

## LỜI MỞ ĐẦU

Theo Mac, lao động của con người là một trong ba yếu tố quan trọng quyết định sự tồn tại của quá trình sản xuất. Lao động giữ vai trò chủ chốt trong việc tái tạo ra của cải vật chất và tinh thần cho xã hội. Lao động có năng suất, có chất lượng và đạt hiệu quả cao là nhân tố đảm bảo cho sự phồn vinh của mọi quốc gia.

Người lao động chỉ phát huy hết khả năng của mình khi sức lao động mà họ bỏ ra được đền bù xứng đáng. Đó là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để người lao động có thể tái sản xuất sức lao động đồng thời có thể tích lũy được gọi là tiền lương.

Tiền lương là một bộ phận của sản phẩm xã hội, là nguồn khởi đầu của quá trình tái sản xuất tạo ra sản phẩm hàng hoá. Vì vậy, việc hạch toán phân bổ chính xác tiền lương vào giá thành sản phẩm, tính đủ và thanh toán kịp thời tiền lương cho người lao động sẽ góp phần hoàn thành kế hoạch sản xuất, hạ giá thành sản phẩm, tăng năng suất lao động, tăng tích lũy và đồng thời sẽ cải thiện đời sống người lao động.

Gắn chặt với tiền lương là các khoản trích theo lương, đây là các quỹ xã hội thể hiện sự quan tâm của toàn xã hội đối với người lao động.

Chính sách tiền lương được vận dụng linh hoạt ở mỗi doanh nghiệp phụ thuộc vào đặc điểm và tổ chức quản lý, tổ chức sản xuất kinh doanh và phụ thuộc vào tính chất của công việc. Vì vậy, việc xây dựng một cơ chế trả lương phù hợp, hạch toán đủ và thanh toán kịp thời có ý nghĩa to lớn về mặt kinh tế cũng như về mặt chính trị đối với người lao động. Nhận thức được tầm quan trọng của công tác tiền lương trong quản lý doanh nghiệp, em chọn đề tài: “Hoàn thiện công tác tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần INDECO” là đề tài khoá luận tốt nghiệp của mình.

Nội dung chính của bài khóa luận của em gồm 3 chương:

# KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

---

**Chương I:** Những lý luận chung về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp.

**Chương II:** Thực trạng công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần INDECO.

**Chương III:** Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần INDECO.

Trong quá trình thực tập nghiên cứu, sưu tầm tài liệu em nhận được sự quan tâm hướng dẫn tận tình của cô giáo Ths. Phạm Thị Nga, được sự giúp đỡ của toàn bộ nhân viên phòng kế toán Công ty cổ phần INDECO đã tạo điều kiện cho em hoàn thành khoá luận này. Em mong nhận được sự góp ý kiến của các thầy cô để nâng cao thêm chất lượng của đề tài.

*Em xin chân thành cảm ơn!*

Sinh viên

**Trịnh Thị Hậu**

## CHƯƠNG I

### LÝ LUẬN CHUNG VỀ HOẠCH TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP

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

##### 1.1.1 Khái niệm và nội dung cơ bản về tiền lương.

Quá trình sản xuất là quá trình kết hợp đồng thời 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 phục vụ cho nhu cầu sinh hoạt của con người. Để đảm bảo tiến hành liên tục quá trình tái sản xuất, trước hết cần phải đảm bảo tái sản xuất sức lao động, nghĩa là sức lao động mà con người bỏ ra phải được bồi hoàn dưới dạng thù lao lao động.

Như vậy tiền lương thực chất là khoản thù lao lao động được 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 tại doanh nghiệp. Mặt khác, tiền lương có chức năng vô cùng quan trọng, nó là đòn bẩy kinh tế, khuyến khích tinh thần hăng hái lao động, kích thích và tạo mối quan tâm của người lao động đến kết quả công việc của họ. Nói cách khác, tiền lương chính là một nhân tố thúc đẩy năng suất lao động.

Khái niệm tiền lương có tính chất phổ quát hơn và cùng với nó là một loạt các khái niệm khác như: Tiền lương danh nghĩa, tiền lương thực tế, tiền lương tối thiểu...

- Tiền lương danh nghĩa: Là khái niệm chỉ số lượng tiền tệ mà người sử dụng lao động trả cho người lao động căn cứ vào hợp đồng thỏa thuận giữa hai bên trong việc thuê lao động. Trên thực tế, mọi mức lương trả cho người lao động đều là tiền lương danh nghĩa.

- Tiền lương thực tế: Là số lượng tư liệu sinh hoạt và dịch vụ mà người lao động có thể mua được bằng lương của mình sau khi đã khấu trừ các khoản trích

theo lương do Nhà nước quy định. Chỉ số tiền lương thực tế tỉ lệ nghịch với chỉ số giá cả và tỉ lệ thuận với chỉ số tiền lương danh nghĩa tại thời điểm xác định. Trên thực tế, người lao động luôn quan tâm đến tiền lương thực tế hơn là tiền lương danh nghĩa.

-Tiền lương tối thiểu: Là tiền lương trả cho người lao động giản đơn nhất trong điều kiện bình thường của xã hội. Tiền lương tối thiểu đảm bảo cho những nhu cầu thiết yếu ở mức tối thiểu. Là “cái ngưỡng” cuối cùng để từ đó xây dựng các mức lương khác tạo thành hệ thống tiền lương của một ngành nào đó hoặc hệ thống tiền lương chung thống nhất của một nước, là căn cứ để hoạch định chính sách tiền lương. Nó được coi là yếu tố hết sức quan trọng của chính sách tiền lương.

## **1.1.2 Vai trò, chức năng và ý nghĩa của tiền lương**

### **1.1.2.1 Vai trò**

Tiền lương phải đảm bảo vai trò khuyến khích vật chất đối với người lao động. Họ luôn muốn tăng tiền lương để thoả mãn nhu cầu của bản thân. Tiền lương có vai trò như một đòn bẩy kinh tế kích thích người lao động ngày càng cống hiến nhiều hơn cho doanh nghiệp và xã hội.

Tiền lương có vai trò trong quản lý lao động: Doanh nghiệp trả lương cho người lao động không chỉ bù đắp những hao phí lao động đã bỏ ra mà còn thông qua tiền lương để kiểm tra, giám sát thái độ, tinh thần lao động để đảm bảo hiệu quả lao động. Để đạt được mục tiêu lợi nhuận cao doanh nghiệp phải quản lý lao động tốt để tiết kiệm chi phí, giảm giá thành.

Tiền lương có vai trò trong điều phối lao động: Tiền lương đóng vai trò quyết định trong việc phân phối lao động. Khi người lao động nhận được mức lương thoả đáng họ sẽ có trách nhiệm hơn với công việc, sẵn sàng nhận nhiệm vụ cho dù phải làm gì, ở đâu. Tiền lương được trả hợp lý sẽ thu hút được người lao động, sắp xếp và bố trí lao động phù hợp ở các ngành nghề và các vùng miền dân

xoá đi khoảng cách và phân chia vùng miền tạo điều kiện hơn cho sự phát triển của xã hội.

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

### 1.1.2.2 Chức năng

#### *\*Chức năng tái sản xuất sức lao động*

Sức lao động là một dạng công năng sức cơ bắp và tinh thần tồn tại trong cơ thể con người, là một trong các yếu tố thuộc “đầu vào” của sản xuất. Trong quá trình lao động sức lao động bị hao mòn dần với quá trình tạo ra sản phẩm do vậy tiền lương trước hết phải đảm bảo tái sản xuất sức lao động. Đây là yêu cầu tất yếu không phụ thuộc vào chế độ xã hội, là cơ sở tối thiểu đầu tiên đảm bảo sự tác động trở lại của phân phối tới sản phẩm.

Sức lao động là yếu tố quan trọng nhất của lực lượng sản xuất để đảm bảo tái sản xuất và sức lao động cũng như lực lượng sản xuất xã hội, tiền lương cần thiết phải đủ nuôi sống người lao động và gia đình họ. Đặc biệt là trong điều kiện lương là thu nhập cơ bản. Đồng thời người sử dụng lao động không được trả công thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định.

#### *\*Chức năng là công cụ quản lý của doanh nghiệp*

Mục đích cuối cùng của các nhà quản trị là lợi nhuận cao nhất. Để đạt được mục tiêu đó họ phải biết kết hợp nhịp nhàng và quản lý một cách có nghệ thuật các yếu tố trong quản lý kinh doanh. Người sử dụng lao động có thể tiến hành kiểm tra giám sát, theo dõi người lao động là việc theo kế hoạch, tổ chức của mình thông qua việc chi trả lương cho họ, phải đảm bảo chi phí mà mình bỏ ra phải đem lại hiệu quả cao nhất. Người sử dụng lao động sẽ quản lý chặt chẽ về số lượng và chất lượng của mình để trả công xứng đáng cho người lao động.

## *\*Chức năng đòn bẩy kinh tế*

Trong quá trình lao động, lợi ích kinh tế là động lực mạnh mẽ thúc đẩy sự hoạt động của con người, là động lực mạnh mẽ nhất của tiến bộ kinh tế xã hội. Trong 3 loại lợi ích: xã hội, tập thể và người lao động thì lợi ích cá nhân người lao động là động lực trực tiếp và quan trọng đối với sự phát triển kinh tế.

Lợi ích của người lao động là động lực của sản xuất. Chính sách tiền lương đúng đắn là động lực to lớn nhằm phát huy sức mạnh của nhân tố con người trong việc thực hiện mục tiêu kinh tế - xã hội. Vì vậy tổ chức tiền lương và tiền công thúc đẩy và khuyến khích người lao động nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả của lao động đảm bảo sự công bằng và xã hội trên cơ sở thực hiện chế độ trả lương. Tiền lương phải đảm bảo:

- Khuyến khích người lao động có tài năng
- Nâng cao trình độ văn hoá và nghiệp vụ cho người lao động
- Khắc phục chủ nghĩa bình quân trong phân phối, biến phân phối thành một động lực thúc đẩy của sản xuất.

## *\*Chức năng điều tiết lao động*

Do số lượng và chất lượng ở các ngành nghề, vùng miền là không giống nhau, để tạo nên sự cân đối đồng đều và phát triển toàn diện về kinh tế nhằm khai thác hiệu quả các nguồn lực nhà nước phải điều tiết lao động thông qua chế độ, chính sách tiền lương như bậc lương, hệ số phụ cấp, trợ cấp...

## *\*Chức năng thước đo hao phí lao động xã hội*

Khi tiền lương được trả cho người lao động ngang với giá trị sức lao động mà họ bỏ ra trong quá trình thực hiện công việc thì xã hội có thể xác định chính xác hao phí lao động của toàn thể cộng đồng thông qua tổng quỹ lương cho toàn thể người lao động. Điều này có ý nghĩa quan trọng trong công tác thống kê, giúp

nhà nước hoạch định chính sách điều chỉnh mức lương tối thiểu để đảm bảo thực tế luôn phù hợp với chính sách của nhà nước.

### *\*Chức năng công cụ quản lý của nhà nước*

Bộ luật lao động ra đời, trong đó có chế độ tiền lương, bảo vệ quyền làm việc, lợi ích và các quyền khác của người lao động tạo điều kiện cho mối quan hệ lao động được hài hòa và ổn định góp phần phát huy tính sáng tạo và tài năng của người lao động nhằm đạt năng suất, chất lượng và tiến bộ xã hội trong lao động, sản xuất, dịch vụ, tăng hiệu quả sử dụng và quản lý lao động.

Với các chức năng trên ta có thể thấy tiền lương đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy sản xuất và phát huy tính chủ động sáng tạo của người lao động, tăng năng suất lao động và hiệu quả sản xuất kinh doanh.

### **1.1.2.3 Ý nghĩa.**

- *Đối với người lao động:* Tiền lương là một phần cơ bản nhất trong thu nhập của họ, giúp họ trang trải các sinh hoạt và dịch vụ cần thiết. Xét trên một góc độ nào đó tiền lương còn ảnh hưởng tới địa vị của người lao động trong xã hội. Khả năng kiếm được tiền công cao hơn sẽ thúc đẩy họ phấn đấu, học tập để nâng cao giá trị của sản phẩm.

- *Đối với người sử dụng lao động:* Tiền lương là một yếu tố của sản xuất, nếu yếu tố sản xuất tốt tất yếu sản phẩm thu được sẽ mang lại lợi ích cao. Ý thức được tầm quan trọng đó người sử dụng lao động cần có các chính sách, biện pháp phù hợp với tiền lương.

- *Đối với xã hội:* Tiền lương là một phần quan trọng của thu nhập quốc dân, là công cụ kinh tế quan trọng để nhà nước điều tiết thu nhập giữa các tầng lớp dân cư trong xã hội cũng như điều tiết mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động. Tiền lương bình quân đầu người cũng là một tiêu chí quan trọng để đánh giá sự phát triển của một quốc gia.

## 1.1.3 Các nhân tố ảnh hưởng tới tiền lương

*\* Nhóm nhân tố thuộc thị trường lao động*

Cung - cầu lao động ảnh hưởng trực tiếp đến tiền lương.

+ Khi cung về lao động lớn hơn cầu về lao động thì tiền lương có xu hướng giảm, khi cung về lao động nhỏ hơn cầu về lao động thì tiền lương có xu hướng tăng còn khi cung về lao động bằng với cầu lao động thì thị trường lao động đạt tới sự cân bằng. Tiền lương lúc này là tiền lương cân bằng, mức tiền lương này bị phá vỡ khi các nhân tố ảnh hưởng tới các nhân tố ảnh hưởng đến cung cầu lao động thay đổi như năng suất biên của lao động, giá cả hàng hoá dịch vụ..

+ Khi chi phí sinh hoạt thay đổi, do giá cả hàng hoá dịch vụ thay đổi sẽ kéo theo tiền lương thực tế thay đổi. Cụ thể khi chi phí sinh hoạt tăng lên thì tiền lương thực tế sẽ giảm. Như vậy buộc các đơn vị, các doanh nghiệp phải tăng tiền lương danh nghĩa cho công nhân để đảm bảo ổn định cuộc sống cho người lao động, đảm bảo tiền lương thực tế không bị giảm.

+ Trên thị trường luôn tồn tại sự chênh lệch tiền lương giữa các khu vực tư nhân, Nhà nước, liên doanh,... chênh lệch giữa các ngành, giữa các công việc có mức độ hấp dẫn khác nhau, yêu cầu về trình độ lao động cũng khác nhau. Do vậy, Nhà nước cần có những biện pháp điều tiết tiền lương cho hợp lý.

*\* Nhóm nhân tố thuộc môi trường doanh nghiệp*

+ Các chính sách của doanh nghiệp: các chính sách lương, phụ cấp, giá thành,... được áp dụng triệt để phù hợp sẽ thúc đẩy lao động nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả, trực tiếp tăng thu nhập bản thân.

+ Khả năng tài chính của doanh nghiệp ảnh hưởng mạnh tới tiền lương. Với doanh nghiệp có khối lượng vốn lớn thì khả năng chi trả tiền lương cho người lao động sẽ thuận tiện dễ dàng hơn. Còn ngược lại nếu khả năng tài chính không vững thì tiền lương của người lao động sẽ rất bấp bênh.



## KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

---

+ Cơ cấu tổ chức hợp lý hay bất hợp lý cũng ảnh hưởng ít nhiều đến tiền lương. Việc quản lý được thực hiện như thế nào, sắp xếp đội ngũ lao động ra sao để giám sát và đề ra những biện pháp kích thích sự sáng tạo trong sản xuất của người lao động để tăng hiệu quả, năng suất lao động góp phần tăng tiền lương.

### *\*Nhóm nhân tố thuộc bản thân người lao động*

+ Trình độ người lao động: Với lao động có trình độ cao thì sẽ có được thu nhập cao hơn so với lao động trình độ thấp hơn bởi để đạt được trình độ đó người lao động phải bỏ ra một khoản chi phí tương đối cho việc đào tạo đó. Có thể đào tạo dài hạn ở trường lớp cũng có thể đào tạo tại doanh nghiệp. Để làm được những công việc đòi hỏi phải có hàm lương kiến thức, trình độ cao mới làm được, đem lại hiệu quả kinh tế cao cho doanh nghiệp thì việc hưởng lương cao là tất yếu.

+ Thâm niên công tác và kinh nghiệm làm việc thường đi đôi với nhau. Một người qua nhiều năm công tác sẽ đúc rút được nhiều kinh nghiệm, hạn chế được những rủi ro có thể xảy ra trong công việc, nâng cao bản lĩnh trách nhiệm của mình trước công việc đạt năng suất chất lượng cao vì thế mà thu nhập của họ sẽ ngày càng tăng lên.

+ Mức độ hoàn thành công việc nhanh hay chậm, đảm bảo chất lượng hay không đều ảnh hưởng ngay đến tiền lương của người lao động.

### *\*Nhóm nhân tố thuộc giá trị công việc*

+ Mức hấp dẫn của công việc: Công việc có sức hấp dẫn cao thu hút được nhiều lao động, khi đó doanh nghiệp sẽ không bị sức ép tăng lương, ngược lại với công việc kém hấp dẫn để thu hút được lao động doanh nghiệp phải có biện pháp đặt mức lương cao hơn.

+Mức độ phức tạp của công việc: Với độ phức tạp của công việc ngày càng cao thì định mức tiền lương cho công việc đó ngày càng cao. Độ phức tạp của công việc có thể là những phức tạp về kỹ thuật, khó khăn về điều kiện làm việc, mức độ

nguy hiểm cho người thực hiện công việc do đó mà tiền lương sẽ cao hơn so với công việc giản đơn.

+Điều kiện thực hiện công việc: Tức là để thực hiện công việc cần xác định phân việc phải làm, tiêu chuẩn cụ thể để thực hiện công việc, cách thức làm việc với máy móc, môi trường thực hiện khó khăn hay dễ dàng đều quyết định đến tiền lương.

\**Các nhân tố khác:* Ở đâu có sự phân biệt đối xử về màu da, giới tính, độ tuổi, tôn giáo, thành thị và nông thôn, ở đó có sự chênh lệch về lương, không phản ánh được giá trị thực chất mà người lao động bỏ ra, không đảm bảo được nguyên tắc trả lương.

### **1.1.4 Quỹ tiền lương, quỹ BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN**

#### ***1.1.4.1 Quỹ tiền lương***

Là toàn bộ số tiền lương trả cho số CNV của doanh nghiệp do doanh nghiệp quản lý sử dụng và chi trả lương. Quỹ tiền lương gồm các khoản sau:

- Tiền lương trả 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 ngừng việc do thiết bị máy móc ngừng hoạt động vì nguyên nhân khách quan.
- Tiền lương trả cho người lao động thời gian điều động công tác hoặc đi làm nghĩa 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.

## KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

---

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

-Các loại tiền thưởng thường 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 khoản trợ cấp không thường xuyên như trợ cấp khó khăn đột xuất... công tác phí, học bổng hoặc sinh hoạt phí của học sinh, sinh viên, bảo hộ lao động.

Về phương diện hạch toán, tiền lương cho công nhân viên trong doanh nghiệp sản xuất được chia là hai loại: tiền lương chính và tiền lương phụ.

Tiền lương chính là tiền lương trả cho công nhân viên trong thời gian công nhân viên thực hiện nhiệm vụ chính của họ, nghĩa là thời gian có tiêu hao thật sự sức lao động bao gồm tiền lương trả theo cấp bậc và các khoản phụ cấp kèm theo.

Tiền lương phụ là tiền lương trả cho CNV trong thời gian nhiệm vụ khác ngoài nhiệm vụ chính của họ và thời gian CNV được nghỉ theo đúng chế độ. Ngoài ra tiền lương trả cho công nhân sản xuất sản phẩm hỏng trong quy chế cũng được xếp vào lương phụ.

Việc phân chia tiền lương thành tiền lương chính và tiền lương phụ có ý nghĩa quan trọng đối với công tác kế toán và phân tích tiền lương trong giá thành sản xuất. Tiền lương chính của công nhân sản xuất gắn liền với quá trình sản xuất sản phẩm và được hạch toán trực tiếp vào chi phí sản xuất. Tiền lương phụ của công nhân sản xuất không gắn liền với từng loại sản phẩm nào, nên được hạch toán gián tiếp vào chi phí sản xuất từng loại sản phẩm theo một tiêu chuẩn phân bổ nhất định.

Quản lý chi tiêu quỹ tiền lương phải trong mối quan hệ với việc thực hiện kế hoạch sản xuất kinh doanh của đơn vị nhằm vừa chi tiêu tiết kiệm và hợp lý quỹ

tiền lương vừa đảm bảo hoàn thành vượt mức kế hoạch sản xuất của doanh nghiệp.

### **1.1.4.2 Quỹ bảo hiểm xã hội (BHXH)**

- Quỹ BHXH là khoản trích theo lương do người lao động và chủ doanh nghiệp cùng đóng góp vào quỹ BHXH nhằm giúp đỡ người lao động về mặt tinh thần và vật chất trong các trường hợp CNV bị ốm đau, thai sản, tai nạn, mất sức lao động...

- Quỹ BHXH được hình thành do việc trích lập theo tỷ lệ quy định trên tiền lương phải trả CNV trong kỳ.

- Trước năm 2010, hàng tháng doanh nghiệp tiến hành trích lập quỹ BHXH theo tỷ lệ 20% trên tổng quỹ tiền lương cấp bậc và các khoản phụ cấp có tính chất lương: 15% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của đối tượng sử dụng lao động, 5% trừ vào lương của người lao động.

- Từ ngày 01/01/2010 hàng tháng doanh nghiệp tiến hành trích lập quỹ BHXH theo tỷ lệ 22% trên tổng quỹ tiền lương cấp bậc và các khoản phụ cấp có tính chất lương. Trong đó 16% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của các đối tượng sử dụng lao động, 6% trích vào lương của người lao động.

- Quỹ BHXH được trích lập nhằm trợ cấp công nhân viên có tham gia đóng góp quỹ trong trường hợp họ bị mất khả năng lao động, cụ thể:

- + Trợ cấp công nhân viên khi tai nạn lao động hay bệnh nghề nghiệp.
- + Trợ cấp công nhân viên ốm đau, thai sản.
- + Trợ cấp công nhân khi về hưu.
- + Chi công tác quản lý quỹ BHXH.

Theo chế độ hiện hành, toàn bộ số trích BHXH được nộp lên cơ quan quản lý quỹ bảo hiểm để chi trả các trường hợp nghỉ hưu, nghỉ mất sức lao động tại doanh nghiệp.

Tại doanh nghiệp hàng tháng doanh nghiệp trực tiếp chi trả BHXH cho CNV bị ốm đau, thai sản... trên cơ sở các chứng từ hợp lý hợp lệ. Cuối tháng (quý) doanh nghiệp phải quyết toán với cơ quan quản lý BHXH.

### ***1.1.4.3 Quỹ bảo hiểm y tế (BHYT)***

- Quỹ BHYT là khoản tiền do người lao động và người sử dụng lao động đóng góp nhằm phục vụ, bảo vệ và chăm sóc sức khỏe cho người lao động. Cơ quan Bảo hiểm sẽ thanh toán về chi phí khám chữa bệnh theo tỷ lệ nhất định mà nhà nước quy định cho những người đã tham gia đóng bảo hiểm.

- Quỹ BHYT được hình thành từ việc trích lập theo tỷ lệ quy định trên tiền lương phải trả cho công nhân viên trong kỳ.

- Trước năm 2010, doanh nghiệp trích quỹ BHYT theo tỷ lệ 3% trên tổng số tiền lương thực tế phải trả CNV trong tháng. Trong đó 2% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của các đối tượng sử dụng lao động, 1% trừ vào lương của người lao động.

- Từ năm 01/01/2010 doanh nghiệp trích quỹ BHXH theo tỷ lệ 4,5% trên tổng số tiền lương thực tế phải trả công nhân viên trong tháng, trong đó 3% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của các đối tượng sử dụng lao động, 1,5% trừ vào lương người lao động.

Quỹ BHYT được trích lập để tài trợ cho người lao động có tham gia đóng góp quỹ trong các hoạt động khám chữa bệnh.

Theo chế độ hiện hành, toàn bộ quỹ BHYT được nộp lên cơ quan chuyên môn chuyên trách để quản lý và trợ cấp cho người lao động thông qua mạng lưới y tế.

### **1.1.4.4 Kinh phí công đoàn (KPCĐ)**

- Kinh phí công đoàn là khoản trích lương của doanh nghiệp nhằm chăm lo, bảo vệ quyền lợi chính đáng cho người lao động đồng thời duy trì hoạt động động của công đoàn tại doanh nghiệp.

- Theo chế độ hiện hành hàng tháng doanh nghiệp trích 2% kinh phí công đoàn trên tổng số tiền lương thực tế phải trả công nhân viên trong tháng và tính hết vào chi phí sản xuất kinh doanh của các đối tượng sử dụng lao động.

Toàn bộ số KPCĐ tính được một phần nộp lên cơ quan công đoàn cấp trên, một phần để lại doanh nghiệp để chi tiêu cho hoạt động công đoàn tại doanh nghiệp. Kinh phí công đoàn được trích lập để phục vụ chi tiêu cho hoạt động của tổ chức công đoàn nhằm chăm lo, bảo vệ quyền lợi cho người lao động.

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

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

- Nghị định số 127/2008/NĐ-CP quy định và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật bảo hiểm về BHTN có hiệu lực thi hành từ ngày 1/1/2009. Theo điều 102 luật BHTN nguồn hình thành quỹ BHTN như sau: Người lao động đóng bằng 1% tiền lương ghi trong hợp đồng lao động, người sử dụng lao động đóng góp bằng 1% quỹ tiền lương của những người tham gia BHTN. Hàng tháng, Nhà nước hỗ trợ từ ngân sách bằng 1% quỹ tiền lương, tiền công đóng BHTN của những người lao động tham gia BHTN và mỗi năm chuyển một lần.

Người đóng BHTN nếu thất nghiệp sẽ được hỗ trợ học nghề, trợ cấp thất nghiệp hàng tháng, tư vấn, giới thiệu việc làm miễn phí do các trung tâm giới thiệu việc làm, được hưởng chế độ BHYT... theo quy định của luật BHYT.

## 1.1.5 Các hình thức tiền lương trong Doanh nghiệp

### 1.1.5.1 Hình thức tiền lương theo sản phẩm

Theo hình thức này, tiền lương trả cho người lao động được tính theo thời gian làm việc, cấp bậc và thang lương theo tiêu chuẩn Nhà nước quy định. Hình thức này thường được áp dụng trong các đơn vị hành chính sự nghiệp, các cơ quan quản lý hành chính hoặc những người làm công tác quản lý lao động gián tiếp tại các doanh nghiệp. Hình thức trả lương theo thời gian cũng được áp dụng cho các đối tượng lao động mà kết quả không thể xác định bằng sản phẩm cụ thể. Đây là hình thức tiền lương được tính theo thời gian lao động, cấp bậc kỹ thuật, chức vụ và tháng lương của người lao động.

Tuỳ 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 trả lương theo thời gian có thưởng.

\*Trả lương theo thời gian giản đơn

Lương theo thời gian giản đơn bao gồm:

-Lương tháng: Đã được quy định cho từng bậc lương trong bảng lương, thường áp dụng cho nhân viên làm công việc quản lý hành chính, quản lý kinh tế.

$$\begin{array}{ccccccc} \text{Tiền lương} & & \text{Mức lương tối} & & \text{Hệ số lương cơ} & & \text{Phụ cấp (nếu} \\ \text{tháng} & = & \text{thiểu hiện hưởng} & * & \text{bản} & + & \text{có)} \end{array}$$

-Lương tuần: Là tiền lương trả cho một tuần làm công việc trên cơ sở hợp đồng đã ký.

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

## KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

---

-Lương ngày: Căn cứ vào số ngày làm việc thực tế trong tháng và mức lương của một ngày để tính trả lương, áp dụng cho nhân viên trong thời gian học tập, hội họp hoạt làm nhiệm vụ khác, người lao động theo hợp đồng ngắn hạn.

$$\text{Tiền lương ngày} = \frac{\text{Tiền lương tháng}}{\text{Số ngày làm việc theo chế độ quy định}}$$

-Lương giờ: là tiền lương trả cho một giờ làm việc, thường được áp dụng để trả lương cho lao động trực tiếp trong thời gian làm việc không hưởng lương theo sản phẩm.

$$\text{Tiền lương giờ} = \frac{\text{Tiền lương ngày}}{\text{Số giờ làm việc theo chế độ quy định}}$$

-Lương công nhật: Là hình thức trả lương theo ngày làm việc và mức lương ngày trả cho người lao động tạm thời chưa có bậc lương. Áp dụng cho những lao động tạm thời tuyển dụng. Mức lương này do người lao động và người sử dụng lao động thoả thuận với nhau.

### *\*Trả lương theo thời gian có thưởng*

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

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

\*Ưu, nhược điểm của hình thức tiền lương theo thời gian: Dễ làm, dễ tính toán nhưng chưa đảm bảo nguyên tắc phân phối lao động vì hình thức này chưa tính đến một cách đầy đủ chất lượng lao động, chưa phát huy hết khả năng sẵn có của người lao động. Vì vậy để khắc phục bớt những hạn chế này, ngoài việc tổ chức cần phải theo dõi ghi chép đầy đủ thời gian làm việc của công nhân viên,



doanh nghiệp cần phải thường xuyên kiểm tra tiến độ làm việc và chất lượng công việc của công nhân viên kết hợp với chế độ khen thưởng hợp lý.

### ***1.1.5.2 Hình thức tiền lương theo sản phẩm***

Theo hình thức này tiền lương tính trả cho người lao động căn cứ vào kết quả lao động, số lượng và chất lượng sản phẩm công việc, lao vụ đã hoàn thành và đơn giá tiền lương cho một đơn vị sản phẩm, công việc và lao vụ đó.

$$\begin{array}{l} \text{Tiền lương sản} \\ \text{phẩm} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Khối lượng sản phẩm} \\ \text{công việc hoàn thành} \end{array} * \begin{array}{l} \text{Đơn giá tiền lương} \\ \text{sản phẩm} \end{array}$$

So với hình thức tiền lương thời gian, hình thức tiền lương sản phẩm có nhiều ưu điểm hơn. Đó là quán triệt đầy đủ hơn nguyên tắc trả lương theo số lượng, chất lượng lao động, gắn chặt thu nhập về tiền lương với kết quả.

Tùy theo mối quan hệ giữa người lao động với kết quả lao động, tùy theo yêu cầu quản lý về nâng cao chất lượng sản phẩm, tăng nhanh sản phẩm và chất lượng sản phẩm mà doanh nghiệp có thể thực hiện theo các hình thức tiền lương sản phẩm như sau:

*\*Tiền lương theo sản phẩm trực tiếp không hạn chế.*

Hình thức tiền lương này được áp dụng chủ yếu đối với công nhân trực tiếp sản xuất căn cứ vào số lượng sản phẩm mà họ đã sản xuất ra và đơn giá của mỗi đơn vị sản phẩm.

Tiền lương phải trả = Sản lượng thực tế \* Đơn giá tiền lương sản phẩm

*\*Tiền lương sản phẩm gián tiếp.*

Đây là tiền lương trả cho công nhân viên phụ cùng tham gia vào quá trình sản xuất với công nhân chính (Công nhân vận chuyển NVL, thành phẩm, bảo dưỡng máy móc thiết bị) đã hưởng lương theo sản phẩm, được xác định căn cứ vào hệ số giữa mức lương sản phẩm đã sản xuất ra. Tuy nhiên cách trả lương này có

hạn chế: Do phụ thuộc vào kết quả sản xuất của công nhân chính nên việc trả lương chưa được chính xác, chưa thật sự đảm bảo đúng hao phí lao động mà công nhân phụ đã bỏ ra.

### *\*Tiền lương theo sản phẩm có thưởng*

Đây là sự kết hợp tiền lương sản phẩm trực tiếp với tiền thưởng khi người lao động hoàn thành vượt mức các chỉ tiêu quy định như tiết kiệm NVL, nâng cao chất lượng sản phẩm...

### *\*Tiền lương theo sản phẩm lũy tiến*

Tiền lương trả cho công nhân viên căn cứ vào số lượng sản phẩm đã sản xuất ra theo hai đơn giá khác nhau: đơn giá cố định đối với sản phẩm trong mức quy định và đơn giá lũy tiến với sản phẩm vượt định mức.

Hình thức này có tác dụng khuyến 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 các khâu khác nhau trong thời điểm chiến dịch kinh doanh để giải quyết kịp thời hạn quy định... tuy nhiên cách trả lương này dễ dẫn đến khả năng tốc độ tăng của tiền lương bình quân nhanh hơn tốc độ tăng của năng suất lao động. Vì vậy khi sản xuất đã ổn định, các điều kiện nêu trên không còn cần thiết thì chuyển sang hình thức tiền lương bình thường.

### **1.1.5.3 Hình thức lương khoán**

#### *\*Khoán công việc*

Theo hình thức này, doanh nghiệp quy định mức tiền lương cho mỗi công việc hoặc khối lượng công việc 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.

## KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

---

$$\begin{array}{l} \text{Tiền lương khoán} \\ \text{công việc} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Mức lương quy định} \\ \text{cho từng công việc} \end{array} * \begin{array}{l} \text{Khối lượng công} \\ \text{việc đã hoàn thành} \end{array}$$

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

### *\*Khoán quỹ lương*

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

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

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

Nhược điểm cho phương pháp trả lương này là dễ gây ra hiện tượng làm bừa làm ẩu, không đảm bảo chất lượng do muốn đảm bảo thời gian giao nhận sản phẩm. Do đó, công tác nghiệm thu sản phẩm phải được tiến hành chặt chẽ.

### *\*Khoán thu nhập*

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

Thông qua Đại hội công nhân viên, doanh nghiệp thoả thuận trước tỉ lệ thu nhập dùng để trả lương cho người lao động. Vì vậy, tiền lương của người lao động phụ thuộc vào thu nhập thực tế của doanh nghiệp. Trong trường hợp này, thời gian và kết quả của từng người lao động chỉ là căn cứ phân chia tổng quỹ lương cho từng người lao động.

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

## **1.2 Chế độ thưởng, phụ cấp, thuế thu nhập cá nhân.**

### **1.2.1 Chế độ thưởng**

Tiền thưởng là một khoản thu nhập kích thích vật chất có tác dụng rất tích cực đối với người lao động trong việc phấn đấu thực hiện nhiệm vụ công việc tốt hơn.

Có hai loại tiền thưởng:

- Tiền thưởng trong sản xuất kinh doanh ( thưởng xuyên): Hình thức này có tính chất lương, đây thực chất là một phần của quỹ lương được tách ra để trả cho người lao động dưới hình thức tiền thưởng cho một tiêu chí nhất định do doanh nghiệp đề ra.

- Tiền thưởng thi đua (không thường xuyên): Là khoản thưởng sau các kỳ thi đua lao động tiên tiến, khi người lao động có thành tích đặc biệt. Loại tiền thưởng

này không phụ thuộc quỹ lương mà được trích từ quỹ khen thưởng, khoản tiền này được trả dưới hình thức phân loại trong một kỳ.

### 1.2.2 Phụ cấp

Phụ cấp lương là tiền công lao động ngoài tiền lương cơ bản. Nó bổ sung cho lương cơ bản, bù đắp thêm cho người lao động khi học phải làm việc trong những điều kiện không ổn định hoặc không thuận lợi mà chưa tính đến khi xác định lương cơ bản.

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

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

-Phụ cấp khác: Là các khoản phụ cấp thêm cho người lao động như phụ cấp độc hại, phụ cấp chức vụ, phụ cấp khu vực, phụ cấp tiền ăn ca 3...

### 1.2.3 Thuế thu nhập cá nhân (TNCN)

#### *\*Khái niệm*

Thuế TNCN là loại thuế trực thu đánh vào thu nhập của mỗi cá nhân trong xã hội, trong khoảng thời gian nhất định (thường là 1 năm). Thuế TNCN đánh vào cả cá nhân kinh doanh và cá nhân không kinh doanh. Thuế này thường được coi là một loại thuế đặc biệt vì có lưu ý đến hoàn cảnh của các cá nhân có thu nhập phải nộp thuế thông qua việc xác định miễn, giảm thuế...

#### *\*Chức năng vai trò của thuế TNCN*

-Góp phần tăng nguồn thu nhập cho ngân sách nhà nước.

-Góp phần thực hiện công bằng xã hội.

### ***\*Đối tượng nộp thuế***

Các cá nhân là công dân Việt Nam ở trong nước hoặc đi công tác, lao động ở nước ngoài, cá nhân khác định cư ở Việt Nam có thu nhập đến mức phải chịu thuế theo quy định của pháp luật đều là đối tượng nộp thuế TNCN. Cá nhân khác định cư tại Việt Nam là người không mang quốc tịch Việt Nam nhưng định cư không thời hạn tại Việt Nam, người nước ngoài làm việc tại Việt Nam có thu nhập chịu thuế phát sinh tại Việt Nam.

### ***\*Thu nhập chịu thuế từ tiền lương, tiền công***

Là các khoản thu nhập người lao động nhận được từ người sử dụng lao động dưới hình thức bằng tiền hoặc không tiền.

-Tiền lương, tiền công và các khoản có tính chất tiền lương, tiền công.

-Các khoản phụ cấp, trợ cấp kể cả sinh hoạt phí mà người lao động nhận được, trừ một số khoản phụ cấp, trợ cấp theo quy định.

-Tiền thù lao nhận được dưới hình thức như: tiền hoa hồng môi giới, tiền tham gia các dự án, đề án, tiền nhuận bút...

-Tiền nhận được do tham gia các hiệp hội, tổ chức, hội đồng quản trị,...

-Các khoản lợi ích khác bằng tiền hoặc không bằng tiền mà người lao động được hưởng ngoài tiền lương, tiền công như tiền nhà ở, điện thoại...

-Các khoản thưởng như tháng, quý, năm, thưởng đột xuất, thưởng tháng lương thứ 13(kể cả thưởng bằng chứng khoán)

### ***\*Căn cứ tính thuế***

Căn cứ tính thuế đối với thu nhập tiền lương, tiền công là thu nhập tính thuế, thuế suất

## KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

---

*a. Thu nhập tính thuế:* được xác định bằng thu nhập chịu thuế trừ đi các khoản:

- Các khoản đóng góp bảo hiểm bắt buộc
- Các khoản giảm trừ gia cảnh
- Các khoản đóng góp vào quỹ từ thiện, quỹ nhân đạo, quỹ khuyến học

*b. Thời điểm xác định thu nhập chịu thuế:* Là thời điểm tổ chức, cá nhân trả thu nhập cho đối tượng nộp thuế.

*c. Thuế suất:* Áp dụng theo biểu thuế lũy tiến từng phần

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

*d. Cách tính thuế*

Là tổng số thuế được tính theo từng bậc thu nhập và thuế suất tương ứng, trong đó số thuế tính theo từng bậc thu nhập được xác định bằng thu nhập tính thuế nhân với thuế suất tương ứng của bậc thu nhập đó.

## 1.3 Hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương

### 1.3.1 Nhiệm vụ của hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương

Để phục vụ sự điều hành và quản lý lao động, tiền lương có hiệu quả, kế toán lao động, tiền lương trong doanh nghiệp sản xuất phải thực hiện những nhiệm vụ sau:

-Tổ chức ghi chép, phản ánh chính xác, kịp thời, đầy đủ số lượng, chất lượng, thời gian và kết quả lao động. Tính đúng và thanh toán kịp thời, đầy đủ tiền lương và các khoản liên quan khác cho người lao động trong doanh nghiệp. Kiểm tra tình hình huy động và sử dụng lao động, việc chấp hành chính sách chế độ về lao động, tiền lương, tình hình sử dụng quỹ tiền lương.

-Hướng dẫn và kiểm tra các bộ phận trong doanh nghiệp thực hiện đầy đủ, đúng chế độ ghi chép ban đầu về lao động, tiền lương. Mở sổ thẻ kế toán và hạch toán lao động, tiền lương đúng chế độ, đúng phương pháp.

-Tính toán phân bổ chính xác, đúng đối tượng chi phí tiền lương, các khoản theo lương vào chi phí sản xuất kinh doanh của các bộ phận, đơn vị sử dụng lao động.

-Lập báo cáo kế toán và phân tích tình hình sử dụng lao động, quỹ tiền lương, đề xuất biện pháp khai thác có hiệu quả tiềm năng lao động trong doanh nghiệp.

### 1.3.2 Nội dung và phương pháp hạch toán

#### 1.3.2.1 Hạch toán lao động

##### *\*Hạch toán số lượng lao động*

Là việc theo dõi kịp thời chính xác tình hình tăng giảm số lượng lao động theo từng loại lao động. Trên cơ sở đó làm căn cứ cho việc tính lương và các chế độ khác cho người lao động được kịp thời. Số lượng lao động của doanh nghiệp



## KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

---

được phản ánh trên sổ sách thường do phòng lao động tiền lương lập nhằm nắm chắc tình hình phân bổ, sử dụng lao động hiện có.

Bên cạnh đó doanh nghiệp còn căn cứ vào số lao động được mở cho từng người để quản lý nhân lực cả về số lượng lẫn chất lượng lao động về biến động và chấp hành chế độ đối với người lao động.

Số lượng lao động tăng lên khi doanh nghiệp tuyển dụng thêm lao động. Chứng từ là các hợp đồng lao động.

Số lượng lao động giảm khi lao động chuyển công tác khác, thôi việc, về hưu, nghỉ mất sức, ... Chứng từ là các quyết định của giám đốc doanh nghiệp.

### *\*Hạch toán thời gian lao động*

Là việc ghi chép kịp thời, chính xác thời gian lao động của từng người. Trên cơ sở đó tính lương phải trả cho chính xác. Hạch toán thời gian lao động phản ánh số ngày, giờ làm việc thực tế hoặc ngừng sản xuất, nghỉ việc của người lao động, từng bộ phận phòng ban trong doanh nghiệp.

Chứng từ hạch toán là bảng chấm công được lập riêng cho từng bộ phận trong đó ghi rõ ngày làm việc, nghỉ việc của từng người. Bảng do tổ trưởng trực tiếp ghi và để nơi công khai để mọi người giám sát thời gian lao động của từng người. Cuối tháng bảng chấm công được dùng để tổng hợp thời gian lao động và tính lương thưởng cho từng bộ phận.

Bảng chấm công có thể chấm công tổng hợp: Chấm công ngày và chấm công giờ, chấm công nghỉ bù nên tại phòng kế toán có thể tập hợp tổng số thời gian lao động của từng người.

### *\*Hạch toán kết quả lao động*

Là ghi chép kịp thời chính xác số lượng, chất lượng sản phẩm hoàn thành của từng người để từ đó tính lương, thưởng và kiểm tra sự phù hợp của tiền lương

phải trả với kết quả hoạt động thực tế, tính toán định mức lao động từng người, từng bộ phận và cả doanh nghiệp.

Để hạch toán kết quả lao động, kế toán sử dụng những loại chứng từ ban đầu khác nhau tùy theo loại hình, đặc điểm sản xuất của từng doanh nghiệp nhưng những chứng từ này đều bao gồm các nội dung cần thiết như tên công nhân, tên công việc, thời gian lao động, số lượng sản phẩm hoàn thành nghiệm thu.

Chứng từ hoạch toán lao động phải do người lập ký, cán bộ kiểm tra kỹ thuật xác nhận, lãnh đạo duyệt y. Sau đó chuyển cho nhân viên hạch toán phân xưởng để tổng hợp kết quả lao động toàn đơn vị rồi chuyển về phòng lao động tiền lương xác nhận.

Cuối cùng chuyển về phòng kế toán của doanh nghiệp để làm căn cứ tính lương, tính thưởng. Để tổng hợp kết quả lao động thì tại mỗi phân xưởng, bộ phận nhân viên hạch toán phân xưởng phải mở sổ tổng hợp kết quả lao động. Trên cơ sở các chứng từ hạch toán kết quả lao động do các bộ phận gửi đến hàng ngày (hoặc định kỳ) để ghi kết quả lao động của từng người, từng bộ phận vào sổ và cộng sổ, lập báo cáo kết quả lao động rồi gửi cho bộ phận quản lý liên quan. Phòng kế toán doanh nghiệp cũng phải mở sổ tổng hợp kết quả lao động để tổng hợp kết quả lao động của toàn doanh nghiệp.

### ***1.3.2.2 Hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương của người lao động***

#### *\*Chứng từ sử dụng*

- Bảng chấm công (Mẫu số 01- LĐTL)
- Bảng thanh toán tiền lương (Mẫu số 02 – LĐTL)
- Phiếu thanh toán lương (Mẫu số 03 – LĐTL)
- Phiếu nghỉ hưởng BHXH (Mẫu số 04 – LĐTL)
- Phiếu thanh toán tiền thưởng (Mẫu số 05 – LĐTL)

## KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

---

- Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành (Mẫu số 06 - LĐTL)
- Phiếu báo làm thêm giờ (Mẫu số 07 – LĐTL)
- Hợp đồng giao khoán (Mẫu số 08 – LĐTL)
- Biên bản điều tra tai nạn lao động (Mẫu số 09 - LĐTL)
- Bảng kê trích nộp các khoản theo lương (Mẫu số 10 – LĐTL)
- Bảng phân bổ tiền lương và bảo hiểm xã hội (Mẫu số 11 – LĐTL)

Ngoài ra còn có các chứng từ có liên quan khác như phiếu chi tiền mặt, bảng thanh toán các khoản trợ cấp...

Căn cứ vào các chứng từ kế toán trên, kế toán tiến hành tính lương, thưởng, trợ cấp phải trả cho người lao động và lập bảng thanh toán lương, bảng thanh toán tiền thưởng và bảng thanh toán BHXH.

\*Tài khoản sử dụng

Kế toán sử dụng các tài khoản TK 334 - Phải trả người lao động.

TK 338 - Phải trả, phải nộp khác.

**Tài khoản 334** – “*Phải trả người lao động*” phản ánh các khoản phải trả người lao động và tình hình thanh toán các khoản đó (gồm: tiền lương, tiền thưởng, BHXH và các khoản thuộc thu nhập người lao động)

Nợ	334	Có
-Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng, BHXH và các khoản đã trả, đã ứng cho người lao động		-Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng và BHXH phải trả cho người lao động.
-Các khoản khấu trừ vào tiền lương, tiền công của người lao động		-Các khoản tiền công phải trả cho lao động thuê ngoài
-Các khoản tiền công đã ứng trước hoặc đã trả với người lao động thuê ngoài		

## KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

Số dư bên có: Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng và BHXH còn phải trả người lao động.

Chú ý: TK 334 có thể có số dư bên Nợ. Số dư Nợ TK 334 phản ánh số tiền đã trả nhiều hơn số tiền phải trả người lao động

TK 334 có 2 tài khoản cấp 2:

+TK3341: Phải trả người lao động trong doanh nghiệp.

+TK3348: Phải trả người lao động khác

**Tài khoản 338** – “Phải trả, phải nộp khác” phản ánh tình hình thanh toán về các khoản phải trả, phải nộp khác.

Nợ	338	Có
-Kết chuyển giá trị tài sản thừa vào các tài khoản liên quan		-Giá trị tài sản thừa chờ giải quyết (chưa rõ nguyên nhân)
-BHXH phải trả cho người lao động		-Giá trị tài sản thừa phải trả cho cá nhân, tập thể.
-KPCĐ chi tại đơn vị		-Trích BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN vào chi phí sản xuất kinh doanh.
-Số BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN đã nộp cơ quan quản lý.		-Các khoản thanh toán với người lao động về tiền nhà, tiền nước ở tập thể.
-Thuế TTĐB phải nộp tính trên doanh thu nhận trước(nếu có)		-BHXH, BHYT, KPCĐ vượt chi được cấp bù
-Các khoản phải trả phải nộp khác		-Trích BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN trừ vào lương người lao động.
		-Các khoản phải trả khác

## KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

---

Số dư Có:

- Số tiền còn phải trả, còn phải nộp
- BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN đã trích chưa nộp đủ cơ quan quản lý hoặc số quỹ để lại đơn vị chi chưa hết
- Trị giá tài sản phát hiện thừa chờ giải quyết.

\*Chú ý: TK338 có thể có số dư bên Nợ. Số dư bên Nợ phản ánh số đã trả, đã nộp nhiều hơn số phải nộp hoặc số BHXH, KPCĐ, BHTN, BHYT chi vượt chưa được cấp bù

TK 338 có 5 tài khoản cấp 2:

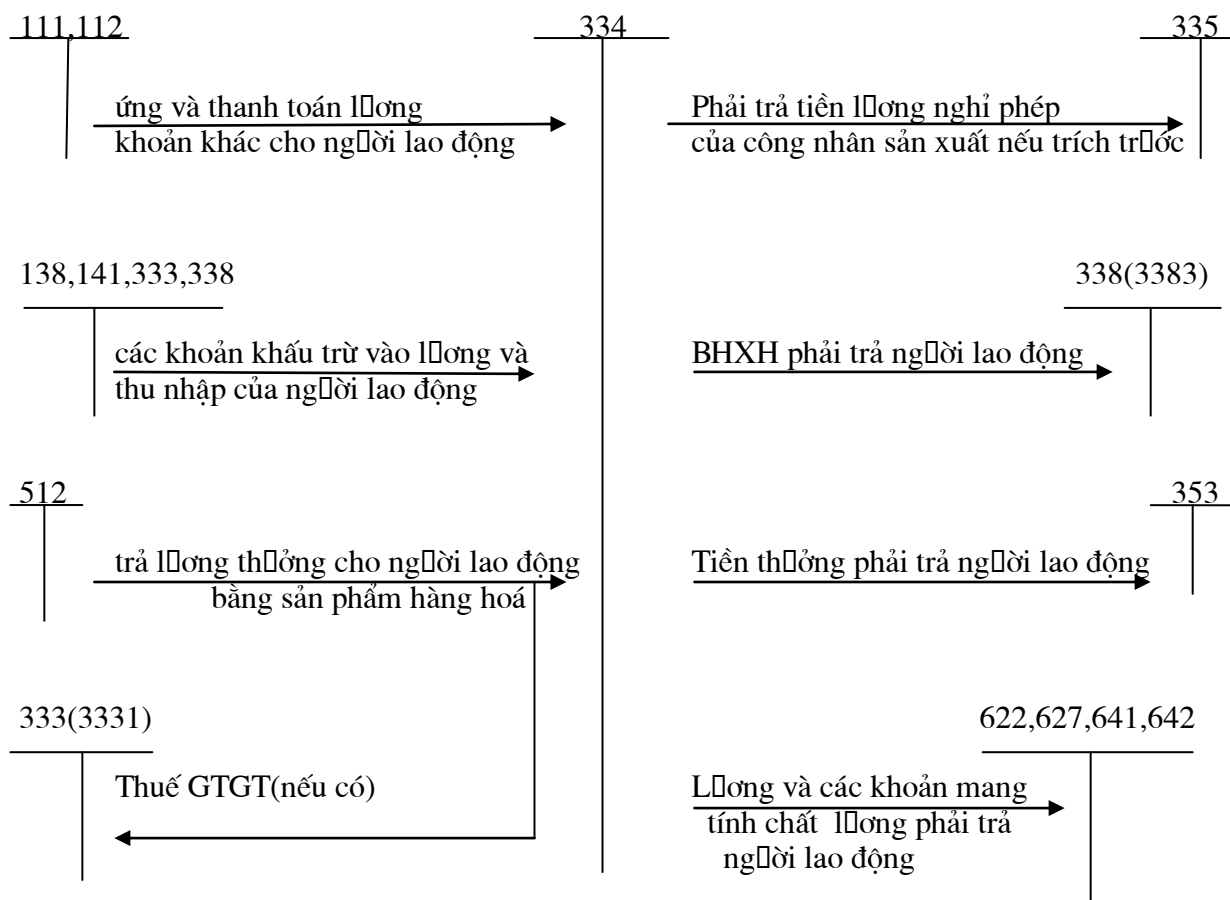
- TK 3381: Tài sản thừa chờ xử lý
- TK3382: KPCĐ
- TK3383: BHXH
- TK3384: BHYT
- TK3389: BHTN
- TK3388: Phải trả phải nộp khác

Có thể khái quát phương pháp hoạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương theo 2 sơ đồ sau:

# KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

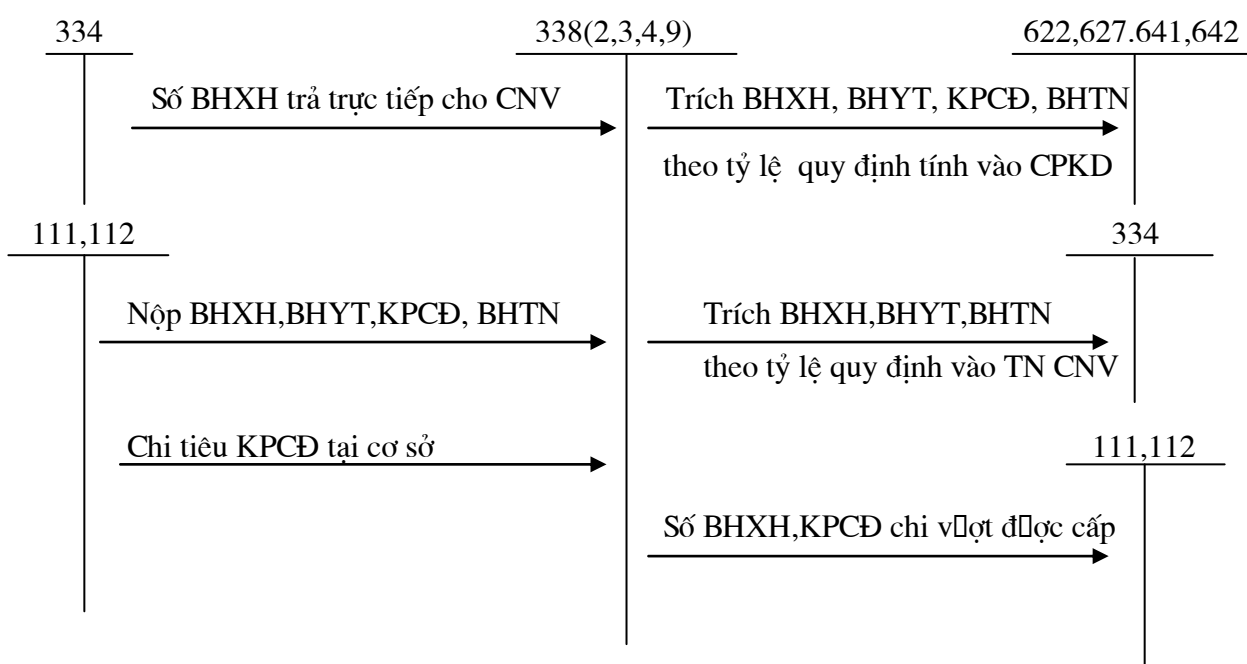
## Sơ đồ 1.1

## *Kế toán phải trả người lao động*



## Sơ đồ 1.2

## *Kế toán các khoản trích theo lương*



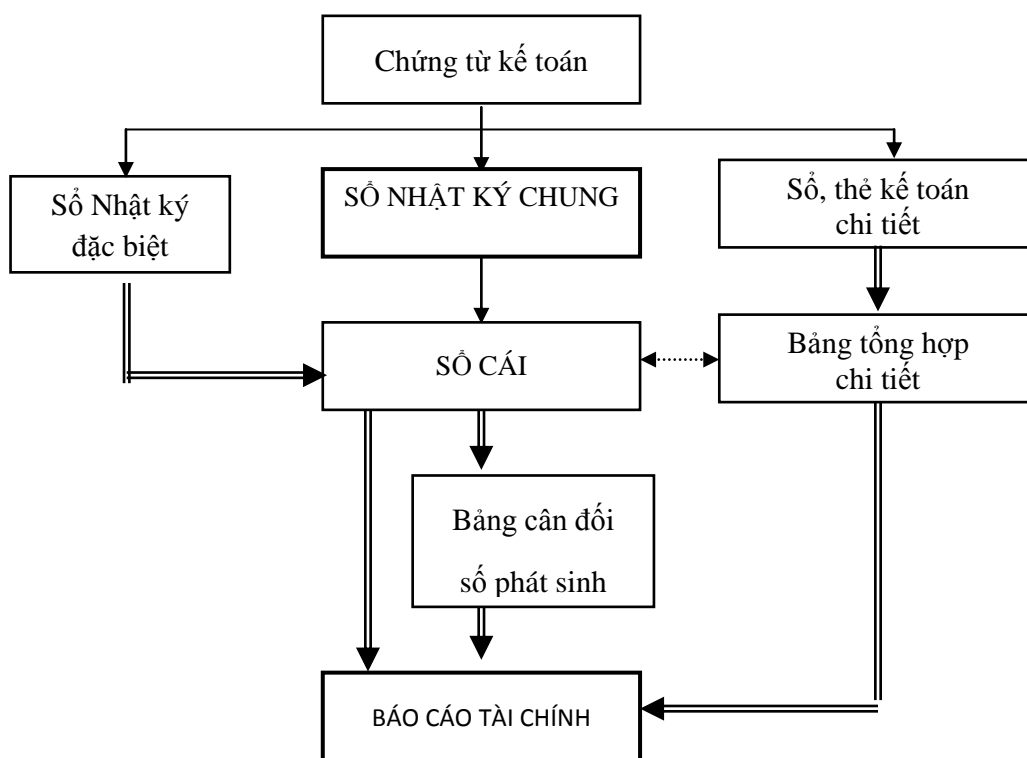
## 1.4 Hình thức sổ kế toán

### 1.4.1 Hình thức kế toán Nhật ký chung

Kế toán Nhật ký chung gồm các sổ sau:

- Sổ Nhật ký chung, Sổ Nhật ký đặc biệt.
- Sổ Cái
- Các sổ, thẻ kế toán chi tiết.

#### Sơ đồ 1.3 TRÌNH TỰ GHI SỔ KẾ TOÁN THEO HÌNH THỨC KẾ TOÁN NHẬT KÝ CHUNG



**Ghi chú:**

Ghi hàng ngày →

Ghi cuối tháng, hoặc định kỳ ==>

Quan hệ đối chiếu, kiểm tra <-->

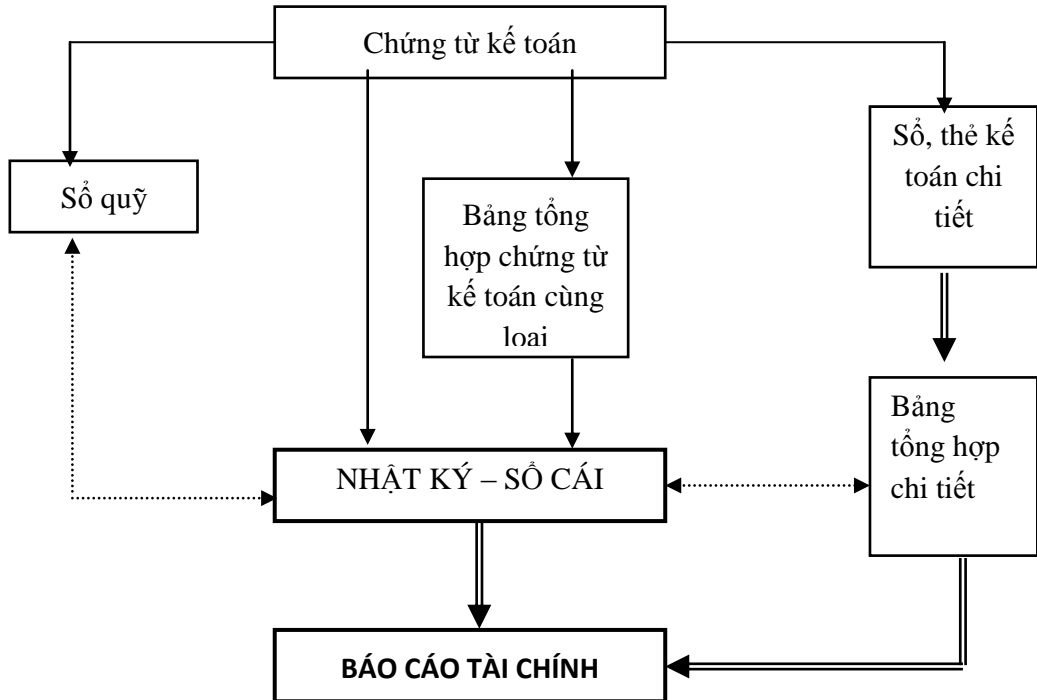
### 1.4.2. Hình thức kế toán Nhật ký - Sổ Cái

Hình thức kế toán Nhật ký - Sổ Cái gồm có các loại sổ kế toán sau:

- Nhật ký - Sổ Cái;
- Các Sổ, Thẻ kế toán chi tiết

## Sơ đồ 1.4

### TRÌNH TỰ GHI SỔ KẾ TOÁN THEO HÌNH THỨC KẾ TOÁN NHẬT KÝ - SỔ CÁI



#### Ghi chú:

Ghi hàng ngày →

Ghi cuối tháng ==>

Đối chiếu, kiểm tra <-.->

### 1.4.3. Hình thức kế toán Chứng từ ghi sổ

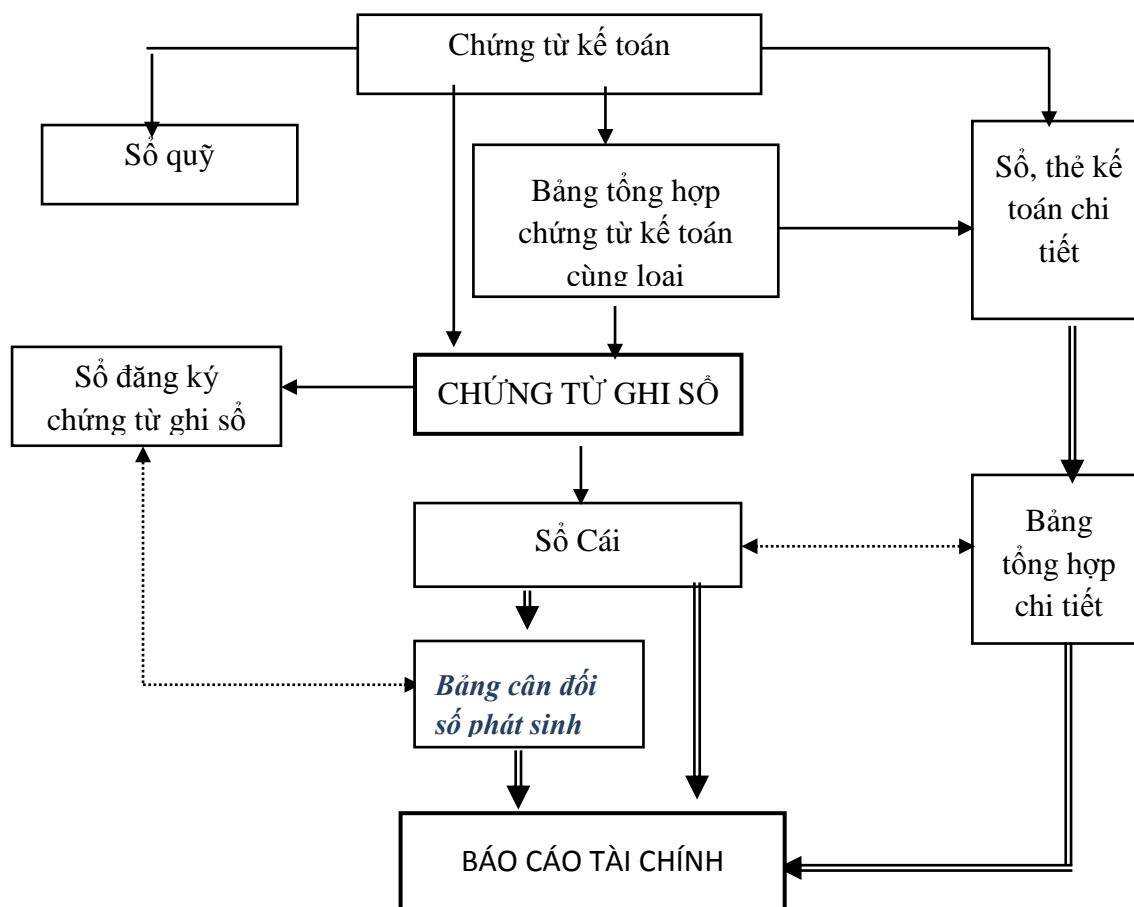
Hình thức kế toán Chứng từ ghi sổ gồm có các loại sổ kế toán sau:

- Chứng từ ghi sổ;
- Sổ Đăng ký Chứng từ ghi sổ;
- Sổ Cái;
- Các Sổ, Thẻ kế toán chi tiết.



## Sơ đồ 1.5

TRÌNH TỰ GHI SỔ KẾ TOÁN THEO HÌNH THỨC KẾ TOÁN CHỨNG TỪ GHI SỔ



**Ghi chú:**

- Ghi hàng ngày →
- Ghi cuối tháng ==>
- Đôi chiếu, kiểm tra <-.->

### 1.4.4. Hình thức sổ kế toán Nhật ký - Chứng từ

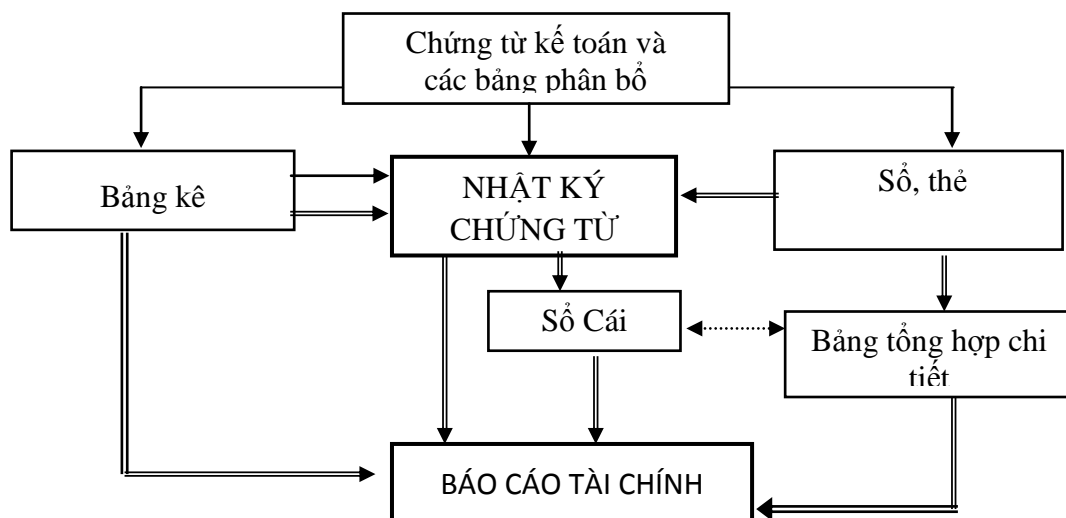
Hình thức kế toán Nhật ký – Chứng từ gồm có các loại sổ kế toán sau:

- Nhật ký chứng từ;
- Bảng kê;
- Sổ Cái;
- Sổ hoặc thẻ kế toán chi tiết.

# KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

## Sơ đồ 1.6 TRÌNH TỰ GHI SỔ KẾ TOÁN THEO HÌNH THỨC KẾ TOÁN

### NHẬT KÝ - CHỨNG TỪ



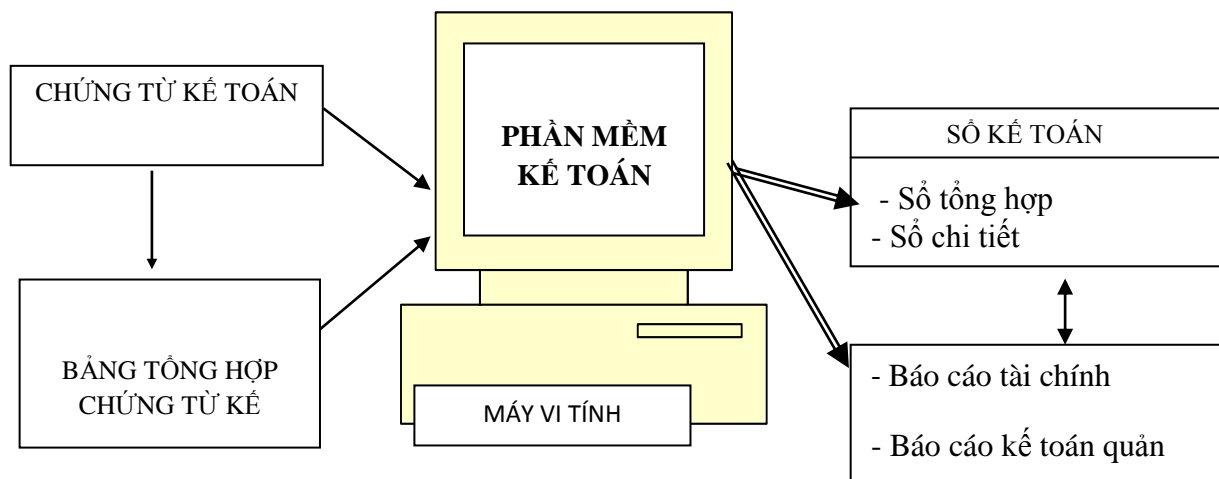
#### Ghi chú:

- Ghi hàng ngày  $\longrightarrow$
- Ghi cuối tháng  $\Longrightarrow$
- Đối chiếu, kiểm tra  $\longleftrightarrow$

### 1.4.5. Hình thức kế toán trên máy vi tính

## Sơ đồ 1.7 TRÌNH TỰ GHI SỔ KẾ TOÁN

### THEO HÌNH THỨC KẾ TOÁN TRÊN MÁY VI TÍNH



#### Ghi chú:

- $\longrightarrow$  Nhập số liệu hàng ngày
- $\Longrightarrow$  In sổ, báo cáo cuối tháng, cuối năm
- $\longleftrightarrow$  Đối chiếu, kiểm tra

## CHƯƠNG II

### THỰC TRẠNG HẠCH TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN INDECO

#### 2.1 Giới thiệu chung về Công ty cổ phần INDECO

##### 2.1.1 Quá trình hình thành và phát triển

Tên công ty: Công ty cổ phần INDECO.

Trụ sở chính: Thôn 9 xã Hải Xuân – thành phố Móng cái - tỉnh Quảng Ninh.

Công ty cổ phần INDECO là doanh nghiệp tư nhân hạch toán kinh tế độc lập, tự chủ về tài chính, kỹ thuật, một đơn vị kinh tế cơ sở thuộc sở hữu toàn dân. Và đây là một tập thể công nhân viên chức sử dụng máy móc thiết bị, NVL, tiền vốn và các tư liệu sản xuất khác để khai thác chế tạo sản phẩm công nghiệp phục vụ nhu cầu của xã hội và kinh doanh theo chế độ hạch toán kinh tế.

Ngành nghề kinh doanh chính của Công ty là : sản xuất nồi cơm điện tự động và mũ bảo hiểm dành cho xe gắn máy. Bên cạnh đó, Công ty còn có các hoạt động kinh doanh khác, đặc biệt là cho thuê nhà văn phòng, một dãy nhà 3 tầng và Công ty coi đó là một hoạt động kinh doanh phụ.

Từ khi được thành lập đến nay, Công ty đã tự cân đối với năng lực sản xuất thực tế của mình và xây dựng kế hoạch sản xuất kinh doanh hàng năm gửi lên cấp trên duyệt và giao nhiệm vụ chính thức. Vì vậy, Công ty luôn là đơn vị hoàn thành toàn diện kế hoạch nhà nước giao cho. Ngoài ra, Công ty đã chủ động tạo thêm nguồn vật tư, mở rộng thêm một số mặt hàng đáp ứng nhu cầu thị trường, tăng thêm nguồn vốn tự có của Công ty và tích lũy cho Nhà nước.

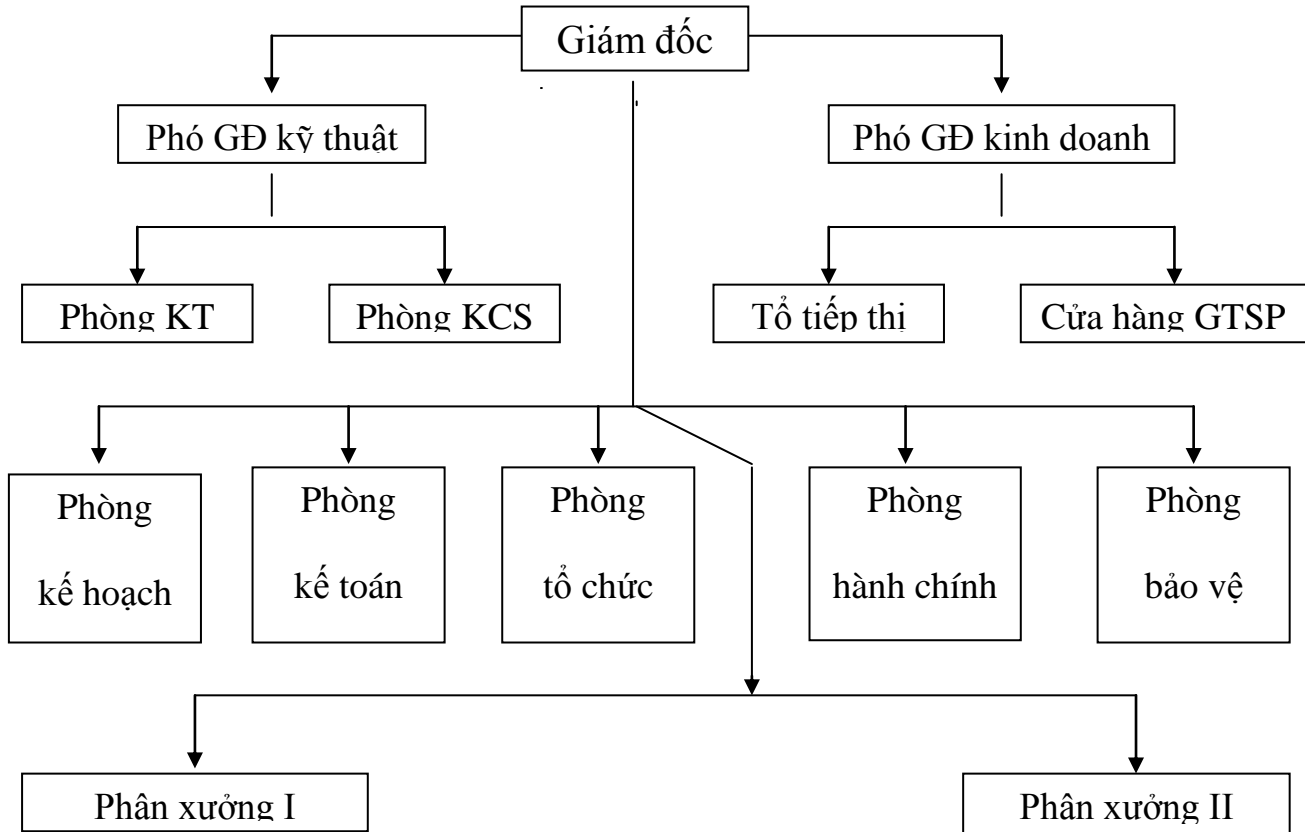
##### 2.1.2 Đặc điểm bộ máy quản lý của Công ty

Tại Công ty cổ phần INDECO, mối quan hệ giữa các phòng ban, bộ phận sản xuất kinh doanh là mối quan hệ chặt chẽ tổng một cơ chế chung, hạch toán kinh tế độc lập, quản lý trên cơ sở phát huy quyền làm chủ tập thể của người lao

# KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

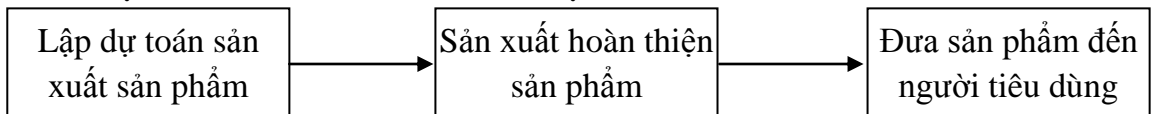
động. Nhằm thực hiện việc quản lý có hiệu quả, công ty đã chọn mô hình quản lý trực tuyến đang được sử dụng phổ biến và những ưu điểm và điều kiện áp dụng phù hợp với thực tế quản lý ở nước ta hiện nay.

## Sơ đồ 2.1 Sơ đồ cơ cấu tổ chức quản lý của công ty CP INDECO

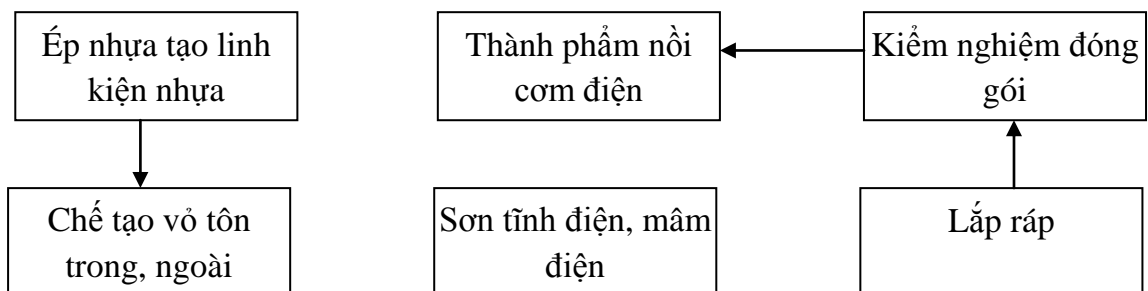


\* Về quy trình sản xuất kinh doanh của Công ty

- Kế hoạch sản xuất kinh doanh sơ lược



- Quá trình sản xuất nội com điện trên dây truyền sản xuất



Không giống như một số ngành nghề kinh doanh khác, mặt hàng sản xuất kinh doanh của công ty là nồi cơm điện tự động và mũ bảo hiểm dành cho người đi xe máy, cho nên công ty đã nhập khẩu nguyên vật liệu, các linh kiện sau đó đưa đến xưởng để lắp ráp thành sản phẩm hoàn thiện.

Công ty cổ phần INDECO tổ chức quản lý theo mô hình trực tuyến tham mưu, mọi hoạt động sản xuất kinh doanh chịu sự chỉ đạo của Ban giám đốc. Ban giám đốc lãnh đạo chung và chỉ đạo trực tiếp đến từng phòng ban, phân xưởng. Giám đốc công ty đứng đầu bộ máy quản lý, là người chịu trách nhiệm chung mọi mặt hoạt động sản xuất kinh doanh, đời sống của cán bộ công nhân viên trong Công ty. ngoài việc uỷ quyền cho các phó giám đốc, giám đốc còn trực tiếp chỉ huy thông qua các trưởng phòng hoặc quản đốc phân xưởng.

### **2.1.3 Đặc điểm tổ chức hoạt động sản xuất kinh doanh**

Kể từ khi thành lập và đi vào hoạt động sản xuất kinh doanh, Công ty cổ phần INDECO đã liên tục phát triển và gặt hái được những thành tích đáng kể. Công ty luôn hoàn thành vượt mức kế hoạch giá trị sản xuất, doanh thu tiêu thụ. Vì vậy mà lợi nhuận tăng lên, thu nhập bình quân của người lao động cũng tăng đáng kể đồng thời công ty luôn hoàn thành tốt nghĩa vụ nộp thuế cho ngân sách Nhà nước. Thể hiện qua một số chỉ tiêu trong bảng kết quả sản xuất kinh doanh trong những năm gần đây như sau

## KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

---

**Biểu số 01: Bảng kết quả sản xuất kinh doanh**

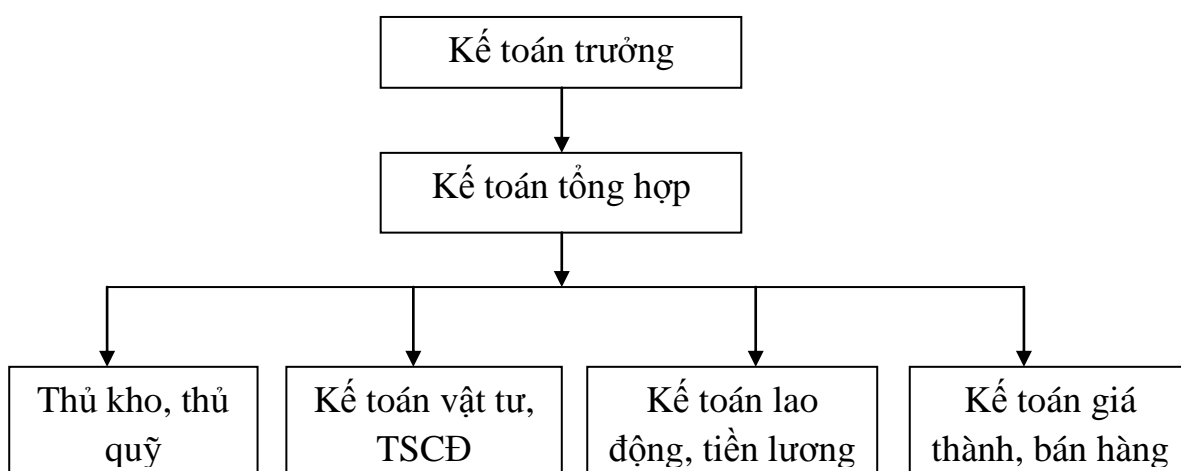
STT	Chỉ tiêu	2008	2009	2010
1	Doanh thu thuần	112.848.936.000	117.407.654.000	130.273.077.486
2	Giá vốn hàng bán	95.785.250.000	97.456.159.000	102.854.951.567
3	Lợi nhuận gộp	17.163.713.000	19.951.495.000	27.418.126.426
4	Doanh thu HĐTC	167.894.406	175.253.935	259.265.365
5	Chi phí tài chính	1.958.766.332	2.125.156.000	2.956.356.000
6	Chi phí bán hàng	5.365.123.356	3.658.956.584	2.156.354.332
7	Chi phí quản lý doanh nghiệp	5.535.356.556	6.556.362.453	5.659.356.258
8	Lợi nhuận thuần từ HĐKD	17.858.425.442	16.680.365.200	16.896.325.199
9	Lợi nhuận từ HĐTC	400.641.642	500.695.365	695.365.458
10	Tổng lợi nhuận trước thuế	268.658.043	2.359.256.148	2.654.256.156
11	Lợi nhuận khác	17.964.457.823	19.414.197.190	19.568.365.000
12	Thuế TNDN phải nộp	5.919.408.190	5.525.669.236	5.965.241.365
13	Lợi nhuận sau thuế	12.907.049.933	13.509.354.175	14.596.365.325

## 2.1.4 Đặc điểm tổ chức công tác kế toán của công ty cổ phần INDECO.

### 2.1.4.1 Bộ máy kế toán

Với tư cách là một hệ thống thông tin kiểm tra và hạch toán, bộ toán kế toán là một bộ phận không thể thiếu trong hệ thống quản lý. Xuất phát từ đặc điểm sản xuất kinh doanh của mình, Công ty cổ phần INDECO tổ chức bộ máy kế toán hình thức tập trung như sau:

**Sơ đồ 2.2:** Sơ đồ tổ chức bộ máy kế toán



Phòng Kế toán gồm có 8 thành viên, đó là kế toán trưởng, kế toán tổng hợp, thủ quỹ, thủ kho, kế toán vật tư, TSCĐ, kế toán lao động tiền lương, kế toán giá thành sản phẩm, bán hàng.

### 2.1.4.2 Niên độ kế toán và đơn vị tiền tệ dùng để ghi sổ

Niên độ kế toán của công ty được tính bắt đầu từ ngày 01 tháng 01 và kết thúc vào ngày 31 tháng 12 hàng năm.

Đơn vị tiền tệ dùng để ghi sổ kế toán tuân thủ theo chế độ kế toán nhà nước, đó là sử dụng tiền Việt Nam (VND).

### 2.1.4.3 Phương pháp kế toán công ty áp dụng

-Phương pháp kế toán hàng tồn kho: Kê khai thường xuyên.

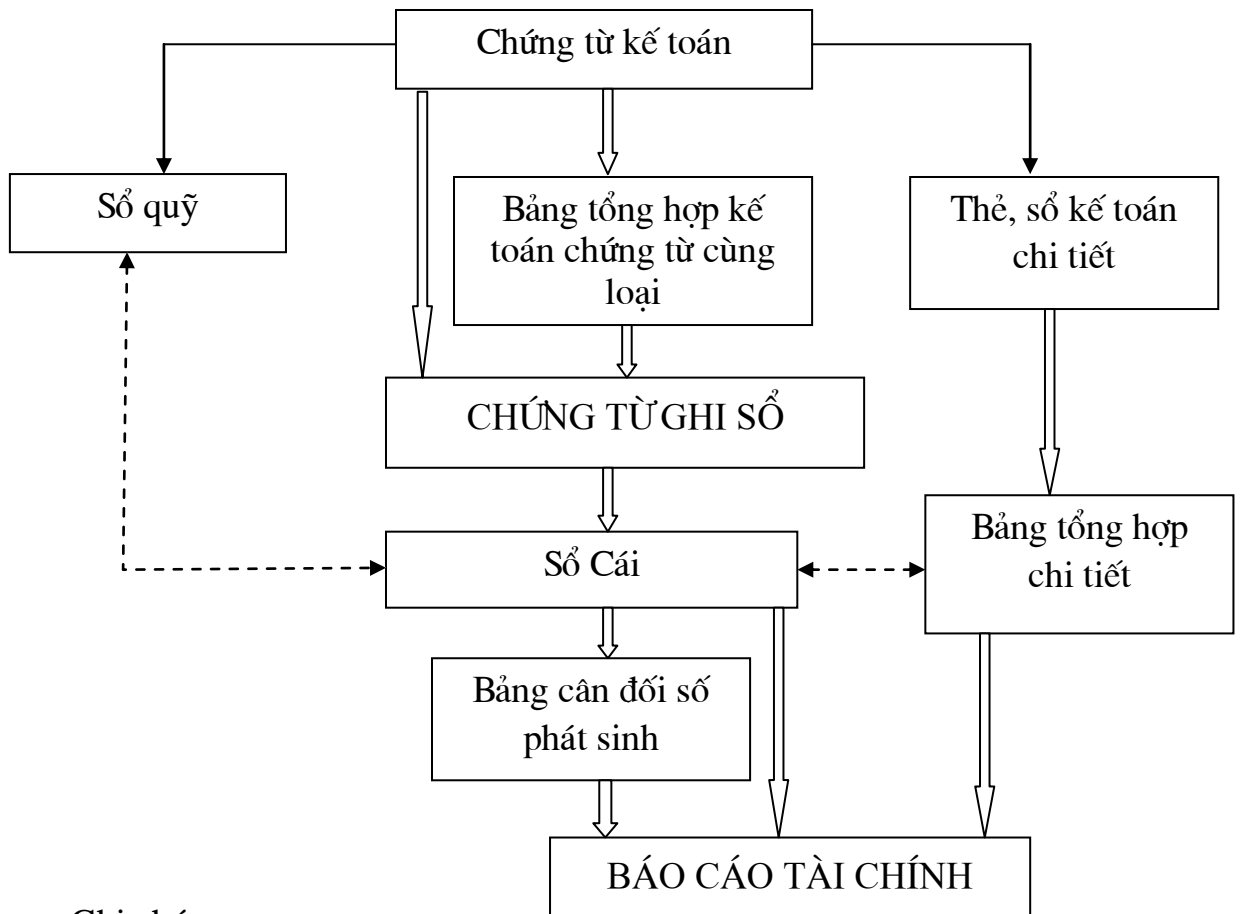
# KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

- Phương pháp tính giá hàng tồn kho: Nhập trước xuất trước.
- Phương pháp tính khấu hao TSCĐ: Khấu hao theo đường thẳng.
- Phương pháp tính thuế GTGT: Phương pháp khấu trừ.

## 2.1.4.4 Hình thức kế toán áp dụng tại công ty cổ phần INDECO.

### Sơ đồ 2.3 Hình thức kế toán công ty đang áp dụng

Hình thức chứng từ ghi sổ



Ghi chú

- Ghi hàng ngày  $\longrightarrow$
- Ghi cuối tháng hoặc định kỳ  $\longrightarrow$
- Quan hệ đối chiếu kiểm tra  $\longleftrightarrow$

Trình tự ghi sổ:

-Hàng ngày, căn cứ vào chứng từ gốc để ghi sổ quỹ và các sổ chi tiết có liên quan.



- Cuối tháng,căn cứ vào chứng từ gốc để ghi vào chứng từ ghi sổ.
- Từ các chứng từ ghi sổ kế toán vào sổ Cái các tài khoản liên quan.
- Căn cứ vào sổ (thẻ) chi tiết để vào bảng tổng hợp chi tiết.
- Đối chiếu sổ Cái với Bảng tổng hợp chi tiết.
- Căn cứ sổ Cái làm bảng cân đối phát sinh.
- Từ sổ Cái, bảng cân đối số phát sinh, bảng tổng hợp chi tiết kế toán lập báo cáo tài chính.

### **2.1.4.5 Chế độ chứng từ kế toán sử dụng ở Công ty cổ phần INDECO**

Theo quyết định số 15/2006QĐ-BTC của Bộ tài chính ban hành ngày 20 tháng 03 năm 2006, Công ty cổ phần INDECO sử dụng các loại chứng từ sau:

- Kế toán tổng hợp thanh toán: căn cứ vào phiếu thu - phiếu chi, giấy báo Nợ, giấy báo Có, khế ước vay...
- Kế toán NVL, công cụ, dụng cụ: căn cứ phiếu nhập, phiếu xuất...
- Kế toán lao động tiền lương: căn cứ Bảng chấm công, bảng thanh toán lương, phiếu nghỉ hưởng BHXH, ...
- Kế toán thuế: căn cứ vào hoá đơn GTGT, hoá đơn giao nhận hàng,...

## **2.2 Tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần INDECO.**

### **2.2.1 Sổ sách chứng từ và tài khoản sử dụng.**

#### **2.2.1.1 Chứng từ sử dụng**

- Bảng chấm công (Mẫu số 01- LĐTL)
- Bảng thanh toán tiền lương (Mẫu số 02 – LĐTL)
- Phiếu thanh toán lương (Mẫu số 03 – LĐTL)
- Phiếu nghỉ hưởng BHXH (Mẫu số 04 – LĐTL)

# KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

---

- Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành (Mẫu số 06 - LĐTL)
- Hợp đồng giao khoán (Mẫu số 08 – LĐTL)
- Biên bản điều tra tai nạn lao động (Mẫu số 09 - LĐTL)
- Bảng phân bổ tiền lương và bảo hiểm xã hội (Mẫu số 11 – LĐTL)

## 2.2.1.2 Tài khoản sử dụng

Các tài khoản sử dụng: TK334, TK338, TK335, TK641, Tk 642,...

## 2.2.2 Hạch toán lao động tại công ty

### 2.2.2.1 Hạch toán số lượng lao động

Là hạch toán về mặt số lượng từng loại lao động theo nghề nghiệp, công việc đảm nhận và trình độ tay nghề, cấp bậc kỹ thuật, trình độ quản lý.

Để hạch toán số lượng lao động công ty sử dụng “ Sổ danh sách lao động” do phòng nhân sự hành chính lập, giữ và theo dõi về tình hình biến động, phân bổ và sử dụng lao động của công ty.

### **Biểu số 02: Bảng chỉ tiêu lao động**

*Bảng chỉ tiêu hạch toán về số lượng, chất lượng lao động tại công ty cổ phần INDECO*

STT	Trình độ CNV	Số lượng	Tỷ lệ %
1	Đại học	111	42.5
2	Cao đẳng	81	31.2
3	Trung cấp	37	14
4	Lao động phổ thông	31	11.8

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

Là việc sử dụng thời gian lao động đối với nhân viên ở từng bộ phận trong doanh nghiệp. Các tổ sản xuất, các phòng ban sử dụng “Bảng chấm công” để theo dõi thời gian thực tế hàng ngày, việc chấp hành kỷ luật lao động của từng công nhân viên. Cuối tháng, “Bảng chấm công” kèm theo các chứng từ có liên quan như: “Giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng BHXH”, “Giấy xin nghỉ việc không hưởng lương”... sẽ được gửi về phòng tổ chức tiền lương để kiểm tra, đối chiếu và sau đó gửi xuống phòng Kế toán để thực hiện việc tính lương phải trả cho người lao động hưởng lương theo thời gian. “Bảng chấm công” được thực hiện theo quy định - mẫu số 01-LĐTL

Công ty áp dụng 2 chế độ làm việc: đối với khối văn phòng là 22 ngày công 1 tháng, đối với công nhân sản xuất trực tiếp là 26 đến 30 ngày công 1 tháng, tùy theo khối lượng công việc và thời hạn giao hàng cho khách hàng.

Cột “Số công hưởng theo thời gian” là căn cứ để tính lương thời gian cho cán bộ nhân viên làm việc tại phòng ban của công ty.

# KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

## **Biểu số 03: Bảng chấm công**

Công ty cổ phần INDECO  
Bộ phận: Phòng kế toán

## **BẢNG CHẤM CÔNG**

Tháng 07 năm 2010

STT	Họ và tên	Bậc lương	Ngày trong tháng							Quy ra công			
			1	2	...	19	20	21	22	Số công hưởng lương thời gian	Số công nghỉ việc ngừng hưởng 100% lương	Số công nghỉ việc, ngừng việc hưởng lương	Số công hưởng BHXH
1	Nguyễn Văn Anh	3.89	x	x	...	x	x	x	x	20.5			
2	Trịnh Hoài Anh	4.51	x	x	...	x	x	x	x	21			
3	Lê Diệu Linh	3.89	x	x	...	x	x	x	x	21			
4	Nguyễn Thị Minh	4.8	x	x	...	x	x	x	x	20.5			
5	Trần Thanh Nhã	3.58	x	x	...	O	x	x	x	21			
6	Mạc Thị Hương	2.96	x	x	...	x	x	x	x	21			
7	Nguyễn Thị Thu	2.92	x	x	...	x	R	x	x	21			
8	Hoàng thanh Chuyên	2.65	x	x	...	x	x	x	x	21			

Ghi chú: \*P nghỉ phép \*O nghỉ ốm \*TS nghỉ thai sản \*R nghỉ việc riêng \*B nghỉ bù  
\*CT đi công tác \*DS nghỉ dưỡng sức \*DH đi học

NGƯỜI CHẤM CÔNG  
(Ký, họ tên)

NGƯỜI PHỤ TRÁCH BỘ PHẬN  
(Ký, họ tên)

Ngày 31 tháng 07 năm 2010  
NGƯỜI DUYỆT  
(Ký, họ tên)

***Nguồn: Phòng kế toán công ty cổ phần INDECO***

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

Là việc theo dõi kết quả lao động của công nhân viên biểu hiện bằng số lương, khối lượng công việc đã hoàn thành, đảm bảo chất lượng từng tổ, phân xưởng trong doanh nghiệp.

Quy trình hạch toán kết quả lao động được tiến hành như sau:

Sau khi sản phẩm sản xuất đạt tiêu chuẩn, chất lượng quy định, các tổ trưởng báo cáo cho phòng kế hoạch vật tư xác nhận và tiến hành viết “Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành”. Phiếu này được gửi xuống phòng Hành chính nhân sự để xác nhận, sau đó gửi xuống phòng kế toán tài vụ làm căn cứ viết “Phiếu nhập kho”, đồng thời làm căn cứ tính lương cho công nhân viên.

Trong tháng 7/2010 tổ 3 phân xưởng 2 hoàn thành khối lượng công việc sau:

# KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

**Biểu số 04: Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành**

## PHIẾU XÁC NHẬN SẢN PHẨM HOẶC CÔNG VIỆC HOÀN THÀNH

Ngày 31 tháng 07 năm 2010

Đơn vị: Tổ 3- PX 2

Theo hợp đồng số:.....

STT	Tên sản phẩm (công việc)	Đơn vị tính	Số lượng	Đơn giá lương	Thành tiền	Ghi chú
1	Nồi cơm điện 1L	Chiếc	2,716	3,686	10,011,176	
2	Nồi cơm điện 1,2L	Chiếc	2,567	3,716	9,538,972	
3	Nồi cơm điện 1,8L	Chiếc	3,002	3,957	11,878,914	
	<b>Cộng</b>		<b>8,285</b>		<b>31,429,062</b>	

Số tiền (viết bằng chữ):.....

**Người giao**

**Người nhận**

**Người kiểm tra**

**Người duyệt**

**việc**

**việc**

**chất lượng**

(ký, họ tên)

(ký, họ tên)

(ký, họ tên)

(ký, họ tên)

***Nguồn: Phòng kế toán công ty cổ phần INDECO***

# KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

## **Biểu số 05: Bảng chi tiết sản phẩm hoàn thành**

Đơn vị: Công ty cổ phần INDECO

Bộ phận: Tổ 3 – PX2

Nhân viên: Nguyễn Thị Hà

## **BẢNG CHI TIẾT SẢN PHẨM HOÀN THÀNH**

Tháng 07 năm 2010

<b>STT</b>	<b>Sản phẩm hoàn thành</b>	<b>Mã số sản phẩm</b>	<b>ĐVT</b>	<b>Số lượng</b>	<b>Đơn giá lương</b>	<b>Thành tiền</b>
1	Nồi cơm điện 1L	CD1L	Chiếc	252	3,686	928,873
2	Nồi cơm điện 1.2L	CD1,2L	Chiếc	467	3,716	1,735,372
3	Nồi cơm điện 1,8L	CD1.8L	Chiếc	35	3,957	138,495
	<b>Cộng</b>			<b>754</b>		<b>2,880,280</b>

*Nguồn: Phòng Kế toán công ty cổ phần INDECO*

### **2.2.2.4 Tổ chức hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương**

#### **2.2.2.4.1 Các hình thức tính lương và trả lương áp dụng tại công ty.**

Thực tế tại công ty cổ phần INDECO áp dụng 2 chế độ trả lương, đó là: theo thời gian làm việc và theo khối lượng sản phẩm đảm bảo tiêu chuẩn chất lượng, kỹ thuật quy định. Tương ứng với 2 hình thức trả lương:

-Hình thức tiền lương thời gian.

-Hình thức tiền lương sản phẩm.

#### **2.2.2.4.2 Tính tiền lương phải trả cho người lao động.**

##### **\*Hình thức tiền lương theo thời gian**

-Phạm vi áp dụng: Được áp dụng để tính lương cho các nhân viên thuộc phòng ban khối văn phòng.

## KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

---

-Chế độ tính lương tại công ty: Hiện tại công ty đang áp dụng mức lương tối thiểu là 730.000 đồng/ tháng từ ngày 1/5/2010 theo nghị định số 28/2010/NĐ-CP ra ngày 25 tháng 3 của Chính phủ.

-Cách thức hạch toán: Căn cứ vào “Bảng chấm công” và các chứng từ khác có liên quan từ các phòng ban trong công ty, cuối tháng nộp về phòng Nhân sự hành chính – lao động tiền lương, tại đó lập “Bảng thanh toán lương” cho từng bộ phận, phòng ban và xác định tiền lương tháng, lương ngày, BHXH, BHYT, BHTN, sau đó chuyển cho kế toán trưởng kiểm tra, xác nhận, kí duyệt và trình giám đốc ký duyệt, kế toán viết phiếu chi, thanh toán cho từng bộ phận trong công ty.

-Cách tính lương theo thời gian ở công ty.

*\*Đối với nhân viên bảo vệ, tạp vụ, lao công trả lương theo khoán công*

+Đối với nhân viên bảo vệ:

Tiền công ngày là 95.500 đồng/ngày.

Nếu làm ca đêm

Lương ca đêm = công ngày + 14.000đồng/người/đêm.

Trưởng ca được cộng thêm tiền trách nhiệm là 10% theo lương ngày.

VD: Anh Trần Trung Tham là tổ trưởng tổ bảo vệ, trong tháng 7/2010 làm được 14 công ngày và 15 công đêm.

Tiền công của anh Tham là:

$(14 + 15) * 95.500 + 15 * 14.000 = 2.979.500$  (đồng)

Tiền trách nhiệm trưởng ca của anh Tham:

$(14 + 15) * 95.500 * 10\% = 276.950$  (đồng)

Phụ cấp là: 200.000



## KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

---

Như vậy tiền lương tháng 07 của anh Tham ( chưa trừ các khoản BHXH, BHYT, BHTN) là:

$$2.979.500 + 276.950 + 200.000 = 3.456.450 \text{ (đồng)}$$

Đây là căn cứ ghi vào cột “Tổng cộng” trên Bảng thanh toán lương tổ bảo vệ

Tương tự cách tính trên ta tính được lương cho các nhân viên còn lại thuộc tổ bảo vệ.

+ Đối với nhân viên tạp vụ, lao công là 90.000 đồng/ ngày.

VD: Chị Phan Thị Mai là nhân viên lao công, tháng 7/2010 chị làm được 25 công. Như vậy tiền lương của chị Mai:

$$\begin{aligned} \text{Tiền lương tháng} &= \text{Lương ngày} * \text{Số ngày công} + \text{Phụ cấp theo lương} \\ (90.000 * 25) + 200.000 &= 2.450.000 \text{ (đồng)} \end{aligned}$$

Vậy số tiền lương lương chị Mai nhận được trong tháng (chưa trừ BHXH, BHYT, BHTN) là 2.450.000 (đồng)

\*Đối với nhân viên văn phòng.

Tiền công trả cho người lao động tính theo thời gian làm việc, cấp bậc hoặc chức danh. Lương thời gian được chia thành:

+Lương tháng: tiền lương trả cho người lao động theo thang bậc lương quy định gồm tiền lương cấp bậc và các khoản phụ cấp (nếu có). Lương tháng thường được áp dụng trả lương nhân viên làm công tác quản lý kinh tế và các nhân viên thuộc các ngành hoạt động không có tính chất sản xuất.

+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 CNV, tính trả lương cho CNV trong những ngày hội họp, học tập, trả lương theo hợp đồng.

## KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

---

+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.

VD: Tính lương tháng 07/2010 cho chị Nguyễn Vân Anh - Trưởng phòng kế toán như sau

-Mức lương tối thiểu: 730.000 đồng/ tháng.

-Thời gian làm việc: 20,5 ngày.

-Thời gian làm việc theo chế độ: 22 ngày.

-Bậc lương: 3,89.

-Hệ số phụ cấp: 3.

Trong tháng chị làm thêm 2 ngày thứ 7

=>Lương thời gian:  $(730.000 * 3,89 * 20,5) / 22 = 2.646.084$  đồng.

Phụ cấp trách nhiệm:  $2.646.084 * 3 = 7.938.252$  đồng.

Lương làm thêm 1,5:  $[(3,89 * 730.000) / 22] * 1,5 * 2 = 387.232$  đồng.

Tổng lương của chị Vân Anh là:

$387.232 + 7.938.252 + 2.646.084 = 10.971.568$  đồng.

# KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

## Biểu số 06: Bảng thanh toán lương bộ phận

Công ty cổ phần INDECO

Bộ phận: Phòng kế toán

## BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG

Tháng 07 năm 2010

ĐVT: đồng

STT	Họ tên	Bậc lương	Lương cấp bậc	Hệ số	Tiền lương					Tổng cộng	Các khoản trừ			Thực lĩnh
					Lương thời gian		Phụ cấp TN	L/thêm 1.5			Tạm ứng	BHXH, YT, TN	Tổng	
					Công	Tiền		Công	Tiền					
1	Nguyễn Văn Anh	3.89	2,839,700	3	20.5	2,646,084	7,938,252	2	387,232	<b>10,971,568</b>	5,000,000	241,375	5,241,375	<b>5,730,194</b>
2	Trịnh Hoài Anh	4.51	3,292,300	2.4	21	3,142,650	7,542,360			<b>10,685,010</b>	5,000,000	279,846	5,279,846	<b>5,405,165</b>
3	Lê Diệu Linh	3.89	2,839,700	2.6	21	2,710,623	7,047,619	2	387,232	<b>10,145,474</b>	5,000,000	241,375	5,241,375	<b>4,904,100</b>
4	Nguyễn Thị Minh	4.8	3,504,000	0.3	20.5	3,265,091	979,537	3	716,727	<b>4,961,345</b>	2,500,000	297,840	2,797,840	<b>2,163,505</b>
5	Trần Thanh Nhã	3.58	2,613,400	0.3	21	2,949,609	748,383	1	178,186	<b>3,421,178</b>	1,500,000	222,139	1,722,139	<b>1,699,039</b>
6	Mạc Thị Hương	2.96	2,160,800	0.5	21	2,062,582	1,031,291			<b>3,093,873</b>	1,500,000	183,668	1,683,668	<b>1,410,205</b>
7	Nguyễn Thị Thu	2.92	2,131,600	0.5	21	2,034,709	1,017,355	1	145,336	<b>3,197,400</b>	1,500,000	181,186	1,681,186	<b>1,516,214</b>
8	Hoàng thanh Chuyên	2.65	1,934,500	0.5	21	1,846,568	923,284			<b>2,769,852</b>	1,500,000	164,433	1,664,433	<b>1,105,420</b>
	<b>Cộng</b>		<b>21,316,000</b>							<b>49,245,700</b>	<b>23,500,000</b>	<b>1,811,860</b>	<b>25,311,860</b>	<b>23,933,840</b>

Ngày 31 tháng 07 năm 2010

**Giám đốc**  
(ký, họ tên)

**Kế toán trưởng**  
(ký, họ tên)

**Kế toán thanh toán**  
(ký, họ tên)

**Nguồn: Phòng kế toán công ty cổ phần INDECO**

# KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

\*Hình thức tiền lương theo sản phẩm

-Phạm vi áp dụng: Được áp dụng để tính lương cho các nhân viên lao động trực tiếp.

-Cách thức hạch toán: Căn cứ vào “Bảng chi tiết sản phẩm hoàn thành” của từng công nhân, cuối tháng tổ trưởng các tổ tập hợp lại và chuyển lên phòng kế toán, tại đó lập “Bảng thanh toán lương” cho từng tổ xác định tiền lương tháng, lương ngày, BHXH, BHYT, BHTN sau đó chuyển cho kế toán trưởng kiểm tra, xác nhận, ký duyệt và trình giám đốc ký duyệt, kế toán viết phiếu chi và thanh toán cho từng Phân xưởng, từng Tổ.

## **Biểu số 07: Bảng chi tiết sản phẩm hoàn thành**

Đơn vị: Công ty cổ phần INDECO

Bộ phận: Tổ 3 – Phân xưởng 2

Nhân viên : Nguyễn Thị Hà

## **BẢNG CHI TIẾT SẢN PHẨM HOÀN THÀNH**

*Tháng 07 năm 2010*

STT	Sản phẩm hoàn thành	Mã số sản phẩm	ĐVT	Số lượng	Đơn giá lương	Thành tiền
1	Nồi cơm điện 1L	CD1L	Chiếc	252	3,686	928,873
2	Nồi cơm điện 1.2L	CD1.2L	Chiếc	467	3,716	1,735,372
3	Nồi cơm điện 1.8L	CD1.8L	Chiếc	35	3,957	138,495
	<b>Cộng</b>			<b>754</b>		<b>2,880,280</b>

***Nguồn: Phòng kế toán công ty cổ phần INDECO***

Tổng số chi tiết sản phẩm hoàn thành của chị Hà là 754 sản phẩm, thành tiền là 2.880.280đồng. Đây là căn cứ để ghi vào cột “Tiền lương theo đơn giá” trên Bảng thanh toán lương tháng 07 năm 2010 của công nhân tổ 3. Từ Bảng thanh toán lương tháng 7 của công nhân tổ 3 ta tính được lương tháng của chị Hà như sau:

## KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

---

-Tiền lương theo đơn giá: 2.880.280 đồng.

-Tiền thưởng 10% theo lương:

$2.880.280 * 10\% = 288.028$  đồng.

Như vậy tổng số tiền chị Hà nhận được trong tháng 7 (chưa trừ BHXH) là 3.168.308 đồng.

Ngoài ra, còn có:

+Phụ cấp trách nhiệm với bộ phận quản lý: tùy theo chức vụ.

+Phụ cấp làm ca đêm: Tính từ 22h đến 6h ngày hôm sau gấp 1,5 lần ngày bình thường.

+Phụ cấp làm thêm giờ: bằng 1,5 lần lương giờ bình thường.

+Phụ cấp độc hại: Cấp cho nhân viên phân xưởng sơn tĩnh điện: 200.000đồng/ tháng.

Tương tự cách tính trên ta tính lương cho chị Nguyễn Thị Trâm giữ chức vụ tổ trưởng tổ3, phân xưởng 2. Trong tháng 7 chị làm được:

-Tiền lương theo đơn giá: 3.147.680 đồng

-Tiền thưởng theo lương:  $3.147.680 * 10\% = 314.768$  đồng

-Tiền trách nhiệm chức vụ tổ trưởng theo quy định của công ty là 500.000 đồng/ tháng.

Vậy lương tháng 7 của chị Trâm ( chưa trừ BHXH, BHYT, BHTN) là:

$3.147.680 + 314.768 + 500.000 = 3.962.448$  (đồng)

# KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

## Biểu số 08: Bảng thanh toán lương bộ phận

Công ty cổ phần INDECO

Tổ 3 - Phân xưởng 2

## BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG

Tháng 07 năm 2010

ĐVT: đồng

STT	Họ và tên	Hệ số	Lương theo hệ số ghi trên HDLD	Nghỉ hưởng 100% lương	Tổng tiền lương và thu nhập				Các khoản khấu trừ			Thực lĩnh	
					Lương theo sản phẩm		Tiền thưởng	Phụ cấp	Tổng	Tạm ứng	BHXH, YT, TN		Tổng
					SP hoàn thành	Số tiền							
1	Nguyễn Thị Trâm	2	1,460,000		824	3,147,680	314,768	500,000	3,962,448	0	124,100	124,100	3,838,348
2	Hoàng Văn Bách	1.9	1,387,000		678	2,571,654	257,165	350,000	3,178,819	0	117,895	117,895	3,060,924
3	Trần Thị Thảo	1.67	1,219,100		890	3,375,770	337,577	350,000	4,063,347	0	103,624	103,624	3,959,723
4	Nguyễn Thu Trang	1.3	949,000		765	2,901,645	290,165	0	3,191,810	0	80,665	80,665	3,111,145
5	Phạm Văn Tú	1.5	1,095,000		734	2,784,062	278,406	0	3,062,468	0	93,075	93,075	2,969,393
6	Nguyễn Thị Hà	1.78	1,299,400		754	2,880,280	288,028	0	3,168,308	0	110,449	110,449	3,057,859
7	Đặng Văn Đức	1.3	949,000		802	3,041,986	304,199	0	3,346,185	0	80,665	80,665	3,265,520
8	Lương Thị Thảo	1.25	912,500		549	2,082,357	208,236	0	2,290,593	0	77,563	77,563	2,213,030
9	Đỗ Kim Oanh	1.25	912,500		778	2,950,954	295,095	0	3,246,049	0	77,563	77,563	3,168,486
10	Trần Văn Đông	1.5	1,095,000		698	2,647,514	264,751	0	2,912,265	0	93,075	93,075	2,819,190
11	Phan Thị Yên	1.78	1,299,400		813	3,083,709	308,371	0	3,392,080	0	110,449	110,449	3,281,631
12	Lê Văn Nam	1.78	1,299,400		798	3,026,814	302,681	0	3,329,495	0	110,449	110,449	3,219,046
	<b>Tổng</b>		<b>13,877,500</b>		<b>8,285</b>	<b>31,429,062</b>	<b>3,142,906</b>	<b>1,200,000</b>	<b>35,767,255</b>	<b>0</b>	<b>1,179,571</b>	<b>1,179,571</b>	<b>34,587,684</b>

Ngày 31 tháng 07 năm 2010

**Giám đốc**  
(ký, họ tên)

**Kế toán thanh toán**  
(ký, họ tên)

**Kế toán trưởng**  
(ký, họ tên)

*Nguồn: Phòng kế toán công ty cổ phần INDECO*

## KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

### 2.2.2.4.3 Cách thức tính và thanh toán lương các khoản trích theo lương.

Sau khi tính lương phải trả cho người lao động và phản ánh vào “Bảng thanh toán lương”, kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tiến hành tính và trích BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN tính vào chi phí sản xuất kinh doanh và trừ vào thu nhập của người lao động. Tại công ty cổ phần INDECO quỹ BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN được tính theo quy định.

Nội dung tính	BHXH	BHYT	KPCĐ	BHTN	Tổng cộng
DN tính vào chi phí SXKD	16%	3%	2%	1%	<b>22%</b>
Tính vào lương người lao động	6%	1.5%	-	1%	<b>8.5%</b>
<b>Tổng cộng</b>	<b>22%</b>	<b>4.5%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>30.5%</b>

\*Phương pháp trích:

- BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN tính trên lương cấp bậc, chức vụ:

Lương tối thiểu \* Hệ số lương\* Tỷ lệ trích lập

\*Minh họa về cách trích BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN.

Từ bảng thanh toán lương tháng 7 của phòng Kế toán, số liệu ghi trên cột “Lương tháng” là căn cứ để tính các khoản trích theo lương mà cán bộ công nhân viên phải nộp theo quy định.

VD: Chị Nguyễn Vân Anh giữ chức vụ trưởng phòng Kế toán, có hệ số lương là 3,89, mức lương tối thiểu là 730.000đồng/ tháng. Như vậy tiền lương cơ bản của chị Vân Anh trong hợp đồng lao động là:

$$730.000 * 3.89 = 2.839.700 \text{ (đồng)}$$

-Tiền BHXH trích theo lương chị Vân Anh phải nộp là:

$$2.839.700 * 6\% = 170.382 \text{ (đồng)}$$

## KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

---

-Tiền BHYT trích theo lương của chị Vân Anh là:

$$2.839.700 * 1,5\% = 42.596 \text{ (đồng)}$$

-Tiền BHTN trích theo lương của chị Vân Anh là:

$$2.839.700 * 1\% = 28.397 \text{ (đồng)}$$

Vậy tổng số tiền phải nộp của chị Vân Anh là

$$179.389 + 42.596 + 28.397 = 241.375 \text{ (đồng)}$$

Tương tự cách tính trên ta tính được số tiền BHXH, BHYT, BHTN trích theo lương của các cán bộ công nhân viên đóng BHXH trong công ty. Các số liệu này là căn cứ để ghi vào cột BHXH, BHYT, BHTN trên Bảng thanh toán lương tháng 7 của bộ phận Kế toán

Để trích BHXH, BHYT, BHTN theo chi phí sản xuất kinh doanh, kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương căn cứ vào số liệu của cột “Lương cấp bậc”. Cũng tính với chị Vân Anh, trưởng phòng Kế toán với số tiền là 2.839.700 đồng.

-Trích BHXH vào chi phí sản xuất kinh doanh

$$2.839.700 * 16\% = 454.352 \text{ (đồng)}$$

- Trích BHYT vào chi phí sản xuất kinh doanh

$$2.839.700 * 3\% = 85.191 \text{ (đồng)}$$

-Trích BHTN vào chi phí sản xuất kinh doanh

$$2.839.700 * 1\% = 28.397 \text{ (đồng)}$$

-Trích KPCĐ vào chi phí sản xuất kinh doanh

$$2.839.700 * 2\% = 56.794 \text{ (đồng)}$$

Tương tự cách tính trên ta tính được các khoản trích theo lương vào chi phí sản xuất kinh doanh.



## KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

---

Việc trích BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ tính vào chi phí sản xuất kinh doanh sẽ được tính vào “Bảng phân bổ tiền lương và bảo hiểm xã hội”.

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 định 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 cáo với cơ quan và nộp giấy nghỉ cho người chấm công. Cuối tháng các chứng từ này kèm theo Bảng chấm công chuyển lên phòng Kế toán để tính BHXH vào mặt sau của phiếu.

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

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

Cụ thể như sau:

VD: Tính trợ cấp BHXH đối với chị Nguyễn Thị Hà công nhân sản xuất tổ 3 phân xưởng II, có hệ số lương 1,78 trong trường hợp nghỉ sinh con.

Ta có công thức tính trợ cấp BHXH trong trường hợp thai sản:

$$\text{Trợ cấp BHXH được hưởng} = \text{Lương bình quân 1 ngày} * \text{Số ngày nghỉ được hưởng BHXH} * \text{Tỷ lệ hưởng BHXH}$$

Trong đó:

$$\text{Lương bình quân 1 ngày} = \frac{\text{Lương cơ bản}}{\text{Số ngày làm việc quy định}}$$

Chị Nguyễn Thị Hà được hưởng trợ cấp BHXH 100% tiền lương cơ bản.

## KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

---

Tiền lương cơ bản của chị Hà là:

$$1,78 * 730.000 = 1.299.400 \text{ (đồng)}$$

Lương bình quân ngày:

$$1.299.400 / 26 \text{ ngày} = 49.977 \text{ (đồng)}$$

- Vậy số tiền trợ cấp BHXH chị Hà là:

$$49.977 * (26 * 4) * 100\% = 5.197.608 \text{ (đồng)}$$

- Trợ cấp 1 tháng lương cơ bản 1.299.700 (đồng)

=> Tổng số tiền chị Hà được lĩnh là: 6.497.308 (đồng)

Vào cuối tháng phòng Kế toán tập hợp các giấy tờ, chứng từ về BHXH để thanh toán trợ cấp cho công nhân viên và được phản ánh vào “ Bảng thanh toán BHXH”.

# KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

**Biểu số 09: Giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng BHXH**

## **GIẤY CHỨNG NHẬN NGHỈ VIỆC HƯỞNG**

### **BẢO HIỂM XÃ HỘI**

Quyển số: 1

Số: 10

Họ và tên: Nguyễn Thị Hà Tuổi: 29  
Đơn vị công tác: Công ty cổ phần INDECO  
Căn bệnh: Mổ đẻ  
Số ngày nghỉ: 4 tháng  
Từ ngày: 26/02/2010 đến ngày 26/06/2010.

Ngày tháng năm 2010

**Xác nhận của đơn vị phụ trách**

*(ký tên, đóng dấu)*

**Y bác sĩ khám chữa bệnh**

*(ký tên, đóng dấu)*

### **PHẦN BẢO HIỂM XÃ HỘI**

Số sổ bảo hiểm xã hội: 2007215689

- Số ngày nghỉ thực tế: 4 tháng
- Luỹ kế ngày nghỉ cùng chế độ: 4 tháng
- Lương tháng đóng BHXH:  $1,78 * 730.000 = 1.299.700$  đồng
- Lương bình quân ngày: 49.977 đồng/ ngày
- Tỷ lệ % hưởng BHXH: 100%
- Số tiền hưởng BHXH: 6.497.308 đồng

Ngày tháng năm 2010

**Cán bộ cơ quan bảo hiểm**

*(ký tên, đóng dấu)*

**Phụ trách BHXH của đơn vị**

*(ký tên, đóng dấu)*

**Nguồn: Phòng kế toán công ty cổ phần INDECO**

# KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

---

## Biểu số 10: Phiếu chi

Đơn vị: Công ty  
CP INDECO

# PHIẾU CHI

Ngày 31 tháng 7 năm 2010

Mẫu số C30-BB  
Theo QĐ số: 19/2006/QĐ-BTC  
30 tháng 03 năm 2006  
Quyển số: 07  
Số 36  
Nợ 334: 34,587,684  
Có 111: 34,587,684

Họ và tên người nhận tiền: Nguyễn Thị Hà

Địa chỉ: Tổ 3 – PX2

Lý do chi: Trả BHXH cho người lao động.

Số tiền: 6.497.308

Viết bằng chữ: Sáu triệu, bốn trăm chín mươi bảy nghìn, ba trăm linh tám đồng.

Kèm theo ... chứng từ gốc.

Thủ trưởng đơn vị	Kế toán trưởng	Người lập	Người nhận	Thủ quỹ
(Ký, họ tên và đóng dấu)	(Ký, họ tên)	(Ký, họ tên)	(Ký, họ tên)	(Ký, họ tên)

Tương tự như vậy, tương ứng với mỗi đối tượng được hưởng trợ cấp BHXH, có các lý do khác nhau sẽ được công ty áp dụng các chế độ về trợ cấp BHXH. Vào cuối tháng phòng Kế toán tập hợp các giấy tờ và chứng từ về BHXH để tính các khoản BHXH trợ cấp cho công nhân viên và được phản ánh vào “Bảng thanh toán BHXH”.

# KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

## **Biểu số 11: Bảng thanh toán BHXH**

Đơn vị: Công ty cổ phần INDECO

## **BẢNG THANH TOÁN BẢO HIỂM XÃ HỘI**

Tháng 06 năm 2010

Đơn vị tính: đồng

STT	Họ và tên	Nghỉ ốm		Nghỉ con ốm		Nghỉ KH hoá		Nghỉ thai sản			Tổng tiền	Ký nhận
		Số ngày	Số tiền	Số ngày	Số tiền	Số ngày	Số tiền	Số ngày	Số tiền	Trợ cấp 1 lần		
1	Nguyễn Thị Hà							104	5.197.608	1.299.700	6.497.308	
	<b>Tổng cộng</b>								<b>5.197.608</b>	<b>1.299.700</b>	<b>6.497.308</b>	

Ngày tháng năm 2010

Tổng số tiền (Viết bằng chữ): Sáu triệu bốn trăm chín mươi bảy nghìn ba trăm linh tám đồng chẵn./

**Kế toán trưởng**

(ký, họ tên)

**Trưởng ban BHXH**

(ký, họ tên)

Số liệu trên cột “Tổng tiền” của bảng này là căn cứ để ghi vào cột “Các khoản thu nhập” trên Bảng phân bổ tiền lương và bảo hiểm xã hội, bảng này là căn cứ để ghi vào chứng từ ghi sổ.

***Nguồn: Phòng kế toán công ty cổ phần INDECO***

## 2.2.3. Kế toán tổng hợp, phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương của công ty cổ phần INDECO

### 2.2.3.1 Hệ thống chứng từ, tài khoản kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

\* Chứng từ kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương áp dụng trong doanh nghiệp phải được thực hiện đúng theo nội dung, phương pháp lập, ký chứng từ theo đúng quy định của luật kế toán và quyết định của chính phủ. Bao gồm các chứng từ kế toán:

- Mẫu 01a-LĐTL: Bảng chấm công: để theo dõi tình hình lao động trong tháng của từng cá nhân, bộ phận lao động.

-Mẫu số 02-LĐTL: Bảng thanh toán tiền lương: dùng để xác định thu nhập phải trả và các khoản giảm trừ thu nhập của người lao động.

-Mẫu số 04\_LĐTL: Giấy đi đường: đây là căn cứ để thanh toán công tác phí

-Mẫu số 05-LĐTL: Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành: làm cơ sở để tính lương và chia lương sản phẩm cho công nhân trực tiếp sản xuất.

-Mẫu 07-LĐTL: Bảng thanh toán tiền thuê ngoài: dùng để xác định tiền thanh toán cho công việc thuê ngoài, không cần lập hợp đồng.

-Mẫu số 08-LĐTL: Hợp đồng giao khoán: để ký kết thực hiện việc giao khoán, làm cơ sở để tính trả lương sản phẩm.

-Mẫu số 09-LĐTL: Biên bản thanh lý(nghiệm thu) hợp đồng giao khoán: là căn cứ để xác nhận số lượng, chất lượng công việc, số tiền thanh toán và chấm dứt hợp đồng.

Mẫu số 11-LĐTL: Bảng phân bổ tiền lương và bảo hiểm xã hội: để tập hợp và phân bổ tiền lương thực tế phải trả và các khoản BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN phải trích nộp trong tháng theo các đối tượng sử dụng lao động.

Ngoài ra các chứng từ khác liên quan như:

## KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

---

-Mẫu số C03- BH: Phiếu nghỉ hưởng BHXH

\* Tài khoản sử dụng.

Các TK kế toán sử dụng để hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty.

-TK 334: Phải trả người lao động

+TK 3341: Phải trả người lao động

+TK 3348: Phải trả người lao động khác

-TK335: Chi phí phải trả

-TK 338: Phải trả khác

+TK3382: Kinh phí công đoàn

+TK3383: Bảo hiểm xã hội

+TK3384: Bảo hiểm y tế

+TK3389: Bảo hiểm thất nghiệp

Ngoài ra công ty còn sử dụng các TK khác như: TK111, TK 112, TK 141, TK 622, TK 627, TK641,...

### ***2.2.3.2 Quy trình luân chuyển chứng từ kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của công ty cổ phần INDECO.***

Cuối tháng dựa vào “Bảng chấm công” của các phòng ban, tổ sản xuất kế toán tiến hành tính lương cho các bộ phận đó dựa trên hệ số lương, chức vụ, số sản phẩm làm được. Sau đó tập hợp vào “Bảng thanh toán lương”, tiến hành phân bổ tiền lương và bảo hiểm cho cán bộ, công nhân viên

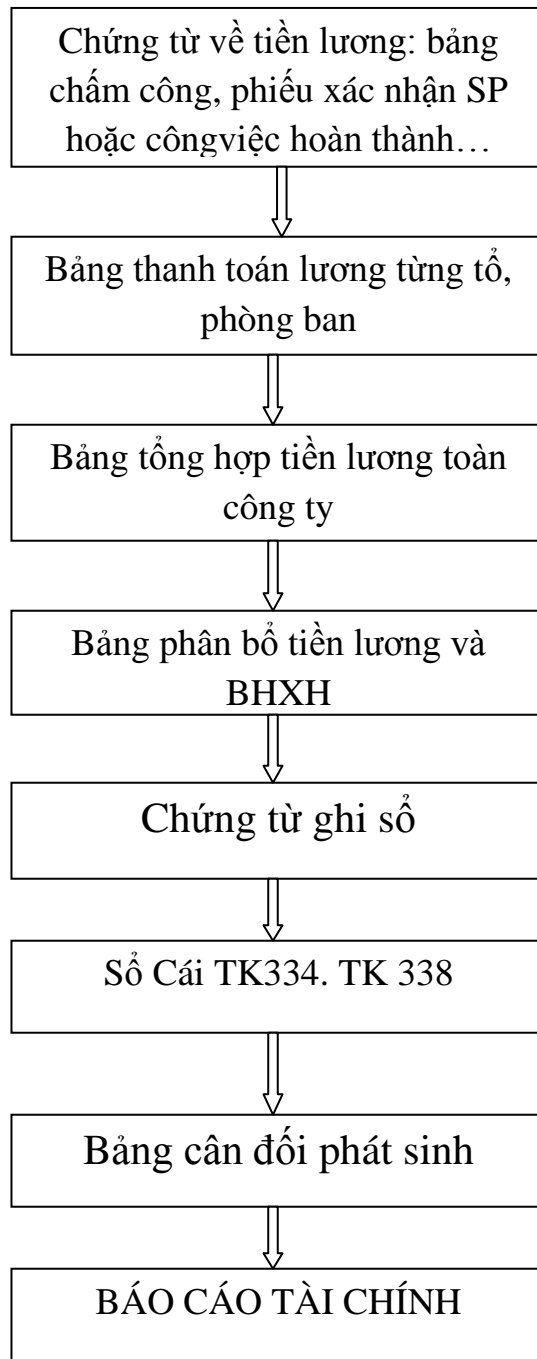
Từ các chứng từ gốc trên và các chứng từ khác liên quan như: “Phiếu nghỉ hưởng BHXH”... kế toán sẽ tập hợp vào sổ chi tiết phải trả người lao động chi tiết cho từng bộ phận và các khoản trích theo lương cũng cho từng bộ phận. Sau đó tập hợp vào sổ Cái tài khoản 334, TK 338. Từ các sổ Cái đó tập hợp vào “Bảng cân đối số phát sinh” và “Báo cáo tài chính”.

# KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

---

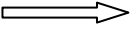
Cuối cùng từ Sổ chi tiết, “Bảng cân đối số phát sinh” tập hợp vào “Báo cáo tài chính”.

## ***Sơ đồ 2.4 Sơ đồ quy trình luân chuyển chứng từ kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của công ty cổ phần INDECO***





Ghi chú:

Ghi cuối tháng: 

Tại công ty không sử dụng: Sổ đăng ký chứng từ ghi sổ

Bảng kê trích nộp các khoản theo lương

Sổ chi tiết TK 334, TK 338

### **2.3.3 Tổ chức ghi sổ kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty.**

Các chứng từ kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương, kế toán tiền hành lập các Chứng từ ghi sổ, Sổ Cái 334, Sổ Cái 3382, 3383, 3384, 3389.

Căn cứ vào “Bảng phân bổ tiền lương và Bảo hiểm xã hội”, kế toán tiền hành lập các chứng từ ghi sổ.

Sau khi phản ánh vào sổ Chứng từ ghi sổ, kế toán tiếp tục ghi sổ Cái các tài khoản tương ứng. Sau đó tính số dư cuối kì trên sổ cái.

# KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

## ***Biểu số 12: Bảng tổng hợp toàn công ty***

Đơn vị: Công ty cổ phần INDECO

# **BẢNG TỔNG HỢP LƯƠNG TOÀN CÔNG TY**

*Tháng 07 năm 2010*

ĐVT: đồng

STT	Họ và tên	Lương ghi trên HDLD	Các khoản thu nhập	Các khoản trừ vào lương				Tổng tiền được lĩnh	Ký tên
				BHXH	BHYT	BHTN	Tạm ứng		
1	Ban giám đốc	28,470,800	65,767,498	1,708,248	427,062	284,708	30,000,000	<b>33,347,480</b>	
2	Phòng kế toán	21,316,000	49,245,700	1,278,960	319,740	213,160	23,500,000	<b>23,933,840</b>	
	...	...	...	...	...	...	...	...	
10	Cửa hàng số 1	8,981,200	20,746,521	538,872	134,718	89,812	8,000,000	<b>11,983,119</b>	
11	Cửa hàng số 2	9,469,900	21,875,483	568,194	142,049	94,699	9,000,000	<b>12,070,541</b>	
	...	...	...	...	...	...	...	...	
18	Tổ SX số 1 – PX1	14,095,600	36,366,766	845,736	211,434	140,956	0	<b>35,168,640</b>	
19	Tổ SX số 2 – PX1	13,812,400	35,635,987	828,744	207,186	138,124	0	<b>34,461,933</b>	
	...	...	...	...	...	...	...	...	
25	Tổ SX số 3 – PX2	13,877,500	35,767,255	832,650	208,163	138,775	0	<b>34,587,668</b>	
	...	...	...	...	...	...	...	...	
28	NVQL Tổ SX số 1 – PX1	3,393,900	8,756,134	203,634	50,909	33,939	0	<b>8,467,653</b>	
29	NVQL Tổ SX số 2 – PX1	2,962,500	7,643,373	177,750	44,438	29,625	0	<b>7,391,561</b>	
	...	...	...	...	...	...	...	...	
	<b>Tổng cộng</b>	<b>457,488,500</b>	<b>1,104,727,520</b>	<b>27,449,310</b>	<b>6,862,328</b>	<b>4,574,885</b>	<b>294,500,000</b>	<b>771,340,997</b>	

*Ngày 31 tháng 07 năm 2010*

Lao động tiền lương  
(Ký, họ tên)

TP Hành chính  
(Ký, họ tên)

TP kế toán  
(Ký, họ tên)

Giám đốc  
(Ký, họ tên)

*Nguồn: Phòng kế toán công ty cổ phần INDECO*

# KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

**Biểu số 13: Bảng phân bổ tiền lương và BHXH**

Đơn vị: Công ty cổ phần INDECO

## BẢNG PHÂN BỐ TIỀN LƯƠNG VÀ BẢO HIỂM XÃ HỘI

Tháng 07 năm 2010

Đơn vị tính: đồng

STT	Ghi Có TK	TK334-Phải trả người lao động		TK 338- Phải trả, phải nộp khác				Tổng cộng	
	Ghi Nợ TK	Lương cơ bản	Thu nhập	BHXH	BHYT	KPCĐ	BHTN		Cộng Có TK 338
1	<b>TK622- CPNCTT</b>	<b>144,670,600</b>	<b>372,867,598</b>	<b>23,147,296</b>	<b>4,340,118</b>	<b>2,893,412</b>	<b>1,446,706</b>	<b>31,827,532</b>	<b>404,695,130</b>
	Tổ SX số 1 – PX1	14,095,600	36,366,766	2,255,296	422,868	281,912	140,956	3,101,032	39,467,798
	Tổ SX số 2 – PX1	13,812,400	35,635,987	2,209,984	414,372	276,248	138,124	3,038,728	38,674,715
	...	...	...	...	...	...	...	...	...
	Tổ SX số 3 – PX2	13,877,500	35,767,255	2,220,400	416,325	277,550	138,775	3,053,050	38,820,305
...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
2	<b>TK627 – CPQLPX</b>	<b>34,758,600</b>	<b>89,543,108</b>	<b>5,561,376</b>	<b>1,042,758</b>	<b>695,172</b>	<b>347,586</b>	<b>7,646,892</b>	<b>97,190,000</b>
	Tổ SX số 1 – PX1	3,393,900	8,756,134	543,024	101,817	67,878	33,939	746,658	9,502,792
	Tổ SX số 2 – PX1	2,962,500	7,643,373	474,000	88,875	59,250	29,625	651,750	8,295,123
	...	...	...	...	...	...	...	...	...
	...	...	...	...	...	...	...	...	...
3	<b>TK642-CPQLDN</b>	<b>210,242,000</b>	<b>485,658,938</b>	<b>33,638,720</b>	<b>6,307,260</b>	<b>4,204,840</b>	<b>2,102,420</b>	<b>46,253,240</b>	<b>531,912,178</b>
	Ban giám đốc	28,470,800	65,767,498	4,555,328	854,124	569,416	284,708	6,263,576	72,031,074
	Phòng kế toán	21,316,000	49,245,700	3,410,960	639,555	426,370	213,185	4,690,070	53,935,770
	...	...	...	...	...	...	...	...	...
	...	...	...	...	...	...	...	...	...
4	<b>TK641-CPBH</b>	<b>67,817,300</b>	<b>156,657,876</b>	<b>10,850,768</b>	<b>2,034,519</b>	<b>1,356,346</b>	<b>678,173</b>	<b>14,919,806</b>	<b>171,577,682</b>
	Cửa hàng số 1	8,981,200	20,746,521	1,436,992	269,436	179,624	89,812	1,975,864	22,722,385
	Cửa hàng số 2	9,469,900	21,875,483	1,515,184	284,097	189,398	94,699	2,083,378	23,958,861
	...	...	...	...	...	...	...	...	...
	<b>Tổng cộng</b>	<b>457,488,500</b>	<b>1,104,727,520</b>	<b>73,198,160</b>	<b>13,724,655</b>	<b>9,149,770</b>	<b>4,574,885</b>	<b>100,647,470</b>	<b>1,211,872,298</b>

Ngày 31 tháng 07 năm 2010

Người lập biểu  
(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, họ tên)

Nguồn: Phòng kế toán công ty cổ phần INDECO

# KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

---

## Biểu số 14: Phiếu chi

Đơn vị: Công ty  
CP INDECO

## PHIẾU CHI

Ngày 15 tháng 7 năm 2010

Mẫu số C30-BB  
Theo QĐ số:19/2006/QĐ-BTC  
30 tháng 03 năm 2006  
Quyển số: 07  
Số 35  
Nợ 338: 294.500.000  
Có 111:294.500.000

Họ và tên người nhận tiền: Nguyễn Văn Anh

Địa chỉ: Phòng Kế toán

Lý do chi: Tạm ứng lương cho nhân viên.

Số tiền: 294.500.000.

Viết bằng chữ: Một trăm hai mươi bảy triệu, năm trăm bốn mươi sáu nghìn, tám trăm hai mươi ba đồng.

Kèm theo ... chứng từ gốc.

Thủ trưởng đơn vị	Kế toán trưởng	Người lập	Người nhận	Thủ quỹ
(Ký, họ tên và đóng dấu)	(Ký, họ tên)	(Ký, họ tên)	(Ký, họ tên)	(Ký, họ tên)

# KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

---

## **Biểu số 15: Phiếu chi**

Đơn vị: Công ty  
CP INDECO

## PHIẾU CHI

Ngày 31 tháng 7 năm 2010

Mẫu số C30-BB  
Theo QĐ số: 19/2006/QĐ-BTC  
30 tháng 03 năm 2006  
Quyển số: 07  
Số 36  
Nợ 334: 771.340.997  
Có 111: 771.340.997

Họ và tên người nhận tiền: Nguyễn Văn Anh

Địa chỉ: Phòng Kế toán

Lý do chi: Thanh toán lương cho người lao động.

Số tiền: 771.340.997

Viết bằng chữ: Bảy trăm bảy mươi một triệu, ba trăm bốn mươi nghìn, chín trăm chín bảy đồng.

Kèm theo ... chứng từ gốc.

Giám đốc  
(Ký, họ tên và  
đóng dấu)

Kế toán trưởng  
(Ký, họ tên)

Người lập  
(Ký, họ tên)

Người nhận  
(Ký, họ tên)

Thủ quỹ  
(Ký, họ tên)

# KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

---

## **Biểu số 16: Phiếu chi**

Đơn vị: Công ty  
CP INDECO

## PHIẾU CHI

Ngày 31 tháng 7 năm 2010

Mẫu số C30-BB  
Theo QĐ số: 19/2006/QĐ-BTC  
30 tháng 03 năm 2006  
Quyển số: 07  
Số 35  
Nợ 338: 127.546.823  
Có 111: 127.546.823

Họ và tên người nhận tiền: Nguyễn Văn Anh

Địa chỉ: Phòng Kế toán

Lý do chi: Nộp BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ cho cơ quan quản lý.

Số tiền: 127.546.823

Viết bằng chữ: Một trăm hai mươi bảy triệu, năm trăm bốn mươi sáu nghìn, tám trăm hai mươi ba đồng.

Kèm theo ... chứng từ gốc.

Thủ trưởng đơn vị	Kế toán trưởng	Người lập	Người nhận	Thủ quỹ
(Ký, họ tên và đóng dấu)	(Ký, họ tên)	(Ký, họ tên)	(Ký, họ tên)	(Ký, họ tên)

# KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

## Biểu số 17: Chứng từ ghi sổ

Đơn vị: Công ty cổ phần INDECO

Địa chỉ: Thôn 9 - xã Hải Xuân - thành phố Móng Cái – Quảng Ninh

-----o0o-----

## CHỨNG TỪ GHI SỔ

Số : 199/07

Ngày 31 tháng 7 năm 2010

Đơn vị tính: đồng

Trích yếu	Số hiệu tài khoản		Số tiền	Ghi chú
	Nợ	Có		
Tạm ứng lương cho khối văn phòng	334	111	294.500.000	
Trả trợ cấp BHXH cho nhân viên	334	111	6.497.308	
Thanh toán lương cho công nhân viên	334	111	771.340.997	
Nộp BHXH, BHYT, BHTN cho cơ quan quản lý	338	111	127.546.823	
<b>Cộng</b>			<b>1.199.885.128</b>	

Kèm theo .... chứng từ gốc

**Người lập biểu**

(Ký, họ tên)

**Kế toán trưởng**

(Ký, họ tên)

**Nguồn: Phòng kế toán công ty cổ phần INDECO**

# KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

## ***Biểu số 18: Chứng từ ghi sổ***

Đơn vị: Công ty cổ phần INDECO

Địa chỉ: Thôn 9 - xã Hải Xuân - thành phố Móng Cái – Quảng Ninh

-----o0o-----

## **CHỨNG TỪ GHI SỔ**

Số : 194/07

Ngày 31 tháng 7 năm 2010

Đơn vị tính: đồng

Trích yếu	Số hiệu tài khoản		Số tiền	Ghi chú
	Nợ	Có		
Tiền lương phải trả cho công nhân trực tiếp sản xuất	622	334	372.867.598	
Tiền lương phải trả cho nhân viên quản lý	627	334	89.543.108	
Tiền lương phải trả cho nhân viên quản lý doanh nghiệp	642	334	485.658.938	
Tiền lương phải trả cho nhân viên bán hàng	641	334	156.657.876	
Trợ cấp BHXH trả thay cho công nhân viên	3383	334	6.497.308	
<b>Cộng</b>			<b>1.111.224.828</b>	

Kèm theo .... chứng từ gốc

**Người lập biểu**

*(Ký, họ tên)*

**Kế toán trưởng**

*(Ký, họ tên)*

***Nguồn: Phòng kế toán công ty cổ phần INDECO***



# KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

## Biểu số 19: Chứng từ ghi sổ

Đơn vị: Công ty cổ phần INDECO

Địa chỉ: Thôn 9 - xã Hải Xuân - thành phố Móng Cái – Quảng Ninh

-----o0o-----

## CHỨNG TỪ GHI SỔ

Số : 195/07

Ngày 31 tháng 7 năm 2010

Đơn vị tính: đồng

Trích yếu	Số hiệu tài khoản		Số tiền	Ghi chú
	Nợ	Có		
Trích KPCĐ của công nhân trực tiếp sản xuất	622	3382	2.893.412	
Trích KPCĐ của nhân viên quản lý	627	3382	695.172	
Trích KPCĐ của nhân viên quản lý doanh nghiệp	642	3382	4.204.840	
Trích KPCĐ của nhân viên bán hàng	641	3382	1.356.346	
<b>Cộng</b>			<b>9.149.770</b>	

Kèm theo .... chứng từ gốc

**Người lập biểu**

(Ký, họ tên)

**Kế toán trưởng**

(Ký, họ tên)

**Nguồn: Phòng kế toán công ty cổ phần INDECO**

# KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

## Biểu số 20: Chứng từ ghi sổ

Đơn vị: Công ty cổ phần INDECO

Địa chỉ: Thôn 9 - xã Hải Xuân - thành phố Móng Cái – Quảng Ninh

-----o0o-----

## CHỨNG TỪ GHI SỔ

Số : 196/07

Ngày 31 tháng 7 năm 2010

Đơn vị tính: đồng

Trích yếu	Số hiệu tài khoản		Số tiền	Ghi chú
	Nợ	Có		
Trích BHXH của công nhân trực tiếp sản xuất	622	3383	23.147.296	
Trích BHXH của nhân viên quản lý	627	3383	5.561.376	
Trích BHXH của nhân viên quản lý doanh nghiệp	642	3383	33.638.720	
Trích BHXH của nhân viên bán hàng	641	3383	10.850.768	
Trích BHXH của công nhân viên	334	3383	27.449.310	
<b>Cộng</b>			<b>100.647.470</b>	

Kèm theo .... chứng từ gốc

**Người lập biểu**

(Ký, họ tên)

**Kế toán trưởng**

(Ký, họ tên)

**Nguồn: Phòng kế toán công ty cổ phần INDECO**

# KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

## **Biểu số 21: Chứng từ ghi sổ**

Đơn vị: Công ty cổ phần INDECO

Địa chỉ: Thôn 9 - xã Hải Xuân - thành phố Móng Cái – Quảng Ninh

-----o0o-----

## **CHỨNG TỪ GHI SỔ**

Số : 197/07

Ngày 31 tháng 7 năm 2010

Đơn vị tính: đồng

Trích yếu	Số hiệu tài khoản		Số tiền	Ghi chú
	Nợ	Có		
Trích BHYT của công nhân trực tiếp sản xuất	622	3384	4.340.118	
Trích BHYT của nhân viên quản lý	627	3384	1.042.758	
Trích BHYT của nhân viên quản lý doanh nghiệp	642	3384	6.307.260	
Trích BHYT của nhân viên bán hàng	641	3384	2.034.519	
Trích BHYT của công nhân viên	334	3384	6.862.328	
<b>Cộng</b>			<b>20.586.983</b>	

Kèm theo .... chứng từ gốc

**Người lập biểu**

*(Ký, họ tên)*

**Kế toán trưởng**

*(Ký, họ tên)*

***Nguồn: Phòng kế toán công ty cổ phần INDECO***

# KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

## ***Biểu số 22: Chứng từ ghi sổ***

Đơn vị: Công ty cổ phần INDECO

Địa chỉ: Thôn 9 - xã Hải Xuân - thành phố Móng Cái – Quảng Ninh

-----o0o-----

## **CHỨNG TỪ GHI SỔ**

Số : 198/07

Ngày 31 tháng 7 năm 2010

Đơn vị tính: đồng

Trích yếu	Số hiệu tài khoản		Số tiền	Ghi chú
	Nợ	Có		
Trích BHTN của công nhân trực tiếp sản xuất	622	3389	1.446.706	
Trích BHTN của nhân viên quản lý	627	3389	347.586	
Trích BHTN của nhân viên quản lý doanh nghiệp	642	3389	2.102.420	
Trích BHTN của nhân viên bán hàng	641	3389	678.173	
Trích BHTN của công nhân viên	334	3389	4.574.885	
<b>Cộng</b>			<b>9.149.770</b>	

Kèm theo .... chứng từ gốc

**Người lập biểu**

*(Ký, họ tên)*

**Kế toán trưởng**

*(Ký, họ tên)*

***Nguồn: Phòng kế toán công ty cổ phần INDECO***

## KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

---

Sau khi phản ánh vào sổ Chứng từ ghi sổ, kế toán tiếp tục ghi sổ Cái các tài khoản tương ứng. Sau đó tính số dư cuối kì trên sổ cái.

# KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

## ***Biểu số 23: Sổ cái***

Đơn vị: Công ty cổ phần INDECO

Địa chỉ: Thôn 9 - xã Hải Xuân - thành phố Móng Cái – Quảng Ninh

### **SỔ CÁI**

Tháng 07 năm 2010

Tên tài khoản: Phải trả người lao động

Số hiệu TK: 334

Đơn vị tính: đồng

Chứng từ ghi số		Diễn giải	Số hiệu TKĐU	Số tiền	
Số hiệu	Ngày tháng			Nợ	Có
		<b>Số dư đầu tháng</b>			
		<b>Số phát sinh trong tháng</b>			
193/07	31/07	Tạm ứng lương cho khối văn phòng	111	294.500.000	
194/07	31/07	Tính lương phải trả cho CNSX	622		372.867.598
		Tính lương phải trả cho NVBH	642		156.657.876
		Tính lương phải trả cho QLDN	641		485.658.938
		Tính lương phải trả cho NVSXC	627		89.543.108
		Tính trợ cấp BHXH phải trả CNV	3383		6.497.308
193/07	31/07	Trả trợ cấp BHXH cho CNV	111	6.497.308	
196/07	31/07	Khấu trừ BHXH vào lương CNV	3383	27.499.310	
197/07	31/07	Khấu trừ BHYT vào lương CNV	3384	6.862.328	
198/07	31/07	Khấu trừ BHTN vào lương CNV	3389	4.574.885	
193/07	31/07	Trả lương cho CNV	111	771.340.997	
		<b>Cộng số phát sinh trong tháng</b>		<b>1.111.224.828</b>	<b>1.111.224.828</b>
		<b>Số dư cuối tháng</b>			

Người ghi số  
(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng  
(Ký, họ tên)

Giám đốc  
(Ký, họ tên)

***Nguồn: Phòng kế toán công ty cổ phần INDECO***

# KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

## ***Biểu số 24: Sổ Cái***

Đơn vị: Công ty cổ phần INDECO

Địa chỉ: Thôn 9 - xã Hải Xuân - thành phố Móng Cái – Quảng Ninh

## **SỔ CÁI**

Tháng 07 năm 2010

Tên tài khoản: Phải trả khác

Số hiệu TK: 338 (3382)

Đơn vị tính: đồng

Chứng từ ghi sổ		Diễn giải	Số hiệu TKĐƯ	Số tiền	
Số hiệu	Ngày tháng			Nợ	Có
		<b>Số dư đầu tháng</b>			<b>1.476.765</b>
		<b>Số phát sinh trong tháng</b>			
195/07	31/07	Trích KPCĐ của công nhân trực tiếp sản xuất	622		2.893.412
		Trích KPCĐ của nhân viên quản lý	627		695.172
		Trích KPCĐ của nhân viên quản lý doanh nghiệp	642		4.204.840
		Trích KPCĐ của nhân viên bán hàng	641		1.356.346
193/07	31/07	Nộp KPCĐ cho cơ quan quản lý	111	3.659.908	
		<b>Cộng số phát sinh trong tháng</b>		<b>3.659.908</b>	<b>9.149.770</b>
		<b>Số dư cuối tháng</b>			<b>6.966.627</b>

**Người ghi sổ**  
(Ký, họ tên)

**Kế toán trưởng**  
(Ký, họ tên)

**Giám đốc**  
(Ký, họ tên)

***Nguồn: Phòng kế toán công ty cổ phần INDECO***

# KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

## **Biểu số 25: Sổ Cái**

Đơn vị: Công ty cổ phần INDECO

Địa chỉ: Thôn 9 - xã Hải Xuân - thành phố Móng Cái – Quảng Ninh

## **SỔ CÁI**

Tháng 07 năm 2010

Tên tài khoản: Phải trả khác

Số hiệu TK: 338 (3383)

Đơn vị tính: đồng

Chứng từ ghi sổ		Diễn giải	Số hiệu TKĐƯ	Số tiền	
Số hiệu	Ngày tháng			Nợ	Có
		<b>Số dư đầu tháng</b>			
		<b>Số phát sinh trong tháng</b>			0
194/07	31/07	Tính trợ cấp BHXH cho CNV	334	6.497.308	
196/07	31/07	Trích BHXH của công nhân trực tiếp sản xuất	622		23.147.296
		Trích BHXH của nhân viên quản lý	627		5.561.376
		Trích BHXH của nhân viên quản lý doanh nghiệp	642		33.638.720
		Trích BHXH của nhân viên bán hàng	641		10.850.768
		Trích BHXH của công nhân viên	334		27.449.310
193/07	31/07	Nộp BHXH cho cơ quan quản lý	111	94.150.162	
		<b>Cộng số phát sinh trong tháng</b>		<b>100.647.470</b>	<b>100.647.470</b>
		<b>Số dư cuối tháng</b>			<b>0</b>

Người ghi sổ  
(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng  
(Ký, họ tên)

Giám đốc  
(Ký, họ tên)

*Nguồn: Phòng kế toán công ty cổ phần INDECO*



# KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

## ***Biểu số 26: Sổ Cái***

Đơn vị: Công ty cổ phần INDECO

Địa chỉ: Thôn 9 - xã Hải Xuân - thành phố Móng Cái – Quảng Ninh

## **SỔ CÁI**

Tháng 07 năm 2010

Tên tài khoản: Phải trả khác

Số hiệu TK: 338 (3384)

Đơn vị tính: đồng

Chứng từ ghi sổ		Diễn giải	Số hiệu TKĐƯ	Số tiền	
Số hiệu	Ngày tháng			Nợ	Có
		<b>Số dư đầu tháng</b>			<b>0</b>
		<b>Số phát sinh trong tháng</b>			
197/07	31/07	Trích BHYT của công nhân trực tiếp sản xuất	622		4.340.118
		Trích BHYT của nhân viên quản lý	627		1.042.758
		Trích BHYT của nhân viên quản lý doanh nghiệp	642		6.307.260
		Trích BHYT của nhân viên bán hàng	641		2.034.519
		Trích BHYT của công nhân viên	334		6.862.328
193/07	31/07	Nộp BHYT cho cơ quan quản lý		20.586.983	
		<b>Cộng số phát sinh trong tháng</b>		<b>20.586.983</b>	<b>20.586.983</b>
		<b>Số dư cuối tháng</b>			<b>0</b>

**Người ghi sổ**  
(Ký, họ tên)

**Kế toán trưởng**  
(Ký, họ tên)

**Giám đốc**  
(Ký, họ tên)

*Nguồn: Phòng kế toán công ty cổ phần INDECO*

# KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

## ***Biểu số 27: Sổ Cái***

Đơn vị: Công ty cổ phần INDECO

Địa chỉ: Thôn 9 - xã Hải Xuân - thành phố Móng Cái – Quảng Ninh

## **SỔ CÁI**

Tháng 07 năm 2010

Tên tài khoản: Phải trả khác

Số hiệu TK: 338 (3389)

Đơn vị tính: đồng

Chứng từ ghi sổ		Diễn giải	Số hiệu TKĐƯ	Số tiền	
Số hiệu	Ngày tháng			Nợ	Có
		<b>Số dư đầu tháng</b>			<b>0</b>
		<b>Số phát sinh trong tháng</b>			
198	31/07	Trích BHTN của công nhân trực tiếp sản xuất	622		1.446.706
		Trích BHTN của nhân viên quản lý	627		347.586
		Trích BHTN của nhân viên quản lý doanh nghiệp	642		2.102.420
		Trích BHTN của nhân viên bán hàng	641		678.173
		Trích BHTN của công nhân viên	334		4.574.885
193/07	31/07	Nộp BHTN cho cơ quan quản lý	111	9.149.770	
		<b>Cộng số phát sinh trong tháng</b>		<b>9.149.770</b>	<b>9.149.770</b>
		<b>Số dư cuối tháng</b>			<b>0</b>

**Người ghi sổ**  
(Ký, họ tên)

**Kế toán trưởng**  
(Ký, họ tên)

**Giám đốc**  
(Ký, họ tên)

***Nguồn: Phòng kế toán công ty cổ phần INDECO***

**CHƯƠNG III**

**HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN INDECO**

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 sản xuất nào cũng phải quan tâm, đặc biệt là đối với ban lãnh đạo công ty cổ phần INDECO 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.

Xuất phát từ điều này, trong những năm qua công ty cổ phần INDECO đã không ngừng đổi mới từng bước tự hoàn thiện công tác quản lý cũng như điều hành sản xuất kinh doanh. trong điều kiện đổi mới cơ chế quản lý chuyển từ cơ chế quản lý hành chính tập trung bao cấp sang cơ chế thị trường. Công ty đã tìm được hướng đi cho riêng mình, từng bước khắc phục khó khăn vươn lên khẳng định vị thế của công ty.

Với định hướng đúng đắn kể từ khi tiến hành cổ phần hoá công ty đã dần khắc phục được những mặt tồn tại và khẳng định được vị thế của mình trên thị trường. Để đạt được điều đó Hội đồng quản trị, Ban giám đốc cũng như toàn thể công nhân viên tang công ty đã không ngừng nâng cao trình độ quản lý, trình độ tay nghề, vận dụng sáng tạo các quy luật kinh tế và kinh nghiệm thực tiễn vào sản xuất kinh doanh, mở rộng quy mô sản xuất cả về chiều rộng lẫn chiều sâu. Mặt khác một phần nhờ công ty đã thực hiện công tác quản lý sản xuất nói chung và tổ chức tốt công tác tiền lương nói riêng. Song bên cạnh đó vẫn tồn tại một số hạn chế cần khắc phục.

## **3.1. Định hướng phát triển của công ty cổ phần INDECO trong những năm tới.**

### **3.1.1 Định hướng chung.**

- Tiếp tục thực hiện các hợp đồng đã ký.
- Tăng cường công tác marketing, tìm kiếm khách hàng mới, giữ vững khách hàng truyền thống, mở rộng thị trường trong và ngoài nước.
- Đề ra các chính sách giá cả hợp lý để tạo điều kiện cho các nghiệp vụ gia tăng số lượng và doanh thu một cách có hiệu quả.
- Thường xuyên chấn chỉnh cơ cấu tổ chức, gọn nhẹ bộ máy quản lý điều hành. Tổ chức huấn luyện, đào tạo đội ngũ cán bộ công nhân viên có đầy đủ năng lực, chuyên môn, nghiệp vụ, am hiểu kinh doanh, có khả năng hoàn thành tốt công việc và trung thành với lợi ích của công ty.
- Tăng cường công tác quản lý kỹ thuật, công nghệ, công tác quản lý tài chính.
- Bảo toàn, tích lũy và phát triển nguồn vốn kinh doanh, tiết kiệm, giảm chi phí.
- Khai thác tối ưu năng lực hiện tại của công ty.
- Đa dạng hóa ngành nghề kinh doanh phù hợp theo hướng phát triển của ngành, của nhà nước và của khu vực.
- Tiếp tục đầu tư hoàn chỉnh và nâng cao năng lực hệ thống cơ sở hạ tầng.

### **3.1.2 Định hướng cho công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.**

Không ngừng hoàn thiện về chính sách tiền lương là rất cần thiết và đúng đắn. Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương giúp cho doanh nghiệp có thể đánh giá chính xác thực trạng của doanh nghiệp, từ đó có các quyết định đúng đắn tiết kiệm chi phí, tăng lợi nhuận cho doanh nghiệp.

Khi doanh nghiệp giải quyết tốt vấn đề tiền lương và các khoản thanh toán cho người lao động doanh nghiệp sẽ tạo niềm tin cho người lao động. Khi đó họ sẽ

đóng góp hết mình vào sự phát triển của doanh nghiệp. Vấn đề này đòi hỏi bộ phận kế toán tiền lương phải nắm rõ quy định của Nhà nước cũng như thực hiện tốt công tác kế toán tiền lương. Nếu làm tốt điều này doanh nghiệp sẽ hướng tới bốn mục tiêu cơ bản của tiền lương: thu hút nhân viên, duy trì nhân viên giỏi, kích thích động viên nhân viên và đáp ứng yêu cầu của pháp luật.

Hiện nay, trên thị trường có rất nhiều sản phẩm cùng chủng loại với các sản phẩm do công ty sản xuất với chất lượng ngày càng cao. Do vậy, tính cạnh tranh giữa các thương hiệu là rất lớn. Công ty không chỉ chịu sức ép cạnh tranh về đầu ra sản phẩm mà còn chịu sự cạnh tranh gay gắt về yếu tố đầu vào mà nhân lực luôn luôn là yếu tố quan trọng nhất. Công ty phải xác định được mặt bằng mức lương bình quân của các vị trí lao động trong ngành và cùng khu vực. Điều này giúp công ty các mức tiền lương cạnh tranh, có khả năng thu hút và lưu giữ nhân viên.

Cuối năm, căn cứ vào tình hình lợi nhuận mà công ty đạt được, và tinh thần làm việc của cán bộ công nhân viên, công ty sẽ có các hình thức khen thưởng phù hợp để khích lệ tinh thần làm việc của người lao động, tạo không khí thi đua trong toàn công ty. Tổ chức đi tham quan du lịch cho người lao động và coi đó như là một hình thức để kích thích tinh thần của công nhân viên làm việc tốt hơn.

Qua việc tìm hiểu công tác kế toán tiền lương tại Công ty cổ phần INDECO, ta đã thấy công ty có những đổi mới về công tác tiền lương, đã đạt được một số kết quả nhất định, đáp ứng được yêu cầu của sản xuất kinh doanh trong điều kiện kinh tế thị trường. Song bên cạnh đó vẫn còn một số hạn chế trong chính sách tiền lương, đây cũng là hạn chế chung trong nhiều doanh nghiệp nói chung, cần phải tiếp tục đổi mới hoàn thiện công tác tiền lương nhất là việc khắc phục những hạn chế hiện nay về vấn đề này.

### **3.2. Một số nhận xét về công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty.**

#### **3.2.1 Ưu điểm.**

## KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

---

-Về công tác hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương được công ty theo dõi, thực hiện 1 cách thường xuyên, liên tục, có hệ thống, đảm bảo tính chính xác cao, theo đúng nguyên tắc và quản lý chặt chẽ được tình hình biến động của quỹ lương, quỹ BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN từ đó có các biện pháp hữu hiệu để hạ giá thành sản phẩm trên cơ sở tiết kiệm tối đa chi phí bỏ ra, nhằm nâng cao mức thu nhập cho công nhân viên. Trên thực tế phòng kế toán đã có sự kết hợp hài hoà, chặt chẽ giữa các nhân viên trong phòng trong việc theo dõi, phản ánh và phân bổ tiền lương.

-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 biểu mẫu quy định của Bộ tài chính.

-Việc thực hiện công tác hạch toán về lao động ở Công ty được phòng Nhân sự hành chính theo dõi trên ba nội dung.

+Hạch toán về số lượng lao động: được các cán bộ trong phòng Nhân sự hành chính kết hợp với các đơn vị, tổ đội, phòng ban theo dõi các chỉ tiêu như: cơ cấu lao động, trình độ quản lý, trình độ tay nghề... một cách chính xác, cụ thể, góp phần quan trọng trong việc thực hiện, hoàn thành kế hoạch sản xuất kinh doanh, kế hoạch tiền lương và các vấn đề khác như: nâng cao trình độ quản lý cho cán bộ quản lý, trình độ tay nghề cho công nhân, tăng năng suất lao động.

+Hạch toán thời gian lao động: quy trình hạch toán, quản lý và sử dụng thời gian lao động một cách chặt chẽ và hợp lý tại công ty đã làm cho việc hoàn thành kế hoạch sản xuất kinh doanh được đặt lên hàng đầu. Việc hạch toán thời gian lao động được theo dõi trên “Bảng chấm công”, giúp cho toàn thể cán bộ công nhân viên trong công ty nắm được số ngày công mà mình đã bỏ ra trong tháng.

## KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

---

+Hạch toán kết quả lao động ở công ty được thực hiện 1 cách chính xác, hợp lý, theo đúng trình độ tay nghề, khả năng người lao động đang làm việc tại công ty. Việc xác định kết quả lao động của công nhân trực tiếp sản xuất được theo dõi trên “Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành”.

-Việc tính trả lương cho công nhân viên Công ty đã áp dụng hai hình thức: Hình thức trả lương thời gian và hình thức trả lương theo sản phẩm. Hai hình thức trả lương này rất phù hợp với đặc điểm sản xuất kinh doanh tại công ty và cũng đã phần nào phản ánh chính xác được tiền lương phải trả cho công nhân viên, kích thích người lao động làm việc, cố gắng hết mình trong công việc, quan tâm hơn đến kết quả lao động và chất lượng sản phẩm.

+Hình thức trả lương theo thời gian: Phản ánh tiền lương trả cho bộ phận gián tiếp lao động theo thời gian làm việc thực tế, làm cho các nhân viên quản lý doanh nghiệp phục vụ tốt hơn cho quá trình sản xuất kinh doanh tại công ty.

+Hình thức trả lương theo sản phẩm: Phản ánh chính xác sức lao động mà người nhân công bỏ ra mà họ được hưởng theo đúng nguyên tắc “Làm theo năng lực, hưởng theo lao động”. Đây là hình thức tiền lương tiên tiến nhằm thúc đẩy năng suất lao động và gắn liền với lao động.

-Để tránh những biến động bất thường về sản xuất khi công nhân viên đồng loạt xin nghỉ phép vào cùng một thời điểm, công ty đã tiến hành trích trước tiền lương nghỉ phép. Đây là điều hết sức cần thiết.

$$\begin{aligned} & \text{Số tiền trích trước} && \text{Tiền lương phải trả} && \text{Tỷ lệ} \\ & \text{lương nghỉ phép hàng} & = & \text{CNV trong tháng theo} & * & \text{trích trước} \\ & \text{tháng của CNV} & & \text{kế hoạch} & & \\ & & & \text{Số tiền lương nghỉ phép theo kế hoạch} & & \\ & & & \text{của công nhân sản xuất trong năm} & & \\ \text{Tỷ lệ trích trước} = & \frac{\text{Số tiền lương nghỉ phép theo kế hoạch}}{\text{Tổng số tiền lương theo kế hoạch}} & * & 100\% \\ & \text{của công nhân sản xuất trong năm} & & & & \end{aligned}$$

## KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

---

-Công ty có sự phối kết hợp với các cơ quan đơn vị chức năng có liên quan, thực hiện đúng chế độ về việc phản ánh ghi chép và thanh toán BHXH cho công nhân viên một cách chính xác, đầy đủ, kịp thời, thể hiện sự quan tâm đến sức khoẻ là lao động của công ty đối với toàn bộ công nhân viên.

-Công ty thực hiện tính trích BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN theo đúng chế độ quy định hiện hành: Tính trích BHXH 22% trên tiền lương cấp bậc của công nhân viên trong đó 16% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh, 6% tính trừ vào lương của người lao động. Tính BHYT là 4,5% trên tiền lương cấp bậc, trong đó 3% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh, 1,5% trừ vào lương của người lao động. Tính BHTN là 2% trên tiền lương cấp bậc trong đó 1% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh, 1% tính vào lương người lao động. Trích kinh phí công đoàn là 2% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh.

-Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương được thực hiện trên các sổ sách kế toán như: Bảng phân bổ tiền lương và bảo hiểm xã hội, Chứng từ ghi sổ, Sổ Cái các TK 334, TK 3382, TK 3383, TK 3384, TK 3389 và một số sổ kế toán khác theo đúng quy định quan hệ đối ứng, đúng biểu mẫu quy định về chế độ kế toán được quy định tại quyết định tại số 15/2006/QĐ-BTC ngày 20/3/2006 của Bộ tài chính.

-Hình thức kế toán được công ty áp dụng là hình thức Chứng từ ghi sổ cho nên việc thực hiện ghi chép, đối chiếu và kiểm tra thực hiện một cách dễ dàng đơn giản. Hình thức này phù hợp với đặc điểm sản xuất kinh doanh của công ty vì các nghiệp vụ kinh tế phát sinh tương đối giống nhau, chỉ khác nhau về đối tượng theo dõi.

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

Nhìn chung công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần INDECO 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 tại công ty còn có 1 số mặt tồn tại cần khắc phục.

### 3.2.2 Nhược điểm.

-*Thứ nhất*: Hình thức ghi sổ kế toán của công ty là hình thức Chứng từ ghi sổ nhưng công ty lại không sử dụng Sổ đăng ký chứng từ ghi sổ, điều này chưa phù hợp.

-*Thứ hai*: là doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực sản xuất kinh doanh nên hoạt động sản xuất của Công ty mang đầy đủ đặc điểm của doanh nghiệp sản xuất. Vì vậy nhiều khi các tổ phải đẩy mạnh tiến độ sản xuất... người lao động phải làm gần 2 ca liên tục. Do công ty không sử dụng chứng từ “Phiếu báo làm thêm giờ”. Như vậy không phản ánh được chi tiết, rõ ràng lượng thời gian làm thêm giờ.

-*Thứ ba*: Hiện nay công ty đã có biện pháp thưởng, khuyến khích vật chất nhưng về cơ bản thì biện pháp này chưa được thường xuyên và cũng chưa thực sự động viên, kích thích người lao động làm việc. Nếu có những hình thức thưởng và mức thưởng hợp lý hơn sẽ làm cho người lao động gắn bó với doanh nghiệp hơn, phát huy được tính tích cực, chủ động sáng tạo của người lao động trong hoạt động sản xuất kinh doanh, làm tăng năng xuất lao động, doanh nghiệp sẽ thu được nhiều lợi nhuận hơn.

-*Thứ tư*: chưa nâng cao hiệu quả sử dụng lao động toàn công ty. Công ty đã có một nguồn nhân lực dồi dào và mạnh mẽ nhưng lại chưa khai thác được triệt để thể mạnh của họ, bên cạnh đó còn có một số cán bộ vẫn theo tư tưởng trì trệ bao cấp, chưa chịu đổi mới tư duy. chưa đáp ứng được cơ chế thị trường... Điều này làm ảnh hưởng không nhỏ tới sự phát triển của công ty, không tạo được bước đột phá nào đáng kể từ sau khi tiến hành cổ phần hoá.

### 3.3. Một số biện pháp nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty

## KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

---

Nhận 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 tại công ty cổ phần INDECO, 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 cổ phần INDECO được hoàn thiện hơn.

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.

Trên cơ sở yêu cầu công việc hoàn thiện, em xin đưa ra một số ý kiến đóng góp của cá nhân mình nhằm khắc phục những hạn chế trong công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

*-Thứ nhất:* Về sổ sách kế toán

+Công ty nên lập “Sổ đăng ký chứng từ ghi sổ”, sổ đăng ký chứng từ ghi sổ dùng để quản lý các Chứng từ ghi sổ và là cơ sở để đối chiếu với Bảng cân đối số phát sinh. Đồng thời sổ này góp phần quản lý chặt chẽ các Chứng từ ghi sổ, khi mất chứng từ quy được trách nhiệm vật chất. Vì vậy công ty nên lập Sổ đăng ký

# KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

chứng từ theo mẫu số S02b-DN, ban hành theo quyết định số 15/2006/QĐ-BTC ngày 20/3/2006 của Bộ tài chính.

Đơn vị:.....

Địa chỉ:.....

**Mẫu số S02-DN**

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-BTC

ngày 20/03/2006 của BTC)

## SỔ ĐĂNG KÝ CHỨNG TỪ GHI SỔ

Chứng từ ghi sổ		Số tiền
Số hiệu	Ngày tháng	
....	...	...
194/07	31/07	1.111.224.828
195/07	31/07	9.149.770
196/07	31/07	100.647.470
197/07	31/07	20.586.983
198/07	31/07	9.149.770
199/07	31/07	1.072.338.305
...	...	...
Cộng tháng		
Cộng lũy kế từ đầu quý		

**Người ghi sổ**

(ký, họ tên)

**Kê toán trưởng**

(ký, họ tên)

**Giám đốc**

(ký, họ tên)

# KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

---

*-Thứ hai: Về thời gian làm việc*

Ngoài việc theo dõi chặt chẽ ngày công thông qua “Bảng chấm công”, công ty nên theo dõi số giờ làm việc của công nhân nếu họ làm thêm giờ. Việc theo dõi này được thể hiện trên “Phiếu báo làm thêm giờ” mẫu số 07-LĐTL. Phiếu này nhằm phản ánh chi tiết, rõ ràng lượng thời gian làm thêm giờ của người lao động cùng với mức thưởng hợp lý để thực hiện việc tính trả đúng đắn và khuyến khích người lao động tăng năng suất lao động.

Đơn vị:.....

**Mẫu số C01C-HD**

Địa chỉ:.....

*(Ban hành theo QĐ số 19/2006/QĐ-BTC*

*ngày 30/3/2006 của Bộ trưởng Bộ Tài chính)*

## PHIẾU BÁO LÀM THÊM GIỜ

Ngày... tháng... năm

Họ và tên:.....

Bộ phận:.....

Ngày tháng	Những công việc đã làm	Thời gian làm thêm			Đơn giá	Thành tiền	Ký tên
		Từ giờ	Đến giờ	Tổng số giờ			
	<b>Tổng cộng</b>						

**Người duyệt**  
*(Ký, họ tên)*

**Người kiểm tra**  
*(Ký, họ tên)*

**Người báo làm thêm giờ**  
*(Ký, họ tên)*

## KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

---

-*Thứ ba*: Xây dựng chế độ khuyến khích vật chất và chịu trách nhiệm vật chất.

Để phát huy tích cực, chủ động và sáng tạo của người lao động trong các mặt hoạt động sản xuất kinh doanh làm cho mọi người trong công ty luôn quan tâm đến việc tìm biện pháp nâng cao chất lượng và hiệu quả việc làm của mình. Công ty cần phải xây dựng chế độ khuyến khích vật chất và trách nhiệm vật chất, vì các chế độ khuyến khích vật chất này sẽ làm tăng khoản thu nhập cho người lao động. Nội dung chủ yếu của các khoản thưởng vật chất:

+Thưởng hoàn thành kế hoạch, các chỉ tiêu giao khoán, thưởng tiết kiệm chi phí cần phải tổ chức hạch toán kinh tế nội bộ, kết hợp với việc xây dựng các định mức khoán hợp lý với từng bộ phận. Trên cơ sở đó, các phân xưởng sản xuất và người lao động tìm mọi biện pháp tiết kiệm chi phí tại bộ phận và nơi làm việc của mình. Mức tiết kiệm giữa chi phí thực tế và chi phí mức khoán sẽ làm cơ sở để tính toán mức lương đối với từng phân xưởng và từng người lao động.

+Thưởng tiết kiệm nguyên liệu: trên cơ sở định mức tiêu hao nguyên vật liệu đối với từng tổ sản xuất, công ty cần có bộ phận tính toán mức tiết kiệm thường xuyên, kịp thời đối với từng sản phẩm để làm cơ sở xác định mức thưởng theo quyết định của công ty.

+Thưởng sáng kiến và cải tiến kỹ thuật, hợp lý hoá sản xuất. Chế độ này cần được phổ biến cho tất cả người lao động trong công ty có sáng kiến cải tiến kỹ thuật, hợp lý hoá sản xuất nhằm đổi mới kỹ thuật, nâng cao năng lực sản xuất kinh doanh của công ty. Chế độ này cần quy định rõ mức thưởng căn cứ vào số tiền làm lợi thực tế.

Chế độ phạt trách nhiệm vật chất: Song song với biện pháp kích thích lợi ích vật chất cũng cần phải quy định rõ chế độ chịu trách nhiệm vật chất đối với từng tổ không hoàn thành kế hoạch, chỉ tiêu giao khoán hay những vi phạm làm tăng chi phí sản xuất, không đảm bảo chất lượng sản phẩm.

## KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

---

*-Thứ tư:* Tăng cường đào tạo cán bộ quản lý và công nhân sản xuất.

Là một doanh nghiệp sản xuất hàng điện tử nên công ty cần đòi hỏi phải có một lực lượng lao động có tay nghề cao nhằm phục vụ tốt các nhu cầu sản xuất kinh doanh. Là một mặt hàng gia dụng điện tử, có rất nhiều sự cạnh tranh cả trong nước và nước ngoài, dưới sức ép nặng nề từ các đối thủ cạnh tranh và yêu cầu ngày càng cao của người tiêu dùng đã đặt ra yêu cầu lớn đối với công ty là phải có những sản phẩm chất lượng cao, giá thành hợp lý. Vì thế việc đào tạo nâng cao tay nghề người lao động và cán bộ nhân viên trong công ty là hết sức quan trọng. Để đạt được yêu cầu này công ty phải làm tốt các vấn đề:

+Thường xuyên tổ chức các lớp nâng cao tay nghề trong lao động trong công ty, nhằm đáp ứng tốt hơn cho những yêu cầu của khách hàng. Thường xuyên tổ chức các cuộc kiểm tra, thi lao động giỏi trong các tổ đội trong công ty nhằm khuyến khích mọi người tham gia học tập nâng cao tay nghề.

+Thường xuyên gửi những cán bộ quản lý của công ty tham gia các khoá học nhằm nâng cao trình độ quản lý, hiểu biết thêm các thị trường của công ty, trang bị thêm kiến thức Marketing nhằm đáp ứng cho nhu cầu quản lý của công ty trong cơ chế mới với sự cạnh tranh mạnh mẽ từ các đối thủ trong và ngoài nước, đưa công ty ngày càng phát triển.

+Có biện pháp tuyển dụng những cán bộ quản lý có trình độ chuyên môn làm trẻ hoá đội ngũ cán bộ, lãnh đạo. Tuyển chọn được những cán bộ quản lý có năng lực phù hợp với kinh tế thị trường.

Trên đây là một số giải pháp em đưa ra nhằm hoàn thiện hơn công tác tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần INDECO. Em rất mong nhận được sự đóng góp ý kiến của các thầy cô. Em xin chân thành cảm ơn.

## KẾT LUẬN

Để xây dựng và phát triển một nền sản xuất hàng hoá nhiều thành phần theo cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa thì tiền lương thực sự là đòn bẩy kinh tế, thúc đẩy tăng năng xuất lao động và đạt được hiệu quả cao trong công việc. Mỗi hình thức trả lương đều có ưu, nhược điểm riêng tùy từng ngành nghề, từng doanh nghiệp chọn cho mình một hình thức phù hợp nhất, đảm bảo nguyên tắc phân phối theo lao động, tổng hoà giữa các lợi ích: Nhà nước, Doanh nghiệp, Người lao động. Qua thời gian thực tập tại Công ty cổ phần INDECO em đã chọn đề tài “Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương” để làm đề tài cho khoá luận của mình. Trong khoá luận 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 tế đã đưa ra được việc hạch toán kế toán tiền lương tại Công ty cổ phần INDECO, bao gồm mô hình, số liệu và phương pháp hạch toán.

Thứ ba: Đối chiếu lý luận với thực tế ở Công ty cổ phần INDECO, kết hợp với nghiên cứu tìm hiểu khoá luận đã nêu ra các kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty.

Do thời gian thực tập có hạn, chưa có kinh nghiệm thực tế và trình độ kiến thức còn hạn chế nên bài viết của em không tránh khỏi những thiếu sót. Em rất mong nhận được sự đóng góp và chỉ bảo của các quý thầy cô.

Cuối cùng, em xin chân thành cảm ơn cô giáo – Thạc sĩ Phạm Thị Nga đã hướng dẫn, chỉ bảo tận tình để em có thể hoàn thiện tốt khoá luận Tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần INDECO.

Em xin chân thành cảm ơn!

Sinh viên

**Trịnh Thị Hậu**

# KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP

---