BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

TRƯỜNG ĐẠI HỌC DÂN LẬP HẢI PHÒNG

ISO 9001-2008

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

NGÀNH: KẾ TOÁN - KIỂM TOÁN

Sinh viên : **Phạm Quỳnh Trang**

Người hướng dẫn: **ThS. Lê Thị Nam Phương**

HẢI PHÒNG - 2014

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

TRƯỜNG ĐẠI HỌC DÂN LẬP HẢI PHÒNG

HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY LẮP ĐIỆN DUYÊN HẢI

KHOÁ LUẬN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC HỆ CHÍNH QUY

NGÀNH: KẾ TOÁN - KIỂM TOÁN

Sinh viên : **Phạm Quỳnh Trang**

Người hướng dẫn: **ThS. Lê Thị Nam Phương**

HẢI PHÒNG - 2014

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

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Sinh viên: Phạm Quỳnh Trang Mã SV: 1213401004

Lớp: QTL601K Ngành: Kế toán - Kiểm toán

Tên đề tài: Hoàn thiện công tác tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần Xây lắp điện Duyên hải

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI

1. Nội dung và các yêu cầu cần giải quyết trong nhiệm vụ đề tài tốt nghiệp (*về lý luận, thực tiễn, các số liệu…*).

- Nghiên cứu lý luận chung về công tác tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp
- Mô tả thực trạng công tác tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần XLĐ Duyên Hải.
- Đề xuất một số biện pháp nhằm hoàn thiện tổ chức công tác tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần XLĐ Duyên Hải.

2. Các tài liệu, số liệu cần thiết:

- Số liệu về tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần XLĐ Duyên Hải.
- Số liệu thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần XLĐ Duyên Hải.

3. Địa điểm thực tập tốt nghiệp.

- Công ty Cổ phần Xây lắp điện Duyên Hải.

CÁN BỘ HƯỚNG DẪN ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Người hướng dẫn thứ nhất:

Họ và tên : Lê Thị Nam Phương

Học hàm, học vị: Thạc sỹ

Cơ quan công tác: Trường Đại học Dân Lập Hải Phòng

Nội dung hướng dẫn: Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty CP XLĐ Duyên Hải.

Người hướng dẫn thứ hai:

Họ và tên:.....

Học hàm, học vị:.....

Cơ quan công tác:.....

Nội dung hướng dẫn:.....

……

……

……

……

……

Đề tài tốt nghiệp được giao ngày..... tháng.....năm 2014

Yêu cầu phải hoàn thành xong trước ngày..... tháng.....năm 2014

Đã nhận nhiệm vụ ĐTTN	Đã giao nhiệm vụ ĐTTN
Sinh viên	*Người hướng dẫn*
Phạm Quỳnh Trang	Lê Thị Nam Phương

Hải Phòng, ngày tháng năm 2014

HIỆU TRƯỞNG

GS.TS.NGƯT *Trần Hữu Nghị*

PHẦN NHẬN XÉT TÓM TẮT CỦA CÁN BỘ HƯỚNG DẪN

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

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

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

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

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

.....
.....
.....

Hải Phòng, ngày tháng năm 2014

Cán bộ hướng dẫn

(Ký và ghi rõ họ tên)

MỤC LỤC

MỤC LỤC.....
LỜI MỞ ĐẦU .....
CHƯƠNG 1
TỔNG QUAN VỀ TỔ CHỨC CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP.....1
1.ĐẶC ĐIỂM, VAI TRÒ, Ý NGHĨA CỦA TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP.....1
1.1. Khái niệm, bản chất, đặc điểm và chức năng của tiền lương......1
1.1.1.Khái niệm 1
1.1.2.Bản chất.....2
1.1.3.Đặc điểm của tiền lương 2
1.1.4. Chức năng của tiền lương 3
1.2. Vai trò và ý nghĩa của tiền lương......3
1.2.1 Vai trò của tiền lương.....3
1.2.2. Ý nghĩa của tiền lương.....4
1.2.3. Các nhân tố ảnh hưởng tới tiền lương.....4
2. CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG.....4
2.1.Chế độ tiền lương cấp bậc 5
2.2.Chế độ tiền lương chức vụ 6
3.CÁC HÌNH THỨC TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP.....6
3.1.1. Tiền lương thời gian giản đơn.....7
3.1.2. Tiền lương công nhật 8
3.1.3. Tiền lương thời gian có thưởng.....8
3.1.4. Ưu điểm và nhược điểm.....8
3.2. Trả lương theo sản phẩm 9
3.2.1. Tiền lương sản phẩm trực tiếp (không hạn chế) 9
3.2.2. Tiền lương tính theo sản phẩm gián tiếp.....10
3.2.3. Tiền lương tính theo sản phẩm có thưởng 10
3.2.4. Tiền lương tính theo sản phẩm lũy tiến.....11

3.2.5. Tiền lương khoán 11
3.2.6. Tiền lương sản phẩm tập thể 12
3.2.7. Ưu và nhược điểm 13
3.3 Nguyên tắc hạch toán lao động và tiền lương 13
3.3.1. Phân loại lao động hợp lý 13
3.3.2. Phân loại tiền lương một cách phù hợp 15
4. QUỸ TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP. 15
5 .CÁC KHOẢN TRÍCH BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN TRONG CÁC DOANH NGHIỆP. 16
5.1. Quỹ Bảo hiểm xã hội (BHXH) 16
5.2. Quỹ Bảo hiểm y tế (BHYT) 17
5.3. Kinh phí công đoàn (KPCĐ). 17
5.4. Quỹ Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) 18
6. HẠCH TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG 18
6.1.Hạch toán chi tiết tiền lương và các khoản trích theo lương tại các DN 18
6.1.1.Hạch toán số lượng lao động 18
6.1.2. Hạch toán thời gian lao động 18
6.1.3. Hạch toán kết quả lao động 19
6.1.4. Hạch toán thanh toán lương với người lao động 20
6.2. Hạch toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương tại các doanh nghiệp. 21
6.2.1. Chứng từ và tài khoản sử dụng 21
6.2.2. Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương 25
6.2.2.1. Kế toán tổng hợp tiền lương 25
6.2.2.2. Kế toán các khoản trích theo lương 27
7. HÌNH THỨC SỔ KẾ TOÁN. 28
7.1. Hình thức Nhật ký chung 28
7.2. Hình thức Nhật ký – Sổ cái 28
7.3. Hình thức Nhật ký – Chứng từ 28
7.4. Hình thức Chứng từ ghi sổ 29

7.5. Hình thức kế toán trên máy vi tính.....29
CHƯƠNG 2.....30
THỰC TRẠNG TỔ CHỨC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY LẮP ĐIỆN DUYÊN HẢI.....30
I. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ CÔNG TY CỔ PHẦN XLĐ DUYÊN HẢI.....30
1.1. Quá trình hình thành và phát triển của công ty CP XLĐ Duyên Hải.....30
1.1.1.Lịch sử hình thành phát triển Công ty CP Xây lắp điện Duyên Hải……..30
1.1.2 Đặc ðiểm kinh doanh và tổ chức sản xuất kinh doanh của Công ty.....31
1.2. Đặc điểm tổ chức quản lý của Công ty Cổ phần XLĐ Duyên Hải 33
1.3. Đặc điểm tổ chức bộ máy kế toán của công ty.....34
1.3.1. Mô hình tổ chức bộ máy kế toán của công ty 34
1.3.2. Hình thức kế toán tại doanh nghiệp với kế toán tiền lương.....37
2. THỰC TRẠNG KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XLĐ DUYÊN HẢI 40
2.1. Tình hình quản lý lao động 40
2.2. Thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần XLĐ Duyên Hải 41
2.2.1. Phương pháp xây dựng quỹ lương của công ty.....41
2.2.2. Các hình thức trả lương tại công ty Cổ phần XLĐ Duyên Hải 42
2.2.3. Hạch toán các khoản trích theo lương.....54
2.2.4. Thuế Thu nhập cá nhân (TNCN) 57
2.2.5. Thủ tục tính BHXH phải trả cho công nhân viên 59
2.2.6. Hình thức thanh toán lương.....65
2.3. Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần XLĐ Duyên Hải.....67
CHƯƠNG 3.....75
MỘT SỐ BIỆN PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XLĐ DUYÊN HẢI.....75

1. NHẬN XÉT CHUNG VỀ CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XLĐ DUYÊN HẢI 75
1.1. Ưu điểm 75
1.2. Nhược điểm 77
2. SỰ CẦN THIẾT, MỤC TIÊU VÀ NGUYÊN TẮC CỦA VIỆC HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CP XLĐ DUYÊN HẢI 79
2.1. Sự cần thiết và mục tiêu của việc hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương 79
2.1.1. Sự cần thiết của việc hoàn thiện công tác tiền lương và các khoản trích theo lương 79
2.1.2. Mục tiêu của việc hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương 79
2.2. Nguyên tắc hoàn thiện công tác tiền lương và các khoản trích theo lương 80
3. MỘT SỐ BIỆN PHÁP NHẰM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XLĐ DUYÊN HẢI 80
3.1. Hoàn thiện chứng từ kế toán 80
3.2. Hoàn thiện hệ thống sổ chi tiết cho TK 334 và TK 338 82
3.3. Hoàn thiện chế độ thưởng phạt cho người lao động 91
3.4. Hoàn thiện hình thức thanh toán lương hàng tháng cho CB CNV 91
3.5. Hoàn thiện hình thức sổ sách kế toán sử dụng tại công ty 92
KẾT LUẬN 93

LỜI MỞ ĐẦU

Một doanh nghiệp, một xã hội được coi là phát triển khi lao động có năng suất, có chất lượng, và đạt hiệu quả cao. Như vậy, nhìn từ góc độ "Những vấn đề cơ bản trong sản xuất" thì lao động là một trong những yếu tố quan trọng trong quá trình sản xuất kinh doanh. Nhất là trong tình hình hiện nay nền kinh tế đang phát triển, đang chuyển sang nền kinh tế tri thức thì lao động có trí tuệ, có kiến thức, có kỹ thuật cao sẽ trở thành nhân tố hàng đầu trong việc tạo ra năng suất cũng như chất lượng lao động. Trong quá trình lao động người lao động đã hao tốn một lượng sức lao động nhất định, do đó muốn quá trình sản xuất kinh doanh diễn ra liên tục thì người lao động phải được tái sản xuất sức lao động. Trên cơ sở tính toán giữa sức lao động mà người lao động bỏ ra với lượng sản phẩm tạo ra cũng như doanh thu thu về từ lượng những sản phẩm đó, doanh nghiệp trích ra một phần để trả cho người lao động đó chính là tiền công của người lao động (tiền lương). Tiền lương mà doanh nghiệp trả cho người lao động được dùng để bù đắp sức lao động mà người lao động đã bỏ ra. Xét về mối quan hệ thì lao động và tiền lương có quan hệ mật thiết và tác động qua lại với nhau. Như vậy, trong các chiến lược kinh doanh của doanh nghiệp, yếu tố con người luôn đặt ở vị trí hàng đầu. Người lao động chỉ phát huy hết khả năng của mình khi sức lao động mà họ bỏ ra được đền bù xứng đáng dưới dạng tiền lương. Gắn với tiền lương là các khoản trích theo lương gồm Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, kinh phí Công đoàn. Đây là các quỹ xã hội thể hiện sự quan tâm của toàn xã hội đến từng người lao động.

Có thể nói rằng, tiền lương và các khoản trích theo lương là một trong những vấn đề được cả doanh nghiệp và người lao động quan tâm. Vì vậy việc hạch toán, phân bổ chính xác tiền lương cùng các khoản trích theo lương vào giá thành sản phẩm sẽ một phần giúp cho doanh nghiệp có sức cạnh tranh trên thị trường nhờ giá cả hợp lý. Qua đó cũng cho người lao động thấy được quyền và nghĩa vụ của mình trong việc tăng năng suất lao động, từ đó thúc

đẩy việc nâng cao chất lượng lao động của doanh nghiệp. Mặt khác việc tính đúng, tính đủ và thanh toán kịp thời lương cho người lao động cũng là động lực thúc đẩy họ hăng say sản xuất và yên tâm tin tưởng vào sự phát triển của doanh nghiệp. Nhận thức được tầm quan trọng của tiền lương và các khoản trích theo lương em đã chọn đề tài: ***"Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần Xây lắp điện Duyên Hải"*** để làm khóa luận tốt nghiệp, dưới sự chỉ dẫn tận tình của giáo viên hướng dẫn thực tập cô Lê Thị Nam Phương.

Chuyên đề báo cáo của em gồm có 3 phần:

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

Chương 2: Thực trạng tổ chức công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Xây lắp điện Duyên Hải.

Chương 3: Một số ý kiến đề xuất nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Xây lắp điện Duyên Hải.

Do trình độ và thời gian có hạn nên trong báo cáo này không thể tránh khỏi những sai sót và hạn chế, vì vậy em mong được sự góp ý của thầy cô và các bạn.

Em xin chân thành cảm ơn !.

CHƯƠNG 1
TỔNG QUAN VỀ TỔ CHỨC CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP

1.ĐẶC ĐIỂM, VAI TRÒ, Ý NGHĨA CỦA TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP

1.1. Khái niệm, bản chất, đặc điểm và chức năng của tiền lương.

1.1.1.Khái niệm

Lao động là một hoạt động chân tay và trí óc của con người nhằm biến đổi tác động một cách tự nhiên thành những vật phẩm đáp ứng cho nhu cầu sinh hoạt của con người. Trong mọi chế độ xã hội, việc sáng tạo ra của cải vật chất đều gắn liền với lao động. Do vậy lao động là cần thiết cho sự tồn tại và phát triển của xã hội loài người, là yếu tố cơ bản nhất, quyết định nhất trong quá trình sản xuất. Sản xuất dù dưới hình thức nào thì người lao động, tư liệu sản xuất và đối tượng lao động đều là những nhân tố không thể thiếu để đảm bảo tiến hành liên tục quá trình tái sản xuất xã hội nói chung và quá trình sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp nói riêng thì một vấn đề thiết yếu là phải tái sản xuất sức lao động.

Vì vậy, khi họ tham gia lao động sản xuất ở các doanh nghiệp thì đòi hỏi các doanh nghiệp phải trả thù lao cho họ. Trong nền kinh tế thị trường thì việc trả thù lao cho người lao động được biểu hiện bằng thước đo giá trị và được gọi là tiền lương. Như vậy tiền lương là biểu hiện bằng tiền của hao phí lao động sống cần thiết mà doanh nghiệp trả cho người lao động theo thời gian, theo khối lượng công việc mà người lao động đã cống hiến cho doanh nghiệp.

1.1.2.Bản chất

Tiền lương chính là biểu hiện bằng tiền của giá cả sức lao động, do đó tiền lương là một phạm trù kinh tế gắn liền với lao động, tiền tệ và nền sản xuất hàng hoá.

Mặt khác trong điều kiện tồn tại nền sản xuất hàng hoá và tiền tệ, tiền lương là một yếu tố chi phí sản xuất, kinh doanh cấu thành nên giá thành của sản phẩm, lao vụ, dịch vụ.

Ngoài ra tiền lương còn là đòn bảy kinh tế quan trọng để nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh, tăng năng suất lao động, có tác dụng động viên khuyến khích tinh thần hăng hái lao động, kích thích 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.

1.1.3.Đặc điểm của tiền lương

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

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

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

1.1.4. Chức năng của tiền lương

Ý nghĩa của tiền lương đối với người lao động, đối với doanh nghiệp sẽ vô cùng to lớn nếu đảm bảo đầy đủ các chức năng sau:

- Chức năng thước đo giá trị: là cơ sở để điều chỉnh giá cả cho phù hợp mỗi khi giá cả (bao gồm cả sức lao động) biến động;

- Chức năng tái sản xuất sức lao động: nhằm duy trì năng lực làm việc lâu dài, có hiệu quả trên cơ sở tiền lương bảo đảm bù đắp được sức lao động đã hao phí cho người lao động;

- Chức năng kích thích lao động: bảo đảm khi người lao động làm việc có hiệu quả thì được nâng lương và ngược lại;

- Chức năng tích luỹ: đảm bảo có dự phòng cho cuộc sống lâu dài khi người lao động hết khả năng lao động hoặc gặp bất trắc rủi ro;

1.2. Vai trò và ý nghĩa của tiền lương.

1.2.1 Vai trò của tiền lương

Tiền lương duy trì thúc đẩy và tái sản xuất sức lao động. Trong mỗi doanh nghiệp hiện nay muốn tồn tại, duy trì, hay phát triển thì tiền lương cũng là vấn đề đáng được quan tâm. Nhất là trong nền kinh tế thị trường hiện nay nếu doanh nghiệp nào có chế độ lương hợp lý thì sẽ thu hút được nguồn nhân lực có chất lượng tốt. Trong bất cứ doanh nghiệp nào cũng cần sử dụng một lực lượng lao động nhất định tuỳ theo quy mô, yêu cầu sản xuất cụ thể. Chi phí về tiền lương là một trong các yếu tố chi phí cơ bản cấu thành nên giá trị sản phẩm do doanh nghiệp sản xuất ra.

Vì vậy, sử dụng hợp lý lao động cũng chính là tiết kiệm chi phí về lao động sống (lương), do đó góp phần hạ thấp giá thành sản phẩm, tăng doanh lợi cho doanh nghiệp và là điều kiện để cải thiện, nâng cao đời sống vật chất tinh thần cho công nhân viên, cho người lao động trong doanh nghiệp. Tiền lương không phải 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.

1.2.2. Ý nghĩa của tiền lương

Tiền lương là nguồn thu nhập chủ yếu của người lao động, ngoài ra người lao động còn được hưởng một số nguồn thu nhập khác như: trợ cấp BHXH, BHYT, BHTN, tiền ăn ca… Chi phí tiền lương là một bộ phận cấu thành nên giá thành sản phẩm, dịch vụ của doanh nghiệp.

Tổ chức sử dụng lao động hợp lý, thanh toán kịp thời tiền lương và các khoản liên quan cho người lao động từ đó sẽ làm cho người lao động chấp hành tốt kỷ luật lao động, tận tâm với công việc, hăng hái tham gia sản xuất, tăng lợi nhuận cho doanh nghiệp đồng thời tạo điều kiện nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động.

1.2.3. Các nhân tố ảnh hưởng tới tiền lương

Tất cả mọi lao động đều muốn mình có mức thu nhập từ tiền lương ổn định và khá nhưng thực tế có rất nhiều nhân tố chủ quan cũng như khách quan ảnh hưởng trực tiếp đến tiền lương của họ, như một số nhân tố sau:

-Do còn hạn chế về trình độ cũng như năng lực;

-Tuổi tác và giới tính không phù hợp với công việc;

- Làm việc trong điều kiện thiếu trang thiết bị;

- Vật tư, vật liệu bị thiếu, hoặc kém phẩm chất;

- Sức khỏe của người lao động không được bảo đảm;

- Làm việc trong điều kiện địa hình và thời tiết không thuận lợi

- .....

2. CHẾ ĐỘ TIỀN LƯƠNG

Việc vận dụng chế độ tiền lương thích hợp nhằm quán triệt nguyên tắc phân phối theo lao động, kết hợp chặt chẽ giữa lợi ích chung của xã hội với lợi ích của doanh nghiệp và người lao động.

2.1.Chế độ tiền lương cấp bậc

Tiền lương cấp bậc được xây dựng dựa trên số lượng và chất lượng lao động. Có thể nói rằng chế độ tiền lương cấp bậc nhằm mục đích xác định chất lượng lao động, so sánh chất lượng lao động trong các ngành nghề khác nhau và trong từng ngành nghề. Đồng thời nó có thể so sánh điều kiện làm việc nặng nhọc, có hại cho sức khỏe với điều kiện lao động bình thường.

Chế độ tiền lương cấp bậc có tác dụng rất tích cực, có điều chỉnh tiền lương giữa các ngành nghề một cách hợp lý, nó cũng giảm bớt được tính chất bình quân trong việc trả lương thực hiện triệt để quan điểm phân phối theo lao động. Chế độ tiền lương do nhà nước ban hành, Doanh nghiệp dựa vào đó để vận dụng vào thực tế tùy theo đặc điểm sản xuất kinh doanh của đơn vị mình.

Chế độ tiền lương cấp bậc bao gồm 3 yếu tố có quan hệ chặt chẽ với nhau: thang lương, mức lương và tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật

- Thang lương: là bảng xác định quan hệ tỷ lệ về tiền lương giữa các công nhân cùng nghề hoặc nhóm nghề giống nhau theo trình độ cấp bậc của họ. Mỗi thang lương gồm một số các bậc lương và các hệ số phù hợp với bậc lương đó. Hệ số này được Nhà nước xây dựng và ban hành.

- Mức lương: là số lượng tiền tệ để trả công nhân lao động trong một đơn vị thời gian (giờ, ngày, tháng) phù hợp với các bậc trong thang lương. Chỉ lương bậc 1 được quy định rõ phải lớn hơn hoặc bằng mức lương tối thiểu. Mức lương tối thiểu của năm 2013 là 1.150.000 đồng

- Tiêu chuẩn bậc kỹ thuật: là văn bản quy định về mức độ phức tạp của công việc . Cấp bậc kỹ thuật phản ánh yêu cầu trình độ lành nghề của công nhân. Tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật là căn cứ để xác định trình độ tay nghề của người công nhân.

Chế độ tiền lương theo cấp bậc chỉ áp dụng đối với những người lao động tạo ra sản phẩm trực tiếp. Còn đối với những người gián tiếp tạo ra sản phẩm như cán bộ quản lý, nhân viên văn phòng ,… thì áp dụng chế độ lương theo chức vụ.

2.2.Chế độ tiền lương chức vụ

Chế độ này chỉ được thực hiện thông qua bảng lương do Nhà nước ban hành. Trong bảng lương này bao gồm nhiều nhóm chức vụ khác nhau và các quy định trả lương cho từng nhóm.

Mức lương theo chế độ lương chức vụ được xác định bằng cách lấy mức lương bậc 1 nhân với hệ số phức tạp của lao động và hệ số điều kiện lao động của bậc đó so với bậc 1. Trong đó mức lương bậc 1 bằng mức lương tối thiểu nhân với hệ số mức lương bậc 1 so với mức lương tối thiểu. Hệ số này là tích số của hệ số phức tạp với hệ số điều kiện.

Theo nguyên tắc phân phối theo việc tính tiền lương trong doanh nghiệp phụ thuộc vào kết quả sản xuất kinh doanh. Bản thân Nhà nước chỉ khống chế mức lương tối thiểu chứ không khống chế mức lương tối đa, mà Nhà nước điều tiết bằng Thuế thu nhập cá nhân.

3.CÁC HÌNH THỨC TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP.

Hiện nay ở nước ta, việc tính trả lương cho người lao động trong các doanh nghiệp được tiến hành theo 3 hình thức chủ yếu:

+Hình thức tiền lương theo thời gian ;

+Hình thức tiền lương theo sản phẩm;

+ Hình thức trả lương khoán.

3.1. Trả lương theo thời gian

Hình thức tiền lương thao thời gian là hình thức tiền lương tính theo thời gian làm việc thực tế, theo ngành nghề và trình độ thành thạo công việc, cấp bậc kỹ thuật của người lao động.

Hình thức này thường được áp dụng cho nhân viên làm văn phòng như hành chính quản trị, tổ chức lao động, thống kê, tài vụ - kế toán. Tiền lương thời gian có thể thực hiện tính theo tháng/ ngày/ giờ làm việc của người lao động, tùy thuộc theo yêu cầu và trình độ quản lý thời gian làm việc của doanh nghiệp. Các hình thức trả lương thời gian:

3.1.1. Tiền lương thời gian giản đơn

Là hình thức lương thời gian và đơn giá tiền lương cố định. Tiền lương thời gian giản đơn bao gồm:

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

$$\textbf{\textit{Lương tháng = Ltt x (Hcb + Hpc)}}$$

Trong đó:

Ltt: Mức lương tối thiểu do nhà nước quy định

Hcb: Hệ số thang bậc lương của từng người

Hpc: Hệ số các khoản phụ cấp

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

$$\textbf{\textit{Lương ngày}} = \frac{\textbf{\textit{Mức lương tháng}}}{\textbf{\textit{Số ngày làm việc theo chế độ trong tháng}}}$$

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

$$\textit{Lương giờ} = \frac{\textit{Mức lương ngày}}{\textit{Số giờ quy định trong ngày của Luật Lao động}}$$

3.1.2. Tiền lương công nhật

Là tiền lương tính theo ngày làm việc và mức tiền lương ngày trả cho người lao động tạm thời chưa xếp vào thang, bậc lương. Mức tiền lương công nhật do người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận với nhau.

3.1.3. Tiền lương thời gian có thưởng

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

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

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

3.1.4. Ưu điểm và nhược điểm

- Ưu điểm: Trả công theo thời gian có ưu điểm là dễ hiểu, dễ quản lý, tạo điều kiện cho cả người quản lý và công nhân có thể tính toán tiền công một cách dễ dàng. Mặt khác sử dụng phương pháp này còn phản ánh được trình độ kỹ thuật và điều kiện làm việc của từng người lao động làm cho thu nhập của họ có tính ổn định hơn.

- Nhược điểm: Tiền công mà người lao động nhận được không liên quan trực tiếp đến đóng góp của họ trong một chu kỳ thời gian cụ thể. Vì thế, sự khuyến khích thực hiện công việc dựa trên những đòi hỏi tối thiểu của công việc được thực hiện bởi những biện pháp tạo động lực khác ngoài các khuyến khích tài chính trực tiếp. Nói cách khác do tiền công mà người lao động nhận được chưa gắn kết với kết quả lao động mà họ nhận được do đó chưa kích thích người lao động nâng cao năng suất và chất lượng sản phẩm.

3.2. Trả lương theo sản phẩm

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

Việc tính toán tiền lương sản phẩm phải dựa trên cơ sở các tài liệu về hạch toán kết quả lao động theo khối lượng sản phẩm công việc hoàn thành và đơn giá tiền lương. Đây là cách phân phối sát hợp với nguyên tắc phân phối theo lao động. Điều này được thể hiện rõ có sự kết hợp giữa thù lao lao động với kết quả sản xuất, giữa tài năng với việc sử dụng nâng cao năng suất máy móc để nâng cao năng suất lao động.

3.2.1. Tiền lương sản phẩm trực tiếp (không hạn chế)

Công thức:

$$L_{tt} = Q_{ht} \; x \; g$$

Trong đó:

Ltt: Tiền lương được lĩnh trong tháng

Qht: Là số lượng (khối lượng) công việc sản phẩm hoàn thành

g: Đơn giá tiền lương

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

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

3.2.2. Tiền lương tính theo sản phẩm gián tiếp

Công thức:

$$L = L_{tt} \times T_{gt}$$

Trong đó:

L: Là tiền lương được lĩnh trong tháng

Ltt: Là tiền lương được lĩnh của bộ phận trực tiếp

Tgt: Tỷ lệ lương gián tiếp

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

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

3.2.3. Tiền lương tính theo sản phẩm có thưởng

Là tiền lương tính theo sản phẩm trực tiếp hay gián tiếp kết hợp với chế độ khen thưởng do doanh nghiệp quy định như thưởng chất lượng sản phẩm, tăng tỷ lệ sản phẩm chất lượng cao, thưởng tăng năng suất lao động, tiết kiệm nguyên liệu,…Tiền lương theo sản phẩm có thưởng được tính cho từng người lao động hay cho một tập thể người lao động.

Theo cách tính này, ngoài tiền lương theo sản phẩm trực tiếp không hạn chế người lao động còn được hưởng một khoản tiền thưởng theo quy định của đơn

vị. Cách tính lương này có tác dụng kích thích người lao động không phải chỉ quan tâm đến số lượng sản phẩm làm ra mà còn quan tâm nâng cao năng suất sản phẩm, tăng năng suất lao động, tiết kiệm nguyên vật liêu,…Khoản tiền thưởng này trích từ lợi ích kinh tế mang lại do việc tăng tỷ lệ sản phẩm có chất lượng cao, giá trị nguyên vật liệu tiết kiệm được.

3.2.4. Tiền lương tính theo sản phẩm lũy tiến

Tiền lương tính theo sản phẩm lũy tiến là tiền lương tính theo sản phẩm trực tiếp kết hợp với suất tiền thưởng lũy tiến theo mức độ hoàn thành vượt mức sản xuất sản phẩm. Suất tiền thưởng lũy tiến theo mức độ hoàn thành vượt mức kế hoạch sản xuất sản phẩm do doanh nghiệp quy định.

Ví dụ: cứ vượt 10% định mức thì tiền thưởng tăng thêm cho phần vượt là 20%, vượt từ 11% đến 20% thì tiền thưởng tăng thêm cho phần vượt là 40%...

Tiền lương theo sản phẩm lũy tiến cũng được tính cho từng người lao động hay cho tập thể người lao động ở những bộ phận sản xuất cần phải đẩy mạnh tốc độ sản xuất. Nó khuyến khích người lao động luôn phát huy sáng tạo cải tiến kỹ thuật, nâng cao năng suất lao động đảm bảo cho đơn vị thực hiện kế hoạch sản xuất sản phẩm một cách đồng bộ và toàn diện.

Tuy nhiên, khi áp dụng tính lương theo sản phẩm lũy tiến doanh nghiệp cần chú ý khi xây dựng tiền thưởng lũy tiến nhằm hạn chế 2 trường hợp có thể xảy ra: người lao động phải tăng cường độ lao động không đảm bảo cho sức khỏe lao động sản xuất lâu dài và tốc độ tăng năng suất lao động

3.2.5. Tiền lương khoán

Hình thức trả lương khoán là hình thức trả lương theo hợp đồng giao khoán. Có 3 phương pháp khoán:

- *Khoán quỹ lương*: Phương pháp này áp dụng cho trường hợp không thể định mức cho từng bộ phận cụ thể. Người lao động biết trước được số tiền mình nhận được 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.

- *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 chung của doanh nghiệp.

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

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

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

3.2.6. Tiền lương sản phẩm tập thể

Chế độ trả lương này áp dụng đối với những công việc cần một tập thể công nhân cũng thực hiện như lắp ráp thiết bị sản xuất ở bộ phận làm việc theo dây chuyền, công tác xếp dỡ ở cảng,.. Tiền lương của cả tổ, nhóm được tính theo

Công thức:

$$Lt = Đg \times Qt$$

Trong đó:

L_t: tiền lương sản phẩm của cả tổ

Đg: đơn giá lương theo sản phẩm tập thể

Q_t: mức sản lượng của cả tổ

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

3.2.7. Ưu và nhược điểm

- *Ưu điểm*

- Quán triệt tốt nguyên tắc trả lương theo lao động vì tiền lương mà người lao động nhận được phụ thuộc vào số lượng, chất lượng sản phẩm mà họ hoàn thành. Điều này có tác dụng làm tăng năng suất lao động.

- Trả lương theo sản phẩm có tác dụng khuyến khích người lao động nâng cao trình độ lao động, rèn luyện kỹ năng, phát huy sáng tạo để nâng cao khả năng làm việc và năng suất lao động.

- Trả lương theo sản phẩm góp phần vào việc nâng cao và hoàn thiện công tác quản lý, nâng cao tính tự chủ, chủ động trong làm việc của người lao động.

- *Nhược điểm:*

- Do trả công theo sản phẩm nên người lao động dễ dàng chạy theo số lượng, bỏ qua chất lượng, vi phạm quy trình kỹ thuật, sử dụng thiết bị quá mức.

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

3.3 Nguyên tắc hạch toán lao động và tiền lương

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

3.3.1. Phân loại lao động hợp lý

Do lao động trong doanh nghiệp có nhiều loại khác nhau nên để thuận lợi cho việc quản lý và hạch toán, cần thiết phải tiến hành phân loại. Phân loại lao động là việc sắp xếp lao động vào các nhóm khác nhau theo những đặc trưng nhất định. Thông thường lao động được phân theo các tiêu thức sau:

- *Phân loại theo thời gian lao động*

Theo thời gian lao động có thể chia tổng số lao động của doanh nghiệp thành 2 loại: Lao động thường xuyên trong danh sách (gồm cả số hợp đồng ngắn hạn và dài hạn) và lao động tạm thời, mang tính thời vụ.

- *Phân loại lao động theo chức năng và nhiệm vụ của lao động trong quá trình sản xuất kinh doanh*

Theo cách này, tổng số lao động trong doanh nghiệp có thể chia làm 3 loại:

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

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

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

- *Phân loại lao động theo quan hệ với quá trnh sản xuất*

Dựa theo mối quan hệ của lao động với quá trình sản xuất, lao động của doanh nghiệp được chia thành 2 loại sau:

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

- Lao động gián tiếp sản xuất: đây là bộ phận lao động tham gia một cách gián tiếp vào quá trình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Thuộc bộ phận này bao gồm nhân viên kỹ thuật (trực tiếp làm công tác kỹ thuật hoặc tổ chức, chỉ đạo, hướng dẫn kỹ thuật), nhân viên quản lý kinh tế (trực tiếp lãnh đạo, tổ chức, quản lý hoạt động sản xuất kinh doanh như giám đốc, phó giám đôc kinh

doanh, cán bộ phòng ban kế toán, thống kê, cung tiêu,…), nhân viên quản lý hành chính (những người làm công tác tổ chức, nhân sự, văn thư, quản trị,…)

3.3.2. Phân loại tiền lương một cách phù hợp

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

- Phân loại tiền lương theo cách thức trả lương: lương sản phẩm, lương thời gian.

- Phân loại tiền lương theo đối tượng trả lương: lương trực tiếp, lương gián tiếp.

- Phân loại theo chức năng tiền lương: lương sản xuất, lương bán hàng, lương quản lý,…

Mỗi cách phân loại đều có những tác dụng nhất định trong quản lý. Về mặt hạch toán, tiền lương được chia làm 2 loại là tiền lương chính và tiền lương phụ:

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

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

4. QUỸ TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP.

Quỹ tiền lương của doanh nghiệp là toàn bộ tiền lương tính theo công nhân viên của doanh nghiệp do doanh nghiệp quản lý chi trả lương. Quỹ tiền lương bao gồm:

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

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

- Tiền lương trả cho người lao động trong thời gian ngừng sản xuất do nguyên nhân khách quan, trong thời gian được điều động công tác làm nghĩa vụ theo chế độ quy định thời gian nghỉ phép, thời gian đi học.

- Các loại phụ cấp làm đêm, thêm giờ.

- Các khoản tiền lương có tính chất thường xuyên.

Quỹ tiền lương kế hoạch trong doanh nghiệp còn được tính các khoản trợ cấp bảo hiểm xã hội trong thời gian người lao động ốm đau thai sản, tai nạn lao động…

5 .CÁC KHOẢN TRÍCH BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN TRONG CÁC DOANH NGHIỆP.

Bảng tỉ lệ trích BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ
Bắt đầu từ ngày 01/01/2012

Các khoản trích	Tính vào chi phí	Khấu trừ vào lương	Tổng
BHXH	17%	7%	**24%**
BHYT	3%	1,5%	**4,5%**
BHTN	1%	1%	**2%**
KPCĐ	2%	_	**2%**
Cộng	**23%**	**9,5%**	**32,5%**

5.1. Quỹ Bảo hiểm xã hội (BHXH)

Quỹ BHXH đượchình thành từ việc trích lập theo tỷ lệ quy định trên tổng tiền lương cơ bản và phụ cấp có tính chất lương của công nhân viên chức thực tế phát sinh trong tháng; và tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Theo quy định hiện hành của Nhà nước, BHXH được hình thành bằng cách trích 24% trên lương cơ bản và các khoản phụ cấp thực tế phát sinh trong kỳ hạch toán.

Quỹ BHXH được xây dựng theo quy định của Nhà nước, do cơ quan bảo hiểm xã hội quản lý. Quỹ được thiết lập để tạo ra nguồn kinh phí trợ cấp cho người lao động; chi tiêu cho các trường hợp người lao động ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hưu trí, tử tuất...

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.

5.2. Quỹ Bảo hiểm y tế (BHYT)

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

Quỹ BHYT được nộp lên cơ quan chuyên môn (thường dưới hình thức mua BHYT) để bảo vệ, chăm sóc sức khỏe công nhân viên. Quỹ BHYT được chi cho người lao động thông qua mạng lưới y tế. Khi người lao động ốm đau thì mọi chi phí về khám chữa bệnh đều được cơ quan BHYT chi trả thông qua dịch vụ khám chữa bệnh ở các cơ sở y tế chứ không chi trả trực tiếp cho bệnh nhân (người lao động).

5.3. Kinh phí công đoàn (KPCĐ).

Công đoàn là một tổ chức của đoàn thể đại diện cho người lao động, nói lên tiếng nói chung của người lao động, đứng ra đấu tranh bảo vệ quyền lợi cho người lao động, đồng thời Công đoàn cũng là người trực tiếp hướng dẫn thái độ của người lao động với công việc, với người sử dụng lao động.

KPCĐ được hình thành do việc trích lập và tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp hàng tháng, theo tỷ lệ 2% trên tổng số lương thực tế phải trả cho công nhân viên trong kỳ.

Trong đó, doanh nghiệp phải nộp một phần kinh phí Công đoàn thu được lên Công đoàn cấp trên, còn lại một phần để lại chi tiêu tại Công đoàn cơ sở.

5.4. Quỹ Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN)

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

Tỷ lệ trích lập BHTN của doanh nghiệp là 2% , trong đó người lao động chịu 1% và doanh nghiệp chịu 1% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh trong kỳ.

6. HẠCH TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

6.1.Hạch toán chi tiết tiền lương và các khoản trích theo lương tại các DN

Mục đích hạch toán lao động trong doanh nghiệp, ngoài việc giúp cho công tác quản lý lao động còn là đảm bảo tính lương chính xác cho từng người lao động. Nội dung của hạch toán lao động bao gồm hạch toán số lượng lao động, thời gian lao động và chất lượng lao động.

6.1.1.Hạch toán số lượng lao động

Để quản lý lao động về mặt số lương, doanh nghiệp lập sổ danh sách lao động. Sổ này do phòng hành chính lập (lập chung cho toàn doanh nghiệp và lập riêng cho từng bộ phận) nhằm nắm chắc tình hình phân bổ, sử dụng lao động hiện có trong doanh nghiệp. Bên cạnh đó, doanh nghiệp còn căn cứ vào sổ lao động (mở riêng cho từng người lao động) để quản lý nhân sự cả về số lương và chất lương lao động, về biến động và chấp hành chế độ đối với lao động.

6.1.2. Hạch toán thời gian lao động

Hạch toán thời gian lao động là công việc đảm bảo ghi chép kịp thời chính xác số ngày công, giờ công làm việc thực tế như ngày nghỉ việc, ngừng việc của

từng người lao động, từng bộ phận sản xuất, từng phòng ban trong doanh nghiệp. Trên cơ sở này để tính lương phải trả cho từng người.

Bảng chấm công là chứng từ ban đầu quan trọng nhất để hạch toán thời gian lao động trong các doanh nghiệp. Bảng chấm công dùng để ghi chép thời gian làm việc trong tháng thực tế và vắng mặt của cán bộ công nhân viên trong tổ, đội, phòng ban…

Bảng chấm công phải lập riêng cho từng tổ sản xuất, từng phòng ban và dùng trong một tháng. Danh sách người lao động ghi trong sổ sách lao động của từng bộ phận được ghi trong bảng chấm công, số liệu của chúng phải khớp nhau...

Cuối tháng, các bảng chấm công đượcchuyển cho phòng kế toán tiền lương để tiến hành tính lương. Đối với các trường hợp nghỉ việc do ốm đau, tai nạn lao động… thì phải có phiếu nghỉ ốm do bệnh viện, cơ sở y tế cấp và xác nhận. Còn đối với các trường hợp ngừng việc xảy ra trong ngày do bất cứ nguyên nhân gì đều phải được phản ánh vào biên bản ngừng việc, trong đó nêu rõ nguyên nhân ngừng việc và người chịu trách nhiệm, để làm căn cứ tính lương và xử lý thiệt hại xảy ra.

Những chứng từ này đượcchuyển lên phòng kế toán làm căn cứ tính trợ cấp, BHXH sau khi đã đượctổ trưởng căn cứ vào chứng từ đó ghi vào bảng chấm công theo những ký hiệu quy định.

6.1.3. Hạch toán kết quả lao động

Hạch toán kết quả lao động là một nội dung quan trọng trong toàn bộ công tác quản lý và hạch toán lao động ở các doanh nghiệp sản xuất. Công việc tiến hành là ghi chép chính xác kịp thời số lương hoặc chất lương sản phẩm hoặc khối lương công việc hoàn thành của từng cá nhân, tập thể làm căn cứ tính lương và trả lương chính xác.

Tuỳ thuộc vào loại hình và đặc điểm sản xuất của từng doanh nghiệp, người ta sử dụng các chứng từ ban đầu khác nhau để hạch toán kết quả lao động. Các chứng từ ban đầu đượcsử dụng phổ biến để hạch toán kết quả lao động là phiếu xác nhận sản phẩm công việc hoàn thành, hợp đồng giao khoán…

- Phiếu xác nhận sản phẩm công việc hoàn thành là chứng từ xác nhận số sản phẩm (công việc) hoàn thành của đơn vị hoặc cá nhân người lao động.Phiếu này do người giao việc lập và phải có đầy đủ chữ ký của người giao việc, người nhận việc, người kiểm tra chất lương sản phẩm và người duyệt. Phiếu đượcchuyển cho kế toán tiền lương để tính lương áp dụng trong hình thức trả lương theo sản phẩm.

- Hợp đồng giao khoán công việc là chứng từ giao khoán ban đầu đối với trường hợp giao khoán công việc. Đó là bản ký kết giữa người giao khoán và người nhận khoán với khối lương công việc, thời gian làm việc, trách nhiệm và quyền lợi mỗi bên khi thực hiện công việc đó. Chứng từ này là cơ sở để thanh toán tiền công lao động cho người nhận khoán.

Trường hợp khi nghiệm thu phát hiện sản phẩm hỏng thì cán bộ kiểm tra chất lương cùng với người phụ trách bộ phận lập phiếu báo hỏng để làm căn cứ lập biên bản xử lý.

6.1.4. Hạch toán thanh toán lương với người lao động

Hạch toán thanh toán lương với người lao động dựa trên cơ sở các chứng từ hạch toán thời gian lao động (bảng chấm công), kết quả lao động (bảng kê khối lương công việc hoàn thành, biên bản nghiệm thu…) và kế toán tiền lương tiến hành tính lương sau khi đã kiểm tra các chứng từ trên.

Công việc tính lương, tính thưởng và các khoản khác phải trả cho người lao động theo hình thức trả lương đang áp dụng tại doanh nghiệp, kế toán lao động tiền lương lập bảng thanh toán tiền lương (gồm lương chính sách, lương sản phẩm, các khoản phụ cấp, trợ cấp, bảo hiểm cho từng lao động), bảng thanh toán tiền thưởng.

Bảng thanh toán tiền lương là chứng từ làm căn cứ thanh toán tiền lương, phụ cấp cho người lao động theo hình thức trả lương đang áp dụng tại doanh nghiệp, kế toán lao động tiền lương lập bảng thanh toán tiền lương (gồm lương chính sách. lương sản phẩm, các khoản phụ cấp, trợ cấp, bảo hiểm cho từng lao động),

bảng thanh toán tiền thưởng. Trên cơ sở đó, kế toán thu chi viết phiếu chi và thanh toán lương cho từng bộ phận.

Việc thanh toán lương cho người lao động thường đượcchia làm 2 kỳ trong tháng:

+ Kỳ 1: Tạm ứng

+ Kỳ 2: Thanh toán nốt phần còn lại sau khi đã trừ đi các khoản phải khấu trừ vào lương của người lao động theo chế độ quy định.

Đối với lao động nghỉ phép vẫn được hưởng lương thì phần lương này cũng được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh. Việc nghỉ phép thường đột xuất, không đều đặn giữa các tháng trong năm do đó cần tiến hành trích trước tiền lương nghỉ phép của công nhân vào chi phí của từng kỳ hạch toán. Như vậy, sẽ không làm cho giá thành sản phẩm bị biến đổi đột ngột.

Cách tính như sau:

Tỷ lệ trích trước tiền lương nghỉ phép (%) = Tổng số tiền lương nghỉ phép KH năm / Tiền lương thực tế CNSX x Tỷ lệ % trích tiền nghỉ phép phải trả lương nghỉ phép

Tóm lại, hạch toán lao động vừa là để quản lý việc huy động sử dụng lao động làm cơ sở tính toán tiền lương phải trả cho người lao động.

6.2. Hạch toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương tại các doanh nghiệp.

6.2.1. Chứng từ và tài khoản sử dụng

❖ *Chứng từ*

- Bảng chấm công
- Bảng chấm công làm thêm giờ
- Bảng thanh toán tiền lương
- Bảng thanh toán tiền thưởng
- Giấy đi đường
- Bảng thanh toán tiền làm thêm giờ

- Bảng thanh toán tiền thuê ngoài
- Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành
- Hợp đồng giao khoán
- Biên bản thanh lý (nghiệm thu) hợp đồng giao khoán
- Bảng kê trích nộp các khoản theo lương
- Bảng phân bổ tiền lương và BHXH

❖ *Tài khoản sử dụng*

Để phản ánh tình hình thanh toán các khoản tiền lương và các khoản trích theo lương, kế toán sử dụng các tài khoản chủ yếu như sau:

- TK 334: Phải trả người lao động (NLĐ)
- TK 338: Phải trả, phải nộp khác
- TK 335: Chi phí phải trả

➢ *TK 334: Phải trả người lao động (NLĐ)*

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

\

Kết cấu và nội dung phản ánh của TK 334:

Nợ	**TK 334**	**Có**
		***SDĐK*:** Các khoản tiền lương, tiền công, BHXH và các khoản khác còn phải trả NLĐ
- Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng có tính chất lương, BHXH và các khoản khác đã trả, đã chi, đã ứng trước cho người lao động. - Các khoản khấu trừ vào tiền lương của người lao động.		- Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng có tính chất lương, BHXH và các khoản khác phải trả, phải chi cho người lao động.
SDCK(nếu có): Số trả thừa cho người lao động.		**SDCK**: Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng có tính chất lương và các khoản khác còn phải trả cho người lao động.

- *TK 338: Phải trả, phải nộp khác*

Tài khoản này dùng để phản ánh tình hình thanh toán về các khoản phải trả, nộp ngoài nội dung phản ánh ở các tài khoản khác (từ TK 331 đến TK 337). Tài khoản này còn phản ánh các khoản thu nhập trước và cung cấp lao vụ, dịch vụ cho khách hàng. TK 338 được chi tiết thành các tài khoản cấp 3 như sau:

- TK 3382: Kinh phí công đoàn
- TK 3383: Bảo hiểm xã hội

- TK 3384: Bảo hiểm y tế
- TK 3389: Bảo hiểm thất nghiệp

Kết cấu và nội dung phản ánh của TK 338:

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

➢ *TK 335: Chi phí phải trả*

Nội dung phản ánh của TK 335 liên quan đến hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương là các khoản chi phí phải trả trước về tiền lương nghỉ phép của công nhân trực tiếp sản xuất.

6.2.2. Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương

6.2.2.1. Kế toán tổng hợp tiền lương

a) *Hàng tháng tính ra tổng số tiền lương và các khoản phụ cấp mang tín chất tiền lương phải trả cho công nhân viên (bao gồm tiền lương, tiền công, phụ cấp khu vực, chức vụ, đắt đỏ, tiền ăn giữa ca, tiền thưởng trong sản xuất,…) và lập chứng từ phân bổ vào chi phí sản xuất kinh doanh, kế toán ghi*:

Nợ TK 622 (chi tiết đối tượng): phải trả cho lao động trực tiếp
Nợ TK 623 (6231): phải trả nhân công sử dụng máy thi công
Nợ TK 627 (6271): phải trả nhân viên phân xưởng
Nợ TK 641 (6411): phải trả nhân viên bán hàng
Nợ TK 642 (6421): phải trả cho bộ phận công nhân QLDN
Có TK 334: tổng số tiền lương phải trả

b) Số tiền thưởng phải trả cho công nhân viên

Nợ TK 622, 627, 641, 642: thưởng trong SXKD tính vào chi phí
Nợ TK 353 (3531): thưởng thi đua từ quỹ khen thưởng
Có TK 334: tổng số tiền thưởng phải trả

c) Tính tiền lương nghỉ phép thực tế phải trả công nhân viên

Nợ TK 623, 627, 641, 642
Nợ TK 335: chi phí phải trả (DN có trích trước tiền lương nghỉ phép)
Có TK 334

d) Số BHXH phải trả trực tiếp cho công nhân viên chức

Nợ TK 338 (3383): tiền trợ cấp từ quỹ BHXH

Có TK 334: phải trả người lao động

e) Các khoản khấu trừ vào thu nhập của người lao động theo quy định, sau khi đóng BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN và thuế thu nhập cá nhân

Nợ TK 334: tổng số các khoản khấu trừ

Có TK 333 (3338): phải trả, phải nộp khác

Có TK 141: số tạm ứng trừ vào lương

Có TK 138: các khoản bồi thường vật chất, thiệt hại,…

f) Thanh toán thù lao (tiền công, tiền lương,...), BHXH, tiền thưởng cho công nhân viên chức

- Nếu thanh toán bằng tiền:

Nợ TK 334: các khoản đã thanh toán

Có TK 111: thanh toán bằng tiền mặt

Có TK 112: thanh toán bằng chuyển khoản

- Nếu thanh toán bằng vật tư, hàng hóa:

Bút toán 1: Ghi nhận giá vốn vật tư, hàng hóa

Nợ TK 632

Có TK liên quan (152, 153, 154, 155,…)

Bút toán 2: Ghi nhận giá thanh toán:

Nợ TK 334: tổng giá thanh toán (cả thuế VAT)

Có TK 512: doanh thu bán hàng nội bộ

Có TK 3331: thuế VAT phải nộp

g) Khi thanh toán số tiền trên cho người lao động, kế toán ghi:

Nợ TK 338 (3388)

Có TK 111, 112

6.2.2.2. Kế toán các khoản trích theo lương

- *Hàng tháng căn cứ vào quỹ lương cơ bản kế toán trích BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN theo quy định*

Nợ TK 622, 623, 6271, 6411, 6421: tính vào chi phí kinh doanh (23%)

Nợ TK 334: trừ vào thu nhập của NLĐ (9,5%)

Có TK 338 (3382, 3383, 3384, 3389): tổng số KPCĐ, BHXH, BHYT, BHTN phải trích

- *Theo định kỳ đơn vị nộp BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN lên cấp trên*

Nợ TK 338 (3382, 3383, 3384, 3389)

Có TK 111, 112

- *Tính ra số BHXH trả tại đơn vị khi có công nhân viên nghỉ ốm đau, thai sản*

Nợ TK 338 (3383)

Có TK 334

Khi trả cho người lao động ghi:

Nợ TK 334

Có TK 111, 112

- *Chỉ tiêu kinh phí công đoàn tại đơn vị*

Nợ TK 338 (3382)

Có TK 111, 112

- *Trường hợp số đã trả, đã nộp về KPCĐ, BHXH (kể cả số vượt chi) lớn hơn số phải trả, phải nộp được cấp bù ghi:*

Nợ TK 111, 112: số tiền được cấp bù đã nhận

Có TK 338: số được cấp bù (3382, 3383)

7. HÌNH THỨC SỔ KẾ TOÁN.

7.1. Hình thức Nhật ký chung

Là hình thức kế toán đơn giản, số lượng sổ sách bao gồm: sổ nhật ký, sổ cái và các sổ chi tiết cần thiết.

Đặc trưng cơ bản của hình thức này là tất cả các nghiệp vụ kinh tế tài chính phát sinh đều phải được ghi vào sổ nhật ký, mà trọng tâm là sổ Nhật ký chung theo trình tự thời gian phát sinh và định khoản kế toán của nghiệp vụ đó, sau đó lấy số liệu trên các sổ nhật ký để ghi vào Sổ cái, Sổ chi tiết, Bảng tổng hợp chi tiết TK 334, 338 theo từng nghiệp vụ kinh tế phát sinh.

7.2. Hình thức Nhật ký – Sổ cái

Là hình thức kế toán trực tiếp, đơn giản bởi đặc trưng về số lượng sổ, loại sổ, kết cấu sổ, các loại sổ cũng như hình thức Nhật ký chung.

Đặc trưng cơ bản của hình thức này là các nghiệp vụ kinh tế phát sinh được kết hợp ghi chép theo trình tự thời gian và theo nội dung kinh tế trên cùng một quyển sổ kế toán tổng hợp duy nhất là sổ Nhật ký – Sổ cái. Căn cứ để ghi vào Nhật ký – Sổ cái là các chứng từ gốc hoặc bảng tổng hợp chứng từ gốc.

7.3. Hình thức Nhật ký – Chứng từ

Hình thức này có đặc trưng riêng về số lượng và loại sổ. Trong hình thức Nhật ký – Chứng từ có 10 Nhật ký chứng từ được đánh số từ Nhật ký chứng từ số 1 – 10.

Hình thức kế toán này tập hợp và hệ thống hóa các nghiệp vụ kinh tế phát sinh theo bên Có của các tài khoản kết hợp với việc phân tích các nghiệp vụ kinh tế đó theo tài khoản đối ứng Nợ. Nhật ký – Chứng từ kết hợp chặt chẽ việc ghi chép các nghiệp vụ kinh tế phát sinh theo trình tự thời gian với các nghiệp vụ theo nội dung kinh tế và kết hợp việc hạch toán tổng hợp với hạch toán chi tiết trên cùng một sổ kế toán và trong cùng một quá trình ghi chép.

7.4. Hình thức Chứng từ ghi sổ

Là hình thức kế toán được hình thành sau các hình thức Nhật ký chung và Nhật ký sổ cái, nó tách việc ghi Nhật ký với việc ghi sổ cái thành 2 bước công việc độc lập, kế thừa để tiện cho phân công lao động kế toán, khắc phục những hạn chế của hình thức Nhật ký sổ cái.

Đặc trưng cơ bản là căn cứ trực tiếp để ghi sổ kế toán tổng hợp là Chứng từ ghi sổ. Chứng từ này do kế toán lập trên cơ sở từng chứng từ gốc hoặc bảng tổng hợp các chứng từ gốc cùng loại, có cùng nội dung kinh tế

7.5. Hình thức kế toán trên máy vi tính

Đặc trưng cơ bản của hình thức này là công việc kế toán được thực hiện theo một chương trình phần mềm kế toán trên máy vi tính. Phần mềm kế toán được thiết kế theo nguyên tắc của một trong 4 hình thức kế toán hoặc kết hợp các hình thức kế toán quy định trên đây. Phần mềm kế toán không hiển thị đầy đủ quy trình ghi sổ kế toán, nhưng phải in được đầy đủ sổ kế toán và báo cáo tài chính theo quy định.

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG TỔ CHỨC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY LẮP ĐIỆN DUYÊN HẢI

I. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ CÔNG TY CỔ PHẦN XLĐ DUYÊN HẢI

1.1. Quá trình hình thành và phát triển của công ty CP XLĐ Duyên Hải

1.1.1, Lịch sử hình thành phát triển Công ty CP Xây lắp điện Duyên Hải.

Công ty Cổ phần xây lắp điện Duyên Hải là một doanh nghiệp trực thuộc Sở kế hoạch và đầu tư thành phố Hải Phòng.

Công ty được thành lập theo giấy chưng nhận đăng ký kinh doanh số: 0203000598 do Sở kế hoạch và đầu tư cấp lần đầu ngày 22/10/2003, thay đổi lần thứ nhất ngày 10/09/2009, thay đổi lần thứ 2 ngày 04/05/2010

- Tên công ty bằng tiếng Việt: ***Công ty Cổ phần Xây lắp điện Duyên Hải***.

Tên công ty bằng tiếng Anh: ***DUYEN HAI ELECTRICITY ASSEMBLY JOINT STOCK COMPANY.***

- Tên viết tắt: ***DUYEN HAI E.A.C***
- Trụ sở chính: Số 163,Nguyễn Đức Cảnh–P.Cát Dài–Q.Lê Chân–TP.Hải Phòng**.**
- Số tài khoản: **109.10901785.01.1** tại Ngân hàng TMCP Kỹ thương Việt Nam TECHCOMBANK
- Mã số thuế: 0200571593.
- Hình thức sở hữu vốn: Cổ phần
- Lĩnh vực kinh doanh: Xây lắp điện
- Cổ đông góp vốn:

  Ông Bùi Văn Chất: 1.000.000.000 đồng

  Ông Nguyễn Văn Tới: 3.500.000.000 đồng
- Vốn điều lệ: 8.000.000.000VND
- Mệnh giá cổ phần: 100.000 đồng

1.1.2 Đặc điểm kinh doanh và tổ chức sản xuất kinh doanh của Công ty

Công ty có chức năng nhiệm vụ chính như sau:

1.Xây lắp đường dây và trạm biến áp lên đến 35kV; kinh doanh các loại vật tư, máy móc thiết bị hàng kim khí, phụ tùng, phụ tùng, khí cụ điện, vật liệu xây dựng, kinh doanh phát triển nhà và bất động sản; dịch vụ xuất nhập khẩu; xây dựng công trình dân dụng, công nghiệp, giao thông, thủy lợi, các công trình hạ tầng (cung cấp điện nước, thoát nước, vệ sinh), công trình điện chiếu sáng công cộng, trang trí nội ngoại thất, san lấp mặt bằng.

2.Thi công lắp đặt đường dây, trạm biến áp lên đến 110kV.

- *Lĩnh vực xây lắp*

Công ty đã và đang tham gia nhiều công trình xây lắp trọng điểm:

- Xây lắp đường dây không, đường cáp ngầm từ cấp điện áp 110 kV trở xuống, thi công các loại trạm biến áp kiểu kín, hở, kios thuộc nội, ngoại thành Thành phố Hải Phòng và các tỉnh Duyên Hải Bắc Bộ.
- Lắp đặt hệ thống điện chiếu sáng công cộng cho các khu đô thị, hệ thống hạ thế cấp điện ngoài nhà cho các khu chung cư.
- Các công trình điện phục vụ sản xuất công nghiệp, nông nghiệp, quốc phòng, giao thông vận tải, du lịch…..

- *Lĩnh vực gia công cơ khí*

Công ty có xưởng cơ khí được trang bị đầy đủ máy móc thiết bị, chuyên gia, các thiết bị phụ kiện đáp ứng việc xây lắp đường dây và trạm biến áp. Công ty có đội ngũ kỹ sư cơ khí chuyên ngành,tập thể công nhân lành nghề đáp ứng được việc xây dựng các công trình điện của công ty.

- *Tổng số năm kinh nghiệm trong hoạt động xây lắp***:** 10 năm,

Trong đó bao gồm các lĩnh vực sau:

- Xây lắp đường dây, đường cáp ngầm lên đến 110kV
- Xây lắp trạm biến áp treo, kín, hở và trạm kios lên đến 3200 kVA

- Xây lắp hệ thống điện hạ thế, hệ thống điện chiếu sáng công cộng
- Xây dựng hệ thống điện cơ sở hạ tầng, dân dụng.

➢ *Tổng số lao động hiện có:*

Trong hoạt động chung và lĩnh vực xây lắp: 120 người

+ Cán bộ chuyên môn: 22 người, gồm: 09 kỹ sư điện,
02 kỹ sư xây dựng công trình,
01 kỹ sư kinh tế biển, 01 KS cơ khí,
01 cử nhân kế toán, 05 CĐ điện,
02 cao đẳng kế toán,
01 trung cấp hành chính văn thư.

+ Công nhân trong công ty: 98 người, chia làm 3 đội xây lắp.

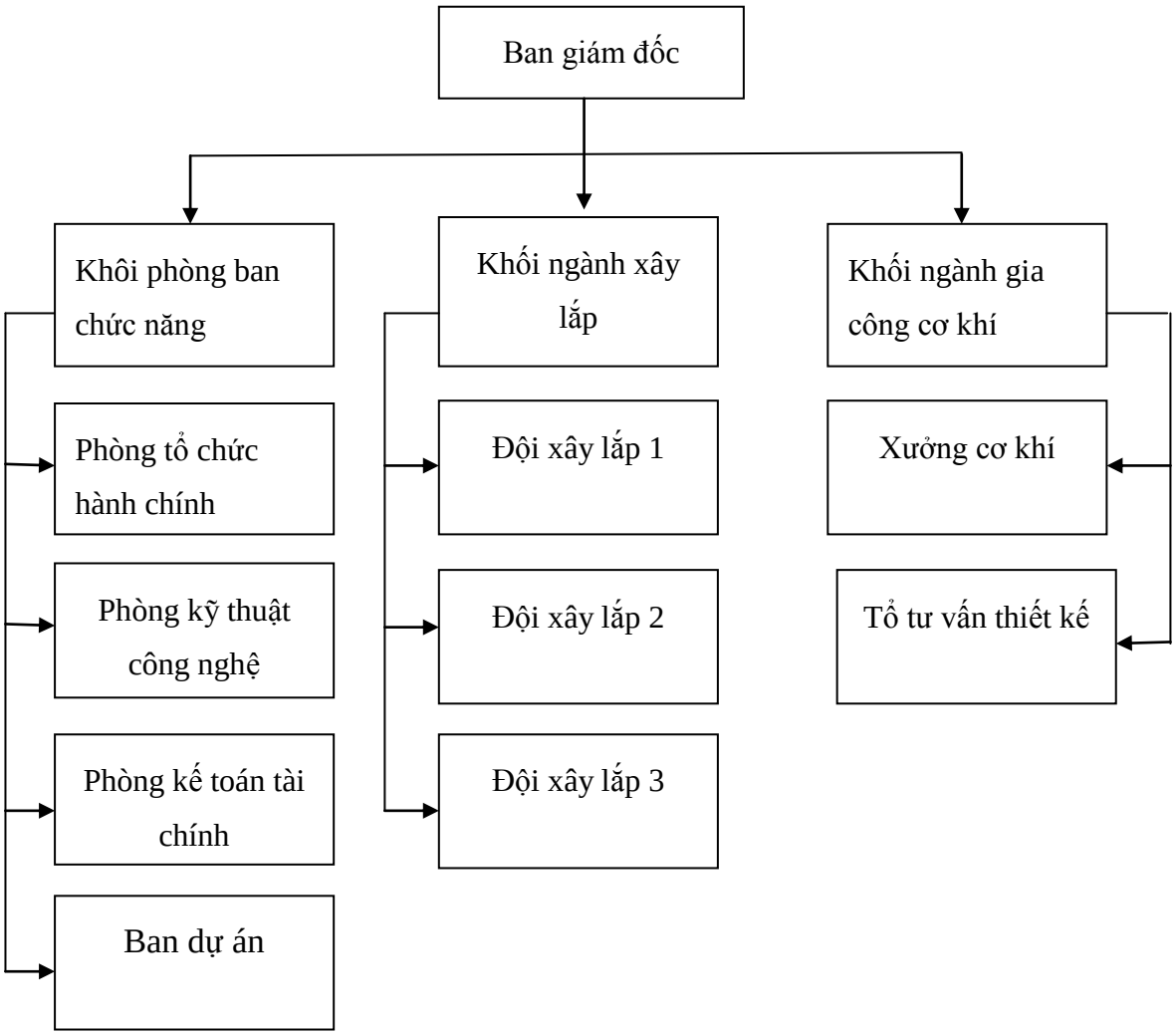
Một số chỉ tiêu kinh tế trong năm 2012-2013 của Công ty

Đơn vị tính: VNĐ

STT	Chỉ tiêu	Năm 2012	Năm 2013
1	Tổng tài sản	29.693.973.188	34.745.217.494
2	Tài nợ phải trả	26.369.594.959	28.123.589.201
3	Tài sản ngắn hạn	28.367.532.090	31.825.086.031
4	Nợ ngắn hạn	26.369.594.959	28.123.589.201
5	Tổng doanh thu	18.704.851.791	22.445.189.304
6	Lợi nhuận trước thuế	121.565.287	73.485.575
7	Lợi nhuận sau thuế	100.291.362	45.250.064

1.2. Đặc điểm tổ chức quản lý của Công ty Cổ phần XLĐ Duyên Hải

Sơ đồ tổ chức bộ máy quản lý của Công ty



Giám đốc là người đứng đầu Công ty, có trách nhiệm quản lý và điều hành chung mọi công việc của Công ty. Các vấn đề quan trọng quyết định trực tiếp đến sự tồn tại và phát triển của Công ty. Giám đốc Công ty phải chịu trách nhiệm trước pháp luật và cấp trên về các vấn đề liên quan đến Công ty.

- Khối phòng ban có đặc điểm chức năng riêng:

Phòng tổ chức hành chính quản lý về nguồn nhân lực của Công ty, chăm lo vấn đề BHXH cho toàn thể CBCNV, quản lý lưu trữ hồ sơ cá nhân, đại diện cho Công ty để giao dịch vấn đề liên quan chính sách, quyền lợi và nghĩa vụ về mặt lao động.

Phòng kỹ thuật công nghệ là phòng chịu trách nhiệm về lập tiến độ sản xuất, bản vẽ cho các công trình đã được ký hợp đồng với khách hàng, triển khai sản xuất, dự toán vật tư và quyết toán vật tư.

Phòng kế toán tài chính là phòng có trách nhiệm dự toán và duyệt giá thành sản phẩm, quyết toán sản phẩm và các hoạt động tài chính khác.

Ban dự án là ban triển khai và lập kế hoạch cho một dự án đầu tư của Công ty. Hướng dẫn và thi công dự án đã được Công ty ký duyệt với khách hàng.

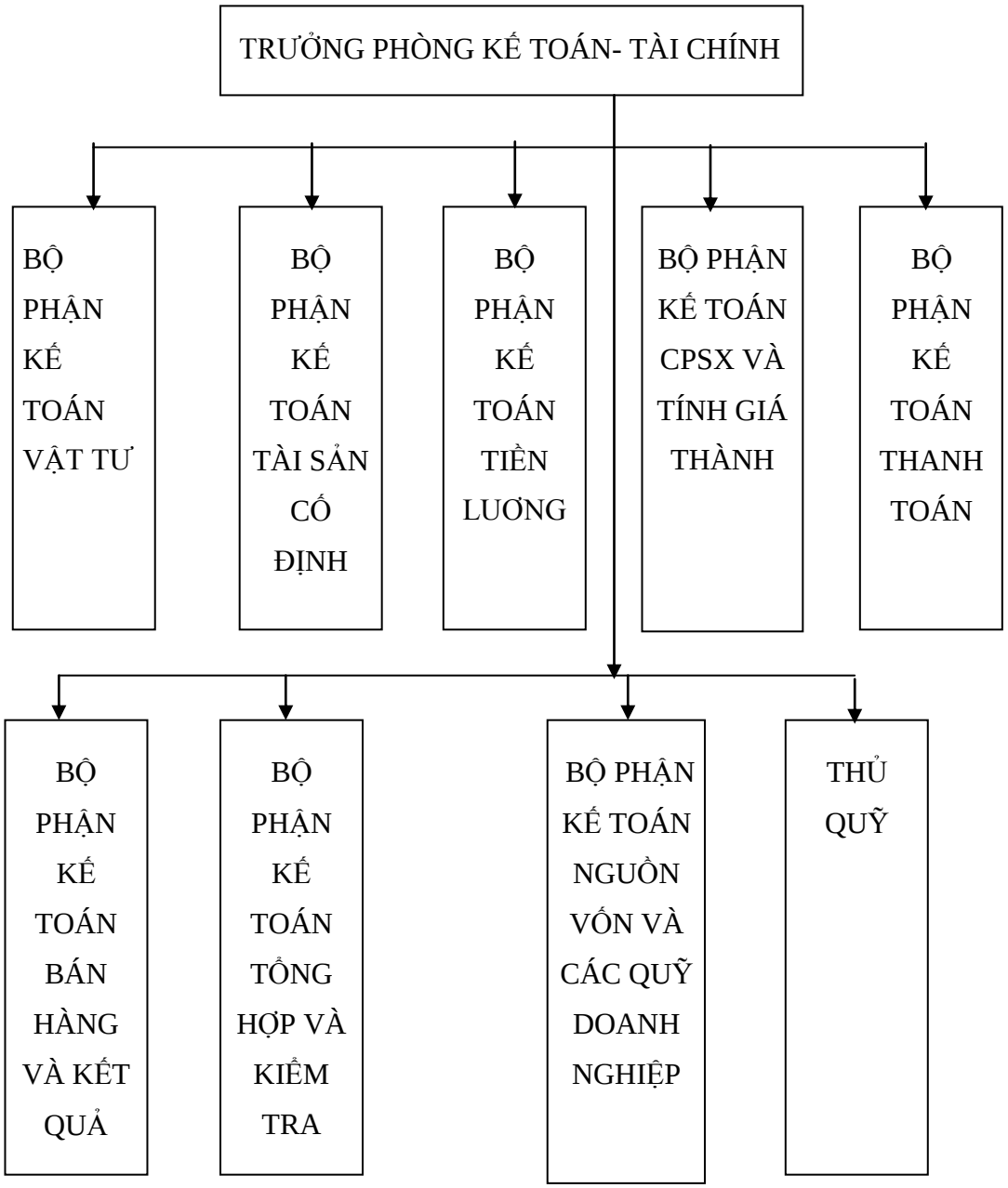
Các đội lắp điện 1, 2, 3 có nhiệm vụ thi công, lắp đặt đường điện tới các Bản vùng sâu vùng xa có địa hình phức tạp, lắp đặt nhiều trạm biến áp lớn nhỏ phục vụ SXKD và sinh hoạt…

Xí nghiệp cơ khí là đơn vị sản xuất lắp dựng cấu kiện thép, xà đường dây- dàn trạm, mã kẽm nhúng nóng các sản phẩm cơ khí, thi công lắp đặt các hệ thống điện động lực, điện điều khiển trong dân dụng và công nghiệp.

1.3. Đặc điểm tổ chức bộ máy kế toán của công ty

1.3.1. Mô hình tổ chức bộ máy kế toán của công ty

Vấn đề quan trọng và cũng là một trong những nhân tố quyết định sự ổn định phát triển của Công ty là lực chọn hình thức tổ chức kế toán phù hợp với sản xuất và quản lý tại Công ty, do vậy Trưởng phòng kế toán tài chính đã được duyệt và quyết định loại hình tổ chức công tác kế toán tập trung.


TRƯỞNG PHÒNG KẾ TOÁN- TÀI CHÍNH
BỘ PHẬN KẾ TOÁN VẬT TƯ
BỘ PHẬN KẾ TOÁN TÀI SẢN CỐ ĐỊNH
BỘ PHẬN KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG
BỘ PHẬN KẾ TOÁN CPSX VÀ TÍNH GIÁ THÀNH
BỘ PHẬN KẾ TOÁN THANH TOÁN
BỘ PHẬN KẾ TOÁN BÁN HÀNG VÀ KẾT QUẢ
BỘ PHẬN KẾ TOÁN TỔNG HỢP VÀ KIỂM TRA
BỘ PHẬN KẾ TOÁN NGUỒN VỐN VÀ CÁC QUỸ DOANH NGHIỆP
THỦ QUỸ

Trưởng phòng kế toán là người có quyền và trách nhiệm cao nhất trong Phòng kế toán tài chính, là người xây dựng kế hoạch tài chính cho Công ty, kiểm tra tình hình hạch toán, kiểm tra tình hình tài chính về vốn và huy động vốn. Có nhiệm vụ tổ chức sử dụng vốn có hiệu quả, khai thác khả năng tiềm tang của tài sản, cung cấp các thông tin về tình hình tài chính một cách thật chính xác, kịp thời và toàn diện.

Bộ phận kế toán vật tư theo dõi quá trình nhập xuất, tồn vật tư trong kỳ hạch toán, tính giá nhập xuất tồn của vật tư hàng hóa để ghi vào chứng từ sổ sách có liên quan. Hướng dẫn kiểm tra đối chiếu với thủ kho về tình hình vật tư tại kho.

Bộ phận kế toán tài sản cố định theo dõi tình hình tăng giảm TSCĐ, ghi chép phản ánh chính xác số hiện có và tình hình biến động của từng loại tài sản. Tính giá giá trị hao mòn TSCĐ và phân bổ chi phí khấu hao một cách khoa học và hợp lý.

Bộ phận kế toán thanh toán và tiền lương theo dõi vấn đề thanh toán, khoản thu chi có liên quan đến tiền mặt, tính tiền lương để trả CBCNV, phân bổ chi phí về lương, bảo hiểm, kinh phí công đoàn.

Bộ phận kế toán bán hàng và kết quả kinh doanh là tập hợp chi phí bán hàng phát sinh, xác định doanh thu bán hàng và xác định kết quả kinh doanh của Công ty.

Bộ phận kế toán tổng hợp và kiểm tra Phó phòng kế toán tài chính chịu trách nhiệm thực hiện kế toán tổng hợp và cùng với Trưởng phòng kế toán kiểm tra tình hình hạch toán tài chính của Công ty, Phó phòng là người ghi sổ cái, lên Bảng cân đối số phát sinh và lập Báo cáo kế toán.

Bộ phận kế toán nguồn vốn và các quỹ doanh nghiệp theo dõi tình hình biến động nguồn vốn và các quỹ doanh nghiệp. Từ đó có kế hoạch phân bổ nguồn vốn một cách hợp lý và hiệu quả.

1.3.2. Hình thức kế toán tại doanh nghiệp với kế toán tiền lương

Công ty Cổ phần đầu tư xây lắp điện Duyên Hải là doanh nghiệp có quy mô vừa và nhỏ do vậy công ty áp dụng chế độ kế toán doanh nghiệp vừa và nhỏ theo quyết định số 48/2006/QĐ-BTC ngày 14/9/2006.

- Kỳ kế toán năm: Bắt đầu từ ngày 01/01 kết thúc vào ngày 31/12 dương lịch
- Đơn vị tiền tệ sử dụng trong kế toán: Việt Nam đồng
- Chế độ kế toán áp dụng : Theo chế độ kế toán doanh nghiệp vừa và nhỏ
- Hình thức kế toán áp dụng: Chứng từ ghi sổ

**** Trình tự luân chuyển chứng từ như sau:***

Bước1: Lập hoặc tiếp nhận chứng từ.

Khi lập chứng từ cần lập đấy đủ số liên quy định, việc ghi chép chứng từ phải rõ ràng, trung thực đầy đủ các yếu tố gạch bỏ phần trống và không được tẩy xoá, sửa chữa tên chứng từ. Trường hợp viết sai cần huỷ bỏ, không được xé rời chứng từ khỏi cuống

Bước 2: Kiểm tra chứng từ:

Kiểm tra chứng từ là việc xem xét tính hợp lệ, hợp lý của chứng từ và cả tính chính xác của số liệu, thông tin trên chứng từ, đồng thời kiểm tra, xét duyệt với từng loại, nghiệp vụ kinh tế.

Bước 3: Sử dụng ghi sổ kế toán:

Căn cứ vào nội dung mà chứng từ phản ánh, kế toán tiến hành phân loại chứng từ theo từng loại nghiệp vụ, theo tính chất các khoản chi phí hoặc đặc điểm phát sinh rồi định khoản ghi vào sổ tài khoản kế toán liên quan.

Bước 4: Lưu trữ và huỷ chứng từ:

****Đặc trưng cơ bản của hình thức kế toán Chứng từ ghi sổ***

Đặc trưng cơ bản của hình thức kế toán Chứng từ ghi sổ: Căn cứ trực tiếp để ghi sổ kế toán tổng hợp là "Chứng từ ghi sổ". Việc ghi sổ kế toán tổng hợp bao gồm:

+ Ghi theo trình tự thời gian trên Sổ Đăng ký Chứng từ ghi sổ;

+ Ghi theo nội dung kinh tế trên Sổ Cái.

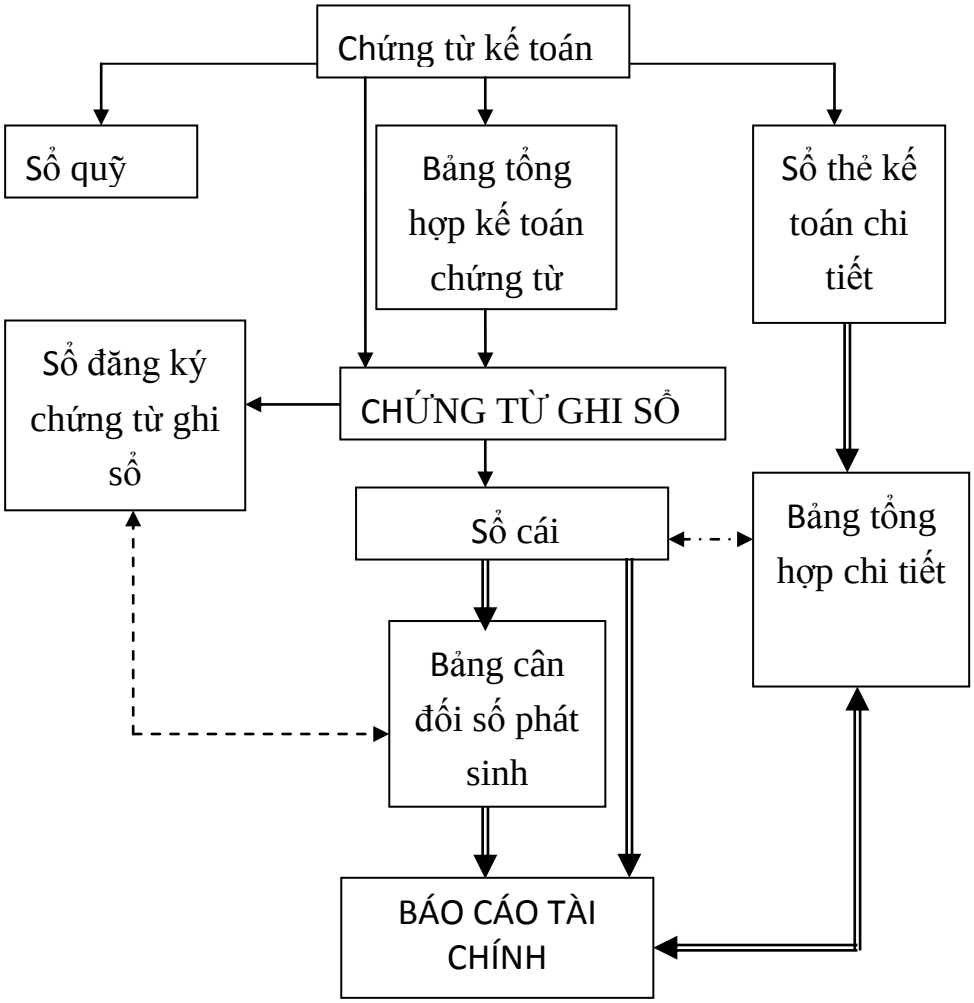
Chứng từ ghi sổ do kế toán lập trên cơ sở từng chứng từ kế toán hoặc Bảng tổng hợp chứng từ kế toán cùng loại, có cùng nội dung kinh tế.

Chứng từ ghi sổ được đánh số hiệu liên tục trong từng tháng hoặc cả năm (theo số thứ tự trong Sổ Đăng ký Chứng từ ghi sổ) và có chứng từ kế toán đính kèm, phải được kế toán trưởng duyệt trước khi ghi sổ kế toán.

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

Trình tự ghi sổ kế toán theo hình thức kế toán chứng từ ghi sổ



Ghi chú

Ghi hàng ngày

Ghi cuối tháng hoặc định kỳ

Quan hệ đối chiếu, kiểm tra

2. THỰC TRẠNG KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XLĐ DUYÊN HẢI

2.1. Tình hình quản lý lao động

Công ty Cổ phần Xây lắp điện Duyên Hải là một doanh nghiệp hạch toán kinh tế độc lập với tổng số 21 cán bộ công nhân viên (không kể số lượng lao động theo thời vụ). Lao động trong công ty có thể phân thành:

- Khối lao động gián tiếp: hưởng lương quản lý doanh nghiệp, bao gồm toàn bộ cán bộ công nhân viên làm trong các phòng ban quản lý công ty, quản lý đội thi công
- Khối lao động trực tiếp: đây là bộ phận người lao động trực tiếp làm sản phẩm. tiền lương của họ được tính theo đơn giá, khối lượng công việc.

Về cơ cấu toàn bộ lao động của công ty được phân loại trong như sau:

chỉ tiêu	tổng số lao động	giới tính		độ tuổi			trình độ				tính chất công việc	
		nam	*nữ*	*18 - 30*	*30 - 45*	*> 45*	*Đại học*	*cao đẳng*	*trung cấp*	*phổ thông*	*trực tiếp*	*gián tiếp*
số người	120	84	36	36	72	12	14	7	1	98	22	98
tỷ trọng (%)	100	70	30	30	60	10	11,67	5,83	0,83	81,67	18,33	81,67

- ***Cơ cấu về giới tính:***

Lao động nam chiếm đa số (70%), tỷ lệ này phù hợp với đặc trưng công việc trong công ty xây lắp do công việc đa số đòi hỏi người lao động có sức khỏe và thể lực tốt.

- ***Cơ cấu về độ tuổi***:

Lực lượng lao động trong công ty chủ yếu là lao động trong độ tuổi từ 30 – 45 chiếm 60%. Đây là lực lượng lao động ổn định và có nhiều kinh nghiệm. Lao động từ 18- 30 chiếm 30% đây là một dấu hiệu khả quan vì đội ngũ lao động này là thành phần giúp cho công ty phát triển mạnh mẽ, họ có thể nắm bắt nhanh nhạy những kỹ thuật, máy móc thiết bị hiện đại. Bên cạnh đó không thể không kể đến bộ phận lao động trên 45 tuổi, tuy họ chỉ chiếm 10% nhưng đây là 1 bộ phận rất quan trọng là những người có bề dày kinh nghiệm có thể hướng dẫn hướng đi đúng đắn và hoàn thành công việc tốt nhất cho đội ngũ lao động trẻ.

- ***Cơ cấu về trình độ***:

Trình độ lao động tại doanh nghiệp nhin chung không cao nhưng phù hợp với đặc thù công việc của doanh nghiệp. Lao động có trình độ trên phổ thông chiếm 18,33% lực lượng này làm công việc văn phòng, quản lý và tại các phòng kỹ thuật. Còn lại là lực lượng lao động phổ thông chiếm đa số là 81,67% làm việc tại các đội thi công.

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

Lao động gián tiếp chiếm 81,67% lớn hơn tỷ trọng của lao động trực tiếp (18,33%). Tỷ lệ này phù hợp với chức năng chủ yếu của công ty là nhận thầu , thi công các công trình xây lắp điện.

2.2. Thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần XLĐ Duyên Hải

2.2.1. Phương pháp xây dựng quỹ lương của công ty

Quỹ lương là toàn bộ số tiền lương tính theo số cán bộ công nhân viên củ doanh nghiệp do doanh nghiệp trực tiếp quản lý và chi trả lương. Hiện nay quỹ lương của công ty bao gồm:

- Lương cơ bản:

Mức lương cơ bản cho cán bộ công nhân viên được quy định riêng cho từng người, phụ thuộc vào năng lực làm việc và thời gian mà người lao động gắn bó với doanh nghiệp

- Phụ cấp:

Bao gồm phụ cấp trách nhiệm áp dụng cho nhân viên quản lý, tùy vào chức vụ cũng như mức độ trách nhiệm của từng người. Ngoài ra còn phụ cấp tiền xăng xe, nhà trọ, tiền điện thoại,…

- Tiền thưởng:

Công ty thực hiện chế độ thưởng định kỳ cho người lao động như vào ngày lễ, Tết hay việc thưởng tháng lương thứ 13 cho người lao động vào dịp Tết âm lịch. Khoản tiền thưởng này được lấy từ quỹ khen thưởng phúc lợi

2.2.2. Các hình thức trả lương tại công ty Cổ phần XLĐ Duyên Hải

Tại công ty Cổ phần XLĐ Duyên Hải áp dụng 2 hình thức trả lương cho công nhân viên. Bao gồm:

Hình thức trả lương theo thời gian: áp dụng cho cán bộ công nhân viên thuộc bộ phận văn phòng và nhân viên quản lý thi công.

Hình thức trả lương công nhật: áp dụng cho bộ phận trực tiếp sản xuất bao gồm những công nhân trong đội sản xuất của công ty và công nhân thuê ngoài, làm theo thời vụ.

❖ *Hình thức trả lương theo thời gian*

Theo hình thức này, tiền lương trả cho người lao động tính theo thời gian làm việc, cấp bậc và tháng lương tiêu chuẩn do Nhà nước quy định. Thời gian làm việc của người lao động càng dài thì hệ số lương càng cao nhưng nó chỉ tăng đến mức giới hạn của thang lương thì không còn tăng nữa. Chế độ trả lương này áp dụng cho khối lao động gián tiếp.

Căn cứ tính lương là hệ số lương của người lao động và mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định. Bảng chấm công được hoàn thành vào ngày cuối ùng của tháng. Công ty tính số công là 26 công/tháng. Bảng chấm công do phòng ban theo dõi, ghi chép một cách cụ thể ngày nghỉ và lý do nghỉ.
riêng lãnh đạo, cán bộ, trưởng, phó các phòng ban còn được cộng thêm hệ số cấp bậc, chức vụ.

Lương thời gian=Lương cơ bản x Số ngày làm việc thực tế/ 26 ngày

Trong đó:

Lương cơ bản = Hệ số lương x Mức lương tối thiểu

Các khoản phụ cấp theo quy định của Nhà nước và quy chế của công ty:

- Phụ cấp trách nhiệm: áp dụng cho các cán bộ quản lý cao cấp trong công nhằm động viên, khuyến khích tinh thần trách nhiệm của họ với quyền hạn hức năng quản lý của mình.

Mức phụ cấp trách nhiệm = Hệ số trách nhiệm x Mức lương tối thiểu

Hệ số trách nhiệm được quy định như sau

Chức vụ	Hệ số trách nhiệm
Giám đốc	0.4
Trưởng phòng, Đội trưởng	0.3
Phó phòng, Đội phó	0.25
Kế toán trưởng	0.2
Kế toán viên	0.1

- Phụ cấp ăn trưa: là khoản tiền công ty hỗ trợ thêm cho cán bộ công nhân viên nhằm nâng cao sức khỏe và giảm bớt một phần chi phí cho họ.

Phụ cấp ăn trưa = Số ngày thực tế đi làm x 15.000

- Phụ cấp điện thoại: nhân viên làm ở vị trí phải giao dịch, liên lạc nhiều với khách hàng, tùy theo vị trí công ty sẽ có mức phụ cấp thêm phù hợp.
- Phụ cấp xăng xe: đối với nhân viên làm việc trong hoàn cảnh phải di chuyển nhiều, tùy theo vị trí công ty sẽ hỗ trợ thêm tiền xăng đi lại.

Ví dụ: Tính tiền lương thực tế phải trả cho ông Nguyễn Văn Tới– Giám đốc công ty CP XLĐ Duyên Hải tháng 12/2013

- Mức lương tối thiểu nhà nước quy định: 1.150.000
- Số ngày làm việc theo quy định là 26 ngày,
- Số ngày làm việc thực tế là 26 ngày
- Hệ số lương: 4,52
- Hệ số trách nhiệm: 0,4
- Phụ cấp ăn trưa: 20.000 x 26 = 520.000
- Phụ cấp khác (xăng xe, điện thoại): 200.000
- Tiền thưởng Tết dương lịch: 200.000

➢ Từ đó ta có thể tính:

Lương tháng = 1,150,000 x 4,32 = 4,968,000

Phụ cấp trách nhiệm = 1,150.000 x 0,4 = 460,000

Tổng lương = 4.968,000+460,000+ 520,000 + 200,000 + 200,000 = 6,348,000

Đơn vị: Công ty CP XLĐ Duyên Hải

BẢNG CHẤM CÔNG

Bộ phận: Văn phòng

Tháng 12 năm 2013

stt	Họ và tên	Chức danh	Ngày trong tháng													Quy ra công	
			1	2	3	4	5	6	...	26	27	28	29	30	31	Số ngày công	Số công hưởng BHXH
1	Nguyễn Văn Tới	GĐ		x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	26	
2	Nguyễn Đình Thắng	TPHC		x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	26	
3	Lý Lan Phương	KTT		x	x	_	x	x	...	x	x	x		x	x	25	
4	Bùi Thị Thanh	KTV		_	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	25	
5	Nguyễn Hữu Mạnh	NVHC		x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	26	
6	Trịnh Văn Phong	NV		x	x	x	_	x	...	x	x	x		x	x	25	
7	Nguyễn Duy Thành	NV		x	x	x	x	x	...	x	x	x		_	x	24	
8	Bùi Trung Ký	NV		x	x	x	x	x	...	x	_	_		x	x	22	
9	Nguyễn Thị Xoan	NV		x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	26	
10	Nguyễn Lan Anh	NV		x	x	x	_	x	...	x	x	x		x	x	25	
	Tổng cộng															**250**	

Đơn vị: Công ty CP XLĐ Duyên Hải

BẢNG THANH TOÁN TIỀN LƯƠNG

Bộ phận: Văn phòng

Tháng 12 năm 2013

TT	Họ và tên	Chức vụ	HS lương	Lương tối thiểu	Lương thời gian		Phụ cấp			Tiền thưởng	Tổng lương	Các khoản khấu trừ lương				Thực lĩnh
					Số công	Số tiền	Trách nhiệm	Ăn trưa	Khác			BHXH 7%	BHYT 1,5%	BHTN 1%	Cộng	
1	Nguyễn Văn Tới	GĐ	4.32	1,150,000	26	4,968,000	460,000	520,000	200,000	200,000	6,348,000	379,960	81,420	54,280	515,660	5,832,340
2	Nguyễn Đình Thắng	TPHC	3.50	1,150,000	26	4,025,000	345,000	520,000	100,000	200,000	5,190,000	305,900	65,550	43,700	415,150	4,774,850
3	Lý Lan Phương	KTT	3.48	1,150,000	25	3,848,077	345,000	500,000		200,000	4,893,077	293,515	62,896	41,931	398,342	4,494,735
4	Bùi Thị Thanh	KTV	3.00	1,150,000	25	3,317,308	115,000	500,000		100,000	4,032,308	240,262	51,485	34,323	326,069	3,706,238
5	Nguyễn Hữu Mạnh	KTV	3.00	1,150,000	26	3,450,000	115,000	520,000		100,000	4,185,000	249,550	53,475	35,650	338,675	3,846,325
6	Trịnh Văn Phong	NV	2.73	1,150,000	25	3,018,750		500,000		100,000	3,618,750	211,313	45,281	30,188	286,781	3,331,969
7	Nguyễn Duy Thành	NV	3.00	1,150,000	24	3,184,615		480,000		100,000	3,764,615	222,923	47,769	31,846	302,538	3,462,077
8	Bùi Trung Ký	NV	3.00	1,150,000	22	2,919,231		440,000		100,000	3,459,231	204,346	43,788	29,192	277,327	3,181,904
9	Nguyễn Thị Xoan	NV	2.40	1,150,000	26	2,760,000		520,000		100,000	3,380,000	193,200	41,400	27,600	262,200	3,117,800
10	Nguyễn Lan Anh	NV	2.73	1,150,000	25	3,018,750		500,000		100,000	3,618,750	211,313	45,281	30,188	286,781	3,331,969
	Tổng					**34,509,731**	**1,380,000**	**5,000,000**	**300,000**	**1,300,000**	**42,489,731**	**2,512,281**	**538,346**	**358,897**	**3,409,524**	**39,080,206**

Ví dụ 2: Tính lương thực tế phải trả tháng 12/2013 cho anh Lê Đình Nam –đội trưởng đội xây lắp số 2

- Ngày công quy định: 26 ngày
- Ngày công làm việc thực tế: 25 ngày
- Mức lương tối thiểu theo quy định: 1.150.000
- Hệ số lương: 3,84
- Hệ số trách nhiệm: 0,3
- Ăn trưa = 25 x 20.000 = 500.000
- Phụ cấp khác: 200.000
- Thưởng Tết dương lịch: 100.000

➢ Từ đó ta có thể tính:

Lương thời gian = 1.150.000 x 3,84 x 25/ 26 = 4.246.154

Phụ cấp trách nhiệm = 1.150.000 x 0,3 x 25/ 26 = 331.731

Tổng lương = 4.246.154+331.731+500.000 +200.000 + 100.000 = 5.377.885

Dưới đây là bảng chấm công của bộ phận trực tiếp sản xuất .

Căn cứ vào bảng chấm công, kế toán tình và lập bảng thanh toán lương cho bộ phận trực tiếp sản xuất

Ký hiệu: O: ốm, điều dưỡng

Đơn vị: Công ty CP XLĐ Duyên Hải

BẢNG CHẤM CÔNG

Bộ phận: Đội xây lắp

Tháng 12 năm 2013

stt	Họ và tên	Chức vụ	Ngày trong tháng													Quy ra công	
			1	2	3	4	5	6	...	26	27	28	29	30	31	Số ngày công	Số công hưởng BHXH
1	Đỗ Mạnh Tuấn	ĐT1		x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	26	
2	Lê Đình Nam	ĐT2		x	_	x	x	x	...	x	x	x		x	x	25	
3	Hoàng Văn Tiến	ĐT3		x	x	_	x	x	...	x	x	x		x	x	25	
4	Lương Hoài Nam	ĐP1		x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	_	23	
5	Phạm Văn Hiếu	ĐP2		x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	26	
6	Đặng Văn Chung	ĐP3		x	x	x	_	x	...	x	x	x		x	x	25	
7	Nguyễn Đức Hào	KSĐ		x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	26	
8	Bùi Thị Thơm	KSXD		x	x	x	x	x	...	O	O	O		x	x	21	3
9	Trần Quốc Bảo	KSCK		x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	26	
10	Nguyễn Văn Tú	GSCT		x	x	x	_	x	...	x	x	x		x	x	24	
11	Trần Đức Thịnh	GSCT		x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	26	
12	Lê Hoàng Quân	GSCT		x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	26	
	Tổng cộng															**299**	**3**

Đơn vị: Công ty CP XLĐ Duyên Hải

BẢNG THANH TOÁN TIỀN LƯƠNG

Bộ phận: Nhân viên quản lý thi công xây lắp

Tháng 12 năm 2013

STT	Họ và tên	Chức vụ	HS lương	Lương tối thiểu	Lương thời gian		Phụ cấp		Tiền thưởng	Tổng lương	Các khoản khấu trừ lương				Thực lĩnh
					Số công	Số tiền	Trách nhiệm	Ăn trưa			BHXH 7%	BHYT 1,5%	BHTN 1%	Cộng	
1	Đỗ Mạnh Tuấn	ĐT1	3.90	1,150,000	26	4,485,000	345,000	520,000	100,000	5,450,000	338,100	72,450	48,300	458,850	4,991,150
2	Lê Đình Nam	ĐT2	3.84	1,150,000	25	4,246,154	345,000	500,000	100,000	5,191,154	321,381	68,867	45,912	436,160	4,754,994
3	Hoàng Văn Tiến	ĐT3	3.84	1,150,000	25	4,246,154	345,000	500,000	100,000	5,191,154	321,381	68,867	45,912	436,160	4,754,994
4	Lương Hoài Nam	ĐP1	3.43	1,150,000	23	3,489,365	287,500	460,000	100,000	4,336,865	264,381	56,653	37,769	358,802	3,978,063
5	Phạm Văn Hiếu	ĐP2	3.40	1,150,000	26	3,910,000	287,500	520,000	100,000	4,817,500	293,825	62,963	41,975	398,763	4,418,738
6	Đặng Văn Chung	ĐP3	3.40	1,150,000	25	3,759,615	287,500	500,000	100,000	4,647,115	283,298	60,707	40,471	384,476	4,262,639
7	Nguyễn Đức Hào	KSĐ	3.72	1,150,000	26	4,278,000		520,000	100,000	4,898,000	299,460	64,170	42,780	406,410	4,491,590
8	Bùi Thị Thơm	KSĐ	3.65	1,150,000	21	3,390,288		420,000	100,000	3,910,288	237,320	50,854	33,903	322,077	3,588,211
9	Trần Quốc Bảo	KSCK	3.62	1,150,000	26	4,163,000		520,000	100,000	4,783,000	291,410	62,445	41,630	395,485	4,387,515
10	Nguyễn Văn Tú	GSCT	3.73	1,150,000	24	3,959,538		480,000	100,000	4,539,538	277,168	59,393	39,595	376,156	4,163,382
11	Nguyễn Đức Thịnh	GSCT	3.56	1,150,000	26	4,094,000		520,000	100,000	4,714,000	286,580	61,410	40,940	388,930	4,325,070
12	Lê Hoàng Quân	GSCT	3.66	1,150,000	26	4,209,000		520,000	100,000	4,829,000	294,630	63,135	42,090	399,855	4,429,145
	Tổng				299	**48,230,115**	**1,897,500**	**5,980,000**	**1,200,000**	**57,307,615**	**3,508,933**	**751,914**	**501,276**	**4,762,123**	**52,545,492**

Hải phòng, ngày 31 tháng 10 năm 2012

Người lập **Giám đốc**

❖ *Hình thức trả lương công nhật*

Công ty áp dụng hình thức trả lương khoán theo ngày đối với bộ phận công nhân trực tiếp sản xuất

Số tiền thực lĩnh = số ngày công làm thực tế x Đơn giá ngày công

Ví dụ: Tính lương của anh Đỗ Văn Chính– công nhân

- Số ngày công làm việc thực tế: 24 ngày
- Đơn giá 1 ngày công: 150,000
- Phụ cấp ăn trưa: 24 x 20,000 = 480,000
- Thưởng tết DL: 100,000

➢ Từ đó ta có thể tính được:

Tiền lương = 150.000 x 24 + 480,000 + 100,000 = 4,180,000

Căn cứ vào bảng chấm công, kế toán tính và lập bảng thanh toán lương cho công nhân :

Đơn vị: Công ty CP XLĐ Duyên Hải

BẢNG CHẤM CÔNG

Bộ phận: Công nhân trực tiếp sản xuất

Tháng 12 năm 2013

stt	Họ và tên	Chức vụ	Ngày trong tháng													Quy ra công	
			1	2	3	4	5	6	...	26	27	28	29	30	31	Số ngày công	Số công hưởng BHXH
1	Trần Văn Quý	CN		x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	26	
2	Lương Văn Hòa	CN		x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	25	
3	Lê Văn Hoạt	CN		x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	25	
4	Trần Xuân Hưng	CN		_	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	26	
5	Phạm Phú Thành	CN		x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	26	
6	Đỗ Đức Trung	CN		x	x	x	_	x	...	x	x	x		x	x	25	
...	.....	CN		x	x	x	x	x	...	x	x	x		_	x	26	
94	Hà Văn Minh	CN		...	...	...	...	...	...	...	...	...		...	...	...	...
95	Lê Văn Công	CN		x	x	x	x	x	...	x	_	x		x	x	26	
96	Đỗ Văn Chính	CN		x	x	x	_	x	...	x	x	x		_	x	24	
97	Bùi Văn Cảnh	CN		x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	26	
98	Lê Văn Thìn	CN		x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	26	
	Tổng cộng															**2,341**	

Đơn vị: Công ty CP XLĐ Duyên Hải

BẢNG THANH TOÁN TIỀN LƯƠNG

Bộ phận: Công nhân đội xây lắp

Tháng 12 năm 2013

STT	Họ và tên	Tiền lương ngày	Số ngày công	Phụ cấp (ăn trưa)	Tiền thưởng	Tổng lương	Các khoản khấu trừ lương				Thực lĩnh
							BHXH 7%	BHYT 1,5%	BHTN 1%	Cộng	
1	Trần Văn Quý	150,000	26	520,000	100,000	4,520,000	273,000	58,500	39,000	370,500	4,149,500
2	Lương Văn Hòa	150,000	24	480,000	100,000	4,180,000	252,000	54,000	36,000	342,000	3,838,000
3	Lê Văn Hoạt	150,000	25	500,000	100,000	4,350,000	262,500	56,250	37,500	356,250	3,993,750
4	Trần Xuân Hưng	150,000	25	500,000	100,000	4,350,000	262,500	56,250	37,500	356,250	3,993,750
5	Phạm Phú Thành	150,000	26	520,000	100,000	4,520,000	273,000	58,500	39,000	370,500	4,149,500
6	Đỗ Đức Trung	150,000	23	460,000	100,000	4,010,000	241,500	51,750	34,500	327,750	3,682,250
....	.....	150,000	....	.....	100,000	.....	.....	.....	.....	.....	.....
94	Hà Văn Minh	150,000	26	520,000	100,000	4,520,000	273,000	58,500	39,000	370,500	4,149,500
95	Lê Văn Công	150,000	26	520,000	100,000	4,520,000	273,000	58,500	39,000	370,500	4,149,500
96	Đỗ Văn Chính	150,000	24	480,000	100,000	4,180,000	252,000	54,000	36,000	342,000	3,838,000
97	Bùi Văn Cảnh	150,000	26	520,000	100,000	4,520,000	273,000	58,500	39,000	370,500	4,149,500
98	Lê Văn Thìn	150,000	26	520,000	100,000	4,520,000	273,000	58,500	39,000	370,500	4,149,500
	Tổng		**2,341**	**46,820,000**	**9,800,000**	**407,770,000**	**24,580,500**	**5,267,250**	**3,511,500**	**33,359,250**	**374,410,750**

Hải phòng, ngày 31 tháng 10 năm 2012

Người lập **Giámđốc**

Đơn vị : Công ty CP XLĐ Duyên Hải

BẢNG TỔNG HỢP THANH TOÁN TIỀN LƯƠNG

Tháng 12 năm 2013

Stt	Bộ phận	Số cnv	Tiền lương	Phụ cấp	Thưởng	Tổng lương	Các khoản khấu trừ				Thực lĩnh
							BHXH	BHYT	BHTN	Cộng	
1	Văn phòng	10	34,509,731	6,680,000	1,300,000	42,489,731	2,512,281	538,346	358,897	3,409,524	39,080,206
2	NV quản lý thi công	12	48,230,115	7,877,500	1,200,000	57,307,615	3,508,933	751,914	501,276	4,762,123	52,545,492
3	Trực tiếp sản xuất	98	351,150,000	46,820,000	9,800,000	407,770,000	24,580,500	5,267,250	3,511,500	33,359,250	374,410,750
	Cộng	**120**	**433,889,846**	**61,377,500**	**12,300,000**	**507,567,346**	**30,601,714**	**6,557,510**	**4,371,673**	**41,530,897**	**466,036,448**

2.2.3. Hạch toán các khoản trích theo lương

Đối với công nhân viên thuộc biên chế chính thức ở Công ty Cổ phần XLĐ Duyên Hải , ngoài tiền lương được nhận họ còn được thưởng các khoản trợ cấp phúc lợi xã hội khác như Bảo hiểm xã hội (BHXH), Bảo hiểm y tế (BHYT), Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN). Bên cạnh phần đóng góp của công nhân viên thì công ty cũng đóng góp vào các quỹ này theo tỷ lệ quy định của Nhà nước.

Bảng tổng hợp tỷ lệ trích theo lương tại Công ty CP XLĐ Duyên Hải

Các khoản trích	Tính vào chi phí	Khấu trừ vào lương	Tổng
BHXH	17%	7%	**24%**
BHYT	3%	1,5%	**4,5%**
BHTN	1%	1%	**2%**
KPCĐ	2%	_	**2%**
Cộng	**23%**	**9,5%**	**32,5%**

Công ty chỉ trích các khoản BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ đối với những cán bộ công nhân viên có trong danh sách công ty. Còn đối với những công nhân thuê ngoài thì công ty không trích các khoản trích theo lương.

a) Quỹ Bảo hiểm xã hội

Quỹ BHXH được dùng để chi trả cho người lao động trong thời gian nghỉ ốm, thai sản,… Công ty áp dụng mức trích theo tỷ lệ 24% trên tổng mức lương cơ bản của công ty và phụ cấp trách nhiệm. Trong đó 17% công ty tính vào chi phí sản xuất và 7% khấu trừ trực tiếp vào tiền lương của người lao động.

Quỹ BHXH = (Lương cơ bản + Phụ cấp trách nhiệm) x 24%

Ví dụ: Tính BHXH của Kế toán trưởng Lý Lan Phương:

- Lương cơ bản = 1,150,000 x 3.48 = 4,002,000 đồng
- Phụ cấp trách nhiệm = 1.150.000 x 0.3 = 3450,000 đồng

➢ Tổng số tiền phải nộp cho cơ quan Bảo hiểm

= (4,002,000+230,000) x 24% = 4,347,000 x 24% = 1,043,280 đồng

Trong đó

- công ty nộp cho KTT là : *4,347,000 x 17% = 738,990 đồng*
- Số tiền khấu trừ vào lương của KTT : *4,347,000 x 7% = 304,290 đồng*

b) <u>Quỹ Bảo hiểm y tế (BHYT)</u>

Quỹ BHYT được dùng để chi trả tiền khám bệnh thuốc men cho người lao động có tham gia bảo hiểm bị ốm. Theo quy định hiện hành cũng như của công ty thì BHYT được trích là 4,5% trên tổng mức lương cơ bản và phụ cấp trách nhiệm. Trong đó trích 3% vào chi phí sản xuất mà công ty phải nộp; 1,5% khấu trừ vào lương của công nhân viên.

Công ty mua thẻ bảo hiểm y tế năm cho công nhân theo mức quy định sẵn trong hợp đồng lao động. Sau đó đến cuối tháng khấu trừ vào lương và tính vào chi phí sản xuất kinh doanh.

Quỹ BHYT = (Lương cơ bản + Phụ cấp trách nhiệm) x 4,5%

Ví dụ: Tính BHYT của Kế toán trưởng

Lương cơ bản = 1,150,000 x 3.48 = 4,002,000 đồng

- Phụ cấp trách nhiệm = 1,150,000 x 0.3 = 345,000 đồng

➢ Tổng số tiền phải nộp cho cơ quan Bảo hiểm

= (4,002,000+345,000) x 4,5% = 4,347,000 x 4,5% = 196,065 đồng

Trong đó

- công ty nộp cho KTT là = *4,232,000 x 3% = 126,960 đồng*
- Số tiền khấu trừ vào lương của KTT = *4,232,000 x 1,5% = 63,480 đồng*

c) <u>Quỹ Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN)</u>

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

Theo quy định cũng như tại công ty thì BHTN được trích 2%. Trong đó 1% tính vào chi phí sản xuất của doanh nghiệp, 1% được khấu trừ vào lương của công nhân viên.

Quỹ BHTN = (Lương cơ bản + Phụ cấp trách nhiệm) x 2%

Ví dụ: Tính BHTN của Kế toán trưởng

- Lương cơ bản = 1,150,000 x 3.48 = 4,002,000 đồng
- Phụ cấp trách nhiệm = 1.150.000 x 0.3 = 345,000 đồng

➢ Số tiền nộp cho cơ quan Bảo hiểm = *4,347,000 x 2% = 86,940 đồng*

Trong đó

- công ty nộp cho KTT là: *4,347,000 x 1% = 43,470 đồng*
- Số tiền được khấu trừ vào lương KTT: *4,347,000 x 1% = 43,470 đồng*

d) <u>Quỹ Kinh phí công đoàn (KPCĐ)</u>

Kinh phí công đoàn là tổ chức bảo vệ quyền lợi cho người lao động. KPCĐ được hình thành do việc trích lập và tính vào chi phí kinh doanh của công ty hàng tháng theo tỷ lệ là 2% trên tổng số lương thực tế trả cho công nhân viên trong kỳ.

Quỹ KPCĐ = Tổng lương thực tế của người lao động x 2%

Trong đó:

Tổng lương thực tế = Lương cơ bản + Các khoản phụ cấp + Thưởng

Ví dụ: Căn cứ vào tiền lương thực tế của Kế toán trưởng Nguyễn Thị Nguyệt, tính số tiền KPCĐ công ty phải nộp trong tháng 12/2012

- Lương cơ bản = 1,150,000 x 3.48 = 4,002,000 đồng
- Tổng các khoản phụ cấp = 345,000 + 500.000 = 845,000 đồng
- Thưởng: 200.000 đồng

➢ Từ đó ta có thể tính:

Tiền lương thực tế của KTT *=4,002,000 + 845,000 +200,000 = 5,047,000 đồng*

- Mức trích KPCĐ tính vào chi phí *= 5,047,000 x 2% = 100,940 đồng*

2.2.4. Thuế Thu nhập cá nhân (TNCN)

Thuế Thu nhập cá nhân là khoản tiền mà người có thu nhập phải trích nộp một phần tiền lương hoặc từ các nguồn thu nhập khác vào ngân sách nhà nước.

✓ Cách tính Thuế Thu nhập cá nhân:

Thuế TNCN phải nộp= Thu nhập tính thuế x Thuế suất theo biểu thuế lũytiến

Thu nhập tính thuế	=	*Tổng thu nhập chịu thuế*	-	*Các khoản đóng góp Bảo hiểm bắt buộc (BHXH, BHYT,…), các khoản giảm trừ (giảm trừ gia cảnh, giảm trừ đối với các khoản đóng góp từ thiện, nhân đạo)*

Thuế suất thuế TNCN đối với thu nhập từ tiền lương, tiền công được áp dụng theo biểu thuế lũy tiến từng phần theo quy định tại Điều 22 Luật Thuế TNCN:

Bậc thuế	Phần thu nhập tính thuế (triệu đồng/Năm)	Phần thu nhập tính thuế (triệu đông/ 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

(Theo nghị định số 65/ 2013/ NĐ-CP)

Tại điều 6 nghị định 65/ 2013 /NĐ – CP quy định về thu nhập tính thuế thì Thu nhập tính thuế đối với thu nhập từ kinh doanh, thu nhập từ tiền lương, tiền công được xác định bằng thu nhập chịu thuế từ kinh doanh, từ tiền lương, tiền công quy định tại Điều 7 và Điều 11 Nghị định này trừ một số khoản trong đó bao gồm:

- Các khoản đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm trách nhiệm nghề nghiệp đối với một số ngành, nghề phải tham gia bảo hiểm bắt buộc, Quỹ hưu trí tự nguyện
- Các khoản giảm trừ gia cảnh quy định tại Điều 12 Nghị định

"Điều 12. Giảm trừ gia cảnh

Cá nhân cư trú có thu nhập tiền lương, tiền công, thu nhập từ kinh doanh được giảm trừ gia cảnh vào thu nhập chịu thuế trước khi tính thuế như sau:

1.Mức giảm trừ gia cảnh:

a) Mức giảm trừ đối với người nộp thuế là 9 triệu đồng/tháng (108 triệu đồng/năm);

b) Mức giảm trừ cho mỗi người phụ thuộc mà người nộp thuế có nghĩa vụ nuôi dưỡng là 3,6 triệu đồng/tháng kể từ tháng phát sinh nghĩa vụ nuôi dưỡng."

Như vậy, áp dụng theo nghị định trên thì trong tháng 12 công ty không có cá nhân nào phải nộp thuế TNCN.

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

Theo Luật Bảo hiểm xã hội, người lao động được hưởng BHXH trong các trường hợp sau:

Trợ cấp ốm đau: ngày được nghỉ (trừ ngày lễ, chủ nhật) người làm công tác tính BHXH sẽ tính cho người lao động hưởng 75% lương cơ bản.

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

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

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

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

Để có thể hưởng trợ cấp BHXH thì người lao động phải nộp cho kế toán các chứng từ theo quy định như: sổ khám chữa bệnh, biên lai thu viện phí, giấy chứng sinh (hoặc giấy khai sinh), giấy nghỉ hưởng BHXH có chữ ký của bác sĩ, dấu của bệnh viện thì mới được làm chế độ chi trả BHXH. Kế toán sẽ tiến hành kiểm tra tính đầy đủ, hợp lệ của các chứng từ để làm căn cứ lập

"Phiếu thanh toán trợ cấp BHXH" cho cán bộ công nhân viên, đồng thời phản ánh số ngày nghỉ chế độ trên bảng chấm công.

$$\textit{Trợ cấp BHXH} = \textit{(Mức lương đóng BH /26)} \times \textit{Số ngày nghỉ tính BHXH} \times \textit{Tỷ lệ hưởng BHXH}$$

Ví dụ: Tính trợ cấp BHXH chị Bùi Thị Thơm – Kỹ sư xây dựng do bị cảm cúm. Số ngày nghỉ tính BHXH là 3 ngày

❖ Giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng BHXH:

Bệnh viện Việt Tiệp Hải Phòng
Địa chỉ: số 1 đường Nhà thương – Lê Chân – Hải Phòng

Mẫu số: C65-HD
(Ban hành theo QĐ số: 51/2007/QĐ-BTC ngày 22/6/2007 của Bộ trưởng BTC)

GIẤY CHỨNG NHẬN NGHỈ VIỆC HƯỞNG BHXH

Quyển số: 08

Số: 36

Họ và tên: **Bùi Thị Thơm**. Ngày tháng năm sinh: 17/7/1986

Đơn vị công tác: Công ty Cổ phần XLĐ Duyên Hải

Lý do nghỉ việc: cảm cúm

Số ngày nghỉ: 3 ngày (từ ngày 26/12/2013 đến ngày 28/12/2013)

Ngày 26 tháng 12 năm 2013

Xác nhận của đơn vị phụ trách **Y bác sĩ khám chữa bệnh**

❖ Phiếu nghỉ hưởng BHXH:

PHIẾU NGHỈ HƯỞNG BHXH

Đơn vị: Công ty CP XLĐ Duyên Hải

Họ và tên: Bùi Thị Thơm

Bộ phận: Kỹ thuật

Tên cơ quan y tế	Ngày tháng khám	Lý do	Căn bệnh	Số ngày cho nghỉ			Sốngày thực nghỉ	Xác nhận của phụ trách bệnh viện
				Tổng số	Từ ngày	Đến ngày		
Bệnhviện Việt Tiệp	26/12	Ốm		3	26/12	28/12	3	T

Ngày 26 tháng 12 năm 2013

Cán bộ cơ quan bảo hiểm **Phụ trách BHXH tại đơn vị**

Kế toán căn cứ vào giấy chứng nhận nghỉ ốm và phiếu nghỉ BHXH của cơ quan y tế để lập phiếu thanh toán trợ cấp BHXH

PHIẾU THANH TOÁN TRỢ CẤP BHXH

Họ và tên: Bùi Thị Thơm. Tuổi: 28

Nghề nghiệp: kỹ sư xây dựng

Đơn vị công tác: Công ty Cổ phần XLĐ Duyên Hải

Thời gian đóng bảo hiểm: 4 năm

Số ngày được nghỉ: 3 ngày

Trợ cấp mức: (1.150.000 x 3,65 : 26) x 3 x 75% = 363,245 đồng

(Bằng chữ: Ba trăm sáu mươi ba nghìn hai trăm bốn mươi lăm đồng)

Ngày 30 tháng 12 năm 2013

Người lĩnh tiền **Giám đốc**

BẢNG THANH TOÁN BHXH

Tháng 12 năm 2013

Stt	Họ và tên	Đơn vị	Năm sinh	Lý do nghỉ	Số ngày nghỉ	Số tiền trợ cấp	Ký nhận
1	Bùi Thị Thơm	Phòng kỹ thuât	1986	ốm	3	363,245	
	Cộng					**363,245**	

Sau khi bảng thanh toán BHXH được kế toán trưởng và giám đốc ký duyệt, kế toán lập phiếu chi tiền thanh toán BHXH cho người lao động và tiến hành thanh toán vào tháng kế tiếp đó.

Như vậy, kế toán sẽ thanh toán cho chị Bùi Thị Thơm vào tháng 1/2014

Đơn vị : Công ty Cổ phần XLĐ Duyên Hải

BẢNG PHÂN BỔ TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

Tháng 12 năm 2013

Stt	Ghi có TK / Ghi nợ TK	TK 334_ Phải trả NLĐ		TK338_Phải trả, phải nộp khác				
		Lương	Cộng có TK 334	KPCĐ	BHXH	BHYT	BHTN	Tổng cộng
1	TK 154_nctt CPNCTT	407,770,000	407,770,000	8,155,400	59,695,500	10,534,500	3,511,500	81,896,900
2	TK 154_sxc CPSXC	57,307,615	57,307,615	1,146,152	8,521,695	1,503,828	501,276	11,672,952
3	TK 642 CPQLDN	42,489,731	42,489,731	849,795	6,101,254	1,076,692	358,897	8,386,638
4	TK334 Phải trả NLĐ	–	–	–	30,601,714	6,557,510	4,371,673	41,530,898
	Cộng	**507,567,346**	**507,567,346**	**10,151,347**	**104,920,163**	**19,672,531**	**8,743,347**	**143,487,387**

2.2.6. Hình thức thanh toán lương

Hàng tháng công ty tiến hành trả lương vào một kỳ duy nhất đó là ngày cuối của tháng. Nếu trùng vào ngày nghỉ hoặc ngày lễ thì việc trả lương cho công nhân viên sẽ thực hiện vào ngày đi làm đầu tiên sau đó.

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

Đơn vị: Công ty CP XLĐ Duyên Hải **Mẫu số 05 – TT**
(Ban hành theo QĐ số 48/2006/QĐ – BTC ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)

GIẤY ĐỀ NGHỊ THANH TOÁN

Ngày 10 tháng 12 năm 2013

Kính gửi: *Giám đốc công ty Cổ phần XLĐ Duyên Hải*
Kế toán trưởng công ty

Họ và tên người đề nghị thanh toán: *Bùi Thị Thanh*

Bộ phận: *phòng kế toán*

Nội dung thanh toán: *chi trả tiền lương tháng 11/2013*

Số tiền: ***434.596.359***

Viết bằng chữ: *Bốn trăm ba mươi bốn triệu năm trăm chín mươi sáu nghìn ba trăm năm mươi chín đồng.*

(Kèm theo:… chứng từ gốc)

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

Đơn vị: Công ty CP XLĐ Duyên Hải

Mẫu số: 02 - TT
(Ban hành theo QĐ số: 48/2006/QĐ-BTC ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)

PHIẾU CHI

Ngày 15 tháng 12 năm 2013

Số: 0257
Nợ TK334
Có TK111

Họ và tên người nhận tiền: *Bùi Thị Thanh*

Địa chỉ: *Phòng kế toán*

Lý do chi: chi *trả tiền lương chi công nhân viên tháng 11/2013*

Số tiền: ***434.596.359***

(viết bằng chữ): *Bốn trăm ba mươi bốn triệu năm trăm chín mươi sáu nghìn ba trăm năm mươi chín đồng*.

Kèm theo: … chứng từ gốc.

Ngày 15 tháng 12 năm 2013

Giám đốc (Ký, họ tên, đóng dấu)	**Kế toán trưởng** (Ký, họ tên)	**Thủ quỹ** (Ký, họ tên)	**Người lập phiếu** (Ký, họ tên)	**Người nhận tiền** (Ký, họ tên)

2.3. Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần XLĐ Duyên Hải

1. Ngày 31/12 kế toán tính tiền lương phải trả cho công nhân viên trong tháng

Nợ TK 154_nctt:	407.770.000
Nợ TK 154_sxc :	57.307.615
Nợ TK 642:	42.489.731
Có TK 334:	507.567.346

2. Tính các khoản trích theo lương vào chi phí sản xuất kinh doanh

Nợ TK 154_nctt:	81.896.900
Nợ TK 154_sxc :	11.672.952
Nợ TK 642:	8.386.638
Có TK 338:	101.956.490

3. Tính các khoản trích theo lương khấu trừ vào lương người lao động

Nợ TK 334:	41.530.898
Có TK 338:	41.530.898

4. Ngày 31/12 chuyển khoản nộp các khoản trích theo lương

Nợ TK 338:	138.411.714
Có TK 112:	138.411.714

5. Ngày 31/12 thanh toán tiền lương tháng 11/2013 cho công nhân viên

Nợ TK 334:	466,036,448
Có TK 111:	466,036,448

Căn cứ vào Bảng chấm công, Bảng thanh toán lương và Bảng tổng hợp chứng từ gốc cùng loại, kế toán lập Chứng từ ghi sổ. Căn cứ và Chứng từ ghi sổ để ghi vào Sổ đăng ký chứng từ ghi sổ, sau đó ghi Sổ cái TK 334, TK 3338

Đơn vị: Công ty CP XLĐ Duyên Hải

BẢNG TỔNG HỢP CHỨNG TỪ GỐC CÙNG LOẠI

Từ ngày 01/12/2013 - 31/12/2013

NT GS	Chứng từ		ND nghiệp vụ kinh tế phát sinh	Ghi có TK 338				
				Tổng tiền	Ghi nợ TK			
	SH	NT			TK 154_ nctt	TK 154_sxc	TK 642	TK 334
31/12	BTTL12	31/12	CPNCTT tính vào chi phí	81,896,900	81,896,900			
31/12	BTTL12	31/12	CPSXC tính vào chi phí	11,672,952		11,672,952		
31/12	BTTL12	31/12	CPQLDN tính vào chi phí	8,386,638			8,386,638	
31/12	BTTL12	31/12	Khấu trừ vào lương NLĐ	41,530,898				41,530,898
			Cộng	**143,487,387**	**81,896,900**	**11,672,952**	**8,386,638**	**41,530,898**

Người lập biểu **Phụ trách kế toán**

Đơn vị: Công ty CP XLĐ Duyên Hải

BẢNG TỔNG HỢP CHỨNG TỪ GỐC CÙNG LOẠI

Từ ngày 01/12/2013 - 31/12/2013

NT GS	Chứng từ		ND nghiệp vụ kinh tế phát sinh	Ghi nợ TK 334	
	SH	NT		Tổng tiền	Ghi cóTK 111
31/12	BTTL12 PC469	31/12	Trả lương CB CNV tháng 12/2013	466,036,448	466,036,448
			Cộng	**466,036,448**	**466,036,448**

Người lập biểu **Phụ trách kế toán**

Đơn vị: Công ty CP XLĐ Duyên Hải

BẢNG TỔNG HỢP CHỨNG TỪ GỐC CÙNG LOẠI

Từ ngày 01/12/2013 - 31/12/2013

NT GS	Chứng từ		ND nghiệp vụ kinh tế phát sinh	Ghi nợ TK 338	
	SH	NT		Tổng tiền	Ghi cóTK 112
31/12	BPBL12 UNC243	31/12	Nộp các khoản trích theo lương	138,411,714	138,411,714
			Cộng	**138,411,714**	**138,411,714**

Người lập biểu **Phụ trách kế toán**

C.TY CP XLĐ Duyên Hải

P.Cát Dài–Q.Lê Chân– HP

Mẫu số S02a-DNN
(Ban hành theo QĐ:48/2006/QĐ-BTC ngày 14/9/2006 của Bộ trưởng BTC)

CHỨNG TỪ GHI SỔ

Số: 21/12

Ngày 31/12/2013

Trích yếu	SHTK		Số tiền	Ghi chú
	Nợ	Có		
Lương phải trả NLĐ tháng 12/2013	154_nctt	334	407,770,000	
	154_sxc	334	57,307,615	
	642	334	42,489,731	
Cộng			**507,567,346**	

Kèm theo: 1 CTG

Ngày 31 tháng 10 năm 2013

Người lập **Kế toán trưởng**

C.TY CP XLĐ Duyên Hải

P.Cát Dài–Q.Lê Chân–HP

Mẫu số S02a-DNN
(Ban hành theo QĐ:48/2006/QĐ-BTC ngày 14/9/2006 của Bộ trưởng BTC)

CHỨNG TỪ GHI SỔ

Số: 22/12

Ngày 31/12/2013

Trích yếu	SHTK		Số tiền	Ghi chú
	Nợ	Có		
Tổng hợp các khoản trích theo lương	154_nctt	338	81,896,900	
	154_sxc	338	11,672,952	
	642	338	8,386,638	
	334	338	41,530,898	
Cộng			**143,487,387**	

Kèm theo: 1 Chứng từ gốc

Ngày 31 tháng 12 năm 2013

Người lập **Kế toán trưởng**

C.TY CP Xây lắp điện Duyên Hải

P.Cát Dài–Q.Lê Chân– HP

Mẫu số S02a-DNN

(Ban hành theo QĐ:48/2006/QĐ-BTC ngày 14/9/2006 của Bộ trưởng BTC)

CHỨNG TỪ GHI SỔ

Số: 23/12

Ngày 31/12/2013

Trích yếu	SHTK		Số tiền	Ghi chú
	Nợ	Có		
Trả lương tháng 12 cho NLĐ	334	111	466,036,448	
Cộng			**466,036,448**	

Kèm theo: 2 Chứng từ gốc

Ngày 31 tháng 10 năm 2013

Người lập (Ký, họ tên)

Kế toán trưởng (Ký, họ tên)

C.TY CP XLĐ Duyên Hải

P.Cát Dài–Q.Lê Chân–HP

Mẫu số S02a-DNN

(Ban hành theo QĐ:48/2006/QĐ-BTC ngày 14/9/2006 của Bộ trưởng BTC)

CHỨNG TỪ GHI SỔ

Số: 24/12

Ngày 31/12/2013

Trích yếu	SHTK		Số tiền	Ghi chú
	Nợ	Có		
Nộp các khoản trích theo lương	338	112	138,411,714	
Cộng			**138,411,714**	

Kèm theo: 2 Chứng từ gốc

Ngày 31 tháng 12 năm 2013

Người lập

Kế toán trưởng

C.TY CP Xây lắp điện Duyên Hải

P.Cát Dài–Q.Lê Chân–TP.Hải Phòng

Mẫu số S02b-DNN

(Ban hành theo QĐ:48/2006/QĐ-BTC ngày 14/9/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ ĐĂNG KÝ CHỨNG TỪ GHI SỔ

Năm 2013

Chứng từ ghi sổ		**Số tiền**
Số hiệu	**Ngày tháng**	
....	.....	.....
....	.....	.....
21/12	31/12	507,567,346
22/12	31/12	143,487,387
23/12	31/12	138,411,714
24/12	31/12	466,036,448
...	...	...
Cộng		**7,884,310,000**

Sổ này có...trang, đánh số trang từ...
Ngày mở sổ....

Ngày 31 tháng 12 năm 2013

Người ghi sổ	**Kế toán trưởng**	**Giám đốc**
(Ký, họ tên)	(Ký, họ tên)	(Ký, họ tên, đóng dấu)

C.TY CP Xây lắp điện Duyên Hải

P.Cát Dài–Q.Lê Chân–TP.Hải Phòng

Mẫu số S02c1-DNN

(Ban hành theo QĐ:48/2006/QĐ-BTC ngày 14/9/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CÁI

Tháng 12 Năm 2013

Tên TK: Phải trả người lao động

Số hiệu: 334

NT GS	Chứng từ GS		Diễn Giải	SH TKĐƯ	Số tiền		Ghi chú
	SH	NT			Nợ	Có	
A	B	C	D	G	1	2	
			Số dư đầu kỳ		-	-	
			Số phát sinh				
31/12	21/12	31/12	Lương phải trả T12/2013	154_nctt		407,770,000	
				154_sxc		57,307,615	
				642		42,489,731	
31/12	22/12	31/12	Các khoản trích trừ vào lương	338	41,530,898		
31/12	23/12	31/12	Trả lương tháng 12/2013	111	466,036,448		
			Cộng phát sinh		***507,567,346***	***507,567,346***	
			Số dư cuối kỳ		-	-	

Ngày 31 tháng 12 năm 2013

Người ghi sổ	**Kế toán trưởng**	**Giám đốc**
(Ký, họ tên)	(Ký, họ tên)	(Ký, họ tên, đóng dấu)

C.TY CP Xây lắp điện Duyên Hải
P.Cát Dài–Q.Lê Chân–TP.Hải Phòng

Mẫu số S02c1-DNN
(Ban hành theo QĐ:48/2006/QĐ-BTC ngày 14/9/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CÁI

Tháng 12 Năm 2013

Tên TK: Phải trả, phải nộp khác

Số hiệu: 338

Ngày ghi sổ	Chứng từ GS		Diễn Giải	SH TKĐƯ	Số tiền		Ghi chú
	SH	NT			Nợ	Có	
A	B	C	D	G	1	2	
			Số dư đầu kỳ		-	***4,828,375***	
			Số phát sinh				
31/12	22/12	31/12	Các khoản trích theo lương tính vào chi phí	154_nctt		81,896,900	
				154_sxc		11,672,952	
				642		8,386,638	
31/12	22/12	31/12	Các khoản trích trừ vào lương	334		41,530,898	
31/12	24/12	31/12	Nộp các khoản trích theo lương	112	138,411,714		
			Cộng phát sinh		***138,411,714***	***143,487,387***	
			Số dư cuối kỳ			***9,904,048***	-

Ngày 31 tháng 12 năm 2013

Người ghi sổ	Kế toán trưởng	Giám đốc
(Ký, họ tên)	(Ký, họ tên)	(Ký, họ tên, đóng dấu)

CHƯƠNG 3
MỘT SỐ BIỆN PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XLĐ DUYÊN HẢI

1. NHẬN XÉT CHUNG VỀ CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XLĐ DUYÊN HẢI

Qua quá trình thực tập tại công ty CP XLĐ Duyên Hải và đi sâu tìm hiểu đề tài "Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty CP XLĐ Duyên Hải" em nhận thấy công tác kế toán ở công ty có những ưu điểm và nhược điểm sau:

1.1. Ưu điểm

❖ Hoạt động kinh doanh: Công ty Cổ phần XLĐ Duyên Hải là công ty được thành lập từ năm 2003. Thời gian hoạt động tuy chưa dài nhưng công ty không ngừng phấn đấu để ngày một lớn mạnh, phát triển cả về chiều rộng lẫn chiều sâu, tạo một vị trí vững chắc trong ngành xây lắp. Để đạt được thành tựu như ngày hôm nay là cả một quá trình phấn đấu liên tục của Ban lãnh đạo, tập thể cán bộ công nhân viên toàn thể công ty. Việc vận dụng nhanh nhạy và sáng tạo các quy luật kinh tế thị trường, đồng thời thực hiện chủ trương cải tiến quản lý kinh tế và các chính sách kinh tế của Nhà nước giúp công ty đạt được những thành tựu tương đối khả quan. Bên cạnh đó, công ty không ngừng nâng cao điều kiện làm việc cũng như đời sống của cán bộ công nhân viên, khuyến khích tinh thần trách nhiệm của họ trong lao động.

❖ Đội ngũ kế toán: Đội ngũ kế toán tại công ty là những người trẻ tuổi, có năng lực chuyên môn, năng động, nhiệt tình, có trách nhiệm và sáng tạo trong công việc, luôn chấp hành tốt quy định của công ty. Bên cạnh đó họ cũng luôn chịu khó học hỏi, cập nhật và bổ sung những thay đổi mới của chế

độ áp dụng vào công ty cho kịp thời. Các nhân viên trong bộ máy kế toán cũng phối hợp nhịp nhàng ăn khớp với nhau và hoạt động có hiệu quả.

❖ Tổ chức bộ máy kế toán: Hoạt động kế toán của công ty luôn tuân thủ chế độ Kế toán do Bộ tài chính ban hành, chế độ chính sách, thể lệ tài chính và quy định trong điều lệ tổ chức kế toán Nhà nước. Đồng thời hoạt động kế toán của công ty thiết kế phù hợp với yêu cầu sản xuất kinh doanh của chính công ty, đảm bảo tiết kiệm và hiệu quả.

❖ Hình thức kế toán: Công ty hiện đang áp dụng hình thức kế toán "Chứng từ ghi sổ" rất đơn giản trong việc ghi chép, giảm được khối lượng sổ sách, dễ dàng trong việc đối chiếu khớp đúng về số liệu trong việc ghi chép, phản ánh.

❖ Quản lý lao động: Việc bố trí, sử dụng lao động tại công ty là hợp lý, giảm bớt được sự cồng kềnh của lao động gián tiếp, tăng lực lượng lao động trực tiếp sản xuất đem lại hiệu quả sản xuất của công ty. Công ty có kế hoạch điều phối và bố trí lao động một cách hợp lý tạo ra sự phấn khởi và gắn bó giữa toàn thể công nhân viên trong công ty làm cho người lao động cống hiến hết mình trong công việc được giao góp phần tăng năng suất lao động đảm bảo các chỉ tiêu được giao.

❖ Hình thức trả lương: Công ty áp dụng hai hình thức trả lương phù hợp với đặc thù ngành nghề kinh doanh của công ty.

❖ Hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương: Việc hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương được công ty theo dõi một cách thường xuyên, chính xác, kịp thời. Việc thanh toán lương cho cán bộ công nhân viên được kịp thời, đúng hạn quy định đã tạo cho người lao động một sự tin tưởng, an tâm làm việc, do đó đã kích thích người lao động, nâng cao

năng lực của người lao động. Chính vì vậy mà công ty luôn nắm bắt rõ tình hình làm việc, thu nhập của mỗi công nhân để só hướng hoàn thiện tính công bằng trong việc tính lương và quản lý chặt chẽ được tình hình biến động của quỹ lương, quỹ BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ.

1.2. Nhược điểm

Bên cạnh những thành tích đạt được, công ty CP XLĐ Duyên Hải cũng còn một số tồn tại:

❖ Quản lý lao động: chưa chặt chẽ, hình thức kỷ luật chưa nghiêm khắc, chưa có tính răn đe đối với người lao động. Việc chấm công chưa được giám sát chặt chẽ. Trên bảng chấm công chỉ thể hiện được số ngày đi làm và số ngày nghỉ mà không thể hiện được việc đi sớm về muộn cũng như chưa đánh giá được chất lượng công tác của từng người lao động. Bên cạnh đó, việc công nhân nghỉ tự do nhiều ngày mà chưa có hình thức xử phạt nghiêm khắc, công ty mới dừng lại ở việc trừ lương những ngày nghỉ đó.

❖ Công ty vẫn còn hạn chế trong vấn đề tiền thưởng cho người lao động, chủ yếu mới chỉ thưởng vào cuối năm, chưa có hình thức hợp lý để khuyến khích động viên tinh thần người lao động. Việc tính lương cho công nhân trực tiếp sản xuất tại các đội thi công thì chỉ căn cứ vào số lượng thời gian lao động mà chưa tính đến chất lượng của công việc của từng người trong tháng. Để đảm bảo tính công bằng trong việc tính lương thì công ty phải có biện pháp nhằm xác định chất lượng công tác của từng cá nhân.

❖ Nhìn chung, mức lương và mức thưởng của người lao động chưa cao, điều này ảnh hưởng đến ý thức trách nhiệm cũng như sự gắn bó của người lao động vì mức lương chưa thỏa mãn được cuộc sống của họ.

❖ Chưa tiến hành phân tích quỹ lương: công ty không có mức lương kế hoạch nên không có chỉ tiêu để so sánh với quỹ lương thực tế, điều này làm cho nhà quản lý không thể xác định việc thực hiện lương trong kỳ có đảm bảo

đúng kế hoạch đề ra hay không.

❖ Hệ thống sổ sách của công ty chưa hoàn thiện: công ty không tiến hành theo dõi chi tiết các khoản khấu trừ vào lương, không mở hệ thống sổ chi tiết TK334 và TK 338. Điều này gây cản trở cho việc theo dõi các chi phí này và khi cần kiểm tra so sánh thì lại không có dữ liệu.

❖ Hình thức thanh toán lương không còn phù hợp nhưng chưa áp dụng được các phương pháp mới: hiện nay công ty vẫn tiến hành trả lương bằng tiền mặt, hàng tháng đến kỳ trả lương kế toán phải đến ngân hàng rút tiền về công ty để tiến hành chi trả lương cho công nhân viên. Như vậy sẽ có rủi ro trên đường đi và việc phát lương cho người lao động cũng mất nhiều thời gian và công sức.

❖ Thời gian thanh toán lương: việc thanh toán lương cho công nhân viên 1 lần trong tháng có thể không đảm bảo giải quyết nhu cầu sinh hoạt cho công nhân viên, làm họ có thể thiếu tiền tiêu dùng trong khi thời hạn lĩnh lương chưa tới.

❖ Công ty không sử dụng phần mềm kế toán máy trong điều kiện công nghệ thông tin rất phát triển nên khiến công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương cũng như trong các phần hành kế toán khác diễn ra chậm, không đáp ứng kịp thời khối lượng công việc khi cần thiết. Nó ảnh hưởng đến tốc độ tiếp cận, xử lý thông tin, công nghệ thực hiện thủ công, hiệu quả công việc chưa cao, chưa khoa học.

2. SỰ CẦN THIẾT, MỤC TIÊU VÀ NGUYÊN TẮC CỦA VIỆC HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CP XLĐ DUYÊN HẢI

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

2.1.1. Sự cần thiết của việc hoàn thiện công tác tiền lương và các khoản trích theo lương

Nền kinh tế thị trường hiện nay đang diễn ra cuộc cạnh tranh gay gắt giữa các doanh nghiệp, vì vậy quản lý doanh nghiệp phải tìm mọi cách để chi phí hoạt động là thấp nhất và lợi nhuận là cao nhất. Muốn làm được điều đó thì các doanh nghiệp phải cố gắng tiết kiệm chi phí và hạ thấp giá thành sản phẩm. Một trong những công cụ của hệ thống quản lý kinh tế có chức năng cung cấp thông tin, kiểm tra giám sát các hoạt động kinh tế của doanh nghiệp là kế toán. Vì vậy hoàn thiện công tác kế toán luôn là mối ưu tiên hàng đầu của các doanh nghiệp.

Trong những thông tin mà kế toán cung cấp thì tiền lương và các khoản thanh toán với cán bộ công nhân viên có một vị trí rất quan trọng trong hệ thống kinh tế tài chính vì nó là bộ phận cấu thành nên chi phí sản xuất kinh doanh. Việc tổ chức lao động phải đảm bảo hợp lý, đúng người, đúng việc,…

- Vì vậy phải quản lý tốt lao động tiền lương và các khoản trích theo lương. Để làm được các việc trên thì đòi hỏi nhà quản lý phải nắm bắt được các thông tin về nguồn nhân lực, nắm rõ về luật lao động. Điều này chỉ có thể thực hiện qua công tác kế toán tại công ty. Bộ máy kế toán của công ty phù hợp, hiệu quả, góp phần đáng kể trong việc nâng cao lợi nhuận của công ty. Vì vậy hoàn thiện công tác kế toán nói chung không thể tách rời việc hoàn thiện công tác tiền lương và các khoản trích theo lương.

2.1.2. Mục tiêu của việc hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương

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

- Tiền lương phải đảm bảo cho người lao động thỏa mãn các nhu cầu tối thiểu trong đời sống hàng ngày và từng bước nâng cao đời sống của họ.
- Cung cấp thông tin rõ ràng, dễ hiểu cho người lao động và các đối tượng quan tâm khác.
- Phát huy vai trò chủ động, sáng tạo, trách nhiệm của người lao động cũng như người sử dụng lao động

2.2. Nguyên tắc hoàn thiện công tác tiền lương và các khoản trích theo lương

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

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

3. MỘT SỐ BIỆN PHÁP NHẰM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XLĐ DUYÊN HẢI

3.1. Hoàn thiện chứng từ kế toán

Hiện nay, công ty CP XLĐ Duyên Hải chỉ dùng 1 bảng chấm công để theo dõi chung cho toàn bộ công nhân lao động trực tiếp. Với số lương CN trực tiếp là 98 người dễ dẫn đêbs việc chấm công nhầm lẫn và gây khó khăn cho việc theo dõi thời gian lao động chi tiết cho từng đội xây lắp.

Để việc chấm công lao động được chính xác, hợp lý công bằng đối với người lao dộng công ty nên sử dụng bảng chấm công cho bộ phận công nhân riêng cho từng đội xây lắp. Việc này sẽ giúp giảm bớt nhầm lẫn cho người chấm công cũng như quản lý thời gian lao động hiệu quả hơn.

Đơn vị: Công ty CP XLĐ Duyên Hải

BẢNG CHẤM CÔNG

Bộ phận: Công nhân trực tiếp sản xuất _ Đội xây lắp số 1

Tháng 12 năm 2013

stt	Họ và tên	Chức vụ	Ngày trong tháng													Quy ra công	
			1	2	3	4	5	6	...	26	27	28	29	30	31	Số ngày công	Số công hưởng BHXH
1	Trần Văn Quý	CN		x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	26	
2	Lương Văn Hòa	CN		x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	25	
3	Lê Văn Hoạt	CN		x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	25	
4	Trần Xuân Hưng	CN		_	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	26	
5	Phạm Phú Thành	CN		x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	26	
6	Đỗ Đức Trung	CN		x	x	x	_	x	...	x	x	x		x	x	25	
...	.....	CN		x	x	x	x	x	...	x	x	x		x	x	26	
29	Hoàng Văn Bình	CN		...	...	...	...	...	...	...	...	...		x	...	...	...
30	Nguyễn Xuân Hựu	CN		x	x	x	x	x	...	x	_	x		x	x	26	
	Tổng cộng															**750**	

Đội trưởng đội xây lắp số 1

Đỗ Mạnh Tuấn

3.2. Hoàn thiện hệ thống sổ chi tiết cho TK 334 và TK 338

Hiện nay công ty không mở sổ chi tiết cho TK 334 và TK 338. Việc này làm cho việc theo dõi rất khó khăn và khi cần kiểm tra lấy số liệu cũng rất rắc rối, lại phải tính toán và chia ra mới ra được số liệu của từng khoản.

Do đó, công ty nên mở các sổ chi tiết cho từng đối tượng tạo điều kiện theo dõi , kiểm tra giữa các sổ sách khi cần sử dụng số liệu một cách dễ dàng và thuận lợi hơn

Sau đây em xin tổng hợp lại các khoản trích theo lương và lập sổ chi tiết và bảng tổng hợp chi tiết cho TK 334, TK 338 tháng 12/2012 tại công ty CP XLĐ Duyên Hải :

a) Các khoản trích theo lương tính vào chi phí

Nợ TK 154_nctt:	81,896,900
Nợ TK 154_sxc:	11,672,952
Nợ TK 642:	8,386,638
Có TK 3382:	10,151,347
Có TK 3383:	74,318,449
Có TK 3384:	13,115,020
Có TK 3389:	4,371,673

b) Các khoản trích theo lương khấu trừ vào lương

Nợ TK 334:	41,530,898
Có TK 3383:	30,601,714
Có TK 3384:	6,557,510
Có TK 3389:	4,371,673

c) Nộp các khoản trích theo quy định

Nợ TK 3382	5,075,673
Nợ TK 3383	104,920,163
Nợ TK 3384	19,672,531
Nợ TK 3389	8,743,347
Có TK 112	138,411,714

C.TY CP Xây lắp điện Duyên Hải
P.Cát Dài–Q.Lê Chân–TP.Hải Phòng

Mẫu số: S38 -DNN
(Ban hành theo QĐ:48/2006/QĐ-BTC ngày 14/9/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CHI TIẾT

Từ ngày 1/12/2013 - 31/12/2013

Tên TK : Phải trả người lao động_ SHTK: 334

Đối tượng: Công nhân trực tiếp sản xuất

Chứng từ		Diễn giải	TKĐƯ	Số phát sinh		Số dư	
SH	NT			Nợ	Có	Nợ	Có
		Số dư đầu kỳ					***351,153,858***
		Số phát sinh trong kỳ					
BTTL12	31/12	Tính lương phải trả tháng 12	154_nctt		407,770,000		407,770,000
BTTL12	31/12	Các khoản trích theo lương khấu trừ vào lương của NLĐ	3383	24,580,500			383,189,500
			3384	5,267,250			377,922,250
			3389	3,511,500			374,410,750
PC469	31/12	Trả lương tháng 12 cho NLĐ	111	374,410,750			_
		Cộng phát sinh		***407,770,000***	***407,770,000***		
		Số dư cuối kỳ					_

Người ghi sổ **Kế toán trưởng**

C.TY CP Xây lắp điện Duyên Hải
P.Cát Dài–Q.Lê Chân–TP.Hải Phòng

Mẫu số: S38 -DNN
(Ban hành theo QĐ:48/2006/QĐ-BTC ngày 14/9/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CHI TIẾT

Từ ngày 1/12/2013 - 31/12/2013

Tên TK : Phải trả người lao động_ SHTK: 334

Đối tượng: Nhân viên quản lý sản xuất

Chứng từ		Diễn giải	TKĐƯ	Số phát sinh		Số dư	
SH	NT			Nợ	Có	Nợ	Có
		Số dư đầu kỳ					_
		Số phát sinh trong kỳ					
BTTL12	31/12	Tính lương phải trả tháng 12	154_sxc		57,307,615		57,307,615
BTTL12	31/12	Các khoản trích theo lương khấu trừ vào lương của NLĐ	3383	3,508,933			53,798,682
			3384	751,914			53,046,768
			3389	501,276			52,545,492
PC469	31/12	Trả lương tháng 12 cho NLĐ	111	52,545,492			_
		Cộng phát sinh		***57,307,615***	***57,307,615***		
		Số dư cuối kỳ					_

Ngày 31 tháng 12 năm 2013

Người ghi sổ **Kế toán trưởng**

C.TY CP Xây lắp điện Duyên Hải
P.Cát Dài–Q.Lê Chân–TP.Hải Phòng

Mẫu số: S38 -DNN
(Ban hành theo QĐ:48/2006/QĐ-BTC ngày 14/9/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CHI TIẾT

Từ ngày 1/12/2013 - 31/12/2013

Tên TK : Phải trả người lao động_ SHTK: 334

Đối tượng: Khối văn phòng

Chứng từ		Diễn giải	TKĐƯ	Số phát sinh		Số dư	
SH	NT			Nợ	Có	Nợ	Có
		Số dư đầu kỳ					***34,767,709***
		Số phát sinh trong kỳ					
BTTL12	31/12	Tính lương phải trả tháng 12	642		42,489,731		42,489,731
BTTL12	31/12	Các khoản trích theo lương khấu trừ vào lương của NLĐ	3383	2,512,281			39,977,450
			3384	538,346			39,439,104
			3389	358,897			39,080,207
PC469	31/12	Trả lương tháng 12 cho NLĐ	111	39,080,207			_
		Cộng phát sinh		***42,489,731***	***42,489,731***		
		Số dư cuối kỳ					_

Ngày 31 tháng 12 năm 2013

Người ghi sổ **Kế toán trưởng**

C.TY CP Xây lắp điện Duyên Hải
P.Cát Dài–Q.Lê Chân–TP.Hải Phòng

Mẫu số: S38 -DNN
(Ban hành theo QĐ:48/2006/QĐ-BTC ngày 14/9/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CHI TIẾT

Từ ngày 1/12/2013 - 31/12/2013

Tên TK : Kinh phí công đoàn_ SHTK: 3382

Chứng từ		Diễn giải	TKĐƯ	Số phát sinh		Số dư	
SH	NT			Nợ	Có	Nợ	Có
		Số dư đầu kỳ					***4,828,375***
		Số phát sinh trong kỳ					
22/12	31/12	Các khoản trích theo lương tính vào chi phí	154_nctt		8,155,400		12,983,775
			154_sxc		1,146,152		14,129,927
			642		849,795		14,979,722
24/12	31/12	Nộp kinh phí công đoàn	112	5,075,673			9,904,048
		Cộng phát sinh		***5,075,673***	***10,151,347***		
		Số dư cuối kỳ					***9,904,048***

Ngày 31 tháng 12 năm 2013

Người ghi sổ **Kế toán trưởng**

C.TY CP Xây lắp điện Duyên Hải
P.Cát Dài–Q.Lê Chân–TP.Hải Phòng

Mẫu số: S38 -DNN
(Ban hành theo QĐ:48/2006/QĐ-BTC ngày 14/9/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CHI TIẾT

Từ ngày 1/12/2013 - 31/12/2013

Tên TK : Bảo hiểm xã hội_ SHTK: 3383

Chứng từ		Diễn giải	TKĐƯ	Số phát sinh		Số dư	
SH	NT			Nợ	Có	Nợ	Có
		Số dư đầu kỳ					_
		Số phát sinh trong kỳ					
22/12	31/12	Các khoản trích theo lương tính vào chi phí	154_nctt		59,695,500		59,695,500
			154_sxc		8,521,695		68,217,195
			642		6,101,254		74,318,449
22/12	31/12	Các khoản trích trừ vào lương NLĐ	334		30,601,714		104,920,163
24/12	31/12	Nộp bảo hiểm xa hội	112	104,920,163			_
		Cộng phát sinh		***104,920,163***	***104,920,163***		
		Số dư cuối kỳ					_

Ngày 31 tháng 12 năm 2013

Người ghi sổ **Kế toán trưởng**

C.TY CP Xây lắp điện Duyên Hải
P.Cát Dài–Q.Lê Chân–TP.Hải Phòng

Mẫu số: S38 -DNN
(Ban hành theo QĐ:48/2006/QĐ-BTC ngày 14/9/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CHI TIẾT

Từ ngày 1/12/2013 - 31/12/2013

Tên TK : Bảo hiểm y tế_ SHTK: 3384

Chứng từ		Diễn giải	TKĐƯ	Số phát sinh		Số dư	
SH	NT			Nợ	Có	Nợ	Có
		Số dư đầu kỳ					_
		Số phát sinh trong kỳ					
22/12	31/12	Các khoản trích theo lương tính vào chi phí	154_nctt		10,534,500		10,534,500
			154_sxc		1,503,828		12,038,328
			642		1,076,692		13,115,020
22/12	31/12	Các khoản trích trừ vào lương NLĐ	334		6,557,510		19,672,531
24/12	31/12	Nộp bảo hiểm y tế	112	19,672,531			_
		Cộng phát sinh		***19,672,531***	***19,672,531***		
		Số dư cuối kỳ					_

Ngày 31 tháng 12 năm 2013

Người ghi sổ **Kế toán trưởng**

C.TY CP Xây lắp điện Duyên Hải
P.Cát Dài–Q.Lê Chân–TP.Hải Phòng

Mẫu số: S38 -DNN
(Ban hành theo QĐ:48/2006/QĐ-BTC ngày 14/9/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CHI TIẾT

Từ ngày 1/12/2013 - 31/12/2013

Tên TK : Bảo hiểm thất nghiệp_ SHTK: 3389

Chứng từ		Diễn giải	TKĐƯ	Số phát sinh		Số dư	
SH	NT			Nợ	Có	Nợ	Có
		Số dư đầu kỳ					_
		Số phát sinh trong kỳ					
22/12	31/12	Các khoản trích theo lương tính vào chi phí	154_nctt		3,511,500		3,511,500
			154_sxc		501,276		4,012,776
			642		358,897		4,371,673
22/12	31/12	Các khoản trích trừ vào lương NLĐ	334		4,371,673		8,743,347
24/12	31/12	Nộp bảo hiểm thất nghiệp	112	8,743,347			_
		Cộng phát sinh		***8,743,347***	***8,743,347***		
		Số dư cuối kỳ					_

Ngày 31 tháng 12 năm 2013

Người ghi sổ **Kế toán trưởng**

C.TY CP Xây lắp điện Duyên Hải

P.Cát Dài–Q.Lê Chân–TP.Hải Phòng

BẢNG TỔNG HỢP

Từ ngày 01/12/2013- 31/12/2013

Tên TK: Phải trả, phải nộp khác_ SHTK: 338

STT	Đối tượng	Số dư đầu kỳ		Số phát sinh trong kỳ		Số dư cuối kỳ	
		Nợ	Có	Nợ	Có	Nợ	Có
1	Kinh phí công đoàn (3382)		4,828,375	5,075,673	10,151,347		9,904,048
2	Bảo hiểm xã hội (3383)		_	104,920,163	104,920,163		_
3	Bảo hiểm y tế (3384)		_	19,672,531	19,672,531		_
4	Bảo hiểm thất nghiệp (3389)		_	8,743,347	8,743,347		_
	Cộng		**4,828,375**	**138,411,714**	**143,487,387**		**9,904,048**

Ngày 31 tháng 12 năm 2013

Người ghi sổ **Kế toán trưởng**

3.3. Hoàn thiện chế độ thưởng phạt cho người lao động

Công ty cần đẩy mạnh công tác khen thưởng, lấy vật chất làm đòn bẩy kinh tế để kích thích sản xuất không ngừng phát triển. Em xin đưa ra một số kiến nghị về khen thưởng như sau:

- Đối với những nhân viên làm lâu năm, có năng lực tốt thì công ty nên có thêm một khoản phụ cấp thâm niên hoặc tiền thưởng đối với kết quả của họ
- Đối với những nhân viên đi làm đầy đủ số công quy định thì nên khuyến khích họ bằng tiền lương chuyên cần với mức phụ cấp là 200.000đ/tháng.
- Đối với những công nhân trực tiếp sản xuất cũng như công nhân thuê ngoài, nên thưởng cho họ nếu họ làm vượt mức kế hoạch, hoàn thành công việc trước thời hạn mà vẫn đảm bảo về chất lượng sản xuất, từ đó mang lại uy tín cho công ty.
- Bên cạnh công tác khen thưởng, công ty phải áp dụng chính sách xử phạt nghiêm minh đối với những trường hợp vi phạm quy định của công ty như: đi làm muộn, nghỉ làm không lý do, chấm công gian lận, không hoàn thành kế hoạch, chỉ tiêu giao khoán hoặc những vi phạm làm tăng chi phí sản xuất, không đảm bảo chất lượng sản phẩm.

3.4. Hoàn thiện hình thức thanh toán lương hàng tháng cho CB CNV

Công ty nên áp dụng hình thức trả lương cho người lao động thông qua tài khoản tiền gửi ở Ngân hàng. Việc thanh toán lương qua thẻ mang lại lợi ích cho cả 2 phía doanh nghiệp và người lao động. Nó làm giảm bớt sự lưu thông về tiền mặt, cồng kềnh trong quá trình vận chuyển.

- Về phía doanh nghiệp, giúp giảm được khối lượng công việc cho phòng kế toán, tránh rủi ro trong quá trình vận chuyển tiền.
- Về phía người lao động, họ có thể chủ động trong việc lĩnh lương mà không mất thời gian chờ đợi, xếp hàng lấy lương. Để tạo thuận lợi nhất cho người lao động có thể đề xuất phía ngân hàng làm đối tác lắp đặt ngay tại công

ty máy rút tiền tự động, điều đó thể hiện sự quan tâm của công ty tới lợi ích người lao động đồng thời chuẩn bị tốt việc thực hiện thao chính sách thanh toán lương qua thẻ của Nhà nước.

3.5. Hoàn thiện hình thức sổ sách kế toán sử dụng tại công ty

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

Vì vậy để đáp ứng nhu cầu thời đại và yêu cầu công việc công ty nên sử dụng phần mềm kế toán máy thay vì làm kế toán tren bảng tính Excel. Việc áp dụng phần mềm kế toán mang lại cho doanh nghiệp rất nhiều tiện lợi và đặc biệt là giảm khối lượng công việc, áp lực cho nhân viên kế toán.

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

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

Hiện nay trên thị trường có rất nhiều phần mềm kế toán như MISA, Fast Accounting, VietSun, METADATA,…với chi phí mua bản quyền là tương đối rẻ nên doanh nghiệp nên xem xét và lựa chọn một phần mềm phù hợp để giảm tải bớt những rủi ro của công tác kế toán thủ công

KẾT LUẬN

Qua nghiên cứu về tiền lương và các khoản trích theo lương, em thấy rằng kế toán tiền lương là một phần rất quan trọng trong công tác hạch toán chi phí tại các doanh nghiệp và có quan hệ trực tiếp đến kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Việc vận dụng kế toán tiền lương không chỉ để đảm bảo quyền lợi cho doanh nghiệp mà còn để đảm bảo quyền lợi cho người lao động và toàn xã hội. Đây là công việc hết sức khó khăn và bị chi phối bởi nhiều yếu tố.Hiệu quả của việc tính toán trả lương cho người lao động chính là năng suất lao động của họ cũng như toàn doanh nghiệp.

Công tác kế toán tại công ty CP XLĐ Duyên Hải nói chung và kế toán tiền lương nói riêng phần nào đã đáp ứng được yêu cầu quản lý trong điều kiện hiện nay. Tuy nhiên vẫn không tránh khỏi những điều chưa hợp lý. Công ty cần có những biện pháp hoàn thiện hơn nữa ở một số khâu thì công việc kế toán sẽ phát huy hơn nữa vai trò tác dụng của nó với quá trình hoạt động và phát triển của công ty.

Qua thời gian thực tập và tìm hiểu công tác kế toán lao động tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần XLĐ Duyên Hải, được sự giúp đỡ nhiệt tình của *Thạc sỹ Lê Thị Nam Phương* và anh chị phòng Kế toán, em đã thu thập được khá nhiều kinh nghiệm thực tế thực sự có ích cho một sinh viên sắp ra trường và thấy được tầm quan trọng của Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty.

Do thời gian thực tập có hạn, sự khác biệt giữa lý thuyết với thực tế nên những nhận xét, kiến nghị và kết luận của không tránh khỏi thiếu sót. Em rất mong nhận được sự góp ý và thông cảm của quý Thầy, Cô cùng Ban Giám đốc, phòng Kế toán và tập thể cán bộ công nhân viên tại công ty để em hoàn thành tốt đề tài luận văn này.

Em xin chân thành cảm ơn !

Hải Phòng ngày 09 tháng 06 năm 2014

Sinh viên

Phạm Quỳnh Trang