và đóng tàu than Việt Nam. Trong đó đối thủ lớn nhất là Công ty đóng tàu Nam Triệu vì họ đã có cơ sở tốt có cảng nước sâu phục vụ cho việc đóng tàu có trọng tải lớn. Công ty muốn kinh doanh có hiệu quả phải nắm vững điểm mạnh và yếu của đối thủ căn cứ vào đó để tận dụng và khai thác triệt để.

- Các chi phí tăng: giá điện, giá nước, giá xăng... kéo theo sự gia tăng về chi phí đầu vào trong doanh nghiệp.

- Hiện tại, Công ty có nhu cầu về vốn cho SXKD là rất lớn, thời gian hoàn thành một con tàu dài, vốn của công ty không đáp ứng đủ nhu cầu vốn cho sản

xuất kinh doanh. Vì vậy, Công ty phải vay vốn của các tổ chức tín dụng với lãi suất lớn. Đây là vấn đề bức xúc mà doanh nghiệp không dễ giải quyết trong một thời gian ngắn. Một khó khăn cũng rất nan giải của Công ty cũng như các doanh nghiệp cùng ngành khác là tiến độ thanh toán của chủ tàu chậm thường sau khi sản phẩm thi công được 4 đến 5 tháng thì mới giải ngân được vốn cho Công ty. Đây chính là gánh nặng rất lớn của Công ty khi vay vốn thi công và chịu lãi suất ngân hàng.

### 2.1.1.2 Những thành tích cơ bản trong thời gian gần đây:

*Biểu số 2.1: Kết quả kinh doanh qua 3 năm gần đây:*

*Đơn vị tính: đồng*

Chỉ tiêu	Năm 2009	Năm 2010	Năm 2011
<b>Doanh thu</b>	1.013.419.120.449	2.275.446.063.217	2.914.841.135.703
<b>Lợi nhuận ST</b>	16.147.566.135	11.489.816.378	17.464.095.412
<b>Thuế TNDN</b>	6.049.189.629	3.829.938.793	5.821.365.137

*Nguồn: Phòng tài chính kế toán.*

Đến nay Công ty đã ký được nhiều hợp đồng đóng mới các sản phẩm có giá trị lớn đến năm 2015, tạo đủ việc làm cho người lao động, thu nhập của CB.CNV tăng và ổn định, khuyến khích người lao động yên tâm sản xuất, gắn bó lâu dài với Công ty. Trải qua hơn 35 năm hoạt động, với khả năng, kinh nghiệm và sự đồng lòng của cán bộ công nhân viên, công ty TNHH 1 thành viên đóng tàu Hạ Long tin tưởng sẽ ngày càng có những đóng góp to lớn cho sự nghiệp công nghiệp hóa hiện đại hóa đất nước.

### 2.1.1.3 Chức năng, nhiệm vụ:

**\* Chức năng:**

Sản xuất phương tiện vận tải đường thủy, Bốc xếp hàng hoá và kinh doanh dịch vụ cầu tàu, phục hồi máy móc thiết bị, kinh doanh sắt thép phế liệu.

**\* Nhiệm vụ:**

- Tìm hiểu nắm bắt nhu cầu đóng tàu trong nước cũng như thế giới để từ đó có phương án và chiến lược kinh doanh cụ thể .

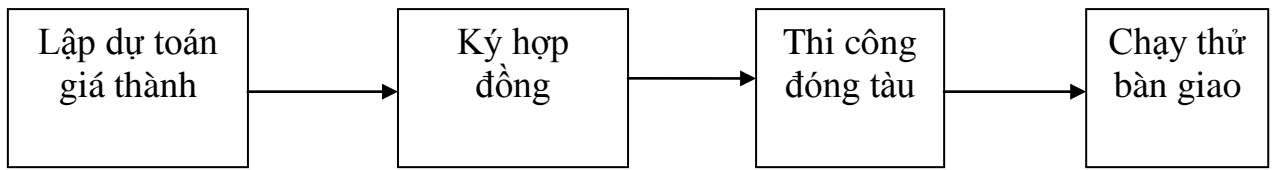
- Tổ chức tiến hành xây dựng kế hoạch về nhu cầu nhân lực, nhu cầu vật tư, thiết bị đảm bảo quá trình sản xuất kinh doanh của Công ty.
- Đảm bảo thực hiện các nghĩa vụ nộp ngân sách, thuế cho nhà nước, tạo công ăn việc làm và thu nhập cho người lao động.

## **2.1.2 Đặc điểm sản phẩm, quy trình công nghệ và tổ chức bộ máy công ty:**

### **2.1.2.1 Ngành nghề kinh doanh:**

- Theo giấy chứng nhận Đăng ký kinh doanh số 2204000052 ngày 15 tháng 01 năm 2007 do Sở Kế hoạch & Đầu tư tỉnh Quảng Ninh cấp.
- Ngành nghề kinh doanh:
  - + Đóng mới và sửa chữa tàu thủy, thiết bị và phương tiện nội, Tư vấn thiết kế các loại tàu thủy.
  - + Chế tạo kết cấu thép, phá dỡ tàu cũ, Dịch vụ xuất nhập khẩu phế liệu.
  - + Sản xuất các loại vật liệu, thiết bị cơ khí, điện, điện lạnh, điện tử phục vụ công nghiệp tàu thủy, Khảo sát thiết kế lắp đặt các hệ thống tự động, thông tin liên lạc viễn thông, phòng chống cháy nổ.
  - + Sản xuất lắp đặt trang thiết bị nội thất tàu thủy.
  - + Sản xuất lắp ráp động cơ diesel, động cơ lắp đặt trên tàu thủy, Lắp ráp, phục hồi, sửa chữa, xuất nhập khẩu và kinh doanh vật tư, thiết bị GTVT.
  - + Dịch vụ xuất nhập khẩu vật tư thiết bị, phụ tùng, phụ kiện tàu thủy và các loại hàng hoá liên quan đến ngành Công nghiệp tàu thủy.
  - + Tư vấn thiết kế, lập dự án, sản xuất và tiêu thụ sản phẩm, Tư vấn đầu tư, chuyển giao công nghệ, Hợp tác liên doanh với các tổ chức trong và ngoài nước phát triển thị trường Công nghiệp tàu thủy.
  - + Đầu tư kinh doanh vận tải, kinh doanh dịch vụ hàng hải, nạo vét luồng lạch, vật liệu xây dựng.
  - + Kinh doanh dịch vụ cảng, kho bãi và hỗ trợ vận tải.
  - + Tổ chức đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng nhu cầu phát triển ngành Công nghiệp tàu thủy.

**2.1.2.2 Quy trình sản xuất:**



Để đóng được một con tàu trước hết Công ty phải có dự toán giá thành của một con tàu mà khách hàng yêu cầu và hai bên thống nhất ký hợp đồng sau khi ký hợp đồng kinh tế với người đóng tàu Công ty tiến hành thi công đóng mới tàu, sau khi hoàn thành thì đưa vào chạy thử và bàn giao tàu.

*\* Khâu chuẩn bị:*

- + Chuẩn bị bản vẽ thiết kế: Đây là giai đoạn chuẩn bị thiết kế thi công gồm: Hồ sơ liên quan, yêu cầu kỹ thuật thi công theo năng lực công nghệ và lao động cụ thể của Công ty.
- + Chuẩn bị vật tư (Nguyên vật liệu):Thép tấm, thép hình các loại, Que hàn, sơn, gỗ, các loại ống, van, trang thiết bị điện, máy móc thiết bị tàu...
- + Chuẩn bị công nghệ : Các bản vẽ đã được duyệt, phóng dạng, làm dưỡng mẫu, mặt bằng thi công.

*\* Khâu sản xuất:*

Phòng Kinh doanh- đối ngoại thông báo cho các xưởng sản xuất bằng phiếu giao nhiệm vụ, căn cứ vào đó Quản đốc phân xưởng (người phụ trách chung của phân xưởng) kết hợp cùng với phó quản đốc, đốc công tiếp nhận bản vẽ thi công, hạng mục thi công từ Phòng kỹ thuật tiếp nhận kế hoạch và tiến độ thi công từ phòng Điều hành sản xuất nhận vật tư từ phòng Vật tư. Nghiên cứu triển khai thi công các hạng mục theo yêu cầu sản xuất của Công ty. Có trách nhiệm báo KCS và đăng kiểm, kiểm tra chuyển bước công nghệ cho từng sản phẩm theo từng bước công nghệ.

Phân xưởng khoán công việc cho từng tổ sản xuất. Cuối tháng căn cứ vào khối lượng công việc làm căn cứ nghiệm thu đánh giá công việc về số lượng, chất lượng hoàn thành để làm cơ sở thanh toán lương cho từng tổ sản xuất theo đơn giá

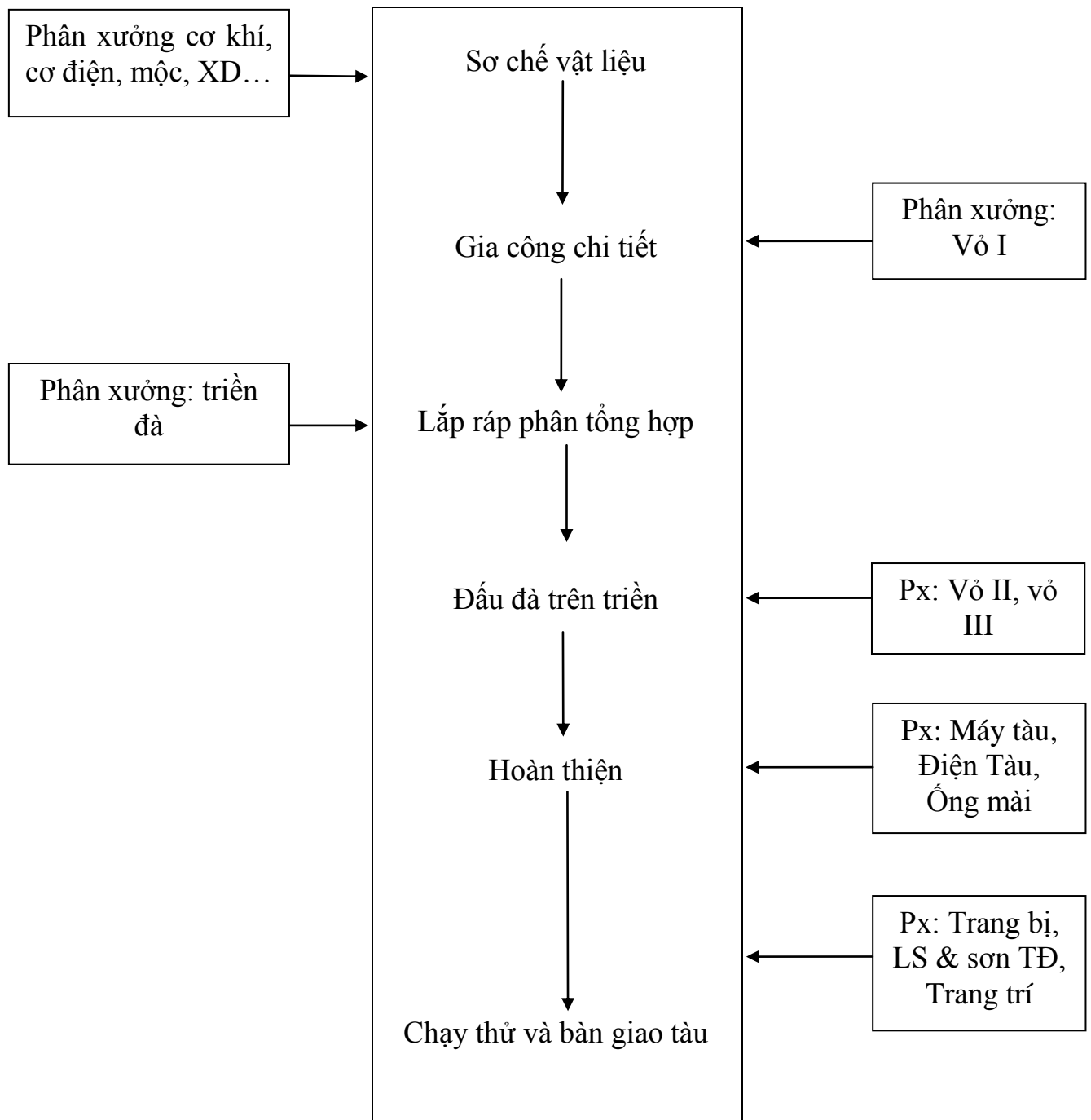


trong định mức quy định của từng sản phẩm. Với các công việc làm khoán như vậy đòi hỏi các phân xưởng sản xuất phải tự quản lý tất cả mọi mặt về chi phí tích cực nâng cao hiệu quả lao động.

Sơ đồ 2.1: Các khâu sản xuất:

**Phân xưởng phụ**

**Phân xưởng chính**



Các bước tiến hành:

- Chuẩn bị bản vẽ thiết kế: Đây là giai đoạn chuẩn bị thiết kế thi công gồm: Hồ sơ liên quan, yêu cầu kỹ thuật thi công theo năng lực công nghệ và lao động cụ thể của công ty.
- Chuẩn bị trang thiết bị vật tư và công nghệ sản xuất:
- Chuẩn bị vật tư (Nguyên, nhiên vật liệu): Thép tấm, thép hình các loại, Que hàn, Sơn, gỗ, các loại van, cút, ống các loại, Trang thiết bị điện, điện tử.
- Chuẩn bị công nghệ sản xuất:
  - + Các bản vẽ đã được duyệt.
  - + Phóng dạng, làm dưỡng mẫu.
  - + Mặt bằng thi công.
  - + Vật liệu sau khi được mua về và được tập kết tại bãi chứa vật liệu. Từ bãi chứa vật liệu được đưa vào dây chuyền sơ chế bằng thiết bị nâng hạ bằng các cầu công, cầu bánh lốp, cầu chân đế từ 5 - 100 Tấn.
    - + Sơ chế vật liệu: Vật liệu bao gồm những tấm tôn phẳng, thép ống, thép hình, những vật liệu này được đưa vào dây chuyền sơ chế tôn, làm sạch bề mặt bằng phun cát, phun hạt kim loại sau đó được sơn phủ lớp sơn chống rỉ.
    - + Gia công chi tiết: Vật liệu sau khi sơ chế được đưa vào gia công chi tiết theo bản vẽ phóng dạng, cắt máy, cắt CNC, uốn lóc, hoả công đúng với bản vẽ thiết kế tại Phân xưởng Vò I, Vò II, Vò III.
    - + Lắp ráp tổng đoạn: Những chi tiết sau khi gia công được lắp ráp, hàn thành các phân tổng đoạn.
    - + Đấu đà trên triền: Là đưa các phân tổng đoạn đã được lắp ráp, kiểm tra ra triền đà và một lần nữa được đấu lắp lại với nhau nhờ những thiết bị nâng trọng tải lớn như cầu 50 tấn, cầu 300 tấn...
  - Hoàn thiện: Trong quá trình thi công được đấu lắp ráp các phân tổng đoạn đến khi hình thành thân tàu đồng thời cùng với các phân xưởng Trang Bị, Cơ Điện, Máy Tàu, Điện tàu, ống tàu, Mộc-XD, Trang trí ...sẽ tiến hành lắp đặt toàn bộ các thiết bị máy móc để hạ thủy tàu .

- Bước sau cùng là tiến hành chạy thử tại bến và thử đường dài để kiểm tra các thông số kỹ thuật của tàu, khi đạt điều kiện sẽ tổ chức bàn giao tàu cho chủ tàu.

### **2.1.2.3 Tổ chức bộ máy công ty:**

Cơ cấu quản lý của Công ty theo kiểu trực tuyến chức năng. Đứng đầu Công ty là Tổng giám đốc do Chủ tịch hội đồng quản trị của Tổng Công ty công nghiệp tàu thủy Việt Nam bổ nhiệm và miễn nhiệm. Giám đốc điều hành và quản lý Công ty theo chế độ một thủ trưởng và chịu trách nhiệm trước pháp luật, trước Tập đoàn về mọi hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty.

Giúp việc cho Tổng giám đốc có các Phó tổng giám đốc do Tổng giám đốc lựa chọn và đề nghị Chủ tịch hội đồng quản trị của Tổng Công ty công nghiệp tàu thủy Việt Nam bổ nhiệm và miễn nhiệm. Mỗi Phó tổng giám đốc được phân công phụ trách một số công việc và chịu trách nhiệm trước Tổng giám đốc về lĩnh vực công tác được phân công.

Có thể nói bộ máy Công ty được tổ chức một cách khoa học và hợp lý. Người đứng đầu các phòng ban, các đơn vị trực thuộc Công ty là các trưởng phòng, ban, Quản đốc các phân xưởng trực tiếp chỉ đạo hoạt động của đơn vị mình và chịu trách nhiệm trước Tổng giám đốc Công ty .

### **2.1.3 Cơ cấu bộ máy công ty:**

Bộ máy quản lý điều hành được tổ chức như sau:

- Tổng giám đốc Công ty
- 04 phó Phó Tổng giám đốc
- 13 phòng nghiệp vụ: Tổ chức cán bộ- lao động, Hành chính-tổng hợp, Tài chính – kế toán, Kinh doanh-đối ngoại, Vật tư, Đầu tư-XDCB, Kỹ thuật công nghệ, Kỹ thuật cơ điện, Điều hành sản xuất, KCS, Dự án, An toàn lao động, Bảo vệ.
- 14 phân xưởng: Vỏ 1, Vỏ 2, Vỏ 3, Trang bị, Máy tàu, ống tàu, Điện tàu, Triền đà, Trang trí, Mộc-xây dựng, Cơ khí, Cơ điện, Khí công nghiệp, Làm sạch và sơn tổng đoạn.

#### **+ Tổng giám đốc:**

Chịu trách nhiệm chung về toàn bộ hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty trước Tập đoàn công nghiệp tàu thủy Việt Nam và Nhà nước. Có nhiệm vụ quản

lý và điều hành, bảo toàn và làm tăng nguồn vốn của doanh nghiệp, bảo đảm duy trì và cải thiện đời sống vật chất, tinh thần cho đội ngũ cán bộ công nhân viên. Tổng giám đốc trực tiếp điều hành Phòng tổ chức cán bộ lao động, Phòng tài chính kế toán và Phòng Hành chính – Tổng hợp.

**+ Phó Tổng giám đốc đầu tư xây dựng cơ bản, thiết bị:**

Phụ trách lĩnh vực đầu tư xây dựng cơ bản có nhiệm vụ xây dựng kế hoạch đầu tư và quản lý cơ sở hạ tầng, kế hoạch đổi mới công nghệ trang thiết bị máy móc phục vụ kế hoạch sản xuất kinh doanh trong từng giai đoạn.

**+ Phó Tổng giám đốc Kỹ thuật:**

Chịu trách nhiệm trực tiếp về kỹ thuật của các sản phẩm sản xuất. Đảm bảo tiến độ hoàn thành các bản vẽ, hồ sơ kỹ thuật cho tàu.

**+ Phó Tổng giám đốc Kinh doanh:**

Trực tiếp phụ trách khâu cung ứng vật tư thiết bị nguyên vật liệu cho quá trình sản xuất kinh doanh.

**+ Phó Tổng giám đốc sản xuất:**

Trực tiếp điều hành tiến độ sản xuất thi công các sản phẩm phải đảm bảo về số lượng, chất lượng sản phẩm theo kế hoạch.

**Các phòng ban chức năng:**

**+ Phòng Tổ chức cán bộ lao động:** Có nhiệm vụ tham mưu cho Tổng giám đốc về công tác tổ chức cán bộ và quản lý lao động. Thực hiện chế độ tiền lương, tiền thưởng và các chế độ chính sách cho người lao động. Xây dựng, điều chỉnh và quản lý định mức lao động, đơn giá tiền lương theo chế độ hiện hành.

**+ Phòng đầu tư xây dựng cơ bản:** Tham mưu cho Tổng giám đốc kế hoạch đầu tư xây dựng, mở rộng sản xuất. Quản lý hệ thống công nghệ trang thiết bị máy móc.

**+ Phòng Kinh doanh-đối ngoại:** Tham mưu lập kế hoạch sản xuất kinh doanh trình Tổng giám đốc và công tác giao dịch, kí kết hợp đồng, marketing của Công ty.

+ **Phòng Tài chính Kế toán:** Tham mưu cho Tổng giám đốc quản lý về mặt tài chính, quản lý và hạch toán nội bộ trong Công ty. Cân đối và huy động nguồn vốn phục vụ cho quá trình sản xuất kinh doanh.

+ **Phòng Vật tư:** Tham mưu và lập kế hoạch mua sắm vật tư, trang thiết bị máy móc phục vụ sản xuất. Tổ chức mua sắm và cấp phát vật tư cho các đơn vị sản xuất.

+ **Phòng Điều hành sản xuất (Phòng DHSX):** Có nhiệm vụ tham mưu cho Tổng Giám đốc về quá trình tổ chức thực hiện sản xuất. Tổ chức điều hành chấp nối các phòng ban phân xưởng trong dây chuyền sản xuất đảm bảo có hiệu quả và an toàn nhất. Giám sát, đôn đốc các đơn vị sản xuất, phục vụ sản xuất đảm bảo tiến độ hoàn thành sản phẩm trong quá trình thi công.

+ **Phòng Kỹ thuật – công nghệ :** Chịu trách nhiệm về toàn bộ công nghệ kỹ thuật tàu trước Tổng giám đốc. Có nhiệm vụ lập hạng mục bản vẽ thiết kế kỹ thuật, theo dõi giám sát kỹ thuật, công nghệ trong quá trình thi công sản xuất. Phối hợp với phòng Tổ chức cán bộ lao động về công tác định mức lao động.

+ **Phòng KCS:** Tham mưu cho Tổng giám đốc về công tác xây dựng phương án, tiêu chuẩn quản lý chất lượng sản phẩm, quản lí, duy trì việc áp dụng hệ thống quản lí chất lượng quốc tế ISO 9001 – 2000 tại Công ty. Có nhiệm vụ giám sát, nghiệm thu các sản phẩm đạt tiêu chuẩn chất lượng theo quy định.

+ **Phòng Kỹ thuật cơ điện :** Tham mưu cho Tổng giám đốc về công tác quản lý kỹ thuật cơ điện, năng lượng, máy móc thiết bị, dụng cụ, phương tiện của toàn Công ty nhằm đảm bảo phục vụ yêu cầu của sản xuất kinh doanh đạt hiệu quả kinh tế cao.

+ **Phòng Dự án:** Tham mưu, giúp Tổng giám đốc về tổ chức thực hiện các dự án đóng tàu trọng điểm của Công ty. Giám đốc dự án, đầu mối tiếp nhận và xử lý thông tin, điều hành phối hợp các bộ phận quản lý toàn bộ tiến trình triển khai các dự án.

+ **Phòng An toàn lao động:** Tham mưu cho Tổng giám đốc về thực hiện công tác an toàn, vệ sinh lao động, bảo đảm các trang thiết bị bảo hộ lao động

+ **Phòng Hành chính- Tổng hợp:** Tham mưu cho Tổng giám đốc về công tác văn thư, lưu trữ tài liệu và công tác hành chính văn phòng đảm bảo các trang thiết bị văn phòng cho cán bộ và các phòng, ban, đơn vị.

+ **Phòng Bảo vệ:** Có nhiệm vụ bảo vệ an toàn tài sản, máy móc, trang thiết bị và hàng hoá của Công ty và khách hàng. Đảm bảo về an ninh trật tự trong nội bộ doanh nghiệp và khu vực Công ty đặt trụ sở. Theo dõi và thực hiện chế độ nghĩa vụ quân sự của Công ty đối với Nhà nước.

- Ngoài các phòng ban chức năng trên còn có một số bộ phận quan trọng của Công ty chính là các phân xưởng sản xuất:

+ Phân xưởng Vỏ tàu 1,2,3.

+ Phân xưởng Trang bị.

+ Phân xưởng Máy tàu.

+ Phân xưởng Điện tàu.

+ Phân xưởng Ống tàu.

+ Phân xưởng Cơ khí.

+ Phân xưởng Cơ điện.

+ Phân xưởng Mộc đúc.

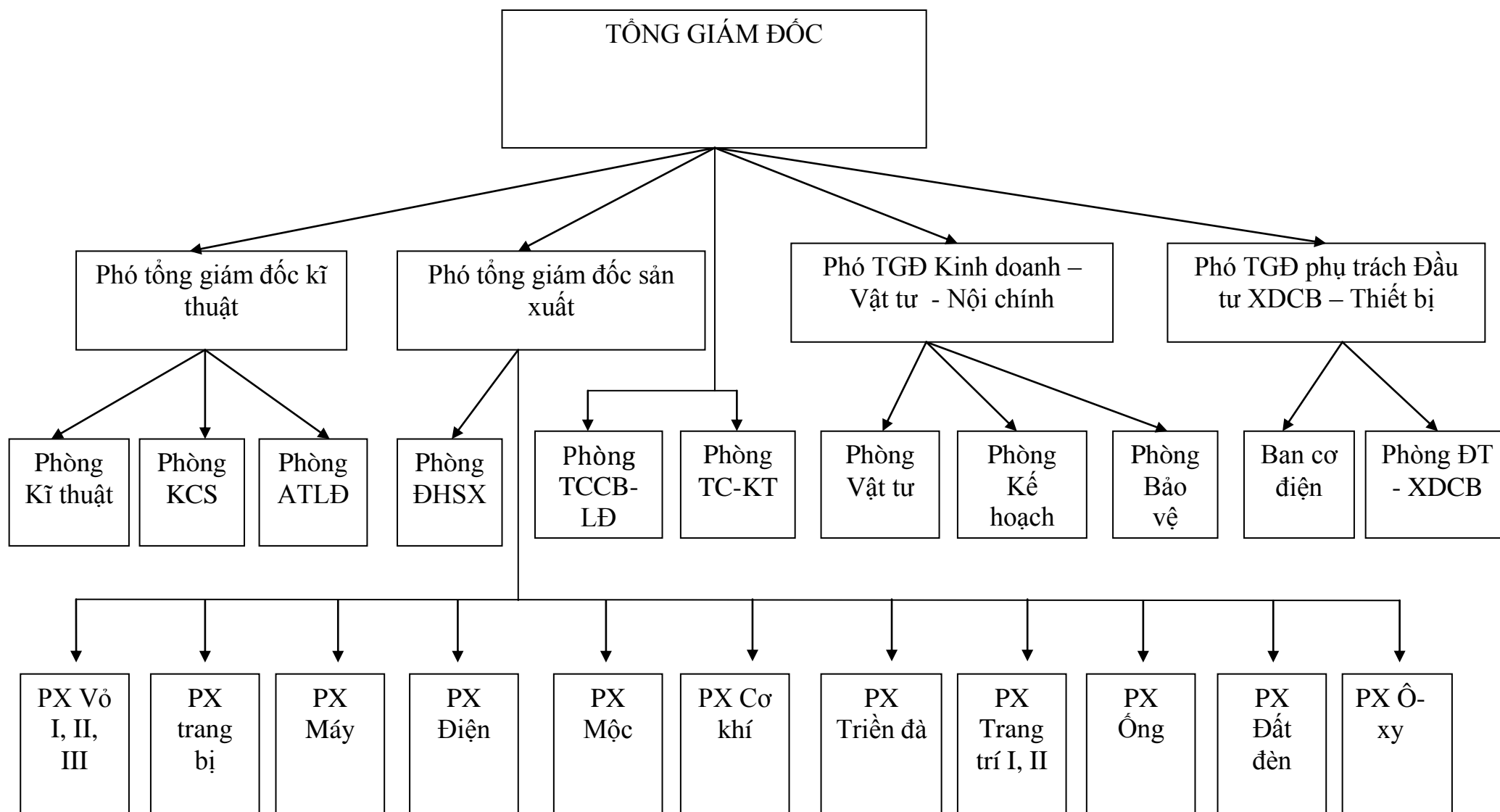
+ Phân xưởng Trang trí 1,2.

+ Phân xưởng Ô xy.

+ Phân xưởng Triền đà.

Các phân xưởng sản xuất này được tổ chức và điều hành sản xuất dưới các quản đốc và phó quản đốc. Mỗi phân xưởng có nhiệm vụ gia công lắp ráp một bộ phận, một công đoạn từ trang thiết bị cho đến việc trang trí hoàn tất một con tàu. Theo bản vẽ thiết kế kỹ thuật dưới sự điều hành giám sát của Ban Tổng giám đốc và các phòng ban chức năng liên quan. Người quản đốc phân xưởng chịu trách nhiệm trước Tổng giám đốc về tiến độ thi công, chất lượng và số lượng sản phẩm được giao.

Sơ đồ 2.2: Tổ chức bộ máy công ty TNHH 1 thành viên đóng tàu Hạ Long: (Nguồn: Phòng TCCB-LĐ)

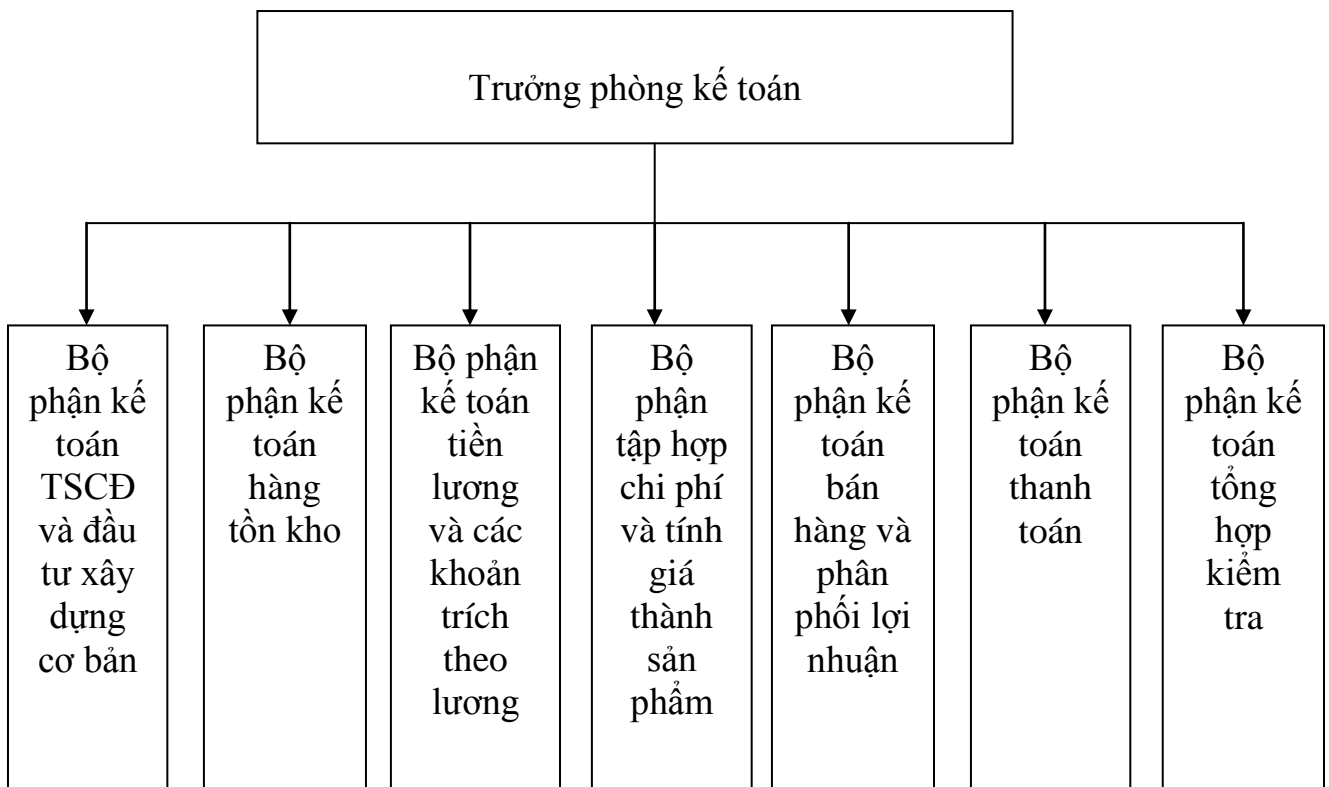


**2.1.4 Đặc điểm bộ máy kế toán:**

**2.1.4.1 Mô hình tổ chức bộ máy kế toán:**

Hình thức tổ chức công tác kế toán: Căn cứ vào đặc điểm tổ chức sản xuất và tổ chức quản lý cũng như trình độ yêu cầu quản lý Công ty. Công ty tổ chức hạch toán theo hình thức kế toán tập trung. Theo hình thức này thì toàn bộ công việc hạch toán kế toán được tập trung thực hiện tại phòng kế toán Công ty. Hình thức này cho phép Tổng Giám đốc có điều kiện kiểm tra, kiểm soát và chỉ đạo nghiệp vụ đảm bảo sự lãnh đạo tập trung thống nhất.

Sơ đồ 2.3 : Sơ đồ bộ máy kế toán công ty TNHH ITV đóng tàu Hạ Long



Nguồn: Phòng TCCB-LĐ

Cụ thể:

+ Trưởng phòng kế toán: Theo dõi chung toàn bộ hoạt động tài chính. Cụ thể : Kiểm tra, kiểm soát, quy định chế độ ghi chép ban đầu để lập báo cáo tài chính.

+ Bộ phận kế toán TSCĐ và đầu tư dài hạn: Theo dõi tình hình tài sản cố định và đầu tư dài hạn của Công ty, định kỳ hoặc thường xuyên kiểm kê TSCĐ. Có



số liệu chính xác về thực trạng TSCĐ trong Công ty, lập bảng trích khấu hao TSCĐ. Bộ phận kế toán này theo dõi trên các TK sau: 211, 212, 213, 214, 221, 222, 228, 241, 242, 244.

+ Bộ phận kế toán vật tư hàng hoá tồn kho: Hằng ngày mở sổ theo dõi vật tư hàng hoá nhập, tập hợp và tính giá thành chi tiết vật tư Công ty tự làm, lập bảng phân bổ vật liệu, cuối kỳ lập báo cáo nhập, xuất, tồn kho. Bộ phận này theo dõi trên các TK sau 152, 153.

+ Bộ phận kế toán tiền lương và Bảo hiểm xã hội: Theo dõi các hợp đồng khoán lương sản phẩm, thanh toán lương cho CB.CNV và các khoản trích theo lương, theo dõi lương thời gian, lương nghỉ ốm của CB.CNV toàn Công ty. Cuối tháng lập bảng phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương. Bộ phận này theo dõi trên các TK sau 334, 338, 3382, 3383, 3384, 3389, 138.

+ Bộ phận kế toán tập hợp chi phí và tính giá thành sản phẩm: Theo dõi tập hợp chi phí và tính giá thành thực tế của các sản phẩm xuất xưởng, theo dõi sản phẩm làm dở, tham mưu trực tiếp với phòng kinh doanh và kỹ thuật về quản lý hồ sơ chứng từ sản phẩm hoàn thành đã bàn giao. Bộ phận này theo dõi trên các TK sau 621, 622, 627 ( 6271, 6272, 6277, 6278), 632.

+ Bộ phận kế toán bán hàng và phân phối lợi nhuận giúp kế toán trưởng kiểm tra theo dõi quản lý kho thành phẩm, doanh thu bán hàng, kết quả sản xuất kinh doanh, bộ phận này theo dõi trên các TK sau 131, 511, 632, 635, 642, 421, 711, 811, 8211, 911.

+ Bộ phận kế toán thanh toán: Kiểm tra xem xét tính hợp lý của chứng từ thu chi tiền mặt, tiền gửi và tiền vay, hàng ngày viết phiếu thu chi, cuối ngày đối chiếu với thủ quỹ, cuối tháng đối chiếu số dư với ngân hàng. Bộ phận này theo dõi trên các TK sau: 111, 112, 131, 331.

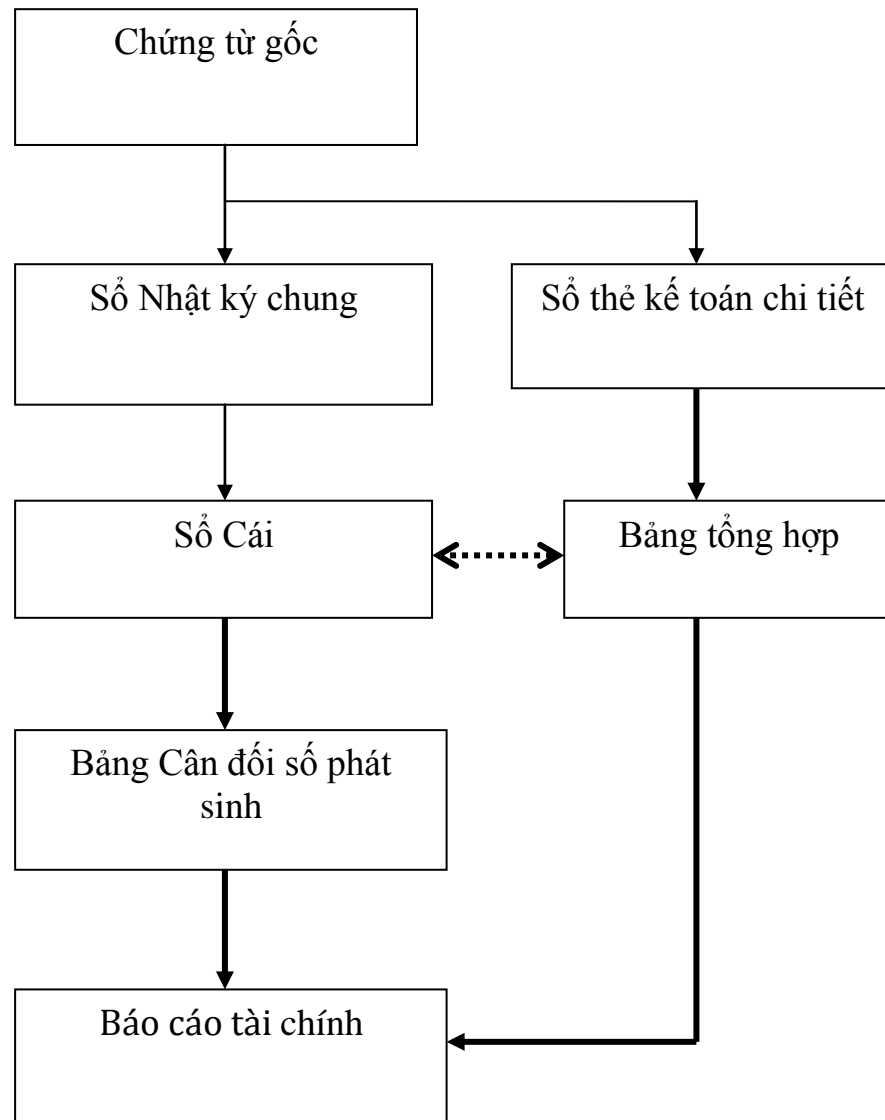
+ Bộ phận kế toán tổng hợp kiểm tra chịu trách nhiệm ghi sổ tổng hợp, xử lý số liệu kế toán hàng tháng trước khi khoá sổ kế toán, chịu trách nhiệm về tính chính xác của số liệu và tiến độ báo cáo.

#### **2.1.4.2 Đặc điểm kế toán và sơ đồ luân chuyển chứng từ:**

- Hình thức sổ kế toán áp dụng :

- + Chế độ kế toán áp dụng: Công ty áp dụng theo các Chuẩn mực Kế toán Việt Nam đã ban hành. Chứng từ kế toán doanh nghiệp ban hành theo Quyết định số 15/2006/QĐ-BTC ngày 20 tháng 03 năm 2006 của Bộ trưởng Bộ tài chính.
- + Kỳ kế toán: Bắt đầu từ ngày 01/01 đến ngày 31/12 ( tính theo năm dương lịch)
- + Phương pháp hạch toán và kế toán chi tiết hàng tồn kho: Hàng tồn kho được xác định trên cơ sở giá gốc.
- + Phương pháp tính trị giá vốn hàng xuất kho: Theo phương pháp bình quân gia quyền cả kỳ.
- + Phương pháp khấu hao TSCĐ: Theo phương pháp đường thẳng dựa vào thời gian hữu dụng ước tính.
- + Hạch toán theo phương thức kê khai thường xuyên.
- + Phương pháp tính thuế: phương pháp khấu trừ
- + Hiện nay Công ty áp dụng hình thức sổ kế toán, nhật ký chung theo hình thức tập trung. Các nghiệp vụ kinh tế phát sinh được căn cứ vào chứng từ gốc để ghi vào sổ nhật ký chung theo thứ tự thời gian và nội dung nghiệp vụ kinh tế phát sinh. Hàng ngày căn cứ vào các chứng từ đã kiểm tra được dùng làm căn cứ ghi sổ, trước hết ghi nghiệp vụ phát sinh vào sổ Nhật ký chung, sau đó căn cứ số liệu đã ghi trên sổ Nhật ký chung để ghi vào sổ, thẻ kế toán chi tiết tương ứng. Cuối tháng, quý, năm cộng số liệu trên Sổ Cái, lập bảng cân đối số phát sinh sau đó kiểm tra đối chiếu khớp đúng, số liệu ghi trên Sổ Cái và bảng tổng hợp chi tiết tương ứng để lập Báo cáo tài chính.

Sơ đồ 2.4 : Trình tự ghi sổ kế toán theo hình thức NKC:



*Ghi chú:*

Ghi hằng ngày (định kỳ)



Ghi vào cuối tháng (hoặc định kỳ)



Đối chiếu, kiểm tra



**2.2 Thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH 1TV đóng tàu Hạ Long:**

**2.2.1 Sơ bộ tình hình lao động tại công ty:**

**2.2.1.1 Đặc điểm lao động của công ty:**

Công ty TNHH 1TV đóng tàu Hạ Long luôn chú trọng chăm lo đến đời sống và điều kiện lao động cho cán bộ công nhân viên trong công ty. Một trong những hành động thiết thực nhất đó là công ty đã xây dựng một chính sách trả lương thỏa đáng cho người lao động.

Do đặc điểm ngành nghề liên quan đến kỹ thuật là chủ yếu, lao động trực tiếp chiếm một tỷ lệ rất lớn trong tổng số lao động của công ty. Cụ thể tính đến ngày 31/12/2011 toàn công ty có 5.276 người. Trong đó:

*Biểu số 2.2: Thống kê lao động công ty THNN 1TV đóng tàu Hạ Long:*

Đơn vị	Số lao động (người)	
	2011	2010
Lao động trực tiếp	4.959	4.826
Lao động gián tiếp	317	287
Lao động nam	4385	4562
Lao động nữ	891	551
Tổng số lao động	5276	5113

*Nguồn: Phòng TCCB-LĐ*

Do đặc thù ngành là đóng tàu, cần nhiều sức lao động cũng như tình trạng độc hại mang lại mà tỷ lệ lao động nam cao hơn lao động nữ rất nhiều. Và số lao động nam này chủ yếu là lao động trực tiếp.

*Biểu số 2.3: Cơ cấu lao động của công ty theo phòng ban như sau:*

Đơn vị, phòng ban	Số lượng
Ban giám đốc	5
Phòng TCCB-LĐ	7
Phòng đầu tư XD CB	9
Phòng kinh doanh – đối ngoại	4
Phòng tài chính kế toán	27
Phòng vật tư	30

Phòng ĐHSX	16
Phòng kỹ thuật – công nghệ	35
Phòng KCS	33
Phòng kỹ thuật – cơ điện	37
Phòng dự án	5
Phòng ATLĐ	12
Phòng hành chính tổng hợp	9
Công đoàn	11
Phòng y tế	8
Phòng bảo vệ	69
Phân xưởng Vỏ 1,2,3	2.013
Phân xưởng trang trí 1,2	386
Phân xưởng máy tàu	357
Phân xưởng điện tàu	322
Phân xưởng ống tàu	521
Phân xưởng cơ khí	272
Phân xưởng cơ điện	184
Phân xưởng mộc đúc	176
Phân xưởng trang bị	312
Phân xưởng ô xy	55
Phân xưởng triển đà	361

Nguồn: Phòng TCCB-LĐ

Để xem xét tính chất lao động công ty không chỉ quan tâm theo dõi về mặt số lượng mà còn luôn chú trọng đến chất lượng lao động. Cụ thể được thể hiện ở bảng phân loại lao động theo trình độ như sau:

Biểu số 2.4: Bảng phân loại lao động theo trình độ:

Chỉ tiêu	Số lượng	Tỷ lệ (%)
<b>Lực lượng lao động gián tiếp</b>	<b>317</b>	<b>6</b>
Trình độ đại học và trên đại học	233	73,5
Trình độ trung cấp và sơ cấp	84	26,5
<b>Lực lượng lao động trực tiếp</b>	<b>4.959</b>	<b>94</b>
Thợ kỹ thuật bậc 4-6/7	2.018	41
Thợ kỹ thuật bậc 1-3/7	1.983	40
Lao động phổ thông	958	19

Nguồn: Phòng TCCB-LĐ

Qua bảng tổng hợp ta thấy trình độ lao động của CBCNV trong công ty được coi là tương đối tốt và hợp lý, đây chính là thế mạnh nội lực của công ty trong việc thực hiện các chiến lược có tính chất lâu dài và ổn định trong phát triển sản xuất kinh doanh. Do nhu cầu về công nhân kỹ thuật lớn và cần trình độ lành nghề, công ty thường xuyên cho con em CBCNV đi đào tạo tại các trường nghề sau về nhân vào làm lại công ty, còn đối với CBCNV trong công ty có chế độ được cử đi các nước có nền đóng tàu phát triển như Ba Lan, Nhật Bản với thời gian từ 1 đến 3 năm để nâng cao trình độ, kỹ năng làm việc và kỹ thuật đóng tàu.

### **2.2.1.2 Công tác quản lý lao động của công ty:**

#### **\* Quản lý thời gian lao động:**

Công ty áp dụng thời gian lao động cho các bộ phận như sau:

- Bộ phận sản xuất trực tiếp: 8 tiếng/ngày thời gian nghỉ trưa 2 tiếng, 26 ngày/tháng, 1 năm nghỉ phép 12 ngày. Thời gian làm thêm được tính lương riêng.
- Bộ phận gián tiếp: làm theo giờ hành chính 8 tiếng/ngày, 26 ngày/tháng, 1 năm nghỉ phép 12 ngày.

Các ngày nghỉ lễ tết được hưởng lương cho toàn bộ lao động là 8 ngày/năm.

Để quản lý thời gian lao động công ty sử dụng Bảng chấm công, Bảng chấm công được lập riêng cho từng bộ phận, từng tổ đội sản xuất và dùng trong 1 tháng. Quản đốc hoặc trưởng các phòng ban là người trực tiếp ghi bảng chấm công căn cứ số lao động có mặt, vắng mặt tại đầu ngày làm việc. Trong Bảng chấm công những ngày nghỉ theo quy định như lễ, tết, thứ bảy, chủ nhật đều được ghi rõ ràng.

Sau khi thống nhất về số ngày công chấm trong bảng chấm công, người phụ trách chấm công chuyển Bảng chấm công lên phòng tài chính kế toán để kế toán phụ trách tiền lương tiến hành tổng hợp để tính tiền lương từng người.

#### **\* Quản lý kết quả lao động:**

Bên cạnh công tác quản lý thời gian, việc quản lý kết quả lao động cũng được công ty TNHH 1TV đóng tàu Hạ Long chú trọng.

Chứng từ công ty sử dụng để đánh giá kết quả lao động là phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn hành. Phiếu này do người giao việc lập và phải có đầy đủ chữ ký của người giao việc, người nhận việc, người kiểm tra chất lượng và

người duyệt. Số lượng, chất lượng công việc đã hoàn thành được ghi vào phiếu này, sau khi có đầy đủ chữ ký thì được chuyển về phòng tài chính kế toán để kế toán phụ trách lương tính ra lương cho công nhân.

## **2.2.2 Công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty**

### **TNHH 1TV đóng tàu Hạ Long:**

#### **2.2.2.1 Tài khoản sử dụng:**

\* **TK 334 - Phải trả cho người lao động:** TK này dùng để phản ánh các khoản phải trả và tình hình thanh toán các khoản phải trả cho người lao động của doanh nghiệp về tiền lương, tiền công, tiền thưởng, BHXH và các khoản phải trả khác thuộc về thu nhập của người lao động.

TK 334 có 2 tài khoản cấp II:

- + TK 3341: Phải trả công nhân viên
- + TK 3348: Phải trả người lao động khác

\* **TK 338 - Phải trả phải nộp khác:** TK này dùng để phản ánh tình hình thanh toán về các khoản phải trả, phải nộp ngoài nội dung được phản ánh ở TK 334.

Liên quan tới các khoản trích theo lương, kế toán sử dụng tới 4 tài khoản cấp II của TK 338 như sau:

- + TK 3382 - “Kinh phí công đoàn” : Phản ánh tình hình trích và sử dụng KPCĐ ở đơn vị.
- + TK 3383 - “Bảo hiểm xã hội” : Phản ánh tình hình trích và thanh toán BHXH ở đơn vị.
- + TK 3384 - “Bảo hiểm y tế” : Phản ánh tình hình trích BHYT ở đơn vị.
- + TK 3389 - “Bảo hiểm thất nghiệp”: Phản ánh tình hình trích BHTN.

\* *Ngoài ra kế toán còn sử dụng nhóm TK chi phí:*

- TK 622: chi phí nhân công trực tiếp
- TK 627: chi phí nhân viên phân xưởng
- TK 641: chi phí nhân viên bán hàng
- TK642: chi phí nhân viên quản lý doanh nghiệp

\* *Các tài khoản có liên quan:* TK 111, TK 112, TK 335, TK 333, TK 141...

**2.2.2.2 Chứng từ sử dụng:**

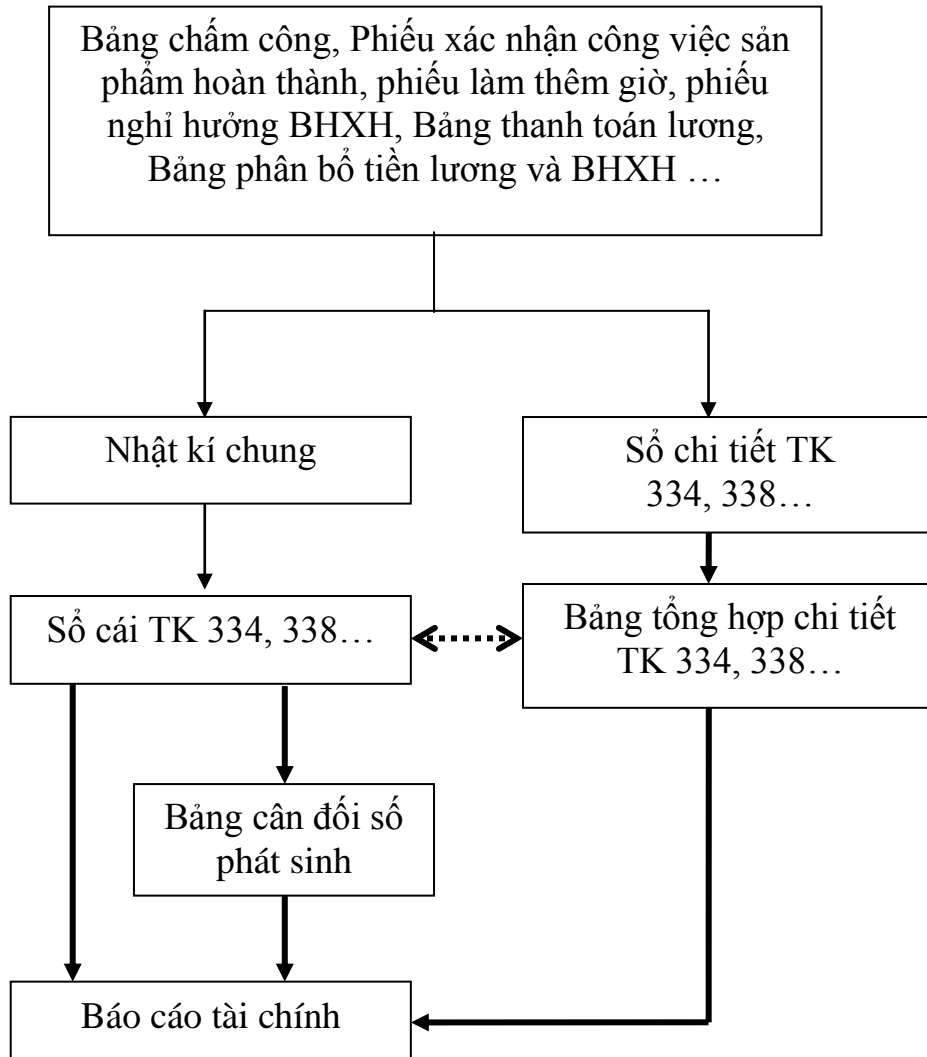
Các chứng từ kế toán công ty sử dụng trong quá trình hạch toán kế toán tiền lương như sau:

- Bảng chấm công (Mẫu số 01a – LĐTL)
- Bảng thanh toán tiền lương (Mẫu số 02 – LĐTL)
- Bảng thanh toán tiền thưởng (Mẫu số 03 – LĐTL)
- Giấy đi đường (Mẫu số 04 – LĐTL)
- Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành (Mẫu số 05 – LĐTL)
- Bảng thanh toán làm thêm giờ (Mẫu số 06 – LĐTL)
- Bảng thanh toán tiền thuê ngoài (Mẫu số 07 – LĐTL)
- Hợp đồng giao khoán (Mẫu số 08 – LĐTL)
- Biên bản thanh lý hợp đồng giao khoán (Mẫu số 09 – LĐTL)
- Bảng kê trích nộp các khoản trích theo lương (Mẫu số 10 – LĐTL)
- Bảng phân bổ tiền lương và bảo hiểm xã hội (Mẫu số 11 – LĐTL)



2.2.2.3 Quy trình hạch toán:

Sơ đồ 2.5: Quy trình hạch toán kế toán tiền lương:



**Ghi chú:**

Ghi hàng ngày:

Ghi định kỳ cuối tháng, quý:

Đối chiếu, kiểm tra:

**2.2.2.4 Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương:**

**2.2.2.4.1 Hình thức trả lương theo thời gian:**

Công ty áp dụng hình thức trả lương này cho bộ phận gián tiếp, đối với những người làm công tác quản lý, chuyên môn, kỹ thuật, nghiệp vụ, những người làm công việc theo dây chuyền công nghệ máy móc thiết bị và những người làm các công việc mà trả lương theo thời gian có hiệu quả hơn các hình thức trả lương khác. Các bộ phận này phải áp dụng hình thức trả lương theo thời gian vì bộ phận khối phòng ban có đặc điểm lao động là phục vụ sản xuất nên không định mức được kết quả công việc, không thể vật chất hoá được.

Để tính lương theo thời gian, kế toán căn cứ vào:

- Kết quả sản xuất kinh doanh.
- Hệ số lương và các khoản phụ cấp theo Nghị định 205/NĐ-CP của Chính phủ
- Ngày công thực tế.
- Mức lương tối thiểu chung của Nhà nước.
- Hệ số vị trí công việc công ty quy định...

Công ty trả lương theo phương pháp vừa theo hệ số mức lương theo quy định nhà nước, vừa theo hệ số Công ty quy định.

Quy trình tính lương:

$$\text{Lương cơ bản} = \frac{\text{Mức lương cơ bản}}{26} \times \text{Số ngày làm việc thực tế theo tháng của từng người} \times \text{Hệ số lương}$$

$$\text{Lương phần mềm} = \text{Hệ số phần mềm (theo chức danh)} \times \text{Mức lương phần mềm}$$

*Biểu số 2.5: Bảng hệ số lương cơ bản áp dụng tại công ty:*

<b>TT</b>	<b>Chức danh</b>	<b>Bậc 1</b>	<b>Bậc 2</b>	<b>Bậc 3</b>	<b>Bậc 4</b>	<b>Bậc 5</b>	<b>Bậc 6</b>	<b>Bậc 7</b>	<b>Bậc 8</b>	<b>Bậc 9</b>	<b>Bậc 10</b>	<b>Bậc 11</b>	<b>Bậc 12</b>
1	Chuyên viên cao cấp	5.58	5.92	6.26	6.60								
2	Chuyên viên chính, kinh tế viên, kỹ sư chính	4.00	4.33	4.66	4.99	5.32	5.65						
3	Chuyên viên, kinh tế viên, kỹ sư	2.34	2.65	2.96	3.27	3.58	3.89	4.20	4.51				
4	Cán sự, kỹ thuật viên	1.80	1.99	2.18	2.37	2.56	2.75	2.94	3.13	3.32	3.51	3.70	3.89

*Nguồn: Phòng Tài chính kế toán*

*Lương cơ bản tại thời điểm tháng 03/2011 là 730.000đ*

Biểu số 2.6: Bảng hệ số lương mềm áp dụng tại công ty:

STT	Chức danh	Ban giám đốc	KTCN, ĐHSX, KCS	PX Võ I, II, III	PX máy tàu, triển dầ, trang trí, làm sạch, vật tư, KTC, điện, dự án, tổ chức, an toàn lao động, TCKT	PX mộc, cư khí, khí CN, bảo vệ	Hành chính, y tế
1	Tổng giám đốc	12,00					
2	Phó tổng giám đốc	9,80					
3	Trưởng đơn vị		5,00	4,50	4,20	3,75	3,25
4	Phó đơn vị		4,00	3,50	3,20	2,75	2,25
5	Nhân viên		2,50	2,00	1,75	1,50	1,30

Nguồn: Phòng Tài chính kế toán

Lương phần mềm được tổng giám đốc phê duyệt cho tháng 03/2011 là 1.050.000đ

$$\text{Lương thực lĩnh} = \text{Lương cơ bản} + \text{Lương phần mềm} - \text{Các khoản giảm trừ}$$

**- Trình tự lập bảng chấm công:**

Bảng chấm công được hoàn thành vào ngày cuối cùng của tháng. Công ty hiện đang áp dụng làm việc 6 ngày/tuần - 26 ngày công 1 tháng.

Bảng chấm công được mở chi tiết cho từng nhân viên trong phòng, mỗi người được thể hiện một dòng trên bảng chấm công.

Phương pháp ghi: Hàng ngày trưởng các phòng ban là người trực tiếp ghi bảng chấm công căn cứ số lao động có mặt, vắng mặt của bộ phận mình tại đầu ngày làm việc, ghi vào ngày tương ứng trong các cột từ cột 1 đến cột 30 (hoặc 31). Trong Bảng chấm công những ngày nghỉ theo quy định như lễ, Tết, thứ bảy, chủ nhật đều được ghi rõ ràng.

Sau khi thống nhất về số ngày công chấm trong bảng chấm công, người phụ trách chấm công chuyển Bảng chấm công cùng các chứng từ liên quan như Giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng BHXH ... lên phòng tài chính kế toán để kế toán phụ trách tiền lương tiến hành tổng hợp để tính tiền lương từng người.

**- Trình tự lập Bảng thanh toán lương:**

Từ Bảng chấm công và các chứng từ liên quan kế toán tiền lương lập bảng thanh toán lương cho từng phòng ban.

Nội dung Bảng thanh toán lương phản ánh số tiền lương phải trả cho cán bộ công nhân viên.

Cơ sở và phương pháp ghi: dựa trên các chứng từ liên quan như Bảng chấm công, Giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng BHXH ... kế toán phụ trách tiền lương tính ra lương phải trả cho từng người trong phòng .

**Ví dụ:** Ta có bảng chấm công tháng 03/2011 của Phòng tài chính kế toán và bảng thanh toán lương tháng 03/2011 của phòng tài chính kế toán như sau:

Tính mức lương trong tháng của Ông Trần Xuân Sơn – Nhân viên phòng Tài chính kế toán trong tháng 03/2011 như sau:

Hệ số lương cơ bản: 3,58

Hệ số lương mềm: 1,75

Ngày công thực tế Ông Sơn làm trong tháng: 27

Ta có:

$$\text{Lương cơ bản} = \frac{730.000 \times 3.58 \times 27}{26} = 2.713.915 \text{ (đồng)}$$

$$\text{Lương phần mềm} = 1.050.000 \times 1.75 = 1.837.500 \text{ (đồng)}$$

$$\text{Tổng lương} = 2.713.915 + 1.837.500 = 4.551.415 \text{ (đồng)}$$

Biểu số 2.7: Trích bảng chấm công phòng Tài chính kế toán tháng 03/2011:

**Đơn vị: CÔNG TY TNHH 1TV ĐÓNG TÀU HẠ LONG**

**Địa chỉ: Giếng Đáy – Hạ Long – Quảng Ninh**

**BẢNG CHẤM CÔNG**

**Bộ phận: Phòng Tài chính kế toán**

*Tháng 03 năm 2011*

STT	Họ và tên	Tháng 03 năm 2011																Tổng
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	...	27	28	29	30	31	
1	Nguyễn Thu Hoài	x	x	x	x	x	cn	x	x	x	x	x	cn	x	x	x	x	27
2	Đình Thanh Nhân	x	x	x	x	x	cn	x	x	x	x	x	cn	p	x	x	x	26
3	Trần Xuân Sơn	x	x	x	x	x	cn	x	x	x	x	x	cn	x	x	x	x	27
4	Trịnh Thị Thu	x	x	x	x	x	cn	x	p	x	x	x	cn	x	p	x	x	25
5	Trịnh Thị Trang	x	x	x	x	x	cn	x	x	x	x	x	cn	x	x	x	x	27
...							cn						cn					

*Ngày 31 tháng 03 năm 2011*

**Người lập**

*(Đã kí)*

**Kế toán trưởng**

*(Đã kí)*

Biểu số 2.8: Trích bảng thanh toán lương phòng Tài chính kế toán 03/2011:

**Đơn vị: CÔNG TY TNHH 1TV ĐÓNG TÀU HẠ LONG**

**Địa chỉ: Giếng Đáy – Hạ Long – Quảng Ninh**

**Mẫu số 02-LĐTL**

(Ban hành theo QĐ 15/2006-BT  
Ngày 20/03/2006 của bộ trưởng BTC)

**BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG**  
**Bộ phận: Phòng tài chính kế toán**  
*Tháng 03 năm 2011*

*Đơn vị tính: đồng*

STT	Họ và tên	Số TK	Ngày công	Lương cơ bản		Lương mềm		Phụ cấp trách nhiệm	Tổng lương	Các khoản giảm trừ			Thực lĩnh
				Hệ số	Tiền	Hệ số	Tiền			BH (8,5%)	Thuế TNCN	Tổng	
1	Nguyễn Thu Hoài	711A...	27	4,33	3.282.473	4,20	4.410.000	300.000	7.992.473	279.010	21.346	300.356	7.692.117
2	Đình Thanh Nhân	711A...	26	4,20	3.066.000	3,20	3.360.000		6.426.000	260.610	28.270	288.880	6.137.121
3	Trần Xuân Sơn	711A...	27	3,58	2.713.915	1,75	1.837.500		4.551.415	230.683	0	230.683	4.320.732
4	Trịnh Thị Thu	711A...	25	3,27	2.295.288	1,75	1.837.500		4.132.788	195.100	0	195.100	3.937.689
5	Trịnh Thị Trang	711A...	27	3,27	2.478.911	1,75	1.837.500		4.316.412	210.707	0	210.707	4.105.704
	...												
	<b>Cộng</b>				<b>45.500.230</b>		<b>32.150.000</b>	<b>300.000</b>	<b>77.650.230</b>	<b>3.867.520</b>	<b>362.400</b>	<b>4.229.920</b>	<b>73.420.310</b>

*Ngày 31 tháng 03 năm 2011*

**Người lập biểu**

*(Đã ký)*

**Kế toán trưởng**

*(Đã ký)*



**2.2.2.4.2 Hình thức trả lương khoán:**

Công ty TNHH 1TV đóng tàu Hạ Long là công ty chuyên đóng mới và sửa chữa các loại tàu, sà lan, ụ ... có trọng tải lớn, do đó một sản phẩm có thể phải làm trong nhiều tháng mới hoàn thành. Trong một tháng chỉ có thể hoàn thành một phần việc được giao nên tiền lương của công nhân cũng được tính theo khối lượng công việc được giao đã hoàn thành. Do đặc điểm sản xuất kinh doanh nên công ty đã áp dụng hình thức trả lương khoán đối với các bộ phận sản xuất trực tiếp.

Quy trình tính lương:

*Bước 1: Tính tổng quỹ lương*

Căn cứ vào số phiếu giao việc để tính tổng số công cũng như tổng số tiền lương.

Tổng quỹ lương = Số công × Đơn giá

*Bước 2: Tính lương cho từng người*

Lương của 1 người trong tổ sẽ gồm 2 phần

+Lương cấp bậc:

$$\text{Lương cấp bậc} = \frac{730.000}{26} \times \text{Bậc lương} \times \text{Số ngày công trong tháng}$$

+Lương năng suất

Để tính lương năng suất ta cần thực hiện 4 bước:

B1: Tính tổng tiền lương năng suất

$$\text{Tổng lương năng suất} = \text{Tổng quỹ lương} - \frac{\text{Tổng quỹ lương theo thời gian}}{\text{Tổng tiền trách nhiệm}}$$

B2: Tính tổng số điểm

Tổng số điểm = số ngày công \* số điểm

Điểm được tính như sau:

A = 100 Điểm      D = 85 Điểm

B = 95 Điểm      E = 80 Điểm

C = 90 Điểm      Chấm điểm bằng cách bình bầu xếp loại cuối tháng.

B3: Tính hệ số lương năng suất

$$\text{Hệ số lương NS} = \frac{\text{Tổng quỹ lương năng suất}}{\text{Tổng số điểm}}$$

B4: Tính lương năng suất cho từng người

$$\text{Lương năng suất} = \frac{\text{Hệ số lương năng suất}}{\text{suất}} \times \text{Tổng số điểm}$$

Cuối cùng xác định được lương của từng người:

$$\text{Tiền lương từng người} = \text{Lương thời gian} + \text{Lương năng suất}$$

**- Trình tự lập bảng chấm công:**

Tương tự hình thức trả lương thời gian, Bảng chấm công được mở chi tiết cho từng nhân viên trong phân xưởng, tổ, đội sản xuất, mỗi người cũng được thể hiện một dòng trên bảng chấm công.

Phương pháp ghi: Hàng ngày quản lý phân xưởng hoặc phụ trách tổ, đội sản xuất là người trực tiếp ghi bảng chấm công căn cứ số lao động có mặt, vắng mặt của bộ phận mình tại đầu ngày làm việc, ghi vào ngày tương ứng trong các cột từ cột 1 đến cột 30 (hoặc 31).

Sau khi thống nhất về số ngày công chấm trong bảng chấm công, người phụ trách chấm công chuyển Bảng chấm công cùng các chứng từ liên quan như Giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng BHXH ... lên phòng tài chính kế toán để kế toán phụ trách tiền lương tiến hành tổng hợp để tính tiền lương khoán từng người.

**- Trình tự lập Bảng thanh toán lương:**

Từ Bảng chấm công và các chứng từ liên quan kế toán tiền lương lập bảng thanh toán lương cho từng phân xưởng.

Nội dung Bảng thanh toán lương phản ánh số tiền lương phải trả cho cán bộ công nhân viên.

Cơ sở và phương pháp ghi: dựa trên các chứng từ liên quan như Bảng chấm công, Giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng BHXH ... kế toán phụ trách tiền lương tính ra lương phải trả cho từng người trong tổ, đội .

**Ví dụ:** Ta có 1 số chứng từ tiền lương tháng 03/2011 của Tổ ST 09 – Phân xưởng Vô III và bảng thanh toán lương tháng 03/2011 của tổ ST 09 như sau:

Biểu số 2. 9: Phiếu giao việc tháng 03/2011 của Tổ ST 09 :

**CÔNG TY TNHH 1TV ĐÓNG TÀU HẠ LONG**  
**Phân xưởng Võ III**

**PHIẾU GIAO VIỆC**  
 Tháng 03 năm 2011

**Số 21 - SXSP**

Tên SP		Phân xưởng		Tổ		Số người
Tàu 12500T – HL15		Võ III		ST 09		
STT	Hạng mục công nghệ	Đơn vị tính	Khối lượng	Định mức	Đơn giá	Thành tiền
1	Phun chống gỉ tổng đoạn B12 p/s	m <sup>2</sup>	82	62,5C	120.000	7.500.000
2	Sơn chống hà tổng đoạn 417 p(L)	m <sup>2</sup>	48	38,5C	120.000	4.620.000
<b>Cộng</b>				<b>101C</b>		<b>12.120.000</b>

Ngày 01 tháng 03 năm 2011

**Người giao việc**  
 (Đã ký)

**Tổ trưởng**  
 (Đã ký)

**Phân xưởng**  
 (Đã ký)

**Nghiệm thu**  
 (Đã ký)

Nguồn: Phòng Tài chính kế toán

Biểu số 2.10: Bảng chấm công tháng 03/2011 tại Phân xưởng vỏ III – Tổ ST 09:

**Đơn vị: CÔNG TY TNHH 1TV ĐÓNG TÀU HẠ LONG**

**Địa chỉ: Giếng Đáy – Hạ Long – Quảng Ninh**

**BẢNG CHẤM CÔNG**  
**Bộ phận: PX Vỏ III – Tổ ST 09**  
*Tháng 03 năm 2011*

STT	Họ và tên	Tháng 03 năm 2011																Tổng
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	...	27	28	29	30	31	
1	Trần Xuân Dũng	x	x	x	x	x	cn	x	x	x	x	x	cn	x	x	x	x	27
2	Vũ Minh Hóa	x	x	x	x	x	cn	x	x	x	x	x	cn	p	x	x	x	24
3	Trần Đức Minh	x	x	x	x	x	cn	x	x	x	x	x	cn	x	x	x	x	27
4	Nguyễn Văn Tân	x	x	x	x	x	cn	x	p	x	x	x	cn	x	x	x	x	26
5	Trần Minh Trung	x	x	x	x	x	cn	x	x	x	x	x	cn	x	x	x	x	25
6	Đình Văn Tuấn	x	x	x	x	x	cn	x	x	x	x	x	cn	x	x	x	x	27

*Ngày 31 tháng 03 năm 2011*

**Người lập**  
*(Đã kí)*

**Kế toán trưởng**  
*(Đã kí)*

*Nguồn: Phòng Tài chính kế toán*

Biểu số 2.11: Bảng tổng hợp công sản xuất các sản phẩm của tổ ST 09:

**CÔNG TY TNHH 1TV ĐÓNG TÀU HẠ LONG**

**Phân xưởng Võ III – ST09**

**BẢNG TỔNG HỢP CÔNG SẢN XUẤT CÁC SẢN PHẨM**

*Tháng 03 năm 2011*

STT	Tên SP	Tổng số điểm	Tổng công thanh toán đến tháng 02	Tổng công tháng 03	Thưởng	Phạt	Tổng công thanh toán	Đơn giá	Thành tiền
1	Tàu 12500 HL-15	9.425	510	101	7	10	98	120.000	11.760.000
2	Tàu ô tô-02	3.520	136	34,5	2	7	29,5	120.000	3.540.000
3	Tàu 47500	1.790	574	84,5	8	5,5	87	120.000	10.440.000
	Cộng	14.735	1220	220	15	22,5	212,5		25.500.000

*Ngày 31 tháng 03 năm 2011*

*Người lập*  
(Đã ký)

**Tổ trưởng**  
(Đã ký)

*Nguồn: Phòng Tài chính kế toán*

Ví dụ: Tính lương tháng 03/2011 của ông Đinh Văn Tuấn – công nhân phân xưởng Vở III – tổ ST09. Biết cuối tháng 04 ông Tuấn được Xếp loại A,

Số ngày công: 27

Hệ số lương: 3,27

Hệ số phụ cấp: 0,2

Tổng số công cả phân xưởng: 212,5

Đơn giá cho 1 công 120.000 đ

Tổng số điểm: 14.735

Ta có:

Tổng quỹ lương =  $212,5 \times 120.000 = 25.500.000$  (đồng)

Tổ sơn tàu 09 đã tiến hành chia lương theo bảng sau:

Biểu số 2.12: Bảng chia lương tháng 03/2011 của tổ T 09:

**Công ty TNHH 1TV đóng tàu Hạ Long  
PX Vở III – Tổ ST09**

**BẢNG CHIA LƯƠNG**  
Tháng 03 năm 2011

STT	Họ và tên	Hệ số lương cơ bản	Xếp loại	Ngày công	Tổng hệ số lương cơ bản	Tổng điểm	Tiền lương
1	2	3	4	5	$6=3*5$	$7=4*5$	8
1	Trần Xuân Dũng	2,96	A	27	79,92	2700	4.606.624
2	Vũ Minh Hóa	2,75	E	24	66	1920	3.533.231
3	Trần Đức Minh	2,65	A	27	71,55	2700	4.371.620
4	Nguyễn Văn Tân	2,96	C	26	76,96	2340	4.208.487
5	Trần Minh Trung	2,65	B	25	66,25	2375	3.938.411
6	Đinh Văn Tuấn	3,27	A	27	88,29	2700	4.841.627
	<b>Cộng</b>				<b>448,97</b>	<b>14.735</b>	<b>25.500.000</b>

Nguồn: Phòng Tài chính kế toán

Tổng lương cấp bậc =  $(448,97 \times 730.000)/26 = 12.605.696$  (đồng)

Tổng lương năng suất =  $25.500.000 - 12.605.696 = 12.894.304$  (đồng)

Hệ số lương năng suất =  $12.894.304 / 14.735 = 875,08$

Tính ra tiền lương khoán của Ông Tuấn như sau:

$$\text{Lương cấp bậc} = \frac{730.000 \times 3,27 \times 27}{26} = 2.478.911 \text{ (đồng)}$$

$$\text{Lương năng suất} = 875,08 \times 2700 = 2.362.716 \text{ (đồng)}$$

$$\text{Phụ cấp độc hại} = \frac{0,2 \times 730.000 \times 27}{26} = 151.615 \text{ (đồng)}$$

$$\text{Tổng lương} = 2.478.911 + 2.362.716 + 151.615 = 4.993.242 \text{ (đồng)}$$

Biểu số 2.13: Trích bảng thanh toán lương tổ ST 09 trong tháng 03/2011:

**Đơn vị: CÔNG TY TNHH 1TV ĐÓNG TÀU HẠ LONG**  
**Địa chỉ: Giếng Đáy – Hạ Long – Quảng Ninh**

**Mẫu số 02-LĐTL**  
 (Ban hành theo QĐ 15/2006-BT  
 Ngày 20/03/2006 của bộ trưởng BTC)

**BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG**  
**Bộ phận: Phân xưởng Vỏ III – Tổ ST09**  
 Tháng 03 năm 2011

Đơn vị tính: đồng

S T T	Họ và tên	Số TK	Ngày công	Lương cơ bản		Lương năng suất			Phụ cấp		Tổng lương	Các khoản giảm trừ		Thực lĩnh
				Hệ số	Tiền	XL	Điểm thi đua	Tiền	Trách nhiệm	Độc hại		Bảo hiểm (8,5%)	Thuế TNCN	
1	Trần Xuân Dũng	711A ...	27	2,96	2.243.908	A	2700	2.362.716	300.000	75.807	4.982.431	190.732		4.791.699
2	Vũ Minh Hóa	711A ...	24	2,75	1.853.077	E	1920	1.680.154		134.769	3.668.000	157.512		3.510.488
3	Trần Đức Minh	711A ...	27	2,65	2.008.904	A	2700	2.362.716		151.615	4.523.235	170.757		4.352.478
4	Nguyễn Văn Tân	711A ...	26	2,96	2.160.800	C	2340	2.047.687		146.000	4.354.487	183.668		4.170.819
5	Trần Minh Trung	711A ...	25	2,65	1.860.096	B	2375	2.078.315		140.384	4.078.795	158.108		3.920.687
6	Đình Văn Tuân	711A ...	27	3,27	2.478.911	A	2700	2.362.716		151.615	4.993.242	210.707		4.782.535
	<b>Cộng</b>				<b>12.605.696</b>		<b>14.735</b>	<b>12.894.304</b>	<b>300.000</b>	<b>800.190</b>	<b>26.600.190</b>	<b>1.071.484</b>	<b>0</b>	<b>25.528.706</b>

Ngày 31 tháng 03 năm 2011

**Người lập**  
 (Đã ký)

**Kế toán trưởng**  
 (Đã ký)



Cùng với tiền lương được xác định như trên, công ty TNHH 1TV đóng tàu Hạ Long còn có các chế độ phụ cấp và lương khác như sau:

\* Phụ cấp lương là khoản tiền lương bổ sung cho lương cấp bậc, chức vụ, lương cấp hàm khi điều kiện lao động, mức độ phức tạp của công việc và điều kiện sinh hoạt có các yếu tố không ổn định.

Tùy theo chức vụ, trình độ, vị trí làm việc của từng công nhân viên sẽ có mức phụ cấp khác nhau, công ty hiện đang có các khoản phụ cấp sau:

+ Phụ cấp độc hại: Áp dụng đối với người lao động làm tại những vị trí mà thường xuyên tiếp xúc với yếu tố độc hại, nguy hiểm.

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

+ Phụ cấp chức vụ: Đây là phụ cấp dùng để trợ cấp thêm cho quản lý cấp cao trong công ty nhằm khuyến khích họ có trách nhiệm với quyền hạn quản lý của mình.

+ Phụ cấp trách nhiệm: Đây là phụ cấp để trợ cấp thêm cho cán bộ quản lý tại công ty để khuyến khích nhân viên có trách nhiệm hơn với nhiệm vụ ở cơ sở của mình.

Mức phụ cấp trách nhiệm công ty đang áp dụng là 300.000 đồng/người/tháng.

+ ...

\* Chế độ tiền lương khi người lao động làm thêm giờ hoặc làm việc ban đêm: Do đặc thù ngành nghề sản xuất kinh doanh cùng yêu cầu công việc phát sinh mà người lao động phải làm thêm, làm việc ca 3. Để đảm bảo quyền lợi người lao động, những CB CNV phải làm thêm giờ hoặc làm việc ban đêm sẽ được bố trí công việc hợp lý để được nghỉ bù vào ngày khác phù hợp trong tuần kế tiếp. Bên cạnh đó, người lao động làm thêm giờ vào ngày thường được hưởng 150% lương cấp bậc, vào ngày nghỉ, ngày lễ, tết được hưởng bằng 200% - 300% lương cấp bậc tùy tính chất.

#### **2.2.2.4.3 Kế toán các khoản trích theo lương:**

##### **- Bảo hiểm xã hội:**

**Mục đích:** Quỹ BHXH được sử dụng để chi dùng cho hai chính sách (lương

hưu trí, trợ cấp tử tuất) và ba chế độ (ốm đau, thai sản, tai nạn lao động) nhằm trợ giúp cho người lao động.

**Cách tính:** Công ty TNHH 1TV đóng tàu Hạ Long áp dụng tỷ lệ trích BHXH là 22% trên lương cơ bản trong đó 16% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh và 6% trừ vào lương của người lao động. Ta có:

Số tiền BHXH công ty tính vào CP SXKD = lương cơ bản × 16%

Số tiền BHXH công ty trừ vào lương NLĐ = lương cơ bản × 6%

**Đối tượng áp dụng:** tất cả cán bộ công nhân viên trong công ty.

**Ví dụ:**

Số tiền BHXH trừ vào tiền lương tháng 03/2011 của Ông Trần Xuân Sơn – nhân viên phòng tài chính kế toán:

$$= 2.713.915 \times 6\% = 162.835 \text{ (đồng)}$$

Số tiền BHXH trừ vào tiền lương tháng 03/2011 của Ông Đinh Văn Tuấn – nhân viên phân xưởng vỏ III – tổ ST09:

$$= 2.478.911 \times 6\% = 148.734 \text{ (đồng)}$$

Cán bộ công nhân viên khi bị ốm đau, tai nạn thuộc diện hưởng BHXH ... sẽ được thanh toán tiền BHXH thay lương dựa trên cơ sở các chứng từ như Giấy chứng nhận nghỉ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động của bệnh viện đã được y bác sĩ xác nhận theo quy định chung. Khi có giấy chứng nhận nghỉ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động thì bắt buộc phải có giấy ra viện, nội dung trên giấy ra viện phải khớp đúng với giấy chứng nhận nghỉ ốm đau thai sản, tai nạn. Sau đó có xác nhận của trưởng ban BHXH, kế toán tiền lương căn cứ vào giấy chứng nhận, mức lương cơ bản và số ngày nghỉ là căn cứ tính lương nghỉ hưởng BHXH.

$$\text{Mức trợ cấp} = \frac{\text{Lương tối thiểu} \times \text{hệ số lương}}{26} \times 75\% \times \text{Số ngày nghỉ}$$

Ví dụ: Bà Trần Thị Hạnh nhân viên phòng Kinh doanh nghỉ ốm 3 ngày trong tháng 03/2011, căn cứ giấy chứng nhận BHXH kế toán tiến hành tính BHXH trả thay lương cho bà Hạnh:

$$\text{Mức trợ cấp} = \frac{730.000 \times 3,27}{26} \times 75\% \times 3 = 206.576 \text{ (đồng)}$$

Biểu số 2.14: Giấy chứng nhận nghỉ ốm hưởng BHXH:

**Bệnh viện Bãi Cháy**

SỐ KB/BA

**Mẫu số: C65-HD**

(Ban hành theo QĐ số: 51/2007/QĐ-BTC ngày 22/6/2007 của BTC)

Quyển số:  
Số:

**GIẤY CHỨNG NHẬN NGHỈ ỐM HƯỞNG BHXH**

Họ và tên: Trần Thị Hạnh Ngày tháng năm sinh: 11/06/1979  
Đơn vị: Công ty TNHH 1TV đóng tàu Hạ Long  
Lý do: Ốm  
Số ngày nghỉ: 03  
Từ ngày 03 tháng 03 năm 2011 đến hết ngày 05 tháng 03 năm 2011

**Xác nhận của phụ trách đơn vị**  
Số ngày thực nghỉ: 03 ngày

Bãi Cháy, ngày 03 tháng 03 năm 2011  
**Y bác sĩ KCB**

(Ký, ghi rõ họ tên và đóng dấu)

(Ký, ghi rõ họ tên và đóng dấu)

Mặt sau của tờ giấy chứng nhận nghỉ ốm

Phần BHXH:

Số sổ BHXH:

- 1 – Số ngày thực nghỉ hưởng BHXH : 03 ngày
- 2 – Lương tháng đóng BHXH: 2.387.100
- 3 – Lương bình quân ngày: 91.811
- 4 – Tỷ lệ phần trăm hưởng BHXH: 75%
- 5 – Số tiền hưởng BHXH: 206.576 đồng

**Cán bộ cơ quan BHXH**

Ngày 06 tháng 03 năm 2011  
**Phụ trách BHXH đơn vị**

(Ký, họ tên)

(Ký, họ tên)

Sau khi đã có giấy chứng nhận nghỉ có đầy đủ chữ ký của bác sỹ, trưởng ban BHXH, kế toán tính trực tiếp số tiền được nhận ra mặt sau của giấy chứng nhận nghỉ ốm.

Cuối tháng kế toán phụ trách tiền lương tổng hợp số ngày nghỉ và trợ cấp BHXH của từng cán bộ CNV vào Bảng danh sách người lao động hưởng BHXH, sau đó lập bảng thanh toán BHXH rồi chuyển cho kế toán trưởng, giám đốc, cán bộ phụ trách BHXH của công ty ký duyệt. Kế toán vốn bằng tiền căn cứ vào bảng thanh toán BHXH tiến hành viết phiếu chi thanh toán trợ cấp BHXH cho cán bộ CNV trong tháng. Khi nhận tiền người lĩnh phải ký trực tiếp vào cột ký nhận.

*Biểu số 2.15: Trích bảng thanh toán BHXH T03/2011:*

**Đơn vị: CÔNG TY TNHH 1TV ĐÓNG TÀU HẠ LONG**

**Địa chỉ: Giếng Đáy – Hạ Long – Quảng Ninh**

**BẢNG THANH TOÁN BHXH**

*Tháng 03 năm 2011*

S T T	Họ và tên	Phòng ban	Lương bình quân / ngày	Lý do hưởng	Cơ quan BHXH duyệt			Ký nhận
					Số ngày nghỉ	Mức hưởng trợ cấp	Số tiền trợ cấp	
1	Trần Văn An	Bảo vệ	65.700	Ốm	01	75%	49.275	
2	Nguyễn Thanh Gấm	TCCB - LĐ	109.219	Ốm	03	75%	245.743	
3	Trần Thị Hạnh	KD - ĐN	91.811	Ốm	03	75%	206.576	
4	Đình Văn Hoan	Bảo vệ	61.208	Ốm	01	75%	45.906	
5	Nguyễn Anh Nam	PX Vô I	126.627	Ốm	01	75%	94.970	
	...							
	<b>Cộng</b>				<b>98</b>		<b>5.263.743</b>	

*Nguồn: Phòng Tài chính kế toán*

Căn cứ bảng thanh toán BHXH, thủ quỹ lập phiếu chi thanh toán trợ cấp BHXH cho nhân viên toàn công ty:

*Biểu số 2.16: Phiếu chi:*

Đơn vị: **CÔNG TY TNHH 1TV ĐÓNG TÀU HẠ LONG**  
 Địa chỉ: **Giếng Đáy - Hạ Long - Quảng Ninh**

**Mẫu số: 02-TT**  
*(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-BTC ngày 20/03/2006 của BTC)*

**PHIẾU CHI**  
*Ngày 31 tháng 03 năm 2011*

Quyền số: 05  
 Số: 031  
 Nợ: 334 5.263.743  
 Có: 111 5.263.743

Họ, tên người nhận tiền: NGUYỄN THỊ TRANG  
 Địa chỉ: Công ty TNHH 1 thành viên đóng tàu Hạ Long  
 Lý do: Thanh toán tiền BHXH tháng 03/2011  
 Số tiền: 5.263.743 ..... (viết bằng chữ): Năm triệu hai trăm sáu mươi ba nghìn bảy trăm bốn mươi ba đồng chẵn.  
 Kèm theo:.....01..... chứng từ kế toán

*Ngày 31 tháng 03 năm 2011*

<b>Giám đốc</b>	<b>Kế toán trưởng</b>	<b>Thủ quỹ</b>	<b>Người lập</b>	<b>Người nhận</b>
<i>(Đã ký tên, đóng dấu)</i>	<i>(Đã ký)</i>	<i>(Đã ký)</i>	<i>(Đã ký)</i>	<i>(Đã ký)</i>

**- Bảo hiểm y tế:**

**Mục đích:** Nhằm xã hội hóa việc khám chữa bệnh, người lao động còn được tài trợ khám chữa bệnh hoàn toàn hoặc tài trợ một phần bao gồm các khoản chi về viện phí, thuốc men... khi bị ốm đau.

**Cách tính:** Công ty TNHH 1TV đóng tàu Hạ Long áp dụng tỷ lệ trích BHYT là 4,5% trên lương cơ bản trong đó 3% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh và 1,5% trừ vào lương của người lao động. Ta có:

$$\text{Số tiền BHYT công ty tính vào CP SXKD} = \text{lương cơ bản} \times 3\%$$

$$\text{Số tiền BHYT công ty trừ vào lương NLD} = \text{lương cơ bản} \times 1,5\%$$

**Đối tượng áp dụng:** tất cả cán bộ công nhân viên trong công ty. Điều kiện để người lao động được tài trợ là phải có thẻ BHYT, được Doanh nghiệp mua từ quỹ BHYT.

**Ví dụ:**

Số tiền BHYT trừ vào tiền lương tháng 03/2011 của Ông Trần Xuân Sơn – nhân viên phòng tài chính kế toán:

$$= 2.713.915 \times 1,5\% = 40.708 \text{ (đồng)}$$

Số tiền BHYT trừ vào tiền lương tháng 03/2011 của Ông Đinh Văn Tuấn – nhân viên phân xưởng vỏ III – tổ ST09:

$$= 2.478.911 \times 1,5\% = 37.813 \text{ (đồng)}$$

**- Bảo hiểm thất nghiệp:**

**Mục đích:** Nhằm hỗ trợ tài chính tạm thời dành cho những người bị mất việc mà đáp ứng đủ yêu cầu theo luật định.

**Cách tính:** Công ty TNHH 1TV đóng tàu Hạ Long áp dụng tỷ lệ trích BHTN là 2% trên lương cơ bản trong đó 1% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh và 1% trừ vào lương của người lao động. Ta có:

$$\text{Số tiền BHTN công ty tính vào CP SXKD} = \text{lương cơ bản} \times 1\%$$

$$\text{Số tiền BHTN công ty trừ vào lương NLD} = \text{lương cơ bản} \times 1\%$$

**Đối tượng áp dụng:** là những người lao động 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.

**Ví dụ:**

Số tiền BHTN trừ vào tiền lương tháng 03/2011 của Ông Trần Xuân Sơn – nhân viên phòng tài chính kế toán:

$$= 2.713.915 \times 1\% = 27.139 \text{ (đồng)}$$

Số tiền BHTN trừ vào tiền lương tháng 03/2011 của Ông Đinh Văn Tuấn – nhân viên phân xưởng vỏ III – tổ ST09:

$$= 2.478.911 \times 1\% = 24.789 \text{ (đồng)}$$

**- Kinh phí công đoàn:**

**Mục đích:** Để phục vụ cho hoạt động của tổ chức Công đoàn tại công ty được thành lập theo luật Công đoàn.

**Cách tính:** Công ty TNHH 1TV đóng tàu Hạ Long áp dụng tỷ lệ trích KPCĐ là 2% trên lương phải trả cán bộ công nhân viên và được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh trong kỳ. Ta có:

$$\text{Số tiền KPCĐ công ty tính vào CP SXKD} = \text{lương phải trả} \times 2\%$$

**Đối tượng áp dụng:** tất cả cán bộ công nhân viên trong công ty.

**Ví dụ:**

Số tiền KPCĐ trừ vào tiền lương tháng 03/2011 của Ông Trần Xuân Sơn – nhân viên phòng tài chính kế toán:

$$= 4.551.415 \times 2\% = 91.028 \text{ (đồng)}$$

Số tiền KPCĐ trừ vào tiền lương tháng 03/2011 của Ông Đinh Văn Tuấn – nhân viên phân xưởng vỏ III – tổ ST09:

$$= 4.993.242 \times 2\% = 99.865 \text{ (đồng)}$$

**- Thuế thu nhập cá nhân:** Thuế thu nhập cá nhân là khoản tiền mà người có thu nhập từ tiền lương hoặc từ các nguồn thu nhập khác phải trích nộp một phần vào ngân sách nhà nước theo tỷ lệ quy định.

**Cách tính:**

$$\text{Thuế thu nhập cá nhân} = \text{Thu nhập tính thuế} \times \text{Thuế suất thuế TNCN}$$

$$\text{Thu nhập tính thuế} = \text{Tổng thu nhập} - \text{BHXH, BHYT, BHTN} - \text{Giảm trừ gia cảnh} - \text{Từ thiện nhân đạo}$$

Giảm trừ gia cảnh theo quy định hiện thời của Nhà nước cho mỗi cá nhân là 4.000.000 đồng, 1.600.000 đồng cho mỗi đối tượng phụ thuộc.

**Đối tượng áp dụng:** Là cá nhân người Việt Nam, người nước ngoài sống tại VN có thu nhập chịu thuế từ tiền lương, tiền công, thù lao, thu nhập từ đầu tư vốn, chuyển nhượng vốn và các khoản thu nhập khác.

Ta có biểu lũy tiến thuế TNCN theo quy định hiện hành như sau:

*Biểu số 2.17: Biểu lũy tiến thuế TNCN:*

Bậc	Phần thu nhập tính thuế/năm (triệu đồng)	Phần thu nhập tính thuế/tháng (triệu đồng)	Thuế suất (%)
1	Đến 60	Đến 5	5
2	Trên 60 – 120	Trên 5 – 10	10
3	Trên 120 – 216	Trên 10 -18	15
4	Trên 216 – 384	Trên 18 – 32	20
5	Trên 384 – 624	Trên 32 – 52	25
6	Trên 62 – 960	Trên 52 – 80	30
7	Trên 960	Trên 80	35

**Ví dụ:** Số tiền thuế TNCN trừ vào lương tháng 03/2011 của Ông Trần Xuân Sơn – nhân viên phòng tài chính kế toán: ông Sơn có 2 con nhỏ nên sau khi tính các khoản giảm trừ ông không phải nộp thuế TNCN.

Số tiền thuế TNCN trừ vào tiền lương tháng 03/2011 của Ông Đinh Văn Tuấn – nhân viên phân xưởng vỏ III – tổ ST09: ông Tuấn có 1 con nhỏ nên sau khi tính các khoản giảm trừ ông không phải nộp thuế TNCN.



**2.2.2.5 Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty:**

Sau khi tiến hành tính toán tiền lương thời gian, tiền lương khoán và các khoản trích theo lương cho từng người theo từng phòng ban, phân xưởng, bộ phận kế toán tiền lương lập bảng thanh toán lương và BHXH cho từng phòng ban, đơn vị và gửi về cho từng nơi tương ứng để họ đối chiếu kiểm tra.

Dựa vào bảng thanh toán lương, các bộ phận kế toán thực hiện tổng hợp lương để làm cơ sở tập hợp chi phí sản xuất kinh doanh.

Căn cứ bảng thanh toán lương từng phòng ban kế toán lương tổng hợp thành bảng thanh toán lương toàn công ty rồi chuyển cho kế toán trưởng soát xong trình Tổng giám đốc ký duyệt cuối cùng chuyển cho kế toán tiến hành trả lương cho cán bộ công nhân viên.

Biểu số 2.18: Trích bảng thanh toán lương toàn công ty:

**Đơn vị: CÔNG TY TNHH 1TV ĐÓNG TÀU HẠ LONG**  
**Địa chỉ: Giếng Đáy – Hạ Long – Quảng Ninh**

**Mẫu số 02-LĐTL**  
 (Ban hành theo QĐ 15/2006-BT  
 Ngày 20/03/2006 của bộ trưởng BTC)

**BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG**  
 Tháng 03 năm 2011

Đơn vị tính: đồng

S T T	Đơn vị	Lương CB	Lương khác	Tổng lương	Các khoản giảm trừ					Thực lĩnh
					BHXH (6%)	BHYT (1,5%)	BHTN (1%)	Thuế TNCN	Cộng	
I	Khối gián tiếp	707.569.222	912.843.299	1.620.412.521	42.454.153	10.613.538	7.075.692	8.214.520	68.357.904	1.552.054.617
1	Ban Giám đốc	31.415.600	35.825.050	67.240.650	1.884.936	471.234	314.156	1.323.510	3.993.836	63.246.814
2	Phòng Tổ chức cán bộ LĐ	26.124.510	27.001.161	53.125.671	1.567.471	391.868	261.245	115.230	2.335.813	50.789.858
3	Tài chính kế toán	45.500.230	32.150.000	77.650.230	2.730.014	682.503	455.002	362.400	4.229.920	73.420.310
4	Vật tư	72.150.620	61.343.901	133.494.521	4.329.037	1.082.259	721.506	115.430	6.248.233	127.246.288
	...									
14	Phòng Bảo vệ	25.112.300	17.408.413	42.520.713	1.506.738	376.685	251.123	120.689	2.255.235	40.265.479

**BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG (tiếp)**  
Tháng 03 năm 2011

S T T	Đơn vị	Lương CB	Lương khác	Tổng lương	Các khoản giảm trừ					Thực lĩnh
					BHXH (6%)	BHYT (1,5%)	BHTN (1%)	TTNCN	Cộng	
II	Khối trực tiếp	4.652.530.965	4.858.697.654	9.511.228.619	279.151.858	69.787.964	46.525.310	14.540.713	410.005.845	9.101.222.774
1	PX Vở I	253.120.620	292.561.512	545.682.132	15.187.237	3.796.809	2.531.206	680.900	22.196.153	523.485.979
2	PX Vở II	161.112.420	170.102.206	331.214.626	9.666.745	2.416.686	1.611.124	1.230.500	14.925.056	316.289.570
3	PX Vở III	129.350.213	133.620.650	262.970.863	7.761.013	1.940.253	1.293.502	1.714.250	12.709.018	250.261.845
4	PX Triền đà	362.140.400	390.484.383	752.624.783	21.728.424	5.432.106	3.621.404	1.009.340	31.791.274	720.833.509
	...									
14	PX trang trí	158420911	178.401.029	336.821.940	9.505.255	2.376.314	1.584.209	1.213.421	14.679.198	322.142.742
III	Khối Quản lí PX	290.159.913	299.942.077	590.101.990	17.409.595	4.352.399	2.901.599	1.451.940	26.115.533	563.986.457
1	PX Vở	33.130.590	30.609.972	63.740.562	1.987.835	496.959	331.306	561.321	3.377.421	60.363.141
2	PX máy	29.130.300	22.494.550	51.624.850	1.747.818	436.955	291.303	324.115	2.800.191	48.824.660
	...									
	<b>Cộng</b>	<b>5.650.260.100</b>	<b>6.071.483.030</b>	<b>11.721.743.130</b>	<b>339.015.606</b>	<b>84.753.901</b>	<b>56.502.601</b>	<b>24.207.173</b>	<b>504.479.282</b>	<b>11.217.263.848</b>

Ngày 31 tháng 03 năm 2011

Người lập biểu  
(Đã ký)

Kế toán trưởng  
(Đã ký)

Từ bảng thanh toán lương toàn công ty kế toán tiến hành lập bảng phân bổ tiền lương và BHXH.

Bảng phân bổ tiền lương có nhiệm vụ tập hợp và phân bổ tiền lương thực tế phải trả (lương chính, lương phụ và các khoản khác: BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN).

Biểu số 2.19: Bảng phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương:

Đơn vị: CÔNG TY TNHH 1TV ĐÓNG TÀU HẠ LONG

Địa chỉ: Giếng Đáy – Hạ Long – Quảng Ninh

Mẫu số 11-LĐTL

(Ban hành theo QĐ 15/2006-BT

Ngày 20/03/2006 của bộ trưởng BTC)

**BẢNG PHÂN BỐ TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG**

Tháng 03 năm 2011

Đơn vị tính: đồng

S T T	Ghi Có TK  Ghi Nợ TK	TK 334 – Phải trả CNV			TK 338 – Phải trả phải nộp khác					Tổng cộng
		Lương CB	Lương khác	Cộng Có 334	BHXH (16%)	BHYT (3%)	BHTN (1%)	KPCĐ (2%)	Cộng Có 338	
1	TK 622 – Chi phí NCTT	4.652.530.965	4.858.697.654	9.511.228.619	744.404.954	139.575.929	46.525.309	190.224.572	1.120.730.765	10.631.959.384
2	TK 627 – Chi phí SXC	290.159.913	299.942.077	590.101.990	46.425.586	8.704.797	2.901.599	11.802.040	69.834.022	659.936.012
3	TK 642 – Chi phí QLDN	707.569.222	912.843.299	1.620.412.521	113.211.076	21.227.077	7.075.692	32.408.250	173.922.095	1.794.334.616
	Cộng	<b>5.650.260.100</b>	<b>6.071.483.030</b>	<b>11.721.743.130</b>	<b>904.041.616</b>	<b>169.507.803</b>	<b>56.502.601</b>	<b>234.434.863</b>	<b>1.364.486.883</b>	<b>13.086.230.013</b>

Ngày 31 tháng 03 năm 2011

Người lập biểu

(Đã ký)

Kế toán trưởng

(Đã ký)

Căn cứ Bảng thanh toán lương và Bảng phân bổ tiền lương kế toán định khoản:

- 1, Nợ TK 642: 1.620.412.521  
    Nợ TK 622: 9.511.228.619  
    Nợ TK 627: 590.101.990  
    Có TK 334: 11.721.743.130
- 2, Nợ TK 642: 173.922.095  
    Nợ TK 622: 1.120.730.765  
    Nợ TK 627: 69.834.022  
    Nợ TK 334: 480.272.109  
    Có TK 338: 1.844.758.991
- 3, Nợ TK 334: 24.207.173  
    Có TK 333(5): 24.207.173

Căn cứ bảng thanh toán BHXH và phiếu chi số 31, kế toán ghi sổ Nhật ký chung theo định khoản:

- 1, Nợ TK 338(3): 5.263.743  
    Có TK 334: 5.263.743
- 2, Nợ TK 334: 5.263.743  
    Có TK 111: 5.263.743

Và từ sổ Nhật ký chung ghi vào sổ cái các TK 334, 338 ...

Biểu số 2.20: Trích sổ nhật ký chung:

Đơn vị: **CÔNG TY TNHH 1TV ĐÓNG TÀU HẠ LONG**  
 Địa chỉ: **Giếng Đáy – Hạ Long – Quảng Ninh**

Mẫu số **S03a-DN**  
 (Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-BTC ngày 20/03/2006 của BTC)

**SỔ NHẬT KÝ CHUNG**

Năm 2011

Đơn vị tính: đồng

NT	Chứng từ		Diễn giải	SH TK ĐƯ	Số phát sinh	
	SH	NT			Nợ	Có
			...			
10/03	UNC 64	10/03	Thanh toán lương kỳ II tháng 02/2011	334 112	6.420.115.600	6.420.115.600
15/03	UNC 68	15/03	Nộp tiền BHXH cho cơ quan BHXH	338 112	1.415.620.714	1.415.620.714
18/03	UNC 69	18/03	Mua thẻ BHYT	338 112	1.521.680.300	1.521.680.300
20/03	UNC 74	20/03	Nộp tiền BHTN cho cơ quan BHXH	338 112	452.115.630	452.115.630
20/03	UNC 76	20/03	Nộp KPCĐ cho cơ quan công đoàn cấp trên	338 112	420.862.540	420.862.540
31/03	BPBT LT03	31/03	Tiền lương công nhân viên tháng 03/2011	622 627 642 334	9.511.228.619 590.101.990 1.620.412.521	11.721.743.130
31/03	BPBT LT03	31/03	Phân bổ BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ vào chi phí tháng 03/2011	622 627 642 338	1.120.730.765 69.834.022 173.922.095	1.364.486.883
31/03	BTTL T03	31/03	Trích BHXH, BHYT, BHTN vào lương CNV	334 338	480.272.109	480.272.109

31/03	BTTL T03	31/03	Ghi nhận thuế thu nhập cá nhân của CNV	334	24.207.173	
				3335		24.207.173
31/03	BTT BHXH T03	31/03	Xác định số trợ cấp BHXH cho CNV	338	5.263.743	
				334		5.263.743
31/03	PC 031	31/03	Thanh toán BHXH cho CNV	334	5.263.743	
				111		5.263.743
31/03	UNC 81	31/03	Thanh toán lương kỳ I tháng 03/2011	334	5.820.215.200	
				112		5.820.215.200
			...			
			Cộng phát sinh		42.134.620.400.250	42.134.620.400.250

- Sổ này có ... trang, đánh số từ trang 1 đến trang ...

- Ngày mở sổ: 01/01/2011

**Người ghi sổ**  
(Đã ký)

**Kế toán trưởng**  
(Đã ký)

*Ngày tháng năm 2011*  
**Giám đốc**  
(Đã ký tên, đóng dấu)



*Biểu số 2.21: Trích sổ cái TK 334:*

**Đơn vị: CÔNG TY TNHH 1TV ĐÓNG TÀU HẠ LONG**

**Địa chỉ: Giếng Đáy – Hạ Long – Quảng Ninh**

**Mẫu số S03b-DN**

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

**SỔ CÁI**

*Tên TK: Phải trả người lao động*

*Số hiệu: 334*

*Tháng 03 năm 2011*

*Đơn vị tính: đồng*

NT	Chứng từ		Diễn giải	SH TK ĐƯ	Số tiền	
	SH	NT			Nợ	Có
			Số dư đầu tháng			6.420.115.695
			Số phát sinh trong tháng			
			...			
10/03	UNC 64	10/03	Thanh toán lương kỳ II tháng 02/2011	112	6.420.115.600	
31/03	BPBTL T03	31/03	Xác định lương phải trả cho từng bộ phận	622		9.511.228.619
				627		590.101.990
				642		1.620.412.521
31/03	BPBTL T03	31/03	Các khoản trích theo lương	338	480.272.109	
31/03	BTT BHXH T03	31/03	Xác định số trợ cấp BHXH cho CNV	338		5.263.743
31/03	PC 031	31/03	Thanh toán BHXH cho CNV	111	5.263.743	
31/03	UNC 81	31/03	Thanh toán lương kỳ I tháng 03/2011	112	5.820.215.200	
			...			
			Cộng phát sinh		12.725.866.652	11.727.006.873
			Số dư cuối tháng			5.421.255.916

- Sổ này có ... trang, đánh số từ trang 1 đến trang ...

- Ngày mở sổ: 01/03/2011

**Người ghi sổ**  
*(Đã ký)*

**Kế toán trưởng**  
*(Đã ký)*

*Ngày 31 tháng 03 năm 2011*

**Giám đốc**  
*(Đã ký tên, đóng dấu)*

*Biểu số 2.22: Trích sổ cái TK 338:*

**Đơn vị: CÔNG TY TNHH 1TV ĐÓNG TÀU HẠ LONG**  
**Địa chỉ: Giếng Đáy – Hạ Long – Quảng Ninh**

**Mẫu số S03b-DN**  
*(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-BTC ngày 20/03/2006 của Bộ tài chính)*

**SỔ CÁI**

*Tên TK: Phải trả, phải nộp khác*  
*Số hiệu: 338*  
*Tháng 03 năm 2011*

*Đơn vị tính: đồng*

NT	Chứng từ		Diễn giải	SH TK ĐƯ	Số tiền	
	SH	NT			Nợ	Có
			Số dư đầu tháng			8.142.620.500
			Số phát sinh trong tháng			
			...			
15/03	UNC 68	15/03	Nộp tiền BHXH cho cơ quan BHXH	112	1.415.620.714	
18/03	UNC 69	18/03	Mua thẻ BHYT	112	1.521.680.300	
20/03	UNC 74	20/03	Nộp tiền BHTN cho cơ quan BHXH	112	452.115.630	
20/03	UNC 76	20/03	Nộp KPCĐ cho cơ quan công đoàn cấp trên	112	420.862.540	
31/03	BPBTL T03	31/03	Các khoản trích theo lương	622		1.120.730.765
				627		69.834.022
				642		173.922.095
				334		480.272.109
31/03	BTT BHXH T03	31/03	Xác định số trợ cấp BHXH cho CNV	334	5.263.743	
			...			
			Cộng phát sinh		6.324.113.648	5.981.552.028
			Số dư cuối tháng			7.800.058.880

- Sổ này có ... trang, đánh số từ trang 1 đến trang ...
- Ngày mở sổ: 01/03/2011

**Người ghi sổ**  
*(Đã ký)*

**Kế toán trưởng**  
*(Đã ký)*

*Ngày 31 tháng 03 năm 2011*  
**Giám đốc**  
*(Đã ký tên, đóng dấu)*

Đồng thời với việc vào sổ Nhật ký chung, kế toán căn cứ Bảng thanh toán lương T03/2011, Bảng phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương T03/2011, Bảng thanh toán BHXH T03/2011, phiếu chi ...tiến hành ghi sổ chi tiết các TK 3382, 3383, 3384 và TK 3389 như sau:

Biểu số 2.23 Trích sổ chi tiết TK 3382:

**Đơn vị: CÔNG TY TNHH 1TV ĐÓNG TÀU HẠ LONG**

**Địa chỉ: Giếng Đáy – Hạ Long – Quảng Ninh**

**Mẫu số S38-DN**

(Ban hành theo QĐ 15/2006-BT

Ngày 20/03/2006 của bộ trưởng BTC)

**SỔ CHI TIẾT TÀI KHOẢN**

Tên TK: Kinh phí công đoàn

Số hiệu: 3382

Tháng 03 năm 2011

Đơn vị tính: đồng

NT	Chứng từ		Diễn giải	TKĐƯ	Số phát sinh		Số dư	
	SH	NT			Nợ	Có	Nợ	Có
			Số dư đầu tháng					638.911.528
			Phát sinh trong tháng					
			...					
20/03	UNC 76	20/03	Nộp KPCĐ cho công đoàn cấp trên	112	420.862.540			218.048.988
31/03	BPBTL T03	31/03	Phân bổ KPCĐ vào chi phí	622		190.224.572		408.273.560
				627		11.802.040		420.075.600
				642		32.408.250		452.483.850
			...					
			Cộng phát sinh		420.862.540	234.434.862		
			Số dư cuối tháng					452.483.850

- Sổ này có ... trang, đánh số từ trang 1 đến trang ...

- Ngày mở sổ: 01/03/2011

**Người ghi sổ**  
(Đã ký)

**Kế toán trưởng**  
(Đã ký)

Ngày 31 tháng 03 năm 2011  
**Giám đốc**  
(Đã ký tên, đóng dấu)

Biểu số 2.24: Trích số chi tiết TK 3383:

**Đơn vị: CÔNG TY TNHH 1TV ĐÓNG TÀU HẠ LONG**  
**Địa chỉ: Giếng Đáy – Hạ Long – Quảng Ninh**

**Mẫu số S38-DN**  
 (Ban hành theo QĐ 15/2006-BT  
 Ngày 20/03/2006 của bộ trưởng BTC)

**SỔ CHI TIẾT TÀI KHOẢN**

Tên TK: Bảo hiểm xã hội

Số hiệu: 3383

Tháng 03 năm 2011

Đơn vị tính: đồng

NT	Chứng từ		Diễn giải	TKĐƯ	Số phát sinh		Số dư	
	SH	NT			Nợ	Có	Nợ	Có
			Số dư đầu tháng					2.413.299.650
			Phát sinh trong tháng					
			...					
15/03	UNC 68	15/03	Nộp tiền BHXH cho cơ quan BHXH	112	1.415.620.714			997.678.936
31/03	BPBTL T03	31/03	Phân bổ BHXH vào chi phí	622		744.404.954		1.742.083.890
				627		46.425.586		1.788.509.476
				642		113.211.076		1.901.720.552
31/03	BTTLT03	31/03	Trừ BHXH vào lương CNV	334		339.015.606		2.240.736.158
31/03	BTT BHXH T03	31/03	Xác định số trợ cấp BHXH cho CNV	334	5.263.743			2.235.472.415
			...					
			Cộng phát sinh		1.420.884.457	1.243.057.222		
			Số dư cuối tháng					2.235.472.415

- Sổ này có ... trang, đánh số từ trang 1 đến trang ...

- Ngày mở sổ: 01/03/2011

**Người ghi sổ**  
(Đã ký)

**Kế toán trưởng**  
(Đã ký)

Ngày 31 tháng 03 năm 2011  
**Giám đốc**  
(Đã ký tên, đóng dấu)

Biểu số 2.25: Trích sổ chi tiết TK 3384:

**Đơn vị: CÔNG TY TNHH 1TV ĐÓNG TÀU HẠ LONG**

**Địa chỉ: Giếng Đáy – Hạ Long – Quảng Ninh**

**Mẫu số S38-DN**

(Ban hành theo QĐ 15/2006-BT

Ngày 20/03/2006 của bộ trưởng BTC)

**SỔ CHI TIẾT TÀI KHOẢN**

Tên TK: Bảo hiểm y tế

Số hiệu: 3384

Tháng 03 năm 2011

Đơn vị tính: đồng

NT	Chứng từ		Diễn giải	TKĐƯ	Số phát sinh		Số dư	
	SH	NT			Nợ	Có	Nợ	Có
			Số dư đầu tháng					2.060.351.914
			Phát sinh trong tháng					
			...					
18/03	UNC 69	18/03	Chi mua thẻ bảo hiểm y tế	112	1.521.680.300			538.671.614
31/03	BPBTL T03	31/03	Phân bổ BHYT vào chi phí	622		139.575.929		678.247.543
				627		8.704.797		686.952.340
				642		21.227.077		708.179.417
31/03	BTTTLT 03	31/03	Trừ BHYT vào lương CNV	334		84.753.901		792.933.318
			...					
			Cộng phát sinh		1.521.680.300	254.261.704		
			Số dư cuối tháng					792.933.318

- Sổ này có ... trang, đánh số từ trang 1 đến trang ...

- Ngày mở sổ: 01/03/2011

**Người ghi sổ**  
(Đã ký)

**Kế toán trưởng**  
(Đã ký)

Ngày 31 tháng 03 năm 2011  
**Giám đốc**  
(Đã ký tên, đóng dấu)

Biểu số 2.26: Trích sổ chi tiết TK 3389:

**Đơn vị: CÔNG TY TNHH 1TV ĐÓNG TÀU HẠ LONG**

**Địa chỉ: Giếng Đáy – Hạ Long – Quảng Ninh**

**Mẫu số S38-DN**

(Ban hành theo QĐ 15/2006-BT

Ngày 20/03/2006 của bộ trưởng BTC)

**SỔ CHI TIẾT TÀI KHOẢN**

Tên TK: Bảo hiểm thất nghiệp

Số hiệu: 3389

Tháng 03 năm 2011

Đơn vị tính: đồng

NT	Chứng từ		Diễn giải	TKĐƯ	Số phát sinh		Số dư	
	SH	NT			Nợ	Có	Nợ	Có
			Số dư đầu tháng					741.325.763
			Phát sinh trong tháng					
			...					
20/03	UNC 74	20/03	Nộp tiền BHTN cho cơ quan BHXH	112	452.115.630			289.210.133
31/03	BPBTL T03	31/03	Phân bổ BHTN vào chi phí	622		46.525.309		335.735.442
				627		2.901.599		338.637.041
				642		7.075.692		345.712.733
31/03	BTTLT 03	31/03	Trừ BHTN vào lương CNV	334		56.502.601		402.215.334
			...					
			Cộng phát sinh		452.115.630	113.005.201		
			Số dư cuối tháng					402.215.334

- Sổ này có ... trang, đánh số từ trang 1 đến trang ...

- Ngày mở sổ: 01/03/2011

**Người ghi sổ**  
(Đã ký)

**Kế toán trưởng**  
(Đã ký)

Ngày 31 tháng 03 năm 2011  
**Giám đốc**  
(Đã ký tên, đóng dấu)

## **2.3 Đánh giá công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH 1TV đóng tàu Hạ Long:**

### **2.3.1 Ưu điểm:**

- Về bộ máy kế toán: Công ty lựa chọn hình thức công tác kế toán thích hợp với đặc điểm, tính chất, qui mô sản xuất kinh doanh của Công ty đó là hình thức Nhật ký chung, tổ chức bộ máy kế toán gọn nhẹ song vẫn đảm bảo yêu cầu về toàn bộ thông tin về kế toán trong Công ty một cách khoa học và hợp lý. Tuy không áp dụng phần mềm kế toán máy nhưng hầu hết mọi nghiệp vụ đều được xử lý trên máy tính nhằm đảm bảo tính khoa học và chính xác cao.

- Về tổ chức công tác kế toán: 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. Công ty áp dụng phương thức kế toán tập trung nên việc kiểm tra chỉ đạo đều được tập trung thống nhất trong qua trình hoạt động của công ty.

- Về công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương: Hiện công ty đang áp dụng hình thức trả lương thời gian cho bộ phận gián tiếp và lương khoán cho bộ phận sản xuất trực tiếp nên phần nào đã gắn được trách nhiệm của người lao động với công việc đang làm, góp phần thúc đẩy tinh thần hăng say lao động của cán bộ công nhân viên.

- Về tình hình lao động: Công ty hiện có một lực lượng lao động có kiến thức, trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao đáp ứng đòi hỏi sản xuất kỹ thuật. Hơn thế, công ty thường xuyên cử cán bộ kỹ thuật đi đào tạo nâng cao tay nghề, nhằm nâng cao chất lượng sản phẩm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của bạn hàng trên thế giới.

### **2.3.2 Nhược điểm:**

- Vấn đề 1: Về quản lý lao động: Số lao động ở công ty là 5.276 người nhưng lại chưa có mã số cá nhân để quản lý. Thứ nhất là rất dễ gây nhầm lẫn giữa những người có họ tên giống nhau, thứ hai là quản lý giám sát một số lượng người lớn như vậy chỉ bằng thủ công thì rất khó khăn và cần một số lượng lớn cán bộ giám sát. Vì bộ phận trực tiếp sản xuất có khối lượng công việc không đều, địa bàn



thi công trải rộng nên việc quản lý lỏng đã góp phần nâng cao tình trạng công nhân tự ý ra ngoài làm việc riêng hoặc đến muộn ...

- Vấn đề 2: Về trích trước tiền lương nghỉ phép: Việc nghỉ phép của công nhân viên là đột xuất và không đều đặn giữa các tháng trong năm, trích trước tiền lương nghỉ phép của công nhân là việc cần thiết nhằm tránh chi phí biến động lớn, đặc biệt là đối với công ty có số lượng lao động lớn như công ty TNHH 1TV đóng tàu Hạ Long. Nhưng kế toán tiền lương lại không tiến hành trích trước tiền lương nghỉ phép cho công nhân. Điều này sẽ dễ dẫn đến tình trạng chi phí sản xuất kinh doanh biến động bất thường, ảnh hưởng tình hình sản xuất kinh doanh của công ty.

- Vấn đề 3: Về áp dụng phần mềm: Công ty chưa sử dụng phần mềm kế toán trong điều kiện công nghệ thông tin hiện nay, dù các phần hành đã được xử lý trên máy tính nhưng vẫn mang tính thủ công chưa đem lại hiệu quả cao, bên cạnh đó việc hạch toán thủ công còn cần một số lượng lớn nhân viên kế toán gây lãng phí.

- Vấn đề 4: Về thực hiện kế toán quản trị: Công ty chưa thực hiện kế toán quản trị, mới chỉ có kế toán tài chính nên việc tổng hợp, phân tích và xử lý thông tin để xây dựng các phương án, đưa ra các quyết định sản xuất kinh doanh còn chưa hiệu quả.

- Vấn đề 5: Vấn đề khác: Quy chế tính toán tiền lương của công ty còn phức tạp và chưa được phổ biến tới từng phân xưởng, tổ đội sản xuất để mọi người đều có thể hiểu được quy chế tính lương từ đó sẽ tự phấn đấu để đạt mức lương cao hơn.

Qua một thời gian tìm hiểu tình hình thực tế kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH một thành viên đóng tàu Hạ Long, cá nhân em thấy công tác kế toán tại công ty đã áp dụng chế độ kế toán mới do bộ tài chính ban hành, đảm bảo tuân thủ mọi chính sách, chế độ phù hợp tình hình công ty, đáp ứng được yêu cầu quản lý. Với số lượng công việc nhiều nhưng nhờ có tinh thần trách nhiệm và khả năng thích ứng cao nên công tác kế toán được tiến hành một cách đầy đủ kịp thời thực hiện chức năng kế toán đối với hoạt động của công ty.

### **CHƯƠNG 3: MỘT SỐ BIỆN PHÁP HOÀN THIỆN KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH MỘT THÀNH VIÊN ĐÓNG TÀU HẠ LONG**

#### **3.1 Phương hướng định hướng phát triển của công ty:**

Nước ta đang trong thời kỳ phát triển mạnh mẽ, đặc biệt là cơ chế thị trường đã chi phối các thành phần kinh tế mở ra cho các doanh nghiệp nhiều lối đi, đòi hỏi các doanh nghiệp phải cạnh tranh gay gắt, góp phần tạo nên diện mạo mới cho nền kinh tế nước ta. Do đó các doanh nghiệp muốn tồn tại trong guồng quay của thị trường cần phải tìm được lối đi cho riêng mình.

Công ty TNHH 1TV đóng tàu Hạ Long hoạt động trong lĩnh vực đóng tàu nên sản phẩm chủ yếu là đóng mới và sửa chữa tàu biển trọng tải lớn mang tính đơn chiếc, sản phẩm quy mô lớn, thiết kế phức tạp cần thi công qua nhiều giai đoạn.

Trải qua khủng hoảng của tập đoàn công nghiệp tàu thủy Viện Nam Vinashin, công ty đã gặp rất nhiều khó khăn và bị ảnh hưởng sản xuất. Nhưng thực tế chứng minh cho đến nay công ty vẫn giữ vững hoạt động sản xuất kinh doanh, vẫn đang hoàn thiện và bàn giao được những con tàu hiện đại cho các bạn hàng trên toàn cầu. Trên cơ sở những điều kiện thuận lợi và khó khăn đặt ra, công ty TNHH 1TV đóng tàu Hạ Long đã đặt ra nhiệm vụ và định hướng phát triển trong thời gian tới như sau:

- + Đẩy mạnh công tác khảo sát thị trường, tìm thêm nhiều khách hàng mới,
- + Cân đối xây dựng kế hoạch sát với thực tế, có tính khả thi, đảm bảo sản xuất kinh doanh ổn định và làm ăn có lãi, góp phần nâng cao thu nhập cho người lao động.
- + Từng bước mở rộng địa bàn hoạt động, cạnh tranh với các đối thủ.

Qua hơn 35 năm xây dựng và phát triển công ty đã và đang đi trên con đường đã chọn, đúc rút được nhiều kinh nghiệm khắc phục khó khăn trở ngại và đẩy mạnh sản xuất kinh doanh tìm kiếm khách hàng, tạo uy tín với bạn hàng trong và ngoài nước.

### 3.2 Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty:

#### 3.2.1 Sự cần thiết phải hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương:

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

Hạch toán tiền lương có ảnh hưởng tới kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, hoàn thiện công tác này sẽ giúp cho doanh nghiệp các định kết quả kinh doanh được chính xác từ đó góp phần nâng cao hiệu quả kinh doanh.

Kế toán tiền lương hoàn thiện sẽ giúp doanh nghiệp đánh giá được chính xác thực trạng của doanh nghiệp, từ đó có các quyết định đúng đắn góp phần tiết kiệm chi phí, hạ giá thành.

Công tác hạch toán kế toán tiền lương tại công ty TNHH 1TV đóng tàu Hạ Long còn tồn tại thiếu sót sẽ ảnh hưởng tới kết quả hạch toán hiệu quả sản xuất kinh doanh, cụ thể ta xét một số vấn đề còn tồn tại và ảnh hưởng của chúng:

- **Vấn đề 1: Về quản lý lao động:** Số lao động tại công ty đông nhưng công ty chưa sử dụng mã số cá nhân cho từng người điều này vừa dễ nhầm lẫn vừa gây khó khăn cho công tác quản lý lao động.

- **Vấn đề 2: Về trích trước tiền lương nghỉ phép:** Kế toán tiền lương tại công ty không tiến hành trích trước tiền lương nghỉ phép cho công nhân. Điều này sẽ dễ dẫn đến tình trạng chi phí sản xuất kinh doanh biến động bất thường gây ảnh hưởng tình hình sản xuất kinh doanh của công ty.

- **Vấn đề 3: Về áp dụng phần mềm:** Công ty chưa sử dụng phần mềm kế toán trong điều kiện công nghệ thông tin hiện nay, dù các phần hành đã được xử lý trên máy tính nhưng vẫn mang tính thủ công chưa đem lại hiệu quả cao, bên cạnh đó việc hạch toán thủ công còn cần một số lượng lớn nhân viên kế toán gây lãng phí.

- **Vấn đề 4: Về thực hiện kế toán quản trị:** Công ty chưa thực hiện kế toán quản trị, mới chỉ có kế toán tài chính nên việc tổng hợp, phân tích và xử lý thông tin để xây dựng các phương án, đưa ra các quyết định sản xuất kinh doanh còn chưa hiệu quả.

- **Vấn đề 5: Vấn đề khác:** Quy chế tính toán tiền lương của công ty còn phức tạp và chưa được phổ biến tới từng phân xưởng, tổ đội sản xuất để mọi người đều có thể hiểu được quy chế tính lương từ đó sẽ tự phấn đấu để đạt mức lương cao hơn.

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

**Biện pháp 1: Về quản lý lao động:** Tiến hành quản lý cán bộ công nhân viên bằng mã số cá nhân, thẻ từ. Mã số cá nhân có thể là số chứng minh thư hoặc mã số thuế cá nhân. Thẻ từ có thể kết hợp với thẻ rút tiền vì công ty trả lương 100% bằng ATM. Việc này sẽ tránh được những nhầm lẫn khi trả lương cũng như khi ra các quyết định liên quan tới cá nhân, bên cạnh đó việc quản lý bằng thẻ từ còn giúp tăng cường an ninh tránh thất thoát tài sản, phục vụ công tác chấm công được tốt hơn đảm bảo công bằng cho người lao động.

**Biện pháp 2: Về trích trước tiền lương nghỉ phép:** Tiến hành trích trước tiền lương nghỉ phép của công nhân trực tiếp sản xuất. Công ty nên tiến hành trích trước tiền lương nghỉ phép của công nhân vào chi phí sản xuất kinh doanh trong kỳ. Mục đích của việc này là nhằm làm cho chi phí sản xuất kinh doanh ít biến động giữa các kỳ, nhất là những tháng công nhân nghỉ phép nhiều.

$$\text{Mức trích trước tiền lương nghỉ phép} = \frac{\text{Tiền lương cơ bản thực tế trả CNV trong tháng}}{\text{CNV trong tháng}} \times \text{Tỷ lệ trích trước}$$

$$\text{Tỷ lệ trích trước} = \frac{\text{Tổng tiền lương nghỉ phép phải trả cho công nhân trong năm theo KH}}{\text{Tổng tiền lương chính phải trả cho công nhân trong năm theo KH}}$$

**Tổng tiền lương  
nghỉ phép phải trả  
cho công nhân  
trong năm theo KH** = **Số lượng CNSX  
trong Doanh  
nghiệp** × **Mức lương  
bình quân  
của 1 CNSX** × **Số ngày nghỉ phép  
bình quân của 1  
công nhân**

Bút toán 1: Khi trích trước vào chi phí tiền lương công nhân nghỉ phép ghi:

Nợ TK 622:

Có TK 335:

Bút toán 2: Khi lao động trực tiếp nghỉ phép ghi:

Nợ TK 335:

Có TK 334:

Bút toán 3: Khi trích trước tiền lương nghỉ phép kế toán chưa trích BHXH, BHYT, KPCĐ theo khoản lương này. Do đó khi nào đã xác định được tiền lương nghỉ phép thực tế phải trả thì kế toán mới tiến hành trích BHXH, BHYT, KPCĐ trên số tiền lương nghỉ phép thực tế phải trả :

Nợ TK 622 : Phần tính vào chi phí

Nợ TK 334 : Phần khấu trừ vào lương

Có TK 338 : Trích trên số tiền lương nghỉ phép thực tế phải trả

Bút toán 4: Cuối năm tiến hành điều chỉnh số trích trước theo số thực tế phải trả. Nếu có chênh lệch sẽ xử lý như sau:

- Nếu Số thực tế phải trả > số trích trước, kế toán tiến hành trích bổ sung phần chênh lệch vào chi phí :

Nợ TK 622

Có TK 335

- Nếu Số thực tế phải trả < số trích trước, kế toán hoàn nhập số chênh lệch để ghi giảm chi phí :

Nợ TK 335

Có TK 622

Ta có bảng phân bổ tiền lương và BHXH lập lại như sau:

Biểu số 3.1: Bảng phân bổ tiền lương và BHXH lập lại:

**BẢNG PHÂN BỐ TIỀN LƯƠNG VÀ BHXH**

Tháng ... năm ...

STT	Ghi Có TK	TK 334- Phải trả người lao động			TK 338 – Phải trả phải nộp khác					TK 335- CF phải trả	Tổng cộng
	Ghi Nợ TK	Lương CB	Lương khác	Cộng có TK 334	BH XH	BH YT	BH TN	KP CĐ	Cộng Có TK 338		
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

**Biện pháp 3: Về áp dụng phần mềm kế toán:** Công ty nên áp dụng phần mềm kế toán máy, đây là khoản mục chi phí thấp nhưng đem lại hiệu quả cao. Bên cạnh giúp tiết kiệm thời gian, tính toán nhanh, chính xác nó còn giúp tinh giảm bộ máy kế toán tại công ty, góp phần tiết kiệm chi phí nhân công. Trên thị trường hiện nay có rất nhiều phần mềm kế toán như Fast Accounting, Misa, Effect, Imax Accounting ... công ty có thể lựa chọn phần mềm kế toán phù hợp với loại hình doanh nghiệp mình.

Một số lưu ý khi lựa chọn phần mềm kế toán cho công ty:

- Thống kê lại yêu cầu thông tin quản trị của doanh nghiệp, trang thiết bị, con người.
- Tham khảo một số công ty có sử dụng phần mềm trong cùng ngành.
- Quyết định lựa chọn phần mềm có sẵn hay phần mềm đặt viết theo nhu cầu công ty. Phần mềm viết theo đơn đặt hàng thường có giá cao và mất nhiều thời gian.
- Sau khi xem xét hãy lựa chọn phần mềm đáp ứng đủ nhu cầu thông tin của doanh nghiệp, một phần mềm nhiều tính năng chưa chắc đã tốt.
- Xem xét dịch vụ hỗ trợ, đào tạo hướng dẫn sử dụng, hỗ trợ trong quá trình sử dụng, bảo trì ...

**Biện pháp 4: Về áp dụng kế toán quản trị:** Tổ chức tốt công tác kế toán quản trị tại công ty, trong có có kế toán quản trị tiền lương, kết hợp với kế toán tài chính và áp dụng nhiều môn khoa học khác như kinh tế học, thống kê kinh tế, tổ chức quản lý doanh nghiệp... để đưa ra được phương án, quyết định tối ưu cho các nhà quản lý của công ty trong công tác ra quyết định. Cụ thể đối với kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương, kế toán nên tiến hành tính toán và lập kế hoạch cho quỹ lương, tiến hành phân tích so sánh quỹ lương để thấy được những mặt mạnh cũng như yếu điểm trong quản lý lao động từ đó cung cấp thông tin cho Ban giám đốc công ty.

**Biện pháp 5: Vấn đề khác:** Phổ biến quy chế tính lương đến từng bộ phận, phân xưởng, phòng ban bằng cách cung cấp phương pháp tính lương, cách tính lương công ty đang áp dụng tới từng phòng ban, phân xưởng để cán bộ tại đây giảng giải cho người lao động được biết và hiểu về tiền lương của mình được tính như thế nào. Bên cạnh đó về công tác bình bầu xếp loại A, B, C ... công ty nên áp dụng Bảng tiêu chuẩn đánh giá mức độ hoàn thành công việc cho từng người lao động. Bảng này nên được phổ biến ở các phân xưởng, tổ đội sản xuất để từng người lao động có thể nắm rõ được mình xếp loại gì trong tháng.

Ta có Bảng tiêu chuẩn đánh giá mức độ hoàn thành công việc như sau:

*Biểu số 3.2: Bảng tiêu chuẩn đánh giá mức độ hoàn thành công việc:*

**BẢNG TIÊU CHUẨN ĐÁNH GIÁ MỨC ĐỘ HOÀN THÀNH CÔNG VIỆC**

Mức	Diễn giải	Điểm
Mức 1	- Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao; Hoặc: - Có những đề xuất cải tiến trong công tác nghiệp vụ được đánh giá cao - Đảm bảo ngày công từ 24 ngày/ tháng trở lên	A
Mức 2	- Hoàn thành tốt nhiệm vụ công tác đề ra và làm nhiệm vụ đột xuất trong tháng hoặc kết quả sản xuất đạt từ 106%-110% - Đảm bảo ngày công từ 24 ngày/tháng trở lên	B
Mức 3	- Hoàn thành khá tốt nhiệm vụ chương trình công tác đề ra trong tháng hoặc kết quả sản xuất đạt từ 101% - 105% - Ngày công đạt từ 20 - 24 ngày/tháng	C
Mức 4	- Hoàn thành nhiệm vụ đề ra trong tháng - Ngày công đạt từ 20 – 24 ngày/tháng	D

Mức 5	<ul style="list-style-type: none"><li>- Không hoàn thành nhiệm vụ công tác đề ra trong tháng hoặc:</li><li>- Không đảm bảo ngày công , giờ công quy định (dưới 20 ngày/tháng, dưới 8tiếng/ngày)</li><li>- Không tuân thủ sự phân công công việc của người phụ trách</li></ul>	E
-------	---	---

Như vậy, hàng tháng người lao động có thể biết được mình được xếp loại gì, từ đó đối chiếu với kết quả được công ty xếp loại để đảm bảo công bằng.



## KẾT LUẬN

Sau quá trình học tập lý thuyết tại trường và sau thời gian tìm hiểu nghiên cứu thực tập tại công ty TNHH 1TV đóng tàu Hạ Long, một lần nữa em xin khẳng định tầm quan trọng của công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương đối với người lao động nói chung cũng như đối với Doanh nghiệp nói riêng. Bởi tiền lương là một vấn đề quan trọng hàng đầu không chỉ đối với người lao động mà còn quan trọng với toàn xã hội. Tiền lương chính là biểu hiện cho mức sống của người dân một nước, cũng là biểu hiện cho sự phát triển kinh tế của đất nước.

Qua quá trình tìm hiểu và nghiên cứu thực tiễn cùng sự giúp đỡ của ThS. Đào Minh Hằng và các cô chú tại phòng tài chính kế toán công ty TNHH 1TV đóng tàu Hạ Long, bài khóa luận tốt nghiệp của em với đề tài **“Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH một thành viên đóng tàu Hạ Long”** đã đề cập ba vấn đề sau:

- Về mặt lý luận: Đã nêu ra những vấn đề lý luận cơ bản về tiền lương và các khoản trích theo lương, phương pháp hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại các doanh nghiệp.

- Về mặt thực tiễn: Đã đưa ra được việc tổ chức sản xuất quản lý kinh doanh và hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH 1TV đóng tàu Hạ Long bao gồm cả tình hình hạch toán số liệu và phương pháp hạch toán...

- Trên cơ sở lý luận và thực tiễn đã nghiên cứu, đối chiếu lý luận so với thực tế ở công ty TNHH 1TV đóng tàu Hạ Long em đã rút ra được một số đánh giá sơ bộ về mặt tích cực – hạn chế trong công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty này. Cũng như một số ý kiến đóng góp nhằm góp phần hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty.

Qua quá trình thực tập tại công ty em đã thu thập được những kiến thức về thực tế, từ đó bổ sung hữu ích cho kiến thức đã học trên giảng đường đại học. Tuy

nhiên cũng do chưa có kinh nghiệm và kiến thức còn hạn chế nên những nhận xét, kiến nghị, kết luận của em còn mang tính chủ quan dù đã nỗ lực nhưng không tránh khỏi thiếu sót. Rất mong nhận được sự góp ý và thông cảm từ phía Thầy, Cô trường Đại học Dân lập Hải Phòng cùng Ban giám đốc, tập thể cán bộ công nhân viên công ty TNHH 1TV đóng tàu Hạ Long để bài khóa luận của em được hoàn chỉnh.

Một lần nữa em xin chân thành cảm ơn cô giáo hướng dẫn: ThS. Đào Minh Hằng , các thầy cô trường Đại học Dân lập Hải Phòng cùng tập thể cán bộ công nhân viên công ty TNHH 1TV đóng tàu Hạ Long đặc biệt là các cô chú tại phòng tài chính kế toán của công ty đã tạo điều kiện giúp đỡ và hướng dẫn em hoàn thành bài khóa luận này.

Hải Phòng, ngày tháng năm 2012

Sinh viên

Khổng Thị Thu Hiền

**DANH MỤC KÍ TỰ VIẾT TẮT**

- Công ty TNHH 1TV đóng tàu Hạ Long	Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên đóng tàu Hạ Long
- CB CNV	Cán bộ công nhân viên
- BHXH	Bảo hiểm xã hội
- BHYT	Bảo hiểm y tế
- BHTN	Bảo hiểm thất nghiệp
- KPCĐ	Kinh phí công đoàn
- Thuế TNCN	Thuế thu nhập cá nhân
- BTTL	Bảng thanh toán lương
- BPBTL	Bảng phân bổ tiền lương
- PC	Phiếu chi
- TK	Tài khoản
- KH	Kế hoạch

**DANH MỤC SƠ ĐỒ**

Sơ đồ 1.1: Sơ đồ hạch toán tiền lương	26
Sơ đồ 1.2: Sơ đồ hạch toán các khoản trích theo lương	27
Sơ đồ 1.3: Trình tự ghi sổ và mối quan hệ giữa các loại sổ trong hình thức nhật kí chung	28
Sơ đồ 2.1: Các khâu sản xuất	40
Sơ đồ 2.2 : Tổ chức bộ máy công ty TNHH 1 thành viên đóng tàu Hạ Long	46
Sơ đồ 2.3 : Sơ đồ bộ máy kế toán công ty TNHH 1TV đóng tàu Hạ Long	47
Sơ đồ 2.4 : Trình tự ghi sổ kế toán theo hình thức NKC	50
Sơ đồ 2.5: Quy trình hạch toán kế toán tiền lương	56

**DANH MỤC BẢNG BIỂU**

Biểu số 2.1: Kết quả kinh doanh qua 3 năm gần đây	37
Biểu số 2.2: Thống kê lao động công ty THNN 1TV đóng tàu Hạ Long	51
Biểu số 2.3: Cơ cấu lao động của công ty theo phòng ban	51
Biểu số 2.4: Bảng phân loại lao động theo trình độ	52
Biểu số 2.5: Bảng hệ số lương cơ bản	58
Biểu số 2.6: Bảng hệ số lương mềm	59
Biểu số 2.7: Trích bảng chấm công phòng Tài chính kế toán tháng 03/2011	62
Biểu số 2.8: Trích bảng thanh toán lương phòng Tài chính kế toán 03/2011	63
Biểu số 2.9: Phiếu giao việc tháng 03/2011 của Tổ ST 09:	66
Biểu số 2.10: Bảng chấm công T03/2011 tại Phân xưởng vỏ III – Tổ ST 09	67
Biểu số 2.11: Bảng tổng hợp công sản xuất các sản phẩm của tổ ST 09	68
Biểu số 2.12: Bảng chia lương tháng 03/2011 của tổ T 09	69
Biểu số 2.13: Trích bảng thanh toán lương tổ ST 09 T03/2011	71
Biểu số 2.14: Giấy chứng nhận nghỉ ốm hưởng BHXH	74
Biểu số 2.15: Trích bảng thanh toán BHXH T03/2011	75
Biểu số 2.16: Phiếu chi	76
Biểu số 2.17: Biểu lũy tiến thuế TNCN	79
Biểu số 2.18: Bảng thanh toán lương toàn công ty	81
Biểu số 2.19: Bảng phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương	84
Biểu số 2.20: Trích sổ nhật ký chung	86
Biểu số 2.21: Trích sổ cái TK 334	88
Biểu số 2.22: Trích sổ cái TK 338	89
Biểu số 2.23: Trích sổ chi tiết TK 3382	91
Biểu số 2.24: Trích sổ chi tiết TK 3383	92
Biểu số 2.25: Trích sổ chi tiết TK 3384	93
Biểu số 2.26: Trích sổ chi tiết TK 3389	94
Biểu số 3.1: Bảng phân bổ tiền lương và BHXH lập lại	101
Biểu số 3.2: Bảng tiêu chuẩn đánh giá mức độ hoàn thành công việc	102