

## LỜI MỞ ĐẦU

Nền kinh tế nước ta đã và đang hội nhập với nền kinh tế thế giới, đặc biệt khi nước ta đã gia nhập tổ chức thương mại thế giới (WTO). Nền kinh tế đang đứng trước những thách thức, cơ hội và vấn đề đặt ra với các doanh nghiệp là làm thế nào để đứng vững trong hoàn cảnh hiện nay.

Trong doanh nghiệp, lao động là yếu tố cơ bản quyết định quá trình sản xuất kinh doanh. Muốn làm cho quá trình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp được diễn ra liên tục, thường xuyên chúng ta phải tái tạo sức lao động hay phải trả thù lao cho người lao động trong thời gian họ tham gia sản xuất kinh doanh.

Tiền lương là biểu hiện bằng tiền mà doanh nghiệp trả cho người lao động tương ứng với thời gian, chất lượng và kết quả lao động mà họ đã cống hiến. Tiền lương là thu nhập chủ yếu của người lao động, ngoài ra người lao động còn được hưởng một số nguồn thu nhập khác như các khoản trợ cấp, tiền thưởng... Tiền lương đảm bảo cho cuộc sống của người lao động được ổn định và có xu hướng được nâng cao. Mặt khác, tiền lương đối với doanh nghiệp lại là một yếu tố chi phí. Như vậy ta xét tính hai mặt của tiền lương: Người lao động thì muốn thu nhập cao hơn nhằm phục vụ cho cuộc sống của bản thân và gia đình được tốt hơn, còn doanh nghiệp lại muốn tiết kiệm chi phí nhằm hạ giá thành sản phẩm và tăng chỉ tiêu lợi nhuận. Biện pháp quản lý tiền lương phù hợp sẽ góp phần nâng cao công tác quản lý và sử dụng lao động hiệu quả, thu hút được nguồn lao động có tay nghề cao, đời sống người lao động luôn được cải thiện nhằm theo kịp với xu hướng phát triển của xã hội, bên cạnh đó phía doanh nghiệp vẫn đảm bảo tiết kiệm được chi phí tiền lương hợp lý và hiệu quả.

Ngoài ra, việc tính toán và hạch toán các khoản trích nộp theo lương như: Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, kinh phí công đoàn, bảo hiểm thất nghiệp có ý nghĩa rất quan trọng đối với doanh nghiệp và người lao động ở hiện tại và sau này, tạo nguồn tài trợ và đảm bảo quyền lợi cho người lao động.

Từ nhận thức vai trò quan trọng của kế toán tiền lương và các khoản trích

theo lương trong doanh nghiệp, trong thời gian thực tập tại Công ty cổ phần TM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải nhờ sự hướng dẫn của cán bộ kế toán và sự hướng dẫn của giáo viên, em đã đi sâu tìm hiểu và lựa chọn đề tài “**Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần TM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải**” làm khoá luận tốt nghiệp.

Nội dung của khoá luận gồm:

**Chương 1: Lý luận chung về công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong các doanh nghiệp.**

**Chương 2: Thực trạng công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần tư vấn TM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải.**

**Chương 3: Một số biện pháp nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần TM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải.**

Mặc dù đã cố gắng nắm bắt vấn đề lý thuyết, áp dụng lý thuyết vào tình hình thực tế của đơn vị nhưng do thời gian và trình độ hiểu biết chưa nhiều nên bài khoá luận của em không thể tránh khỏi những sai sót. Em rất mong nhận được sự đóng góp của thầy cô giáo.

Em xin chân thành cảm ơn.

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

### **1.1. Một số vấn đề chung về tiền lương và các khoản trích theo lương.**

#### **1.1.1 . Khái niệm.**

Quá trình sản xuất là sự kết hợp đồng thời quá trình tiêu hao các yếu tố cơ bản(lao động,đối tượng lao động và tư liệu lao động), trong đó lao động với tư cách là hoạt động chân tay và trí óc của con người, sử dụng các tư liệu lao động nhằm tác động, biến đổi các đối tượng lao động thành các vật phẩm có ích cho nhu cầu sinh hoạt của mình. Để đảm bảo tiến hành liên tục quá trình tại sản xuất,trước hết cần phải đảm bảo tái sản xuất sức lao động, nghĩa là là sức lao động mà con người bỏ ra phải được bồi hoàn dưới dạng thù lao lao động. Tiền lương(tiền công) chính là phần thù lao lao động được biểu hiện bằng tiền mà doanh nghiệp trả cho người lao động căn cứ vào thời gian, khối lượng và chất lượng công việc của họ.

Ở Việt Nam trước đây trong nền kinh tế bao cấp, tiền lương được hiểu là một phần thu nhập quốc dân, được nhà nước phân phối một cách có kế hoạch cho người lao động theo số lượng và chất lượng lao động. Khi chuyển sang nền kinh tế thị trường, với nhiều thành phần kinh tế tham gia hoạt động kinh doanh,có sự quản lý vĩ mô của nhà nước,tiền lương được hiểu đúng nghĩa của nó. Nhà nước định hướng cơ bản cho chính sách lương mới bằng hệ thống áp dụng cho mỗi người lao động làm việc trong các thành phần kinh tế quốc dân và nhà nước công nhận sự hoạt động của thị trường sức lao động.

Quan niệm của nhà nước về tiền lương như sau:

“tiền lương là giá cả sức lao động được hình thành trên cơ sở giá trị sức lao động thông qua sự thỏa thuận giữa người có sức lao động và người sử dụng sức lao động, đồng thời chịu sự chi phối của các quy luật kinh tế trong đó có quy luật cung cầu, giá cả thị trường và pháp luật hiến hành của nhà nước.”

- Tiền lương danh nghĩa: là thu nhập bằng tiền mà người lao động nhận được sau khi làm việc.
- Tiền lương thực tế: là khối lượng tư liệu sinh hoạt và dịch vụ mà người lao động có thể mua sắm được bằng tiền lương danh nghĩa.
- Tiền lương tối thiểu: được xem là cái ngưỡng cuối cùng để từ đó xây dựng các mức lương khác nhau tạo thành hệ thống tiền lương thống nhất chung cho cả nước.

### **1.1.2. Nội dung.**

- **Bản chất của tiền lương:**

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

Về mặt xã hội: tiền lương là khoản thu nhập của người lao động để bù đắp các nhu cầu tối thiểu của người lao động ở một thời điểm kinh tế xã hội nhất định.

- **Chức năng của tiền lương:**

Tiền lương là một phạm trù kinh tế tổng hợp và bao gồm các chức năng sau:

- Tiền lương là công cụ để thực hiện các chức năng phân phối thu nhập quốc dân, các chức năng thanh toán giữa người sử dụng lao động và người lao động.
- Tiền lương nhằm tái sản xuất sức lao động thông qua việc trao đổi tiền tệ do thu nhập mang lại với các vận dụng sinh hoạt cần thiết cho người lao động và gia đình họ.
- Kích thích con người tham gia lao động bởi lẽ tiền lương là một bộ phận quan trọng của thu nhập, chi phối và quyết định mức sống của người lao động.

- **Đặc điểm của tiền lương;**

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

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

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

### **1.1.2.1. Các hình thức tiền lương, quỹ tiền lương.**

- ❖ **Các hình thức tiền lương:**

Hiện nay nước ta tính việc trả lương cho người lao động trong các doanh nghiệp được tiến hành theo hai hình thức chủ yếu: hình thức tiền lương theo thời gian và hình thức tiền lương theo sản phẩm.

- ✓ **Hình thức tiền lương theo thời gian:**

Là tiền lương trả cố định căn cứ vào hợp đồng lao động và thời gian làm việc: Hình thức tiền lương theo thời gian được chia thành: Tiền lương tháng, ngày, giờ. theo hình thức này, tiền lương trả cho người lao động được tính theo thời gian làm việc cấp bậc và thang lương theo quy định chuẩn của nhà nước.

**Tiền lương theo thời gian = thời gian làm việc x Đơn giá tiền lương  
theo thời gian**

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

- Trả lương theo thời gian giản đơn:

Lương theo thời gian giản đơn bao gồm:

- Tiền lương tháng: là tiền lương trả cho người lao động theo bậc lương quy định gồm có tiền lương cấp bậc và các khoản phụ cấp (nếu có). Được áp dụng cho nhân viên làm công tác quản lý hành chính, quản lý kinh tế và các nhân viên thuộc các ngành hoạt động không có tính chất sản xuất.

**Mức lương tháng = Mức lương cơ bản x ( hệ số lương + Tổng hệ số các khoản phụ cấp )**

Tiền lương tuần: là tiền lương trả cho một tuần làm việc. lương tuần thường được áp dụng cho các đối tượng lao động có thời gian ổn định mang tính thời vụ

**Tiền lương tháng x 12 tháng**

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

- Lương ngày: được tính bằng cách lấy lương tháng chia cho số ngày làm việc theo chế độ. Lương ngày làm căn cứ để tính trợ cấp BHXH phải trả công nhân, tính trả lương cho công nhân viên trong những ngày hội họp, học tập, trả lương theo hợp đồng.

**Tiền lương tháng**

$$\text{Mức lương ngày} = \frac{\text{Tiền lương tháng}}{\text{Số ngày làm việc quy định trong tháng}}$$

**Số ngày làm việc quy định trong tháng**

- Lương giờ: Được tính bằng cách lấy lương ngày chia cho số giờ làm việc trong ngày theo chế độ. Lương giờ thường làm căn cứ để tính phụ cấp làm thêm giờ.

**Tiền lương ngày**

$$\text{Mức lương giờ} = \frac{\text{Tiền lương ngày}}{\text{Số giờ làm việc trong ngày}}$$

**Số giờ làm việc trong ngày**

Lương theo thời gian có thưởng:

Thực chất đây là hình thức kết hợp giữa tiền lương thời gian giản đơn với tiền thưởng khi đảm bảo và vượt các chỉ tiêu quy định: tiết kiệm thời gian lao động, tiết kiệm nguyên vật liệu, tăng năng suất lao động....



khích nâng cao năng suất lao động nên nó thường được áp dụng ở những khâu trọng yếu mà việc tăng năng suất lao động có tác dụng thúc đẩy tăng năng suất ở khâu khác nhau trong thời điểm chiến dịch kinh doanh để giải quyết kịp thời hạn quy định

- Tiền lương khoán :

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

Có 3 phương pháp khoán: khoán công việc ,khoán quỹ lương,khoán thu nhập.

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

**Tiền lương khoán = Mức lương quy định cho Công việc x Khối lượng công việc đã hoàn thành**

+ Khoán quỹ lương: theo hình thức này người lao động biết trước số tiền lương mà họ sẽ được nhận sau khi hoàn thành công việc và thời gian hoàn thành công việc được giao.Trả lương theo cách khoán quỹ lương áp dụng cho những công việc không thể định mức cho từng bộ phận công việc hoặc những công việc mà xét ra giao khoán từng công việc chi tiết thì không có lợi về mặt kinh tế,thường là những công việc cân hoàn thành đúng thời hạn.

+ Khoán thu nhập:

Là thu nhập mà doanh nghiệp phải trả cho người lao động là một bộ phận nằm trong tổng thu nhập chung của doanh nghiệp.Đối với những doanh nghiệp áp dụng hình thức trả lương này,tiền lương phải trả cho người lao động không tính vào chi phí sản xuất kinh doanh mà là một nội dung phân phối thu nhập của doanh nghiệp.

Hình thức trả lương này buộc người lao động không chỉ quan tâm đến kết quả lao động của bản thân mà phải quan tâm đến mọi hoạt động sản xuất kinh



doanh của doanh nghiệp. Do vậy nó phát huy sức mạnh tập thể trong tất cả các khâu của quá trình sản xuất kinh doanh.

- Ưu nhược điểm của hình thức tiền lương tính theo sản phẩm:

**Ưu điểm:** Đảm bảo nguyên tắc phân phối theo lao động làm cho người lao động quan tâm đến số lượng và chất lượng lao động của mình. Đồng thời tiền lương tính theo sản phẩm phát huy đầy đủ vai trò đòn bẩy kinh tế kích thích sản xuất phát triển thúc đẩy tăng năng suất lao động, tăng sản phẩm tạo ra cho xã hội.

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

Nhìn chung các doanh nghiệp hoạt động trong nền kinh tế thị trường, đặt lợi nhuận lên mục tiêu hàng đầu nên việc tiết kiệm được chi phí lương là một nhiệm vụ quan trọng, trong đó cách trả lương được lựa chọn sau khi nghiên cứu thực tế các loại công việc trong doanh nghiệp là biện pháp cơ bản, có hiệu quả cao để tiết kiệm khoản chi phí này.

#### ✓ **Quỹ tiền lương.**

Là toàn bộ số tiền lương trả cho tất cả các loại lao động mà doanh nghiệp do doanh nghiệp quản lý, sử dụng trong và ngoài doanh nghiệp. quỹ tiền lương gồm các khoản sau:

- Tiền lương hàng tháng, ngày theo hệ số thang bảng lương nhà nước.
- Tiền lương trả theo sản phẩm.
- Tiền công nhật cho lao động ngoài biên chế.
- Tiền lương trả cho người lao động khi làm ra sản phẩm hỏng trong quy định.

Tiền lương trả cho người lao động trong thời gian ngừng việc do thiết bị máy móc ngừng hoạt động vì nguyên nhân khách quan.

Tiền lương trả cho người lao động trong thời gian điều động công tác hoặc đi làm nhiệm vụ của nhà nước và xã hội.

Tiền lương trả cho người lao động nghỉ phép định kỳ, nghỉ phép theo chế độ của nhà nước.

Tiền lương trả cho người đi học nhưng vẫn thuộc biên chế.

Các loại tiền thưởng xuyên.

Các phụ cấp theo chế độ quy định và các khoản phụ cấp khác được ghi trong quỹ lương.

Cần lưu ý là quỹ lương không bao gồm các khoản tiền thưởng không thường xuyên như thưởng phát minh sáng kiến..Các trợ cấp không thường xuyên như trợ cấp khó khăn đột xuất... công tác phí,học bổng,sinh hoạt phí của học sinh,sinh viên hoặc bảo hộ lao động.

Là toàn bộ số tiền lương trả cho số công nhân viên của doanh nghiệp do doanh nghiệp quản lý, sử dụng và chi trả lương.

Về phương diện hạch toán kế toán, quỹ lương của doanh nghiệp được chia thành 2 loại: tiền lương chính, tiền lương phụ.

- Tiền lương chính: là tiền lương trả cho người lao động căn cứ vào thời gian làm việc thực tế bao gồm tiền lương cấp bậc, tiền lương, phụ cấp.

- Tiền lương phụ: là tiền lương trả cho người lao động khi họ không làm việc bao gồm: nghỉ lễ, nghỉ phép, ngừng sản xuất do nguyên nhân khách quan.

✓ **Phụ cấp, tiền thưởng và các khoản trích theo lương.**

**+ Phụ cấp|:**

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

Phụ cấp lương có vai trò bù đắp hao phí lao động cho người lao động mà tiền lương cấp bậc, chức vụ, chuyên môn nghiệp vụ chưa đầy đủ.

Phụ cấp lương có biểu hiện dưới dạng vô hình hoặc hữu hình. Các khoản phụ cấp lương như:

- Phụ cấp khu vực.
- Phụ cấp trách nhiệm công việc.
- Phụ cấp nguy hiểm độc hại.
- Phụ cấp tiền ăn ca.
- Phụ cấp có điều kiện.

- Phụ cấp lao động.

**+ Tiền thưởng:**

Tiền thưởng là khoản tiền bổ sung cho tiền lương nhằm khuyến khích người lao động khi họ lao động hoàn thành vượt mức kế hoạch. Tiền thưởng gồm 2 loại: tiền thưởng thường xuyên và tiền thưởng định kỳ.

Thưởng thường xuyên: Được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh trong kỳ và bản chất là một phần tiền lương của người lao động cho từng cá nhân đặc biệt. Một số hình thức thưởng thường xuyên như thưởng tiết kiệm, thưởng nâng cao chất lượng sản phẩm..

Thưởng định kỳ: nguồn định kỳ lấy từ quỹ khen thưởng và phúc lợi, thưởng định kỳ nhằm bổ sung thu nhập cho người lao động, khuyến khích người lao động gắn bó với công việc. Thông thường có hình thức thưởng định kỳ như thưởng thi đua cuối năm..

**+ Các khoản trích theo lương.**

**\* Quỹ bảo hiểm xã hội:**

Theo khái niệm của tổ chức lao động thế giới(ILO), bảo hiểm xã hội được hiểu là sự bảo vệ của xã hội các thành viên của mình, thông qua một loạt các biện pháp công cộng để chống lại khó khăn về kinh tế - xã hội do bị mất hoặc giảm thu nhập, gây ra bởi ốm đau, mất khả năng lao động, tuổi già bệnh tật chết....

Về đối tượng, trước kia BHXH chỉ áp dụng đối với doanh nghiệp nhà nước. Hiện nay theo nghị định số 45/CP chính sách BHXH được áp dụng đối với mọi thành phần kinh tế, tất cả các thành viên trong xã hội và cho mọi người có thu nhập cao hoặc có điều kiện tham gia BHXH để được hưởng trợ cấp BHXH cao hơn.

Quỹ BHXH được hình thành chủ yếu từ sự đóng góp của người sử dụng lao động, người lao động và một phần của nhà nước.

Theo công ước về BHXH lao động quốc tế, BHXH bao gồm: chăm sóc y tế, trợ cấp ốm đau, trợ cấp thất nghiệp. trợ cấp tuổi già, trợ cấp tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp. Hiện nay Việt Nam đang thực hiện BHXH các khoản sau: ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hưu trí, tử tuất, bảo hiểm thất nghiệp.

Theo quy định hiện hành : hàng tháng doanh nghiệp tiến hành trích lập quỹ BHXH theo tỷ lệ quy định là 22% trong đó:

- 16% thuộc trách nhiệm đóng góp của doanh nghiệp bằng cách trừ vào chi phí.
- 6% thuộc trách nhiệm đóng góp của người lao động bằng cách trừ lương.

Quỹ BHXH dùng để tạo ra nguồn vốn tài trợ cho công nhân viên trong trường hợp ốm đau, thai sản...

**\* Quỹ bảo hiểm y tế(BHYT):**

Bảo hiểm y tế thực chất là trợ cấp về y tế cho người tham gia bảo hiểm nhằm giúp họ một phần nào đó tiền khám, chữa bệnh, tiền viện phí, tiền thuốc thang.

Về đối tượng, BHYT áp dụng cho người tham gia đóng BHYT thông qua việc mua thẻ bảo hiểm trong đó chủ yếu là người lao động. Theo quy định của chế độ tài chính hiện hành thì quỹ BHYT được hình thành từ 2 nguồn:

- + 1.5% tiền lương cơ bản do người lao động đóng bằng cách trừ vào lương.
- + 3% quỹ tiền lương cơ bản tính vào chi phí sản xuất do người sử dụng lao động chịu.

Doanh nghiệp phải nộp 100% quỹ BHYT cho cơ quan quản lý quỹ.

**\* Kinh phí công đoàn(KPCĐ):**

Công đoàn là một tổ chức đoàn thể đại diện cho người lao động, nói lên tiếng nói chung của người lao động, đồng thời công đoàn cũng là người trực tiếp hướng dẫn thái độ của người lao động đối với công việc, với người sử dụng lao động.

KPCĐ được hình thành do việc trích lập và tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp hàng tháng, theo tỷ lệ 2% trên tổng số lương thực tế phải trả cho công nhân viên trong kỳ. Trong đó doanh nghiệp phải nộp 50% kinh phí công đoàn thu được lên công đoàn cấp trên, còn lại 50% để chi tiêu tại công đoàn cơ sở.

**\* Bảo hiểm thất nghiệp(BHTN):**

BHTN là một loại hình phúc lợi tạm thời dành cho những người bị cho nghỉ việc ngoài ý muốn. Nó giúp người lao động có thời gian tìm việc khác hoặc tái đào tạo nghề tái ngành nghề.

Đối tượng áp dụng: BHTN áp dụng bắt buộc đối với người lao động và sử dụng lao động.

Người tham gia BHTN 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 đến 36 tháng.

Người sử dụng lao động tham gia BHTN bao gồm cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp, đơn vị vũ trang nhân dân, tổ chức chính trị - xã hội, cơ quan tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam, doanh nghiệp, hợp tác xã, kinh doanh cá thể, tổ hợp tác.

Theo quy định hiện hành: hàng tháng doanh nghiệp tiến hành trích lập quỹ BHTN theo tỷ lệ quy định là 2%. Trong đó:

- 1% thuộc trách nhiệm đóng góp của doanh nghiệp bằng cách trừ vào chi phí.
- 1% thuộc trách nhiệm đóng góp của người lao động bằng cách trừ lương.

Tăng cường quản lý lao động, cải tiến và hoàn thiện chế độ tiền lương, chế độ sử dụng quỹ BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN được xem là một phương tiện hữu hiệu để kích thích người lao động gắn bó với hoạt động sản xuất kinh doanh, rèn luyện tay nghề, nâng cao năng suất lao động góp phần thực hiện tốt kế hoạch sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

### **1.1.3. Nhiệm vụ của kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.**

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

- Theo dõi, ghi chép, phản ánh, tổng hợp đầy đủ chính xác kịp thời về số lượng, chất lượng, thời gian và kết quả lao động. Tính toán các khoản tiền lương, tiền thưởng và các khoản trợ cấp phải trả cho người lao động và tình hình thanh toán các khoản đó cho người lao động. Kiểm tra việc sử dụng lao động, việc chấp hành chính sách chế độ về lao động, tiền lương trợ cấp BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ và việc sử dụng các quỹ này.
- Tính toán và phân bổ các khoản chi phí tiền lương và các khoản trích theo lương vào chi phí sản xuất, kinh doanh theo từng đối tượng, hướng dẫn và kiểm tra các bộ phận trong doanh nghiệp thực hiện đúng chế độ ghi chép ban đầu về lao động tiền lương, BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN, mở sổ, thẻ kế toán và hạch toán lao động, tiền lương và các khoản trích theo lương đúng chế độ.
- Lập báo cáo về lao động, tiền lương, BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN, phân tích tình hình sử dụng lao động, quỹ tiền lương và các khoản trích theo lương, đề xuất biện pháp khai thác có hiệu quả tiềm năng lao động, ngăn ngừa những vi phạm kỷ luật lao động, vi phạm chính sách về chế độ lao động, tiền lương và các khoản trích theo lương.

## **1.2. Kế toán chi tiết tiền lương và các khoản trích theo lương**

### **1.2.1 .Phân loại.**

Các doanh nghiệp hoạt động trong các lĩnh vực kinh doanh khác nhau thì việc phân chia lao động cũng khác nhau, tùy thuộc vào yêu cầu quản lý lao động trong điều kiện cụ thể của doanh nghiệp. Việc hạch toán tuyển dụng số lượng lao động phụ thuộc vào quy mô và tính chất ngành nghề sản xuất kinh doanh của mỗi doanh nghiệp. Các doanh nghiệp có thể phân chia lao động như sau:

Phân loại lao động theo thời gian lao động gồm hai loại:

- Lao động thường xuyên trong danh sách: là những lao động do doanh nghiệp trực tiếp quản lý và chi trả lương gồm: công nhân sản xuất kinh doanh cơ bản và nhân viên thuộc các hoạt động khác.

- Lao động ngoài danh sách: là lực lượng lao động làm việc tại các doanh nghiệp do các ngành khác chi trả lương như: cán bộ chuyên trách đoàn thể, học sinh, sinh viên thực tập...

Phân loại theo quan hệ với quá trình sản xuất bao gồm:

- Lao động trực tiếp sản xuất: là những người trực tiếp tiến hành các hoạt động sản xuất kinh doanh tạo ra sản phẩm hay trực tiếp thực hiện các công việc, nhiệm vụ nhất định. Lao động trực tiếp được chia thành:

- Theo nội dung công việc mà người lao động thực hiện bao gồm: lao động sản xuất kinh doanh chính, lao động sản xuất kinh doanh phụ trợ, lao động phụ trợ khác.

- Theo năng lực và trình độ chuyên môn gồm: Lao động có tay nghề cao, lao động có tay nghề trung bình, lao động phổ thông.

- Lao động gián tiếp sản xuất: là bộ phận lao động tham gia một cách gián tiếp vào quá trình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Lao động gián tiếp trong doanh nghiệp gồm những người chỉ đạo, phục vụ và quản lý kinh doanh. Lao động gián tiếp được chia thành:

- Theo nội dung công việc và nghề nghiệp chuyên môn gồm: Nhân viên kỹ thuật, nhân viên quản lý kinh tế, nhân viên hành chính.

- Theo năng lực và trình độ chuyên môn gồm: chuyên viên chính, chuyên viên, cán sự, nhân viên.

Việc phân chia lao động trong doanh nghiệp có ý nghĩa to lớn trong việc nắm bắt thông tin về số lượng, thành phần, trình độ chuyên môn của lao động, về sự bố trí lao động trong doanh nghiệp. Từ đó thực hiện quy hoạch lao động, lập kế hoạch lao động, lập dự toán chi phí nhân công trong chi phí sản xuất, lập kế hoạch quỹ lương cho lao động.

### **1.2.2. Hạch toán lao động**

Tiền lương giữ một vai trò quan trọng trong quản lý doanh nghiệp. Khi công tác này thực hiện tốt thì không chỉ doanh nghiệp đã đạt được mục đích của mình mà phần đầu hạ chi phí tiền lương trong giá thành sản phẩm, mà bản thân người

lao động cũng đã được hưởng thành quả lao động mà họ bỏ ra đóng góp vào sự phát triển chung của toàn doanh nghiệp. Vì vậy để hạch toán tiền lương tốt thì trước hết mỗi doanh nghiệp phải hạch toán tốt được vấn đề lao động, đây là cơ sở đầu tiên cho việc tính lương.

❖ **Hạch toán số lượng lao động.**

Hạch toán số lượng lao động là hạch toán về mặt số lượng từng loại lao động theo nghề nghiệp công việc và theo trình độ tay nghề, cấp bậc kỹ thuật.

Việc hạch toán về số lượng lao động được phản ánh trên sổ danh sách lao động của doanh nghiệp và sổ danh sách lao động ở từng bộ phận. Sổ này do phòng lao động lập theo mẫu quy định chia thành 2 bản:

- + Một bản do phòng quản lý ghi chép.
- + Một bản do phòng kế toán quản lý.

Cơ sở dữ liệu để ghi vào danh sách là tuyển dụng lao động, hưu trí của các cấp có thẩm quyền duyệt theo quy định của doanh nghiệp. Khi nhận được các chứng từ trên phòng lao động, phòng kế toán phải ghi chép kịp thời đầy đủ vào sổ danh sách lao động. Đó là cơ sở để lập báo cáo lao động và phân tích tình hình biến động về lao động tại doanh nghiệp vào cuối tháng, cuối quý theo yêu cầu quản lý của cấp trên.

❖ **Hạch toán thời gian lao động.**

Hạch toán thời gian lao động là hạch toán việc sử dụng thời gian lao động đối với công nhân viên ở từng bộ phận trong doanh nghiệp.

Chứng từ ban đầu quan trọng nhất để hạch toán thời gian lao động trong các doanh nghiệp là Bảng chấm công (Mẫu số 01-LĐTL). Bảng chấm công được dùng để ghi chép thời gian trực tiếp làm việc, nghỉ việc vắng mặt của người lao động theo từng ngày. Bảng chấm công được lập riêng cho từng bộ phận, được dùng trong một tháng, tổ trưởng tổ sản xuất hoặc trưởng các phòng ban là người trực tiếp ghi các bảng chấm công. Bảng chấm công được công khai tại một địa điểm quy định và là cơ sở để tính lương, tính thưởng cho lao động.



Đối với các trường hợp ngừng việc xảy ra trong ngày do bất cứ nguyên nhân nào đều phải lập biên bản ngừng việc trong đó ghi rõ thời gian ngừng việc thực tế mà người đó có mặt, nguyên nhân xảy ra ngừng việc và người chịu trách nhiệm. Biên bản ngừng việc là cơ sở để tính lương và xử lý thiệt hại xảy ra.

Đối với trường hợp nghỉ việc do ốm đau, tai nạn lao động, thai sản đều phải có chứng từ nghỉ việc do cơ quan có thẩm quyền cấp và được ghi vào bảng chấm công theo những ký hiệu quy định.

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

Hạch toán kết quả lao động là việc theo dõi, ghi chép kết quả lao động của công nhân viên chức, biểu hiện bằng số lượng công việc, khối lượng sản phẩm, công việc đã hoàn thành của từng người hay từng tổ, nhóm lao động.

Để hạch toán kết quả lao động, kế toán sử dụng các loại chứng từ ban đầu khác nhau tùy theo loại hình và đặc điểm sản xuất kinh doanh của từng doanh nghiệp. Tuy khác nhau về mẫu nhưng các chứng từ này đều bao gồm các nội dung: tên công nhân, tên công việc hoặc sản phẩm, thời gian lao động, số lượng sản phẩm hoàn thành nghiệm thu và chất lượng công việc hoàn thành... Đó chính là các báo cáo về kết quả sản xuất như: “phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành”, “hợp đồng giao khoán”... Các chứng từ này đều phải do người lập (tổ trưởng) ký, cán bộ kiểm tra kỹ thuật xác nhận, lãnh đạo bộ phận duyệt y, sau đó được chuyển cho nhân viên hạch toán đội sản xuất để tổng hợp kết quả lao động toàn đội rồi chuyển về phòng tiền lương xác nhận. Cuối cùng chuyển về phòng kế toán doanh nghiệp để làm căn cứ tính lương, tính thưởng.

Tóm lại, hạch toán lao động vừa là để quản lý việc huy động, sử dụng lao động, vừa là cơ sở để tính toán tiền lương phải trả cho người lao động. Vì vậy để tính đúng tiền lương cho công nhân viên thì điều kiện tiên quyết phải hạch toán lao động chính xác đầy đủ, khách quan.

### **1.3. Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương**

#### **1.3.1. Chứng từ sử dụng**

Chứng từ kế toán là nguồn thông tin đầu vào mà kế toán sử dụng để tạo lập những thông tin có tính tổng hợp và hữu ích để phục vụ cho nhiều đối tượng khác nhau.

Chứng từ kế toán về lao động tiền lương là cơ sở để chi trả lương và các khoản trợ cấp, phụ cấp cho người lao động, là tài liệu quan trọng nhất để đánh giá hiệu quả các biện pháp quản lý lao động vận dụng ở các doanh nghiệp. Do đó doanh nghiệp phải vận dụng và lập các chứng từ về lao động phù hợp với yêu cầu quản lý lao động, phản ánh rõ ràng, đầy đủ số lượng, chất lượng lao động.

Chứng từ kế toán sử dụng trong kế toán tiền lương ban hành theo quyết định số 15/2006/QĐ-BTC ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng Bộ Tài Chính bao gồm:

- Bảng chấm công (Mẫu số 01a - LĐTTL)
- Bảng chấm công làm thêm giờ (Mẫu số 01b - LĐTTL)
- Bảng thanh toán tiền lương (Mẫu số 02 - LĐTTL)
- Bảng thanh toán tiền thưởng (Mẫu số 03 - LĐTTL)
- Giấy đi đường (Mẫu số 04 – LĐTTL)
- Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành ( Mẫu số 05 -LĐTTL)
- Bảng thanh toán tiền làm thêm giờ (Mẫu số 06 – LĐTTL)
- Bảng thanh toán tiền thuê ngoài (Mẫu số 07 – LĐTTL)
- Hợp đồng giao khoán (Mẫu số 08 – LĐTTL)
- Bản thanh lý (nghiệm thu) hợp đồng giao khoán (Mẫu số 09 - LĐTTL)
- Bảng phân bổ tiền lương và bảo hiểm xã hội (Mẫu số 11 – LĐTTL)
- Phiếu nghỉ hưởng BHXH
- Phiếu báo làm thêm giờ
- Biên bản điều tra tai nạn lao động

**1.3.2.Tài khoản sử dụng.**

Nội dung kết cấu của tài khoản 334 là:

TK 334

- Bên nợ: Các khoản tiền lương (tiền thưởng) và các khoản khác đã ứng trước cho CNV.  + Các khoản khấu trừ vào TL, tiền công của CNV  - Dư nợ (cá biệt) số tiền đã trả lớn hơn số tiền phải trả CNV.	- Bên có: Các khoản tiền lương (tiền thưởng) và các khoản phải trả cho CNV   - Dư có:các khoản TK (tiền thưởng) và các khoản khác còn phải trả CNV.
--	--

**1.3.3.Thủ tục và trình tự ghi chép.**

Việc hạch toán thời gian lao động nhằm quản lý lao động, kiểm tra việc chấp hành kỷ luật lao động làm căn cứ để tính lương, trả lương chính xác cho mỗi người. Chứng từ ban đầu quan trọng nhất để hạch toán thời gian lao động là Bảng chấm công.

Tại các phòng ban, các thống kê có trách nhiệm theo dõi ghi chép số lượng lao động có mặt, vắng mặt, nghỉ phép, nghỉ ốm... vào Bảng chấm công. Bảng chấm công được lập theo mẫu do Bộ tài chính quy định và được treo tại chỗ dễ nhìn để mọi người có thể theo dõi ngày công của mình.

Cuối tháng, tại các phòng ban, thống kê tiến hành tổng hợp tính ra công đi làm, công nghỉ phép, công làm ca... của từng người trong các phòng ban. Dựa vào số tổng hợp được từ Bảng chấm công và các chứng từ khác liên quan như (phiếu nghỉ hưởng BHXH, phiếu báo làm thêm giờ...), kế toán tính lương cho từng người từ đó lập bảng thanh toán lương.

Bảng thanh toán lương sau khi lập xong phải được kế toán trưởng ký duyệt, rồi trình giám đốc ký duyệt chấp nhận chi lương. Đây là căn cứ để lập phiếu chi và phát lương. Mỗi lần lĩnh lương, người lao động phải ký trực tiếp hoặc người

nhận hộ phải ký trực tiếp vào cột nhận thay. Bảng thanh toán lương được lưu lại phòng kế toán.

Kế toán công ty cũng cần phải lập sổ lương hoặc phiếu trả lương cho từng công nhân viên để họ có thể tự kiểm tra giám sát việc tính lương và các khoản thanh toán trực tiếp khác, đảm bảo tính đúng đắn và chính xác của số tiền. Nội dung của sổ lương hoặc phiếu trả lương ghi tương tự như bảng thanh toán lương.

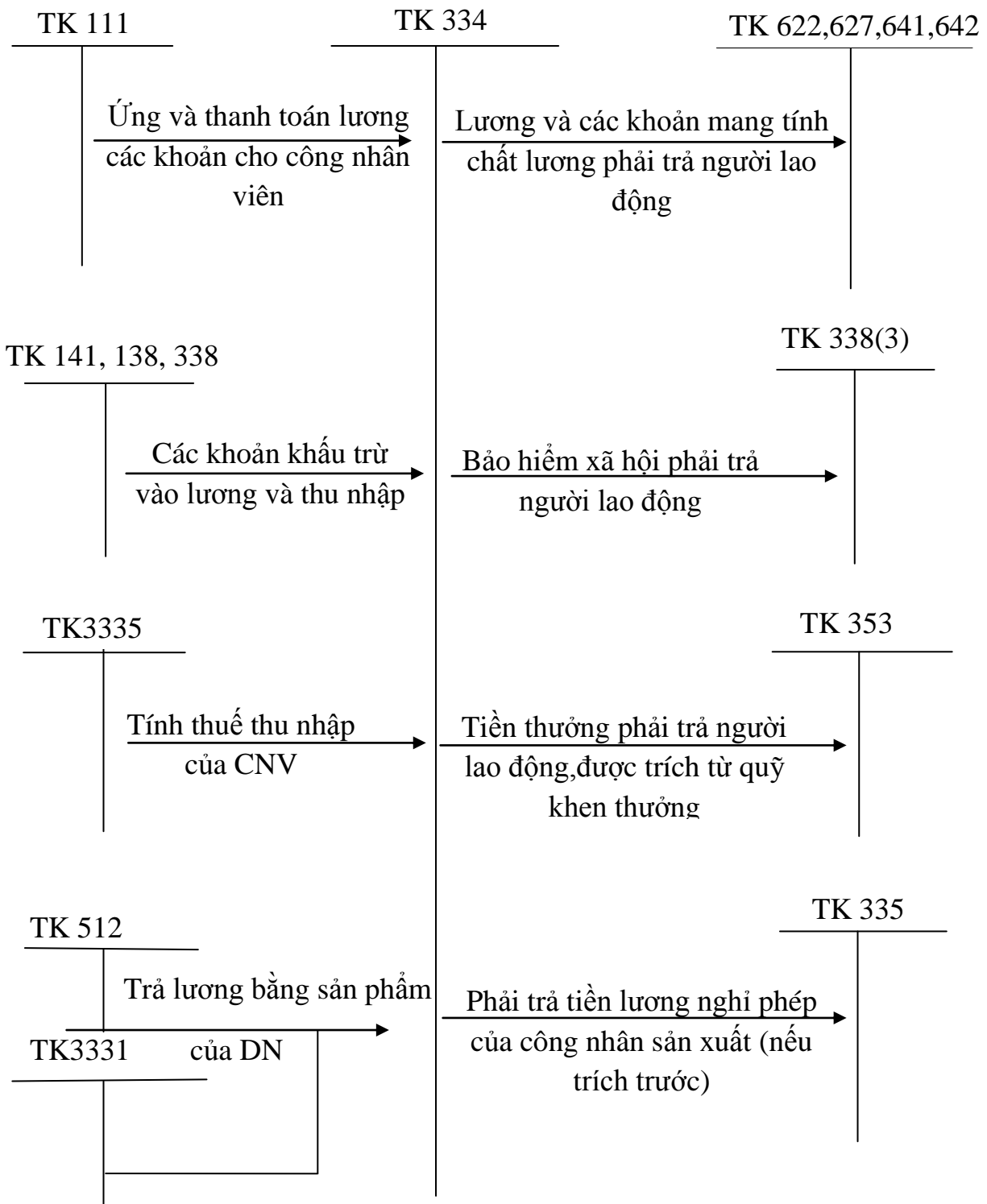
Căn cứ vào các bảng thanh toán tiền lương, bảng thanh toán tiền thưởng, kế toán tổng hợp số liệu lập bảng tổng hợp thanh toán tiền lương thưởng cho toàn doanh nghiệp trong đó mỗi bộ phận, đơn vị trong doanh nghiệp được ghi một dòng. Bảng tổng hợp thanh toán lương, thưởng là căn cứ làm thủ tục rút tiền mặt ở ngân hàng về thanh toán tiền lương, thưởng cho công nhân viên, là căn cứ để tổng hợp quỹ tiền lương thực tế, tổng hợp tiền lương, thưởng tính vào chi phí sản xuất của từng bộ phận trong doanh nghiệp.

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

Các khoản nộp về BHXH, BHYT và KPCĐ hàng tháng hoặc quý doanh nghiệp có thể lập ủy nhiệm chi để chuyển tiền hoặc chi tiền mặt để nộp cho cơ quan quản lý theo quy định.

1.3.4. Sơ đồ kế toán tổng hợp tiền lương.

Sơ đồ 1.1: Sơ đồ kế toán tổng hợp tiền lương, tiền công, tiền thưởng.



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

#### **1.3.5.1. Kế toán chi tiết.**

##### **✓ Cách tính khoản trích theo lương.**

##### **➤ Bảo hiểm xã hội:**

❖ Theo Điều 91 Luật BHXH: quy định mức đóng và phương thức đóng của người lao động như sau:

+ Hằng tháng, người lao động sẽ đóng 5% mức tiền lương, tiền công vào quỹ hưu trí và tử tuất. Và từ năm 2010 trở đi, cứ hai năm một lần đóng thêm 1% cho đến khi đạt mức đóng là 8%.

+ Riêng đối với người lao động hưởng tiền lương, tiền công theo chu kỳ sản xuất, kinh doanh trong các doanh nghiệp nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp thì phương thức đóng được thực hiện hằng tháng, hằng quý hoặc sáu tháng một lần.

❖ Theo Điều 92 Luật BHXH: quy định mức đóng và phương thức đóng của người sử dụng lao động. Hằng tháng, người sử dụng lao động đóng trên quỹ tiền lương, tiền công đóng bảo hiểm xã hội của người lao động như sau:

• 3% vào quỹ ốm đau và thai sản; trong đó người sử dụng lao động giữ lại 2% để trả kịp thời cho người lao động đủ điều kiện hưởng chế độ và thực hiện quyết toán hằng quý với tổ chức bảo hiểm xã hội;

• 1% vào quỹ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;

• 11% vào quỹ hưu trí và tử tuất. Và từ năm 2010 trở đi, cứ hai năm một lần đóng thêm 1% cho đến khi đạt mức đóng là 14%.

Vậy từ ngày 1/1/2010, mức trích lập BHXH là 22% trên quỹ tiền lương, tiền công đóng bảo hiểm xã hội, trong đó người lao động đóng góp 6% và người sử dụng lao động đóng góp 16%.

Và tỷ lệ này cứ 2 năm sẽ tăng thêm 2% (trong đó người lao động đóng thêm 1% và người sử dụng lao động đóng thêm 1%) cho đến khi đạt tỷ lệ trích lập là 26%, trong đó người lao động đóng 8% và người sử dụng lao động đóng 18%.

➤ **Bảo hiểm y tế:**

Theo Luật BHYT thì mức trích lập tối đa của quỹ BHYT là 6% tiền lương tiền công hàng tháng của người lao động, trong đó người lao động chịu 1/3 (tối đa là 2%) và người sử dụng lao động chịu 2/3 (tối đa là 4%)

Theo nghị định số 62/2009/NĐ-CP ban hành ngày 27/7/2009 (có hiệu lực thi hành từ ngày 1/10/2009) của Thủ tướng Chính phủ quy định mức trích lập BHYT từ 1/1/2010 như sau:

Đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 3 tháng trở lên; người lao động là người quản lý doanh nghiệp hưởng tiền lương, tiền công; cán bộ, công chức, viên chức thì mức trích lập BHYT bằng 4,5% mức tiền lương, tiền công hàng tháng của người lao động, trong đó người sử dụng lao động đóng góp 3% và người lao động đóng góp 1,5%.

➤ **Kinh phí công đoàn:** trích 2% trên tổng số lương phải trả cho người lao động và được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của đơn vị.

➤ **Bảo hiểm thất nghiệp:** tỷ lệ trích lập BHTN của DN là 2%, trong đó người lao động chịu 1% và DN chịu 1% tính vào chi phí.

✓ **Phân bổ các khoản trích theo lương.**

Cũng như phân bổ chi phí tiền lương thì các khoản trích theo lương sẽ được phân bổ để hạch toán vào chi phí sản xuất kinh doanh trong kỳ cho từng đối tượng như sau:

- Công nhân trực tiếp sản xuất
- Chi phí sản xuất chung
- Nhân viên bán hàng
- Nhân viên quản lý doanh nghiệp

✓ **Nộp và chi các khoản trích theo lương**

❖ **Bảo hiểm xã hội:**

+ Hàng tháng, người lao động sẽ đóng 5% mức tiền lương, tiền công vào quỹ hưu trí và tử tuất

+ Hằng tháng, người sử dụng lao động đóng trên quỹ tiền lương, tiền công đóng bảo hiểm xã hội của người lao động như sau:

• 3% vào quỹ ốm đau và thai sản; trong đó người sử dụng lao động giữ lại 2% để trả kịp thời cho người lao động đủ điều kiện hưởng chế độ và thực hiện quyết toán hằng quý với tổ chức bảo hiểm xã hội;

• 1% vào quỹ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;

• 11% vào quỹ hưu trí và tử tuất.

❖ Bảo hiểm y tế: nhằm xã hội hóa việc khám chữa bệnh, người lao động còn được hưởng chế độ khám chữa bệnh không mất tiền bao gồm các khoản chi về viện phí, thuốc men... khi ốm đau. Điều kiện để người lao động được khám chữa bệnh không mất tiền là họ phải có thẻ bảo hiểm y tế. Thẻ bảo hiểm y tế được mua từ tiền trích bảo hiểm y tế.

❖ Bảo hiểm thất nghiệp: Hằng tháng, người sử dụng lao động đóng mức bằng 1% quỹ tiền lương, tiền công đóng bảo hiểm thất nghiệp của những người tham gia bảo hiểm thất nghiệp và trích 1% tiền lương, tiền công tháng đóng bảo hiểm thất nghiệp của từng người lao động để đóng cùng một lúc vào Quỹ bảo hiểm thất nghiệp.

❖ Kinh phí công đoàn: để phục vụ cho hoạt động của tổ chức công đoàn được thành lập theo luật công đoàn, doanh nghiệp phải trích lập quỹ kinh phí công đoàn, được giữ lại 1% cho hoạt động công đoàn cơ sở và 1% cho hoạt động công đoàn cấp trên.

### **1.3.5.2. Kế toán tổng hợp các khoản trích theo lương.**

#### **✓ Chứng từ sử dụng.**

Kế toán các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp thường sử dụng các chứng từ bắt buộc sau:

- Phiếu nghỉ hưởng bảo hiểm xã hội.
- Biên bản điều tra tai nạn lao động.
- Thông báo nộp bảo hiểm của cơ quan cấp trên.
- Bảng thanh toán bảo hiểm xã hội.



- Các chứng từ về chi tiền cho hoạt động công đoàn tại cơ sở.

✓ **Tài khoản sử dụng.**

❖ Tài khoản chính: TK 338 – Phải trả phải nộp khác.

Tài khoản này dùng để phản ánh tình hình thanh toán về các khoản phải trả, phải nộp ngoài nội dung đã phản ánh ở các tài khoản khác thuộc nhóm TK 33 (từ TK 331 đến TK 335).

Nội dung các khoản phải trả phải nộp khác rất phong phú, trong đó có các khoản liên quan trực tiếp đến công nhân viên gồm: BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN được thực hiện trên các tài khoản cấp 2 thuộc TK 338 gồm:

- + TK 3382 – Kinh phí công đoàn
- + TK 3383 – Bảo hiểm xã hội
- + TK 3384 – Bảo hiểm y tế
- + TK 3389 – Bảo hiểm thất nghiệp

Nội dung phản ánh trên các TK này có thể được tóm tắt như sau:

**TK 338**

<p>Bên nợ: Bảo hiểm xã hội phải trả cho người lao động;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kinh phí công đoàn chi tại đơn vị;</li> <li>- Số bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và kinh phí công đoàn đã nộp cho cơ quan quản lý quỹ BHXH, BHYT, bảo hiểm thất nghiệp và KPCĐ.</li> </ul> <p>- Dư nợ: nợ phản ánh đã trả, phải nộp, hoặc số bảo hiểm đã chi trả cho công nhân viên chưa thanh toán và KPCĐ vượt chi được cấp bù.</p>	<p>- Bên có: Trích BHXH, BHYT, bảo hiểm thất nghiệp, KPCĐ vào chi phí sản xuất kinh doanh;</p> <p>Trích BHYT, BHXH, bảo hiểm thất nghiệp khấu trừ vào lương của công nhân viên;</p> <p>Kinh phí công đoàn vượt chi được cấp bù;</p> <p>Số BHXH đã chi trả công nhân viên khi được cơ quan BHXH thanh toán</p> <p>-Dư có: BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ đã trích chưa nộp cho cơ quan quản lý hoặc KPCĐ để lại cho đơn vị chưa chi hết</p>
---	--

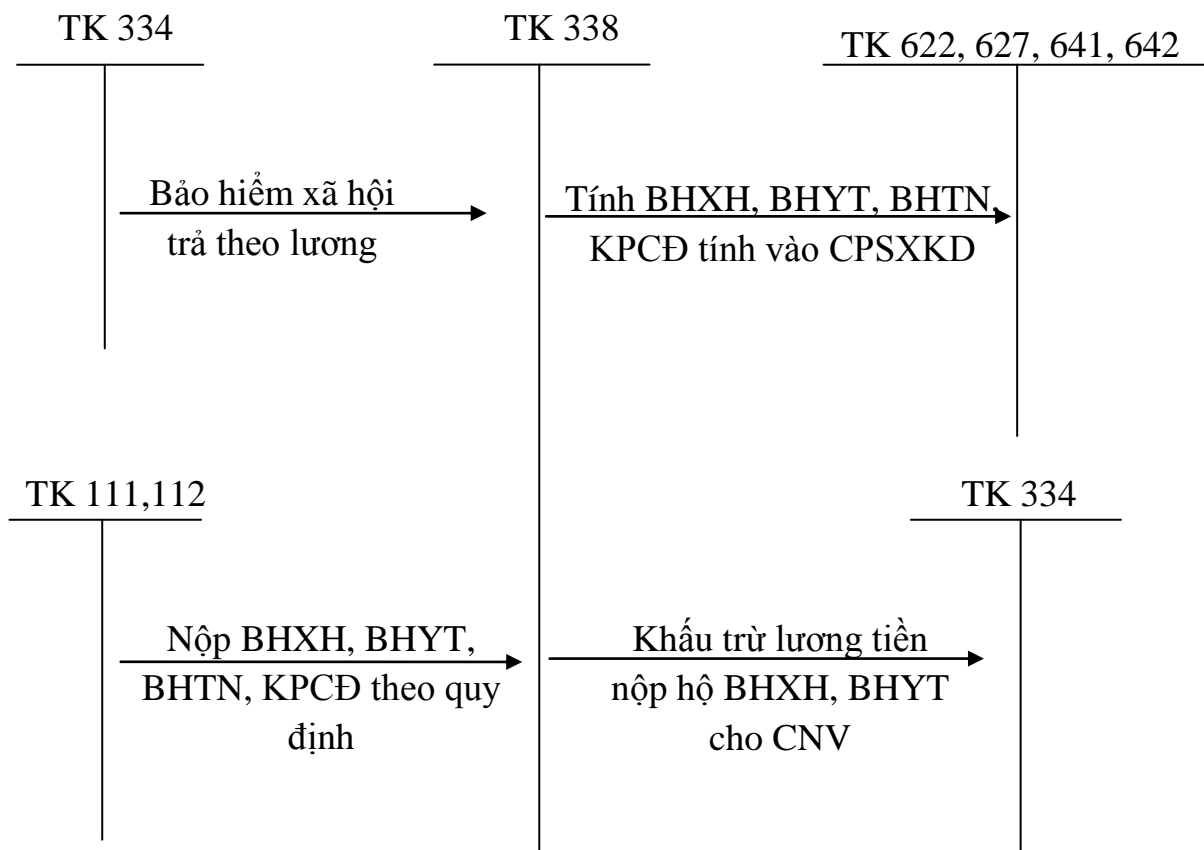
**1.3.6. Sơ đồ kế toán về các khoản trích theo lương.**

Cuối tháng, trên cơ sở tài liệu hạch toán về thời gian lao động và kết quả lao động cũng như những chế độ, chính sách về lao động tiền lương, BHXH mà Nhà nước ban hành, kế toán tiến hành tính lương và trợ cấp BHXH, BHYT, BHTN và KPCĐ cho từng cán bộ CNV. Sau khi có kết quả tính toán tiền lương phải trả cho từng người, được tổng hợp cho từng bộ phận và phản ánh vào Bảng thanh toán tiền lương lập cho từng bộ phận và chung cho cả công ty.

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

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

**Sơ đồ 1.2: Sơ đồ kế toán tổng hợp BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ**

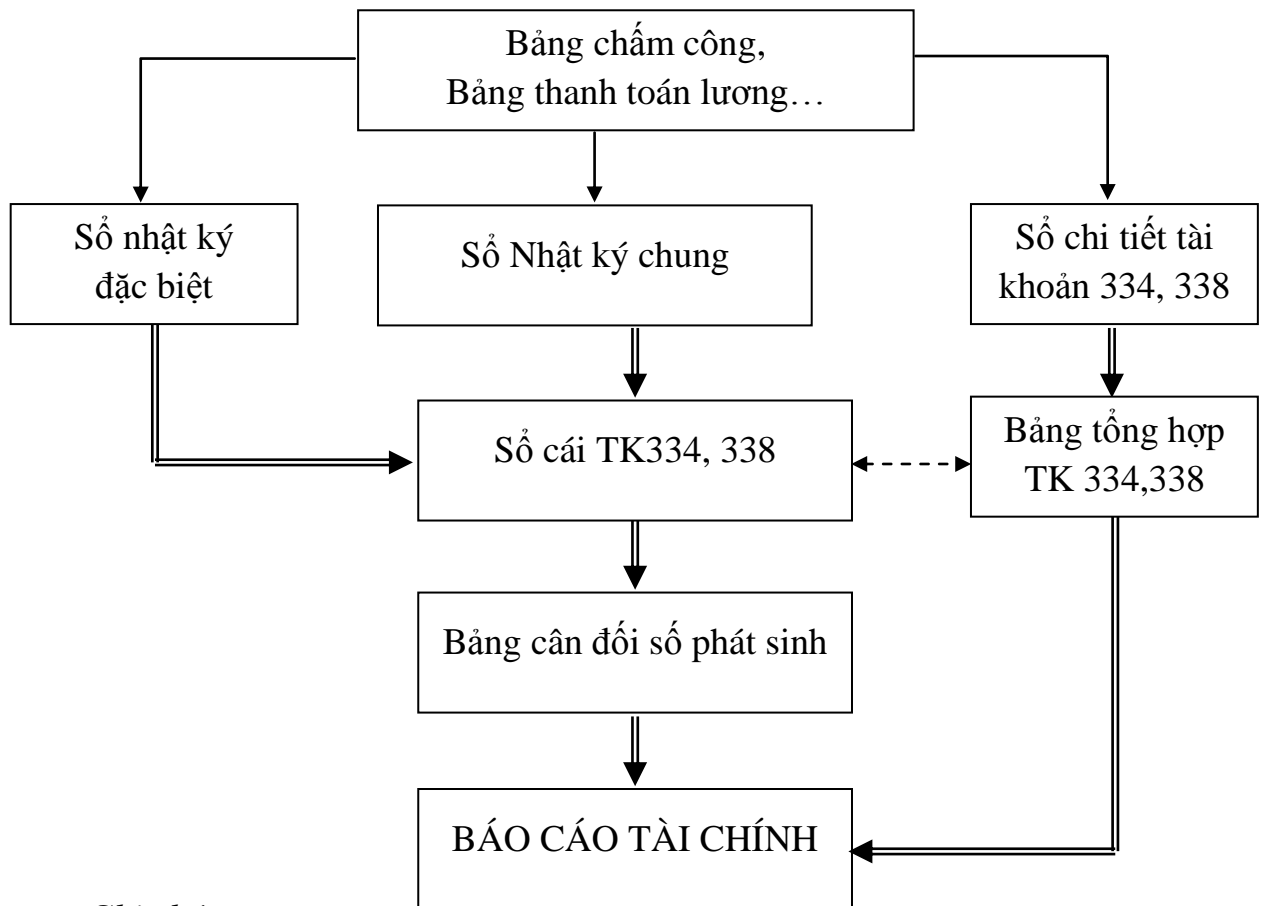


**1.4 Các hình thức ghi sổ kế toán tiền lương.**

- Gồm có 5 hình thức:
  - Hình thức kế toán nhật ký chung.
  - Hình thức kế toán nhật ký chứng từ.
  - Hình thức kế toán nhật ký sổ cái.
  - Hình thức kế toán chứng từ ghi sổ.
  - Hình thức kế toán máy.

**\* Hình thức kế toán Nhật ký chung:**

**Sơ đồ 1.3. kế toán theo hình thức nhật ký chung**



*Ghi chú:*

Ghi hàng ngày:  $\longrightarrow$

Ghi cuối tháng hoặc định kỳ:  $\Longrightarrow$

Quan hệ đối chiếu, kiểm tra:  $\longleftrightarrow$

## **CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG TỔ CHỨC CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN TM VÀ DV KỸ NGHỆ HÀNG HẢI.**

### **2.1. Khái quát về công ty CP TM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải.**

Ngày 22 tháng 05 năm 2007 Công ty cổ phần thương mại và dịch vụ kỹ nghệ Hàng Hải được thành lập với ngành nghề kinh doanh chính là sửa chữa tàu biển.

Những ngày đầu thành lập, bộ máy tổ chức nhân sự của Công ty rất đơn giản gồm 14 người trong đó sáu người trong bộ phận quản lý, một kế toán và bảy nhân viên sửa chữa.

Song với sự cố gắng không ngừng của ban lãnh đạo Công ty và sự học hỏi trau dồi kinh nghiệm của các kỹ sư, Công ty đã có tốc độ tăng trưởng nhanh chóng. Năm 2008 số lượng lao động trong Công ty lên đến ba mươi hai người. Năm 2009, số công nhân viên là ba mươi lăm người. Và đến đầu năm 2011 thì số lượng công nhân viên đã lên đến năm mươi tư người trong đó có ba tiến sĩ, một thạc sĩ và bốn cử nhân.

#### **2.1.1 Những thông tin chung về công ty và bộ máy quản lý, nhân sự hiện nay.**

- Tên giao dịch: Công ty cổ phần thương mại và dịch vụ kỹ nghệ Hàng Hải.
- Đơn vị quản lý: UBND TP. Hải Phòng.
- Người đại diện theo pháp luật của Công ty: Giám đốc Đồng Mạnh Hùng
- Tổng số công nhân viên: 54 người.

Trong đó: Cổ đông Công ty gồm 5 thành viên:

1. Ông Nguyễn Văn Tuấn – Chủ tịch hội đồng quản trị
  2. Ông Đồng Mạnh Hùng – Cổ đông
  3. Ông Ngô Ngọc Lân – Cổ đông
  4. Ông Lê Văn Điềm – Cổ đông
  5. Ông Trương Văn Đạo – Cổ đông
- Trụ sở chính: Số 33 Mê Linh, phường Mê Linh, quận Lê Chân, Hải Phòng
  - Tel: 031.3630497

- Lĩnh vực hoạt động:
  1. Bán buôn chuyên doanh khác:
    - Vật tư, trang thiết bị phục vụ cho ngành hàng hải
    - Vật tư, máy móc, thiết bị phục vụ cho sửa chữa tàu thủy
  2. Bán buôn hóa chất khác ( trừ loại sử dụng trong nông nghiệp)
  3. Vận tải hành khách đường bộ trong nội thành, ngoại thành ( trừ vận tải bằng xe buýt)
  4. Vận tải hành khách bằng xe khách nội tỉnh, liên tỉnh
  5. Vận tải hàng hóa bằng đường bộ.
  6. Vận tải hành khách bằng đường thủy nội địa
  7. Vận tải hành khách ven biển và viễn dương
  8. Vận tải hàng hóa ven biển và viễn dương
  9. Vận tải hàng hóa đường thủy nội địa
  10. Kho bãi và các hoạt động hỗ trợ cho vận tải
  11. Bốc xếp hàng hóa
  12. Hoạt động chuyên môn, khoa học và công nghệ khác chưa được phân vào đâu: Chế tạo trang thiết bị phục vụ cho ngành hàng hải.
  13. Hoạt động tư vấn kỹ thuật có liên quan khác:
    - Tư vấn, chế tạo, thi công đóng mới và sửa chữa tàu thủy
    - Tư vấn khai thác tàu thủy
    - Tư vấn về thiết bị xử lý nước thải, khí thải
  14. Hoạt động dịch vụ lao động và việc làm:
    - Đào tạo, huấn luyện và cung ứng lao động, thuyền viên
  15. Cung ứng và quản lý nguồn lao động trong nước.
  16. Đại lý:
    - Đại lý môi giới tàu biển nội địa, quốc tế
  17. Hoạt động dịch vụ hỗ trợ kinh doanh khác chưa được phân vào đâu:
    - Dịch vụ xuất nhập khẩu hàng hóa.

### **2.1.1.1 Hoạt động tại công ty.**

Hiện nay, tổng cán bộ nhân viên trong Công ty là 54 người. Trong đó, có 3 tiến sỹ, 1 thạc sỹ, 4 cử nhân.

Có thể nói, hiện nay tất cả mọi vị trí nhân viên của công ty đều được đào tạo để đảm bảo đáp ứng nhu cầu kinh doanh của doanh nghiệp từ nhân viên kế toán, đến các kỹ sư, nhân viên sửa chữa...

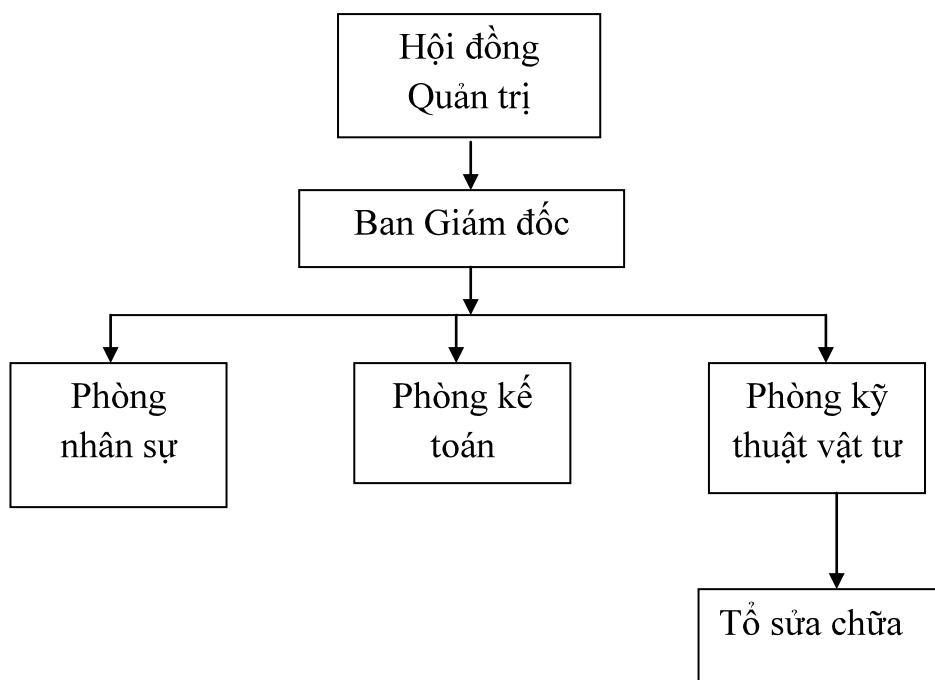
Công ty CPTM và DV kỹ nghệ Hàng Hải luôn đón nhận ý kiến của khách hàng để ngày càng hoàn thiện hơn, tránh những sai sót gây ảnh hưởng cho khách hàng trong và ngoài nước.

Trong quá trình hoạt động kinh doanh, Công ty luôn gương mẫu chấp hành nghiêm chỉnh các quy định của Chính Phủ, các Bộ về nhập khẩu, các quy định trong Luật doanh nghiệp, Luật lao động, các quy định về an toàn hàng hải,..., nộp ngân sách thông qua nộp thuế các loại.

Tình hình kinh doanh của Công ty CPTM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải ổn định, kinh doanh hiệu quả và Công ty luôn quan tâm đến môi trường làm việc và cải thiện đời sống vật chất tinh thần của cán bộ công nhân viên Công ty và người thân trong gia đình được Công ty tổ chức đi du lịch, tham quan, đặc biệt không chỉ trong nước mà còn ở nước ngoài.

• **Mô hình tổ chức bộ máy quản lý.**

**Sơ đồ 2.1: Sơ đồ bộ máy quản lý tại công ty CP TM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải**



- Chủ tịch hội đồng quản trị: là người đứng đầu công ty chỉ đạo về chiến lược công ty
- Giám đốc: là người đại diện pháp luật, chỉ đạo trực tiếp phân công lao động phù hợp
- Phòng hành chính nhân sự: phòng có trách nhiệm tuyển dụng và đào tạo lao động lương thưởng cho cán bộ công nhân viên. Thực hiện các công tác hành chính văn phòng như: tiếp khách, phô tô, lưu trữ, đảm bảo văn hóa công ty (trang phục, nề nếp làm việc..) và các công tác hành chính khác.
- Phòng tài chính kế toán: có nhiệm vụ thu thập, tổng hợp và xử lý các số liệu thông tin về công tác tài chính kế toán, tham mưu cho giám đốc về hiệu quả của đồng vốn kinh doanh cũng như việc lựa chọn và quyết định các phương án kinh doanh...
- Phòng kỹ thuật vật tư: đảm nhận công tác xuất nhập khẩu của công ty giao nhận vật tư, công tác giám sát kiểm tra chất lượng sản phẩm, giải quyết và thực hiện các quy trình phản hồi của công ty khi có khiếu nại.



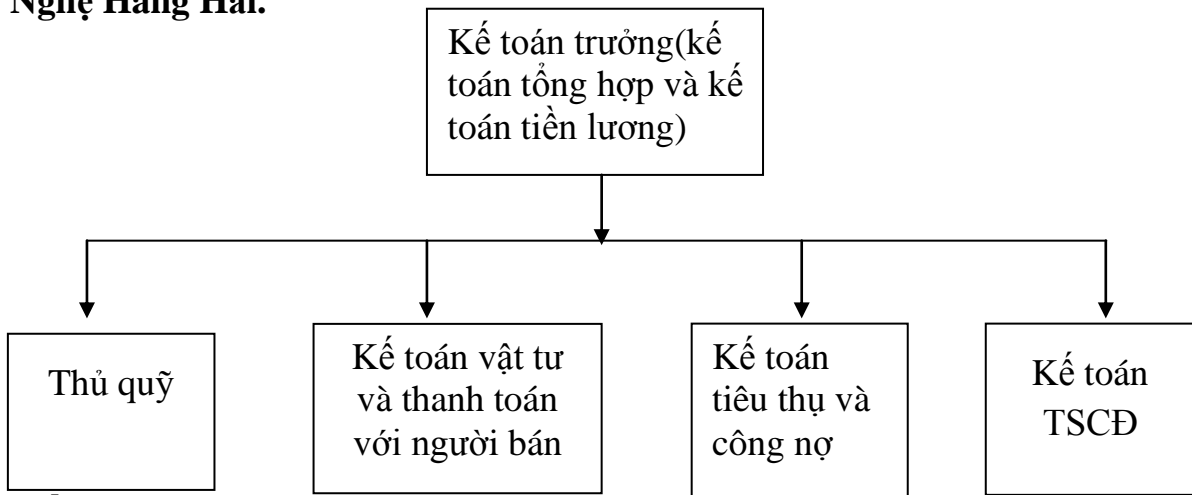
- Tổ sửa chữa: quản lý đồ nghề, dụng cụ bảo hộ lao động, thực hiện công việc sửa chữa theo sự chỉ đạo của phòng vật tư và ban giám đốc.

• **Tổ chức công tác kế toán tại công ty CPTM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải.**

- Nhiệm vụ của phòng kế toán của công ty là phản ánh đầy đủ, kịp thời, chính xác, các thông tin phục vụ cho công tác quản lý và chỉ đạo kinh doanh. Đồng thời ghi chép vào sổ kế toán các nhiệm vụ kinh tế phát sinh.

- Với chức năng và nhiệm vụ như vậy, bộ máy kế toán của công ty đã áp dụng chế độ kế toán tập trung:

**Sơ đồ 2.2: Sơ đồ tổ chức bộ máy kế toán tại công ty CP TM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải.**



❖ **Nhiệm vụ.**

- Đứng đầu bộ máy kế toán là kế toán trưởng kiêm kế toán tổng hợp và kế toán tiền lương: có chức năng giám sát mọi hoạt động chung của phòng kế toán. Theo dõi tình hình thanh toán lương, phụ cấp, trợ cấp, BHXH, BHYT, KPCĐ đối với cán bộ công nhân trong toàn công ty. Cuối kỳ tập hợp các khoản mục chi phí, xác định kết quả kinh doanh, tổng hợp số liệu báo cáo tài chính, tư vấn lên giám đốc cho hoạt động trong tương lai của công ty

- Kế toán nguyên vật liệu kiêm kế toán thanh toán với người bán, các tài khoản sử dụng 154, 131....

- Kế toán tiêu thụ và phải thu khách hàng: theo dõi tình hình tiêu thụ sản phẩm tại các đại lý cũng như tình hình thanh toán công nợ của người mua.
- Kế toán tài sản cố định: có nhiệm vụ theo dõi tình hình tăng giảm của TSCĐ, các tk kế toán sử dụng TK 211, TK 214.
- Thủ quỹ: đảm bảo hoạt động quản lý và chi trả tiền lương trong các hoạt động giao dịch của công ty.

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

- ✓ Tổ chức công tác kế toán tại công ty

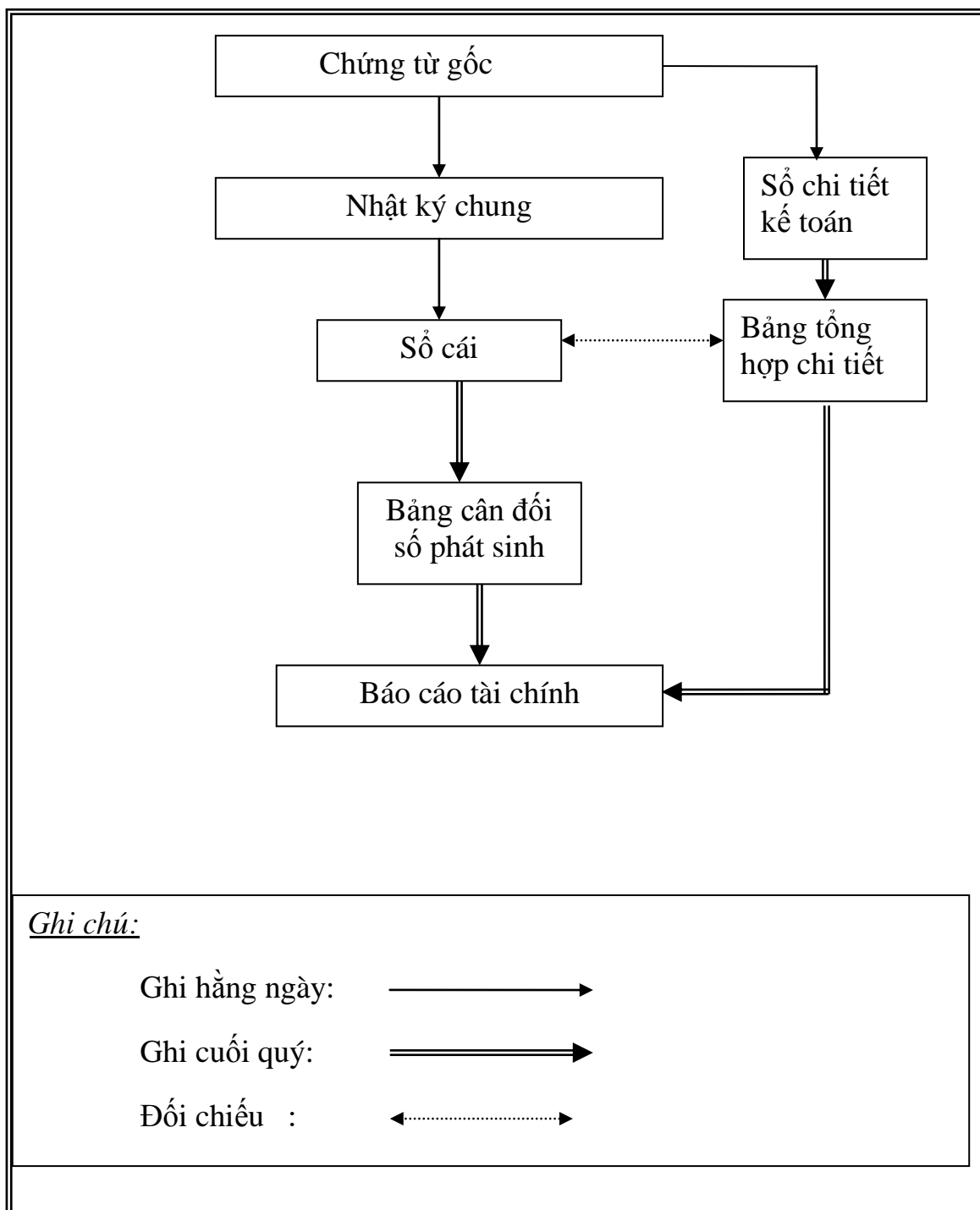
- Kỳ kế toán của công ty bắt đầu từ ngày 01/01 đến ngày 31/12.
- Phương pháp hạch toán là: phương pháp kê khai thường xuyên

- ✓ Hạch toán thuế GTGT theo phương pháp khấu trừ

- ✓ Tổ chức hình thức sổ kế toán

Căn cứ vào hệ thống tài khoản kế toán, chế độ thể lệ kế toán, quy mô đặc điểm sản xuất kinh doanh của công ty, trình độ của yêu cầu quản lý cũng như điều kiện quản lý trên máy vi tính, công ty áp dụng hình thức kế toán nhật ký chung.

Sơ đồ 2.3: Hình thức kế toán theo nhật ký chung tại công ty CP TM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải.



## **2.2.Kế toán tiền lương tại công ty cổ phần TM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải.**

### **2.2.1. Kế toán chi tiết tiền lương và các khoản trích theo lương.**

#### **2.2.1.1. Phương pháp xây dựng quỹ lương:**

Hiện nay, quỹ lương của công ty 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 mọi người gắn bó với công ty. hiện tại mức lương cơ bản thấp nhất của công nhân viên trong công ty là 2.500.000đ/tháng.

Để khuyến khích người lao động ở lại làm việc với công ty thì doanh nghiệp tiến hành tăng lương quy định cho người lao động 6 tháng 1 lần. Mức tăng lương sẽ là 10% lương quy định.

**Ví dụ 1:** Lương cơ bản của ông Lê Văn Cường vào thời điểm 30/05/2010 là 4.000.000 đ/ tháng. Nếu giám đốc công ty nhận thấy nhân viên Lê Văn Cường có nỗ lực trong công việc sẽ họp bàn tăng lương. Ban giám đốc công ty kí giấy chấp thuận tăng lên 10% thì vào tháng 6/2010 mức lương cơ bản của ông Lê Văn Cường sẽ là:

$$4.000.000 + 4.000.000 \times 10\% = 4.400.000 \text{ đồng.}$$

❖ **Phụ cấp:**

Gồm phụ cấp trách nhiệm áp dụng cho các nhân viên quản lý. Tùy thuộc vào mức độ cũng như trách nhiệm của từng nhân viên mà mức phụ cấp dao động từ 2.00.000 đến 5.00.000 đ/tháng.

❖ **Tiền thưởng.**

Thưởng thường xuyên: Được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh trong kỳ và bản chất là một phần tiền lương của người lao động cho từng cá nhân đặc biệt. Một số hình thức thưởng thường xuyên như thưởng tiết kiệm, thưởng nâng cao chất lượng sản phẩm..

Thưởng định kỳ: nguồn định kỳ lấy từ quỹ khen thưởng và phúc lợi, thưởng định kỳ.

### **2.2.1.2. Nguyên tắc tính lương.**

Công ty áp dụng hình thức trả lương theo thời gian cho toàn bộ cán bộ công nhân viên.

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

$$\text{Tiền lương thực lĩnh} = \text{Tiền lương cơ bản} + \text{Tiền thưởng} + \text{Phụ cấp} - \text{Các khoản khấu trừ vào lương}$$

✓ Lương cơ bản được hưởng:

Lương 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 quy định của công ty.

Lương cơ bản của công nhân viên được tính theo công thức sau:

$$\text{Lương cơ bản được hưởng} = \frac{\text{Mức lương cơ bản}}{\text{số ngày công theo quy định}} \times \text{số ngày công thực tế}$$

✓ Ngày công theo quy định của công ty được hiểu như sau:

Đối với công nhân viên tại văn phòng thì trong một tháng người lao động được nghỉ tất cả các ngày chủ nhật, các ngày lễ theo quy định của nhà nước.

Đối với công nhân viên ở tổ sửa chữa thì cán bộ công nhân viên thay phiên nhau nghỉ một ngày bất kỳ trong tuần nhưng không phải ngày chủ nhật và các ngày lễ theo quy định của nhà nước sẽ được xếp bù vào ngày nghỉ khác để phục vụ hoạt động kinh doanh của công ty.

**Ví dụ 1** Tính tiền lương cho bà Đỗ Thị Oanh là kế toán trưởng tại văn phòng công ty với các thông tin sau:

- Ngày công theo quy định của công ty trong tháng 12/2010 là 26 ngày
- Ngày công thực tế của Đỗ Thị Oanh trong tháng 12/2010 là 26 ngày
- Mức lương cơ bản của bà là .5000.000 đồng
- Phụ cấp trách nhiệm 300.000 đồng

Vậy ta tính được lương của bà Đỗ Thị Oanh trong tháng 12/2010 như sau:

- Lương cơ bản: 5.000.000 đồng
- Tiền thưởng: 100.000 đồng

- Phụ cấp: 300.000 đồng
- Phần khấu trừ vào lương  $5.000.000 \times 8.5\% = 425.000$  đồng
- Vậy tiền lương thực lĩnh của bà Đỗ Thị Oanh là:  
 $5.000.000 + 100.000 + 300.000 - 425.000 = 4.975.000$  đồng

**Ví dụ 2:** tính tiền lương cho ông Mai Quốc Luân là công nhân ở tổ sửa chữa với các thông tin sau:

- Ngày công theo quy định của công ty trong tháng 12/2010 là 26 ngày
- Ngày công thực tế của Mai Quốc Luân trong tháng 12/2010 là 24 ngày

Mức lương cơ bản của ông là 3.200.000 đồng

Vậy ta tính được lương của ông Mai Quốc Luân trong tháng 12/2010 như sau:

- Lương cơ bản:  $3.200.000 \times 24/26 = 2.953.846$  đồng
- Tiền thưởng: 0
- Phụ cấp: 0
- Phần khấu trừ vào lương :

$$2.953.846 \times 8.5\% = 251.077 \text{ đồng}$$

Vậy tiền lương thực lĩnh của ông Mai Quốc Luân là:

$$2.953.846 - 251.077 = 2.702.769 \text{ đồng}$$

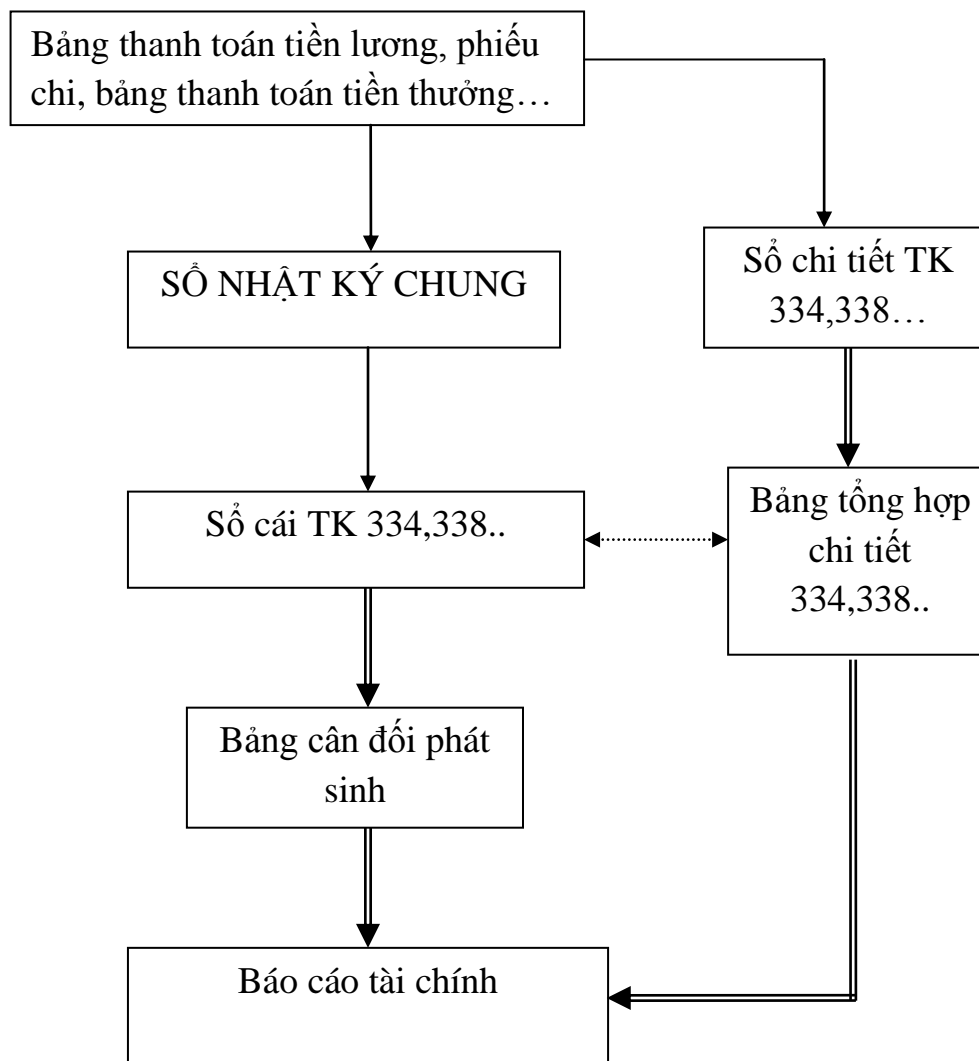
### **2.2.1.3. Phương pháp trả lương.**

Hàng tháng công ty có một kỳ trả lương duy nhất vào ngày mùng 05 hàng tháng nếu ngày mùng 05 đó trùng vào ngày nghỉ thì việc trả lương cho công nhân viên sẽ thực hiện vào ngày đi làm sau đó. Công ty cổ phần TM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải trả lương cho CNV bằng tiền mặt.

Căn cứ vào bảng thanh toán lương, kế toán lập phiếu thanh toán và phiếu chi lương giấy tạm ứng, xin chữ kí của kế toán trưởng, giám đốc thủ quỹ rồi tiến hành trả lương cho CNV. Sau đó KTT có trách nhiệm chuyển BCC và BTTL về văn phòng công ty để nhập bảng tổng hợp và phân bổ tiền lương phục vụ cho việc lập báo cáo tài chính.

2.2.2. Kế toán tổng hợp tiền lương

Sơ đồ 2.4. Kế toán tổng hợp tiền lương.



Ghi chú:

Ghi hằng ngày:  $\longrightarrow$

ghi cuối tháng:  $\Longrightarrow$

đối chiếu :  $\longleftrightarrow$

Công ty cổ phần TM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải

**BẢNG CHẤM CÔNG**

**Tháng 12 năm 2010**

**Khối văn phòng**

STT	HỌ VÀ TÊN	Chức vụ	NGÀY TRONG THÁNG																													Tổng số công	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29		30
1	Đông Mạnh Hùng	GD	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	0	26
2	Phạm Thị Thịnh	PGĐ	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	0	26
3	Đỗ Thị Oanh	KTT	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	0	26
4	Khoa Thị Huệ	TQ	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	0	26
5	Nguyễn.Tuyệt Nhung	NV	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	0	26
6	Nguyễn Bích Hằng	KT	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	0	26
7	Nguyễn Thanh Thủy	KT	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	0	26
8	Nguyễn T.Thanh Hương	NV	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	0	26
9	Bùi Văn Công	BV	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	0	26



Công ty cổ phần TM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải

**BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG**

Tháng 12 năm 2010

Khối văn phòng

Stt	Họ Và tên	Cv	Lương HD	sc	Lương cơ bản	Thưởng	Phụ cấp	Tổng thu nhập	Các khoản giảm trừ	Còn lĩnh	Ký nhận
1	2	3	4	5	6=4x5/26	7	8	9=6+7+8	10=6x8.5%	11=9-10	
1	Đông Mạnh Hùng	GĐ	6.600.000	26	6.600.000	100.000	500.000	7.200.000	561.000	6.639.000	
2	Phạm Thị Thinh	PGĐ	5.500.000	26	5.500.000	100.000	500.000	6.100.000	467.500	5.632.500	
3	Đỗ Thị Oanh	KTT	5.000.000	26	5.000.000	100.000	300.000	5.400.000	425.000	4.975.000	
4	Khoa Thị Huệ	TQ	4.400.000	26	4.400.000		100.000	4.500.000	374.000	4.126.000	
5	Nguyễn Tuyết Nhung	NV	3.080.000	26	3.080.000			3.080.000	261.800	2.818.200	
6	Nguyễn Bích Hằng	KT	4.180.000	26	4.180.000	100.000		4.280.000	355.300	3.924.700	
7	Nguyễn Thanh Thủy	KT	4.180.000	26	4.180.000	100.000		4.280.000	355.300	3.924.700	
8	Nguyễn T.Thanh Hường	NV	3.080.000	26	3.080.000			3.080.000	261.800	2.818.200	
9	Bùi Văn Công	BV	2.500.000	26	2.500.000	100.000		2.600.000	212.500	2.387.500	
	<b>Cộng</b>		<b>38.520.000</b>		<b>38.520.000</b>	<b>600.000</b>	<b>1.400.000</b>	<b>40.520.000</b>	<b>3.274.200</b>	<b>37.245.800</b>	

Công ty cổ phần TM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải

**BẢNG CHẤM CÔNG**

**Tháng 12 năm 2010**

**Tổ sửa chữa**

STT	HỌ VÀ TÊN	Chức vụ	NGÀY TRONG THÁNG																													Tổng số công		
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29		30	31
1	Phạm Xuân Thành	TT	x	x	X	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	0	26
2	Phạm Thị Nga	TP	x	x	X	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	0	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	0	26
3	Lê Văn Cường	CN	x	x	X	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	0	26
4	Đào Trọng Khôi	CN	x	x	X	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	0	26
5	Đinh Mai Khanh	CN	x	x	X	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	0	26
6	Hoàng Văn Hải	CN	x	x	X	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	0	26
7	Mai Quốc Luân	CN	x	x	X	0	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	0	x	0	x	x	x	0	24
8	Nguyễn huyền Trang	CN	x	x	X	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	0	26
9	Trần Đức Dương	CN	x	x	X	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	0	26

10	Phạm Huy Nam	CN	x	x	X	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	0	26
11	Đỗ Quốc Huy	CN	x	x	X	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	0	26
12	Trần Văn Cương	CN	x	x	X	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	0	26
13	Phạm Trung Hưng	CN	x	x	X	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	0	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	0	26
14	Bùi Thị Hạnh	CN	0	x	X	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	0	x	x	x	0	0	x	x	x	0	x	x	0	x	0	x	0	22
15	Lê Thanh Tú	CN	x	x	X	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	0	26
16	Nguyễn Thị Giới	CN	x	x	X	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	0	26
17	Phạm Văn Trọng	CN	x	x	X	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	0	26
18	Vũ Văn Đan	CN	x	x	X	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	0	26
19	Trần Văn Tiến	CN	x	x	X	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	0	26
20	Phạm Thành Hưng	BV	x	x	X	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	0	26
21	Võ Hoàng Lan	CN	Đ	Đ	Đ	Đ	Đ	0	Đ	Đ	Đ	Đ	Đ	Đ	0	Đ	Đ	Đ	Đ	Đ	Đ	0	Đ	Đ	Đ	Đ	Đ	Đ	0	Đ	Đ	Đ	0	

Công ty cổ phần TM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải

**BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG**

Tháng 12 năm 2010

Tổ sửa chữa

DVT: VNĐ

Stt	Họ Và tên	Cv	Lương HĐ	sc	Lương cơ bản	Thưởng	Phụ cấp	Tổng thu nhập	Các khoản giảm trừ	Còn lĩnh	Ký nhận
1	2	3	4	5	6=4x5/26	7	8	9=6+7+8	10=6x8.5%	11=9-10	
1	Phạm Xuân Thành	TT	4.400.000	26	4.400.000	100.000	300.000	4.800.000	374.000	4.426.000	
2	Lê Anh Tú	TP	4.180.000	26	4.180.000	100.000	100.000	4.380.000	355.300	4.024.700	
3	Lê Văn Cường	CN	4.000.000	26	4.000.000	100.000		4.100.000	340.000	3.760.000	
4	Đào Trọng Khôi	CN	3.500.000	26	3.500.000	100.000		3.600.000	297.500	3.302.500	
5	Đinh Mai Khanh	CN	3.180.000	26	3.180.000			3.180.000	270.300	2.909.700	
6	Hoàng Văn Hải	CN	3.200.000	26	3.200.000			3.200.000	272.000	2.928.000	
7	Mai Quốc Luân	CN	3.200.000	24	2.953.846			2.953.846	251.077	2.702.769	
8	Nguyễn huyền Trang	CN	3.500.000	26	3.500.000	100.000		3.600.000	297.500	3.302.500	
9	Trần Đức Dương	CN	3.000.000	26	3.000.000			3.000.000	255.000	2.745.000	

10	Phạm Huy Nam	CN	3.500.000	26	3.500.000			3.500.000	297.500	3.202.500	
11	Đỗ Quốc Huy	CN	3.200.000	26	3.200.000			3.200.000	272.000	2.928.000	
12	Trần Văn Cường	CN	4.000.000	26	4.000.000			4.000.000	340.000	3.660.000	
13	Phạm Trung Hưng	CN	3.500.000	26	3.500.000			3.500.000	297.500	3.202.500	
14	Bùi Thị Hạnh	CN	3.200.000	22	2.707.692			2.707.692	230.154	2.477.538	
15	Lê Thanh Tú	CN	3.500.000	26	3.500.000			3.500.000	297.500	3.202.500	
16	Nguyễn Thị Giới	CN	3.000.000	26	3.000.000			3.000.000	255.000	2.745.000	
17	Phạm Văn Trọng	CN	3.000.000	26	3.000.000			3.000.000	255.000	2.745.000	
18	Vũ Văn Đan	CN	3.200.000	26	3.200.000			3.200.000	272.000	2.928.000	
19	Trần Văn Tiến	CN	3.200.000	26	3.200.000			3.200.000	272.000	2.928.000	
20	Phạm Thành Hưng	BV	2.500.000	26	2.500.000	100.000		2.600.000	212.500	2.387.500	
21	Võ Hoàng Lan	CN	3.000.000								
	<b>Cộng</b>		<b>70.690.000</b>		<b>67.221.538</b>	<b>600.000</b>	<b>400.000</b>	<b>68.221.538</b>	<b>5.713.831</b>	<b>62.507.707</b>	

✓ **Thủ tục trích BHYT, BHXH, KPCĐ, BHTN.**

Trong năm 2010 công ty cổ phần TM và DV Kỹ Nghệ Hằng Hải tiến hành hạch toán các khoản trích theo lương với tổng % trích là 30.5% trên mức lương cơ bản. Trong đó tính vào chi phí kinh doanh là 22% và khấu trừ lương là 8.5%. Cụ thể như sau:

❖ **Quỹ BHXH**

Quỹ BHXH dùng để chi trả cho người lao động trong thời gian nghỉ do ốm đau thai sản... Ở đây công ty vẫn áp dụng chế độ cũ BHXH được tính là 22% trên tổng mức lương cơ bản trong đó 16% tính vào chi phí kinh doanh 6% khấu trừ vào lương CNV. Công ty nộp hết 22% này cho cơ quan bảo hiểm.

Trong tháng 12 năm 2010 tổng mức lương cơ bản của các CNV tham gia bảo hiểm là:

Vậy số tiền phải nộp cho cơ quan bảo hiểm là:

$$22\% \times 105.741.538 = 23.263.138 \text{ đồng.}$$

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

$$16\% \times 105.741.538 = 16.918.646 \text{ đồng.}$$

Số tiền khấu trừ vào lương CNV là:

$$6\% \times 105.741.538 = 6.344.492 \text{ đồng.}$$

**Ví dụ :** Tính BHXH phải nộp cho bà Đỗ Thị Oanh là kế toán trưởng tại văn phòng công ty với mức lương cơ bản là 5.000.000 đồng.

Tổng số tiền BHXH mà bà Oanh phải nộp là :

$$5.000.000 \times 22\% = 1.100.000 \text{ đồng.}$$

Trong đó công ty sẽ nộp hộ BHXH cho bà bằng cách tính vào chi phí kinh doanh của công ty là:

$$5.000.000 \times 16\% = 800.000 \text{ đồng.}$$

Bà Oanh sẽ phải nộp nốt 6% BHXH bằng cách trừ vào lương tương ứng với số tiền là:  $5.000.000 \times 6\% = 300.000$  đồng.

❖ **Quỹ BHYT.**

Quỹ BHYT dùng để chi trả tiền khám bệnh, thuốc men cho người lao động có tham gia bảo hiểm bị ốm. Theo như quy định ở công ty thì BHYT trích 4.5% trên tổng mức lương cơ bản của CNV tham gia đóng bảo hiểm. Trong đó 3% tính vào chi phí kinh doanh 1,5% khấu trừ vào lương của CNV. Công ty nộp hết 4,5% cho cơ quan bảo hiểm.

vậy số tiền BHYT phải nộp cho cơ quan bảo hiểm là:

$$105.741.538 \times 4.5\% = 4.758.369 \text{ đồng.}$$

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

$$105.741.538 \times 3\% = 3.172.246 \text{ đồng.}$$

Số tiền khấu trừ vào lương CNV là:

$$105.741.538 \times 1.5\% = 1.586.123 \text{ đồng.}$$

**Ví dụ:** Tính tiền BHYT cho ông Mai Quốc Luân là công nhân tại tổ sửa chữa với mức lương cơ bản là 2.953.846 đồng

Tổng số tiền BHYT mà ông Luân phải nộp cho cơ quan bảo hiểm là:

$$2.953.846 \times 4.5\% = 132.923 \text{ đồng.}$$

Công ty sẽ nộp hộ BHYT cho ông bằng cách tính vào chi phí kinh doanh của công ty là:

$$2.953.846 \times 3\% = 88.615 \text{ đồng.}$$

Ông sẽ nộp nốt 1.5% BHYT bằng cách trừ vào lương tương ứng với số tiền là:

$$2.953.846 \times 1.5\% = 44.308 \text{ đồng.}$$

❖ **Quỹ BHTN.**

BHTN là một loại hình phúc lợi tạm thời dành cho những người bị cho nghỉ việc ngoài ý muốn. Nó giúp người lao động có thời gian tìm việc khác hoặc tái đào tạo nghề tái ngành nghề.

Đối tượng áp dụng: BHTN áp dụng bắt buộc đối với người lao động và sử dụng lao động. Theo như quy định ở công ty thì BHTN trích 2% trên tổng mức lương cơ bản của CNV tham gia đóng bảo hiểm. Trong đó 1% tính vào chi phí

kinh doanh 1% khấu trừ vào lương của CNV. Công ty nộp hết 2% cho cơ quan bảo hiểm.

vậy số tiền BHTN phải nộp cho cơ quan bảo hiểm là:

$$105.741.538 \times 2\% = 1.327.131 \text{ đồng.}$$

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

$$105.741.538 \times 1\% = 1.057.415 \text{ đồng.}$$

Số tiền khấu trừ vào lương CNV là:

$$105.741.538 \times 1\% = 1.057.415 \text{ đồng.}$$

**Ví dụ:** Tính tiền BHTN cho bà Đỗ Thị Oanh là kế toán trưởng của công ty với mức lương cơ bản là 5.000.000 đồng

Tổng số tiền BHYT mà bà Oanh phải nộp cho cơ quan bảo hiểm là:

$$5.000.000 \times 2\% = 100.000 \text{ đồng.}$$

Công ty sẽ nộp hộ BHYT cho bà bằng cách tính vào chi phí kinh doanh của công ty là:

$$5.000.000 \times 1\% = 50.000 \text{ đồng.}$$

Bà sẽ nộp nốt 1% BHYT bằng cách trừ vào lương tương ứng với số tiền là:

$$5.000.000 \times 1\% = 50.000 \text{ đồng.}$$

❖ **KPCĐ.**

Kinh phí công đoàn là tổ chức bảo vệ quyền lợi cho người lao động trong doanh nghiệp. KPCĐ được hình thành do việc trích lập và tính vào chi phí kinh doanh của doanh nghiệp hàng tháng, theo tỷ lệ 2% trên tổng số lương thực tế trả cho công nhân viên trong kỳ. Trong đó DN phải nộp 50% KPCĐ thu được lên cấp trên còn lại 50% để chi tiêu tại công đoàn cơ sở.

Tổng số tiền công đoàn phải trích là:

$$108.741.538 \times 2\% = 2.114.830 \text{ đồng.}$$

Số tiền kinh phí công đoàn phải nộp cho cấp trên là:

$$2.114.830 \times 1\% = 1.057.415 \text{ đồng.}$$

Số tiền kinh phí công đoàn để lại hoạt động là:

$$2.114.830 \times 1\% = 1.057.415 \text{ đồng.}$$



Việc thực hiện trợ cấp BHXH cho cán bộ CNV trong công ty được quy định:

➤ **Trợ cấp ốm đau:**

Người ốm đau hay có con dưới 7 tuổi ốm đau phải nghỉ để chăm sóc thì phải có “Phiếu nghỉ hưởng BHXH”, có đóng dấu của bệnh viện, chữ ký của bác sỹ để xác nhận số ngày nghỉ để được hưởng BHXH và được hưởng 75% lương cơ bản.

Bên cạnh đó chi phí khám chữa bệnh cũng được BHXH thanh toán toàn bộ nếu người lao động có tham gia đóng BHYT và được cấp thẻ BHYT hàng năm.

➤ **Trợ cấp thai sản:**

Đối với trường hợp thai sản phải có giấy chứng nhận của bệnh viện và giấy khai sinh. Công ty quy định thời gian nghỉ thai sản của người lao động là 5 tháng lương, trong đó 4 tháng hưởng nguyên lương và 1 tháng trợ cấp BHXH là 100% lương cơ bản.

Khi mang thai, nếu thai  $\leq 3$  tháng tuổi bị sảy thai thì được nghỉ việc và được hưởng trợ cấp 20 ngày (100% mức tiền công, tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm trước khi nghỉ). Nếu thai  $\geq 3$  tháng tuổi thì được nghỉ hưởng trợ cấp 30 ngày.

➤ **Trợ cấp TNLĐ và bệnh nghề nghiệp:**

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

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

+ Nếu suy giảm 31% ÷ 100% khả năng lao động thì được hưởng từ 0.4% ÷ 1.6% lương tối thiểu.

➤ **Chế độ tử tuất:**

Tiền trợ cấp hàng tháng cho thân thân (không quá 4 người) gồm: con chưa đủ 18 tuổi, bố mẹ (cả 2 bên vợ chồng), vợ hoặc chồng mà khi người còn sống đó trực tiếp nuôi dưỡng.

Để tính trợ cấp BHXH trả thay lương theo chế độ quy định, kế toán phải căn cứ vào các chứng từ như “Phiếu nghỉ hưởng BHXH” do cơ quan y tế lập để xác nhận số ngày thực nghỉ do ốm đau, thai sản của người lao động. Sau khi được cơ quan y tế cho phép nghỉ, người được nghỉ báo cho cơ quan và nộp giấy nghỉ cho người chấm công. Cuối tháng các chứng từ này kèm theo Bảng chấm công chuyển đến phòng kế toán để tính vào BHXH vào mặt sau của phiếu.

Tùy thuộc vào số người phải thanh toán trợ cấp BHXH trả thay lương trong tháng của công ty, kế toán lập Bảng thanh toán BHXH cho từng phòng ban, bộ phận hoặc toàn công ty.

Cuối tháng sau khi thanh toán BHXH tính ra tổng số ngày nghỉ và số tiền được trợ cấp cho từng người và toàn công ty, chuyển cho trưởng ban BHXH của công ty xác nhận và chuyển cho kế toán trưởng công ty ký duyệt.

**Ví dụ:** Trả BHXH thay lương cho chị Võ Hoàng Lan là công nhân của công ty nghỉ chế độ thai sản. Theo Điều 35 luật BHXH hưởng bằng 100% mức bình quân lương, tiền công tháng đóng BHXH của 6 tháng liền kề trước khi nghỉ việc.

**GIẤY CHỨNG NHẬN NGHỈ VIỆC HƯỞNG**

**BẢO HIỂM XÃ HỘI**

Quyển số: 3753

Số : 185

Họ và tên : Võ Hoàng Lan

Đơn vị công tác: Công ty cổ phần TM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải

Lý do: Nghỉ thai sản

Số ngày nghỉ: 120 ngày

Từ ngày 12/08/2010 đến hết ngày 12/12/2010

*Ngày 27 tháng 12 năm 2010*

**Thủ trưởng đơn vị**

*(Ký tên, đóng dấu)*

**Y bác sỹ khám chữa bệnh**

*(Ký tên, đóng dấu)*

**PHIẾU BẢO HIỂM XÃ HỘI**

Số sổ bảo hiểm xã hội: 200476842

1. Số ngày nghỉ thực tế: 120 ngày
2. Lũy kế ngày nghỉ cùng chế độ: 240 ngày
3. Lương tháng đóng BHXH: 3.000.000
4. Tỷ lệ hưởng BHXH: 100%
5. Số tiền hưởng BHXH: 12.000.000

*Ngày 27 tháng 12 năm 2010*

**Cán bộ cơ quan bảo hiểm**

*(Ký tên, đóng dấu)*

**Phụ trách BHXH của đơn vị**

*(Ký tên, đóng dấu)*

Đơn vị: Công ty cổ phần TM và

DV Kỹ Nghệ Hàng Hải

**BẢNG THANH TOÁN BẢO HIỂM XÃ HỘI**

**QUÝ IV NĂM 2010**

**ĐVT: VNĐ**

Stt	Họ và tên	Chế độ	Số ngày nghỉ	% hưởng BHXH	Mức lương tháng	Số tiền trợ cấp	Ký nhận
1	Võ Hoàng Lan	Thai sản	120	100	3.000.000	12.000.0000	
	Tổng cộng						

Ngày 31 tháng 12 năm 2010

Người lập

Kế toán trưởng

Giám đốc

Công ty cổ phần TM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải

**BẢNG TỔNG HỢP VÀ PHÂN BỐ TIỀN LƯƠNG**

**Tháng 12 năm 2010**

**DVT: VNĐ**

STT	Ghi có TK Ghi nợ TK	TK 334- Phải trả CNV			TK338- Phải trả ,phải nộp khác					Tổng cộng
		lương	Khoản khác	Cộng 334	KPCĐ	BHXH	BHYT	BHTN	Cộng có 338	
...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
<b>5</b>	<b>334-phải trả CNV</b>					<b>6.344.492</b>	<b>1.586.123</b>	<b>1.057.415</b>	<b>8.988.030</b>	<b>8.988.030</b>
	3341- phải trả CNV tại Văn phòng					2.311.200	577.800	385.200	3.274.200	3.274.200
	3342-phải trả CNV tại Tổ sửa chữa					4.033.292	1.008.323	672.215	5.713.830	5.713.830
<b>6</b>	<b>3383- BHXH</b>	<b>12.000.000</b>		<b>12.000.000</b>						<b>12.000.000</b>
<b>7</b>	<b>642-CPQLDN</b>	<b>105.741.538</b>	<b>3.000.000</b>	<b>108.741.538</b>	<b>2.114.831</b>	<b>16.918.646</b>	<b>3.172.246</b>	<b>1.057.415</b>	<b>23.263.138</b>	<b>132.004.676</b>
	6421-CPQLDN tại VP	38.520.000	2.000.000	40.520.000	770.400	6.163.200	1.155.600	385.200	8.474.400	48.994.400
	6422-CPQLDN tại TSC	67.221.538	1.000.000	68.221.538	1.344.431	10.755.446	2.016.646	672.215	14.788.738	83.010.276

Đơn vị: Cty CP TM

**PHIẾU CHI**

Số:147

Mẫu số 02-TT

và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải

Mẫu số 02 – TT

ban hành kèm theo QĐ số

15/2006 QĐ – BTC ngày

20/3/2006 của Bộ Tài Chính

Ngày 02 tháng 12 năm 2010

Quyển : 11

Số : 09

Nợ 334

Có 111

Họ và tên người nhận tiền : Nguyễn Tuyết Nhung.....

Địa chỉ: Nhân viên công ty.....

Lý do chi: chi tiền lương cho cán bộ công nhân viên của toàn công ty.....

Số tiền: **99.753.508**....(viết bằng chữ): chín mươi chín triệu đồng bảy trăm năm mươi ba nghìn năm trăm linh tám đồng chẵn .....

Kèm theo: 01 chứng từ gốc. Đã nhận đủ tiền.....

Ngày 08 tháng 12 năm 2010

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

Đông M.Hùng    Đỗ Thị Oanh    Lê Thu huyền    Khoa Thị Huệ    Nguyễn T.Nhung

Công ty Cổ Phần TM và Dv Kỹ Nghệ Hàng Hải

**Sổ Nhật Ký Chung**

**Năm 2010**

**Đơn vị tính : VNĐ**

Chứng từ		Diễn giải	TK ĐƯ		ĐG SC	Số tiền	
NT	SH		Nợ	Có		Nợ	Có
		tháng 12				....	....
		.....					
31/12	BL T12	Lương trả CNV	642		x	108.741.538	
				334	x		108.741.538
31/12	BL T12	Các khoản tính vào chi phí	642		x	23.263.138	
				338	x		23.263.138
31/12	BL T12	Các khoản khấu trừ vào lương	334		x	8.988.030	
				338	x		8.988.030
31/12	PC206	Chi tiền mặt thanh toán lương	334		x	99.753.508	
				111	x		99.753.508
31/12	BTH	Tiền BHXH phải trả	338	...	x	12.000.000	
				334	x		12.000.000
...	...	...	...	...	...	...	...
		<u>Công phát sinh</u>				....	....



Công ty Cổ phần TM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải

**SỔ CÁI**  
**Năm 2010**

**Tên Tk : Phải trả CNV\_334**

**Đơn vị tính:VNĐ**

Chứng từ		Diễn giải	NKC		TK	Số tiền	
NT	SH		Tr	ĐGSC	ĐƯ	Nợ	Có
		Số dư đầu năm					<u>0</u>
		Tháng 12					<u>0</u>
31/ 12	BL T12	Tính lương phải trả			642		108.741.538
31/12	DSKT	Quyết định thưởng tết dương lịch			353		25.000.000
31/ 12	PC27	Chi thưởng tết dương lịch			111	25.000.000	
31/12	BLT 12	Tính BHXH trừ vào lương(6%)			3383	6.344.492	
31/ 12	BL T12	Tính BHYT trừ vào lương(1.5%)			3384	1.586.123	
31/ 12	BL T12	Tính BHTN trừ vào lương(1%)			3389	1.057.415	
31/ 12	PC206	Tiền lương trả CNV			111	99.753.508	
31/ 12	BL T12	Tính tiền BHXH phải trả			338		12.000.000
		<u>Cộng PS tháng 12</u>				133.741.538	145.741.538
		<u>Số dư cuối tháng</u>					<b><u>12.000.000</u></b>

Công ty Cổ Phần TM và Dv Kỹ Nghệ Hàng Hải

**Sổ cái**

**Năm 2010**

**Tên TK: Phải trả khác**

**Số hiệu: 338**

**Đơn vị tính: VNĐ**

Chứng từ		Diễn giải	NKC		TK ĐƯ	Số tiền	
NT	SH		Tr	ĐG SC		Nợ	Có
		Số dư đầu năm					....
		Tháng 12					<b><u>0</u></b>
31/ 12	BL T12	BHXX tính vào CPQLDN			642		16.918.646
31/ 12	BL T12	BHYT tính vào CPQLDN			642		3.172.246
31/ 12	BL T12	BHTN tính vào CPQLDN			642		1.057.415
31/ 12	BL T12	KPCĐ trừ vào CPQLDN			642		2.114.831
31/ 12	BL T12	BHXX trừ vào lương			334		6.344.492
31/ 12	BL T12	BHYT trừ vào lương			334		1.586.123
31/ 12	BL T12	BHTN trừ vào lương			334		1.057.415
31/ 12	PC 206	Nộp KPCĐ			111	1.057.415	
31/ 12	PC 206	Nộp BHXX			111	23.263.138	
31/ 12	PC 206	Nộp BHYT			111	4.758.369	
31/ 12	PC 206	Nộp BHTN			111	2.114.831	
31/ 12	BTH	BHXX phải trả			334	12.000.000	
		Cộng số PS tháng 12				43.193.753	32.251.168
		Số dư cuối tháng				<b><u>10.942.585</u></b>	

Công ty Cổ phần TM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải

**SỔ chi tiết**

**Năm 2010**

**Tên tài khoản: Phải trả lương bộ phận văn phòng**

**Số hiệu: 3341**

**Đơn vị tính: VNĐ**

Chứng từ		Diễn Giải	TK đối ứng	Số phát sinh		Số dư	
NT	SH			Nợ	Có	Nợ	Có
		<u>Dư đầu tháng</u>					<u>0</u>
		Số phát sinh					
31/12/2010	BL T12	Lương phải trả T12	642		40.520.000		40.520.000
31/12/2010	BL T12	BHXH Trừ vào lương	3383	2.311.200			38.208.800
31/12/2010	BL T12	BHYT trừ vào lương	3384	577.800			37.631.000
31/12/2010	BL T12	BHTN trừ vào lương	3389	385.200			37.245.800
31/12/2010	PC206	Trả tiền lương cho CNV	111	37.245.800			0
31/12/2010	DSKT	Quyết định thưởng tết dương lịch	353		7.000.000		7.000.000
31/12/2010	PC207	Chi thưởng tết	111	7.000.000			0
		<u>Công số phát sinh</u>		47.520.000	47.520.000		
		<u>Dư cuối tháng</u>					<u>0</u>

Công ty Cổ phần TM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải

**SỔ chi tiết**

**Năm 2010**

**Tên tài khoản: Phải trả lương tổ sửa chữa**

**Số hiệu: 3342**

**Đơn vị tính: VNĐ**

Chứng từ		Diễn Giải	TK đối ứng	Số phát sinh		Số dư	
NT	SH			Nợ	Có	Nợ	Có
		<u>Dư đầu tháng</u>					<b><u>0</u></b>
		Số phát sinh					
31/12/2010	BLT12	Tiền BHXH phải trả	338		12.000.000		12.000.000
31/12/2010	BL T12	Lương phải trả T12	642		68.221.538		80.221.538
31/12/2010	BL T12	BHXH Trừ vào lương	3383	4.033.292			76.188.246
31/12/2010	BL T12	BHYT trừ vào lương	3384	1.008.323			75.179.923
31/12/2010	BL T12	BHTN trừ vào lương	3389	672.215			74.504.708
30/12/2010	PC 206	Trả tiền lương cho CNV	111	62.504.708			12.000.000
31/12/2010	DSKT	Quyết định thưởng tết dương lịch	353		18.000.000		30.000.000
31/12/2010	PC207	Chi thưởng tết	111	18.000.000			12.000.000
		<u>Công số phát sinh</u>		86.221.538	98.221.538		
		<u>Dư cuối tháng</u>					<b><u>12.000.000</u></b>

Công ty Cổ phần TM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải

**Sổ chi tiết**

**Năm 2010**

**TK 3383- BHXH**

**Đơn vị tính: VNĐ**

Chứng từ		Diễn Giải	TK đối ứng	Số phát sinh		Số dư	
NT	SH			Nợ	Có	Nợ	Có
		<u>Dư đầu tháng</u>					<b><u>0</u></b>
		Số phát sinh					
31/12/2010	BL T12	Tiền BHXH phải trả ở văn phòng	6421		6.163.200		6.163.200
31/12/2010	BL T12	Tiền BHXH phải trả ở tổ sửa chữa	6422		10.755.446		16.918.646
31/12/2010	BL T12	BHXH trừ vào lương VP	3341		2.311.200		19.229.846
31/12/2010	BL T12	BHXH trừ vào lương Tổ sửa chữa	3342		4.033.292		23.263.138
31/12/2010	PC 206	Nộp BHXH lên cấp trên	111	23.263.138			0
31/12/2010	BL T12	Tính tiền BH phải trả	334	12.000.000		12.000.000	
		<u>Cộng số phát sinh</u>		35.263.138	23.263.138		
		<u>Số dư cuối tháng</u>				<b><u>12.000.000</u></b>	

Công ty Cổ phần TM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải

**Sổ chi tiết**

**Năm 2010**

**TK 3384- BHYT**

**Đơn vị tính: VNĐ**

Chứng từ		Diễn Giải	TK đối ứng	Số phát sinh		Số dư	
NT	SH			Nợ	Có	Nợ	Có
		<u>Dư đầu tháng</u>					<b><u>0</u></b>
		<u>Số phát sinh</u>					
31/12/2010	BL T12	Tiền BHYT phải trả ở văn phòng	6421		1.155.600		1.155.600
31/12/2010	BL T12	Tiền BHYT phải trả ở tổ sửa chữa	6422		2.016.646		3.172.646
31/12/2010	BL T12	BHYT trừ vào lương VP	3341		577.800		3.750.046
31/12/2010	BL T12	BHYT trừ vào lương Tổ sửa chữa	3342		1.008.323		4.758.369
31/12/2010	PC206	Nộp BHYT lên cấp trên	111	4.758.369			0
		<u>Cộng số phát sinh</u>		4.758.369	4.758.369		
		<u>Số dư cuối tháng</u>					<b><u>0</u></b>

Công ty Cổ phần TM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải

**Sổ chi tiết**

**Năm 2010**

**TK 3382- KPCĐ**

**Đơn vị tính: VND**

Chứng từ		Diễn Giải	TK đối ứng	Số phát sinh		Số dư	
NT	SH			Nợ	Có	Nợ	Có
		<u>Dư đầu tháng</u>					<b><u>0</u></b>
		Số phát sinh					
31/12/2010	BL T12	Tiền KPCĐ tính vào CPQLDN ở văn phòng	6421		770.400		770.400
31/12/2010	BL T12	Tiền KPCĐ tính vào CPQLDN ở Tổ sửa chữa	6422		1.344.431		2.114.831
31/12/2010	PC206	Nộp KPCĐ lên cấp trên	111	1.057.415			1.057.415
		<u>Cộng số phát sinh</u>		1.057.415	2.114.831		
		<u>Số dư cuối tháng</u>					<b><u>1.057.415</u></b>

Công ty Cổ phần TM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải

**Sổ chi tiết**

**Năm 2010**

**TK 3389- BHTN**

**Đơn vị tính: VNĐ**

Chứng từ		Diễn Giải	TK đối ứng	Số phát sinh		Số dư	
NT	SH			Nợ	Có	Nợ	Có
		<u>Dư đầu tháng</u>					<b><u>0</u></b>
		Số phát sinh					
31/12/2010	BL T12	Tiền BHTN phải trả ở văn phòng	6421		385.200		385.200
31/12/2010	BL T12	Tiền BHTN phải trả ở tổ sửa chữa	6422		672.215		1.107.415
31/12/2010	BL T12	BHTN trừ vào lương VP	3341		385.200		1.492.615
31/12/2010	BL T12	BHTN trừ vào lương Tổ sửa chữa	3342		672.215		2.114.830
31/12/2010	PC206	Nộp BHTN lên cấp trên	111			2.114.830	0
		<u>Cộng số phát sinh</u>			2.114.830	2.114.830	
		<u>Số dư cuối tháng</u>					<b><u>0</u></b>



### **CHƯƠNG 3: MỘT SỐ BIỆN PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN TM VÀ DV KỸ NGHỆ HÀNG HẢI**

#### **3.1. Nhận xét chung về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần TM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải.**

Trong cơ chế thị trường đầy tính cạnh tranh, gay gắt như hiện nay các doanh nghiệp dù thuộc thành phần kinh tế nào cũng phải tự tìm cho mình một hướng đi đúng đắn để tồn tại và phát triển. Muốn đạt được điều này thì việc tăng cường quản lý và hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương là một trong những vấn đề quan trọng mà bất kỳ doanh nghiệp nào cũng phải quan tâm, đặc biệt là đối với ban lãnh đạo công ty cổ phần TM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải thì đây là một vấn đề được đưa ra để hoàn thành chiến lược phát triển lâu dài, nhằm làm tốt công tác kế toán tiền lương cũng như các phần hành kế toán khác của công ty.

Tuy là công ty mới thành lập, nhưng từ khi ra đời cho đến nay công ty cổ phần TM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải đã chứng tỏ được khả năng và vị thế của mình. Trước những biến động to lớn của thị trường trong thời gian vừa qua nhiều công ty đã tuyên bố phá sản hoặc giải thể nhưng công ty vẫn đứng vững và vượt qua. Để đạt được kết quả này, công ty không ngừng đổi mới từng bước hoàn thiện công tác quản lý, công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương. Bởi tiền lương là một trong những yếu tố quan trọng để thu hút và giữ chân người lao động đặc biệt là người lao động có tay nghề cao đồng thời là một bộ phận cấu thành nên giá trị sản phẩm. Vì vậy việc quản lý quỹ lương và trả lương cho người lao động một cách xứng đáng là một yếu tố thuận lợi cho sự phát triển của công ty.

Từ đó công ty tìm hướng đi riêng cho mình, từng bước khắc phục khó khăn vươn lên và đạt được nhiều thành tích đáng khích lệ, hoàn thành nghĩa vụ đóng góp với nhà nước, nâng cao đời sống cán bộ công nhân viên trong công ty.

Qua thời gian tìm hiểu thực tế về cách tính và hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần TM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải, dưới góc độ là một sinh viên lần đầu tiên làm quen với thực tế, em xin đưa ra một số ý kiến nhận xét về công tác tiền lương và các khoản trích theo lương của công ty như sau:

Tổ chức công tác kế toán tại công ty phù hợp với quy định của nhà nước và đặc điểm ngành nghề kinh doanh nên thuận tiện cho cán bộ kế toán trong công tác thu thập, xử lý thông tin.

Về tổ chức bộ máy kế toán: bộ máy kế toán tại công ty được tổ chức theo mô hình tập trung đảm bảo đáp ứng được khối lượng công việc. công ty lựa chọn hình thức kế toán Nhật ký chung thích hợp với đặc điểm, tính chất kinh doanh của công ty.

Các thông tin do bộ phận kế toán cung cấp nhanh chóng, chính xác, đầy đủ nên việc kiểm tra đối chiếu số liệu giữa các bộ phận và lập báo cáo tài chính được thuận lợi, dễ dàng. Đồng thời giúp nhà nước quản lý nắm bắt được tình hình hoạt động kinh doanh và tài chính của công ty để có giải pháp, đưa ra những quyết định chính xác, kịp thời thúc đẩy hoạt động kinh doanh của công ty đạt hiệu quả cao nhất.

Đội ngũ cán bộ kế toán tại công ty là những người có chuyên môn khá, tinh thần trách nhiệm cao, nhiệt tình, linh hoạt trong việc xử lý các nghiệp vụ kinh tế phát sinh và tổng hợp thông tin kế toán.

Hệ thống sổ sách kế toán tại công ty tương đối hoàn chỉnh, đáp ứng đầy đủ thông tin hữu dụng đối với từng yêu cầu quản lý của công ty và các bên liên quan. Sổ sách kế toán phản ánh chính xác trung thực công tác tính toán và thanh toán các khoản phải trả công nhân viên. Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương đã sử dụng tương đối đầy đủ hệ thống chứng từ sổ sách, bảng biểu

trong công tác hạch toán hàng ngày và cuối tháng theo đúng mẫu biểu quy định của Bộ Tài Chính.

Thực hiện đúng quy chế tiền lương theo quy định nhà nước.

Công ty đã xây dựng một 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. Các khoản tiền lương, phụ cấp mà người lao động được hưởng luôn được đảm bảo tương xứng với đóng góp của họ. Công ty đã áp dụng các phương thức trả lương cho cán bộ công nhân viên hợp lý, việc tính toán tiền lương đã phản ánh chính xác được kết quả lao động của từng người lao động.

Thực hiện kịp thời các thủ tục cho cán bộ công nhân viên trong diện hưởng trợ cấp BHXH khi ốm đau, thai sản... Việc chi trợ cấp BHXH công ty căn cứ vào chứng từ BHXH hợp lệ tiến hành chi tạm ứng cho cán bộ công nhân viên mà không chờ duyệt chi của cơ quan BHXH. Mặc dù số tiền không lớn nhưng điều này đã phản ánh phần nào sự quan tâm của công ty đối với nhân viên của mình, tạo niềm tin cho người lao động đối với công ty.

Công ty thực hiện tính trích BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ theo đúng chế độ quy định hiện hành: Tính trích BHXH 22% trên tiền lương cơ bản của công nhân viên, trong đó 16% tính vào chi phí và tính trừ vào lương của người lao động là 6%. Tính BHYT là 4.5% trên tiền lương cơ bản, trong đó 3% tính vào chi phí và 1.5% trừ vào lương của công nhân viên. Trích BHTN là 2% trong đó 1% tính vào chi phí và trừ 1% vào lương công nhân viên, trích KPCĐ là 2% trên lương cơ bản tính vào chi phí.

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

Nhìn chung công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần TM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải được thực hiện khá tốt, đảm bảo tuân thủ quy định của chế độ kế toán hiện hành và phù hợp với điều kiện kinh tế, đặc điểm sản xuất kinh doanh của công ty. Tuy nhiên song song với những cố gắng trên, cùng với những tác động chủ quan và khách quan, công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương ở công ty còn có một số tồn tại cần khắc phục.

### **3.1.2. Tồn tại.**

Thứ nhất: Hình thức tiền lương thời gian mà công ty sử dụng để tính trả lương cho người lao động không khuyến khích người lao động làm việc, cống hiến. Việc chia tiền lương khối gián tiếp chưa gắn với việc hoàn thành kế hoạch sản xuất kinh doanh của Công ty, chưa đánh giá được chất lượng và số lượng công tác của từng cán bộ công nhân viên đã tiêu hao trong quá trình sản xuất kinh doanh. Nói cách khác, phần tiền lương mà người công nhân được hưởng không gắn liền với kết quả lao động mà họ tạo ra. Chính vì lẽ đó, nên hình thức tiền lương theo thời gian đã không mang lại cho người công nhân sự quan tâm đầy đủ đối với thành quả lao động của mình, không tạo điều kiện thuận lợi để uốn nắn kịp thời những thái độ sai lệch và không khuyến khích họ nghiêm chỉnh thực hiện chế độ tiết kiệm thời gian.

Thứ hai: Công ty chưa sử dụng phần mềm kế toán trong điều kiện phát triển thông tin như hiện nay, mặc dù các phần hành kế toán đã được xử lý trên máy vi tính song vẫn mang tính thủ công, chưa đem lại hiệu quả cao trong công việc.

Thứ ba: Phương pháp trả lương không còn phù hợp, chưa áp dụng được những dịch vụ mới. Hiện tại công ty vẫn trả lương bằng tiền mặt theo hình thức cũ, hàng tháng đến kỳ trả lương kế toán phải đến ngân hàng rút tiền về công ty để tiến hành trả lương cho người lao động. Như vậy sẽ có sự rủi ro trên đường đi và phát lương cho nhân viên cũng mất công và không tiện lợi cho người lao động.

Thứ tư : Về sổ sách kế toán ngoài việc mở các sổ cái 334, 338 ,sổ chi tiết 334, 338, công ty cần mở thêm bảng tổng hợp chi tiết 334, 338.

### **3.1.3. Sự cần thiết phải hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.**

Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương là một phần không thể thiếu trong các doanh nghiệp, đặc biệt là doanh nghiệp sản xuất kinh doanh. Với công ty cổ phần TM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải thì kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương là một trong những yếu tố chiếm tỷ trọng khá lớn trong toàn bộ công tác hạch toán. Cho nên việc hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương ở công ty là một vấn đề quan trọng cần được quan tâm.

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

Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương giúp doanh nghiệp có thể đánh giá chính xác bản chất, thực trạng của doanh nghiệp, từ đó có các quyết định đúng đắn để tiết kiệm được chi phí, tăng lợi nhuận cho doanh nghiệp.

Mục đích của kế toán tiền lương là đảm bảo tiền lương cho người lao động, tạo nên sự quan tâm vật chất, tinh thần đến kết quả lao động của họ. Muốn vậy các doanh nghiệp phải luôn hoàn thiện các hình thức tiền lương, bởi bất kỳ một hình thức tiền lương nào cũng có những hạn chế nhất định và những hạn chế này chỉ được bộc lộ sau những thời gian thực hiện, vì vậy tùy thuộc vào từng loại hình kinh doanh, đặc điểm kinh doanh mà có kết quả áp dụng các hình thức tiền lương cho phù hợp.

Mục tiêu cuối cùng của tiền lương là phản ánh đúng kết quả lao động, kết quả kinh doanh, đảm bảo tính công bằng, đảm bảo tốc độ tăng tiền lương bình quân của doanh nghiệp phù hợp hơn tốc độ tăng của năng suất lao động ... Để đảm bảo các yêu cầu này, thì ngay bước đầu tiên việc xác định quỹ tiền lương phải đảm bảo tính khoa học.

Phân phối quỹ lương hợp lý là công việc khó khăn, giữa lao động quản lý và lao động trực tiếp, giữa các lao động trong cùng một bộ phận, từng cá nhân sẽ đảm bảo tính công bằng và có tác dụng khuyến khích người lao động.

Việc sử dụng tiền lương đòi hỏi phải có tính linh hoạt, làm sao không vi phạm pháp luật có hiệu quả cao. Mặt khác một phương pháp, một hình thức trả lương chỉ phù hợp với một đối tượng nhất định ... Vì vậy các phương pháp cần áp dụng một cách khoa học, chính xác nhưng cũng cần mềm dẻo, có sự điều chỉnh hợp lý tùy theo từng điều kiện thì mới tăng hiệu quả trong kinh doanh góp phần tiết kiệm chi phí tiền lương, hạ giá thành sản phẩm.

### **3.2.1. Yêu cầu, nguyên tắc hoàn thiện, điều kiện hoàn thiện**

#### **3.2.1.1. Yêu cầu, nguyên tắc hoàn thiện**

Phương hướng hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương cũng như hoàn thiện công tác kế toán nói chung muốn có tính khả thi thì trước hết phải tuân thủ các yêu cầu:

+ Hoàn thiện phải dựa trên nguyên tắc tôn trọng cơ chế tài chính và tôn trọng chế độ kế toán. Mặc dù việc tổ chức công tác kế toán ở các đơn vị kinh tế cụ thể được phép áp dụng và cải biến, không bắt buộc phải dập khuôn hoàn toàn theo chế độ kế toán.

+ Hoàn thiện phải dựa trên cơ sở phù hợp với đặc điểm tổ chức sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Hệ thống kế toán ban hành là một bản thiết kế tổng hợp, khi áp dụng doanh nghiệp được quyền cải biến để phù hợp với hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty về một phương diện nhất định nhằm mang lại hiệu quả cao nhất.

#### **3.2.1.2. Điều kiện hoàn thiện**

Để hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần Tm và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải thì không chỉ cần phải có sự cố gắng từ một phía của doanh nghiệp mà phải có sự kết hợp của các cá nhân trong công ty và sự tham gia của Nhà nước.

+ Cá nhân – nhân viên kế toán: Họ phải nhận thức được công việc kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của họ là rất quan trọng vì nó là một bộ phận cấu thành nên giá thành sản xuất. Vì vậy, kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương phải có trình độ chuyên môn, hiểu biết về lĩnh vực tiền lương và các chính sách, chế độ về BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN. Muốn vậy nhân viên kế toán phải thường xuyên nghiên cứu, học hỏi, tìm hiểu những thông tin về các chính sách của nhà nước để kịp thời tiếp nhận những thay đổi về pháp luật, chính sách kinh tế của nhà nước, chuẩn mực kế toán.

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

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

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

Đưa ra các biện pháp xử phạt nghiêm minh rõ ràng đối với những doanh nghiệp thực hiện không tốt các quy định pháp luật của nhà nước.

### **3.2.2. Một số biện pháp nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần TM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải.**

Nhận thấy rõ tầm quan trọng của công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương đã nêu ở trên, cùng với lý luận và thực tiễn khi thực tập tại công ty cổ phần TM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải, tìm hiểu và nghiên cứu chế độ kế toán doanh nghiệp em nhận thấy bên cạnh những mặt tích cực, trong quá trình hạch toán không tránh khỏi những vấn đề chưa hoàn toàn hợp lý và chưa thật tối ưu. Do vậy, em xin mạnh dạn đưa ra một số đề xuất mong rằng có thể giúp công tác tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty được hoàn thiện hơn.

Thứ nhất: đa dạng hóa hình thức trả lương nhằm kích thích người lao động hăng say trong công việc.

Hình thức trả lương theo thời gian mà công ty áp dụng có những hạn chế nhất định, nó không phản ánh rõ hiệu quả lao động trong tháng, hơn nữa phần lương khá cứng, không linh hoạt và các chỉ tiêu thưởng chưa thật hợp lý. Trong đó người trực tiếp tham gia lao động mặc dù họ phải lao động vất vả, công việc khá phức tạp nhưng khi tính lương họ được hưởng với mức thấp.

Theo em, công ty nên có biện pháp thích hợp như: kết hợp với các biện pháp khen thưởng để phản ánh đúng sức lao động của người lao động thông qua tiền lương của họ, tránh tình trạng người lao động chỉ chú ý đến ngày công mà không quan tâm đến chất lượng và năng suất lao động. Ngoài ra công ty nên áp dụng thêm hình thức lương khoán, cụ thể là khoán theo doanh thu tiêu thụ. Theo đó thì những nhân viên hoàn thành khối lượng doanh thu trong tháng hoặc vượt mức kế hoạch thì sẽ được trả lương cao và kết hợp với mức thưởng hợp lý, còn những ai không hoàn thành chỉ tiêu sẽ nhận mức lương thấp. Như vậy người lao động sẽ làm việc tích cực hơn bởi mức lương họ được hưởng xứng đáng với sức lao động mà mình bỏ ra.



Thứ hai: Áp dụng phần mềm kế toán máy.

Việc áp dụng phần mềm kế toán có thể đem lại nhiều lợi ích cho doanh nghiệp: nhanh chóng, tiết kiệm thời gian cũng như công việc

Việc sử dụng phần mềm kế toán khá đơn giản, không bị phức tạp hóa trong công việc đưa vào các công thức tính toán

Các kế toán viên có thể kiểm tra ngay các nghiệp vụ có chính xác hay không khi xem các sổ sách có liên quan

Định kỳ cuối tháng phần mềm sẽ tự động khóa sổ và chuyển tiếp số liệu sang tháng tiếp theo.

Thứ ba: Trả lương công nhân viên qua hệ thống máy ATM.

Cùng với tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế của nền kinh tế Việt Nam thì hệ thống ngân hàng cũng được phát triển rục rờ với các dịch vụ đa dạng đáp ứng tốt các nhu cầu của khách hàng với sự hỗ trợ mạnh mẽ của kỹ thuật công nghệ thông tin và mạng lưới các máy ATM rộng khắp thì việc sử dụng thẻ rút tiền lừ phổ biến với người lao động.

Về phía doanh nghiệp, việc trả lương bằng tiền mặt làm khối lượng công việc của phòng kế toán tăng lên khi hàng tháng kế toán phải đến ngân hàng rút tiền mặt để tiến hành trả lương cho người lao động. Việc trả lương cho người lao động thông qua thẻ ATM có nhiều lợi ích như: giảm khối lượng công việc cho phòng kế toán, tránh được rủi ro trong quá trình vận chuyển tiền, tiện dụng cho người lao động, kiểm soát được phần thuế TNCN của người lao động. Mặt khác việc mở thẻ ATM là hết sức đơn giản, chi phí nhỏ, doanh nghiệp có thể dễ dàng thực hiện. Đồng thời việc sử dụng thẻ ATM cũng rất đơn giản không gây khó khăn cho người lao động.

Thứ tư : Công ty nên mở bảng tổng hợp chi tiết với TK 334, TK 338. Việc mở bảng tổng hợp chi tiết TK 334, TK 338 sẽ giúp công tác hạch toán được kịp thời, chính xác làm căn cứ để so sánh, đối chiếu sổ sách, thuận lợi cho việc theo dõi chi phí tiền lương cho từng bộ phận trong từng tháng. Căn cứ vào sổ chi tiết TK 334, 338 ta có thể lập ra bảng tổng hợp chi tiết như sau:

Công ty Cổ phần TM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải

**BẢNG TỔNG HỢP CHI TIẾT****Năm 2010****Tài khoản 338: phải trả, phải nộp khác****Đơn vị tính: VNĐ**

stt	Các khoản phải nộp phải trả	Số dư đầu kỳ		Số phát sinh		Số dư cuối kỳ	
		Nợ	Có	Nợ	Có	Nợ	Có
1	Bảo hiểm xã hội		0	35.263.138	23.263.138	12.000.000	
2	Bảo hiểm y tế		0	4.758.369	4.758.369		0
3	Bảo hiểm thất nghiệp		0	2.114.830	2.114.830		0
4	Kinh phí công đoàn			1.057.415	2.114.830		1.057.415
	Cộng			43.193.752	32.251.168	12.000.000	1.057.415

Công ty Cổ phần TM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải

**BẢNG TỔNG HỢP CHI TIẾT****Năm 2010****Tài khoản 334: phải trả người lao động****Đơn vị tính: VND**

stt	Các khoản lương phải trả	Số dư đầu kỳ		Số phát sinh		Số dư cuối kỳ	
		Nợ	Có	Nợ	Có	Nợ	Có
1	Trả lương ở bộ phận văn phòng		0	47.520.000	47.520.000		0
2	Trả lương ở tổ sửa chữa		0	86.221.538	98.221.538		12.000.000
	Cộng			143.741.538	145.741.538		12.000.000

Ngoài ra em xin có một số ý kiến nhỏ về công tác tuyển chọn, đào tạo nguồn nhân lực. Hiện nay công tác tuyển chọn nguồn nhân lực của Công ty là tương đối hợp lý và đúng với chế độ, chính sách. Tuy nhiên để cho công tác này có hiệu quả hơn nữa thì công ty nên:

- Xác định rõ những yêu cầu về trình độ của người lao động đối với tất cả các công việc.
- Việc tuyển chọn nguồn nhân lực của Công ty không nên quá tập trung vào việc xem xét bằng cấp hay sự giới thiệu của người khác. Nên tập trung vào quá trình phỏng vấn, thử việc.
- Ưu tiên cho những người biết nhiều việc.

Công ty nên khuyến khích cán bộ công nhân viên đi học nâng cao, có thể là học tại chức, học văn bằng hai hay học cao học ...

## **KẾT LUẬN**

Bất kỳ hình thức sản xuất kinh doanh nào cũng phải có yếu tố lao động và bất kỳ sản phẩm nào hoàn thành cũng cấu thành trong nó giá trị sức lao động. Tiền lương và các khoản trích theo lương chính là biểu hiện bằng tiền của giá cả sức lao động. Quản lý chặt chẽ tiền lương và các khoản trích theo lương cũng là một đòi hỏi đặt ra nhằm đem lại hiệu quả sản xuất cao.

Qua thời gian thực tập tại công ty cổ phần TM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải em đã chọn đề tài: “Hoàn thiện tổ chức công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương” để làm đề tài cho khóa luận của mình. Trong bài khóa luận trình bày ở trên em đã đề cập đến ba vấn đề sau:

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

Thứ hai: Về mặt thực tiễn, đã đưa ra được việc hạch toán kế toán tiền lương tại công ty cổ phần TM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải, bao gồm mô hình, số liệu và phương pháp hạch toán, lấy tình hình số liệu của năm 2010 làm minh chứng.

Thứ ba: Đối chiếu lý luận với thực tế ở công ty, kết hợp với nghiên cứu tìm hiểu, khóa luận đã nêu ra các kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty, các kiến nghị đưa ra đều trên cơ sở tình hình thực tế tại công ty và đều mang tính khả thi.

Do thời gian thực tập tương đối ngắn, kinh nghiệm thực tế cũng như trình độ bản thân còn có hạn nên em chưa thật sự có một cách nhìn tổng quát cũng như chưa thể nắm bắt hết các vấn đề trong tổ chức công tác kế toán của công ty nói chung và công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của công ty nói riêng. Vì vậy bài viết của em không tránh khỏi những thiếu sót, kính mong ban giám đốc, các anh chị trong phòng kế toán công ty và các thầy cô góp ý để bài khóa luận được hoàn thiện hơn.

Để hoàn thành bài khóa luận này, em xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ nhiệt tình của ban lãnh đạo công ty, các anh chị trong phòng kế toán của công ty và đặc biệt là sự chỉ bảo nhiệt tình của cô giáo Nguyễn Thị Thúy Hồng đã giúp em hoàn thành bài khóa luận này.

*Em xin chân thành cảm ơn!*

## MỤC LỤC

<b>LỜI MỞ ĐẦU</b> .....	1
<b>CHƯƠNG 1: LÝ LUẬN CHUNG VỀ KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG</b> .....	3
<b>TRONG DOANH NGHIỆP</b> .....	3
1.1. Một số vấn đề chung về tiền lương và các khoản trích theo lương. ....	3
1.1.1. Khái niệm. ....	3
1.1.2. Nội dung.....	4
1.1.2.1.Các hình thức tiền lương, quỹ tiền lương. ....	5
1.1.3. Nhiệm vụ của kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương. ....	13
1.2. Kế toán chi tiết tiền lương và các khoản trích theo lương .....	14
1.2.1.Phân loại.....	14
1.2.2.Hạch toán lao động.....	15
1.3. Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương.....	18
1.3.1. Chứng từ sử dụng .....	18
1.3.2.Tài khoản sử dụng.....	19
1.3.3.Thủ tục và trình tự ghi chép. ....	19
1.3.4. Sơ đồ kế toán tổng hợp tiền lương. ....	21
1.3.5. Kế toán các khoản trích theo lương. ....	22
1.3.5.1. Kế toán chi tiết. ....	22
1.3.5.2. Kế toán tổng hợp các khoản trích theo lương. ....	24
1.3.6. Sơ đồ kế toán về các khoản trích theo lương. ....	26
<b>CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG TỔ CHỨC CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN TM VÀ DV KỸ NGHỆ HÀNG HẢI.</b> .....	29
2.1. Khái quát về công ty CP TM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải.....	29
2.1.1 Những thông tin chung về công ty và bộ máy quản lý, nhân sự hiện nay. ....	29
2.1.1.1 Hoạt động tại công ty. ....	31

2.2.Kế toán tiền lương tại công ty cổ phần TM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải. ....	36
2.2.1. Kế toán chi tiết tiền lương và các khoản trích theo lương.....	36
2.2.1.1. Phương pháp xây dựng quỹ lương:.....	36
2.2.1.2. Nguyên tắc tính lương.....	37
2.2.1.3. Phương pháp trả lương.....	38
2.2.2.Kế toán tổng hợp tiền lương.....	39
<b>CHƯƠNG 3: MỘT SỐ BIỆN PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC</b>	
<b>KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI</b>	
<b>CÔNG TY CỔ PHẦN TM VÀ DV KỸ NGHỆ HÀNG HẢI .....</b>	<b>65</b>
3.1. Nhận xét chung về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần TM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải. ....	65
3.1.2.Tồn tại.....	68
3.1.3. Sự cần thiết phải hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.....	69
3.2.1. Yêu cầu, nguyên tắc hoàn thiện, điều kiện hoàn thiện.....	70
3.2.1.1. Yêu cầu, nguyên tắc hoàn thiện .....	70
3.2.1.2. Điều kiện hoàn thiện .....	70
3.2.2. Một số biện pháp nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần TM và DV Kỹ Nghệ Hàng Hải. ....	72
<b>KẾT LUẬN .....</b>	<b>76</b>