

LỜI MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong cơ chế thị trường hiện nay, hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp đều hướng tới mục tiêu lợi nhuận. Một trong các biện pháp để tăng lợi nhuận là tìm mọi cách để cắt giảm chi phí sản xuất ở mức có thể chấp nhận được. Là một bộ phận cấu thành chi phí sản xuất doanh nghiệp, chi phí nhân công có vị trí rất quan trọng, không chỉ là cơ sở để xác định giá thành sản phẩm mà còn là căn cứ để xác định các khoản nộp về BHXH, BHYT, BHTN và KPCĐ.

Có thể nói, tiền lương là nguồn thu nhập chủ yếu của người lao động. Do đó, tiền lương phải đảm bảo bù đắp sức lao động mà họ đã bỏ ra nhằm tái sản xuất sức lao động, đáp ứng được nhu cầu cần thiết trong cuộc sống của họ. Vì vậy, đối với mỗi doanh nghiệp, lựa chọn hình thức trả lương nào cho phù hợp, nhằm thoả mãn lợi ích người lao động thực sự là đòn bẩy kinh tế, khuyến khích tăng năng suất lao động và có ý nghĩa hết sức quan trọng. Tùy theo đặc điểm của mỗi doanh nghiệp mà tổ chức hạch toán tiền lương cho hợp lý, đảm bảo tính khoa học và thực hiện đúng đắn chế độ tiền lương và quyền lợi cho người lao động, đặc biệt là phải đảm bảo tính đúng, tính đủ chi phí tiền lương và các khoản trích nộp theo lương cho người lao động trong doanh nghiệp.

Xét trong mối quan hệ với giá thành sản phẩm, tiền lương là một bộ phận quan trọng của chi phí sản xuất. Vì vậy, việc thanh toán, phân bổ hợp lý tiền lương vào giá thành sản phẩm, tính đủ và thanh toán kịp thời tiền lương cho mọi người lao động sẽ góp phần hoàn thành kế hoạch sản xuất, hạ giá thành sản phẩm, tăng năng suất lao động, tăng tích lũy và cải thiện đời sống người lao động. Tiền lương là một trong những “đòn bẩy kinh tế” quan trọng. Xã hội không ngừng phát triển nhu cầu của con người không ngừng tăng lên đòi hỏi chính sách tiền lương cũng phải có những đổi mới cho phù hợp.

Gắn chặt với tiền lương là các khoản trích nộp theo lương gồm BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN nó có liên quan đến mọi người lao động trong doanh nghiệp. Công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt với nhiệm vụ phát triển nguồn vốn chủ quản, đồng thời hoạt động có hiệu quả, nâng cao chất lượng đời sống cho người lao động và hoàn

thành nghĩa vụ đóng góp với Nhà nước nên việc tổ chức công tác kế toán tiền lương phù hợp, hạch toán đúng đủ và thanh toán kịp thời có một ý nghĩa to lớn về mặt kinh tế xã hội cũng như về mặt chính trị.

Quá quá trình thực tập tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt em nhận thấy công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương còn gặp nhiều khó khăn và thực hiện chưa đúng theo quy định của Nhà nước gây ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi của người lao động cũng như của doanh nghiệp.

Nhận thức được vai trò quan trọng của vấn đề này em đã chọn đề tài “ **Hoàn thiện công tác tiền lương và các khoản trích theo lương nhằm tăng cường công tác quản trị chi phí tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt** ” cho đề tài nghiên cứu khoa học của mình.

2. Mục tiêu của đề tài

Đề tài nghiên cứu khoa học thực hiện với những mục tiêu cụ thể như sau:

- Hệ thống hoá được một số vấn đề cơ bản về công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.
- Phản ánh và đánh giá được thực trạng công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt.
- Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương để đưa ra được một số giải pháp nhằm tăng cường công tác quản trị chi phí tiền lương tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt.

3. Phương pháp nghiên cứu

Để hoàn thành đề tài này em đã sử dụng một số phương pháp nghiên cứu sau:

- Phương pháp thống kê: Tập hợp tất cả các chứng từ và số liệu cần thiết phục vụ cho đề tài nghiên cứu.
- Phương pháp tổng hợp và so sánh: Trên cơ sở những chứng từ và số liệu có được em tổng hợp lại thành những số tổng quát, đồng thời tiến hành so sánh một số chỉ tiêu.
- Phương pháp chuyên gia: Căn cứ vào nội dung và mục đích nghiên cứu của đề tài em xin ý kiến của giáo viên hướng dẫn về cách làm, bên cạnh đó cũng tham khảo ý kiến của Giám đốc và Kế toán trưởng công ty TNHH may và Thời trang Tân Việt để cho những ý kiến đóng góp và giải đáp những thắc mắc liên quan đến đề tài.

4. Đối tượng nghiên cứu

Đề tài tập trung vào nhận xét, đánh giá công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt nhằm đưa ra những giải pháp nhằm tăng cường công tác quản trị chi phí tiền lương tại công ty.

5. Phạm vi nghiên cứu

Chủ yếu tập trung tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt.

6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn

Ý nghĩa khoa học: Đối với một đề tài nghiên cứu trong phạm vi nhỏ thì nó có ý nghĩa như một kiến thức trong công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương. Nó là một ví dụ thực tế về tiền lương và các khoản trích theo lương trong lĩnh vực dệt may Việt Nam.

Ý nghĩa thực tiễn: Đánh giá và nhận xét được thực trạng công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt trên cơ sở đó đưa ra được một số giải pháp nhằm tăng cường công tác quản trị chi phí tại công ty. Bên cạnh đó những kiến nghị mà đề tài đưa ra ứng dụng vào thực tiễn công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt và một số doanh nghiệp cùng lĩnh vực hoạt động.

7. Tiến độ thực hiện đề tài

TT	Nội dung các bước thực hiện	Thời gian
1	Lý luận chung về tiền lương	20/3 - 05/4/2011
2	Lý luận chung về các khoản trích theo lương	05/4 - 05/5/2011
3	Xây dựng phương pháp quản trị chi phí tiền lương	05/5 - 05/6/2011
4	Hoàn chỉnh, thử nghiệm đề tài	05/6 - 15/7/2011
5	Bảo vệ đề tài	15/7 - 17/7/2011

8. Bố cục đề tài

Đề tài nghiên cứu được chia làm 3 chương:

Chương 1: Lý luận cơ bản về tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

Chương 2: Thực trạng tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt.

Chương 3: Một số ý kiến nhằm hoàn thiện việc tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương nhằm tăng cường công tác quản trị chi phí tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt.

CHƯƠNG 1: LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ CÔNG TÁC TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

1.1. Tiền lương và bản chất của tiền lương

1.1.1 Khái niệm tiền lương

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 và chất lượng công việc mà người lao động đã cống hiến cho doanh nghiệp.

Tiền lương là tiền trả cho sức lao động tức là giá cả sức lao động mà người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận với nhau theo nguyên tắc cung cầu, giá cả thị trường và pháp luật Nhà nước.

Tiền lương là nguồn thu nhập chủ yếu của cán bộ công nhân viên chức. Ngoài ra, họ còn được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội trong khoảng thời gian nghỉ việc, ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, hưu trí, tử tuất cùng với các khoản tiền thưởng thi đua, thưởng năng suất lao động, thưởng năng suất.

Từ khái niệm trên ta thấy tiền lương và các khoản trích theo lương có đặc điểm sau:

- Tiền lương được trả bằng tiền.
- Tiền lương được trả sau khi hoàn thành công việc căn cứ vào sản lượng và chất lượng lao động trong đó:
 - + Số lao động được tính bằng ngày công, số lượng sản phẩm hoàn thành.
 - + Chất lượng lao động được thể hiện thông qua năng suất lao động cao hay thấp, sản phẩm đẹp hay xấu...

Tiền lương là một phạm trù kinh tế gắn liền với lao động, tiền tệ và nền sản xuất hàng hoá. Trong điều kiện tồn tại nền sản xuất hàng hoá và tiền tệ, tiền lương là một yếu tố chi phí sản xuất kinh doanh cấu thành nên giá thành của sản phẩm, lao vụ, dịch vụ.

1.1.2. Vai trò và chức năng của tiền lương

1.1.2.1. Vai trò của tiền lương

Tiền lương là nguồn thu nhập chính của người lao động, là yếu tố để đảm bảo tái sản xuất xã hội, là một bộ phận đặc biệt của sản xuất xã hội. Vì vậy tiền lương đóng

vai trò quyết định trong việc phát triển và ổn định kinh tế gia đình. Ở đây, trước hết tiền lương phải đảm bảo được những nhu cầu thiết yếu của người lao động như ăn, ở, sinh hoạt, đi lại,...tức là tiền lương phải duy trì được cuộc sống tối thiểu của người lao động. Chỉ khi có được như vậy tiền lương mới thực sự có vai trò quan trọng kích thích lao động và nâng cao trách nhiệm của người lao động trong sản xuất xã hội và tái sản xuất xã hội. Đồng thời chế độ tiền lương phù hợp với sức lao động đã hao phí sẽ đem lại sự lạc quan tin tưởng vào doanh nghiệp và chế độ họ đang sống.

Như vậy tiền lương có vai trò đối với sự sống của con người từ đó là đòn bẩy kinh tế để nó có thể phát huy tối đa nội lực hoàn thành công việc. Khi người lao động được hưởng tiền công xứng đáng với năng lực mà họ bỏ ra thì lúc đó việc gì họ cũng sẽ làm được. Như vậy có thể nói tiền lương đã giúp nhà quản lý điều hành phân phối công việc được dễ dàng và thuận lợi.

Trong doanh nghiệp việc sử dụng công cụ tiền lương ngoài mục đích tạo vật chất cho người lao động tiền lương còn có ý nghĩa lớn trong việc theo dõi kiểm tra và giám sát người lao động. Tiền lương được sử dụng như một thước đo hiệu quả công việc, bản thân tiền lương là một bộ phận cấu thành bên chi phí sản xuất, chi phí bán hàng và chi phí quản lý trong doanh nghiệp. Vì vậy nó là yếu tố nằm trong giá thành sản phẩm và ảnh hưởng tới kết quả kinh doanh của doanh nghiệp. Với những vai trò to lớn như trên của tiền lương trong sản xuất và đời sống thì việc lựa chọn hình thức trả lương cho phù hợp với điều kiện sản xuất, đặc điểm sản xuất kinh doanh của từng ngành, từng doanh nghiệp sẽ có tác dụng tích cực trong việc thúc đẩy người lao động quan tâm đến kết quả lao động và hiệu quả sản xuất. Đây luôn là vấn đề nóng bỏng trong tất cả các doanh nghiệp về một chế độ tiền lương hợp lý đảm bảo được lợi ích của người lao động, người sử dụng lao động cũng như toàn xã hội.

1.1.2.2. Chức năng của tiền lương

+ Chức năng kích thích người lao động

Tiền lương đảm bảo và góp phần tác động để tạo thành cơ cấu lao động hợp lý, trong toàn bộ nền kinh tế, khuyến khích phát triển ngành và lãnh thổ. Khi người lao động được trả công xứng đáng sẽ tạo niềm say mê tích cực làm việc, phát huy tinh

thần làm việc sáng tạo, tự học hỏi để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ gắn trách nhiệm cá nhân với lợi ích tập thể và công việc.

Tiền lương là đòn bẩy kinh tế, là công cụ khuyến khích vật chất và động lực thúc đẩy kinh tế phát triển. Như vậy, tiền lương phải được trả theo kết quả của người lao động, mới khuyến khích được người lao động làm việc có hiệu quả và năng suất.

+ Chức năng giám sát của lao động

Người sử dụng lao động thông qua việc trả lương cho người lao động có thể tiến hành kiểm tra, theo dõi người lao động làm việc theo kế hoạch tổ chức của mình để đảm bảo tiền lương bỏ ra phải đem lại kết quả và hiệu quả cao. Nhà nước giám sát lao động bằng chế độ tiền lương đảm bảo quyền lợi tối thiểu cho người lao động, khi họ hoàn thành công việc. Đặc biệt trong trường hợp người sử dụng lao động vì sức ép, vì lợi nhuận mà tìm mọi cách giảm chi phí trong đó có chi phí tiền lương trả cho người lao động cần phải được khắc phục ngay.

Ngoài 2 chức năng vừa nêu còn một số chức năng khác như: chức năng thanh toán, chức năng thước đo giá trị sức lao động, chức năng điều hoà lao động.

1.1.3. Các hình thức trả lương trong doanh nghiệp

Tiền lương trả cho người lao động phải quán triệt 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 rất quan trọng trong việc động viên, khuyến khích người lao động phát huy tinh thần dân chủ, 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.

Hiện nay việc trả lương cho người lao động được tiến hành theo các hình thức:

1.1.3.1. Trả lương theo sản phẩm

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

***Tiền lương sản phẩm trực tiếp (không hạn chế)**

Công thức:

$$L_{tt} = Q_{ht} * g$$

Trong đó:

L : Là tiền lương được lĩnh trong tháng

Q_{ht} : Là số lượng (khối lượng) công việc sản phẩm hoàn thành

g : Là đơn giá tiền lương

Tiền lương tính theo sản phẩm trực tiếp được tính cho từng người lao động hay tập thể người lao động thuộc bộ phận trực tiếp sản xuất.

Theo cách tính này tiền lương được lĩnh căn cứ vào số lượng sản phẩm hoặc khối lượng công việc hoàn thành và đơn giá tiền lương, không hạn chế khối lượng sản phẩm, công việc là hụt hay vượt định mức.

*** Tiền lương tính theo sản phẩm gián tiếp**

Công thức:

$$L = L_{tt} * T_{gt}$$

Trong đó:

L : Là tiền lương được lĩnh trong tháng

L_{tt} : Là tiền lương được lĩnh của bộ phận trực tiếp

T_{gt} : Tỷ lệ lương gián tiếp

Tiền lương tính theo sản phẩm gián tiếp cũng tính cho từng người lao động hay cho một tập thể người lao động thuộc bộ phận gián tiếp phục vụ sản xuất hưởng lương phụ thuộc vào kết quả lao động của bộ phận trực tiếp sản xuất.

Theo cách tính này, tiền lương được lĩnh căn cứ vào tiền lương theo sản phẩm của bộ phận trực tiếp sản xuất và tỷ lệ lương của bộ phận gián tiếp do đơn vị xác định căn cứ vào tính chất, đặc điểm của lao động gián tiếp phục vụ sản xuất. Cách tính này có tác dụng làm cho người phục vụ sản xuất quan tâm tới kết quả hoạt động sản xuất vì nó gắn liền với lợi ích của bản thân họ.

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

Tiền lương tính theo sản phẩm có thưởng là tiền lương tính theo sản phẩm trực tiếp hay gián tiếp kết hợp với chế độ khen thưởng do doanh nghiệp quy định như thưởng chất lượng sản phẩm, tăng tỷ lệ sản phẩm chất lượng cao, thưởng tăng năng suất lao động tiết kiệm nguyên vật liệu...

Tiền lương theo sản phẩm có thưởng được tính cho từng người lao động hay cho tập thể người lao động. Theo cách tính này, ngoài tiền lương theo sản phẩm trực tiếp không hạn chế người lao động còn được hưởng một khoản tiền thưởng theo quy định của đơn vị. Cách tính lương này có tác dụng kích thích người lao động không phải chỉ quan tâm đến số lượng sản phẩm làm ra mà còn quan tâm nâng cao chất lượng sản phẩm, tăng năng suất lao động, tiết kiệm nguyên vật liệu... khoản tiền thưởng này trích từ lợi ích kinh tế mang lại do việc tăng tỷ lệ sản phẩm có chất lượng cao, giá trị nguyên vật liệu tiết kiệm được...

*** Tiền lương tính theo sản phẩm lũy tiến**

Tiền lương tính theo sản phẩm lũy tiến là tiền lương tính theo sản phẩm trực tiếp kết hợp với suất tiền thưởng lũy tiến theo mức độ hoàn thành vượt mức sản xuất sản phẩm.

Suất tiền thưởng lũy tiến theo mức độ hoàn thành vượt mức kế hoạch sản xuất sản phẩm do doanh nghiệp quy định. Ví dụ như cứ vượt 10% định mức thì tiền thưởng tăng thêm cho phần vượt là 20%, vượt từ 11% đến 20% thì tiền thưởng tăng thêm cho phần vượt là 40%...

Tiền lương theo sản phẩm lũy tiến cũng được tính cho từng người lao động hay cho tập thể người lao động ở những bộ phận sản xuất cần phải đẩy mạnh tốc độ sản xuất. Nó khuyến khích người lao động luôn phát huy sáng tạo cải tiến kỹ thuật, nâng cao năng suất lao động đảm bảo cho đơn vị thực hiện kế hoạch sản xuất sản phẩm một cách đồng bộ và toàn diện. Tuy nhiên, khi áp dụng tính lương theo sản phẩm lũy tiến doanh nghiệp cần chú ý khi xây dựng tiền thưởng lũy tiến nhằm hạn chế hai trường hợp có thể xảy ra đó là: người lao động phải tăng cường độ lao động không đảm bảo cho sức khỏe lao động sản xuất lâu dài và tốc độ tăng năng suất lao động.

*** Tiền lương khoán**

Tiền lương khoán theo khối lượng công việc hay từng công việc tính cho từng người lao động hay một tập thể người lao động nhận khoán.

Hình thức tiền lương khoán gọn theo sản phẩm cuối cùng là tiền lương được tính theo đơn giá tổng hợp cho đến khi hoàn thành công việc, sản phẩm cuối cùng. Hình thức này được áp dụng cho bộ phận sản xuất.

Khi thực hiện cách tính lương này cần chú ý kiểm tra tiến độ và chất lượng công việc khi hoàn thành.

*** Tiền lương sản phẩm tập thể**

Chế độ trả lương này áp dụng đối với những công việc cần một tập thể công nhân cùng thực hiện như: lắp ráp thiết bị sản xuất ở bộ phận làm việc theo dây chuyền, công tác xếp dỡ hàng hoá ở cảng.

Tiền lương của cả tổ, nhóm được tính theo công thức

$$L_{tổ} = Đ_G * Q_{tổ}$$

Trong đó:

Q_{tổ}: mức sản lượng của cả tổ.

Đ_G: Đơn giá lương theo sản phẩm tập thể.

L_{tổ}: Tiền lương sản phẩm của cả tổ.

Việc chia lương có thể áp dụng hai phương pháp dùng hệ số điều chỉnh hoặc dùng hệ số giờ.

*** Ưu nhược điểm**

Ưu điểm:

- Đảm bảo nguyên tắc phân phối theo lao động làm cho người lao động quan tâm tới số lượng và chất lượng lao động của mình.

- Phát huy đầy đủ vai trò đòn bẩy kinh tế, kích thích cho sản xuất phát triển thúc đẩy tăng năng suất lao động, tăng sản phẩm cho xã hội.

Muốn cho hình thức trả lương phát huy đầy đủ tác dụng đem lại hiệu quả kinh tế cao khi tiến hành trả lương theo sản phẩm cần có những điều kiện sau:

- Phải xây dựng mức lao động có căn cứ khoa học, điều này tạo căn cứ khoa học để tính toán đơn giá trả lương chính xác.

- Tổ chức phục vụ nơi làm việc, hạn chế tối đa tổn thất về thời gian lao động sẽ tạo điều kiện hoàn thành và hoàn thành vượt mức kế hoạch sản lượng.

- Thực hiện tốt công tác thống kê kiểm tra, nghiệm thu sản phẩm sản xuất ra trong từng ca và trong từng ngày.

- Làm tốt công tác chính trị tư tưởng cho người lao động để họ nhận thức rõ trách nhiệm hưởng lương theo sản phẩm tránh khuynh hướng chỉ chú ý đến số lượng

sản phẩm không chú ý đến việc sử dụng nguyên vật liệu, máy móc và giữ vững chất lượng sản phẩm.

Nhược điểm: Tính toán phức tạp đòi hỏi phải theo dõi chính xác kết quả lao động của công nhân viên.

1.1.3.2. Trả lương theo thời gian

Trả lương theo thời gian là hình thức trả lương theo cấp bậc và thời gian thực tế làm việc. Trả lương theo hình thức này chủ yếu áp dụng cho những người lao động thuộc bộ phận quản lý hành chính, quản lý kinh tế và những công việc chưa xây dựng được định mức công việc và giá lương theo sản phẩm.

Các hình thức trả lương thời gian:

* **Tiền lương thời gian giản đơn:** là hình thức lương thời gian và đơn giá tiền lương cố định. Nó có thể được tính theo tháng, tuần, ngày, giờ:

+ Trả lương tháng: là số tiền lương đã được quy định sẵn đối với từng bậc lương trong các tháng lương hoặc đã được trả cố định hàng tháng trên cơ sở các hợp đồng. Trường hợp này được áp dụng để trả lương cho CNV làm công tác quản lý hành chính, quản lý kỹ thuật.

+ Trả lương ngày: là tiền lương được tính trên cơ sở số ngày làm việc thực tế trong tháng và mức lương ngày. Hình thức này thường được áp dụng cho người lao động trực tiếp hưởng lương theo thời gian học tập, hội họp hay làm các nhiệm vụ khác hoặc cho người lao động theo hợp đồng ngắn hạn.

+ Trả lương giờ: là tiền lương trả cho người lao động căn cứ vào mức lương giờ và số giờ làm việc thực tế trong đó mức lương giờ được tính trên cơ sở mức lương ngày và số giờ làm việc trong ngày theo chế độ. Thường được áp dụng cho các lao động trực tiếp, không hưởng lương theo sản phẩm hoặc dùng làm cơ sở để tính đơn giá tiền lương trả theo sản phẩm.

Cách tính:

$$\text{Lương tháng} = L_{tt} * (H_{cb} + H_{pc})$$

Trong đó:

L_{tt} : Mức lương tối thiểu do nhà nước quy định

H_{cb} : Hệ số thang bậc lương của từng người

H_{pc} : Hệ số các khoản phụ cấp

* **Tiền lương công nhật**: Là tiền lương tính theo ngày làm việc và mức tiền lương ngày trả cho người lao động tạm thời chưa xếp vào thang, bậc lương.

Mức tiền lương công nhật do người sử dụng lao động và người lao động thoả thuận với nhau.

* **Hình thức tiền lương thời gian có thưởng**: là hình thức trả lương theo thời gian giản đơn kết hợp với các chế độ thưởng. Tiền thưởng là khoản tiền có tính chất thường xuyên được tính vào chi phí kinh doanh như: thưởng nâng cao chất lượng sản phẩm, tăng năng suất lao động, tiết kiệm nguyên vật liệu, phát minh sáng kiến và các khoản tiền thưởng khác có tính chất thường xuyên.

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

Hình thức này chỉ áp dụng trong các trường hợp chưa xây dựng được định mức lao động, chưa có đơn giá lương sản phẩm và định mức cho các bộ phận lao động gián tiếp.

- **Ưu điểm** : Tính toán đơn giản và chính xác .Phù hợp với công việc không có định mức hoặc không nên định mức.

- **Nhược điểm**

Đòi hỏi thống kê chính xác số giờ làm việc của công nhân, trả lương theo ngày kém chính xác hơn, trả lương theo tháng kém chính xác nhất, không khuyến khích công nhân sử dụng có hiệu quả thời gian làm việc vì thời gian càng kéo dài tiền lương càng cao.

1.1.4. Nguyên tắc hạch toán lao động và tiền lương

Để đảm bảo cung cấp thông tin kịp thời cho quản lý, đòi hỏi hạch toán lao động và tiền lương phải quán triệt các nguyên tắc:

* **Phải phân loại lao động hợp lý**

Do lao động trong doanh nghiệp có nhiều loại khác nhau nên để thuận lợi cho việc quản lý và hạch toán, cần thiết phải tiến hành phân loại. Phân loại lao động là việc

sắp xếp lao động vào các nhóm khác nhau theo những đặc trưng nhất định. Thông thường, lao động được phân thành các tiêu thức sau:

+ Phân theo thời gian lao động, toàn bộ lao động có thể chia thành lao động thường xuyên, trong danh sách (gồm cả hợp đồng ngắn hạn và dài hạn) và lao động tạm thời, mang tính thời vụ. Các phân loại này giúp doanh nghiệp nắm được tổng lao động của mình, từ đó có kế hoạch sử dụng, bồi dưỡng, tuyển dụng và huy động khi cần thiết. Đồng thời xác định các khoản nghĩa vụ với người lao động và với nhà nước được chính xác.

+ Phân loại theo quan hệ với quá trình sản xuất

Dựa vào mối quan hệ của lao động với quá trình sản xuất, lao động của doanh nghiệp chia thành hai loại:

Lao động trực tiếp sản xuất: Lao động trực tiếp sản xuất chính là bộ phận công nhân trực tiếp sản xuất hay tham gia vào quá trình sản xuất sản phẩm hay thực hiện các lao vụ, dịch vụ. Thuộc loại này thường bao gồm những người điều khiển thiết bị, máy móc để sản xuất sản phẩm (kể cả cán bộ trực tiếp sử dụng), những người phục vụ quá trình sản xuất (vận chuyển, bốc dỡ nguyên vật liệu trong nội bộ, sơ chế nguyên vật liệu trước khi đưa vào dây chuyền..).

Lao động gián tiếp sản xuất: Đây là bộ phận lao động tham gia một cách gián tiếp vào quá trình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Thuộc bộ phận này bao gồm nhân viên kỹ thuật (trực tiếp làm công tác kỹ thuật hoặc tổ chức, chỉ đạo hướng dẫn kỹ thuật), nhân viên quản lý kinh tế (trực tiếp lãnh đạo, tổ chức, quản lý hoạt động sản xuất kinh doanh như giám đốc, phó giám đốc, cán bộ phòng ban kế toán, thống kê, cung tiêu...), nhân viên quản lý hành chính (những người làm công tác tổ chức, nhân sự, văn thư, quản trị..).

Cách phân loại này giúp doanh nghiệp đánh giá được tính hợp lý của cơ cấu lao động. Từ đó, có biện pháp tổ chức, bố trí lao động phù hợp với yêu cầu công việc, tinh giảm bộ máy gián tiếp.

+ Phân loại theo chức năng của lao động trong quá trình sản xuất kinh doanh.

Theo cách này toàn bộ lao động trong doanh nghiệp được chia thành 3 loại:

Lao động thực hiện chức năng sản xuất, chế biến: Bao gồm những lao động tham gia trực tiếp hoặc gián tiếp vào quá trình sản xuất, chế tạo sản phẩm hay thực hiện các lao vụ, dịch vụ như công nhân trực tiếp sản xuất, nhân viên phân xưởng...

Lao động thực hiện chức năng bán hàng: Là những lao động tham gia hoạt động tiêu thụ sản phẩm, hàng hoá, lao vụ dịch vụ như nhân viên bán hàng, tiếp thị, nghiên cứu thị trường...

Lao động thực hiện chức năng quản lý: Là những lao động tham gia hoạt động quản trị kinh doanh và quản lý hành chính của doanh nghiệp như các nhân viên quản lý kinh tế, nhân viên quản lý hành chính...

Cách phân loại này có tác dụng giúp cho việc tập hợp chi phí lao động được kịp thời, chính xác, phân định được chi phí sản phẩm và chi phí thời kỳ.

*** Phân loại tiền lương một cách phù hợp**

Do tiền lương có nhiều loại với tính chất khác nhau, chi trả cho các đối tượng khác nhau nên cần phân loại tiền lương theo tiêu thức phù hợp. Trên thực tế có rất nhiều cách phân loại tiền lương như:

- Phân loại tiền lương theo cách thức trả lương: Lương sản phẩm, lương thời gian.
- Phân loại tiền lương theo đối tượng trả lương: Lương trực tiếp, lương gián tiếp.
- Phân theo chức năng tiền lương: Lương sản xuất, lương bán hàng, lương quản lý...

Mỗi cách phân loại đều có những tác dụng nhất định trong quản lý.

- Về mặt hạch toán, tiền lương được chia làm 2 loại là tiền lương chính và tiền lương phụ.

+ Tiền lương chính: Là bộ phận tiền lương trả cho người lao động trong thời gian thực tế có làm việc bao gồm cả tiền lương cấp bậc, tiền thưởng và các khoản phụ cấp có tính chất tiền lương.

+ Tiền lương phụ: Là bộ phận tiền lương trả cho người lao động trong thời gian thực tế không làm việc nhưng được chế độ quy định như nghỉ phép, hội họp, học tập, lễ tết, ngừng sản xuất...

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

1.1.5. Quỹ lương, quỹ BHXH, quỹ BHYT, quỹ KPCĐ, quỹ BHTN**1.1.5.1. Quỹ lương**

Quỹ tiền lương của doanh nghiệp là toàn bộ số tiền lương mà doanh nghiệp dùng để trả cho tất cả các loại lao động do doanh nghiệp trực tiếp quản lý và sử dụng bao gồm các khoản sau:

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

1.1.5.2. Quỹ BHXH

Quỹ BHXH là quỹ dùng để trợ cấp cho người lao động có tham gia đóng góp các quỹ trong các trường hợp bị suy giảm khả năng lao động như ốm đau, thai sản, hưu trí, tử tuất, tai nạn lao động.....

Quỹ BHXH do người sử dụng lao động và người lao động cùng đóng góp.

BHXH là sự đảm bảo thay thế hoặc bù đắp được một phần thu nhập đối với người lao động khi họ gặp phải biến cố làm suy giảm khả năng lao động hoặc mất việc làm, bằng cách hình thành sử dụng một quỹ tài chính tập trung do sự đóng góp của người sử dụng lao động và người lao động, nhằm bảo đảm an toàn đời sống cho người lao động và gia đình họ góp phần đảm bảo trật tự an toàn xã hội.

Ở Việt Nam hiện nay mọi người lao động có tham gia đóng góp BHXH đều có quyền hưởng BHXH. Đóng BHXH là tự nguyện hay bắt buộc là tùy thuộc vào loại đối tượng và để đảm bảo cho người lao động được hưởng các chế độ BHXH thích hợp. Phương thức đóng BHXH dựa trên cơ sở mức lương quy định để đóng BHXH đối với người lao động.

Theo quy định hiện hành của Nhà nước, BHXH được hình thành bằng cách trích 22% trên lương cơ bản và các khoản phụ cấp thực tế phát sinh trong kỳ hạch toán trong đó:

- 16% do người sử dụng lao động đóng và khoản này được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh.
- 6% do người lao động đóng và khoản này trừ vào thu nhập của người lao động.

Quỹ BHXH được chi tiêu cho các trường hợp: Người lao động ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hưu trí, tử tuất, quỹ này do cơ quan BHXH quản lý.

1.1.5.3. Quỹ BHYT

Quỹ BHXH là quỹ dùng để đài thọ cho người lao động có tham gia đóng góp các quỹ trong hoạt động khám chữa bệnh, được hình thành bằng cách trích 4,5 % trên tổng quỹ lương cấp bậc.

Trong đó:

- 3% do người sử dụng lao động đóng và được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh.
- 1,5% do người lao động đóng góp và khấu trừ vào tiền lương.

Quỹ BHYT được nộp lên cơ quan chuyên môn (thường dưới hình thức mua BHYT) để bảo vệ chăm sóc sức khỏe công nhân viên.

Quỹ BHYT được chi cho người lao động thông qua mạng lưới y tế, khi người lao động ốm đau thì mọi chi phí về khám chữa bệnh đều 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).

1.1.5.4. Quỹ KPCĐ

Là khoản tiền do chủ doanh nghiệp đóng để phục vụ cho hoạt động của tổ chức công đoàn. Quỹ KPCĐ được tính bằng 2% trên lương thực tế của người lao động, tính vào chi phí sản xuất kinh doanh.

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

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 này đúng mục đích..

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 pháp 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.

1.1.5.5. Quỹ BHTN

BHTN là khoản hỗ trợ tài chính tạm thời cho người lao động mất việc mà đáp ứng đủ yêu cầu của luật định.

Đối tượng được nhận bảo hiểm thất nghiệp là những người bị mất việc không do lỗi của cá nhân họ. Người lao động vẫn đang cố gắng tìm kiếm việc làm, sẵn sàng nhận công việc mới và luôn nỗ lực nhằm chấm dứt tình trạng thất nghiệp. Những người lao động này sẽ được hỗ trợ một khoản tiền theo tỉ lệ nhất định. Ngoài ra, chính sách BHTN còn hỗ trợ học nghề và tìm việc làm đối với NLD tham gia BHTN.

Theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội thì mức đóng bảo hiểm thất nghiệp được quy định như sau:

- Người lao động đóng bảo hiểm thất nghiệp bằng **1%** tiền lương, tiền công tháng
- Người sử dụng lao động đóng bằng **1%** quỹ tiền lương, tiền công tháng.
- Nhà nước hỗ trợ 1 % trên quỹ tiền lương, tiền công tháng.

Đối tượng được nhận bảo hiểm thất nghiệp là công dân Việt Nam làm việc theo hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc mà các hợp đồng này không xác định thời hạn

hoặc xác định thời hạn từ đủ 12 tháng - 36 tháng với người sử dụng lao động có từ 10 lao động trở lên.

Bảng tổng hợp các khoản trích theo lương

Quỹ	Chủ DN (%)	Người lao động(%)	Nhà nước (%)	Tổng (%)
Quỹ BHXH	16	6		22
Quỹ BHYT	3	1,5		4,5
Quỹ BHTN	1	1	1	3
Quỹ KPCĐ	2			2
Cộng	22	8,5	1	31,5

1.1.6 Trích trước tiền lương nghỉ phép theo kế hoạch của công nhân trực tiếp sản xuất

Hàng năm theo quy định công nhân trong danh sách của doanh nghiệp được nghỉ phép mà vẫn hưởng đủ lương. Tiền lương nghỉ phép được tính vào chi phí một cách hợp lý vì nó ảnh hưởng tới giá thành của doanh nghiệp.

Nếu doanh nghiệp bố trí cho công nhân nghỉ phép đều đặn trong năm thì tiền lương nghỉ phép được tính trực tiếp vào chi phí sản xuất(như tiền lương chính), nếu doanh nghiệp không bố trí cho công nhân nghỉ phép đều đặn trong năm và để đảm bảo cho giá thành không bị tăng đột biến thì tiền lương nghỉ phép của công nhân được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh thông qua phương pháp trích trước theo kế hoạch. Cuối năm sẽ điều chỉnh số tiền trích trước theo kế hoạch cho phù hợp với thực tiễn tiền lương nghỉ phép. Trích trước tiền lương nghỉ phép chỉ được thực hiện đối với công nhân trực tiếp sản xuất.

$$\begin{matrix} \text{Mức trích trước tiền lương nghỉ} & & \text{Tiền lương chính phải} & & \text{Tỷ lệ} \\ \text{phép của công nhân sản xuất theo} & = & \text{trả công nhân sản xuất} & * & \text{trích} \\ \text{kế hoạch (theo tháng)} & & \text{trong tháng} & & \text{trước} \end{matrix}$$

Trong đó:

$$\text{Tỷ lệ trích trước} = \frac{\text{Tổng số tiền lương nghỉ phép KH năm của CNTTSX}}{\text{Tổng số tiền lương chính theo KH năm của CNTTSX}}$$

1.2. Tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương

1.2.1. Tổ chức chứng từ và tài khoản

1.2.1.1. Chứng từ kế toán

- Bảng chấm công
- Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc khối lượng công việc hoàn thành
- Phiếu nghỉ hưởng bảo hiểm xã hội
- Bảng thanh toán lương
- Bảng thanh toán tiền thưởng
- Bảng phân bổ lương
- Bảng thanh toán tiền bảo hiểm xã hội

1.2.1.2. Tài khoản sử dụng

*** Tài khoản 334: Phải trả người lao động**

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

Nợ	TK 334	Có
		SDĐK: Tiền lương, tiền công, BHXH và các khoản khác còn phải trả người lao động
<ul style="list-style-type: none"> - Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng có tính chất lương, BHXH và các khoản khác đã trả, đã chi, đã ứng trước cho người lao động. - Các khoản khấu trừ vào tiền lương của người lao động. 		<ul style="list-style-type: none"> - Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng có tính chất lương, bảo hiểm xã hội và các khoản khác phải trả, phải chi cho người lao động.
		SDCK: Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng có tính chất lương và các khoản khác còn phải trả cho người lao động.

Tài khoản 334 có thể có số dư bên NỢ. Số dư bên Nợ TK 334 rất cá biệt - nếu có phản ánh số tiền đã trả người lao động lớn hơn số tiền phải trả người lao động về tiền lương, tiền công, tiền thưởng và các khoản khác.

*** Tài khoản 338: Phải trả phải nộp khác**

Tài khoản này dùng để phản ánh tình hình thanh toán về các khoản phải trả, nộp ngoài nội dung phản ánh ở các tài khoản khác (Từ TK 331 đến TK 336) tài khoản này còn phản ánh các khoản thu nhập trước và cung cấp lao vụ, dịch vụ cho khách hàng.

Nợ	TK 338(3382,3383,3384,3389)	Có
		SDĐK: BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN đã trích chưa nộp cho cơ quan quản lý hoặc KPCĐ được để lại cho đơn vị chi chưa hết.
- BHXH phải trả cho CNV - KPCĐ chi tại đơn vị - Số BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN đã nộp cho cơ quan Nhà nước.		- Trích BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN tính vào chi phí sản xuất kinh doanh. - BHXH, BHYT, BHTN khấu trừ vào lương CNV - KPCĐ vượt chi được cấp bù - Số BHXH đã chi trả CNV khi được cơ quan BH thanh toán.
		SDCK: BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN đã trích chưa nộp cho cơ quan quản lý hoặc KPCĐ được để lại cho đơn vị chi chưa hết.

Tài khoản 338 cũng có thể có số dư NỢ. Số dư bên Nợ phản ánh số BHXH đã chi trả công nhân viên chưa được thanh toán và KPCĐ vượt chi chưa được cấp bù. Ngoài ra kế toán còn sử dụng các tài khoản liên quan:

*** Tài khoản 335: Chi phí phải trả**

Nội dung phản ánh của TK 335 liên quan đến hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương là các khoản chi phí phải trả trước về tiền lương nghỉ phép của CNTT SX.

*** Tài khoản 622: Chi phí nhân công trực tiếp**

Dùng để tập hợp và kết chuyển chi phí nhân công trực tiếp vào giá thành sản phẩm bao gồm chi phí tiền lương cho công nhân sản xuất và những khoản trích theo chế độ. Tài khoản này được chi tiết cho từng đối tượng hạch toán chi phí.

*** Tài khoản 627:** Chi phí nhân viên quản lý phân xưởng dùng để tập hợp chi phí tiền lương và các khoản trích theo lương của nhân viên quản lý phân xưởng.

*** Tài khoản 641:** Chi phí nhân viên bán hàng, dùng để tập hợp chi phí tiền lương và các khoản trích theo lương của nhân viên bán hàng.

*** Tài khoản 642:** Chi phí nhân viên quản lý doanh nghiệp dùng để tập hợp chi phí tiền lương và các khoản trích theo lương của nhân viên quản lý.

1.2.2. Phương pháp kê toán

1.2.2.1. Kế toán chi tiết tiền lương

Tính lương và trợ cấp BHXH

Nguyên tắc tính lương: Phải tính lương cho từng người lao động. Việc tính lương, tính BHXH và các khoản phải trả khác được thực hiện tại phòng kế toán của doanh nghiệp.

Căn cứ vào các chứng từ như Bảng chấm công, Bảng thanh toán tiền lương, Bảng thanh toán tiền BHXH. Trong các trường hợp công nhân viên đã tham gia đóng BHXH mà ốm đau, thai sản, tai nạn lao động thì được trợ cấp BHXH.

$$\text{Số BHXH phải trả} = \text{Số ngày nghỉ tính BHXH} * \text{Lương cấp bậc bình quân/ ngày} * \text{Tỷ lệ tính BHXH}$$

Trường hợp ốm đau tỷ lệ trích là 75% tiền lương tham gia đóng BHXH.

Trường hợp thai sản, tai nạn lao động tỷ lệ trích là 100% tiền lương tham gia đóng BHXH.

+ Căn cứ vào các chứng từ: Phiếu nghỉ hưởng BHXH, Phiếu điều tra tai nạn lao động, Kế toán tính ra trợ cấp BHXH phải trả cho công nhân viên và phản ánh vào Bảng thanh toán BHXH.

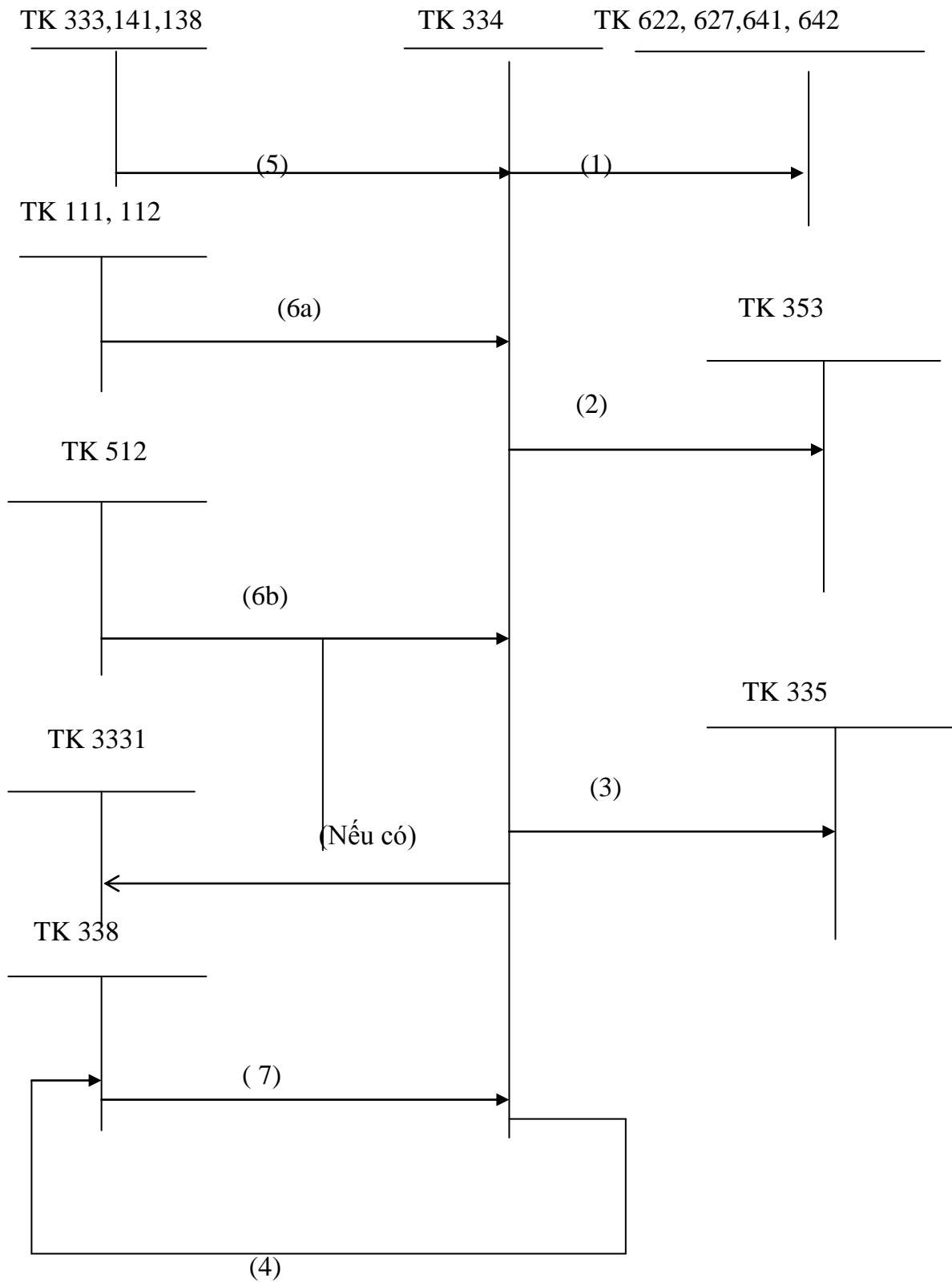
+ Đối với các khoản tiền thưởng của công nhân viên kế toán cần tính toán và lập bảng thanh toán tiền thưởng để theo dõi và chi trả theo chế độ quy định. Căn cứ vào Bảng thanh toán lương của từng bộ phận để chi trả và thanh toán lương cho công nhân viên đồng thời tổng hợp tiền lương phải trả cho từng đối tượng sử dụng lao động và tính BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ theo chế độ quy định. Kết quả tổng hợp được phản ánh trong “Bảng phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương”.

Nếu doanh nghiệp trả lương cho công nhân viên thành 2 kỳ thì số tiền lương trả kỳ 1 (thường là giữa tháng) gọi là tiền lương tạm ứng, số tiền lương phải trả kỳ 2 tính như sau:

$$\begin{array}{rcccl} \text{Số tiền phải} & = & \text{Tổng thu} & - & \text{Số tiền tạm} & + & \text{Các khoản} \\ \text{trả cho CNV} & & \text{nhập của} & & \text{ứng lương kỳ} & & \text{khấu trừ vào} \\ & & \text{CNV} & & \text{1} & & \text{thu nhập của} \\ & & & & & & \text{CNV} \end{array}$$

1.2.2.2. Kế toán tổng hợp tiền lương

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



Sơ đồ 1: Sơ đồ kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương

Giải thích sơ đồ

1. Phản ánh các khoản tiền lương, chi phí tiền lương nghỉ phép phát sinh trong kỳ (không trích trước) phải trả cho CNV.
2. Phản ánh các khoản tiền thưởng phải trả cho CNV có tính chất đột xuất lấy từ quỹ khen thưởng phúc lợi.
3. Phản ánh các khoản tiền lương đã trích trước của công nhân sản xuất nghỉ phép phát sinh trong kỳ (trích trong kỳ trước).
4. Phản ánh các khoản BHXH phải trả cho CNV trong kỳ.
5. Phản ánh các khấu trừ vào tiền lương CNV tạm ứng chi không hết. BHXH, BHYT, trừ vào thu nhập CNV, thuế CNV phải nộp.
- 6a. Thanh toán hoặc tạm ứng lương cho công nhân viên
- 6b. Doanh nghiệp trả lương cho CNV bằng sản phẩm, hàng hoá.
7. Phản ánh các khoản tiền lương mà CNV đi vắng chưa lĩnh.

1.2.3 Tổ chức kế toán BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN*** Nhiệm vụ của tổ chức kế toán BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN**

- + Tính chính xác số BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN được trích theo tỷ lệ quy định.
- + Kiểm tra và giám sát chặt chẽ tình hình chi trên các khoản này
- + Thanh toán kịp thời BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN cho người lao động cũng như cùng với các cơ quan quản lý cấp trên.

*** Hạch toán chi tiết**

Căn cứ vào chế độ tính các khoản trích theo tiền lương BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN trích 22% vào chi phí, 8,5% vào lương.

Tỷ lệ trích BHXH, BHYT, KPCĐ theo chế độ.

- BHXH: Trích 16% trên tổng quỹ lương tính vào chi phí và 6% khấu trừ vào lương của người lao động.
- BHYT: Trích 3% trên tổng quỹ lương tính vào chi phí và 1,5% khấu trừ vào lương của người lao động.
- KPCĐ: Trích 2% trên lương thực tế tính vào chi phí.
- BHTN: Trích 1% trên tổng quỹ lương tính vào chi phí, 1% khấu trừ vào lương.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH MAY VÀ THỜI TRANG TÂN VIỆT

2.1. Tổng quan về công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển

Công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt là một trong những doanh nghiệp trẻ trong lĩnh vực dệt may. Công ty được thành lập ngày 04 tháng 09 năm 2007 theo giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh số 0200760424.

Tên giao dịch: Công ty trách nhiệm hữu hạn May và Thời trang Tân Việt

Trụ sở chính : 186 Đường 208 - An Đồng - An Dương - Hải Phòng

Điện thoại: 0313.913.285

Email: Tanvietadmin@gmail.com

Fax: 0313.913.286

Vốn điều lệ: 1.000.000.000 đồng

Người đại diện theo pháp luật của công ty:

Họ và tên: Phan Thanh Quang

Chức năng: Giám đốc

Sinh ngày: 14/12/1981 Dân tộc: Kinh Quốc tịch: Việt Nam

CMTND: 031083993

Cấp ngày: 17/08/2005 Nơi cấp: Công an Hải Phòng

Hộ khẩu thường trú: Số 14 A/21 Hoàng Quý, Hồ Nam, Lê Chân, Hải Phòng.

Công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt là một doanh nghiệp trẻ. Thành lập chưa được bao lâu công ty đã chịu ảnh hưởng từ cuộc khủng hoảng kinh tế Mỹ, số lượng các đơn hàng chưa nhiều nên công ty gặp rất nhiều khó khăn. Tuy nhiên công ty có đội ngũ nhân viên trẻ, năng động và sáng tạo, nhiệt tình trong công việc nên những khó khăn ban đầu đã bị đẩy lùi.

Qua nhiều sự nỗ lực và phấn đấu không ngừng của toàn bộ công ty đã đạt được những bước tiến nhảy vọt và đạt được những kết quả đáng kể. Công ty ngày càng nhiều đơn đặt hàng và chủ yếu là sản xuất theo đơn đặt hàng. Sản phẩm của công ty ngày càng đa dạng và phong phú về chủng loại mẫu mã và đạt được uy tín với khách hàng.

Tuy nhiên, là một doanh nghiệp trẻ nên phải chịu sự cạnh tranh bởi nhiều doanh nghiệp lớn, lâu đời và đã có thương hiệu trên thị trường song không phải vì thế mà doanh nghiệp lùi bước. Công ty ngày một lớn mạnh và phát triển. Công ty được chứng nhận là thành viên của Phòng Công nghiệp và Thương mại Việt Nam.

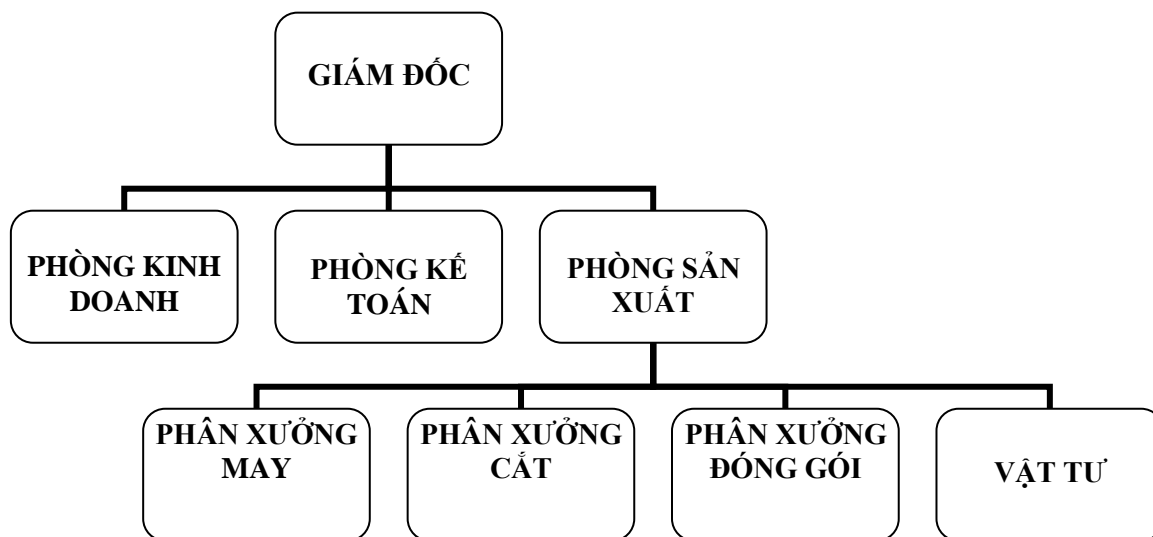
2.1.2. Đặc điểm tổ chức quản lý của công ty

Công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt được tổ chức và hoạt động tuân thủ theo Luật Doanh nghiệp. Là một công ty TNHH gồm 2 thành viên nên bộ máy tổ chức của công ty tương đối gọn nhẹ nhưng hoạt động có hiệu quả.

Giám đốc công ty: Là người trực tiếp điều hành quyết định các vấn đề liên quan đến hoạt động điều hành công ty.

Các phòng ban nghiệp vụ: có chức năng tham mưu và giúp việc cho Giám đốc, trực tiếp điều hành theo chức năng chuyên môn và sự chỉ đạo của Giám đốc.

2.1.2.1. Sơ đồ Bộ máy quản lý



Sơ đồ 3 : Sơ đồ bộ máy quản lý

2.1.2.2. Chức năng, nhiệm vụ của các phòng ban

- Giám đốc

Giám đốc là người trực tiếp điều hành và quyết định các vấn đề liên quan đến việc quản lý và điều hành của công ty. Đồng thời Giám đốc là người phải chịu trách nhiệm trước pháp luật về mọi hoạt động của công ty.

Giám đốc đóng vai trò quan trọng trong công ty bởi người lãnh đạo có giỏi thì mới có thể phát triển được công ty. Bên cạnh đó Giám đốc cũng cần phải động viên phối hợp nhịp nhàng ăn khớp giữa các bộ phận để cho hoạt động kinh doanh có hiệu quả nhất.

- Phòng kinh doanh

Phòng kinh doanh giữ vai trò là các giao dịch viên. Bộ phận này xây dựng thương hiệu và hình ảnh của công ty, tìm kiếm thêm các mối làm ăn mới cho công ty. Họ là độ ngũ nhân viên trẻ, năng động, nhiệt tình, sáng tạo và có khả năng làm việc theo nhóm.

- Phòng sản xuất

+ Bộ phận vật tư

Bao gồm kho chứa nguyên liệu, phụ liệu để sản xuất. Nhân viên phòng vật tư phải quản lý và đảm bảo vật tư cẩn thận. Khi có các nghiệp vụ liên quan đến vấn đề nhập và xuất vật tư phải viết phiếu nhập kho, xuất kho kịp thời.

+ *Bộ phận cắt*: Cắt hoàn thiện các mẫu và tổ chức cắt hàng loạt.

+ *Bộ phận may*: Các công nhân có tay nghề cao tiến hành tổ chức may từng bộ phận riêng biệt sau đó hoàn chỉnh lại sản phẩm.

+ *Bộ phận đóng gói*: Tiến hành đóng các sản phẩm và đóng vào thùng theo đúng quy cách để chuẩn bị cho việc xuất bán.

- Phòng kế toán

+ Bộ phận nhân sự

Làm công tác tổ chức nhân sự, quản lý lao động, nhận hồ sơ, công tác đoàn, trích tiền bảo hiểm cho nhân viên.

+ Bộ phận Kế toán

Có chức năng trong lĩnh vực kế toán tài chính, đầu tư, kế hoạch, tổ chức hệ thống kế toán. Nhiệm vụ của bộ phận này là xây dựng hoàn thiện các quy chế, quy trình về quản lý tài chính, hạch toán kế toán cho phù hợp với quy trình hiện hành của nhà nước và các chuẩn mực kế toán tại Việt Nam. Theo dõi thu chi tài chính, hạch toán lãi lỗ, phân phối doanh thu, lợi nhuận, báo cáo với Giám đốc.

Ngoài ra Bộ phận kế toán còn phải phân tích hoạt động kinh tế nhằm tham mưu cho Giám đốc nắm bắt kịp thời tình hình sản xuất kinh doanh và đề ra các biện pháp xử lý kịp thời.

2.1.3. Nhiệm vụ, chức năng của công ty

2.1.3.1. Nhiệm vụ

Công ty chuyên may trang phục(trừ trang phục từ da lông thú)

Sản xuất hàng may sẵn

Hoạt động thiết kế chuyên dụng: thiết kế thời trang

Với Công nghệ hiện đại, máy móc tiên tiến (máy may Yuki, ...) và đội ngũ công nhân lành nghề, có ý thức trách nhiệm trong công việc có thể đáp ứng được nhu cầu của khách hàng với chất lượng tốt, giá cả cạnh tranh nhất.

Mới thành lập chưa đầy 5 năm nhưng công ty đã được đối tác đánh giá cao, bước đầu tạo dựng được uy tín với khách hàng.

2.1.3.2. Chức năng

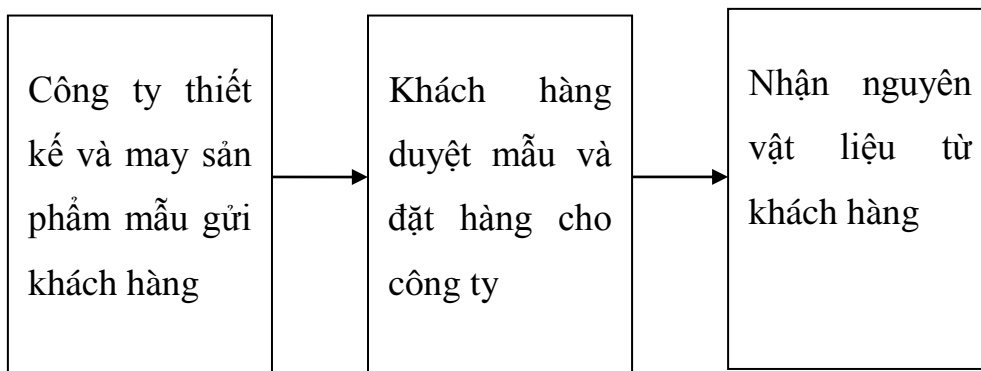
Công ty chủ yếu sản xuất theo đơn đặt hàng.

Đặc điểm quy trình công nghệ của công ty có quy trình sản xuất liên tục, bao gồm nhiều giai đoạn cấu thành với hai hình thức kinh doanh chủ yếu là Sản xuất theo đơn đặt hàng và Mua nguyên liệu tự sản xuất để bán.

Trong trường hợp Sản xuất theo đơn đặt hàng thì quy trình công nghệ theo 2 bước:

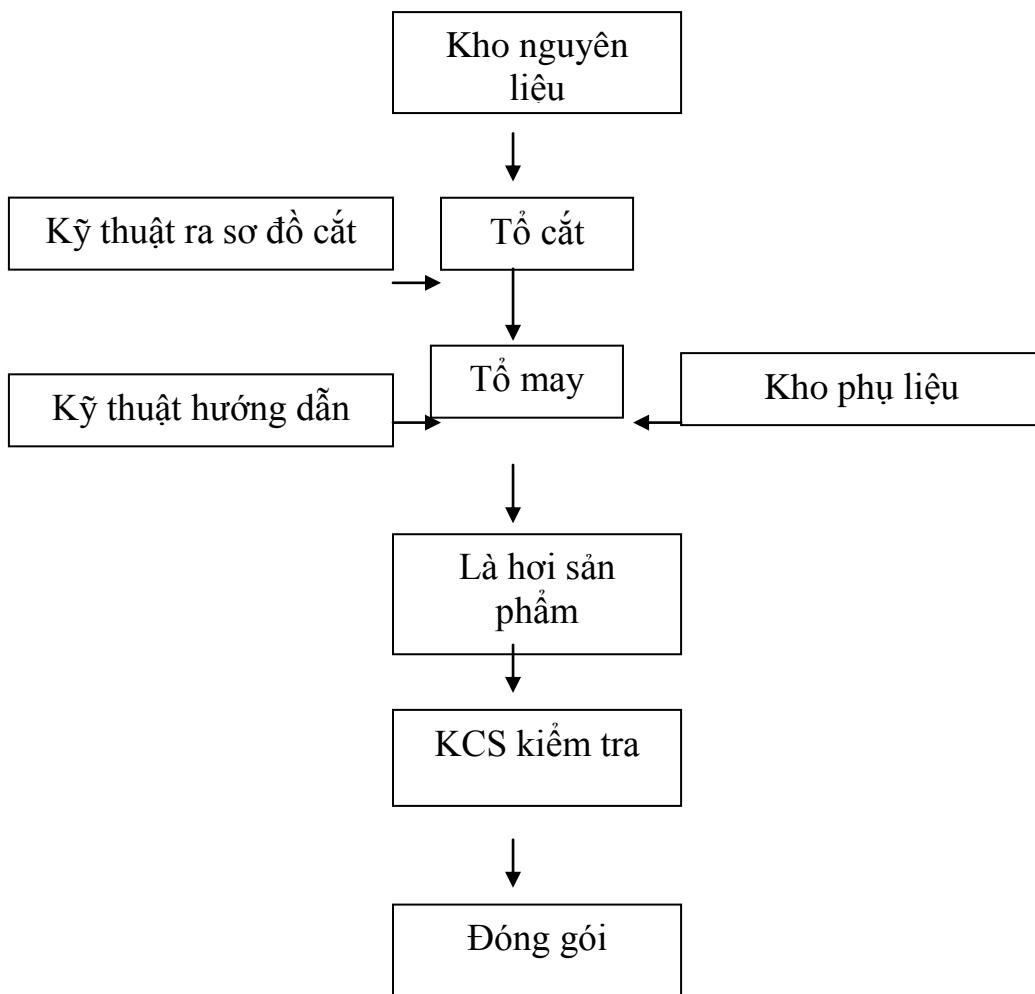
Bước 1: Công ty thiết kế mẫu và may sản phẩm mẫu sau đó gửi cho khách hàng duyệt.

Sơ đồ khái quát



Bước 2: Sau khi khách hàng chấp nhận mẫu sản phẩm đưa ra công ty tiến hành đưa xuống phân xưởng sản xuất để sản xuất sản phẩm. Quá trình sản xuất được khép kín trong phân xưởng sản xuất

Sơ đồ khái quát



Sơ đồ 4: Khái quát quá trình sản xuất

Trong trường hợp tự mua nguyên vật liệu để sản xuất sản phẩm bán thì công ty tự thiết kế mẫu hoặc theo mẫu mà khách hàng đặt hàng. Phòng kỹ thuật sẽ thiết kế mẫu và gửi cho bộ phận cắt, may. Sản phẩm trong trường hợp này chủ yếu được tiêu thụ trong thị trường nội địa và quy trình công nghệ như trường hợp đơn hàng.

2.1.4. Cơ sở vật chất

- Công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt trang bị chủ yếu là máy may công nghiệp được nhập khẩu từ nước ngoài.

- Hệ thống camera quan sát
- Máy dập thẻ để quản lý công nhân
- Và những trang thiết bị cơ bản khác

2.1.5. Thành tích công ty

Các mặt hàng của công ty được khách hàng yêu thích và lựa chọn nhiều, đặc biệt là thị trường Châu Âu.

Tốc độ tăng trưởng của công ty thể hiện thông qua các chỉ tiêu doanh thu, lợi nhuận năm sau luôn cao hơn năm trước.

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

Biểu 2.1: Tốc độ tăng trưởng của công ty trong những năm gần đây

Chỉ tiêu	Năm 2009	Năm 2010
Doanh thu thuần	2.172.618.728	2.198.747.850
Lợi nhuận từ HĐKD	250.870.072	239.230.163
Lợi nhuận sau thuế	180.626.452	179.422.623

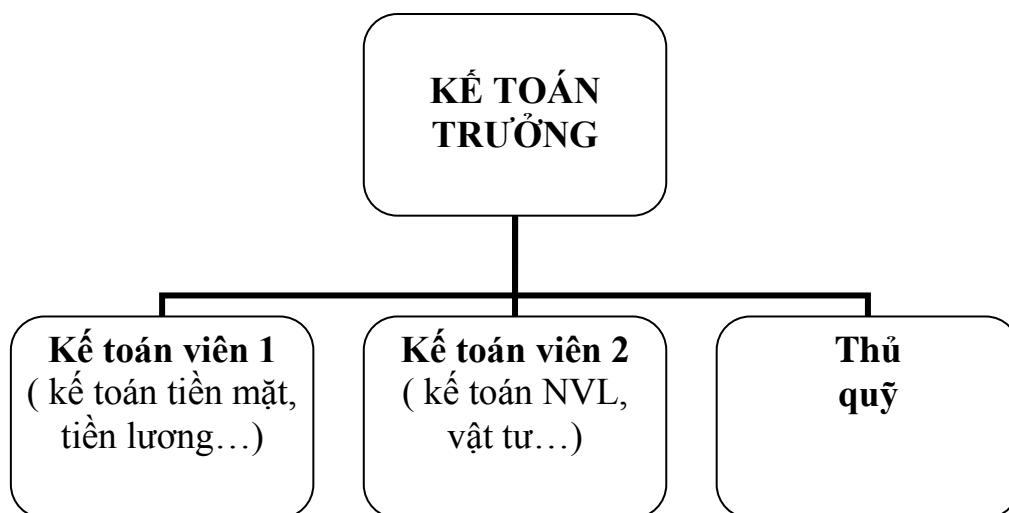
Không những kinh doanh mang lại hiệu quả mà doanh nghiệp còn đảm bảo được đời sống cho cán bộ công nhân viên. Công ty thực hiện đầy đủ các điều khoản về lao động, đóng bảo hiểm cho công nhân. Ngoài ra công ty còn quan tâm tới đời sống nhân viên như hỗ trợ tiền xăng xe, thuê nhà, tổ chức các chuyến thăm quan du lịch cho cán bộ công nhân viên, tặng quà nhân ngày sinh nhật của công nhân viên.

2.1.6. Đặc điểm tổ chức bộ máy kế toán

2.1.6.1. Phương thức tổ chức bộ máy kế toán

Bộ máy kế toán của công ty được tổ chức theo mô hình tập trung. Các nghiệp vụ phát sinh của công ty được tập trung tại bộ phận kế toán của công ty. Tại đây thực hiện việc tổ chức hướng dẫn và kiểm tra thực hiện việc thu thập xử lý thông tin ban đầu, thực hiện đầy đủ chiến lược ghi chép ban đầu, chế độ hạch toán và chế độ quản lý theo đúng quy định của Bộ Tài chính cung cấp một cách kịp thời và đầy đủ toàn cảnh về tình hình tài chính của công ty. Từ đó tham mưu cho Giám đốc để đề ra các biện pháp thích hợp, kịp thời với đường lối phát triển của công ty.

2.1.6.2. Chức năng, nhiệm vụ



Sơ đồ 5: Bộ máy kế toán của công ty TNHH và May Thời trang Tân Việt

*** Trưởng phòng kế toán:**

Là một kế toán tổng hợp, có mối liên hệ trực tuyến với các kế toán viên, có năng lực điều hành và tổ chức. Kế toán trưởng có liên hệ chặt chẽ với Giám đốc, tham mưu cho Giám đốc về các chính sách Tài chính kế toán của công ty và ký duyệt các tài liệu kế toán phổ biến và chỉ đạo các chủ trương về chuyên môn đồng thời yêu cầu các bộ phận chức năng khác cùng phối hợp thực hiện các công việc chuyên môn có liên quan tới các bộ phận chức năng.

Các Kế toán viên có mối liên hệ chặt chẽ với nhau, chịu sự chỉ đạo trực tiếp từ Kế toán trưởng, trao đổi trực tiếp với Kế toán trưởng về những vấn đề liên quan đến nghiệp vụ cũng như các chế độ kế toán, chính sách tài chính của Nhà nước.

* Kế toán viên 1

Chịu trách nhiệm về kế toán tiền mặt, tiền gửi ngân hàng và tiền lương. Là người chịu trách nhiệm hạch toán chi tiết về tiền mặt, vào sổ chi tiết tiền mặt các nghiệp vụ có liên quan, kiểm tra tính hợp lý, hợp lệ của các chứng từ tài liệu và viết phiếu thu chi cho những nghiệp vụ tiền mặt thanh toán trong Công ty, đồng thời kê khai nộp thuế hàng tháng và quyết toán thuế với Chi cục thuế và trực tiếp thực hiện việc giao dịch với ngân hàng, thông qua việc theo dõi tiền gửi, tiền vay, tiền đang chuyển.

Tính toán và hạch toán tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, kinh phí công đoàn, bảo hiểm thất nghiệp, các khoản khấu trừ vào lương, các khoản thu nhập, trợ cấp cho cán bộ công nhân viên trong công ty. Hàng tháng căn cứ vào sản lượng của từng phân xưởng và đơn giá lương của công ty, kế toán tổng hợp số liệu để lập bảng thanh toán lương các bộ phận và của toàn công ty và lập bảng phân bổ. Đồng thời kiểm tra tính hợp pháp, hợp lý, chính xác của các số liệu có đầy đủ chữ ký của các trưởng bộ phận liên quan.

Tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt để đảm bảo tính hiệu quả và quản lý, tiết kiệm chi phí cho công ty thì kế toán trưởng kiêm luôn thủ quỹ.

* Thủ quỹ

Là người chịu trách nhiệm thu chi tiền mặt, ghi sổ tiền mặt kịp thời theo quy định, nhận và phát lương cho toàn bộ công nhân viên trong công ty.

* Kế toán viên 2

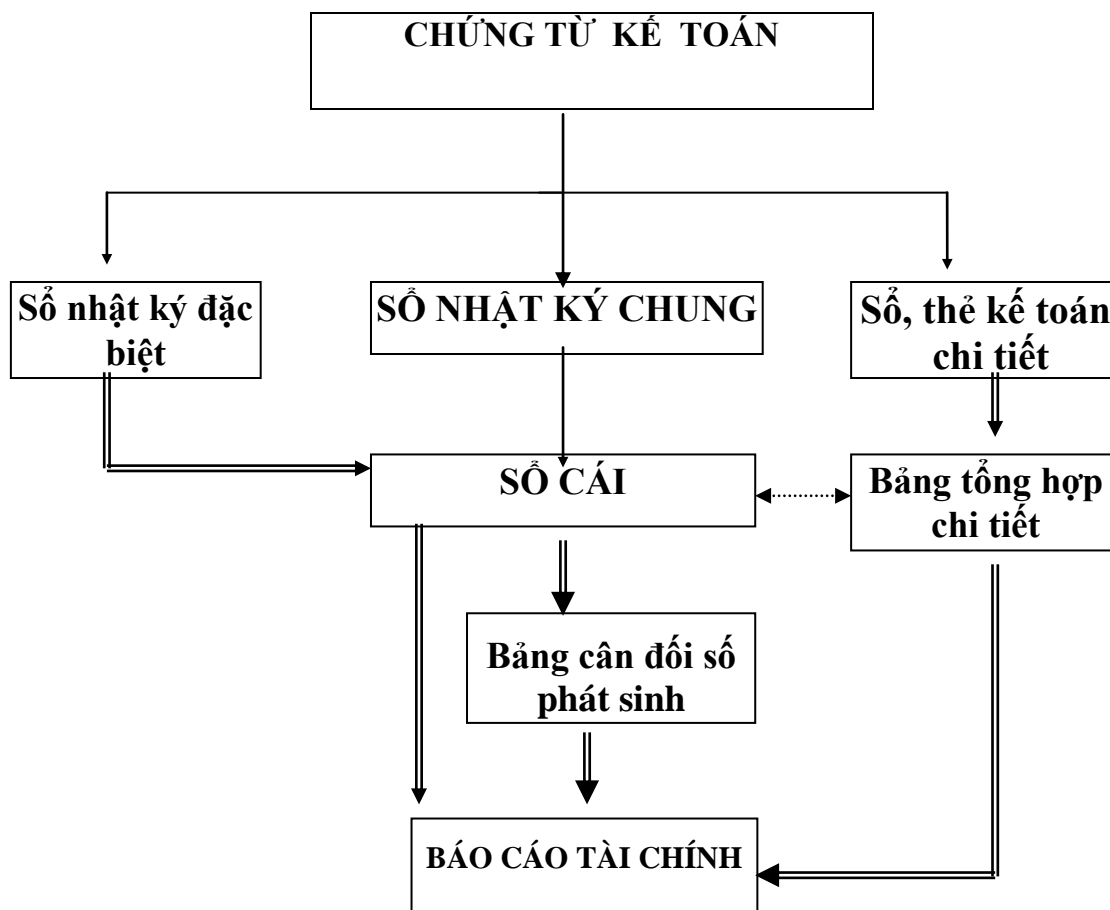
Chịu trách nhiệm về kế toán TSCĐ - CCDC - NVL. Cập nhật tình hình nhập xuất tồn về số lượng, giá trị các loại TSCĐ. Cuối tháng tính khấu hao TSCĐ, đối chiếu số liệu với kế toán tổng hợp.

Cập nhật tình hình nhập xuất tồn về số lượng giá trị của các loại NVL - CCDC. Cuối tháng lập bảng phân bổ NVL - CCDC đối chiếu với số liệu kế toán tổng hợp. Hàng ngày căn cứ yêu cầu vật tư của các bộ phận trong công ty, đáp ứng vật tư, đảm

bảo thời gian, số lượng, giá cả. Thường xuyên theo dõi tình hình nhập xuất tồn và giá trị các loại NVL, xuống kho tại các phân xưởng để kiểm tra kiểm soát chất lượng.

2.1.6.3. Đặc điểm tổ chức công tác kế toán

- Sơ đồ luân chuyển chứng từ



Sơ đồ 6: Quy trình luân chuyển chứng từ theo hình thức kế toán Nhật ký chung

- Ghi chú:
- Ghi hàng ngày
 - ⇒ Ghi cuối tháng, hoặc định kỳ
 - ↔ Quan hệ đối chiếu, kiểm tra

* Đặc điểm vận dụng chế độ kế toán

Hiện nay Công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt áp dụng các chuẩn mực kế toán ban hành theo Quyết định số 15/2006/QĐ-BTC ngày 20 tháng 03 năm 2006 của Bộ trưởng Bộ tài chính.

Niên độ kế toán là 1 năm, bắt đầu từ ngày 1/1 và kết thúc vào ngày 31/12

Đơn vị tiền tệ sử dụng là Đồng Việt Nam(VND)

Tài sản cố định được khấu hao theo phương pháp đường thẳng dựa trên số năm sử dụng ước tính.

Thuế GTGT được tính theo phương pháp khấu trừ.

Nguyên tắc ghi nhận các khoản tiền và tương đương tiền: Trong năm các nghiệp vụ phát sinh bằng ngoại tệ phải quy đổi ra tiền Việt Nam theo tỷ giá giao dịch bình quân trên thị trường ngoại tệ do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố.

Nguyên tắc ghi nhận hàng tồn kho: hàng tồn kho được tính theo giá gốc, giá hàng tồn kho và xuất kho được tính theo phương pháp bình quân gia quyền tháng, hàng tồn kho được hạch toán theo phương pháp kê khai thường xuyên.

*** Đặc điểm vận dụng chứng từ kế toán**

Công ty vận dụng hệ thống chứng từ kế toán trong doanh nghiệp theo Quyết định số 15/2006/QĐ-BTC và một số văn bản luật khác.

Hệ thống chứng từ mà công ty áp dụng bao gồm:

- Chứng từ về tiền tệ: Phiếu thu, phiếu chi, giấy đề nghị thanh toán, giấy đề nghị tạm ứng, giấy thanh toán tạm ứng, Giấy báo nợ, giấy báo có, biên lai thu tiền.

- Chứng từ về TSCĐ: Phiếu nhập kho, Phiếu xuất kho, Biên bản giao nhận TSCĐ, Biên bản thanh lý TSCĐ, Biên bản đánh giá lại TSCĐ, Biên bản kiểm kê TSCĐ, Bảng tính và phân bổ khấu hao TSCĐ.

- Các chứng từ khác: Giấy chứng nhận nghỉ ốm hưởng BHXH, Danh sách người nghỉ hưởng trợ cấp ốm đau, thai sản, hoá đơn GTGT, Phiếu xuất kho kiêm vận chuyển nội bộ, Bảng kê thu mua hàng hoá vào không có hoá đơn.

*** Đặc điểm vận dụng hệ thống sổ kế toán**

Để phù hợp với tình hình sản xuất kinh doanh thực tế Công ty đã áp dụng hệ thống sổ kế toán theo hình thức Nhật ký chung. Đây là hình thức kế toán đơn giản, thích hợp với mọi đơn vị hạch toán, đặc biệt có nhiều thuận lợi khi ứng dụng máy tính trong việc xử lý các thông tin kế toán.

Đặc trưng cơ bản của hình thức kế toán Nhật ký chung:

- Số lượng sổ sách của hình thức bao gồm: Sổ nhật ký chung, Sổ cái, các sổ chi tiết cần thiết, thẻ kho, sổ quỹ tiền mặt, bảng tổng hợp chi tiết.

- Kết cấu của mỗi loại sổ trong hình thức này như sau:

Sổ Nhật ký chung: Quản lý toàn bộ số liệu kế toán của đơn vị trong một niên độ kế toán, được sử dụng để phản ánh các nghiệp vụ kinh tế phát sinh không phân biệt theo đối tượng nào theo thứ tự thời gian. Nhật ký chung có đặc điểm:

+ Nhật ký chung là sổ quyển không sử dụng tờ rời.

+ Nhật ký chung mở chung cho tất cả các đối tượng.

+ Chức năng của nhật ký chung là hệ thống hoá tất cả các số liệu kế toán theo thứ tự phát sinh các nghiệp vụ.

+ Cơ sở của Nhật ký chung là các chứng từ hợp lệ, hợp pháp.

Sổ cái: được mở để ghi tiếp số liệu kế toán từ Sổ Nhật ký, đây là sổ tổng hợp dùng để hệ thống hoá các nghiệp vụ kinh tế phát sinh theo từng tài khoản mở cho mỗi đối tượng hạch toán. Đặc điểm:

+ Được ghi ngay sau sổ Nhật ký

+ Ghi theo từng đối tượng ứng với mỗi tài khoản cần mở.

+ Cơ sở ghi vào sổ cái là sổ Nhật ký chung.

+ Cách ghi Sổ cái: là nhật số liệu theo đối tượng trên sổ Nhật ký để ghi vào sổ cái của đối tượng đó.

Sổ chi tiết: từ hoá đơn chứng từ (phiếu thu, phiếu chi, Phiếu xuất, phiếu nhập) kế toán vào sổ chi tiết NVL - CCDC - Sản phẩm hàng hoá, sổ chi tiết thanh toán với người mua (người bán).

Bảng cân đối tài khoản: là bước kiểm tra số liệu ghi từ nhật ký vào sổ cái trước khi lập báo cáo tài chính.

* Đặc điểm vận dụng hệ thống báo cáo tài chính

Các báo cáo tài chính của công ty được lập tuân thủ theo quyết định số 15/2006/QĐ-BTC ban hành ngày 20 tháng 3 năm 2006 về chế độ báo cáo tài chính.

Các báo cáo được lập theo năm do Phòng Kế toán lập dưới sự chỉ đạo của Kế toán trưởng, bao gồm:

- Bảng cân đối kế toán (Mẫu số B01-DN)

- Báo cáo kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh (Mẫu B02-DN)
- Báo cáo lưu chuyển tiền tệ(Mẫu B03 - DN)
- Thuyết minh báo cáo tài chính (Mẫu B09- DN)

2.2. Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt.

2.2.1. Hạch toán lao động

Công ty hoạt động trong lĩnh vực công nghiệp nhiều lao động hoặc do đặc điểm ngành nghề của doanh nghiệp nên một số công nhân xin thôi việc nên thường xuyên phải tuyển dụng lao động mới.

Tuy nhiên công ty đã đổi chính sách dành cho người lao động, nâng cao năng suất lao động, tạo điều kiện môi trường thuận lợi cho người lao động làm việc làm cho người lao động gắn bó với công ty hơn.

Công ty bao gồm cả lao động trực tiếp và gián tiếp. Tính đến thời gian 31/12/2010 công ty có tất cả 62 lao động. Cơ cấu lao động và chất lượng lao động được thể hiện qua bảng sau:

Biểu 2.2: Cơ cấu lao động

Chỉ tiêu	Tổng số lao động	Giới tính		Độ tuổi		Trình độ					Tính chất công việc	
		Nam	Nữ	18-30	≥30	Trên đại học	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp	Phổ thông	Trực tiếp	Gián tiếp
Số người	62	9	53	50	12	3	6	-	4	49	49	13
Tỉ trọng (%)	100	14,5	85,5	80,6	19,4	4,8	9,7	-	6,5	79	79	21

*** Cơ cấu về giới**

Lao động nữ chiếm đa số có 53 người chiếm 85,5 %. Tỷ lệ này là hợp lý vì doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực may mặc đòi hỏi sự khéo léo tỉ mỉ. Lao động nam có 9 người chiếm 14,5 % chủ yếu là công nhân cắt, máy và kĩ thuật.

*** Cơ cấu về độ tuổi**

Lực lượng lao động trong công ty chủ yếu là lao động trẻ độ tuổi từ 18-30 chiếm 80,6 %. Đây là lực lượng lao động có sức khỏe tốt, khả năng ứng dụng và đổi mới nhanh nhạy và linh hoạt trong công việc... Tuy nhiên đa số lao động nữ trong độ tuổi lập gia đình nên có bất lợi về khoảng thời gian lập gia đình và sinh con nên khoảng thời gian có thể gây biến động cho sản xuất cho nên công ty cần phải lập kế hoạch tổ chức lao động cho phù hợp. Lao động trong độ tuổi ≥ 30 chiếm tỷ trọng 19,4 %, đây là lực lượng lao động ổn định, sức lao động dẻo dai và nhiều kinh nghiệm.

*** Cơ cấu về trình độ**

Trình độ lao động của công nói chung là chưa cao nhưng phù hợp với doanh nghiệp. Lao động có trình độ trên đại học chiếm 4,8%, đại học chiếm 9,7 %, lực lượng này chủ yếu làm công việc văn phòng và quản lý. Lao động có trình độ trung cấp chiếm 6,5 % chủ yếu làm dưới phân xưởng và nhà kho. Còn lại là lao động phổ thông chiếm tỷ lệ lớn nhất 79% chủ yếu là công nhân tham gia sản xuất trực tiếp.

*** Cơ cấu lao động theo tính chất công việc**

Lao động trực tiếp chiếm phần lớn trong tổng số lao động của công ty có 49 lao động tham gia lao động trực tiếp chiếm tỉ lệ 79 %. Lao động gián tiếp có 13 lao động chiếm tỷ trọng 21 %. Đây là một kết cấu lao động hợp lý đối với một doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực sản xuất.

2.2.2. Thực trạng kế toán tiền lương tại công ty TNHH và May Thời trang Tân Việt**2.2.2.1. Phương pháp xây dựng quỹ lương của công ty**

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

Hiện nay quỹ lương của công ty bao gồm:

*** Lương cơ bản**

- Mức lương cơ bản cho cán bộ công nhân viên được quy định riêng cho từng người tùy thuộc vào năng lực làm việc và thời gian mà người lao động gắn bó với công ty. Hiện tại mức lương cơ bản thấp nhất tại công ty là 1.050.000 đồng/ tháng.

- Tại thời điểm tháng 11/ 2010 mức lương cơ bản trung bình của cán bộ công nhân viên trong công ty là 1.297.321 đồng / tháng.

*** Phụ cấp**

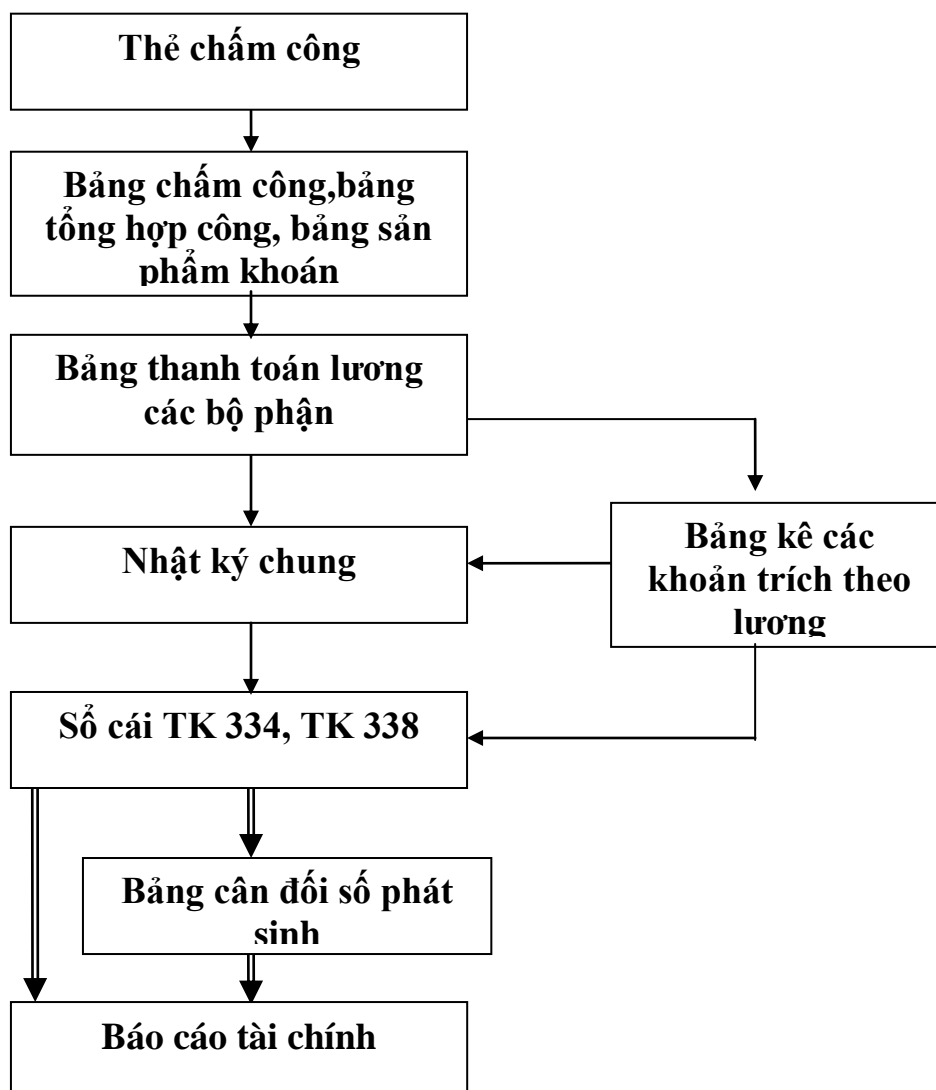
Bao gồm phụ cấp trách nhiệm áp dụng cho nhân viên quản lý sản xuất, tùy vào chức vụ cũng như mức độ trách nhiệm của từng người mà mức độ phụ cấp dao động từ 500.000 đến 2.500.000 đồng cho một nhân viên. Ngoài ra còn phụ cấp tiền xăng xe, nhà trọ, tiền ăn trưa.

*** Tiền thưởng**

- Tiền thưởng thường xuyên: Theo quy định của công ty TNHH May và Thời trang tân Việt thì công nhân viên cứ đi làm đầy đủ các ngày theo quy định, không nghỉ tự do thì nhận được tiền thưởng là 200.000 đồng/ tháng. Nếu công nhân viên nghỉ một ngày tự do thì sẽ không nhận được khoản tiền thưởng này. Ngoài ra còn khoản tiền khuyến khích cho người lao động đạt năng suất cao như: Nếu công nhân đạt 2.500.000 đồng/tháng thì được thưởng 2 ngày công nhật, đạt từ 3.000.000 đồng tháng thì được thưởng 3 ngày công nhật, đạt từ 4.000.000 đồng/ tháng thì được thưởng 4 ngày công nhật.

- Tiền thưởng định kỳ: Ngoài chế độ thưởng thường xuyên công ty còn thực hiện chế độ thưởng định kỳ cho người lao động như vào ngày 2/9, 1/5 hay việc thưởng tháng lương thứ 13 cho người lao động. Phần tiền thưởng này được lấy từ quỹ khen thưởng phúc lợi.

2.2.2.2. Các hình thức trả lương tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt.



Sơ đồ 8: Trình tự ghi sổ kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt

Ghi chú:

Ghi hàng ngày \longrightarrow

Ghi cuối kỳ \Longrightarrow

Tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt áp dụng 2 hình thức trả lương cho công nhân viên bao gồm:

- Trả lương công nhật
- Trả lương công khoán

*** Trả lương công nhật**

Tiền lương công nhật thực lĩnh trong tháng của công nhân viên được tính theo công thức sau:

$$\begin{matrix} \text{Tiền} & & \text{Lương cơ} & & \text{Tiền tăng ca} & & \text{Các khoản} \\ \text{lương thực} & = & \text{bản được} & + & \text{hoặc làm} & + & \text{Phụ cấp} & - & \text{khấu trừ} \\ \text{lĩnh} & & \text{hưởng} & & \text{đêm} & & \text{(Nếu có)} & & \text{vào lương} \end{matrix}$$

Trong đó:

+ *Lương cơ bản được hưởng:*

Lương cơ bản của người lao động được tính dựa vào mức lương cơ bản, ngày công thực tế của người lao động trong tháng và ngày công theo quy định của công ty.

Nếu người lao động đi làm đầy đủ số ngày theo quy định của công ty thì phần lương bằng với mức lương cơ bản của người ấy. Nếu người lao động đi làm không đủ số ngày theo quy định của công ty thì lương cơ bản được tính theo công thức sau:

$$\begin{matrix} \text{Lương cơ bản} & & \text{Mức lương cơ bản theo quy định tháng} & & \text{Số ngày} \\ \text{được hưởng} & = & \frac{\text{Số ngày công theo quy định của công ty}}{\text{Số ngày công theo quy định của công ty}} & * & \text{công thực tế} \end{matrix}$$

Mức lương cơ bản cho công nhân viên được quy định riêng đối với từng người lao động tùy thuộc vào năng lực làm việc và thời gian mà người lao động gắn bó với công ty. Tại thời điểm tháng 11 năm 2010 mức lương cơ bản trung bình của người lao động trong công ty là 1.297.321 đồng/1 tháng.

Ngày công trong công ty được hiểu như sau: trong một tháng người lao động được nghỉ tất cả các ngày chủ nhật, ngày lễ theo quy định của Nhà nước. Vì vậy số ngày công theo quy định của công ty giữa các tháng là không giống nhau. Ví dụ: Tháng 11/2010 ngày công theo quy định tại công ty là 26 ngày nhưng trong tháng 12/2010 thì lại là 27 ngày.

+ *Tiền tăng ca hoặc làm đêm :*

Đối với việc tính lương cho người lao động trong việc tăng ca vào các ngày lễ, chủ nhật, làm đêm được công ty áp dụng đúng theo quy định của luật lao động cụ thể như sau:

- Nếu người lao động làm thêm vào ngày lễ tết như 30/4, 1/5 ... thì trả lương thời gian bằng 300% lương cơ bản.

- Nếu người lao động tăng ca vào ngày thường thì trả lương thời gian bằng 150% lương cơ bản.

- Nếu người lao động làm thêm vào ngày nghỉ, chủ nhật thì tiền lương tính bằng 200% lương cơ bản.

Cứ như vậy kế toán căn cứ vào mức lương cơ bản, phụ cấp, số ngày làm việc thực tế, tiền thưởng của từng nhân viên để tính ra lương hàng tháng của công nhân viên.

*** Một số ví dụ:**

VD1: Tính tiền lương cho chị Đỗ Thị Khánh Hòa nhân viên phòng kế toán. Với các thông tin như sau:

- Ngày công theo quy định của công ty trong tháng 11/2010 là 26 ngày.
- Ngày công thực tế là 26 ngày.
- Mức lương cơ bản là 2.000.000 đồng/tháng.
- Tiền phụ cấp trách nhiệm được hưởng là 700.000 đồng/tháng.
- Tiền phụ cấp đi lại hoặc nhà trọ được hưởng là 100.000 đồng/ tháng.
- Tiền bữa ăn là: 26 bữa * 10.000 đồng/bữa = 260.000 đồng/tháng.

Vậy ta tính được lương của chị Hòa như sau:

- Lương cơ bản được hưởng là 2.000.000 đồng/tháng.
- Tiền bữa ăn trưa: 26bữa * 10.000đồng/ bữa = 260.000
- Tiền khấu trừ vào lương là : 942.000 * 8,5 % = 80.070 đồng/ tháng.

→ Tiền lương thực lĩnh của chị Hòa là:

$2.000.000 + 700.000 + 100.000 + 260.000 - 80.070 - 260.000 = \mathbf{2.719.930}$ đồng/tháng.

VD2: Tính tiền lương cho anh Phạm Đình Thìn làm quản lý phân xưởng của công ty:

- Ngày công theo quy định của công ty trong tháng 11/2010 là 26 ngày.
- Ngày công thực tế là : 23,5 ngày.
- Mức lương cơ bản là : 3.750.000
- Tiền phụ cấp trách nhiệm là: 3.750.000 * 70% = 2.625.000 đồng/ tháng
- Tiền thâm niên: 20.000

- Tiền phụ cấp đi lại hoặc nhà trọ: 100.000 đồng/ tháng
- Tiền phụ cấp chức vụ: $3.750.000 * 30\% = 1.125.000$ đồng/ tháng.
- Tiền ăn trưa: 260.000

Vậy ta tính được tiền lương của anh Thìn như sau:

- Lương cơ bản được hưởng: $3.750.000/ 26$ ngày * 23,5 = 3.389.423
- Tiền phụ cấp trách nhiệm $2.625.000/26$ ngày *23,5 = 2.372.596
- Tiền thâm niên 20.000
- Tiền phụ cấp đi lại hoặc nhà trọ $100.000/26 * 23,5 = 90.385$
- Tiền phụ cấp : $1.125.000/26 * 23.5 = 1.016.827$
- Tiền ăn trưa: 24 bữa * 10.000 đồng/bữa = 240.000 đồng
- Tiền nghỉ phép 1 ngày: $3.750.000/26 = 144.231$
- Tiền làm thêm giờ : 81.130
- Tiền bảo hiểm khấu trừ vào lương: $942.000 * 8,5\% = 80.0700$

→ **Tiền lương thực lĩnh là:**

$$3.389.423 + 2.372.596 + 20.000 + 90.385 + 1.016.827 + 240.000 \\ + 144.231 + 81.130 - 80.070 - 240.000 = \mathbf{7.034.521}$$

Biểu 2.3: Bảng chấm công cho văn phòng

Công ty TNHH May và Thời trang

Tân Việt

BẢNG CHẤM CÔNG

Tháng 11 năm 2010

Đơn vị: Văn phòng công ty

STT	Họ và tên	Ngày trong tháng						Công hưởng lương	Tổng
		1	2	3	4	30		
A	B							C	D
1	Vũ Bích Diệp	x	x	x	x		x	26	26
2	Đỗ Thị Khánh Hòa	x	x	x	x		x	26	26
3	Nguyễn Thu Huyền	x	x	x	x		x	26	26
4	Hoàng Thị Thu Hương	x	x	x	x		x	26	26
5	Nguyễn Thị Thu Hương	x	x	x	x		x	26	26
6	

Ký hiệu chấm công:

- Lương sản phẩm: SP - Thai sản: TS - Nghỉ bù: NB
- Lương thời gian: + - Tai nạn: T - Nghỉ không lương: KL
- Ốm điều dưỡng: Ô - Nghỉ phép: P - Ngừng việc: N
- Con ốm: CÔ - Hội nghị, học tập: H - Lao động nghĩa vụ: LĐ

Biểu 2.4: Bảng thanh toán lương nhân viên văn phòng

CÔNG TY TNHH MAY VÀ THỜI TRANG TÂN VIỆT BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG THÁNG 11 NĂM 2010

Đường 208 An Đông, An Dương, HP

Bộ phận: Văn phòng

STT	Họ và tên	Lương CB	Lương CB		Thêm giờ	Phụ cấp					Thưởng		Tổng	Trích lương			Thực lĩnh
			Ngày công	Tổng		Trách nhiệm	Phụ cấp	Đi lại hoặc nhà trọ	Bữa ăn		Chuyên cần	Thâm niên		Nộp BHXH, BHYT, BHTN	Khác	Tổng	
									Ngày	Tổng							
1	Vũ Thị Bích Diệp	2.800.000	26	2.800.000		1.000.000	200.000	100.000	26	260.000		30.000	4.390.000	96.600		96.600	4.033.400
2	Đỗ Thị Khánh Hòa	2.000.000	26	2.000.000		700.000		100.000	26	260.000			3.060.000	80.070		80.070	2.719.930
3	Nguyễn Thu Huyền	2.000.000	26	2.000.000		700.000		100.000	26	260.000			3.060.000	80.070		80.070	2.719.930
4	Hoàng Thị Thu Hương		26	3.276.923				100.000	26	208.000			3.584.923				3.376.923
5	Nguyễn Thị Thu Hương	1.400.000	26	1.400.000		600.000		100.000	26	208.000			2.308.000				2.100.000
6	Phan Lương Mực	1.400.000	29	1.450.000	100.000	310.714	350.000	100.000			200.000	30.000	2.540.714				2.540.714
																
	Cộng	12.000.000	265	19.741.209	192.308	4.275.000	740.000	885.714	177	1.666.000	400.000	60.000	29.960.231	256.740	600.000	856.740	24.437.491

Biểu 2.5 Bảng thanh toán lương bộ phận quản lý xưởng, kỹ thuật, QC

CÔNG TY TNHH MAY VÀ THỜI TRANG TÂN VIỆT

BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG THÁNG 11 NĂM 2010

Đường 208 An Đồng, An Dương, HP

Bộ phận: Quản lý xưởng, kỹ thuật, QC

STT	Họ và tên	Lương cơ bản	Lương CB		Thêm giờ	Phụ cấp					Thưởng		Phép	Tổng	Trích lương			Thực lĩnh
			Ngày công	Tổng		Trách nhiệm	Phụ cấp	Đi lại hoặc nhà trọ	Bữa ăn		Chuyên cần	Thâm niên			Nộp BHXH, BHYT, BHTN	Khác	Tổng	
									Ngày	Tổng								
	Quản lý xưởng																	
1	Phạm Đình Thìn	3,750,000	23,5	3,389,423	81,130	2,372,596	1,016,827	90,385	24	240,000		20,000	144,231	7,354,591	80,070		80,070	7,034,521
2	Phan Thị Hồng	1,700,000	26	1,700,000	91,947	700,000	300,000	100,000	26	260,000	200,000	30,000		3,381,947	239,100		239,100	2,882,847
	Cộng	5,450,000	50	5,089,423	173,077	3,072,596	1,316,827	190,385	50	500,000	200,000	50,000	144,231	10,736,538	319,170		319,179	9,917,368
	Kỹ thuật, kho, PVSX																	
1	Nguyễn Thị Châm	1,500,000	24	1,384,615	108,173	646,154		230,769	24	240,000		20,000	57,692	2,687,404	80,070		80,070	2,367,334
2	Nguyễn Thị Mai	1,500,000	26	1,500,000	604,904	500,000		250,000	26	260,000	200,000			2,774,904	80,070		80,070	2,434,834
3	Nguyễn Thị Tám	1,050,000	22,5	908,654	83,293		519,231	86,538	23	230,000		10,000	40,385	1,878,101	74,800		74,800	1,573,301
	Cộng	4,050,000	73	3,793,269	256,370	1,146,154	519,231	567,308	73	730,000	200,000	30,000	98,077	7,340,409	234,940		234,940	6,375,469
	Bộ phận QC, máy																	
1	Vũ Tuyết	1,500,000	19,5	1,125,000	16,226	375,000	300,000	75,000	20	200,000		20,000	57,692	2,168,918	80,070		80,070	1,888,848

	Hạnh- QC																	
2	Mai Thu Trang- QC	1,500,000	26	1,500,000	48,678	500,000	300,000	100,000	26	260,000	200,000	20,000		2,928,578	80,070		80,070	2,588,608
3	Nguyễn Duy Ngọc	1,200,000		1,200,000		500,000								1,700,000				1,700,000
	Cộng	4,200,000	46	3,825,000	64,904	1,375,000	600,000	175,000	45	460,000	200,000	40,000	57,692	6,797,596	160,140		160,140	6,177,456
	Tổng cộng	13,700,000	169	12,707,692	494,351	5,593,750	2,436,058	932,693	168	1,690,000	600,000	120,000	300,000	24,874,543	714,250		714,259	22,470,293

*** Trả lương công khoán**

Đối với công nhân trực tiếp sản xuất doanh nghiệp áp dụng hình thức trả lương khoán theo sản phẩm.

$$\text{Lương công khoán} = \text{Lương thời gian} + \text{Lương sản phẩm}$$

Trong đó:

Lương thời gian được tính như đối với trả lương công nhật

Lương khoán theo sản phẩm được tính như sau:

$$\text{Lương sản phẩm} = \frac{\text{Số lượng sản phẩm sản xuất được}}{\text{Đơn giá tính trên 1 đơn vị sản phẩm}} * \text{Đơn giá tính trên 1 đơn vị sản phẩm}$$

Đối với mỗi một sản phẩm cụ thể công ty đưa ra một bảng giá sản phẩm cho mỗi một bộ phận cụ thể. Một công nhân có thể làm nhiều công đoạn khác nhau cho nên đơn giá tính trong bảng lương của họ cũng khác nhau.

Kế toán căn cứ vào bảng sản phẩm khoán của công nhân, thẻ chấm công và bảng tổng hợp công để tính ra lương phải trả cho công nhân viên.

*** Một số ví dụ:**

Ví dụ 1: Tính lương cho công nhân Lê Lan Phương tháng 11/2010. Ta có thông tin như sau:

- Lương cơ bản: 1.050.000
- Ngày hưởng lương thời gian: 3 ngày
- Số công khoán thực tế 23 công: 1.235.191
- Phụ cấp đi lại và nhà trọ: 250.000 đồng/tháng
- Bữa ăn : 26 bữa* 10.000 đồng/bữa = 260.000 đồng/tháng
- Chuyên cần: 200.000 đồng/tháng

→ **Lương của Chị Phương được hưởng:**

- Lương thời gian: $1.050.000/27 * 3 = 116.667$
- Lương khoán theo sản phẩm: 1.235.191
- Phụ cấp đi lại và nhà trọ: 250.000
- Chuyên cần: 200.000

- Bữa ăn : 260.000
- Thêm giờ công khoán: $4,5h * 2.000đ/h = 9.000$
- Lương hỗ trợ : $(80.000 * 3) + (3 * 15.000) - 116.667 = 167.333$
- Các khoản trừ vào lương: $942.000 * 8,5\% = 80.070$
- **Lương thực lĩnh:** $116.667 + | 1.235.191 + 250.000 + 200.000$
 $+ 260.000 + 9.000 + 167.333 - 260.000 - 80.070 = \mathbf{1.979.191}$

Ví dụ 2: Tính lương cho công nhân Phan Thị Hà tháng 11/2010. Ta có thông tin như sau:

- Lương cơ bản 1.100.000
- Số ngày hưởng lương thời gian là 0 ngày
- Số công khoán thực tế 26 công: 2.507.350
- Phụ cấp đi lại và nhà trọ : 250.000
- Bữa ăn trưa 26 bữa * 10.000 đồng/ bữa = 260.000
- Chuyên cần : 200.000
- **Lương chị Hà được hưởng:**
- Lương thời gian: 0
- Lương công khoán: 2.507.350
- Phụ cấp đi lại và nhà trọ: 250.000
- Bữa ăn : 260.000
- Chuyên cần: 200.000
- Thêm giờ công khoán: $16,5 h * 2.000đ/h = 33.000$
- Thưởng năng suất: $1.100.000/ 26 * 2 = 84.615$
- **Lương thực lĩnh:** $2.507.350 + 250.000 + 260.000 + 200.000 + 33.000 + 84.615 -$
 $260.000 = \mathbf{3.074.965}$

Biểu 2.6: Thẻ chấm công

THẺ CHẤM CÔNG

Tháng 11 năm 2010

Bộ phận: Chuyên may

Họ và tên: Vũ Thị Biên

Ngày tháng	Sáng		Chiều		Tăng ca
	Giờ đến	Giờ về	Giờ đến	Giờ về	
01/11	7h 30'	11h 30'	12h 30'	4h 30'	
02/11	7h 30'	11h 30'	12h 30'	4h 30'	+
03/11	7h 30'	11h 30'	12h 30'	4h 30'	
04/11	7h 30'	11h 30'	12h 30'	4h 30'	
05/11	7h 30'	11h 30'	12h 30'	4h 30'	
06/11					
07/11					
08/11	7h 30'	11h 30'	12h 30'	4h 30'	+
09/11	7h 30'	11h 30'	12h 30'	4h 30'	
10/11					
11/11	7h 30'	11h 30'	12h 30'	4h 30'	
12/11	7h 30'	11h 30'	12h 30'	4h 30'	+
13/11	7h 30'	11h 30'	12h 30'	4h 30'	
14/11					
15/11	7h 30'	11h 30'	12h 30'	4h 30'	+
16/11	7h 30'	11h 30'	12h 30'	4h 30'	
17/11					
18/11	7h 30'	11h 30'	12h 30'	4h 30'	
.....					
30/11	7h 30'	11h 30'	12h 30'	4h 30'	

Biểu 2.7. Bảng tổng hợp công của tổ may tháng 11 năm 2010

CÔNG TY TNHH MAY VÀ THỜI TRANG TÂN VIỆT

BẢNG TỔNG HỢP CÔNG CỦA TỔ MAY THÁNG 11

Đường 208 An Đồng, An Dương, HP

Bộ phận: Chuyên may

STT	Họ và tên	Số công	Quy ra công			Thêm giờ
			Số công hưởng lương sản phẩm	Số công hưởng lương thời gian	Số công hưởng BHXH	
1	Vũ Thi Biên	20	19,5			5,5 h
2	Đào Thị Hợi	26	26			7,5h
3	Lê Lan Phương	26	23	3		4,5h
4	Đào Kim Diễm	6	5,5			9h
5	Đỗ Thị Tuyết Mai	20	20			5,5h
6	Ngô Thu Hà	26	26			10h
		
43	Nguyễn Thị Lan 300	26	25,5			4,5h
					

Biểu 2.8. Sản phẩm khoán của tổ may

CÔNG TY TNHH MAY VÀ THỜI TRANG TÂN VIỆT

Đường 208 An Đông, An Dương, HP

SẢN PHẨM KHOÁN CỦA TỔ MAY

Tháng 11 năm 2011

STT	Số thẻ	Họ và tên	Sản phẩm					
			Số lượng	Mã sản phẩm	Công đoạn	Đơn giá	Thành tiền	Ký nhận
1		Đào Kim Diễm	360	TV009	Viền cổ total	190	68,400	
		Đào Kim Diễm	1,060	TV028	May gấu total	159	168,540	
		Đào Kim Diễm	1,973	TV028	Trần chun Total	205	404,465	
2		Đào Thị Hương	216	TV085	Chấp sườn + Đặt tem total	153	33,048	
		Đào Thị Hương	150	TV085	Nhặt chỉ total	176	26,400	
		Đào Thị Hương	216	TV085	Tra tay total	129	27,864	
		Đào Thị Hương	216	TV085	Vắt sổ đáp cổ total	106	22,896	
		Đào Thị Hương	216	TV085	Vắt sổ tà total	47	10,152	
		Đào Thị Hương	216	TV085	Vắt vai con hoàn chỉnh total	106	22,896	
					
43		Vũ Thị Nữ	50	TV009	Chấp sườn + Đặt tem total	177	8,850	
			50	TV009	Tra tay total	152	7,600	
			50	TV009	Vắt sổ tà total	56	2,800	
			50	TV009	Vắt vai trái total	63	3,150	
			380	TV013	Vắt sổ lót túi total	171	64,980	
			30	TV028	Luồn dây total	205	6,150	
			30	TV028	Nhặt chỉ hc total	250	7,500	

			2,725	TV028	Vất số đũng sau total	89	242,525	
			2,725	TV028	Vất số đũng trước total	77	209,825	
			2,725	TV028	Vất số giàng total	143	389,675	
			2,799	TV028	Vất số lót túi total	171	478,629	
			864	TV085	Chấp sườn + Đặt tem total	153	132,192	
			260	TV085	Nhật chỉ total	176	45,760	
			864	TV085	Tra tay total	129	111,456	
			864	TV085	Vất số dập cổ total	106	91,584	
			864	TV085	Vất số tà total	47	40,608	
			864	TV085	Vất vai con hoàn chỉnh total	106	91,584	
		Tổng	375,144				46,656,509	

Người lập
(Ký, ghi rõ họ tên)

Kế toán trưởng
(Ký, ghi rõ họ tên)

Giám đốc
(Ký, đóng dấu)

Biểu 2.9. Bảng thanh toán lương của bộ phận chuyên may

CÔNG TY TNHH MAY VÀ THỜI TRANG TÂN VIỆT

BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG THÁNG 11 NĂM 2010

Đường 208 An Đồng, An Dương, HP

Bộ phận: Chuyên may

STT	Họ và tên	Lương cơ bản	Lương CB		Thêm giờ công nhật	Tổng lương thời gian	Số công khoán thực tế	Lương sản phẩm		Tổng lương thời gian+ lương SP	Phụ cấp				Thưởng			Phép	Tổng	Trích lương			Lương hỗ trợ	Thực lĩnh	
			Ngày công	Tổng				Lương sản phẩm	Thêm giờ công khoán		Trách nhiệm	Phụ cấp	Đi lại hoặc nhà trọ	Bữa ăn		Chuyên cần	Năng suất			Thâm niên	Nộp BHXH, BHYT, BHTN	Khác			Tổng
														Ngày	Tổng										
1	Vũ Thị Biên	1,200,000				19,5	1,266,857	11,000	1,277,857			75,000	20	195,000	200,000		30,000		1,777,857		80,070		80,070		1,502,787
2	Đào Thị Hợi	1,200,000				26	1,477,364	15,000	1,487,364			100,000	26	260,000	200,000		30,000		2,077,364		80,070		80,070		1,737,294
3	Lê Lan Phương	1,050,000	3	116,667		116,667	23	1,235,191	9,000	1,360,858			250,000	26	260,000	200,000			2,070,858				168,333		1,979,191
4	Đào Kim Diễm	1,200,000				5,5	641,405	18,000	659,405			21,154	6	66,000			30,000	46,154	822,713		80,070		80,070		676,643
5	Đỗ Thị Tuyết Mai	1,200,000				20	1,513,655	11,000	1,524,655			76,923	20	240,000			30,000	46,154	1,917,732		80,070		80,070		1,597,662
6	Ngô Thu Hà	1,050,000				26	1,879,962	20,000	1,899,962			100,000	26	260,000	200,000		30,000		2,489,962		74,800		74,800		2,155,162
																								
43	Nguyễn Thị Lan	1,050,000				25,5	1,422,688	9,000	1,431,688			98,077	26	255,000	200,000				1,984,765						1,729,765
	Cộng	46,950,000	164	6,431,481	114,123	6,545,604	742	50,630,946	484,003	57,660,553	1,100,000	4,867,308	26	9,187,000	5,400,000	84,615	500,000	265,385	79,064,861	1,879,520	1,879,520	6,907,740	74,906,090	9	74,906,090

Biểu 2.10. Bảng thanh toán lương toàn công ty

CÔNG TY TNHH MAY VÀ THỜI TRANG TÂN VIỆT

TỔNG HỢP BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG TOÀN CÔNG TY

Đường 208 An Đồng, An Dương, HP

Tháng 11 năm 2010

Bộ phận	Mức lương cơ bản	Lương thời gian	Thêm giờ công nhật	Lương sản phẩm	Thêm giờ công khoán	Phụ cấp	Thưởng	Phép	Tổng	Trích lương			Lương hỗ trợ	Thực lĩnh
										Nộp BHXH, BHYT, BHTN	Khác	Tổng		
Văn phòng	12,000,000	19,741,209	192,308			7,566,714	460,000		27,960,231	256,740	600,000	856,740		25,437,491
Quản lý xưởng	5,450,000	5,089,423	173,077			5,079,808	250,000	144,231	10,736,538	319,170		319,170		9,917,368
Kỹ thuật	4,050,000	3,793,269	256,370			2,962,693	230,000	98,077	7,340,409	234,940		234,940		6,375,469
Máy, QC	4,200,000	3,825,000	64,904			2,610,000	240,000	57,692	6,797,596	160,140		160,140		6,177,456
May	46,950,000	6,431,481	114,123	50,630,946	484,003	15,154,308	5,984,615	265,385	79,064,861	1,879,520		1,979,520	6,907,749	74,906,090
Hoàn chỉnh	3,150,000			2,575,995	33,000	436,923	939,261	40,385	5,482,840	224,400		224,400	1,187,307	5,308,440
Cắt	4,300,000	786,538	368,990	10,018,526	172,000	1,353,462	1,209,769		13,990,286	378,000		378,000		12,672,286
Cộng	80,100,000	39,666,920	1,169,772	63,225,467	689,003	35,163,908	9,313,645	605,770	151,372,761	3,452,910	600,000	4,152,910	8,095,056	140,794,600

2.2.3. Thực trạng các khoản trích theo lương tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt.

Tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt tiến hành trích lập các khoản trích theo lương không dựa trên mức lương cơ bản mà dựa trên mức lương là 940.000đ/tháng hoặc 880.000đ/tháng. Việc này làm cho hầu hết cán bộ công nhân viên trong công ty đều trích chung một khoản trích theo lương như nhau có chênh lệch nhưng không đáng kể.

Biểu 2.11. Bảng tổng hợp tỷ lệ trích theo lương tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt

Quỹ	Doanh nghiệp(%)	Người lao động(%)	Nhà nước (%)	Tổng (%)
BHXH	16	6	-	22
BHYT	3	1,5	-	4,5
KPCĐ	-	-	-	-
BHTN	1	1	1	3
Cộng	20	8,5	1	29,5

Trong năm 2010 Công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt tiến hành hạch toán các khoản trích theo lương với tỷ lệ trích là 28,5%. Trong đó tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp là 20 %, khấu trừ vào lương công nhân viên 8,5% cụ thể trích vào các quỹ như sau:

2.2.3.1. Quỹ BHXH

Quỹ BHXH dùng để chi trả cho người lao động trong thời gian nghỉ do ốm đau, thai sản, tai nạn lao động..... Theo quy định hiện hành công ty tính BHXH là 22%. Trong đó 16 % tính vào chi phí sản xuất kinh doanh và 6% trừ vào lương cán bộ công nhân viên. Công ty không trích BHXH dựa trên mức lương cơ bản mà dựa trên mức

lương là 942.000đ/ tháng và 880.000 đ/ tháng. Công ty nộp hết 22% này cho cơ quan bảo hiểm.

Trong tháng 11/2010 tổng mức lương trích BHXH của các công nhân viên tham gia đóng BHXH là 37.692.000

Vậy tổng số tiền BHXH phải nộp cho cơ quan Bảo hiểm là:

$$37.692.000 * 22\% = 8.292.240$$

Trong đó:

- Số tiền tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của công ty:

$$37.692.000 * 16\% = 6.030.720$$

Ví dụ: Tính BHXH của chị Đỗ Thị Khánh Hoà với mức lương cơ bản là 2.000.000 đồng/tháng, mức lương đóng BHXH là 942.000 đồng/ tháng.

Vậy tổng số tiền BHXH của chị Hoà là:

$$942.000 * 22\% = 207.240$$

Trong đó:

- Số tiền BH mà công ty nộp cho chị là:

$$942.000 * 16\% = 150.720$$

2.2.3.2. Quỹ BHYT

Quỹ BHYT dùng để chi trả tiền khám chữa bệnh, thuốc men khi người lao động có tham gia đóng BHXH bị ốm .

Theo quy định hiện hành cũng như của công ty thì BHYT trích là 4,5 % trên mức lương của những người tham gia bảo hiểm trong công ty. Trong đó tính vào chi phí sản xuất kinh doanh là 3 %, trừ vào lương của công nhân viên là 1,5 % .

Vậy tổng số tiền BHYT Phải nộp cho cơ quan BHYT trong tháng 11/2010 là:

$$37.692.000 * 4,5\% = 1.696.140$$

Trong đó:

- Số tiền tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của công ty:

$$37.692.000 * 3\% = 1.130.760$$

Ví dụ: Tính BHYT phải nộp của chị Hoà:

Tổng số tiền phải nộp:

$$942.000 * 4,5\% = 42.390$$

Trong đó công ty nộp cho chị là: $942.000 * 3 \% = 28.600$

2.2.3.3. Quỹ BHTN

BHTN là khoản hỗ trợ tài chính tạm thời cho người lao động mất việc mà đáp ứng đủ yêu cầu của luật định.

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

Theo quy định cũng như tại công ty thì BHTN trích là 2 % trong đó 1% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, 1% còn lại trừ vào lương người lao động.

Vậy tổng số tiền BHTN mà công ty phải nộp là:

$$37.692.000 * 2 \% = 753.840$$

Trong đó số tiền BHTN tính vào chi phí sản xuất kinh doanh là:

$$37.692.000 * 1\% = 376.920$$

Ví dụ: Tính BHTN cho chị Hoà

$$942.000 * 2 \% = 18.840$$

Trong đó công ty nộp cho chị là:

$$942.000 * 1\% = 9.420$$

*** Tổng các khoản công ty khấu trừ vào lương**

Công ty không tính riêng biệt các khoản trừ vào lương của công nhân viên mà tính gộp cả là 8,5 %.

Tháng 11/2010 công ty khấu trừ vào lương của công nhân viên là 3.452.910 đồng.

2.2.3.4. Quỹ KPCĐ

Tại thời điểm tháng 11/2010 Công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt chưa có tổ chức công đoàn nên không tiến hành trích lập quỹ KPCĐ.

2.2.4. Thủ tục tính BHXH phải trả cho công nhân viên

Theo Nghị định 12/CP người lao động hưởng BHXH trong các trường hợp sau:

- Trợ cấp ốm đau kế hoạch hoá gia đình: Ngày được nghỉ (trừ ngày lễ, chủ nhật) người làm công tác tính BHXH sẽ tính cho người lao động hưởng 75% LCB.

- Chế độ trợ cấp thai sản: Nữ công nhân viên sinh con thứ nhất, thứ hai được nghỉ theo chế độ 4 tháng, được hưởng 4 tháng lương theo hệ số cấp bậc. Trợ cấp một lần bằng 2 tháng LCB tháng đóng BHXH. Trợ cấp khi nghỉ việc sinh con, nuôi con hoặc nuôi con nuôi bằng tiền lương đóng BHXH tháng trước khi nghỉ. Mức trợ cấp nghỉ việc thai sản, khám thai, nạo sảy thai thì được hưởng 100% LCB.

- Trợ cấp tai nạn lao động: Trong thời gian nghỉ việc chữa bệnh, người lao động được hưởng đủ lương và chi phí khám chữa bệnh từ khi sơ cứu đến khi điều trị xong, chi phí này do doanh nghiệp trả sau khi điều trị xong người lao động được hưởng mức trợ cấp sau:

+ Nếu suy giảm từ 5% đến 30% khả năng lao động thì được hưởng trợ cấp 1 lần từ 4 đến 12 tháng lương tối thiểu.

+ Nếu mức suy giảm từ 31% đến 100% khả năng lao động thì được hưởng từ 0,4% đến 1,6% lương tối thiểu.

Để có thể hưởng trợ cấp BHXH thì người lao động phải nộp cho kế toán tiền lương các chứng từ theo quy định như: sổ khám chữa bệnh, biên lai thu viện phí, giấy khai sinh, giấy nghỉ hưởng BHXH có chữ ký của y bác sỹ, dấu của bệnh viện thì mới được làm chế độ chi trả BHXH. Kế toán sẽ tiến hành kiểm tra tính đầy đủ, hợp lệ của các chứng từ nếu thấy tất cả hợp lệ, căn cứ vào các chứng từ kế toán lập "Phiếu thanh toán trợ cấp BHXH" cho cán bộ công nhân viên đồng thời phản ánh số ngày nghỉ chế độ trên bảng chấm công.

Công thức tính:

$$\text{Trợ cấp BHXH} = \text{TL}_n * \text{S}_n * \%H$$

Trong đó:

TL_n : Là tiền lương ngày của công nhân viên đó

S_n : Là số ngày nghỉ hưởng BHXH

% H: Là tỷ lệ hưởng BHXH

Ví dụ: Tính trợ cấp BHXH cho chị Nguyễn Thị Hào nghỉ việc do bị cảm cúm. Mức lương cơ bản của chị Hào là 1.200.000, mức lương đóng BHXH của chị Hào là 942.000 đồng/tháng.

Biểu 2.12. Giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng BHXH

GIẤY CHỨNG NHẬN NGHỈ VIỆC HƯỞNG BHXH	
Quyển số : 6	
Họ và tên: Nguyễn Thị Hào	
Tuổi	: 28
Đơn vị	: Phân xưởng may- Công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt
Lý do nghỉ: Cảm cúm	
Số ngày nghỉ: 03	
Từ ngày : 8/11/2010 đến ngày 10/11/2010	
Ngày 10 tháng 11 năm 2010	
Xác nhận của đơn vị phụ trách	Y bác sỹ khám chữa bệnh

Biểu 2.13. Phiếu BHXH

PHIẾU BHXH	
Họ và tên: Nguyễn Thị Hào	
Số ngày nghỉ thực tế: 03 ngày	
Luỹ kế ngày nghỉ cùng chế độ: 03 ngày	
Lương tháng đóng BHXH: 942.000	
Lương bình quân ngày: 36.231	
Tỷ lệ hưởng BHXH: 75%	
Số tiền hưởng BHXH: $3 * 36.231 * 75\% = 81.520$	
Ngày 10 tháng 12 năm 2010	
Cán bộ cơ quan bảo hiểm	
(Ký tên, đóng dấu)	

Sau khi tập hợp các phiếu thanh toán trợ cấp BHXH trong một quý kế toán lập bảng thanh toán trợ cấp BHXH cho toàn công ty và gửi đến phòng BHXH thành phố Hải Phòng làm thủ tục nhận tiền về chi trả bảo hiểm cho người lao động.

Biểu 2.14. Bảng thanh toán BHXH

BẢNG THANH TOÁN BHXH

Quý IV năm 2010

STT	Họ và tên	Đơn vị	Năm sinh	Lý do nghỉ	Số ngày nghỉ	Số tiền trợ cấp	Ký nhận
1	Nguyễn Thị Hảo	Chuyên may	1982	Ốm	03	81.520	
2	Phan Văn Thuyết	Chuyên may	1987	Ốm	03	81.520	
						
	Cộng					163.040	

Ngày 20 tháng 01 năm 2011

Người lập

Kế toán trưởng

Giám đốc

Biểu 2.15. Bảng kê các khoản trích theo lương bộ phận văn phòng, quản lý xưởng, kỹ thuật, QC

CÔNG TY TNHH MAY VÀ THỜI TRANG TÂN VIỆT

BẢNG KÊ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

Đường 208 An Đồng, An Dương, HP

Bộ phận: Văn phòng, quản lý xưởng, kỹ thuật, QC

STT	Họ và tên	Mức lương CB	Mức lương trích BH	Khấu trừ vào lương nhân viên			Trích vào chi phí SXKD			
				BHXH, BHTY, BHTN (8,5%)	Khác	Tổng	BHXH(16%)	BHYT(3%)	BHTN(1%)	Tổng
1	2	3	4	5	6	7=5+6	8=4*16%	9=4*3%	10=4*1%	11=8+9+10
1	Vũ Thị Bích Diệp	2,800,000	942,000	96,600		96,600	150,720	28,260	9,420	188,400
2	Đỗ Thị Khánh Hoà	2,000,000	942,000	80,070		80,070	150,720	28,260	9,420	188,400
3	Nguyễn Thu Huyền	2,000,000	942,000	80,070		80,070	150,720	28,260	9,420	188,400
4	Phạm Đình Thìn	3,750,000	942,000	80,070		80,070	150,720	28,260	9,420	188,400
5	Phan Thị Hồng	1,700,000	942,000	239,100		239,100	150,720	28,260	9,420	188,400
6	Nguyễn Thị Châm	1,500,000	942,000	80,070		80,070	150,720	28,260	9,420	188,400
7	Nguyễn Thị Mai	1,500,000	942,000	80,070		80,070	150,720	28,260	9,420	188,400
8	Nguyễn Thị Tám	1,050,000	880,000	74,800		74,800	140,800	26,400	8,800	176,000
9	Vũ Tuyết Hạnh-QC	1,500,000	942,000	80,070		80,070	150,720	28,260	9,420	188,400
10	Mai Thu Trang-QC	1,500,000	942,000	80,070		80,070	150,720	28,260	9,420	188,400
	Cộng	19,300,000	9,358,000	970,990		970,990	1,497,280	280,740	93,580	1,871,600

Biểu 2.16. Bảng kê các khoản trích theo lương bộ phận sản xuất

CÔNG TY TNHH MAY VÀ THỜI TRANG TÂN VIỆT

Đường 208 An Đông, An Dương, HP

BẢNG KÊ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

Bộ phận: Chuyên may

STT	Họ và tên	Mức lương CB	Mức lương trích BH	Khấu trừ vào lương nhân viên			Trích vào chi phí SXKD			
				BHXH, BHTY, BHTN (8,5%)	Khác	Tổng	BHXH (16%)	BHYT (3%)	BHTN (1%)	Tổng
1	2	3	4	5	6	7=5+6	8=4*16%	9=4*3%	10=4*1%	11=8+9+10
1	Vũ thị Biên	1,200,000	942,000	80,070		80,070	150,720	28,260	9,420	188,400
2	Đào Thị Hợi	1,200,000	942,000	80,070		80,070	150,720	28,260	9,420	188,400
3	Đào Kim Diễm	1,200,000	942,000	80,070		80,070	150,720	28,260	9,420	188,400
4	Đỗ Thị Tuyết Mai	1,200,000	942,000	80,070		80,070	150,720	28,260	9,420	188,400
5	Ngô Thu hà	1,050,000	880,000	74,800		74,800	140,800	26,400	8,800	176,000
6	Đỗ Thị Thanh A	1,200,000	942,000	80,070		80,070	150,720	28,260	9,420	188,400
7	Đỗ Thị Thanh B	1,200,000	942,000	80,070		80,070	150,720	28,260	9,420	188,400
8	Dương Thị Thuý	1,200,000	942,000	80,070		80,070	150,720	28,260	9,420	188,400
9	Bùi Thị Tuyết	1,200,000	942,000	80,070		80,070	150,720	28,260	9,420	188,400
10	Nguyễn Thị Vui	1,200,000	942,000	80,070		80,070	150,720	28,260	9,420	188,400
									
	Cộng	24,000,000	22,112,000	1,879,520		1,879,520	3,537,920	663,360	221,120	4,422,400

Biểu 2.17. Bảng kê các khoản trích theo lương bộ phận cắt, hoàn chỉnh

CÔNG TY TNHH MAY VÀ THỜI TRANG TÂN VIỆT

Đường 208 An Đông, An Dương, HP

BẢNG KÊ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

Bộ phận: Cắt, hoàn chỉnh

STT	Họ và tên	Mức lương CB	Mức lương trích BH	Khấu trừ vào lương nhân viên			Trích vào chi phí SXKD			
				BHXH, BHYT, BHTN (8,5%)	Khác	Tổng	BHXH (16%)	BHYT (3%)	BHTN (1%)	Tổng
1	2	3	4	5	6	7=5+6	8=4*16%	9=4*3%	10=4*1%	11=8+9+10
1	Lê Văn Thuý	1,050,000	880,000	74,800		74,800	140,800	26,400	8,800	176,000
2	Nguyễn Thị Khánh Ly	1,050,000	880,000	74,800		74,800	140,800	26,400	8,800	176,000
3	Trần Khánh Ngọc	1,050,000	942,000	153,600		153,600	150,720	28,260	9,420	188,400
4	Nguyễn Thị Thuý	1,050,000	880,000	74,800		74,800	140,800	26,400	8,800	176,000
5	Dương Thị Mai	1,050,000	880,000	74,800		74,800	140,800	26,400	8,800	176,000
6	Nguyễn Thị Liên	1,050,000	880,000	74,800		74,800	140,800	26,400	8,800	176,000
7	Trần Thị Nét	1,050,000	880,000	74,800		74,800	140,800	26,400	8,800	176,000
	Cộng	7,350,000	880,000	602,400		602,400	995,520	186,660	62,220	1,244,400

Người lập

Kế toán trưởng

Giám đốc

Biểu 2.18. Bảng kê các khoản trích theo lương toàn công ty

CÔNG TY TNHH MAY VÀ THỜI TRANG TÂN VIỆT

Đường 208 An Đồng, An Dương, HP

BẢNG KÊ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

TOÀN CÔNG TY

Họ và tên	Mức lương CB	Mức lương trích BH	Khấu trừ vào lương nhân viên			Trích vào chi phí SXKD			
			BHXH, BHTY, BHTN (8,5%)	Khác	Tổng	BHXH (16%)	BHYT (3%)	BHTN (1%)	Tổng
1	2	3	4	5	6=4+5	7=3*16%	8=3*3%	9= 3*1%	10= 8+9+10
VP, Quản lý xưởng, Kỹ thuật, QC	19,300,000	9,358,000	970,990		970,990	1,497,280	280,740	93,580	1,871,600
May	24,000,000	22,112,000	1,879,520		1,879,520	3,537,920	663,360	221,120	4,422,400
Cắt, hoàn chỉnh	7,350,000	6,222,000	602,400		602,400	995,520	186,660	62,220	1,244,400
Cộng	50,650,000	37,692,000	3,452,910		3,452,910	6,030,720	1,130,760	376,920	7,538,400

Người lập

Kế toán trưởng

Giám đốc

2.2.5. Hình thức thanh toán lương

Hàng tháng Công ty tiến hành trả lương vào một kỳ duy nhất đó là vào ngày 10 hàng tháng, nếu ngày 10 trùng vào ngày nghỉ thì việc trả lương cho công nhân viên sẽ thực hiện vào ngày đi làm đầu tiên sau đó.

Công ty tiến hành trả lương cho công nhân viên bằng tiền mặt. Căn cứ vào bảng thanh toán lương kế toán lập phiếu thanh toán và phiếu chi xin đầy đủ chữ ký rồi tiến hành chi trả lương.

Biểu 2.19. Giấy đề nghị thanh toán

<p>Công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt Đường 208 An Đồng, An Dương, HP</p>		
<p>GIẤY ĐỀ NGHỊ THANH TOÁN Ngày 10 tháng 12 năm 2010</p>		
<p>Kính gửi: Giám đốc công ty TNHH May Thời trang Tân Việt Kế toán trưởng công ty Họ tên người đề nghị thanh toán: Nguyễn Thị Thu Hương Bộ phận(hoặc địa chỉ): Kế toán Nội dung thanh toán: Chi trả tiền lương tháng 11/2010 Số tiền: 140.794.600 Bằng chữ: Một trăm bốn mươi triệu bảy trăm chín mươi tư nghìn sáu trăm đồng chẵn. (Kèm theo.....Chứng từ gốc)</p>		
<p>Người đề nghị (Ký tên)</p>	<p>Kế toán trưởng (Ký tên)</p>	<p>Giám đốc (Ký tên)</p>

Biểu 2.20. Phiếu chi

CÔNG TY TNHH	Mẫu số:02-TT			
MAY VÀ THỜI TRANG TÂN	(Ban hành theo QĐ15/2006-QĐ,BTC			
VIỆT	ngày 20/3/2006 của bộ trưởng BTC)			
Quyền số:				
Số: 176				
Nợ:				
Có:				
PHIẾU CHI				
Ngày 10 tháng 12 năm 2010				
Họ và tên người nhận tiền: Nguyễn Thị Thu Hương				
Đơn vị: Kế toán				
Lý do chi: Chi trả tiền lương cho công nhân viên tháng 11/2010				
Số tiền: 140.794.600				
Viết bằng chữ: Một trăm bốn mươi triệu bảy trăm chín mươi tư nghìn sáu trăm đồng chẵn.				
Kèm theo: Chứng từ gốc				
Ngày 10 tháng 12 năm 2010				
Giám đốc	Kế toán trưởng	Người lập	Người nhận	Thủ quỹ
(Đã ký, đóng dấu)	(Đã ký,họ tên)	(Đã ký,họ tên)	(Đã ký,họ tên)	(Đã ký,họ tên)

2.2.6. Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt

1) Ngày 1/12 kế toán tính tiền lương phải trả cho công nhân viên trong tháng

Nợ TK 622 : 88.866.065

Nợ TK 627 : 24.154.544

Nợ TK 642 : 27.500.231

Có TK 334 : 140.520.840

2) Tiền thưởng của người lao động tháng 11

Nợ TK 431 : 11.130.921

Có TK 334 : 11.130.921

3) Ngày 2/12 tính các khoản trích theo lương vào chi phí sản xuất kinh doanh

Nợ TK 622 : 5.666.800

Nợ TK 627 : 1.306.400

Nợ TK 642 : 565.200

Có TK 338 : 7.538.400

4) Tiền ăn của công nhân viên tính vào chi phí sản xuất kinh doanh

Nợ TK 622 : 10.437.000

Nợ TK 627 : 1.690.000

Nợ TK 642 : 1.666.000

5) Ngày 2/12 khấu trừ vào lương của người lao động

Nợ TK 334 : 3.452.910

Có TK 338 : 3.452.910

6) Trừ vào lương khoản tạm ứng của công nhân viên

Nợ TK 334 : 600.000

Có TK 141 : 600.000

7) Tiền BHXH trả thay lương

Nợ TK 3383 : 163.040

Có TK 334 : 163.040

8) Ngày 10/12 chi tiền mặt trả lương cho người lao động

Nợ TK 334 : 140.794.600

Có TK 111 : 140.794.600

9) Ngày 12/12 chuyển khoản nộp cho cơ quan Bảo hiểm

Nợ TK 338 : 10.991.310

Có TK 112 : 10.991.310

Biểu 2.21. Trích sổ nhật ký chung

Tên đơn vị: Công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt

Đường 208 An Đồng, An Dương, HP

TRÍCH SỔ NHẬT KÝ CHUNG

Tháng 11 năm 2010

Ngày ghi số	Chứng từ		Diễn giải	SH TK		Số tiền	
	Số	Ngày		Nợ	Có	Nợ	Có
1/12	BL11	1/12	Lương công nhân sản xuất	622		88.866.065	
			Lương QLSX	627		24.154.544	
			Lương VP	642		27.500.231	
			Lương tháng 11		334		140.520.840
1/12	BL11	1/12	Tiền thưởng trả	431		11.130.921	
			Cho người lao động		334		11.130.921
2/12	BH11	2/12	BH của CNSX	622		5.666.800	
			BH của QLSX	627		1.306.400	
			BH của VP	642		565.200	
			Bảo hiểm tháng 11		338		7.538.400
2/12	BL11	2/12	Tiền ăn của CNSX	622		40.437.000	
			QLSX	627		1.690.000	
			Văn phòng	642		1.666.000	
					334		13.793.000
2/12	BL11	2/12	Trừ vào lương tạm ứng của CNV	334		600.0000	
					141		600.000
2/12	BL11	2/12	Khấu trừ vào lương BH	334		3.452.910	
					338		3.452.910
2/12	PBH11	2/12	BHXXH trả thay lương	3383		163.040	
					334		163.040
10/12	PC176	10/10	Trả lương bằng TM	334		140.794.600	
					111		140.794.600
12/12	GBN19	12/10	Chuyển khoản nộp BH	338		10.991.310	
					112		10.991.310
			Cộng PS			328.705.111	328.705.111

Biểu 2.22. Sổ cái TK 334

Đơn vị: Công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt

Đường 208, An Đông, An Dương, HP

SỔ CÁI

Năm 2010

Tên TK : Phải trả người lao động

Số hiệu TK: 334

Ngày ghi sổ	Chứng từ		Diễn giải	TK đối ứng	Số tiền	
	Số	ngày			Nợ	Có
			Số dư đầu kỳ			-
			PS trong kỳ			
1/12	BL11	1/12	Tính lương CNSX	622		88.866.065
			Lương QLPX	627		24.154.544
			Lương VP	642		27.500.231
1/12	BL11	1/12	Tiền thưởng của người lao động	431		11.130.921
2/12	BL11	2/12	Khấu trừ lương BH	338	3.452.910	
2/12	BL11	2/12	Lương hỗ trợ CNSX	431		6.907.749
2/12	BL11	2/12	Tạm ứng cho CNV	141	600.000	
2/12	BL11	2/12	Tiền cơm của CNSX	622	10.437.000	
			QLSX	627	1.690.000	
			Văn phòng	642	1.666.000	
2/12	PBH11	2/12	BHXXH trả thay lương	3382		163.040
10/12	PC176	10/12	Chi TM trả lương	111	140.794.600	
			Cộng PS		158.640.510	158.803.550
			Dư cuối kỳ			<u>163.040</u>

Biểu 2.23. Sổ cái TK 338

Tên đơn vị: Công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt
 Đường 208 An Đồng, An Dương, HP

SỔ CÁI

Năm 2010

Tên TK: Phải trả phải nộp khác

Số hiệu TK: 338

Ngày ghi sổ	Chứng từ		Diễn giải	TK ĐƯ	Số tiền	
	Số	Ngày			Nợ	Có
			Số dư đầu kỳ			11.538.910
			PS trong kỳ			
2/12	BL11	2/12	Tiền BH Tính vào chi phí SXKD CNSX	622		5.666.800
			BH của QLPX	627		1.306.400
			BH của VP	642		565.200
2/12	BL11	2/12	Trừ vào lương BH	334		3.452.910
2/12	PBH11	2812	BHXH trả thay lương	334	163.040	
12/12	GBN 19	12/12	Chuyển khoản nộp BH	112	10.991.310	
			Cộng PS		11.154.350	10.991.310
			Số dư cuối kỳ			11.375.870

Người lập

(Ký, ghi rõ họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, ghi rõ họ tên)

Giám đốc

(Ký, đóng dấu)

CHƯƠNG 3

MỘT SỐ BIỆN PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KÊ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG NHẪM TĂNG CƯỜNG CÔNG TÁC QUẢN TRỊ CHI PHÍ TẠI CÔNG TY TNHH MAY VÀ THỜI TRANG TÂN VIỆT

3.1. Đánh giá hiệu quả sử dụng quỹ lương tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt

3.1.1. So sánh tiền lương bình quân giữa các tổ

3.1.1.1. So sánh tiền lương bình quân của bộ phận gián tiếp

Biểu 3.1: Biểu so sánh thu nhập bình quân giữa các tổ bộ phận gián tiếp

STT	Các bộ phận	Thu nhập bình quân bộ phận gián tiếp	Thu nhập bình quân các tổ	So sánh	
				Số tuyệt đối	Số tương đối (%)
1	QLDN	2.935.265	2.796.023	- 139.242	95,26
2	Quản lý xưởng	2.935.265	5.368.269	+ 2.443.004	182,89
3	Kỹ thuật,kho, PVSX	2.935.265	2.446.803	- 448.462	83,36
4	QC, Máy	2.935.265	2.265.865	- 669.400	77,19

Nhìn vào bảng so sánh trên chúng ta thấy tiền lương của bộ phận Quản lý xưởng lớn hơn bộ phận tiền lương bình quân của bộ phận gián tiếp là 2.443.004 đồng và số tương đối là bằng 182,89% . Như vậy tiền lương của bộ phận Quản lý xưởng cao hơn cả so với các bộ phận khác và cao hơn cả lương bình quân của cả bộ phận gián tiếp.

Trong khi đó thu nhập bình quân của bộ phận QLDN, Kỹ thuật... thì thấp hơn rất nhiều so với thu nhập của cả bộ phận gián tiếp. Như vậy trong bộ phận gián tiếp có mức chênh lệch thu nhập là khá cao.

3.1.1.2. So sánh tiền lương bình quân của bộ phận trực tiếp

Biểu 3.2: Bảng so sánh thu nhập bình quân giữa các tổ của bộ phận trực tiếp

STT	Các bộ phận	Thu nhập bình quân bộ phận trực tiếp	Thu nhập bình quân các bộ phận	So sánh	
				Số tuyệt đối	Số tương đối (%)
1	May	2.142.770	2.046.996	- 95.974	95,53
2	Cắt	2.142.770	3.497.571	+ 1.354.801	163,23
3	Hoàn chỉnh	2.142.770	1.947.613	- 195.157	90,89

Qua bảng so sánh trên chúng ta thấy được thu nhập bình quân của tổ cắt là cao nhất và cao hơn thu nhập bình quân của bộ phận trực tiếp là 1.354.801 đồng, về số tương đối là 163,23%. Trong khi đó các tổ khác thu nhập bình quân chỉ bằng khoảng 90% thu nhập bình quân của cả bộ phận. Ở đây cũng có mức chênh lệch thu nhập rõ rệt.

3.1.2. So sánh thu nhập bình quân giữa công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt với một số công ty khác cùng ngành

Bên cạnh đó mức tiền lương cơ bản bình quân là 1.088.000đ/tháng và tổng thu nhập bình quân là 2.003.297 của bộ phận lao động trực tiếp, tổng thu nhập bình quân của công nhân viên trong công ty khoảng 2.250.000 là khá thấp so với mặt bằng chung. Hiện nay mức lương bình quân trong lĩnh vực may mặc là khoảng 2.500.000đ/tháng.

Nhìn vào bảng so sánh sau chúng ta sẽ thấy mức lương bình quân của công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt đang đứng trong top nào so với một số công ty cùng ngành.

Biểu 3.3: Bảng so sánh thu nhập

STT	Tên công ty	Thu nhập tại công ty năm 2010	Thu nhập năm 2010	Chênh lệch	
				Số tuyệt đối	Số tương đối(%)
1	Công ty Dệt may Hưng Yên	2.250.000	4.300.000	+ 2.050.000	191,11
2	Công ty Garmex Saigon	2.250.000	3.900.000	+ 1.650.000	173,33
3	Công ty Sài Gòn 3	2.250.000	3.900.000	+ 1.650.000	173,33
4	Công ty May YES VINA	2.250.000	2.400.000	+ 150.000	106,67

Nhìn vào bảng trên chúng ta thấy rằng mức tăng thu nhập của công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt là thấp nhất cả về số tuyệt đối cũng như số tương đối chỉ bằng khoảng 60% so với các công ty trên và mức thu nhập tại thời điểm năm 2010 cũng thấp hơn nhiều so với họ. Điều này chứng tỏ rằng công ty trả lương cho công nhân viên là khá thấp. Mặt khác, trên thị trường may mặc Việt Nam hiện nay đang thiếu công nhân có tay nghề may trâm trọng chính vì vậy việc trả lương thấp như vậy sẽ không thu hút được công nhân có tay nghề cũng như sự gắn bó của người lao động với công ty.

3.2. Nhận xét chung về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt

Tiền lương là một trong những yếu tố đặc biệt quan trọng để thu hút và giữ chân người lao động, đặc biệt trong lĩnh vực may mặc thì cần phải có những người lao động có tay nghề cao đồng thời tiền lương cũng là một bộ phận cấu thành lên giá trị của sản phẩm. Vì vậy việc quản lý, sử dụng hiệu quả quỹ lương và trả lương cho người lao động một cách xứng đáng với sức lao động họ bỏ ra là một yếu tố thuận lợi cho sự phát triển của công ty.

Qua quá trình thực tập, tìm hiểu thực tế công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt, dựa trên những lý luận cơ bản về hạch toán kế toán đã được học tại nhà trường em xin đưa ra một số nhận xét về công tác kế toán nói chung và công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương nói riêng tại công ty như sau.

3.2.1. Những ưu điểm

3.2.1.1. Đội ngũ kế toán năng động, nhiệt tình

Đội ngũ kế toán tại công ty là những người trẻ tuổi, có năng lực chuyên môn, năng động, nhiệt tình, có trách nhiệm và sáng tạo trong công việc, luôn chấp hành tốt quy định tại công ty. Bên cạnh đó họ cũng luôn chịu khó học hỏi, cập nhật và bổ sung những thay đổi mới của chế độ để áp dụng vào công ty cho kịp thời. Các nhân viên trong bộ máy kế toán cũng phối hợp nhịp nhàng ăn khớp với nhau và hoạt động có hiệu quả.

3.2.1.2. Hình thức kế toán phù hợp

Công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt là loại hình doanh nghiệp nhỏ nên việc lựa chọn hình thức kế toán Nhật ký chung là phù hợp với mô hình của công ty. Đây là hình thức kế toán rất thuận tiện cho việc phân công lao động kế toán tại công ty, đơn giản trong việc ghi chép, giảm khối lượng công việc đáng kể, giảm khối lượng sổ sách dễ dàng trong việc đối chiếu sự khớp đúng về số liệu trong việc ghi chép phản ánh các nghiệp vụ kinh tế phát sinh.

3.2.1.3. Hình thức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương đơn giản, dễ tính toán

Công tác hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương ở công ty được tiến hành một cách đơn giản, dễ dàng tính toán nhưng khá chặt chẽ, phù hợp với đặc điểm quản lý của công ty. Việc theo dõi thời gian lao động và chấm công được bộ phận nhân sự tiến hành thông qua việc quét thẻ chấm công vào máy quét thẻ. Cuối tháng bộ phận nhân sự tập hợp thẻ chấm công đếm số công của công nhân viên sau đó chuyển cho kế toán. Kế toán lập bảng chấm công, tiến hành tính lương, tính thưởng, phụ cấp, nghỉ phép cho người lao động, lập bảng thanh toán lương, bảng kê các khoản trích theo lương và ghi sổ kế toán các nghiệp vụ liên quan.

Đối với bộ phận ăn lương sản phẩm thì hàng ngày công nhân ghi chép và báo cáo sản lượng làm được trong ngày sau đó kế toán tập hợp lại và ghi chép vào bảng sản phẩm khoán, tiến hành tính lương sản phẩm cho công nhân. Sau đó tập hợp vào bảng thanh toán lương cho công nhân.

3.2.1.4. Thực hiện quy chế tiền lương đúng quy định của Nhà nước

Công ty đã xây dựng quy chế về lao động tiền lương theo đúng chế độ của Nhà nước. Quy chế này thường xuyên được sửa đổi cho phù hợp với chế độ mới ban hành và tiến trình sản xuất kinh doanh của công ty.

Tiền lương và các khoản thu nhập khác của người lao động luôn được tiến hành kịp thời đúng chế độ và chi trả lương đúng thời hạn.

Về hạch toán tiền lương kế toán hạch toán chính xác, đầy đủ, rõ ràng chi tiết theo từng khoản mục chi phí cụ thể trên TK 334, theo đúng nguyên tắc hạch toán kế toán tại công ty và quy định của Nhà nước đã ban hành. Đồng thời các sổ sách chứng từ tiền lương được lưu trữ có hệ thống khoa học trong máy tính đảm bảo cho việc truy cập đối chiếu số liệu một cách nhanh chóng và tiện lợi.

3.2.2. Những tồn tại trong công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt

3.2.2.1. Trích lập các khoản trích theo lương không đúng quy định

Tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt đã tiến hành trích lập các khoản trích theo lương là BHXH, BHYT, BHTN theo đúng tỷ lệ quy định nhưng không rõ ràng, chi tiết như các khoản khấu trừ vào lương người lao động gộp cả vào một cột là 8,5%.

Bên cạnh đó căn cứ trích cũng không phải là mức lương cơ bản mà là mức lương 942.000 đồng/tháng hoặc 880.000 đồng/tháng mà cách tính ra số tiền khấu trừ vào lương của từng người lao động cũng được tính toán khác nhau. Việc này ảnh hưởng rất lớn tới quyền lợi của người lao động bởi khả năng làm việc khác nhau, sự cống hiến cũng khác nhau trong khi đó đóng bảo hiểm đều như nhau thì sau này ảnh hưởng lớn tới khoản lương hưu và các chế độ mà người lao động được hưởng.

Mặt khác công ty không tiến hành trích KPCĐ và công ty cũng không có tổ chức công đoàn. Đây là một việc làm trái với chế độ và ảnh hưởng trực tiếp đến quyền

lợi chính đáng của người lao động từ đó có tác động xấu tới thái độ làm việc của người lao động. Chẳng hạn như khi công nhân có những thắc mắc thì chỉ khi nào Giám đốc có thời gian xuống xưởng thăm dò ý kiến thì lúc đó công nhân mới có cơ hội thắc mắc. Vì vậy trong tập thể công nhân luôn có những vấn đề bức xúc ảnh hưởng không tốt tới tinh thần thái độ làm việc.

3.2.2.2. Công ty không lập bảng tính và phân bổ lương

Tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt kế toán không tiến hành lập bảng tính và phân bổ lương. Nó làm cho việc hạch toán vào sổ cái các TK 334, TK 338 gặp nhiều khó khăn.

3.2.2.3. Chưa quan tâm đúng mức tới người lao động

Hiện nay mức lương cơ bản trung bình của công ty là khoảng 1.250.000 đồng/tháng cộng thêm các khoản phụ cấp khác vào mới chỉ được khoảng 2.000.000 đồng/ tháng. Bên cạnh đó đơn giá tính trên mỗi đơn vị sản phẩm công nhân sản xuất được thấp cho nên tiền lương sản phẩm của công nhân cũng thấp. Đây là những con số còn khiêm tốn so với giá cả sinh hoạt hiện nay trong khi đó lương lại là yếu tố hết sức quan trọng kích thích người lao động hăng say làm việc nâng cao năng suất lao động cho công ty và gắn bó với công ty. Chính vì vậy việc công nhân bỏ việc là thường xuyên và công ty cũng luôn phải tuyển mới lao động chưa có tay nghề, mất thêm chi phí đào tạo lại từ đầu.

Để công nhân có thể gắn bó lâu dài với công ty thì doanh nghiệp nên tiến hành tăng lương cơ bản cho công nhân viên. Nhưng khi tăng mức lương cơ bản thì doanh nghiệp không dựa theo một tiêu chí cụ thể nào làm cho mức tăng của mỗi người theo một cách khác nhau, theo quyết định chủ quan của doanh nghiệp chính vì vậy không đảm bảo được sự công bằng, chính xác trong việc tăng lương cho người lao động.

3.2.2.4. Hệ thống sổ sách của công ty chưa hoàn thiện

Công ty không tiến hành theo dõi chi tiết các khoản khấu trừ vào lương, không mở hệ thống sổ chi tiết, sổ cái cấp 2 cho TK 338 điều này gây cản trở cho việc theo dõi các chi phí này và khi cần kiểm tra so sánh thì lại không có dữ liệu.

3.2.2.5. Không tiến hành tính lương cho Giám đốc

Công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt là công ty TNHH 2 thành viên, có hội đồng thành viên, người trực tiếp quản lý và điều hành công ty là Giám đốc Phan Thanh Quang vì vậy cũng phải tính và trả lương cho giám đốc nhưng công ty lại không làm việc này. Đây là một cách thức mà công ty trốn thuế đối với Nhà nước.

3.2.2.6. Không tính thuế thu nhập cá nhân cho công nhân viên

Tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt có những nhân viên có thu nhập trên 5.000.000đ/tháng nhưng công ty lại không tiến hành tính thuế thu nhập cá nhân cho họ. Việc làm này là một hình thức trốn thuế trái với quy định của Nhà nước.

3.2.2.7. Chưa tiến hành phân tích quỹ lương

Hiện nay tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt chưa tiến hành phân tích quỹ lương, mà cũng không có mức lương kế hoạch nên không có chỉ tiêu để so sánh với quỹ lương thực tế, điều này làm cho nhà quản lý không thể xác định việc thực hiện lương trong kỳ có đảm bảo đúng kế hoạch đề ra hay không.

3.2.2.8. Quản lý lao động chưa chặt chẽ, hình thức kỷ luật chưa nghiêm khắc, chưa có tính răn đe đối với người lao động

Công ty sử dụng việc quẹt thẻ chấm công để theo dõi thời gian của công nhân viên việc này là rất khoa học hợp lý xong bên cạnh đó trong quá trình thực hiện không có sự theo dõi chặt chẽ nên một người có thể quẹt thẻ hộ một vài người khác. Nếu có bị phát hiện thì cũng chỉ là nhắc nhở nhẹ nhàng, việc này làm này chưa có tác dụng răn đe đối với người lao động.

Bên cạnh đó việc công nhân nghỉ tự do là khá nhiều thậm chí có nhân viên còn nghỉ việc nhiều ngày, đây là hành động vô kỷ luật cần được xử lý một cách nghiêm khắc. Xong tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt chỉ dừng lại ở việc trừ lương những ngày nghỉ đó và trừ thưởng chuyên cần trong tháng, theo em đây cũng là một hình thức kỷ luật chưa đích đáng.

3.2.2.9. Sử dụng sai tài khoản Quỹ khen thưởng phúc lợi

Theo Quyết định số 15/2006/QĐ-BTC ngày 20/3 của Bộ trưởng Bộ Tài chính công ty tiến hành hạch toán, quản lý và sử dụng quỹ khen thưởng phúc lợi trên TK 431.

Theo thông tư số 244/2009/TT-BTC ngày 31/12/2009 ban hành nhằm sửa đổi bổ sung chế độ kế toán doanh nghiệp. Nhưng tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt vẫn chưa sửa đổi theo thông tư số 244/2009/TT-BTC về việc chuyển việc hạch toán quỹ khen thưởng phúc lợi qua TK 431 thành TK 353. Việc làm này là trái với quy định của Nhà nước.

3.2.2.10. Hình thức thanh toán lương không còn phù hợp nhưng chưa áp dụng được các phương pháp mới.

Hiện nay công ty vẫn tiến hành trả lương bằng tiền mặt, hàng tháng đến kỳ trả lương kế toán phải đến ngân hàng rút tiền về công ty để tiến hành chi trả lương cho công nhân viên. Như vậy sẽ có rủi ro trên đường đi và việc phát lương cho người lao động cũng mất nhiều thời gian và công sức.

3.2.2.11. Công ty chưa áp dụng phần mềm kế toán máy

Hiện nay tại công ty vẫn chỉ sử dụng bảng tính Excel để tính toán số liệu kế toán nên việc hạch toán rất mất thời gian trong khi khối lượng công việc lại nhiều. Đặc biệt khi đến kỳ phải nộp các báo cáo tài chính, báo cáo thuế thì kế toán trở lên rất bận rộn và thường làm báo cáo rất vội vàng lên việc tính toán có thể nhầm lẫn, sai sót.

Mặt khác đối với phần hành kế toán thuế công ty phải thuê thêm một nhân viên khác khi đến kỳ phải nộp báo cáo. Chính vì vậy việc áp dụng một phần mềm kế toán là cần thiết đối với công ty để làm giảm bớt khối lượng công việc cũng như áp lực cho kế toán trong công ty.

3.3. Sự cần thiết, mục tiêu và nguyên tắc của việc hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt.

3.3.1. Sự cần thiết và mục tiêu của việc hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

3.3.1.1. Sự cần thiết phải hoàn thiện

Nền kinh tế thị trường hiện nay đang diễn ra cuộc cạnh tranh khốc liệt giữa các doanh nghiệp vì vậy quản lý doanh nghiệp phải tìm mọi cách để chi phí hoạt động là thấp nhất và lợi nhuận là cao nhất. Muốn làm được điều đó thì các doanh nghiệp phải cố gắng tiết kiệm chi phí và hạ giá thành sản phẩm.

Các doanh nghiệp muốn làm ăn có hiệu quả, đem lại lợi nhuận cao thì họ phải tìm mọi thông tin cần thiết phục vụ cho hoạt động sản xuất kinh doanh. Một trong những công cụ của hệ thống quản lý kinh tế có chức năng cung cấp thông tin, kiểm tra, giám sát các hoạt động kinh tế của doanh nghiệp đó là kế toán, không những vậy kế toán còn là bộ phận quan trọng của hệ thống quản lý tài chính, là động lực thúc đẩy doanh nghiệp ngày càng làm ăn có hiệu quả. Vì vậy, hoàn thiện kế toán luôn luôn là mục tiêu hàng đầu của các doanh nghiệp.

Trong những thông tin mà kế toán cung cấp thì tiền lương và các khoản thanh toán với cán bộ công nhân viên có một vị trí quan trọng trong hệ thống kinh tế tài chính vì nó là bộ phận cấu thành nên chi phí sản xuất hay chi phí kinh doanh. Hạch toán về tiền lương và các khoản trích theo lương với cán bộ công nhân viên còn giúp cho việc cải tiến, tổ chức sản xuất, tổ chức lao động, sắp xếp lao động, nâng cao năng suất lao động. Vì vậy việc tính toán phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương phải được tuân thủ đúng đắn.

Có nhiều hình thức trả lương khác nhau, song mỗi doanh nghiệp đều tìm thấy cho mình 1 cách tính, chi trả, hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương phù hợp với đặc điểm kinh doanh của doanh nghiệp mình.

3.3.1.2. Mục tiêu của việc hoàn thiện

Việc hoàn thiện công tác tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương hướng tới những mục tiêu sau:

- Tiền lương trở thành công cụ, động lực thúc đẩy sản xuất kinh doanh, kích thích người lao động làm việc có hiệu quả cao nhất.

- Tiền lương phải đảm bảo cho người lao động đáp ứng nhu cầu rỗi thiếu trong sinh hoạt hàng ngày và từng bước nâng cao đời sống của người lao động. Bên cạnh đó để người lao động gắn bó lâu dài với doanh nghiệp, tạo được môi trường làm việc thuận lợi, hiệu quả kích thích khả năng sáng tạo, tiếp cận với khoa học công nghệ và làm việc có hiệu quả nhất.

- Cung cấp thông tin rõ ràng, chính xác, kịp thời tới người lao động và những đối tượng quan tâm khác.

- Quan tâm đúng mức tới quyền lợi chính đáng của người lao động cũng như lợi ích của doanh nghiệp.

3.3.2. Nguyên tắc hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

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

3.3.2.1. Nguyên tắc phù hợp

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

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

3.3.2.2. Nguyên tắc kịp thời

Thực tế luôn luôn tồn tại sự khác biệt giữa các chính sách thuế với các quy định trong các chuẩn mực và chế độ kế toán trong bất kỳ nền kinh tế nào trên thế giới. Các doanh nghiệp hoạt động trong nền kinh tế phải hiểu và có cách ứng xử xây dựng để hoàn thiện hệ thống chuẩn mực kế toán.

3.3.2.3. Nguyên tắc khả thi

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

3.4. Một số biện pháp nhằm hoàn thiện công tác tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương nhằm tăng cường công tác quản trị chi phí tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt.

Kế toán tiền lương có vai trò quan trọng đối với hoạt động của doanh nghiệp. Tiền lương không đơn giản chỉ là một khoản chi phí doanh nghiệp trả cho người lao động mà còn phải được coi là công cụ hữu hiệu nhất nâng cao năng suất lao động, giảm chi phí sản xuất kinh doanh góp phần nâng cao lợi nhuận của doanh nghiệp. Kế toán tiền lương tại doanh nghiệp vì vậy mà phải luôn chủ động tìm tòi nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương tại doanh nghiệp. Thực tế công tác này ở Công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt đã có nhiều thế mạnh cần tiếp tục được phát huy, tuy vậy vẫn còn những tồn tại, hạn chế nhất định mà trong khả năng hiện tại công ty cần phải từng bước khắc phục để hoàn thiện hơn.

Trên cơ sở những nghiên cứu lý luận về đặc điểm tình hình chung và thực trạng công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của công ty, dựa vào những kiến thức đã học tại nhà trường em xin mạnh dạn đưa ra một số ý kiến đề xuất dưới góc độ chung với mục đích góp phần đưa ra phương hướng giải quyết những vấn đề còn tồn tại đã nêu.

3.4.1. Tiến hành trích lập các khoản trích theo lương đúng quy định

Thứ nhất

Theo quy định của Nhà nước thì căn cứ trích BHXH, BHYT, BHTN là mức lương ghi trong hợp đồng lao động. Tại Công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt mức lương ghi trong hợp đồng lao động là mức lương cơ bản của Công ty. Tại thời điểm năm 2010 tổng mức lương cơ bản của Công ty là 607.800.000 tương đương với tỷ lệ trích BHXH, BHYT, BHTN là:

$$607.800.000 * 28,5\% = 173.223.000$$

Trong đó tỷ lệ trích của công ty thực tế là:

$$388.200.000 * 28,5\% = 110.637.000$$

Việc tiến hành trích lập các quỹ như vậy là sai với quy định của Nhà nước và ảnh hưởng trực tiếp tới quyền lợi chính đáng của người lao động đồng thời cũng cắt giảm một lượng chi phí khá lớn đối với doanh nghiệp xong như thế là sai với quy định.

Vì vậy em kiến nghị Công ty nên tiến hành trích các khoản trích theo lương đúng quy định của Nhà nước.

Thứ hai:

Theo quy định của Nhà nước tỷ lệ trích KPCĐ là 2% trên tổng thu nhập của người lao động.

Trong năm 2010 tổng quỹ lương của Công ty là 1.686.250.080 đồng thì phần KPCĐ phải trích là:

$$1.686.250.080 * 2\% = 33.725.001 \text{ đồng}$$

Đáng lẽ ra KPCĐ của Công ty trong năm 2010 là 33.725.001 nhưng Công ty lại không tiến hành trích lập vì vậy mà Công ty cũng không có kinh phí để tổ chức các hoạt động công đoàn cho công nhân viên. Điều này là vi phạm luật Lao động của Nhà nước và ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi của người lao động.

Mặt khác Công ty vẫn tiến hành các hoạt động như tặng quà cho công nhân viên nhân ngày sinh nhật, tổ chức các chuyến thăm quan du lịch cho công nhân viên, hay các hoạt động nhân ngày quốc tế phụ nữ, ngày phụ nữ Việt Nam ... xong lại lấy kinh phí từ quỹ khen thưởng phúc lợi chứ không phải từ quỹ KPCĐ. Để cho công tác kế toán được hoàn thiện hơn, đảm bảo đúng chế độ và quyền lợi của người lao động vì vậy em kiến nghị công ty nên tiến hành trích lập quỹ KPCĐ theo đúng quy định.

3.4.2. Tiến hành lập bảng tính và phân bổ lương

Bảng tính và phân bổ lương là một trong những căn cứ để ghi sổ kế toán xong kế toán tại công ty lại không tiến hành lập bảng này. Vì vậy công ty nên tiến hành lập bảng tính và phân bổ lương để việc quản lý và theo dõi tiền lương được rõ ràng và thuận lợi hơn.

Vì vậy em xin đưa ra bảng tính và phân bổ lương như sau:**Biểu 3.4**

STT	Ghi có các TK	TK 334- Phải trả người lao động			TK 338- Phải trả, phải nộp khác					Tk 335 - Chi phí phải trả	Tổng cộng
		Ghi nợ các TK	Lương	Các khoản khác	Cộng có TK 334	KPCĐ	BHXH	BHYT	BHTN		
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	TK 622- Chi phí nhân công trực tiếp	95,773,814		95,773,814	1,976,823	5,016,000	940,500	313,500	8,246,823		104,020,637
2	TK 627-Chi phí sản xuất chung	24,154,544		24,154,544	453,091	2,000,000	375,000	125,000	2,953,091		27,107,635
3	TK 642-Chi phí QLDN	27,500,231		27,500,231	209,600	1,088,000	204,000	68,000	1,569,600		25,724,144
4	TK 334-Phải trả người lao động					3,202,040	759,750	506,500	4,468,290		4,468,290
5	TK 353- Quỹ khen thưởng phúc lợi		11,130,922	11,130,922							11,130,922
	Cộng	147,428,589	11,130,922	158,559,511	2,639,514	11,306,040	2,279,250	1,013,000	17,237,804		172,451,628

3.4.3. Xây dựng quy chế tiền lương

Lạm phát ngày một tăng, kéo theo đó là sự biến động của giá cả sinh hoạt. Tiền lương là nguồn thu nhập chính của người lao động, với mức lương cơ bản trung bình khoảng 1.250.000 đồng/tháng và tổng thu nhập khoảng 1.750.000 đồng/tháng là thấp so với nhu cầu của xã hội hiện nay và khó có thể đảm bảo được mức sống cho người lao động. Vì vậy để chia sẻ những khó khăn của người lao động thì doanh nghiệp nên tiến hành tăng lương cơ bản cho công nhân viên.

Bên cạnh đó tổng thu nhập của người lao động thấp bởi đơn giá cho mỗi đơn vị sản phẩm tương đối thấp vì vậy công nhân có làm ra nhiều sản phẩm nhưng tiền lương vẫn không tăng. Điều này làm cho tinh thần và thái độ làm việc của họ giảm sút hẳn và không có ý định gắn bó lâu dài với công ty đặc biệt là những công nhân đã có tay nghề vững vàng. Vì vậy em kiến nghị công ty cũng nên xem xét việc tăng đơn giá cho mỗi sản phẩm làm ra.

Làm được việc này mức sống của người lao động sẽ được nâng cao hơn và công nhân cũng nhận thấy sự quan tâm của doanh nghiệp tới họ và họ sẽ gắn bó với công ty hơn. Nhất là trong lĩnh vực may mặc lượng công nhân có tay nghề may vững vàng đang thiếu rất nhiều, chính vì vậy nếu làm tốt công tác này công ty sẽ thu được nhiều lợi ích lâu dài.

Để khuyến khích người lao động gắn bó lâu dài với công thì doanh nghiệp tiến hành tăng lương cơ bản cho người lao động nhưng không tăng theo một tỷ lệ cụ thể nào mà do chủ quan của doanh nghiệp đưa ra mức lương tăng thêm.

Ví dụ: Lương cơ bản của Đỗ Thị Khánh Hòa năm 2010 là 2.000.000 đồng/tháng. Bắt đầu từ tháng 1/2011 mức lương cơ bản sẽ là 2.500.000 đồng/ tháng tương ứng với mức tăng 500.000 đồng / tháng.

Song lương cơ bản của Phạm Quang Huy năm 2010 là 2.100.000 đồng/tháng . Bắt đầu từ tháng 1/2011 mức lương cơ bản sẽ là 2.900.000 đồng/tháng tương ứng với mức tăng 800.000 đồng/tháng.

Sau đây em xin đưa ra cách thức xây dựng quy chế lương cho người lao động để công ty có thể áp dụng tính và tăng lương cơ bản cho công nhân viên như sau:

* Đối với bộ phận trả lương theo thời gian ta có thể tính lương dựa trên trình độ học vấn của người lao động và hệ số lương theo từng cấp bậc.

$$\text{Tiền lương bộ phận gián tiếp} = \text{Hệ số lương} * \text{Mức lương tối thiểu chung} + \text{Phụ cấp (nếu có)}$$

Trong đó hệ số lương có thể tính dựa vào bảng sau:

Biểu 3.5: Bảng hệ số thang lương theo trình độ học vấn của người lao động

Bậc	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Trên ĐH	4,00	4,34	4,68	5,02	5,36	5,7	6,04	6,38				
Đại học	2,34	2,67	3,00	3,33	3,66	3,99	4,32	4,65	4,98			
Cao Đẳng	2,1	2,41	2,72	3,03	3,34	3,65	3,96	4,27	4,58	4,89		
Trung cấp	1,86	2,06	2,26	2,46	2,66	2,86	3,06	3,26	3,46	3,66	3,86	4,06
Sơ cấp	1,65	1,83	2,01	2,19	2,37	2,55	2,73	2,91	3,09	3,27	3,45	3,63

Mức phụ cấp cho công nhân viên cũng có thể tính dựa vào bảng hệ số phụ cấp sau:

Loại phụ cấp	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
Phụ cấp trách nhiệm	0,1	0,2	0,3	0,5
Phụ cấp độc hại	0,1	0,2	0,3	0,4

Tiền trợ cấp của công nhân được tính như sau:

$$\text{Tiền trợ cấp} = \text{Hệ số trợ cấp} * \text{Mức lương tối thiểu chung}$$

* Đối với công nhân trực tiếp sản xuất ta có thể áp dụng hệ số lương như sau để tính lương cơ bản cho công nhân viên

Bậc	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Hệ số	1,65	1,83	2,01	2,19	2,37	2,55	2,73	2,91	3,09	3,27	3,45	3,63

* Tính lương cho công nhân trực tiếp sản xuất như sau:

$$\text{Tiền lương CNSX} = \text{Tiền lương thời gian} + \text{Lương sản phẩm} + \text{Phụ cấp (nếu có)}$$

Trong đó:

$$\text{Lương thời gian} = \text{Hệ số lương} * \text{Mức lương tối thiểu chung}$$

$$\text{Lương sản phẩm} = \text{Số lượng sản phẩm sản xuất được} * \text{Đơn giá tính trên 1 đơn vị sản phẩm}$$

* Quy định tăng bậc lương cho công nhân viên:

- Đối với bộ phận lao động có trình độ từ cao đẳng trở lên thì ba năm nâng bậc lương 1 lần.
- Đối với bộ phận lao động có trình độ từ trung cấp trở cấp trở xuống và lao động phổ thông thì 2 năm lên lương một lần.
- Nếu người lao động hoàn thành nhiệm vụ giao khoán trước thời hạn trong 1 năm thì được xét nâng bậc hệ số phụ cấp.
- Nếu người lao động không hoàn thành nhiệm vụ trong năm thì sẽ không xét nâng bậc lương.

* Ý nghĩa của việc xây dựng quy chế lương

Việc xây dựng quy chế lương có ý nghĩa lớn với người lao động cũng như đối với doanh nghiệp.

- Đối với người lao động là căn cứ để đóng bảo hiểm và tính các khoản thu nhập khác với người lao động.
- Đối với doanh nghiệp là căn cứ để tăng lương cho người lao động và đảm bảo công bằng trong việc tăng lương.

3.4.4. Hoàn thiện hệ thống sổ chi tiết, sổ cái cấp 2 cho TK 338

Hiện nay công ty không mở sổ chi tiết, sổ cái cấp 2 cho TK 338. Việc này làm cho việc theo dõi rất khó khăn và khi cần kiểm tra lấy số liệu cũng rất rắc rối, lại phải tính toán và chia ra mới ra được số liệu của từng khoản.

Vì vậy em kiến nghị công ty nên tiến hành mở sổ chi tiết, sổ cái cấp 2 cho các tài khoản này để công tác theo dõi, quản lý được đảm bảo hơn. Sau đây em xin tổng hợp lại các khoản trích theo lương và lập lại sổ cái cấp 2 của TK 338 như sau:

1) Các khoản khấu trừ vào lương người lao động

Nợ TK 334 : 4.305.250

Có TK 3383 : 3.039.000

Có TK 3384 : 759.750

Có TK 3389 : 506.500

2) Các khoản trích theo lương tính vào chi phí

Nợ TK 622 : 7.886.823

Nợ TK 627 : 2.953.691

Nợ TK 642 : 1.569.000

Có TK 3382 : 2.639.513

Có TK 3383 : 8.104.000

Có TK 3384 : 1.519.500

Có TK 3389 : 506.500

Biểu 3.6: Sổ cái cấp 2 của TK 338

Tên đơn vị: Công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt
 Đường 208 An Đồng, An Dương, HP

SỔ CÁI

Năm 2010

Tên TK: Kinh phí công đoàn

Số hiệu TK: 3382

Ngày ghi sổ	Chứng từ		Diễn giải	TK ĐƯ	Số tiền	
	Số	Ngày			Nợ	Có
			Số dư đầu kỳ			
			PS trong kỳ			
2/12	BL11	2/12	Trích KPCĐ vào chi phí sản xuất kinh doanh trong kỳ của CNSX	622		1.976.823
			Của QLPX	627		453.091
			Của QLDN	642		209.600
			Cộng PS			2.639.513
			Số dư cuối kỳ			<u>2.639.513</u>

Người lập

(Ký, ghi rõ họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, ghi rõ họ tên)

Giám đốc

(Ký, đóng dấu)

Biểu 3.7 : Sổ cái cấp 2 của TK 338

Tên đơn vị: Công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt
 Đường 208 An Đồng, An Dương, HP

SỔ CÁI

Năm 2010

Tên TK: Bảo hiểm xã hội

Số hiệu TK: 3383

Ngày ghi sổ	Chứng từ		Diễn giải	TK ĐƯ	Số tiền	
	Số	Ngày			Nợ	Có
			Số dư đầu kỳ			<u>5.769.455</u>
			PS trong kỳ			
2/12	BL11	2/12	Trích BHXH vào chi phí sản xuất kinh doanh trong kỳ của CNSX	622		5.106.000
			Của QLPX	627		2.000.000
			Của QLDN	642		1.088.000
2/12	BL11	2/12	Trừ vào lương BHXH	334		3.039.000
2/12	BH11	2/12	BHXH trả thay lương	334		163.040
12/12	GBN 19	12/12	Chuyển khoản nộp BHXH	112	11.143.000	
			Cộng PS		11.143.000	11.306.040
			Số dư cuối kỳ			<u>5.842.495</u>

Người lập

(Ký, ghi rõ họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, ghi rõ họ tên)

Giám đốc

(Ký, đóng dấu)

Biểu 3.8 : Sổ cái cấp 2 của TK 338

Tên đơn vị: Công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt
 Đường 208 An Đồng, An Dương, HP

SỔ CÁI

Năm 2010

Tên TK: Bảo hiểm y tế

Số hiệu TK: 3384

Ngày ghi sổ	Chứng từ		Diễn giải	TK ĐƯ	Số tiền	
	Số	Ngày			Nợ	Có
			Số dư đầu kỳ			<u>3.461.673</u>
			PS trong kỳ			
2/12	BL11	2/12	Trích BHYT vào chi phí sản xuất kinh doanh trong kỳ của CNSX	622		940.500
			Của QLPX	627		375.000
			Của QLDN	642		204.000
2/12	BL11	2/12	Trừ vào lương BHYT	334		759.750
12/12	GBN 19	12/12	Chuyển khoản nộp BHYT	112	2.279.250	
			Cộng PS		2.279.250	2.279.250
			Số dư cuối kỳ			<u>3.461.673</u>

Người lập

(Ký, ghi rõ họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, ghi rõ họ tên)

Giám đốc

(Ký, đóng dấu)

Biểu 3.9 : Sổ cái cấp 2 của TK 338

Tên đơn vị: Công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt

Đường 208 An Đồng, An Dương, HP

SỔ CÁI

Năm 2010

Tên TK: Bảo hiểm thất nghiệp

Số hiệu TK: 3389

Ngày ghi sổ	Chứng từ		Diễn giải	TK ĐƯ	Số tiền	
	Số	Ngày			Nợ	Có
			Số dư đầu kỳ			<u>2.307.782</u>
			PS trong kỳ			
2/12	BL11	2/12	Trích BHYT vào chi phí sản xuất kinh doanh trong kỳ của CNSX	622		313.500
			Của QLPX	627		125.000
			Của QLDN	642		68.000
2/12	BL11	2/12	Trừ vào lương BHTN	334		506.500
12/12	GBN 19	12/12	Chuyển khoản nộp BHTN	112	1.013.000	
			Cộng PS		1.013.000	1.013.000
			Số dư cuối kỳ			<u>2.307.782</u>

Người lập

(Ký, ghi rõ họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, ghi rõ họ tên)

Giám đốc

(Ký, đóng dấu)

3.4.5. Tiến hành tính và trả lương cho Giám đốc

Công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt là công ty TNHH có 2 thành viên, công ty cũng có hội đồng thành viên. Giám đốc Phan Thanh Quang là người chịu trách nhiệm quản lý và điều hành công ty chính vì vậy công ty cũng phải tiến hành tính và thanh toán lương cho Giám đốc.

3.4.6. Tiến hành tính thuế thu nhập cá nhân cho công nhân viên

Tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt có nhân viên Phạm Đình Thìn phải nộp thuế Thu nhập cá nhân nhưng công ty lại không tiến hành tính thuế. Vì vậy em kiến nghị công ty nên tính thuế thu nhập cá nhân để đảm bảo thực hiện đúng theo Nghị định số 100/200/NĐ - CP của chính phủ.

Biểu 3.10. Biểu thuế thu nhập cá nhân lũy tiến

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 đến 120	Trên 5 đến 10	10
3	Trên 120 đến 216	Trên 10 đến 18	15
4	Trên 216 đến 384	Trên 18 đến 32	20
5	Trên 384 đến 624	Trên 32 đến 52	25
6	Trên 624 đến 960	Trên 52 đến 80	30
6	Trên 960	Trên 80	35

Dựa vào bảng thuế thu nhập cá nhân trên ta có thể tính thuế thu nhập cá nhân cho anh Phạm Đình Thìn như sau:

- Tổng thu nhập của anh là : 7.354.591
- Giảm trừ bản thân là 4.000.000 đồng/tháng
- Người phụ thuộc (1 người): 1.600.000đồng/tháng
- Các khoản khấu trừ vào lương: $3.750.000 * 8,5\% = 318.750$
- Thu nhập tính thuế của anh Thìn được tính như sau:

$$7.354.591 - (4.000.000 + 1.600.000 + 318.750) = 1.435.841$$

→ **Thuế thu nhập mà anh Thìn phải nộp là:**

$$1.435.841 * 5 \% = 71.792 \text{ đồng/tháng}$$

Sau khi tiến hành tính thuế thu nhập cá nhân cho anh Thìn thì lập lại bảng thanh toán lương như sau:

Biểu 3.11: Lập lại bảng thanh toán lương của bộ phận văn phòng, quản lý xưởng, kỹ thuật, QC

CÔNG TY TNHH MAY VÀ THỜI TRANG TÂN VIỆT

BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG

Đường 208 An Đông, An Dương, HP

Bộ phận: Văn phòng, quản lý xưởng, kỹ thuật, QC

STT	Họ và tên	Lương cơ bản	Lương CB		Thêm giờ	Phụ cấp					Thưởng		Phép	Tổng	Trích lương				Thực lĩnh	
			Ngày công	Tổng		Trách nhiệm	Phụ cấp	Đi lại hoặc nhà trọ	Bữa ăn		Chuyên cần	Thâm niên			Nộp BH	Thuế TNCN	Khác	Tổng		
									Ngày	Tổng										
	Quản lý xưởng																			
1	Phạm Đình Thìn	3,750,000	23,5	3,389,423	81,130	2,372,596	1,016,827	90,385	24	240,000		20,000	144,231	7,354,591	318,750	71,792			390,542	6,964,049
2	Phan Thị Hồng	1,700,000	26	1,700,000	91,947	700,000	300,000	100,000	26	260,000	200,000	30,000		3,381,947	144,500			144,500	3,237,447	
	Cộng	5,450,000	50	5,089,423	173,077	3,072,596	1,316,827	190,385	50	500,000	200,000	50,000	144,231	10,736,538	463,250	71,792			535,042	10,201,496
	Kỹ thuật, kho, PVSX																			
1	Nguyễn Thị Châm	1,500,000	24	1,384,615	108,173	646,154		230,769	24	240,000		20,000	57,692	2,687,404	127,500			127,500	2,559,904	
2	Nguyễn Thị Mai	1,500,000	26	1,500,000	604,904	500,000		250,000	26	260,000	200,000			2,774,904	127,500			127,500	2,647,404	
	Bộ phận QC, máy																			
1	Vũ Tuyết Hạnh- QC	1,500,000	19,5	1,125,000	16,226	375,000	300,000	75,000	20	200,000		20,000	57,692	2,168,918	127,500			127,500	2,041,418	
																			
	Tổng cộng	13,700,000	169	12,707,692	494,351	5,593,750	2,436,058	932,693	168	1,690,000	600,000	120,000	300,000	24,874,543	1,062,500	71,792			1,134,292	23,740,251

3.4.7. Tiến hành phân tích quỹ lương

Hiện tại Công ty vẫn chưa tiến hành phân tích quỹ lương và các khoản trích theo lương, mặt khác lại không xây dựng quỹ lương kế hoạch điều này gây khó khăn cho nhà quản lý vì không có được các thông tin cần thiết, chính xác cho việc ra các quyết định đối với các vấn đề liên quan đến tiền lương.

Chính vì vậy em kiến nghị kế toán của công ty nên tiến hành phân tích quỹ lương, lập quỹ lương kế hoạch để so sánh quỹ lương thực tế với kế hoạch để thấy được Công ty đã làm được những gì trong công tác kế toán tiền lương và những gì vẫn còn hạn chế để cung cấp thông tin cho nhà quản lý doanh nghiệp và đưa ra các giải pháp đúng đắn giúp doanh nghiệp ngày một phát triển và lớn mạnh thêm.

3.4.8. Áp dụng các hình thức kỷ luật nghiêm khắc hơn

Như đã trình bày ở phần những tồn tại ở Công ty, việc quẹt thẻ hộ và nghỉ tự do là việc làm thường xuyên xảy ra tại Công ty. Đối với vấn đề này Công ty cần có những hình thức kỷ luật nghiêm khắc hơn.

Việc quản lý thời gian lao động là yếu tố hết sức cần thiết đối với công tác tính lương cho người lao động. Ngoài việc đánh giá mức độ hao phí lao động mà họ đã bỏ ra nó còn phản ánh thái độ, tinh thần, trách nhiệm của họ đối với công việc. Do đó Công ty phải thực hiện chăm công cho người lao động một cách nghiêm túc và chính xác để đảm bảo tính lương đúng và công bằng cho người lao động theo nguyên tắc làm nhiều hưởng nhiều, làm ít hưởng ít giúp cho Công ty thấy rõ mức độ quan tâm, trách nhiệm của từng cá nhân đối với công việc.

Vì vậy đối với việc quẹt thẻ hộ và nghỉ làm tự do không chỉ gây thiệt hại tới kế hoạch sản xuất của Công ty, làm gián đoạn tiến độ sản xuất và thể hiện tác phong lao động thủ công. Đây là một điểm yếu mà không chỉ công nhân viên trong công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt mắc phải mà là yếu điểm lớn đối với người Việt Nam.

Hiện nay tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt đã có người theo dõi việc quẹt thẻ chấm công này nhưng chỉ là hình thức, vì khi có phát hiện ra thì làm ngơ coi như không nhìn thấy hoặc có cũng chỉ là nhắc nhở cho xong việc chứ không áp dụng hình thức kỷ luật nào cả. Chính việc làm này làm cho việc công nhân không tuân thủ những quy định trong lao động rất nhiều.

Vì vậy em kiến nghị Công ty cần phải có những hình thức kỷ luật nghiêm khắc hơn với hình thức xử phạt như sau:

- Đối với việc quẹt thẻ chấm công hộ công ty nên phạt hành chính cho cả người quẹt thẻ hộ và cả người nhờ quẹt thẻ hộ như sau: Người quẹt thẻ hộ phạt 100.000, người nhờ quẹt thẻ hộ phạt 200.000 cho một lần quẹt thẻ.

- Đối với trường hợp nghỉ tự do: Khi người lao động nghỉ thì phải có lý do chính đáng và phải có sự đồng ý của nhân viên quản lý sản xuất, nếu nghỉ tự do thì có thể xử phạt như sau:

+ Cán bộ phòng nhân sự nhắc nhở người lao động và yêu cầu viết bản kiểm điểm cam kết không tái phạm nữa.

+ Nếu vẫn tiếp tục vi phạm thì áp dụng hình thức kỷ luật phạt hành chính. Ngoài việc trừ tiền chuyên cần trong tháng và không được tính lương ngày nghỉ đó thì công ty có thể áp dụng như sau: Nếu nghỉ tự do qua 3 ngày trong tháng thì công ty nên xem xét việc chấm dứt hợp đồng lao động, nếu nghỉ tự do quá 10 ngày trong năm thì cắt thưởng cuối năm.

3.4.9. Sử dụng tài khoản quỹ Khen thưởng phúc lợi theo quy định mới

Như đã trình bày ở trên công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt vẫn hạch toán quỹ khen thưởng phúc lợi trên tài khoản 431.

Theo thông tư số 244/2009/TT-BTC ngày 31/12/2009, Điều 18 có quy định như sau:

“ Điều 18. Kế toán Quỹ khen thưởng, phúc lợi

1. Đổi số hiệu tài khoản 431 - Quỹ khen thưởng, phúc lợi

- Đổi số hiệu tài khoản 431- “Quỹ khen thưởng, phúc lợi” thành tài khoản 353 - Quỹ khen thưởng, phúc lợi;

- Đổi số hiệu tài khoản 4311 - “Quỹ khen thưởng” thành tài khoản 3531- Quỹ khen thưởng;

- Đổi số hiệu tài khoản 4312 - “Quỹ phúc lợi” thành tài khoản 3532- Quỹ phúc lợi;

- Đổi số hiệu tài khoản 4313 - “Quỹ phúc lợi đã hình thành TSCĐ” thành tài khoản 3533- Quỹ phúc lợi đã hình thành TSCĐ.

Kết cấu, nội dung phản ánh và phương pháp hạch toán của tài khoản 353 - “Quỹ khen thưởng, phúc lợi” không thay đổi so với tài khoản 431.

2. Bổ sung tài khoản 3534 - Quỹ thưởng ban quản lý điều hành công ty

Chuyển nội dung phản ánh “Quỹ thưởng Ban quản lý, điều hành công ty” từ tài khoản 418 – Các quỹ khác thuộc vốn chủ sở hữu sang tài khoản 3534 - Quỹ thưởng ban quản lý điều hành công ty. Phương pháp hạch toán Quỹ thưởng ban quản lý điều hành công ty trên tài khoản 3534 tương tự như phương pháp hạch toán Quỹ thưởng ban quản lý điều hành công ty đã quy định trên tài khoản 418.”

Vì vậy em xin kiến nghị công ty thay thế bằng TK 353 để thực hiện đúng theo quy định của Nhà nước và đảm bảo cho việc thường xuyên cập nhật những thay đổi trong chế độ kế toán doanh nghiệp.

3.4.10. Trả lương công nhân viên qua hệ thống máy ATM

Xu thế hiện nay của nhà nước khuyến khích các doanh nghiệp thanh toán lương cho cán bộ công nhân viên qua thẻ ATM. Việc thanh toán lương qua thẻ mang lại lợi ích cho cả hai phía doanh nghiệp và người lao động. Nó giúp giảm bớt công việc, tránh sai sót cho thủ quỹ tiện lợi cho từng người lao động không phải đợi thanh toán lương. Nhưng do thói quen muốn nhận tiền mặt của đại đa số người lao động, công ty nên tổ chức tuyên truyền về những lợi ích và các sử dụng thẻ ATM an toàn tới đông đảo cán bộ công nhân viên trong công ty.

Để tạo thuận lợi nhất cho người lao động có thể đề xuất phía ngân hàng làm đối tác lắp đặt ngay tại công ty máy rút tiền tự động, điều đó thể hiện sự quan tâm của công ty tới lợi ích người lao động đồng thời chuẩn bị tốt việc thực hiện theo chính sách thanh toán lương qua thẻ của Nhà nước.

3.4.11. Áp dụng phần mềm kế toán

Kinh tế ngày càng phát triển và khoa học càng được ứng dụng nhiều trong công việc đặc biệt trong công tác kế toán để làm giảm bớt khối lượng công việc cho con người. Đặc biệt Công ty cũng cần phải có những thông tin chính xác để ra quyết định đúng đắn để đảm bảo nhu cầu cạnh tranh gay gắt đang diễn ra trên thị trường. Bên cạnh đó công nghệ thông tin rất phát triển góp một phần không nhỏ cho công tác quản lý.

Vì vậy để đáp ứng nhu cầu thời đại và yêu cầu công việc công ty nên sử dụng phần mềm kế toán máy thay vì làm kế toán trên bảng tính Excel. Việc áp dụng phần

mềm kế toán mang lại cho doanh nghiệp rất nhiều tiện lợi và đặc biệt là giảm khối lượng công việc, áp lực cho nhân viên kế toán.

Việc sử dụng phần mềm cũng khá đơn giản không phức tạp trong tính toán. Khi áp dụng phần mềm ta được rất nhiều tiện lợi, có nghiệp vụ kinh tế phát sinh kế toán chỉ cần mở phần mềm, hệ thống đã được cài đặt sẵn và nhập số liệu vào sau đó hệ thống sẽ tự chạy chi tiết các số liệu vào sổ sách có liên quan. Các kế toán có thể xem nghiệp vụ có chính xác hay không khi xem các sổ sách liên quan. Bên cạnh đó khi phát hiện những sai sót kế toán có thể sửa chữa trực tiếp được mà không cần ghi thêm bút toán nào. Cuối tháng hệ thống sẽ tự động khoá sổ cuối tháng và chuyển tiếp số liệu sang tháng tiếp theo. Hệ thống cũng tự cập nhật vào các báo cáo tài chính và lưu trữ sổ sách.

Trong khi đó khi áp dụng kế toán thủ công kế toán phải làm như sau: Từ chứng từ kế toán ghi vào sổ sách kế toán, sau đó khoá sổ kế toán, kiểm tra đối chiếu số liệu sau đó mới lập các báo cáo tài chính và lưu trữ các sổ sách.

Hiện tại công ty đang áp dụng kế toán nhật ký chung, chính vì vậy việc áp dụng phần mềm kế toán là rất thích hợp. Công ty có thể áp dụng phần mềm kế toán MISA, loại phần mềm dùng cho doanh nghiệp vừa và nhỏ, dễ sử dụng mà chi phí cũng không tốn kém cho lần mua bản quyền phần mềm chỉ từ 1.000.000 đến 7.000.000 đồng. Đối với tình hình tài chính hiện nay của công ty thì việc đầu tư phần mềm này là hoàn toàn có thể được.

KẾT LUẬN

Trong nền kinh tế thị trường nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng quyết định sự tồn tại của doanh nghiệp. Đặc biệt đối với loại hình công ty may thì nguồn nhân lực lại càng càng quan trọng hơn. Chính vì vậy việc hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương sao cho đảm bảo được lợi ích của người lao động và gắn kết họ với doanh nghiệp đang là vấn đề được các doanh nghiệp đặc biệt chú trọng.

Đề tài nghiên cứu khoa học hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương nhằm tăng cường công tác quản trị chi phí tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt đã đạt được các vấn đề sau:

Về thực trạng:

- **Đội ngũ kế toán năng động, nhiệt tình:** Đội ngũ kế toán tại công ty là những người trẻ tuổi năng động, nhiệt tình, có năng lực chuyên môn, tinh thần trách nhiệm trong công việc. Các nhân viên trong bộ máy kế toán cũng phối hợp nhịp nhàng ăn khớp với nhau và hoạt động có hiệu quả.

- **Hình thức kế toán phù hợp:** Công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt là loại hình công ty TNHH nhỏ nên việc sử dụng hình thức kế toán Nhật ký chung là phù hợp với mô hình tổ chức của công ty. Đây là hình thức kế toán đơn giản dễ tính toán, giảm khối lượng công việc đáng kể cho nhân viên kế toán.

- **Hình thức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương đơn giản, dễ tính toán:** Công ty áp dụng 2 hình thức tính lương cho công nhân viên, tính và thanh toán lương cho công nhân viên khá chính xác và chặt chẽ.

- **Thực hiện quy chế tiền lương đúng quy định của Nhà nước.**

Về kiến nghị: Qua quá trình nghiên cứu thực trạng công tác tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt em xin đưa ra một số kiến nghị ảnh hưởng lớn tới doanh nghiệp như sau:

- **Thứ nhất:** Tiến hành trích lập các khoản trích theo lương đúng quy định. Tại công ty tổng các khoản trích theo lương là 28,5% trong khi đó tỷ lệ trích theo quy định của Nhà nước là 30,5% và căn cứ tính các khoản trích theo lương cũng sai với quy định cụ thể là công ty tính các khoản trích theo lương dựa trên mức lương là

942.000đ/tháng hoặc 880.000đ/tháng. Bên cạnh đó công ty không tiến hành trích lập quỹ KPCĐ, việc này ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi của người lao động. Việc trích lập đúng và đầy đủ các khoản trích theo lương có ý nghĩa hết sức quan trọng. Đối với người lao động là đảm bảo quyền lợi chính đáng của họ và đảm bảo nguyên tắc công bằng trong lao động. Đối với Doanh nghiệp thì không có lợi ngay trước mắt vì làm tăng chi phí trong doanh nghiệp dẫn tới giảm lợi nhuận xong xét về lâu dài thì lại có tác dụng lớn như: gắn kết người lao động với doanh nghiệp, làm giảm bớt việc đình công trong hàng ngũ công nhân, thu hút người lao động đến với công ty....

- Thứ 2:Tiến hành lập bảng tính và phân bổ lương. Tại công ty kế toán không tiến hành lập bảng tính và phân bổ lương việc này làm cho việc ghi chép vào các sổ kế toán gặp nhiều khó khăn. Chính vì vậy công ty nên lập bảng tính và phân bổ lương để có thể biết chính xác tiền lương cụ thể của bộ phận trực tiếp và gián tiếp là bao nhiêu đồng thời nó cũng là căn cứ để vào sổ sách kế toán được nhanh gọn và chính xác.

- Thứ 3:Xây dựng quy chế lương. Tại công ty thì việc trả lương và tăng lương cho người lao động không theo một quy chế nào cho nên khi tiến hành tăng lương cho công nhân viên chủ yếu là do ý kiến chủ quan của lãnh đạo doanh nghiệp. Việc làm này không đảm bảo cho sự công bằng đối với người lao động. Chính vì vậy việc xây dựng một quy chế lương cho người lao động là hết sức cần thiết. Nó là căn cứ để tính các khoản bảo hiểm cho người lao động và xét tăng lương cho người lao động.

- Thứ 4: Hoàn thiện hệ thống sổ chi tiết, sổ cái cấp 2 cho TK 338. Hiện nay công ty không tiến hành mở sổ chi tiết và sổ cái cấp 2 theo dõi cho các khoản bảo hiểm vì vậy khi cần kiểm tra, đối chiếu số liệu cụ thể cho từng khoản mục thì kế toán lại không thể lấy được ngay số liệu. Chính vì vậy việc mở hệ thống sổ chi tiết và sổ cái cấp 2 làm cho việc theo dõi và quản lý được rõ ràng và chính xác hơn.

Ngoài những kiến nghị trên thì còn một số kiến nghị khác. Làm được những việc này giúp cho công ty có thể phát triển hơn,việc quản lý lao động được chặt chẽ và có hiệu quả hơn, đáp ứng kịp với quy định mới của Nhà nước, giảm khối lượng công việc cho kế toán, đáp ứng nhu cầu phát triển của thời đại. Đó là những kiến nghị sau:

- Tính và trả lương cho Giám đốc.
- Tính thuế thu nhập cá nhân cho công nhân viên.

- Tiến hành phân tích quỹ lương.
- Áp dụng các hình thức kỷ luật nghiêm khắc hơn.
- Sử dụng TK Quỹ khen thưởng phúc lợi đúng quy định.
- Trả lương cho công nhân viên qua hệ thống ATM.
- Áp dụng phần mềm kế toán.

MỤC LỤC

LỜI MỞ ĐẦU 1

CHƯƠNG 1: LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ CÔNG TÁC TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG 5

1.1. Tiền lương và bản chất của tiền lương 5

1.1.1 Khái niệm tiền lương 5

1.1.2. Vai trò và chức năng của tiền lương 5

1.1.2.1. Vai trò của tiền lương 5

1.1.2.2. Chức năng của tiền lương 6

1.1.3. Các hình thức trả lương trong doanh nghiệp 7

1.1.3.1. Trả lương theo sản phẩm 7

1.1.3.2. Trả lương theo thời gian 11

1.1.4. Nguyên tắc hạch toán lao động và tiền lương 12

1.1.5. Quỹ lương, quỹ BHXH, quỹ BHYT, quỹ KPCĐ, quỹ BHTN 15

1.1.5.1. Quỹ lương 15

1.1.5.2. Quỹ BHXH 15

1.1.5.3. Quỹ BHYT 16

1.1.5.4. Quỹ KPCĐ 17

1.1.5.5. Quỹ BHTN 17

1.1.6 Trích trước tiền lương nghỉ phép theo kế hoạch của công nhân trực tiếp sản xuất ... 18

1.2. Tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương 19

1.2.1. Tổ chức chứng từ và tài khoản 19

1.2.1.1. Chứng từ kế toán 19

1.2.1.2. Tài khoản sử dụng 19

1.2.2. Phương pháp kê toán 21

1.2.2.1. Kế toán chi tiết tiền lương 21

1.2.2.2. Kế toán tổng hợp tiền lương 23

CHƯƠNG 2 : THỰC TRẠNG CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH MAY VÀ THỜI TRANG TÂN VIỆT 26

2.1. Tổng quan về công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt 26

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển 26

2.1.2. Đặc điểm tổ chức quản lý của công ty 27

2.1.2.1. Sơ đồ Bộ máy quản lý 27

2.1.2.2. Chức năng, nhiệm vụ của các phòng ban 28

2.1.3. Nhiệm vụ, chức năng của công ty 29

2.1.3.1. Nhiệm vụ 29

2.1.3.2. Chức năng 29

2.1.4. Cơ sở vật chất 31

2.1.5. Thành tích công ty 31

2.1.6. Đặc điểm tổ chức bộ máy kế toán 32

2.1.6.1. Phương thức tổ chức bộ máy kế toán 32

2.1.6.2. Chức năng, nhiệm vụ 32

2.2. Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt.	37
2.2.1. Hạch toán lao động	37
2.2.2. Thực trạng kế toán tiền lương tại công ty TNHH và May Thời trang Tân Việt	38
2.2.2.1. Phương pháp xây dựng quỹ lương của công ty	38
2.2.2.2. Các hình thức trả lương tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt.	40
2.2.3. Thực trạng các khoản trích theo lương tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt.	61
2.2.3.1. Quỹ BHXH	61
2.2.3.2. Quỹ BHYT	62
2.2.3.3. Quỹ BHTN	63
2.2.3.4. Quỹ KPCĐ	63
2.2.4. Thủ tục tính BHXH phải trả cho công nhân viên	64
2.2.5. Hình thức thanh toán lương	71
CHƯƠNG 3 :MỘT SỐ BIỆN PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KÊ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG NHẪM TĂNG CƯỜNG CÔNG TÁC QUẢN TRỊ CHI PHÍ TẠI CÔNG TY TNHH MAY VÀ THỜI TRANG TÂN VIỆT	77
3.1. Đánh giá hiệu quả sử dụng quỹ lương tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt	77
3.1.1. So sánh tiền lương bình quân giữa các tổ	77
3.1.1.1. So sánh tiền lương bình quân của bộ phận gián tiếp	77
3.1.1.2. So sánh tiền lương bình quân của bộ phận trực tiếp	78
3.1.2. So sánh thu nhập bình quân giữa công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt với một số công ty khác cùng ngành	78
3.2. Nhận xét chung về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt	79
3.2.1. Những ưu điểm	80
3.2.1.1. Đội ngũ kế toán năng động, nhiệt tình	80
3.2.1.2. Hình thức kế toán phù hợp	80
3.2.1.3. Hình thức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương đơn giản, dễ tính toán	80
3.2.1.4. Thực hiện quy chế tiền lương đúng quy định của Nhà nước	81
3.2.2. Những tồn tại trong công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt	81
3.2.2.1. Trích lập các khoản trích theo lương không đúng quy định	81
3.2.2.2. Công ty không lập bảng tính và phân bổ lương	82
3.2.2.3. Chưa quan tâm đúng mức tới người lao động	82
3.2.2.5. Không tiến hành tính lương cho Giám đốc	83
3.2.2.6. Không tính thuế thu nhập cá nhân cho công nhân viên	83
3.2.2.7. Chưa tiến hành phân tích quỹ lương	83
3.2.2.8. Quản lý lao động chưa chặt chẽ, hình thức kỷ luật chưa nghiêm khắc, chưa có tính răn đe đối với người lao động	83
3.2.2.9. Sử dụng sai tài khoản Quỹ khen thưởng phúc lợi	83

3.2.2.10. Hình thức thanh toán lương không còn phù hợp nhưng chưa áp dụng được các phương pháp mới.	84
3.2.2.11. Công ty chưa áp dụng phần mềm kế toán máy	84
3.3. Sự cần thiết, mục tiêu và nguyên tắc của việc hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt.	84
3.3.1. Sự cần thiết và mục tiêu của việc hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương. 84	
3.3.1.1. Sự cần thiết phải hoàn thiện	84
3.3.1.2. Mục tiêu của việc hoàn thiện	85
3.3.2. Nguyên tắc hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương. .86	
3.3.2.1. Nguyên tắc phù hợp	86
3.3.2.2. Nguyên tắc kịp thời	86
3.3.2.3. Nguyên tắc khả thi	86
3.4. Một số biện pháp nhằm hoàn thiện công tác tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương nhằm tăng cường công tác quản trị chi phí tại công ty TNHH May và Thời trang Tân Việt.	87
3.4.1. Tiến hành trích lập các khoản trích theo lương đúng quy định	87
3.4.2. Tiến hành lập bảng tính và phân bổ lương	89
3.4.3. Xây dựng quy chế tiền lương	90
3.4.4. Hoàn thiện hệ thống sổ chi tiết, sổ cái cấp 2 cho TK 338	92
3.4.5. Tiến hành tính và trả lương cho Giám đốc	98
3.4.6. Tiến hành tính thuế thu nhập cá nhân cho công nhân viên	98
3.4.7. Tiến hành phân tích quỹ lương	100
3.4.8. Áp dụng các hình thức kỷ luật nghiêm khắc hơn	100
3.4.9. Sử dụng tài khoản quỹ Khen thưởng phúc lợi theo quy định mới	101
3.4.11. Áp dụng phần mềm kế toán	102
KẾT LUẬN	104