

**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 : Lê Phương Thảo
Giảng viên hướng dẫn : ThS. Văn Hồng Ngọc**

HẢI PHÒNG - 2015

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

**HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC
KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH ÂM
NHẠC VIỆT THÀNH**

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

**Sinh viên : Lê Phương Thảo
Giảng viên hướng dẫn : ThS Văn Hồng Ngọc**

HẢI PHÒNG – 2015

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

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Sinh viên: Lê Phương Thảo

Mã SV: 1112401104

Lớp: QT1506K

Ngành: Kế toán - kiểm toán

Tên đề tài: Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI

1. Nội dung và yêu cầu cần giải quyết trong nhiệm vụ đề tài tốt nghiệp (về lý luận, thực tiễn, các số liệu cần tính toán và các bản vẽ).
 - Trình bày các cơ sở lý luận về công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp.
 - Phân tích thực trạng tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành
 - Đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện hơn công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành.
2. Các số liệu cần thiết để thiết kế, tính toán.
 - Số liệu kế toán tại Công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành năm 2014.
3. Địa điểm thực tập tốt nghiệp.
 - Công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành
 - Địa chỉ: số 3/46 Lạch Tray – Ngô Quyền - Hải Phòng.

CÁN BỘ HƯỚNG DẪN ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Người hướng dẫn thứ nhất:

Họ và tên: **Văn Hồng Ngọc.**

Học hàm, học vị: **Thạc sĩ.**

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 TNHH Âm Nhạc Việt Thành**

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 25 tháng 04 năm 2015.

Yêu cầu phải hoàn thành xong trước ngày 06 tháng 07 năm 2015.

Đã nhận nhiệm vụ ĐTTN
Sinh viên

Đã giao nhiệm vụ ĐTTN
Người hướng dẫn

Hải Phòng, ngày tháng năm 2015

Hiệu trưởng

GS.TS.NGƯT Trần Hữu Nghị

PHẦN NHẬN XÉT CỦA CÁN BỘ HƯỚNG DẪN

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

- Có tinh thần và thái độ nghiêm túc trong quá trình làm tốt nghiệp
- Hoàn thành đúng thời gian quy định

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

Khóa luận có kết cấu khoa học và hợp lý, được chia thành 3 chương :

- Chương 1 : Một số vấn đề lý luận cơ bản về tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp. Tác giả đã thu thập, tổng hợp và khái quát những vấn đề lí luận chung liên quan đến phạm vi nghiên cứu của đề tài một cách rõ ràng, chi tiết và khoa học.
- Chương 2 : Thực trạng tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành. Tác giả trình bày tương đối khoa học về tiền lương và các khoản trích theo lương tại đơn vị theo hình thức Nhật Kí Chung. Bảng lương, bảng chấm công, các ví dụ số liệu minh họa tháng 9 năm 2014 đều được dẫn dắt từ chứng từ cho đến sổ sách tương đối logic và hợp lý.
- Chương 3 : Một số biện pháp nhằm hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành : tác giả đã đưa ra một số biện pháp nhằm hoàn thiện công tác kế toán theo đề tài nghiên cứu. Các ý kiến đưa ra đều có cơ sở khoa học, và hợp lý.

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

Bằng số Bằng chữ.....

Hải Phòng, ngày ... tháng ... năm 2015

Cán bộ hướng dẫn

(Ký và ghi rõ họ tên)

MỤC LỤC

| | |
|---|----|
| LỜI MỞ ĐẦU | 1 |
| CHƯƠNG 1 MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CHUNG VỀ CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP | 3 |
| 1.1. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP ... | 3 |
| 1.1.1 Khái niệm, bản chất, đặc điểm của tiền lương..... | 3 |
| 1.1.1.1 Khái niệm | 3 |
| 1.1.1.2 Bản chất..... | 3 |
| 1.1.1.3 Đặc điểm | 3 |
| 1.1.2 Vai trò, chức năng và ý nghĩa của tiền lương | 4 |
| 1.1.2.1 Vai trò của tiền lương | 4 |
| 1.1.2.2 Chức năng của tiền lương..... | 4 |
| 1.1.2.3 Ý nghĩa của tiền lương | 5 |
| 1.1.2.4 Một số nhân tố ảnh hưởng đến tiền lương | 5 |
| 1.2. CÁC HÌNH THỨC TRẢ LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP..... | 6 |
| 1.2.1 Trả lương theo thời gian..... | 6 |
| 1.2.1.1 Tiền lương thời gian giản đơn | 6 |
| 1.2.1.2 Tiền lương công nhật | 7 |
| 1.2.1.3 Tiền lương thời gian có thưởng | 7 |
| 1.2.1.4 Ưu điểm và nhược điểm | 7 |
| 1.2.2 Trả lương theo sản phẩm..... | 8 |
| 1.2.2.1 Tiền lương trả theo sản phẩm trực tiếp | 8 |
| 1.2.2.2 Tiền lương trả theo sản phẩm gián tiếp..... | 8 |
| 1.2.2.3 Tiền lương tính theo sản phẩm có thưởng | 9 |
| 1.2.2.4 Tiền lương tính theo sản phẩm lũy tiến..... | 9 |
| 1.2.2.5 Tiền lương khoán..... | 9 |
| 1.2.2.6 Tiền lương sản phẩm tập thể..... | 10 |
| 1.2.2.7 Ưu điểm và nhược điểm | 10 |
| 1.2.3 Nguyên tắc hạch toán lao động và tiền lương..... | 11 |
| 1.2.3.1 Phân loại lao động hợp lý..... | 11 |
| 1.2.3.2 Phân loại tiền lương một cách phù hợp..... | 11 |
| 1.3. QUỸ TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP..... | 12 |

| | |
|--|-----------|
| 1.4. CÁC KHOẢN TRÍCH BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ TRONG DOANH NGHIỆP | 13 |
| 1.4.1 Quỹ bảo hiểm xã hội (BHXH) | 13 |
| 1.4.2 Quỹ bảo hiểm y tế (BHYT)..... | 13 |
| 1.4.3 Kinh phí công đoàn (KPCĐ)..... | 14 |
| 1.4.4 Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN)..... | 14 |
| 1.5. HẠCH TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG | 15 |
| 1.5.1 Nhiệm vụ của kế toán tiền lương | 15 |
| 1.5.2 Hạch toán chi tiết tiền lương và các khoản trích theo lương tại doanh nghiệp... 15 | |
| 1.5.2.1 Hạch toán số lượng lao động..... | 15 |
| 1.5.2.2 Hạch toán thời gian lao động | 16 |
| 1.5.2.3 Hạch toán kết quả lao động | 16 |
| 1.5.2.4 Hạch toán thanh toán lương với người lao động..... | 16 |
| 1.5.3 Hạch toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương..... | 17 |
| 1.5.3.1 Chứng từ, tài khoản sử dụng:..... | 17 |
| 1.5.3.2 Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương | 19 |
| 1.6. HÌNH THỨC SỔ KẾ TOÁN | 24 |
| CHƯƠNG 2 THỰC TRẠNG CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH ÂM NHẠC VIỆT THÀNH. | 29 |
| 2.1. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ CÔNG TY TNHH ÂM NHẠC VIỆT THÀNH | 29 |
| 2.1.1 Lịch sử hình thành và phát triển..... | 29 |
| 2.1.2 Ngành nghề kinh doanh | 30 |
| 2.1.3 Đặc điểm tổ chức bộ máy quản lý của công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành..... | 30 |
| 2.1.4 Đặc điểm tổ chức công tác kế toán tại công ty TNHH âm nhạc Việt Thành..... | 31 |
| 2.1.4.1 Đặc điểm tổ chức bộ máy kế toán tại công ty TNHH âm nhạc Việt Thành 31 | |
| 2.1.4.2 Hình thức ghi sổ kế toán tại công ty TNHH âm nhạc Việt Thành | 32 |
| 2.1.4.3 Các chính sách kế toán tại công ty TNHH âm nhạc Việt Thành | 33 |
| 2.2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH ÂM NHẠC VIỆT THÀNH. | 34 |

| | |
|---|-----------|
| 2.2.1 Đặc điểm về lao động của công ty | 34 |
| 2.2.2 Thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH âm nhạc Việt Thành | 34 |
| 2.2.2.1 Chứng từ, sổ sách, tài khoản sử dụng:..... | 34 |
| 2.2.2.2 Quy trình luân chuyển chứng từ..... | 36 |
| 2.2.2.3 Kế toán tiền lương phải trả tại công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành..... | 36 |
| 2.2.4.2. Kế toán các khoản trích theo lương | 46 |
| 2.2.4.3 Thuế thu nhập cá nhân | 48 |
| 2.2.4.4 Cách thức thanh toán BHXH cho người lao động | 49 |
| 2.2.4.5 Hình thức thanh toán lương..... | 57 |
| 2.2.4.6. Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương..... | 59 |
| CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH ÂM NHẠC VIỆT THÀNH | 63 |
| 3.1. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH ÂM NHẠC VIỆT THÀNH | 63 |
| 3.1.1. Ưu điểm | 65 |
| 3.1.2. Hạn chế | 67 |
| 3.2. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH ÂM NHẠC VIỆT THÀNH..... | 68 |
| 3.2.1. Thêm kế toán viên..... | 68 |
| 3.2.2. Áp dụng phương thức trả lương bằng tiền gửi ngân hàng | 68 |
| 3.2.3. Quy định rõ ràng về công tác kiểm tra kiểm soát các chứng từ..... | 68 |
| 3.2.4. Quy chế trả lương..... | 69 |
| 3.2.5. Áp dụng phần mềm kế toán máy | 69 |
| 3.2.6 . Hoàn thiện hệ thống sổ sách kế toán của công ty | 71 |
| KẾT LUẬN | 74 |
| TÀI LIỆU THAM KHẢO | 75 |

LỜI MỞ ĐẦU

Nền kinh tế nước ta đang chuyển mình cho những bước phát triển mới, cùng với sự phát triển đó, nhân tố con người được đặt lên hàng đầu. Việc tận dụng hiệu quả khả năng lao động của con người là vấn đề mà các nhà quản lý cần phải quan tâm. Lao động có năng suất, chất lượng và hiệu quả cao là nhân tố quyết định sự phát triển của đất nước.

Trong nền kinh tế thị trường, tiền lương có một ý nghĩa vô cùng to lớn cả về mặt kinh tế cũng như mặt xã hội.

Trên phạm vi toàn bộ nền kinh tế thì tiền lương là sự cụ thể hoá của quá trình phân phối vật chất do người lao động làm ra. Do đó việc xây dựng hệ thống trả lương phù hợp để tiền lương thực sự phát huy được vai trò khuyến khích vật chất và tinh thần cho người lao động là hết sức cần thiết, quan trọng đối với mọi doanh nghiệp sản xuất - kinh doanh trong cơ chế thị trường.

Tiền lương là nguồn thu nhập chủ yếu của người lao động. Nó đảm bảo cho cuộc sống của người lao động được ổn định và có xu hướng nâng cao. Mặt khác tiền lương đối với các doanh nghiệp là một khoản chi phí. Như vậy ta thấy tính hai mặt của tiền lương. Người lao động thì muốn thu nhập cao hơn nhằm phục vụ cho cuộc sống của bản thân và gia đình được tốt hơn. Còn doanh nghiệp lại muốn tiết kiệm chi phí để hạ giá thành sản phẩm và tăng chỉ tiêu lợi nhuận.

Ngoài tiền lương, để đảm bảo tái tạo sức lao động và cuộc sống lâu dài của người lao động, theo chế độ tài chính hiện hành doanh nghiệp còn phải tính vào chi phí sản xuất kinh doanh một bộ phận chi phí gồm các khoản trích bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và kinh phí công đoàn. Vì vậy công tác quản lý tiền lương tốt sẽ góp phần nâng cao công tác quản lý và sử dụng hiệu quả nguồn lao động, thu hút nguồn lao động có tay nghề cao, đời sống lao động được cải thiện kịp với xu hướng phát triển của xã hội, bên cạnh đó doanh nghiệp vẫn đảm bảo được chi phí tiền lương là hợp lý và hiệu quả.

Nhận thức được tầm quan trọng của công tác kế toán tiền lương, vì vậy em đã đi sâu vào nghiên cứu đề tài: **Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành.**

Ngoài phần mở đầu và kết luận, khóa luận gồm 3 chương:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận chung về công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp.

Chương 2: Thực trạng công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH âm nhạc Việt Thành.

Chương 3: Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH âm nhạc Việt Thành.

Do trình độ và thời gian có hạn nên trong bài khóa luận của em không thể tránh khỏi những thiếu sót và hạn chế vì vậy em mong được sự chỉ bảo và giúp đỡ của thầy cô. Em xin chân thành cảm ơn quý công ty và Ths **Văn Hồng Ngọc** đã giúp đỡ em hoàn thành bài luận này.

CHƯƠNG 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CHUNG VỀ CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP

1.1. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP

1.1.1 Khái niệm, bản chất, đặc điểm của tiền lương

1.1.1.1 Khái niệm

Tiền lương là giá cả sức lao động được hình thành theo thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động phù hợp với các quan hệ và các quy luật trong nền kinh tế thị trường. Nói cách khác, tiền lương là số tiền mà người lao động nhận được từ người sử dụng lao động thanh toán tương đương với số lượng và chất lượng lao động mà họ đã tiêu hao để tạo ra của cải vật chất hoặc có giá trị có ích khác.

Tiền lương còn là đòn bẩy kinh tế để 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. Hay tiền lương chính là một nhân tố thúc đẩy năng suất lao động.

1.1.1.2 Bản chất

Tiền lương là biểu hiện bằng tiền phần sản phẩm xã hội trả cho người lao động tương ứng với thời gian chất lượng và kết quả lao động mà họ đã cống hiến. Như vậy tiền lương thực chất là khoản trả lao mà doanh nghiệp trả cho người lao động trong thời gian mà họ cống hiến cho doanh nghiệp. Tiền lương có thể biểu hiện bằng tiền hoặc bằng sản phẩm.

1.1.1.3 Đặc điểm

- Tiền lương là yếu tố đầu vào của quá trình sản xuất kinh doanh, là vốn ứng trước và 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 thỏa mãn các nhu cầu tiêu dùng của người lao động.

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

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

1.1.2.1 Vai trò của tiền lương

Tiền lương có vai trò rất to lớn nó làm thỏa mãn nhu cầu của người lao động. Vì tiền lương là nguồn thu nhập chủ yếu của người lao động, người lao động đi làm cốt là để cho doanh nghiệp trả thù lao cho họ bằng tiền lương để đảm bảo cuộc sống tối thiểu cho họ. Đồng thời đó cũng là khoản chi phí doanh nghiệp bỏ ra trả cho người lao động vì họ đã làm ra sản phẩm cho doanh nghiệp. Tiền lương có vai trò như một nhịp cầu nối giữa người sử dụng lao động với người lao động. Nếu tiền lương trả cho người lao động không hợp lý sẽ làm cho người lao động không đảm bảo ngày công và kỉ luật lao động cũng như chất lượng lao động. Lúc đó doanh nghiệp sẽ không đạt được mức tiết kiệm chi phí lao động cũng như lợi nhuận cần có được để doanh nghiệp tồn tại lúc này cả hai bên đều không có lợi. Vì vậy việc trả lương cho người lao động cần phải tính toán một cách hợp lý để cả hai bên cùng có lợi đồng thời kích thích người lao động tự giác và hăng say lao động. 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.

1.1.2.2 Chức năng của tiền lương

- Chức năng tái sản xuất sức lao động: quá trình tái sản xuất sức lao động được thực hiện qua việc trả công cho người lao động thông qua tiền lương.

- Chức năng đòn bẩy kinh tế: ở một mức độ nhất định thì tiền lương là một bằng chứng thể hiện giá trị, địa vị và uy tín của người lao động trong gia đình, tại doanh nghiệp cũng như ngoài xã hội. Do đó cần thực hiện đánh giá đúng năng lực và công lao động của người lao động với sự phát triển của doanh nghiệp để tiền lương trở thành công cụ quản lý và động lực thúc đẩy sản xuất phát triển.

- Chức năng điều tiết lao động: nhà nước thông qua hệ thống thang bảng lương, các chế độ phụ cấp cho từng ngành nghề, từng vùng để làm công cụ điều tiết lao động..

- Chức năng công cụ quản lý nhà nước: Bộ luật lao động ra đời để bảo vệ quyền lợi người lao động và lợi ích hợp pháp của người lao động tạo điều kiện cho mối quan hệ lao động được hài hòa, góp phần phát huy trí sáng tạo và tài năng của người lao động.

1.1.2.3 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, tiền thưởng, tiền ăn ca... Chi phí tiền lương là một phần chi phí cấu thành nên giá thành sản phẩm, dịch vụ cho doanh nghiệp sản xuất ra. Tổ chức sử dụng lao động hợp lý, hạch toán tốt lao động, trên cơ sở đó tính đúng thù lao lao động, thanh toán kịp thời tiền lương và các khoản liên quan từ đó kích thích người lao động quan tâm đến thời gian, kết quả và chất lượng lao động, chấp hành tốt kỷ luật lao động, nâng cao năng suất lao động, góp phần tiết kiệm chi phí về lao động sống, hạ giá thành sản phẩm, tăng lợi nhuận cho doanh nghiệp đồng thời tạo điều kiện nâng cao đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động.

1.1.2.4 Một số nhân tố ảnh hưởng đến tiền lương

- Nhóm nhân tố thuộc thị trường lao động : Cung - Cầu lao động ảnh hưởng trực tiếp đến tiền lương. Khi cung về lao động lớn hơn cầu về lao động thì tiền lương có xu thế giảm và ngược lại. Còn khi cung về lao động bằng cầu về lao động thì thị trường lao động đạt tới sự cân bằng.

- Nhóm nhân tố thuộc môi trường doanh nghiệp : Các chính sách của doanh nghiệp : lương, phụ cấp, giá thành.. phù hợp sẽ nâng cao năng suất lao động trực tiếp tăng thu nhập cho DN. Khả năng tài chính của doanh nghiệp ảnh hưởng mạnh tới tiền lương. Với doanh nghiệp có vốn lớn thì khả năng chi trả cho người lao động sẽ dễ dàng. Còn ngược lại nếu khả năng tài chính không vững thì tiền lương của người lao động sẽ rất bấp bênh.

- Nhóm nhân tố thuộc bản thân người lao động : Trình độ lao động, thâm niên công tác và kinh nghiệm làm việc , mức độ hoàn thành công việc nhanh hay chậm, tính trách nhiệm, sức khỏe... đều ảnh hưởng đến mức lương người lao động.

- Nhóm nhân tố giá trị công việc : Công việc có sức hấp dẫn cao thu hút nhiều lao động thì doanh nghiệp sẽ không đứng trên áp lực tăng lương. Còn những công việc kém hấp dẫn hoặc đòi hỏi cao hơn thì cần tăng lương mới thu hút được người lao động.

1.2. CÁC HÌNH THỨC TRẢ LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP.

1.2.1 Trả lương theo thời gian

Tiền lương trả cho người lao động tính theo thời gian làm việc thực tế, cấp bậc hoặc chức danh và thang lương theo quy định.

Hình thức này thường được áp dụng cho nhân viên văn phòng như hành chính quản trị, tổ chức lao động, thống kê, tài vụ - kế toán...

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

Lương tháng = Lương tối thiểu × (Hệ số lương + tổng hệ số các khoản phụ cấp được hưởng theo quy định)

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

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

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

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

1.2.1.2 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.

1.2.1.3 Tiền lương thời gian có thưởng

Là hình thức tiền lương thời gian gián đơn kết hợp với chế độ tiền 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.

1.2.1.4 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, 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 chưa gắn với kết quả lao động mà họ tạo ra, do đó chưa kích thích người lao động nâng cao năng suất và chất lượng sản phẩm.

1.2.2 Trả lương theo sản phẩm

Hình thức lương theo sản phẩm là tiền lương trả cho người lao động được tính theo số lượng, chất lượng của sản phẩm hoàn thành hoặc khối lượng công việc đã làm xong được nghiệm thu. Để tiến hành trả lương theo sản phẩm cần phải xây dựng được định mức lao động, đơn giá lương hợp lý trả cho từng loại sản phẩm, công việc được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt, phải kiểm tra, nghiệm thu sản phẩm chặt chẽ.

$$\text{Tiền lương sản phẩm} = \text{Số lượng, khối lượng công việc hoàn thành} \times \text{Đơn giá tiền lương sản phẩm hay công việc}$$

1.2.2.1 Tiền lương trả theo sản phẩm trực tiếp

Là hình thức tiền lương trả cho người lao động được tính theo số lượng sản phẩm hoàn thành đúng quy cách, phẩm chất và đơn giá lương sản phẩm. Đây là hình thức được các doanh nghiệp sử dụng phổ biến để tính lương phải trả cho CNV trực tiếp sản xuất hàng loạt sản phẩm.

$$\text{Lương sản phẩm trực tiếp} = \text{Số lượng (khối lượng) công việc sản phẩm hoàn thành} \times \text{Đơn giá tiền lương sản phẩm}$$

1.2.2.2 Tiền lương trả theo sản phẩm gián tiếp

$$\text{Tiền lương được lĩnh trong tháng} = \text{Tiền lương được lĩnh của bộ phận trực tiếp sản xuất} \times \text{tỷ lệ tiền lương của bộ phận gián tiếp}$$

Được áp dụng để trả lương cho công nhân làm các công việc phục vụ sản xuất ở các bộ phận sản xuất như: công nhân vận chuyển nguyên vật liệu, thành

phẩm, bảo dưỡng máy móc thiết bị. Trong trường hợp này căn cứ vào kết quả sản xuất của lao động trực tiếp để tính lương cho lao động phục vụ sản xuất.

Nó 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.

1.2.2.3 Tiền lương tính theo sản phẩm có thưởng

Là kết hợp trả lương theo sản phẩm trực tiếp hoặc gián tiếp và chế độ tiền thưởng trong sản xuất (thưởng tiết kiệm vật tư, thưởng tăng năng suất lao động, nâng cao chất lượng sản phẩm...).

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 liệu.

1.2.2.4 Tiền lương tính theo sản phẩm lũy tiến

Theo hình thức này tiền lương trả cho người lao động gồm tiền lương tính theo sản phẩm trực tiếp và tiền lương tính theo tỷ lệ lũy tiến căn cứ vào mức độ vượt định mức lao động của họ. Hình thức này nên áp dụng ở những khâu sản xuất quan trọng, cần thiết phải đẩy nhanh tiến độ sản xuất hoặc cần động viên công nhân phát huy sáng kiến phá vỡ định mức lao động.

$$\text{Tiền lương sản phẩm lũy tiến của mỗi công nhân} = \text{Lương sản phẩm trực tiếp} + \text{Thưởng vượt định mức}$$

Trong đó :

$$\text{Thưởng vượt định mức} = \text{Tỷ lệ thưởng vượt định mức} \times \text{Số sản phẩm vượt định mức}$$

1.2.2.5 Tiền lương khoán

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

- Khoản 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.

- Khoản thu nhập: doanh nghiệp thực hiện khoản 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.

- Khoản công việc: theo hình thức này, tiền lương sẽ được tính cho mỗi công việc hoặc khối lượng sản phẩm hoàn thành.

1.2.2.6 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:

$$\text{Tiền lương sản phẩm của cả tổ} = \text{Đơn giá lương theo sản phẩm tập thể} \times \text{Mức sản lượng của cả tổ}$$

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

1.2.2.7 Ưu điểm 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.

1.2.3 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:

1.2.3.1 Phân loại lao động hợp lý

- *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, lao động trong doanh nghiệp có thể chia thành 3 loại:

+ Lao động thực hiện chức năng sản xuất, chế biến

+ Lao động thực hiện chức năng bán hàng

+ Lao động thực hiện chức năng quản lý

- *Phân loại lao động theo quan hệ với quá trình 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: đây là bộ phận công nhân trực tiếp tham gia vào quá trình sản xuất sản phẩm hay thực hiện các lao vụ, dịch vụ.

+ 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.

1.2.3.2 Phân loại tiền lương một cách phù hợp

Mỗi tiêu thức khác nhau lại có những loại tiền lương khác nhau. Vì vậy phải lựa chọn tiêu thức phù hợp để phân loại tiền lương một cách hợp lý.

- *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...

1.3. QUỸ TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP

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

- Tiền lương trả cho người lao động trong thời gian làm việc thực tế và các khoản phụ cấp thường xuyên như phụ cấp làm đêm, thêm giờ, phụ cấp khu vực....

- Tiền lương trả cho người lao động trong thời gian ngừng sản xuất, do những nguyên nhân khách quan, thời gian nghỉ phép.

- Các khoản phụ cấp thường xuyên: phụ cấp học nghề, phụ cấp thâm niên, phụ cấp làm đêm, thêm giờ, phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp khu vực, phụ cấp dạy nghề, phụ cấp công tác lưu động, phụ cấp cho những người làm công tác khoa học- kỹ thuật có tài năng.

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

- + Tiền lương chính: Là tiền lương trả cho người lao động trong thời gian họ thực hiện nhiệm vụ chính: gồm tiền lương cấp bậc, các khoản phụ cấp.

- + Tiền lương phụ: Là tiền lương trả cho người lao động trong thời gian họ thực hiện nhiệm vụ chính của họ, thời gian người lao động nghỉ phép, nghỉ lễ tết, ngừng sản xuất được hưởng lương theo chế độ.

Trong công tác hạch toán kế toán tiền lương chính của công nhân sản xuất được hạch toán trực tiếp vào chi phí sản xuất từng loại sản phẩm, tiền lương phụ của công nhân sản xuất được hạch toán và phân bổ gián tiếp vào chi phí sản xuất các loại sản phẩm có liên quan theo tiêu thức phân bổ thích hợp.

1.4. CÁC KHOẢN TRÍCH BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ TRONG DOANH NGHIỆP**Bảng 1.1 Tỷ lệ các khoản trích theo lương áp dụng giai đoạn từ 2014-2015**

| Các khoản trích | Đối tượng trích | DN (%) | NLĐ (%) | Cộng (%) |
|--------------------------------|-----------------|-----------|-------------|-------------|
| 1. Bảo hiểm xã hội (BHXH) | | 18 | 8 | 26 |
| 2. Bảo hiểm y tế (BHYT) | | 3 | 1,5 | 4,5 |
| 3. Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) | | 1 | 1 | 2 |
| 4. Kinh phí công đoàn (KPCĐ) | | 2 | | 2 |
| | Cộng (%) | 24 | 10,5 | 34,5 |

1.4.1 Quỹ bảo hiểm xã hội (BHXH)

Quỹ BHXH được hình thành từ việc lập theo tỷ lệ quy định trên tổng 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. Trong đó doanh nghiệp chịu 18% và 8% do người lao động đóng góp.

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...

1.4.2 Quỹ bảo hiểm y tế (BHYT)

Quỹ BHYT được hình thành từ việc trích lập theo tỷ lệ quy định trên tiền lương phải trả công nhân viên trong kỳ. Theo chế độ hiện hành, doanh nghiệp trích quỹ BHXH theo tỷ lệ 4,5% trên tổng số tiền lương thực tế phải trả công nhân viên trong tháng, trong đó 3% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của các đối tượng sử dụng lao động, 1,5% trừ vào lương của người lao động. Quỹ BHYT được trích lập để tài trợ cho người lao động có tham gia đóng góp quỹ trong các hoạt động khám chữa bệnh.

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

1.4.3 Kinh phí công đoàn (KPCĐ)

Kinh phí công đoàn là khoản tiền được trích lập theo tỷ lệ là 2% trên tổng quỹ lương thực tế phải trả cho toàn bộ cán bộ công nhân viên của doanh nghiệp nhằm chăm lo, bảo vệ quyền lợi chính đáng cho người lao động đồng thời duy trì hoạt của công đoàn tại doanh nghiệp.

Theo chế độ hiện hành hàng tháng doanh nghiệp trích 2% kinh phí công đoàn trên tổng số tiền lương thực tế phải trả công nhân viên trong tháng và tính hết vào chi phí sản xuất kinh doanh của các đối tượng sử dụng lao động. Toàn bộ số kinh phí công đoàn trích được một phần nộp lên cơ quan công đoàn cấp trên, một phần để lại doanh nghiệp để chi tiêu cho hoạt động công đoàn tại doanh nghiệp. Kinh phí công đoàn được trích lập để phục vụ chi tiêu cho hoạt động của tổ chức công đoàn nhằm chăm lo, bảo vệ quyền lợi cho người lao động.

1.4.4 Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN)

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

Hàng tháng, doanh nghiệp đóng cho người lao động và trích từ tiền lương tháng của người lao động để đóng vào quỹ BHTN với tỉ lệ đóng là 2%. Trong đó doanh nghiệp đóng 1% và người lao động đóng 1% tiền lương tháng.

Người đóng BHTN nếu bị thất nghiệp sẽ được hỗ trợ học nghề, trợ cấp hàng tháng, tư vấn giới thiệu việc làm, được hưởng BHYT theo quy định...

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

1.5.1 Nhiệm vụ của kế toán tiền lương

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

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

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

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

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

- Lưu trữ và quản lý các sổ sách kế toán tiền lương theo đúng quy định của chế độ kế toán.

1.5.2 Hạch toán chi tiết tiền lương và các khoản trích theo lương tại doanh nghiệp

1.5.2.1 Hạch toán số lượng lao động

Để quản lý lao động về mặt số lượng, doanh nghiệp lập sổ danh sách lao động. sổ này do phòng hành chính lập 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 mặt số lượng và chất lượng lao động, về biến động và chấp hành chế độ đối với lao động.

1.5.2.2 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. 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 được chuyển cho phòng kế toán tiền lương để tiến hành tính lương.

1.5.2.3 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 lượng, chất lượng sản phẩm hoặc khối lượng công việc hoàn thành của từng cá nhân, tập thể làm căn cứ tính lương và trả lương chính xác.

Tùy 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.

1.5.2.4 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, kết quả lao động và kế toán tiền lương tiến hành tính lương sau khi đã kiểm tra các chứng từ trên.

Công việc tính lương, thưởng và các khoản khác phải trả cho người lao động theo hình thức trả lương đang áp dụng tại doanh nghiệp.

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

Đối với lao động nghỉ phép vẫn được hưởng lương thì phần lương này cũng được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh. Doanh nghiệp 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.

1.5.3 Hạch toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương

1.5.3.1 Chứng từ, tài khoản sử dụng:

❖ Chứng từ

- Bảng chấm công (Mẫu số 01a-LĐTL)
- Bảng chấm công làm thêm giờ (Mẫu số 01b-LĐTL)
- Bảng thanh toán tiền lương (Mẫu số 02- LĐTL)
- Bảng thanh toán tiền thưởng (Mẫu số 03-LĐTL)
- Bảng thanh toán tiền làm thêm giờ (Mẫu số 06-LĐTL)
- Bảng thanh toán tiền thuê ngoài (Mẫu số 07-LĐTL)
- Hợp đồng giao khoán (Mẫu số 08-LĐTL)
- Biên bản thanh lý hợp đồng giao khoán (Mẫu số 09-LĐTL)
- Bảng kê trích nộp các khoản theo lương (Mẫu số 10-LĐTL)
- Bảng phân bổ tiền lương và BHXH (Mẫu số 11-LĐTL)

❖ Tài khoản sử dụng:

- Tài khoản 334 – Phải trả người lao động
- Tài khoản 338 – Phải trả phải nộp khác

Ngoài ra kế toán còn sử dụng một số tài khoản khác liên quan trong quá trình hạch toán như TK 111, 112, 138, 141, 335...

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

TK 334 phản ánh các khoản phải trả người lao động và tình hình thanh toán các khoản đó (gồm: tiền lương, tiền thưởng, BHXH và các khoản thuộc thu nhập của người lao động).

Kết cấu và nội dung phản ánh của tài khoản 334

| Nợ | TK 334 | Có |
|--|--------|---|
| - Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng BHXH và các khoản đã trả, đã thanh toán, đã ứng trước cho người lao động. - Các khoản khấu trừ vào tiền lương, tiền công của người lao động. | | - <u>Số dư đầu kì</u> - Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng và các khoản phải trả cho người lao động. - BHXH phải trả cho người lao động |
| <u>Dư nợ (nếu có)</u> : tiền lương trả thừa cho người lao động | | <u>Dư có</u> : tiền lương, tiền công và các khoản còn phải trả người lao động |

- *Tài khoản 338- Phải trả, phải nộp khác*

Dùng để phản ánh các khoản phải trả và phải nộp cho cơ quan pháp luật, cho các tổ chức, đoàn thể xã hội, cho cấp trên về kinh phí công đoàn, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, các khoản khấu trừ vào lương...

TK 338 có các tài khoản cấp 2 thường sử dụng liên quan đến tiền lương:

3383 – Bảo hiểm xã hội.

3384 – Bảo hiểm y tế

3382 – Kinh phí công đoàn.

3389 – Bảo hiểm thất nghiệp

Kết cấu và nội dung phản ánh TK 338 (liên quan về tiền lương)

| Nợ | TK 338 | Có |
|--|--------|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Các khoản đã nộp cho cơ quan quản lý - Các khoản đã chi về kinh phí công đoàn. - BHXH phải trả người lao động. | | <ul style="list-style-type: none"> - <u>Số dư đầu kì</u> - Trích BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ theo tỷ lệ quy định. - BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ vượt chi được cấp bù. - Số BHXH đã chi trả CNV khi được cơ quan bảo hiểm thanh toán. |
| <p><u>Dư nợ (nếu có)</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Số trả thừa, nộp thừa - BHXH, KPCĐ vượt chi nhưng chưa được cấp lại. | | <p><u>Dư có</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ đã trích nhưng chưa nộp cho cơ quan quản lý. |

1.5.3.2 Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương***a, Kế toán tổng hợp tiền lương***

1) Tính tiền lương, các khoản phụ cấp theo quy định phải trả cho người lao động, ghi:

Nợ TK 241 - Xây dựng cơ bản dở dang

Nợ TK 622 - Chi phí nhân công trực tiếp

Nợ TK 623 - Chi phí sử dụng máy thi công (6231)

Nợ TK 627 - Chi phí sản xuất chung (6271)

Nợ TK 641 - Chi phí bán hàng (6411)

Nợ TK 642 - Chi phí quản lý doanh nghiệp (6421)

Có TK 334 - Phải trả người lao động (3341, 3348).

2) Tính tiền thưởng phải trả cho công nhân viên:

- Khi xác định số tiền thưởng trả công nhân viên từ quỹ khen thưởng, ghi:

Nợ TK 353 - Quỹ khen thưởng, phúc lợi

Có TK 334 - Phải trả người lao động (3341).

- Khi xuất quỹ chi trả tiền thưởng, ghi:

Nợ TK 334 - Phải trả người lao động (3341)

Có các TK 111, 112,.. .

3) *Tính tiền bảo hiểm xã hội (ốm đau, thai sản, tai nạn,.. .) phải trả cho công nhân viên, ghi:*

Nợ TK 338 - Phải trả, phải nộp khác (3383)

Có TK 334 - Phải trả người lao động (3341).

4) *Tính tiền lương nghỉ phép thực tế phải trả cho công nhân viên:*

Nợ các TK 623, 627, 641, 642

Nợ TK 335 - Chi phí phải trả (DN có trích trước tiền lương nghỉ phép)

Có TK 334 - Phải trả người lao động (3341).

5) *Các khoản phải khấu trừ vào lương và thu nhập người lao động của doanh nghiệp như tiền tạm ứng chưa chi hết, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, tiền thu bồi thường về tài sản thiếu theo quyết định xử lý, tiền thuế thu nhập cá nhân. . . ghi:*

Nợ TK 334 - Phải trả người lao động (3341, 3348)

Có TK 141 - Tạm ứng

Có TK 338 - Phải trả, phải nộp khác

Có TK 138 - Phải thu khác.

Có TK 333 - Thuế và các khoản phải nộp Nhà nước (3335).

6) *Khi ứng trước hoặc thực trả tiền lương, tiền công, tiền thưởng, bảo hiểm cho công nhân viên và người lao động khác của doanh nghiệp, ghi:*

Nợ TK 334 - Phải trả người lao động (3341, 3348)

Có các TK 111, 112,.. .

7) *Trường hợp cuối tháng người lao động đi công tác chưa lĩnh lương :*

Nợ TK 334 - Phải trả người lao động (3341, 3348)

Có TK 3388

8) *Trường hợp trả lương hoặc thưởng cho công nhân viên và người lao động khác của doanh nghiệp bằng sản phẩm, hàng hoá:*

- Đối với sản phẩm, hàng hoá thuộc đối tượng chịu thuế GTGT tính theo phương pháp khấu trừ, kế toán phản ánh doanh thu bán hàng nội bộ theo giá bán chưa có thuế GTGT, ghi:

Nợ TK 334 - Phải trả người lao động (3341, 3348)

Có TK 512 - Doanh thu bán hàng nội bộ (Giá bán chưa có thuế GTGT).

Có TK 3331 - Thuế GTGT phải nộp (33311)

- Đối với sản phẩm, hàng hoá không thuộc đối tượng chịu thuế GTGT hoặc thuộc đối tượng chịu thuế GTGT tính theo phương pháp trực tiếp, kế toán phản ánh doanh thu bán hàng nội bộ theo giá thanh toán, ghi:

Nợ TK 334 - Phải trả người lao động (3341, 3348)

Có TK 512 - Doanh thu bán hàng nội bộ (Giá thanh toán).

9) *Xác định và thanh toán tiền ăn ca phải trả cho công nhân viên và người lao động khác của doanh nghiệp:*

- Khi xác định được số tiền ăn ca phải trả cho công nhân viên và người lao động khác của doanh nghiệp, ghi:

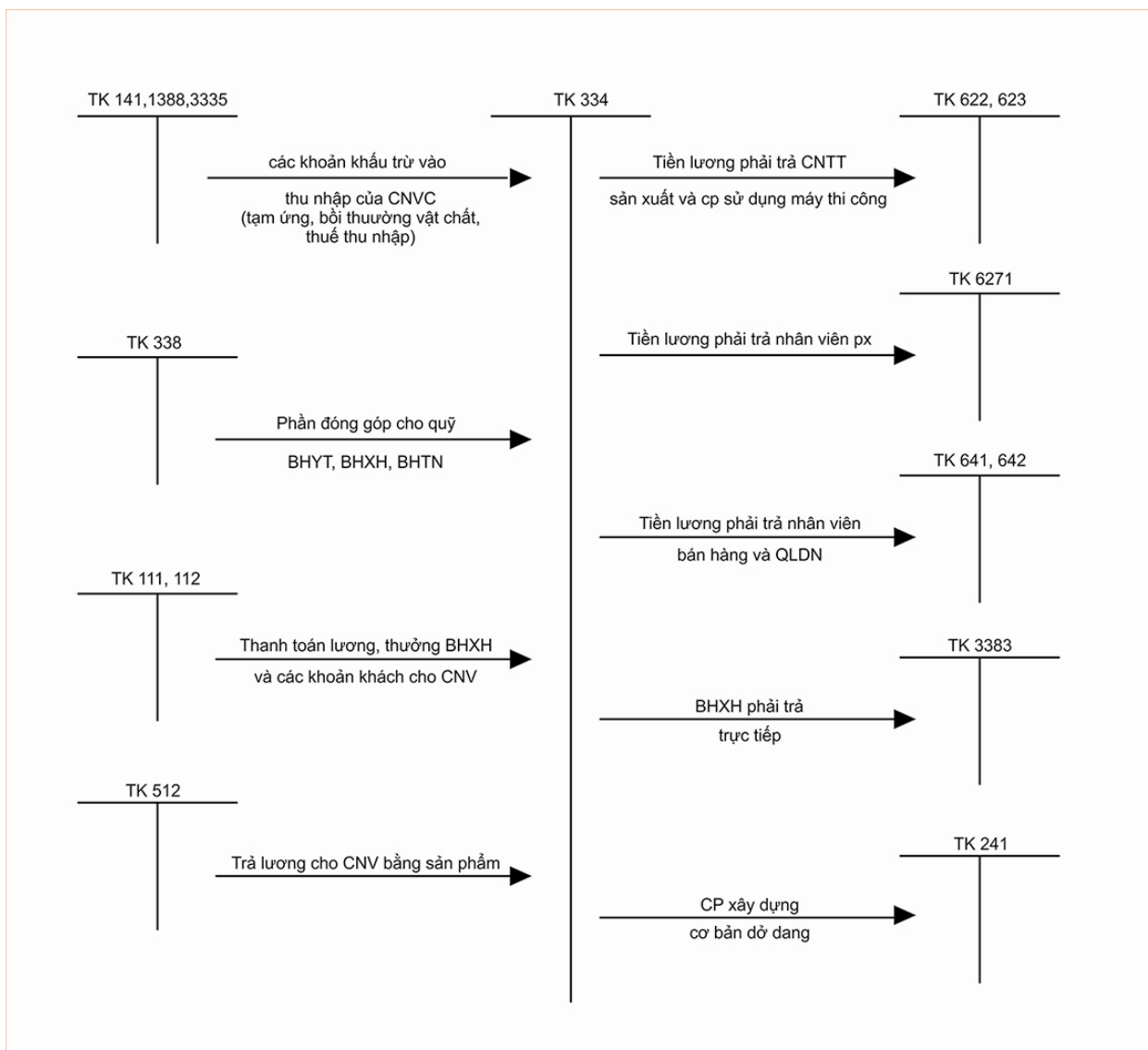
Nợ các TK 622, 623, 627, 641, 642

Có TK 334 - Phải trả người lao động (3341, 3348).

- Khi chi tiền ăn ca cho công nhân viên và người lao động khác của doanh nghiệp, ghi:

Nợ TK 334 - Phải trả người lao động (3341, 3348)

Có các TK 111, 112..

Sơ đồ 1.1. *Hạch toán các khoản phải trả công nhân viên***b, *Kế toán tổng hợp các khoản trích theo lương***

1) *Hàng tháng trích bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và kinh phí công đoàn vào chi phí sản xuất, kinh doanh, ghi:*

Nợ TK 623 - Chi phí sử dụng máy thi công

Nợ TK 622 - Chi phí nhân công trực tiếp

Nợ TK 627 - Chi phí sản xuất chung

Nợ TK 641 - Chi phí bán hàng

Nợ TK 642 - Chi phí quản lý doanh nghiệp

Có TK 338 - Phải trả, phải nộp khác (3382, 3383, 3384, 3389).

2) *Tính số tiền bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội trừ vào lương của công nhân viên, ghi:*

Nợ TK 334 - Phải trả người lao động

Có TK 338 - Phải trả, phải nộp khác

3) *Nộp bảo hiểm xã hội, kinh phí công đoàn cho cơ quan quản lý quỹ và khi mua thẻ bảo hiểm y tế cho công nhân viên, ghi:*

Nợ TK 338 - Phải trả, phải nộp khác

Có các TK 111, 112,. . .

4) *Tính bảo hiểm xã hội phải trả cho công nhân viên khi nghỉ ốm đau, thai sản. . ., ghi:*

Nợ TK 338 - Phải trả, phải nộp khác (3383)

Có TK 334 - Phải trả người lao động.

5) *Chi tiêu kinh phí công đoàn tại đơn vị, ghi:*

Nợ TK 338 - Phải trả, phải nộp khác (3382)

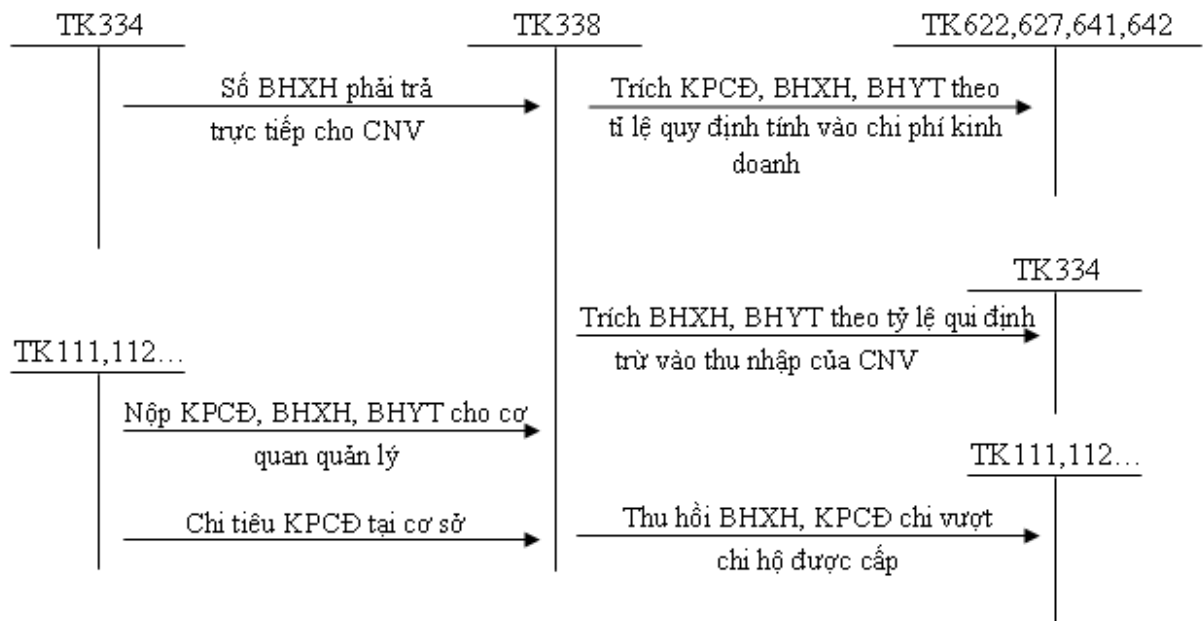
Có các TK 111, 112,. . .

6) *Kinh phí công đoàn chi vượt được cấp bù, khi nhận được tiền, ghi:*

Nợ TK 111 - Tiền mặt

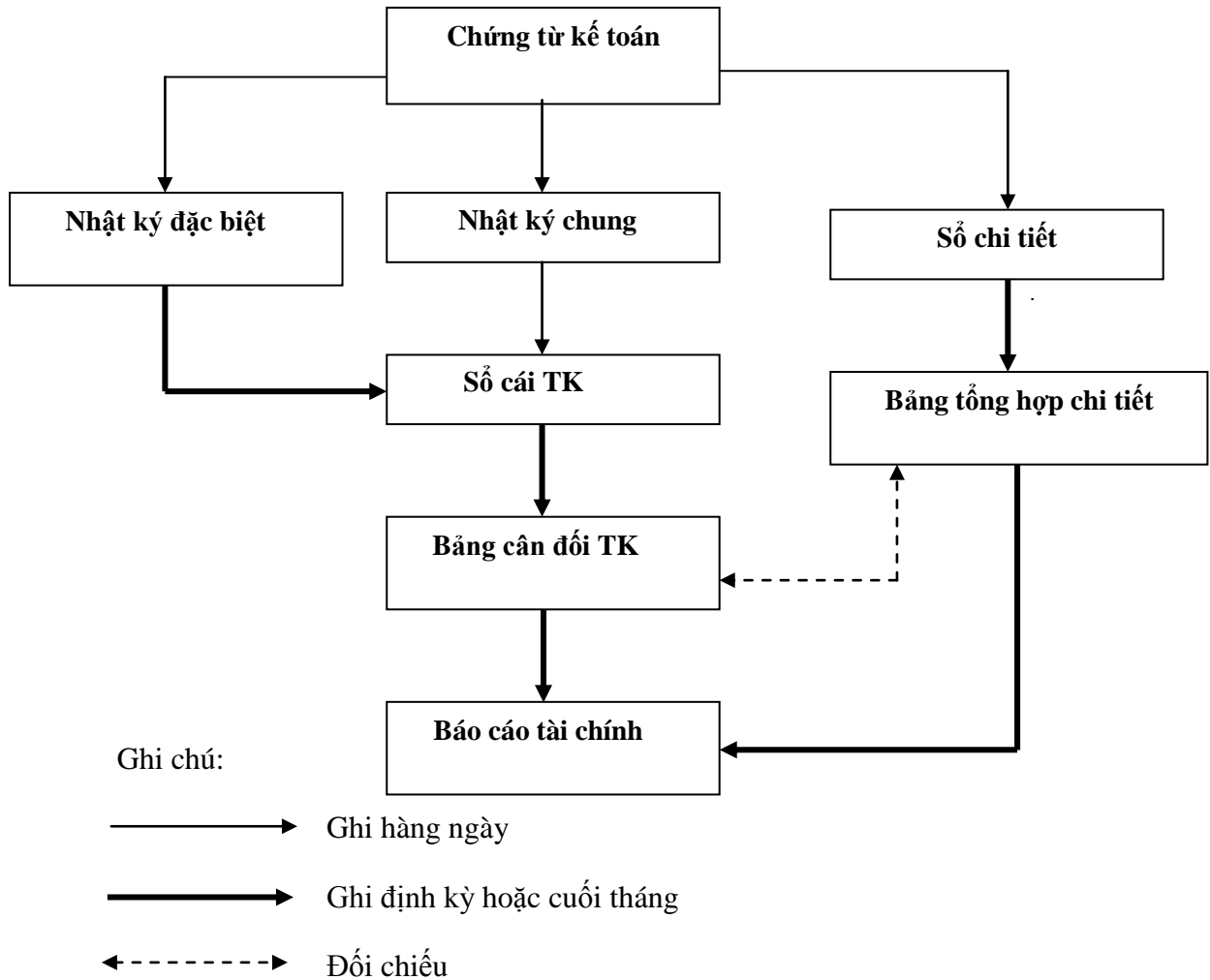
Nợ TK 112 - Tiền gửi ngân hàng

Có TK 338 - Phải trả, phải nộp khác.

Sơ đồ 1.2: Sơ đồ hạch toán các khoản trích theo lương**1.6. HÌNH THỨC SỔ KẾ TOÁN**

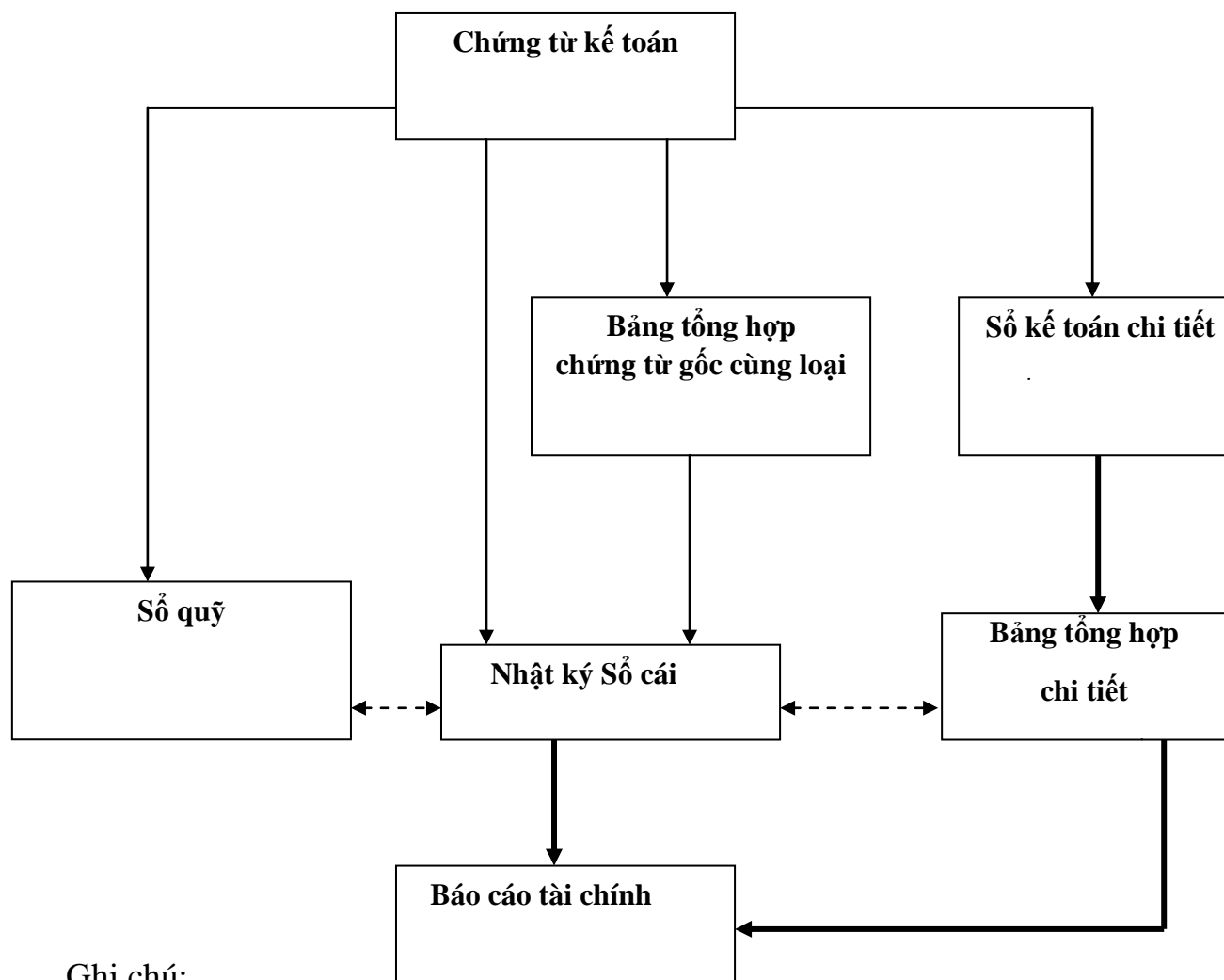
Đối với mỗi doanh nghiệp thì việc áp dụng hình thức sổ kế toán là hoàn toàn khác nhau có thể áp dụng một trong bốn hình thức sau:

+ *Nhật Ký Chung*: Là hình thức kế toán đơn giản số lượng sổ sách 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 theo từng nghiệp vụ kinh tế phát sinh.



Sơ đồ 1.3: Tổ chức hạch toán theo hình thức Nhật ký chung

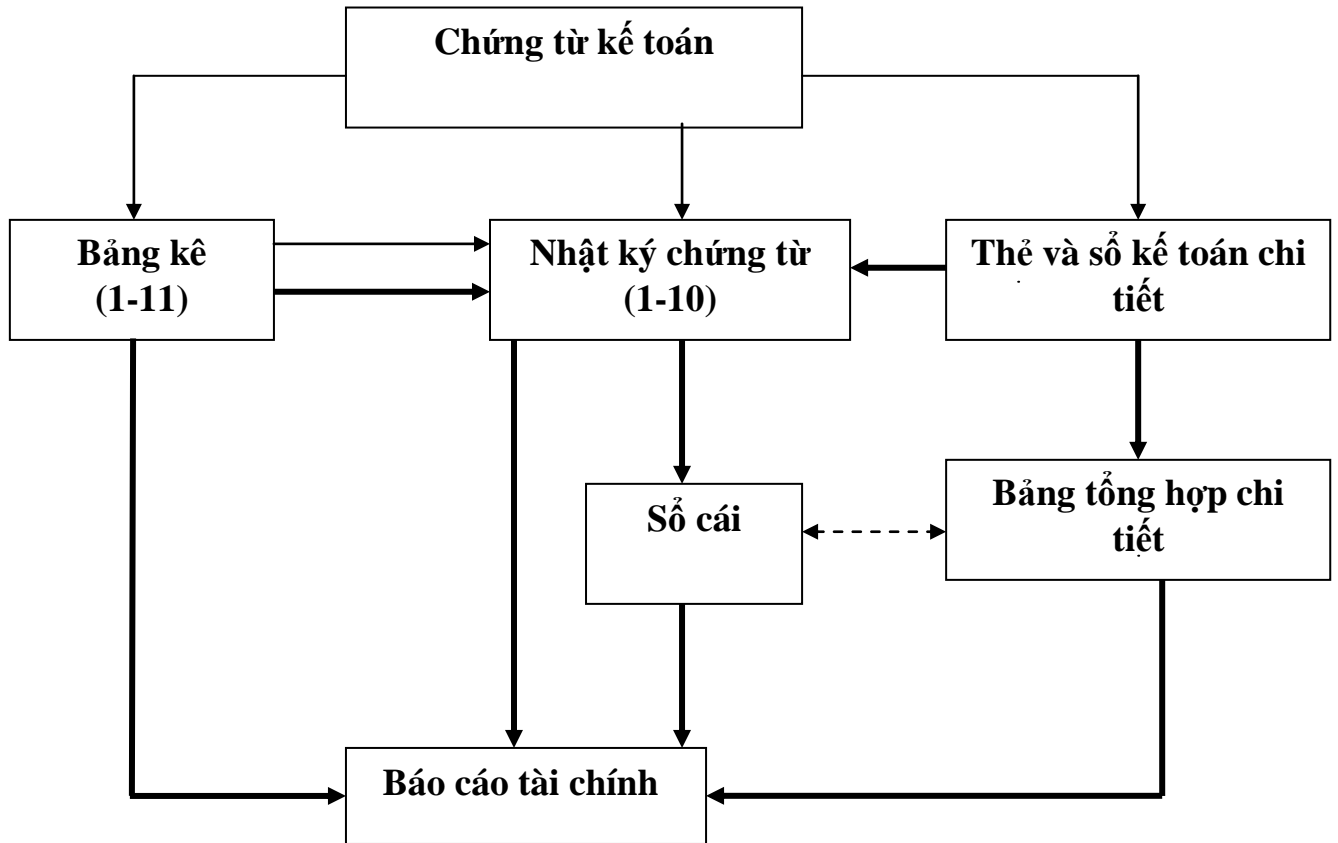
+ *Nhật Ký Sổ Cái*: Là hình thức kế toán trực tiếp, đơn giản bởi đặc trưng về số lượng sổ, loại sổ, kết cấu sổ, các loại sổ cũng như hình thức Nhật Ký Chung. Đặc trưng cơ bản của hình thức kế toán này là: Các nghiệp vụ kinh tế phát sinh được kết hợp ghi chép theo trình tự thời gian và theo nội dung kinh tế trên cùng một quyển sổ kế toán tổng hợp duy nhất là sổ Nhật ký – Sổ Cái



Sơ đồ 1.4: Tổ chức hạch toán theo hình thức Nhật ký – Sổ cái

+ *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 nó tập hợp và hệ thống hoá 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.



Ghi chú:

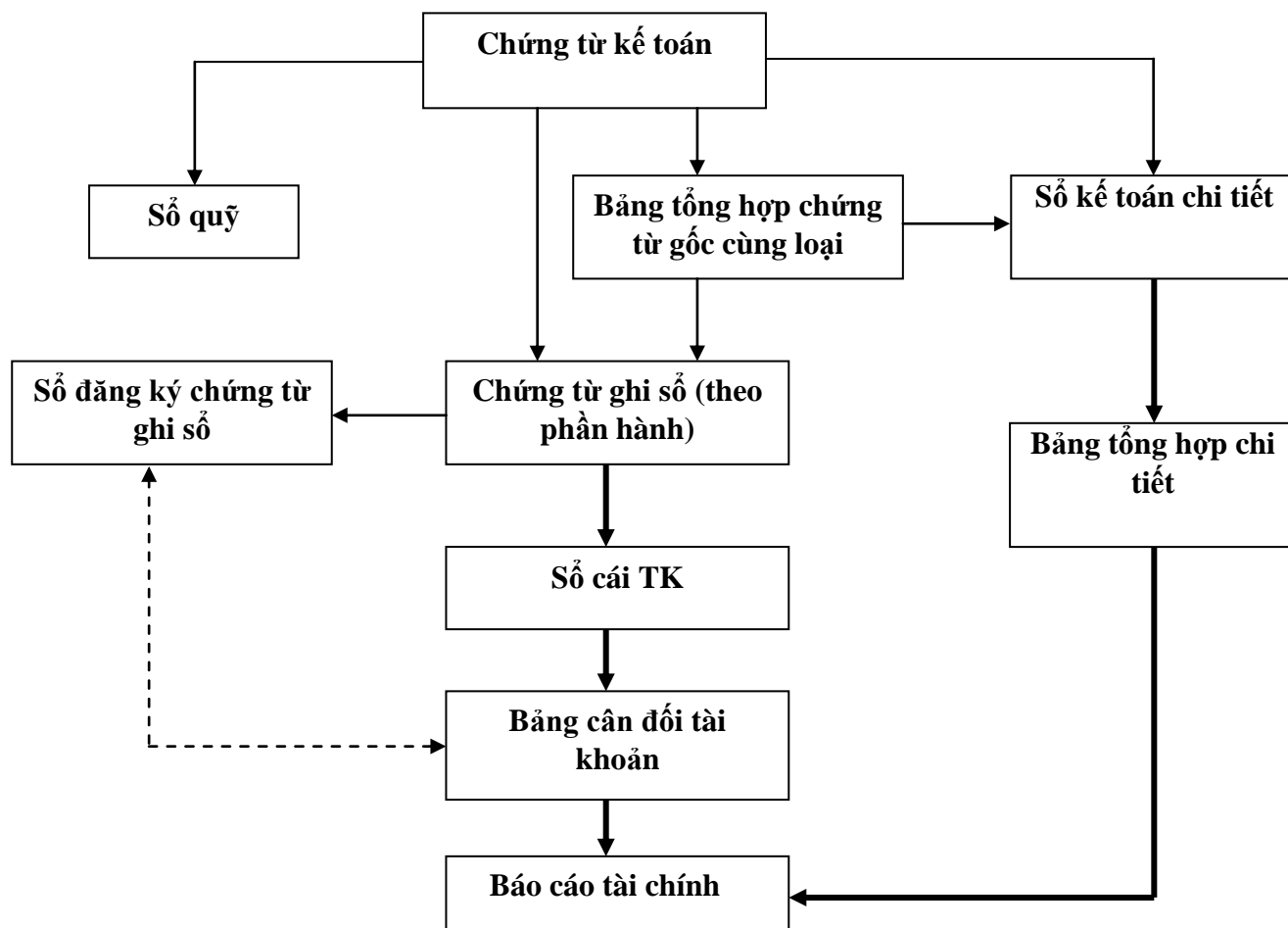
————→ Ghi hàng ngày

————→ Ghi định kỳ hoặc cuối tháng

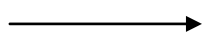
←-----> Đối chiếu

Sơ đồ 1.5: Tổ chức hạch toán theo hình thức Nhật ký – Chứng từ

+ *Chứng từ ghi sổ*: Là hình thức kế toán tách việc ghi NKC 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.



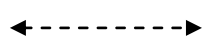
Ghi chú:



Ghi hàng ngày



Ghi định kỳ hoặc cuối tháng



Đối chiếu

Sơ đồ 1.6: Tổ chức hạch toán theo hình thức Chứng từ – ghi sổ

CHƯƠNG 2**THỰC TRẠNG CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG
VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG
TẠI CÔNG TY TNHH ÂM NHẠC VIỆT THÀNH.****2.1. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ CÔNG TY TNHH ÂM NHẠC VIỆT THÀNH****2.1.1 Lịch sử hình thành và phát triển**

- Tên công ty : Công ty TNHH âm nhạc Việt Thành
- Loại hình doanh nghiệp : Thương mại và dịch vụ
- Vốn điều lệ : 2.000.000.000 VNĐ đồng
- Trụ sở chính : 3/46 Lạch Tray, Ngô Quyền ,Hải Phòng
- Điện thoại : 0313 853 004
- Fax : 0313 853 004
- Mã số thuế : 0200659858
- Email :Vietthanhphamtuyen@gmail.com
- Website : <http://vietthanhphamtuyen.vn>
- Số tài khoản : 1783744983-Ngân hàng ACB Lạch Tray HP

Công ty TNHH Âm nhạc Việt Thành thành lập ngày 15 tháng 2 năm 2006 với tiền thân là Cửa hàng âm thanh nhạc cụ Phạm Tuyên có quá trình kinh doanh làm dịch vụ hơn 10 năm trong thương trường.

Công ty từng có mặt trong các sự kiện lớn nhỏ của toàn phố Hải Phòng, tổ chức sự kiện từ Hà Giang, Sơn La tới Móng Cái và vào tận các tỉnh Miền Trung, công ty đã ngày càng vươn xa hoạt động trong phạm vi ngày càng rộng lớn, thành công đó đã làm nên một thương hiệu mạnh mẽ, trẻ trung cho Công ty TNHH Âm nhạc Việt Thành.

Trong 5 năm qua với sự nỗ lực không ngừng nghỉ và sự điều hành sâu sát của Giám đốc Phạm Tuyên, khẳng định công ty sẽ còn tiến xa cùng đội ngũ 35 cán bộ công nhân viên của mình, tiếp tục gắn bó với Hội Doanh Nghiệp Trẻ

thành phố Hải Phòng, thực hiện tốt với các nghĩa vụ tài trợ, xóa đói giảm nghèo tiến lên cùng sự đổi mới mạnh mẽ của Đất Nước.

2.1.2 Ngành nghề kinh doanh

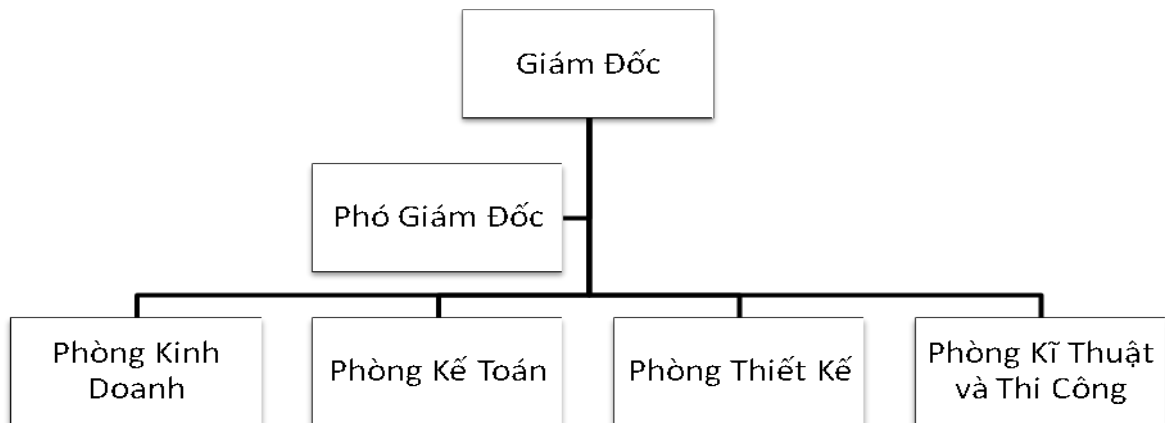
- Cung cấp các thiết bị âm thanh, ánh sáng, nhạc cụ khí cụ của các hãng nổi tiếng như: Yamaha, Harman (JBL), TOA, Shure.

- Tổ chức sự kiện cho các đơn vị có nhu cầu.

2.1.3 Đặc điểm tổ chức bộ máy quản lý của công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành

Về công tác tổ chức quản lý công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành cũng đã nghiên cứu lập các phòng ban chuyên trách được bố trí hợp lý, logic khoa học tạo điều kiện cho công ty quản lý chặt chẽ các mặt kinh tế kỹ thuật nhằm nâng cao hiệu quả lao động, chất lượng tổ chức sự kiện, đảm bảo cạnh tranh trên thị trường, đem lại hiệu quả cao cho công ty.

Sơ đồ 2.1: Mô hình tổ chức bộ máy quản lý của của công ty



Mỗi phòng ban sẽ có chức năng và nhiệm vụ khác nhau, công việc thuộc phòng nào phòng đó quản lý và thực hiện.

* *Bộ phận lãnh đạo*: (Giám đốc và phó giám đốc) là những người đưa ra định hướng chiến lược kinh doanh của toàn thể công ty và là người có tính quyết định. Giải quyết công việc đúng với chức năng và thẩm quyền của mình

* *Phòng kinh doanh* : là bộ phận khá quan trọng, là sức sống nòng cốt cho sự tồn tại của mỗi doanh nghiệp, bộ phận kinh doanh luôn phải phấn đấu cố gắng để mang về cho công ty nhiều đơn đặt hàng, mở rộng phạm vi kinh doanh và mang về phần lợi nhuận doanh thu cao nhất.

* *Phòng kế toán*: là một bộ phận quan trọng của bất kì công ty nào, nhiệm vụ theo dõi hoạt động kinh doanh của công ty, thu và chi theo quý năm ra sao, việc tính thuế thu nhập và đóng thuế cho nhà nước cũng như lương của tất cả các nhân viên hàng tháng.

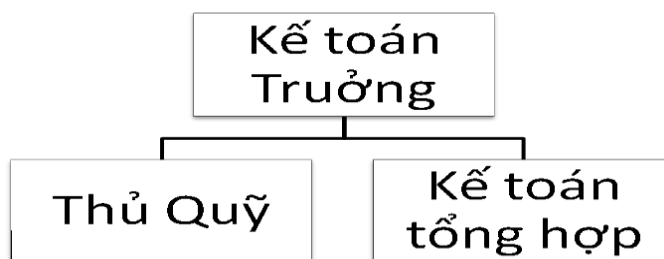
* *Phòng thiết kế*: bộ phận này thực hiện thiết kế các yêu cầu về phong bật sân khấu, hội trường... phục vụ cho hợp đồng tổ chức sự kiện..bộ phận này làm tốt thì hiệu quả dịch vụ sẽ được đánh giá cao và uy tín thương hiệu của công ty sẽ được đánh giá cao và nhiều người biết đến.

* *Phòng Kỹ thuật và thi công*: là phần thực hiện, triển khai những gì mà bộ phận thiết kế đưa ra, công việc của họ cũng rất quan trọng trong việc nâng cao uy tín cho công ty.

2.1.4 Đặc điểm tổ chức công tác kế toán tại công ty TNHH âm nhạc Việt Thành

2.1.4.1 Đặc điểm tổ chức bộ máy kế toán tại công ty TNHH âm nhạc Việt Thành

Tổ chức bộ máy kế toán Công Ty theo hình thức tập chung chuyên sâu mỗi người trong phòng kế toán được phân công phụ trách một công việc nhất định do vậy công tác kế toán tại Công Ty là tương đối hoàn chỉnh hoạt động không bị chồng chéo lên nhau. Cơ cấu phòng kế toán tại công ty TNHH âm nhạc Việt Thành được thể hiện qua sơ đồ 2.2.

Sơ đồ 2.2: Sơ đồ tổ chức bộ máy kế toán tại công ty

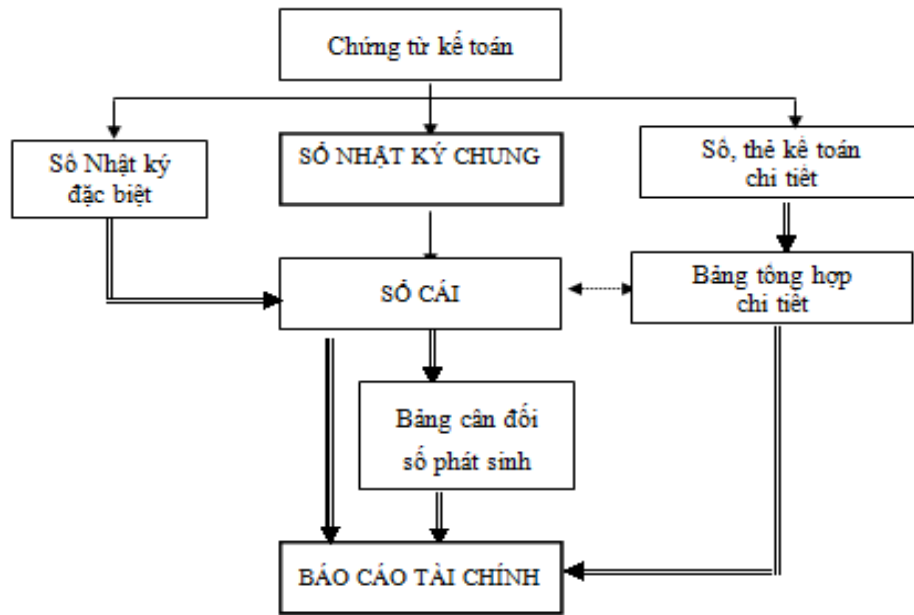
* *Kế toán trưởng*: là người đứng đầu bộ máy kế toán tại công ty, chịu trách nhiệm giám sát tình hình diễn biến về mặt tài chính của công ty. Chịu trách nhiệm trước cơ quan tài chính cấp trên về các vấn đề có liên quan đến tài chính của công ty, chỉ đạo công tác hạch toán của các nhân viên, lập kế hoạch tài chính dự trù ngân sách, lập báo cáo tài chính và làm các nhiệm vụ liên quan đến ngân hàng và đóng thuế nhà nước.

* *Kế toán tổng hợp*: hạch toán doanh thu chi phí, hàng hóa, tiền vốn, đối chiếu và hạch toán công nợ, thu tiền khách hàng, cập nhật phản ánh kịp thời các nghiệp vụ phát sinh vào hệ thống sổ sách kế toán, thường xuyên đối chiếu và sửa sai sót kịp thời phù hợp với chế độ kế toán và pháp luật hiện hành.

* *Thủ Quỹ*: Cập nhật đầy đủ, chính xác, kịp thời Thu-Chi-Tồn quỹ tiền mặt vào Sổ Quỹ-báo cáo khi cần cho BGD, KTT. Thực hiện đúng quy định về trách nhiệm về quản lý quỹ tiền mặt.

2.1.4.2 Hình thức ghi sổ kế toán tại công ty TNHH âm nhạc Việt Thành

Công ty áp dụng hình thức ghi sổ kế toán Nhật ký chung. Hàng ngày căn cứ vào chứng từ gốc, kế toán ghi nghiệp vụ phát sinh vào sổ Nhật ký chung theo trình tự thời gian, sau đó căn cứ vào Nhật ký chung ghi vào Sổ cái các tài khoản liên quan. Đối với các TK có mở sổ, thẻ chi tiết thì sau khi ghi sổ Nhật ký chung phải căn cứ vào chứng từ gốc ghi vào các sổ, thẻ chi tiết liên quan, cuối tháng hoặc cuối kỳ cộng sổ hoặc thẻ chi tiết để ghi vào bảng tổng hợp chi tiết của từng TK. Căn cứ vào Sổ cái và bảng tổng hợp chi tiết để lập bảng cân đối tài khoản và Báo cáo tài chính.

Sơ đồ 2.3: Sơ đồ trình tự ghi sổ theo hình thức nhật ký chung**Ghi chú:**

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

2.1.4.3 Các chính sách kế toán tại công ty TNHH âm nhạc Việt Thành

- Công ty áp dụng hình thức sổ kế toán: Nhật ký chung
- Áp dụng chế độ kế toán ban hành theo quyết định số 15/2006/QĐ-BTC ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng Bộ tài chính.
- Niên độ kế toán: Bắt đầu từ ngày 01/01 và kết thúc vào ngày 31/12 hàng năm.
- Đơn vị tiền tệ sử dụng trong kế toán: Việt Nam Đồng (VND)
- Phương pháp tính thuế GTGT: phương pháp khấu trừ.
- Phương pháp kế toán hàng tồn kho: Phương pháp kê khai thường xuyên
- Phương pháp xuất kho: Phương pháp nhập trước xuất trước.
- Phương pháp khấu hao TSCĐ: Phương pháp khấu hao đều.

2.2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH ÂM NHẠC VIỆT THÀNH.

2.2.1 Đặc điểm về lao động của công ty

Hiện nay, số cán bộ công nhân viên hoạt động trong cả 2 lĩnh vực có 35 người

Cơ cấu lao động của toàn công ty được phân loại như sau:

| Chi tiêu | Tổng số lao động | Giới tính | | Độ tuổi | | | Trình độ | | | | Tính chất công việc | |
|--------------|------------------|-----------|-----|---------|---------|-----|-----------------|----------|-----------|-----------|---------------------|-----------|
| | | Nam | Nữ | 18 - 30 | 31 - 45 | >45 | Đại học trở lên | Cao đẳng | Trung cấp | Phổ thông | Trực tiếp | Gián tiếp |
| Số người | 35 | 27 | 8 | 23 | 10 | 2 | 14 | 8 | 2 | 11 | 21 | 14 |
| Tỷ trọng (%) | 100% | 77% | 23% | 65% | 29% | 6% | 40% | 22% | 6% | 32% | 60% | 40% |

Phương châm của công ty là trẻ hóa đội ngũ lao động, với mục tiêu đào tạo các các bộ nhân viên có kinh nghiệm, sáng tạo, nhiệt huyết, yêu nghề và có kiến thức chuyên môn vững vàng. Trong số cán bộ công nhân viên của công ty có trình độ đại học chiếm 40%, trình độ cao đẳng chiếm 22%, trung cấp 6%, còn lại là công nhân tốt nghiệp THPT bên phòng kỹ thuật và thi công tổ chức sự kiện chiếm 32%.

2.2.2 Thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH âm nhạc Việt Thành

2.2.2.1 Chứng từ, sổ sách, tài khoản sử dụng:

❖ *Chứng từ sử dụng:*

- Bảng chấm công (Mẫu số 01a-LĐTL)
- Bảng thanh toán tiền lương (Mẫu số 02- LĐTL)
- Bảng thanh toán tiền thưởng (Mẫu số 03-LĐTL)
- Hợp đồng giao khoán (Mẫu số 08-LĐTL)
- Bảng phân bổ tiền lương và BHXH (Mẫu số 11-LĐTL)
- Hợp đồng lao động
- Phiếu chi, giấy báo nợ..

❖ *Sổ sách* : Sổ nhật ký chung, sổ cái TK 334 và 338...❖ *Tài khoản sử dụng:*

- *TK 334 - Phải trả người lao động:*

Tài khoản này phản ánh các khoản phải trả và tình hình thanh toán các khoản phải trả cho người lao động của doanh nghiệp về tiền lương, tiền công, tiền thưởng, bảo hiểm xã hội, và các khoản phải trả khác thuộc về thu nhập của người lao động. Tài khoản này được sử dụng để theo dõi quỹ lương và phản ánh số quỹ lương hiện có của công ty, số phải trả cán bộ công nhân viên và số đã trả cán bộ công nhân viên.

- *TK338 (3382, 3383, 3384, 3389) - Phải trả phải nộp khác:*

Tài khoản này được sử dụng để theo dõi các khoản trích, nộp và các khoản khấu trừ qua lương cán bộ công nhân viên về Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp, Kinh phí công đoàn của công ty. Tài khoản này phản ánh số đã trích tính vào chi phí, số đã khấu trừ qua lương Cán bộ công nhân viên và số đã nộp cho các cơ quan quản lý.

- *TK 1111 - Tiền mặt:*

Tài khoản này được dùng để chi trả, thanh toán tiền lương cho Cán bộ công nhân viên. Hiện nay công ty chỉ có một hình thức thanh toán lương là thanh toán lương bằng tiền mặt.

- *TK 622, 627, 641, 642, và một số TK khác:*

+ *TK 622 – chi phí nhân công TT*

+ *TK 627 – Chi phí sản xuất chung*

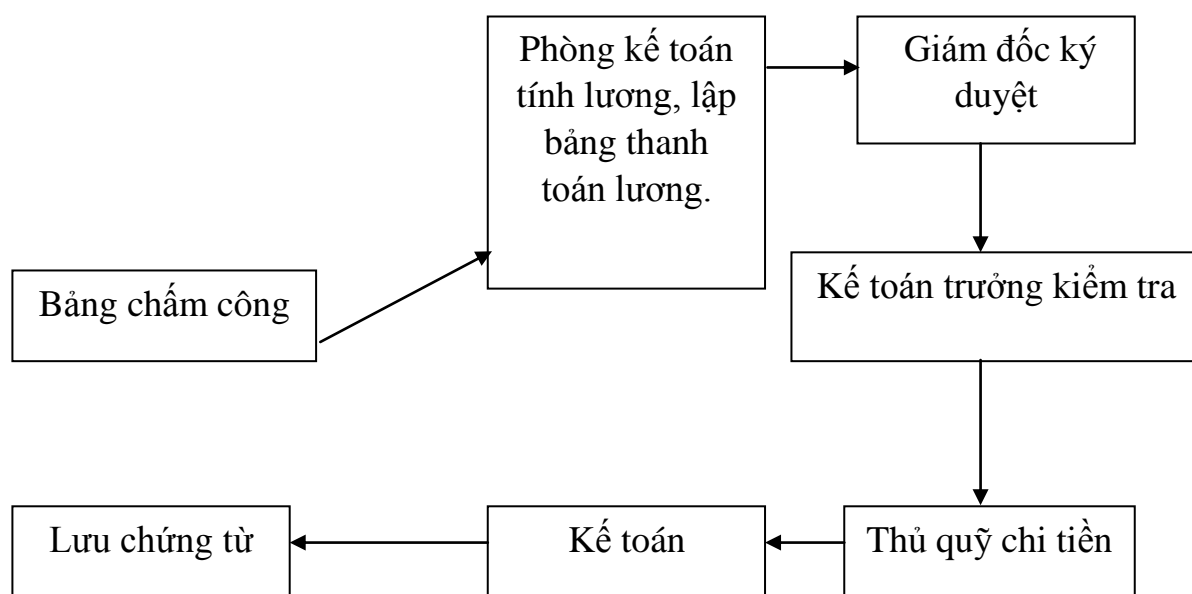
+ TK 641 - Chi phí bán hàng

+ TK 642 - Chi phí quản lý doanh nghiệp

2.2.2.2 Quy trình luân chuyển chứng từ

Cuối mỗi tháng các phòng ban, tổ, đội nghiệp vụ chấm công và gửi bảng chấm công về phòng kế toán. Kế toán tổng hợp căn cứ bảng chấm công, hệ số cấp bậc lương và quỹ lương được duyệt để lập bảng thanh toán tiền lương của từng phòng ban rồi đưa lên ban giám đốc ký.

Tại phòng kế toán, sau khi kế toán trưởng kiểm tra và ký bảng thanh toán lương sẽ chuyển bảng thanh toán lương cho thủ quỹ để thủ quỹ phát lương cho từng phòng, tổ, đội. Sau đó bảng thanh toán lương được chuyển cho kế toán tổng hợp để làm chứng từ hạch toán.



Sơ đồ 2.4. Quy trình luân chuyển chứng từ tiền lương tại công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành

2.2.2.3 Kế toán tiền lương phải trả tại công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành

* Hình thức trả lương:

Tại công ty áp dụng hình thức trả lương theo thời gian. Ngoài tiền lương, người lao động còn được hưởng các khoản phụ cấp, trợ cấp bảo hiểm xã hội, bảo

hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp... các khoản này cũng góp phần trợ giúp người lao động và tăng thêm thu nhập cho họ trong các trường hợp khó khăn, tạm thời hoặc vĩnh viễn mất sức lao động. Nguồn quỹ này được hình thành bằng cách trích theo tỷ lệ quy định trên tổng số quỹ lương cơ bản và các khoản phụ cấp trong tháng.

Đây là hình thức trả lương căn cứ vào thời gian lao động, lương cấp bậc để tính lương cho công nhân viên.

Lương tháng = Mức lương + phụ cấp/26 x Ngày công thực tế làm việc

Lương thực lĩnh = Lương tháng – các khoản khấu trừ lương

Theo cách này lương tháng không là con số cố định vì ngày công chuẩn hàng tháng khác nhau. Vì có tháng 28, 30, 31 ngày => có tháng công chuẩn là 24, 26, 27 ngày. Số ngày công chuẩn phụ thuộc vào từng bộ phận: ví dụ bộ phận phòng tài chính kế toán được nghỉ CN, bộ phận thi công thì chỉ được nghỉ 2 ngày trong tháng... Với hình thức trả lương này người lao động nên cân nhắc nên nghỉ tháng nào để làm sao thu nhập của họ ít ảnh hưởng nhất, điều này có thể ảnh hưởng đến tình hình sản xuất của doanh nghiệp khi nhiều nhân viên cùng chọn nghỉ vào những tháng có ngày công chuẩn lớn nhằm giảm thiểu tiền công bị trừ.

Các khoản phụ cấp tại công ty:

- Phụ cấp chức vụ: áp dụng cho những cán bộ quản lý cấp cao trong công ty nhằm động viên khuyến khích tinh thần trách nhiệm của họ với quyền hạn và chức năng của mình.

Phụ cấp chức vụ = Hệ số PCCV * mức lương tối thiểu

Biểu quy định hệ số PCCV

| Chức vụ | Hệ số phụ cấp chức vụ |
|-------------------|-----------------------|
| Giám đốc | 0,4 |
| Phó giám đốc | 0,3 |
| Trưởng phòng | 0,2 |
| Kế toán trưởng | 0,2 |
| Giám sát thi công | 0,1 |

- Phụ cấp ăn trưa: là khoản tiền công ty hỗ trợ thêm cho cán bộ công nhân viên để đảm bảo sức khỏe và giảm bớt chi phí cho họ.

Phụ cấp ăn trưa = số ngày đi làm thực tế x 20.000đ

- Phụ cấp đi lại: mỗi cán bộ nhân viên trong công ty được hỗ trợ tiền xăng xe đi lại hàng tháng là 200.000đ

- Phụ cấp điện thoại: Những cán bộ nhân viên làm ở vị trí phải giao dịch, liên lạc nhiều sẽ được công ty phụ cấp thêm tiền điện thoại, cụ thể:

| Chức vụ | Tiền phụ cấp điện thoại |
|-------------------------|-------------------------|
| Giám đốc | 300.000đ |
| Phó giám đốc | 250.000đ |
| Trưởng phòng kinh doanh | 300.000đ |
| Nhân viên kinh doanh | 200.000đ |
| Giám sát thi công | 250.000đ |

* Nguyên tắc trả lương

- Người lao động được trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng hạn.

- Việc chi trả lương ở công ty do thủ quỹ thực hiện, thủ quỹ căn cứ vào các chứng từ: “Bảng Thanh Toán Tiền Lương”, “Bảng Thanh Toán BHXH” để chi trả lương và các khoản khác cho công nhân viên. Công nhân viên khi nhận tiền

phải ký tên vào bảng thanh toán tiền lương. Nếu trong một tháng mà công nhân viên chưa nhận lương thì thủ quỹ lập danh sách chuyển họ tên, số tiền của công nhân viên đó từ bảng thanh toán tiền lương sang bảng kê thanh toán với công nhân viên chưa nhận lương.

Biểu 2.1. Bảng chấm công bộ phận thi công tháng 9 năm 2014 công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành

Tên đơn vị : Công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành

Địa chỉ : 3/46 Lạch Tray –Ngô Quyền-Hải Phòng

Mẫu số 01a-LDLT

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-BTC

Ngày 20/3/2006 của Bộ trưởng BTC)

BẢNG CHẤM CÔNG

Bộ phận: văn phòng và bán hàng

Tháng 9 năm 2014

| STT | Họ và tên | Chức vụ | Ngày trong tháng | | | | | | | | | | | | | | | Cộng |
|-----|-------------------|---------|------------------|----|---|---|---|---|----|------|----|----|----|----|----|----|----|------------|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | ... | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | |
| 1 | Nguyễn Phạm Tuyên | GĐ | x | NL | x | x | x | x | CN | ... | x | x | x | x | CN | x | x | 26 |
| 2 | Phạm Thị Lý | PGĐ | x | NL | x | x | x | x | CN | ... | x | x | x | x | CN | x | x | 26 |
| 3 | Ngô Thị Lan | KTT | x | NL | x | x | x | x | CN | | x | 0 | x | x | CN | x | x | 25 |
| 4 | Phạm Thị Duyên | KTV | x | NL | 0 | 0 | 0 | 0 | CN | ... | x | x | x | x | CN | x | x | 22 |
| 5 | Phùng Thị Trang | Thủ quỹ | x | NL | x | x | x | x | CN | ... | x | x | x | x | CN | x | x | 26 |
| 6 | Đào Thị Tuyết | TP TK | x | NL | x | x | x | x | CN | ... | x | x | x | x | CN | x | x | 26 |
| 7 | Vũ Văn Minh | Thết kế | x | NL | x | x | x | x | CN | | x | 0 | x | x | CN | x | x | 25 |
| 8 | Bùi Hồng Hạnh | TPKD | x | NL | x | x | x | x | CN | | x | x | x | x | CN | x | x | 26 |
| 9 | Nguyễn Tiên Đạt | NV KD | x | NL | x | x | x | x | CN | | x | x | 0 | x | CN | x | x | 25 |
| 10 | Phạm Văn Đại | TP KT | x | NL | x | x | x | x | CN | | x | x | x | x | CN | x | x | 26 |
| 11 | Đình Việt Hùng | NVBH | x | NL | x | x | x | x | x | ... | x | x | x | x | 0 | x | x | 27 |
| 12 | Nguyễn Thị Loan | NVBH | x | NL | x | x | x | x | x | ... | x | x | x | x | x | x | x | 28 |
| | Tổng cộng | | | | | | | | | | | | | | | | | 308 |

Ngày 30 tháng 9 năm 2014

Người lập biểu

Kế toán trưởng

Giám đốc

Tên đơn vị : Công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành
Địa chỉ : 3/46 Lạch Tray –Ngô Quyền-Hải Phòng

Mẫu số 01a-LĐLT
(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-BTC
Ngày 20/3/2006 của Bộ trưởng BTC)

BẢNG CHẤM CÔNG

Bộ phận: thi công
Tháng 9 năm 2014

| STT | Họ và tên | Chức vụ | Ngày trong tháng | | | | | | | | | | | | | | | Cộng |
|-----|------------------|---------|------------------|----|----|----|----|----|----|-----|----|----|----|----|----|----|----|------------|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | ... | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | |
| 1 | Phạm Bá Quân | GSTC | x | NL | X | x | X | x | x | ... | 0 | x | x | x | x | x | | 26 |
| 2 | Lê Hoài Nam | GSTC | x | NL | X | x | X | x | x | ... | x | 0 | x | x | 0 | x | x | 26 |
| 3 | Phạm Việt Lâm | CN | x | NL | X | x | X | 0 | x | ... | x | x | x | x | x | x | x | 27 |
| | ... | | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. | .. |
| 21 | Đặng Văn Quân | CN | x | NL | X | x | X | x | x | ... | x | x | x | x | 0 | x | x | 27 |
| 22 | Trần Tuấn Kiên | CN | x | NL | X | x | X | x | x | ... | x | x | x | x | x | x | x | 28 |
| 23 | Mai Văn Đức | CN | x | NL | X | 0 | X | x | x | | x | 0 | x | x | x | x | x | 26 |
| | Tổng cộng | | | | | | | | | | | | | | | | | 613 |

Ngày 30 tháng 9 năm 2014

Người lập biểu

Kế toán trưởng

Giám đốc

Biểu 2.2. Bảng thanh toán lương bộ phận văn phòng tháng 9/2014 công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành

Tên đơn vị : Công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành

Mẫu số 02-LĐLT

Địa chỉ : Số 3/46 Lạch Tray- Ngô Quyền –Hải Phòng

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-BTC

Ngày 20/3/2006 của Bộ trưởng BTC)

BẢNG THANH TOÁN TIỀN LƯƠNG
Bộ phận: Văn phòng và bán hàng
Tháng 09 năm 2014

| TT | Họ và tên | Chức vụ | HSL | Lương tối thiểu | Lương thời gian | | Phụ cấp | | | | Tiền thưởng | Tổng lương | Các khoản khấu trừ lương | | | | Thực lĩnh |
|----|-------------------|---------|------|-----------------|-----------------|-------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|--------------------------|----------------|----------------|------------------|-------------------|
| | | | | | Số công | Số tiền | Chức vụ | Ăn trưa | Đi lại | Điện thoại | | | BHXH 8% | BHYT 1,5% | BHTN 1% | Cộng | |
| 1 | Nguyễn Phạm Tuyên | GD | 4.65 | 1,150,000 | 26 | 5,347,500 | 460,000 | 520,000 | 200,000 | 300,000 | 500,000 | 7,327,500 | 464,600 | 87,113 | 58,075 | 609,788 | 6,717,713 |
| 2 | Phạm Thị Lý | PGD | 4.32 | 1,150,000 | 26 | 4,968,000 | 345,000 | 520,000 | 200,000 | 250,000 | 350,000 | 6,633,000 | 425,040 | 79,695 | 53,130 | 557,865 | 6,075,135 |
| 3 | Ngô Thị Lan | KTT | 4.65 | 1,150,000 | 25 | 5,141,827 | 230,000 | 500,000 | 200,000 | | 300,000 | 6,371,827 | 429,746 | 80,577 | 53,718 | 564,042 | 5,807,785 |
| 4 | Phạm Thị Duyên | KTV | 3.66 | 1,150,000 | 22 | 3,561,462 | | 440,000 | 200,000 | | 200,000 | 4,401,462 | 284,917 | 53,422 | 35,615 | 373,953 | 4,027,508 |
| 5 | Phùng Thị Trang | Thủ quỹ | 2.34 | 1,150,000 | 26 | 2,691,000 | | 520,000 | 200,000 | | 200,000 | 3,611,000 | 215,280 | 40,365 | 26,910 | 282,555 | 3,328,445 |
| 6 | Đào Thị Tuyết | TP TK | 3.48 | 1,150,000 | 26 | 4,002,000 | 230,000 | 520,000 | 200,000 | | 300,000 | 5,252,000 | 338,560 | 63,480 | 42,320 | 444,360 | 4,807,640 |
| 7 | Vũ Văn Minh | Thết kế | 3.00 | 1,150,000 | 25 | 3,317,308 | | 500,000 | 200,000 | | 200,000 | 4,217,308 | 265,385 | 49,760 | 33,173 | 348,317 | 3,868,990 |
| 8 | Bùi Hồng Hạnh | TPKD | 3.66 | 1,150,000 | 26 | 4,209,000 | 230,000 | 520,000 | 200,000 | 300,000 | 300,000 | 5,759,000 | 355,120 | 66,585 | 44,390 | 466,095 | 5,292,905 |
| 9 | Nguyễn Tiên Đạt | NV KD | 3.33 | 1,150,000 | 25 | 3,682,212 | | 500,000 | 200,000 | 200,000 | 200,000 | 4,782,212 | 294,577 | 55,233 | 36,822 | 386,632 | 4,395,579 |
| 10 | Phạm Văn Đại | TP KT | 3.66 | 1,150,000 | 26 | 4,209,000 | 230,000 | 520,000 | 200,000 | | 300,000 | 5,459,000 | 355,120 | 66,585 | 44,390 | 466,095 | 4,992,905 |
| 11 | Đinh Việt Hùng | NVBH | 2.41 | 1,150,000 | 27 | 2,878,096 | | 540,000 | 200,000 | | 100,000 | 3,718,096 | 230,248 | 43,171 | 28,781 | 302,200 | 3,415,896 |
| 12 | Nguyễn Thị Loan | NVBH | 2.41 | 1,150,000 | 28 | 2,984,692 | | 560,000 | 200,000 | | 100,000 | 3,844,692 | 238,775 | 44,770 | 29,847 | 313,393 | 3,531,300 |
| | Tổng | | | | | 46,992,096 | 1,725,000 | 6,160,000 | 2,400,000 | 1,050,000 | 3,050,000 | 61,377,096 | 3,897,368 | 730,756 | 487,171 | 5,115,295 | 56,261,801 |

Biểu 2.2. Bảng thanh toán lương bộ phận thi công tháng 9/2014 công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành

Tên đơn vị : Công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành

Mẫu số 02-LDLT

Địa chỉ : Số 3/46 Lạch Tray- Ngô Quyền –Hải Phòng

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-BTC

Ngày 20/3/2006 của Bộ trưởng BTC)

BẢNG THANH TOÁN TIỀN LƯƠNG

Bộ phận: Thi công

Tháng 09 năm 2014

| TT | Họ và tên | Chức vụ | HSL | Lương tối thiểu | Lương thời gian | | Phụ cấp | | | | Tiền thưởng | Tổng lương | Các khoản khấu trừ lương | | | | Thực lĩnh |
|----|----------------|---------|------|-----------------|-----------------|-------------------|----------------|-------------------|------------------|----------------|------------------|-------------------|--------------------------|----------------|----------------|------------------|-------------------|
| | | | | | Số công | Số tiền | Chức vụ | Ăn trưa | Đi lại | Điện thoại | | | BHXH 8% | BHYT 1,5% | BHTN 1% | Cộng | |
| 1 | Phạm Bá Quân | GSTC | 3.66 | 1,150,000 | 26 | 3,908,357 | 115,000 | 520,000 | 200,000 | 250,000 | 250,000 | 5,243,357 | 321,869 | 60,350 | 40,234 | 422,453 | 4,820,905 |
| 2 | Lê Hoài Nam | GSTC | 3.66 | 1,150,000 | 26 | 3,908,357 | 115,000 | 520,000 | 200,000 | 250,000 | 250,000 | 5,243,357 | 321,869 | 60,350 | 40,234 | 422,453 | 4,820,905 |
| 3 | Phạm Việt Lân | CN | | 3,000,000 | 27 | 2,892,857 | | 540,000 | 200,000 | | 100,000 | 3,732,857 | 231,429 | 43,393 | 28,929 | 303,750 | 3,429,107 |
| | ... | | | | .. | | | | | | | | | | | | |
| 21 | Đặng Văn Quân | CN | | 3,000,000 | 27 | 2,892,857 | | 540,000 | 200,000 | | 100,000 | 3,732,857 | 231,429 | 43,393 | 28,929 | 303,750 | 3,429,107 |
| 22 | Trần Tuấn Kiên | CN | | 3,000,000 | 28 | 3,000,000 | | 560,000 | 200,000 | | 100,000 | 3,860,000 | 240,000 | 45,000 | 30,000 | 315,000 | 3,545,000 |
| 23 | Mai Văn Đức | CN | | 3,000,000 | 26 | 2,785,714 | | 520,000 | 200,000 | | 100,000 | 3,605,714 | 222,857 | 41,786 | 27,857 | 292,500 | 3,313,214 |
| | Tổng | | | | | 60,107,143 | 230,000 | 12,260,000 | 4,600,000 | 500,000 | 2,600,000 | 80,297,143 | 4,826,971 | 905,057 | 603,371 | 6,335,400 | 73,961,743 |

Ngày 30 tháng 9 năm 2014

Người lập

Kế toán trưởng

Giám đốc

Ví dụ 1: cách tính tiền lương phải trả cho kế toán trưởng Ngô Thị Lan

Một tháng kế toán được nghỉ các ngày chủ nhật vậy nên công ty lấy số ngày công chuẩn là 26 ngày.

- Mức lương tối thiểu theo quy định: 1.150.000đ
- Số công thực tế: 25 ngày
- Hệ số lương: 4,65
- Hệ số chức vụ: 0,2
- Phụ cấp ăn trưa = $25 \times 20.000\text{đ}/\text{ngày} = 500.000\text{đ}$
- Phụ cấp đi lại: 200.000đ
- Tiền thưởng $2/9 = 300.000\text{đ}$

➤ Từ đó ta có thể tính:

$$\text{Mức lương} = [(1.150.000 \times 4,65) \times 25] / 26 = 5.141.827$$

$$\text{Phụ cấp chức vụ} = 0,2 \times 1.150.000 = 230.000$$

$$\text{Tổng lương} = 5.141.827 + 230.000 + 500.000 + 200.000 + 300.000 = 6.371.827$$

Ví dụ 2: Cách tính tiền lương phải trả cho công nhân Phạm Việt Lâm

Công nhân Phạm Việt Lâm thuộc nhóm lao động phổ thông, mức lương cơ bản thấp hơn mức lương tối thiểu vùng, vì vậy công ty trả lương cơ bản là 3.000.000đ.

- Số ngày công đi làm thực tế: 27
- Phụ cấp ăn trưa = $27 \times 20.000 = 540.000$
- Phụ cấp đi lại: 200.000
- Tiền thưởng $2/9 = 100.000$

➤ Từ đó ta có thể tính:

$$\text{Mức lương} = (3.000.000 \times 27)/28 = 2.892.857$$

$$\text{Tổng lương} = 2.892.857 + 540.000 + 200.000 + 100.000 = 3.732.857$$

BẢNG TỔNG HỢP THANH TOÁN TIỀN LƯƠNG
Tháng 09 năm 2014

| 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 | 41,129,308 | 9,835,000 | 2,850,000 | 53,814,308 | 3,428,345 | 642,815 | 428,543 | 4,499,703 | 49,314,605 |
| 2 | Bán hàng | 2 | 5,862,788 | 1,500,000 | 200,000 | 7,562,788 | 469,023 | 87,942 | 58,628 | 615,593 | 6,947,195 |
| 3 | Giám sát thi công | 2 | 7,816,714 | 2,170,000 | 500,000 | 10,486,714 | 462,857 | 86,786 | 57,857 | 607,500 | 9,879,214 |
| 4 | Trực tiếp thi công | 21 | 52,290,429 | 15,420,000 | 2,100,000 | 69,810,429 | 4,364,114 | 818,271 | 545,514 | 5,727,899 | 64,082,530 |
| | Cộng | 35 | 107,099,239 | 28,925,000 | 5,650,000 | 141,674,239 | 8,724,339 | 1,635,814 | 1,090,542 | 11,450,695 | 130,223,544 |

2.2.4.2. Kế toán các khoản trích theo lương

Bên cạnh phần đóng góp của nhân viên thì công ty cũng đóng góp vào các quỹ này theo quy định của Nhà nước. Theo chế độ hiện hành, quỹ BHXH, BHYT, BHTN, được hình thành 1 phần do người lao động đóng góp và 1 phần do người sử dụng lao động đóng góp được công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành áp dụng theo tỷ lệ:

**Biểu 2.4 Tỷ lệ các khoản trích theo lương năm 2014
tại công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành**

| Nội dung | BHXH | BHYT | BHTN | Tổng |
|--------------|------|------|------|-------|
| Doanh nghiệp | 18% | 3% | 1% | 22% |
| Người LĐ | 8% | 1.5% | 1% | 10.5% |
| Tổng | 26% | 4.5% | 2% | 32.5% |

(Theo Luật BHXH, BHYT, BHTN)

a) Bảo hiểm xã hội:

- Quỹ BHXH được dùng để chi trả cho người lao động trong thời gian ốm đau, thai sản. Công ty áp dụng mức trích theo tỷ lệ 26% trên tổng mức lương cơ bản và phụ cấp chức vụ của công ty. Trong đó 18% tính vào chi phí sản xuất và 8% khấu trừ trực tiếp trên lương của người lao động.

$$\text{Quỹ BHXH} = (\text{Lương cơ bản} + \text{phụ cấp chức vụ}) \times 26\%$$

Ví dụ 3: Tính BHXH của kế toán trưởng Ngô Thị Lan

- Lương cơ bản = $[(1.150.000 \times 4,65) \times 25] / 26 = 5.141.827đ$

- Phụ cấp chức vụ = $1.150.000 \times 0,2 = 230.000đ$

Tổng số tiền nộp cho cơ quan bảo hiểm

$$= (5.141.827 + 230.000) \times 26\% = 5.371.827 \times 26\% = 1.396.675đ$$

Trong đó:

- Công ty nộp: $5.371.827 \times 18\% = 966.929đ$

- Trừ vào lương của KTT: $5.371.827 \times 8\% = 429.746đ$

b) Bảo hiểm y tế:

Quỹ BHYT được dùng để chi trả tiền khám bệnh, thuốc men cho người lao động có tham gia bảo hiểm bị ốm. Theo như quy định của công ty thì BHYT được trích theo tỷ lệ 4,5% trên tổng mức lương cơ bản và phụ cấp trách nhiệm, trong đó trích 3% tính vào chi phí của công ty, còn lại 1,5% khấu trừ vào lương của công nhân viên. Công ty mua thẻ bảo hiểm y tế năm cho công nhân mức lương quy định sẵn trong hợp đồng lao động.

$$\text{Quỹ BHYT} = (\text{Lương cơ bản} + \text{phụ cấp chức vụ}) \times 4,5\%$$

Ví dụ 4: Tính BHYT của kế toán trưởng Ngô Thị Lan

Tổng số tiền nộp cho cơ quan bảo hiểm

$$= (5.141.827 + 230.000) \times 4,5\% = 5.371.827 \times 4,5\% = 241.732đ$$

Trong đó:

$$\text{- Công ty nộp: } 5.371.827 \times 3\% = 161.155đ$$

$$\text{- Trừ vào lương của KTT: } 5.371.827 \times 1,5\% = 80.577đ$$

c) Bảo hiểm thất nghiệp:

Là loại hình phúc lợi tạm thời dành cho những người bị nghỉ việc ngoài ý muốn, giúp cho người lao động có thời gian tìm việc khác hoặc tái đào tạo nghề. Công ty áp dụng mức trích theo tỷ lệ 2%, trong đó 1% tính vào chi phí của công ty, 1% khấu trừ vào lương của công nhân viên.

$$\text{Quỹ BHTN} = (\text{Lương cơ bản} + \text{phụ cấp chức vụ}) \times 2\%$$

Ví dụ 5: Tính BHTN của kế toán trưởng Ngô Thị Lan

Tổng số tiền nộp cho cơ quan bảo hiểm

$$= (5.141.827 + 230.000) \times 2\% = 5.371.827 \times 2\% = 107.436đ$$

Trong đó:

$$\text{- Công ty nộp: } 5.371.827 \times 1\% = 53.718đ$$

$$\text{- Trừ vào lương của KTT: } 5.371.827 \times 1\% = 53.718đ$$

d, Kinh phí công đoàn

Công đoàn là tổ chức bảo vệ quyền lợi của người lao động. Kinh phí công đoàn 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.

$$\text{Quỹ KPCD} = \text{Tổng lương thực tế của người lao động} \times 2\%$$

Trong đó:

$$\text{Tổng lương thực tế} = \text{Lương cơ bản} + \text{Các khoản phụ cấp} + \text{Thưởng}$$

Ví dụ 6: Tiền lương thực tế của kế toán trưởng Ngô Thị Lan

$$= 5.141.827 + (230.000 + 500.000 + 200.000) + 300.000 = 6.371.827đ$$

Số kinh phí công đoàn mà công ty phải trích tính vào chi phí là:

$$6.371.827 \times 2\% = 127.437đ$$

2.2.4.3 Thuế thu nhập cá nhân

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. Là loại thuế trực thu trực tiếp trên thu nhập nhận được của cá nhân trong một khoảng thời gian nhất định thường là từng năm hoặc từng lần phát sinh. Là thuế trực thu cho nên người chịu thuế cũng là người nộp thuế, không thể chuyển gánh nặng thuế cho chủ thể khác.

Đối tượng nộp thuế thu nhập cá nhân là cá nhân cư trú có thu nhập trong và ngoài lãnh thổ Việt Nam hoặc cá nhân không cư trú có thu nhập trong lãnh thổ Việt Nam.

Công thức tính thuế TNCN cụ thể như sau :

$$\text{Thuế TNCN phải nộp} = \text{Thu nhập tính thuế} \times \text{thuế suất}$$

Trong đó:

$$\text{Thu nhập tính thuế} = \text{Thu nhập chịu thuế} - \text{các khoản giảm trừ thuế}$$

$$\text{Thu nhập chịu thuế} = \text{Tổng thu nhập} - \text{các khoản được miễn thuế}$$

Tổng thu nhập là tổng các khoản thu nhập bao gồm tiền lương, tiền công và các khoản thu nhập chịu thuế khác có tính chất tiền lương, tiền công bao gồm cả các khoản phụ cấp trợ cấp như : thu nhập từ tiền lương, thu từ kinh doanh, thu nhập từ quà tặng, thừa kế, chuyển nhượng, trúng thưởng....

- Các khoản được miễn thuế bao gồm :

+ Tiền ăn trưa, tiền ăn giữa ca không vượt quá 680 000/tháng

+ Tiễn phụ cấp xăng xe, đi lại, điện thoại không vượt quá quy định của nhà nước

+ Tiền làm thêm giờ vào ngày lễ, làm việc ban đêm được trả cao hơn so với ngày thường...

- Các khoản giảm trừ bao gồm

+ Giảm trừ gia cảnh : Đối với người nộp thuế là 9 triệu đồng/ năm, 108 triệu đồng / năm. Đối với người phụ thuộc là 3,6 triệu đồng/ năm (Phải đăng kí người phụ thuộc giảm trừ gia cảnh)

+ Các khoản bảo hiểm bắt buộc : theo tỉ lệ năm 2014 như sau : BHXH (8%), BHYT (1,5%), BHTN (1%).

+ Các khoản đóng góp từ thiện , nhân đạo, khuyến học.

• Thuế suất

| Bậc | Thu nhập tính thuế /tháng | Thuế suất |
|-----|---------------------------|-----------|
| 1 | Đến 5 triệu đồng | 5 % |
| 2 | 5 - 10 triệu đồng | 10% |
| 3 | 10 -18 triệu đồng | 15% |
| 4 | 18 - 32 triệu đồng | 20% |
| 5 | 32- 52 triệu đồng | 25% |
| 6 | 52- 80 triệu đồng | 30% |
| 7 | Trên 80 triệu đồng | 35% |

Căn cứ vào phần quy định này công ty không có ai phải nộp thuế TNCN

2.2.4.4 Cách thức thanh toán BHXH cho người lao động

Điều kiện để người lao động được hưởng trợ cấp BHXH là họ phải tham gia đóng BHXH theo đúng quy định. Sau đó, nếu bị ốm, thai sản, tai nạn...phải có giấy chứng nhận khám chữa bệnh của cơ sở y tế có thẩm quyền, nơi công ty đăng ký khám chữa bệnh cho công nhân viên giấy nghỉ hưởng BHXH, giấy chứng nhận nghỉ ốm hưởng BHXH có chữ ký của bác sỹ, có xác nhận của bệnh viện thì mới được hưởng chế độ BHXH.

Các giấy tờ này người lao động phải gửi cho người phụ trách đội hoặc bộ phận phụ trách mình. Người phụ trách tại đội hoặc người phụ trách các bộ phận có trách nhiệm chuyển lên phòng tài chính kế toán. Kế toán tiền lương sẽ kiểm

tra tính đầy đủ, hợp lệ của các chứng từ. Khi hợp lệ thì tiến hành tính tiền trợ cấp bảo hiểm vào mặt sau của phiếu nghỉ hưởng bảo hiểm do cơ sở y tế xác nhận.

Tùy thuộc vào số người phải thanh toán trợ cấp bảo hiểm, kế toán tiền lương lập bảng thanh toán bảo hiểm của toàn công ty. Cuối tháng, sau khi đã tính được số ngày nghỉ và số tiền được trợ cấp cho từng người trong công ty, kế toán tiền lương chuyển cho kế toán trưởng của công ty kiểm tra và ký duyệt.

Cuối tháng kế toán lên số liệu tổng hợp và gửi kèm các chứng từ, tài liệu có liên quan lên cơ quan bảo hiểm xã hội cấp trên, cơ quan này sẽ tiến hành kiểm tra và ký duyệt.

Ví dụ: Trong tháng 9/2014 nhân viên Phạm Thị Duyên nghỉ 4 ngày (từ ngày 3/9 đến 6/9) do tai nạn giao thông. Mức lương cơ bản là 3 561 462 đồng, theo luật bảo hiểm chi được hưởng 75% mức tiền lương cơ bản trong 4 ngày nghỉ việc:

$$3\ 561\ 462/26 \times 75\% \times 4 \text{ ngày} = 410\ 938 \text{ đồng}$$

Kế toán căn cứ vào giấy chứng nhận nghỉ ốm và phiếu nghỉ hưởng BHXH của cơ quan y tế để lập phiếu thanh toán trợ cấp BHXH. Khi có đầy đủ chứng từ người phụ trách nộp lên phòng kế toán để kế toán lập phiếu thanh toán trợ cấp BHXH

Biểu 2.5 Giấy chứng nhận nghỉ ốm hưởng BHXH**BỆNH VIỆN HỮU NGHỊ VIỆT TIỆP**

Số khám bệnh/BA : 16

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 ỐM HƯỞNG BHXH***Quyển số: 79**Số: 4990*

Họ và tên : Phạm Thị Duyên

Ngày /tháng/ năm sinh : 02/08/1978

Đơn vị : Phòng TC- KT Công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành

Lý do nghỉ việc: Tai nạn giao thông

Số ngày cho nghỉ: 4 ngày

(Từ ngày 03/09/ 2014 đến hết ngày 06/09/2014)

XÁC NHẬN CỦA PHỤ TRÁCH ĐƠN VỊ

Số ngày thực nghỉ.....04...ngày

*(Ký, họ tên, đóng dấu)**Ngày..3..tháng..09..năm...2014***Bác sĩ khám chữa bệnh***(Ký, họ tên, đóng dấu)*

Biểu 2.6 Phiếu nghỉ hưởng BHXH**Đơn vị :** Công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành**Bộ phận :** Phòng Tài chính kế toán**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM***Độc lập – Tự do – Hạnh phúc*

-----***-----

PHIẾU NGHỈ HƯỞNG BHXH*Số :301***Họ và tên :** Phạm Thị Duyên

| Tên cơ quan y tế | Ngày tháng KCB | Lý do | Tên bệnh | Số ngày cho nghỉ | | | Số ngày thực nghỉ | Xác nhận phụ trách bệnh viện |
|------------------------------|----------------|---------|----------|------------------|---------|----------|-------------------|------------------------------|
| | | | | Số ngày | Từ ngày | Đến ngày | | |
| Bệnh viện hữu nghị Việt Tiệp | 3/9 | Tai nạn | Tai nạn | 04 | 3/9 | 6/9 | 04 | ✓ |

*Ngày 3 tháng 09 năm 2014***Cán bộ cơ quan bảo hiểm***(Ký, họ tên)***Phụ trách BHXH tại đơn vị***(Ký, họ tên)*

Biểu 2.7 Phiếu thanh toán trợ cấp Bảo hiểm xã hội**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM***Độc lập – Tự do – Hạnh phúc***PHIẾU THANH TOÁN TRỢ CẤP BẢO HIỂM XÃ HỘI**

Họ và tên : Phạm Thị Duyên

Tuổi : 36

Nghề nghiệp, chức vụ : Kế Toán

Đơn vị công tác : Công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành

Thời gian đóng BHXH : 4 năm 3 tháng.

Tiền lương đóng BHXH trước khi nghỉ : 3 561 462 đồng

Số ngày nghỉ : 04 ngày

Trợ cấp : Mức 75%

 $3\,561\,462 / 26 \times 75\% \times 4 \text{ ngày} = 410\,938 \text{ đồng}$ Số tiền nhận : *(Bằng chữ : Bốn trăm mười ngàn chín trăm ba tám đồng)**Ngày 1 tháng 10 năm 2014***Người lập phiếu***(Ký, họ tên)***Giám đốc***(Ký tên, đóng dấu)*

Cuối tháng, các giấy tờ và chứng từ liên quan BHXH được tập hợp để tính các khoản BHXH trợ cấp cho người lao động và được phản ánh vào Bảng tổng hợp thanh toán BHXH.

Sau khi kế toán trưởng và giám đốc ký duyệt bảng tổng hợp thanh toán BHXH, kế toán lập phiếu chi tiền thanh toán BHXH cho người lao động và tiến hành thanh toán vào tháng kế tiếp. Số liệu trên bảng tổng hợp thanh toán BHXH là căn cứ để kế toán vào sổ nhật ký chung.

Biểu 2.8 Bảng tổng hợp thanh toán bảo hiểm xã hội tháng 9 năm 2014

CÔNG TY TNHH ÂM NHẠC VIỆT THÀNH

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Số 3/46 Lạch Tray Ngô Quyền Hải Phòng

Độc lập- Tự do- Hạnh phúc

BẢNG TỔNG HỢP THANH TOÁN BẢO HIỂM XÃ HỘI

Tháng 9 năm 2014

Đơn vị tính : đồng

| T T | Họ và tên | Chế độ | Số ngày | % hưởng | Mức lương cơ bản | Số tiền | Ký nhận |
|----------------|------------------|-------------------|----------------|--------------------|-----------------------------|----------------|--------------------|
| 1 | Phạm Thị Duyên | Ôm | 04 | 75% | 3 561 462 | 410 938 | ✓ |
| | Cộng | | 04 | | 3 561 462 | 410 938 | |

Số tiền bằng chữ : ***Bốn trăm mười ngàn chín trăm ba mươi tám đồng***

Ngày 30 tháng 9 năm 2014

Người lập biểu

(Ký, ghi rõ họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, ghi rõ họ tên)

Giám đốc

(Ký, ghi rõ họ tên)

Cuối tháng kê toán tiền lương tập hợp số liệu trên Bảng thanh toán tiền lương các bộ phận của công ty. Đây là cơ sở để chi trả thanh toán tiền lương cho người lao động, tổng hợp phân bổ, trích các khoản BHXH, BHYT, BHTN

Số tiền bảo hiểm của công ty do cơ quan Bảo hiểm Phường Lạch Tray quản lý.

Biểu 2.9 Giấy báo nợ của ngân hàng nộp tiền bảo hiểm tháng 8 năm 2014

Ngan Hang A Chau

Ma GDV: BTQĐC

Chi nhánh : ACB Lạch Tray

Ma KH: 27889

GIAY BAO NO

So GD: 221

Ngày 05/9/2014

Kinh gui: Cong Ty TNHH Am Nhạc Viet Thanh

Hôm nay chúng tôi xin báo đã ghi Nợ tại khoản của quý khách với nội dung sau :

So tại khoản ghi Nợ : 1783744983

So tiền bằng số : 49.442.627

So tiền bằng chữ: Bốn mươi chín triệu bốn trăm bốn hai ngàn sáu trăm hai bảy

Nội dung : Nộp tiền bảo hiểm tháng 8/2014 cho cơ quan Bảo hiểm phường Lạch Tray

Giao dịch viên

Kiểm soát

Biểu 2.11 Bảng phân bổ tiền lương và bảo hiểm xã hội tháng 9 năm 2014

Tên đơn vị : Công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành
Địa chỉ : 3/46 Lạch Tray-Ngô Quyền- Hải Phòng

Mẫu số 11-LĐTL
(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-BTC
ngày 20/3/2006 của Bộ trưởng BTC)

BẢNG PHÂN BỐ TIỀN LƯƠNG VÀ BẢO HIỂM XÃ HỘI

Tháng 9 năm 2014

| STT | Ghi có TK Ghi nợ TK | TK 334- Phải trả người lao động | | | TK 338- phải trả phải nộp khác | | | | | TK 335- chi phí phải trả | Tổng cộng |
|-----|---|---------------------------------|-------------------|--------------------|--------------------------------|------------------|------------------|------------------|-------------------|-----------------------------------|--------------------|
| | | Lương | Các khoản khác | Cộng có Tk 334 | BHXH (3383) | BHYT (3384) | BHTN (3389) | KPCĐ (3382) | Cộng có TK 338 | | |
| | TK 622- Chi phí Nhân công trực tiếp | 52,290,429 | 16,520,000 | 69,810,429 | 9,412,277 | 1,568,713 | 522,904 | 1,396,209 | 12,900,103 | | 56,910,326 |
| | TK 627- Chi phí sản xuất chung | 8,046,714 | 3,440,000 | 10,486,714 | 1,448,408 | 241,401 | 80,467 | 209,734 | 1,980,010 | | 8,506,704 |
| | TK 641 – Chi phí nhân viên bán hàng | 5,862,788 | 1,700,000 | 7,562,788 | 1,055,302 | 175,884 | 58,628 | 151,256 | 1,441,070 | | 6,121,718 |
| | TK 642 – Chi phí QLDN | 42,854,308 | 10,960,000 | 53,814,308 | 7,713,775 | 1,285,629 | 428,543 | 1,076,286 | 10,504,233 | | 43,310,075 |
| | TK 334 – Phải trả người lao động | | | | 8,724,339 | 1,635,814 | 1,090,542 | | 11,450,695 | | |
| | Tổng cộng | 109,054,239 | 32,627,000 | 141,674,239 | 28,354,101 | 4,907,441 | 2,181,084 | 2,833,485 | 38,276,111 | | 103,398,128 |

Ngày 30 tháng 9 năm 2014

Người lập

(Ký, ghi rõ họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, ghi rõ họ tên)

Giám đốc

(Ký, đóng dấu)

2.2.4.5 Hình thức thanh toán lương

Để thanh toán lương cho người lao động, kế toán căn cứ vào bảng tính lương các bộ phận của công ty, sau đó viết phiếu chi thanh toán tiền lương cho toàn thể công ty

Tiền lương tháng của người lao động được trả 1 lần vào ngày 5 của tháng kế tiếp. Nếu ngày 5 trùng vào ngày nghỉ thì việc trả lương sẽ được thực hiện vào ngày làm việc tiếp theo sau đó. Công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành trả lương cho người lao động bằng tiền mặt. Dưới đây là ví dụ về phiếu chi tiền lương tháng 8/2014

Biểu 2.3 Phiếu chi tiền lương tháng 9/2014

Đơn vị : Công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành

Mẫu số 02 – TT

Địa chỉ : 3/46 Lạch Tray- Ngô Quyền- Hải Phòng

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-BTC

Ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)

PHIẾU CHI

Ngày 05 tháng 9 năm 2014

Số 1201

Nợ : TK 334 124 891 889

Có : TK 111 124 891 889

Họ và tên người nhận tiền : Công nhân viên

Địa chỉ : Công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành

Lý do chi : Thanh toán tiền lương tháng 9 cho công nhân viên

Số tiền : 124 891 889

(Viết bằng chữ) : Một trăm hai tư triệu.tám trăm chín một ngàn tám trăm tám chín

Kèm theo : 02 chứng từ gốc

Giám đốc**Kế toán trưởng****Người nhận****Người lập****Thủ quỹ***(Ký, họ tên, đóng
dấu)**(Ký, họ tên)**(Ký, họ tên)**(Ký, họ tên)**(Ký, họ tên)*Đã nhận đủ số tiền (viết bằng chữ):
.....Tỷ giá ngoại tệ (vàng bạc, đá quý):
.....Số tiền quy đổi:
.....

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

Kế toán căn cứ vào các chứng từ kế toán như bảng thanh toán tiền lương, bảng chấm công, bảng kê các khoản trích theo lương để ghi vào sổ nhật ký chung và sổ cái. Cuối tháng tính ra số tiền lương phải trả cho cán bộ CNV. Căn cứ vào số liệu trên sổ Cái để lập bảng cân đối số phát sinh và lập báo cáo tài chính. Sau đó kế toán vào lần lượt các sổ cái TK 334, 338.

Các nghiệp vụ liên quan đến tiền lương

- Ngày 5/9 thanh toán tiền lương tháng 8/2014 cho công nhân viên

Nợ TK 334 : 124 891 889

Có TK 111 : 124 891 889

- Ngày 05/9 Nộp các khoản trích tháng 8 cho cơ quan cấp trên bằng

TGNH

Nợ TK 338: 49 442 627

Có TK 112 : 49 442 627

- Ngày 30/9 Tính lương phải trả cho công nhân viên tháng 9/2014

Nợ TK 622 : 69 810 429

Nợ TK 627 : 10 486 714

Nợ TK 641: 7 562 788

Nợ TK 642 : 53 814 308

Có TK 334 : 141 674 239

- Ngày 30/ 9 Tính các khoản trích trừ vào CP

Nợ TK 622 : 12 900 103

Nợ TK 627 : 1 980 010

Nợ TK 641 : 1 441 070

Nợ TK 642 : 10 504 233

Có TK 338 : 26 825 421

- Ngày 30/9 Tính các khoản trích trừ vào lương

Nợ TK 334 : 11 450 695

Có TK 338 : 11 450 695

Biểu 2.12 Trích sổ Nhật ký chung tại công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành

Đơn vị : Công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành
Địa chỉ : 3/46 Lạch Tray Ngõ Quyền Hải Phòng

Mẫu số S03a – DN
(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-BTC
Ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ NHẬT KÝ CHUNG

Năm 2014

Đơn vị tính : đồng

| NT ghi sổ | Chứng từ | | Diễn giải | TK đối ứng | Số phát sinh | |
|-----------|------------|------------|--|---------------------------------|---|-----------------|
| | Số hiệu | Ngày tháng | | | Nợ | Có |
| ... | | | ... | ... | ... | ... |
| 5/9 | PC 1205 | 5/9 | Thanh toán tiền lương tháng 8/2014 cho công nhân viên | 334 111 | 124,891,889 | 124,891,889 |
| 5/9 | GBN 221 | 5/9 | Nộp các khoản trích tháng 8 cho cơ quan cấp trên bằng TGNH | 338 112 | 49,442,627 | 49,442,627 |
| ... | .. | .. | ... | ... | ... | ... |
| 30/9 | BTHL 9 | 30/9 | Tính lương tháng 9/2014 | 622 627 641 642 334 | 69,810,429 10,486,714 7,562,788 53,814,308 | 141,674,239 |
| 30/9 | BPBL9 | 30/9 | Các khoản trích tính vào CP tháng 9/2014 | 622 627 641 642 338 | 12,900,103 1,980,010 1,441,070 10,504,233 | 26,825,421 |
| 30/9 | BPBL9 | 30/9 | Các khoản trích KT vào lương tháng 9/2014 | | 11,450,695 | 11,450,695 |
| ... | ... | ... | .. | .. | ... | ... |
| 31/12 | | | Tổng cộng | | 246,771,612,090 | 246,771,612,090 |

Người ghi sổ

(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, họ tên)

Giám đốc

(Ký tên, đóng dấu)

Biểu 2.13 Trích sổ cái TK 334 tại công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành

Đơn vị : Công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành
Địa chỉ : 3/46 Lạch Tray –Ngô Quyền –Hải Phòng

Mẫu số S03b – DN
(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-BTC
Ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CÁI

Năm 2014

Tên tài khoản : Phải trả người lao động

Số hiệu: 334

Đơn vị tính: đồng

| Ngày tháng ghi sổ | Chứng từ | | Diễn giải | TK Đôi ứng | Số tiền | |
|-------------------------|------------|---------------|--|--------------------------|---|----------------------|
| | Số hiệu | Ngày tháng | | | Nợ | Có |
| | | | Số dư đầu kỳ | | | 1 424 204 390 |
| ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| 5/9 | PC 1205 | 5/9 | Thanh toán BHXH tháng 8/2014 cho NLĐ | 111 | 124, 891,889 | |
| 30/9 | BTHL 9 | 30/9 | Tính lương tháng 9/2014 | 622 627 641 642 | 69,810,429 10,486,714 7,562,788 53,814,308 | |
| 30/9 | BPBL 9 | 30/9 | Các khoản trích KT vào lương tháng 9/2014 | 338 | 11,450,695 | 11,450,695 |
| ... | | | | ... | ... | ... |
| | | | <i>Cộng số phát sinh</i> | | <i>3,552,678,210</i> | <i>3,433,188,100</i> |
| | | | Số dư cuối kỳ | | | 1,304,714,280 |

Người ghi sổ

Kế toán trưởng

Giám đốc

(Ký, họ tên)

(Ký, họ tên)

(Ký tên, đóng dấu)

Biểu 2.14 Trích sổ cái TK 338 tại công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành

Đơn vị : Công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành

Mẫu số S03b – DN

Địa chỉ : 3/46 Lạc Tray- Ngõ Quyền- Hải Phòng

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-BTC

Ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CÁI

Năm 2014

Tên tài khoản : Phải trả phải nộp khác

Số hiệu: 338

Đơn vị tính: đồng

| Ngày tháng ghi số | Chứng từ | | Diễn giải | TK Đôi ứng | Số tiền | |
|-------------------------|------------|---------------|---|--------------------------|--|--------------------|
| | Số hiệu | Ngày tháng | | | Nợ | Có |
| | | | Số dư đầu kỳ | | | 510,061,129 |
| ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| 5/9 | GBN 221 | 5/9 | Nộp các khoản trích theo lương tháng 8/2014 | 112 | 49,442,627 | |
| ... | | ... | ... | ... | ... | ... |
| 30/9 | BPBL T9 | 30/9 | Các khoản trích tính vào CP tháng 9/2014 | 622 627 641 642 | 12,900,103 1,980,010 1,441,070 10,504,233 | |
| 30/9 | BPBL T9 | 30/9 | Các khoản trích KT vào lương tháng 9/2014 | 334 | 11,450,695 | |
| | | | <i>Cộng số phát sinh</i> | | 3,880,010,119 | 3,920,445,670 |
| | | | Số dư cuối kỳ | | | 550,496,680 |

Người ghi sổ

(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, họ tên)

Giám đốc

(Ký tên, đóng dấu)

CHƯƠNG 3:**MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH ÂM NHẠC VIỆT THÀNH****3.1. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH ÂM NHẠC VIỆT THÀNH**

Tiền lương là một trong những yếu tố đặc biệt quan trọng để thu hút người lao động. Đồng thời tiền lương cũng là một bộ phận cấu thành lên giá trị của sản phẩm vì vậy việc quản lý, sử dụng hiệu quả quỹ lương và trả lương cho người lao động một cách xứng đáng với sức lao động họ bỏ ra là yếu tố thuận lợi cho sự phát triển của công ty.

Hạch toán tiền lương là một hệ thống thông tin kiểm tra các hoạt động của tài sản và các quan hệ kinh tế trong quá trình phân phối trao đổi và tiêu dùng.

Kế toán tiền lương là một bộ phận cấu thành của kế toán nói chung nó được tách ra do nhu cầu quản lý của từng doanh nghiệp.

Kế toán tiền lương ngày càng trở nên cấp thiết và quan trọng vì tiền lương là gian đoạn hạch toán gắn liền với lợi ích kinh tế của người lao động và tổ chức kinh tế. Phương pháp hạch toán chỉ được giải quyết khi nó xuất phát từ người lao động và tổ chức kinh tế. Không những Công Ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành mà bất kỳ một doanh nghiệp nào hoạt động trong cơ chế thị trường đều phải quán triệt các nguyên tắc trên và phải nhận thức rõ tầm quan trọng của lao động. Luôn luôn phải đảm bảo công bằng cho việc trả lương. Trả lương phải hợp lý với tình hình sản xuất kinh doanh của công ty. Nếu trả lương không xứng đáng với sức lao động mà người lao động bỏ ra sẽ làm cho họ chán nản, không tích cực làm việc. Từ đó làm cho công ty sẽ mất lao động gây ảnh hưởng xấu đến sự tồn tại và phát triển của công ty.

Nếu công ty trả lương xứng đáng với sức lao động của họ công ty sẽ thu hút được những người lao động tài năng, giàu kinh nghiệm, đồng thời khởi dậy được

khả năng tiềm ẩn tính sáng tạo của người lao động. Tiết kiệm được chi phí lao động. Tăng giá trị sản lượng thúc đẩy doanh nghiệp không ngừng lớn mạnh.

Để công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của người lao động thực sự phát huy được vai trò của nó và là công cụ hữu hiệu của công tác quản lý thì vấn đề đặt ra cho những cán bộ làm công tác kế toán lao động tiền lương và các nhà quản lý, doanh nghiệp phải không ngừng nghiên cứu các chế độ chính sách của đảng và nhà nước về công tác tiền lương và các khoản trích theo lương để áp dụng vào công ty mình một cách khoa học, hợp lý, phù hợp với tình hình hoạt động kinh doanh của công đồng thời phải luôn luôn cải tiến để nâng cao công tác quản lý lương, và các khoản trích theo lương. Thường xuyên kiểm tra xem xét rút ra những hình thức và phương pháp trả lương khoa học, đúng, công bằng với người lao động mức độ phức tạp và trách nhiệm công việc của từng người để làm sao đồng lương phải thực sự là thước đo giá trị lao động. Khuyến khích được lao động hăng say yêu quý công việc bảo vệ công ty với trách nhiệm cao.

Cùng với việc nâng cao chất lượng lao động công ty phải có lược lương lao động với một cơ cấu hợp lý có trình độ cao phải được qua đào tạo, có sức khoẻ và bố trí lao động phù hợp với khả năng để họ phát huy, tạo thuận lợi cho việc hoàn thành kế hoạch đồng thời công ty phải quản lý và sử dụng tốt thời gian lao động nhằm nâng cao thu nhập cho công ty. Cùng với lao động kỹ thuật và công nghệ hiện nay đang phát triển với tốc độ cao do đó công ty phải không ngừng nâng cao hoàn thiện trang thiết bị tài sản cố định của công ty để phát huy khả năng lao động nhằm nâng cao thu nhập cho công ty và cải thiện đời sống cho người lao động thông qua số tiền lương mà họ được hưởng.

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

Công ty tổ chức bộ máy kế toán theo hình thức tập trung, phòng tài chính kế toán thực hiện toàn bộ công tác kế toán của công ty. Tổ chức công tác kế toán ở công ty là phù hợp với quy mô và đặc điểm của hình thức sản xuất. Bộ máy kế toán rất gọn nhẹ với việc phân công lao động cụ thể, trách nhiệm, nhiệm vụ cho từng cán bộ kế toán. Mọi phân hành của công tác kế toán đều có người theo dõi, thực hiện đầy đủ đúng nội quy.

Hình thức tổ chức này khá phù hợp với quy mô kinh doanh của công ty, kế toán trưởng là người có quyền quyết định cao nhất và chịu trách nhiệm trước Giám đốc công ty, hỗ trợ cho kế toán trưởng còn có kế toán tổng hợp và thủ quỹ góp phần tiết kiệm thời gian trong việc ra quyết định tài chính trong hoạt động kế toán nói chung và kế toán thanh toán với người mua và người cung cấp của công ty nói riêng mà vẫn đảm bảo tính khách quan.

3.1.1. Ưu điểm

- Hình thức kế toán phù hợp

Bộ máy gọn nhẹ, thu thập các thông tin tổng hợp một cách nhanh chóng. Quan hệ chỉ đạo trong toàn đơn vị thuận tiện cho việc phân công và chuyên môn hoá nghiệp vụ.

Tổ chức công tác kế toán ở Công ty là phù hợp với quy mô và đặc điểm của hình thức sản xuất.

Công ty đã lập, luân chuyển và lưu giữ chứng từ thực hiện theo đúng chế độ kế toán quy định nhằm phục vụ công tác hạch toán các nghiệp vụ kinh tế phát sinh.

Hệ thống tài khoản được vận dụng một cách khoa học, thể hiện ở việc chi tiết các tài khoản đến tài khoản cấp 2, cấp 3 theo từng hạng mục rất thuận tiện cho công ty trong việc tính toán và theo dõi chi phí.

Hệ thống sổ kế toán được mở đúng chế độ quy định và tương đối hoàn chỉnh, đáp ứng đầy đủ thông tin hữu dụng đối với từng yêu cầu quản lý của Công ty và các bên liên quan.

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

Sổ sách kế toán phản ánh chính xác, trung thực công tác tính toán và thanh toán các khoản phải trả công nhân viên. Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương đã sử dụng đầy đủ hệ thống chứng từ, sổ sách, bảng biểu...trong công tác hạch toán hàng ngày và cuối tháng theo đúng mẫu biểu qui định của Bộ tài chính.

- Công ty đã áp dụng đúng những quy định của Nhà nước về chính sách tiền lương cho người lao động, khuyến khích người lao động đi làm đầy đủ trong tháng để có mức tiền lương cao.

- Cách trả lương không những phản ánh trình độ của người lao động qua lương cơ bản mà còn phản ánh được tính chất công việc mà người đó đảm nhận qua tiền lương chức danh (chức vụ) và phản ánh được hiệu quả làm việc của từng người thông qua xếp hạng.

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

- Việc chi trả tiền lương và thực hiện trích các khoản theo lương đúng quy định hiện hành của Nhà nước, đảm bảo quyền lợi trực tiếp của người lao động.

- *Đội ngũ kế toán năng động, nhiệt tình trong công việc*

Đội ngũ kế toán tại công ty phần lớn là những người trẻ tuổi, có năng lực chuyên môn, năng động, nhiệt tình, có trách nhiệm trong công việc, luôn chấp hành tốt quy định tại công ty. Bên cạnh đó những kế toán trẻ luôn biết học hỏi kế toán trưởng Ngô Thị Lan là người có kinh nghiệm lâu năm, thường xuyên chỉ bảo tận tình cách làm việc sao cho hợp lý, nhanh và chính xác nhất. Công việc khá lớn

nhưng từng thành viên trong phòng Tài chính – kế toán phối hợp nhịp nhàng ăn khớp với nhau nên công việc đạt hiệu quả cao, đặc biệt là trong việc tính và thanh toán tiền lương cho cán bộ công nhân viên và toàn thể công nhân trực tiếp lao động cụ thể, chính xác, đáp ứng được nhu cầu của toàn thể người lao động trong công ty.

3.1.2. Hạn chế

- Về nhân viên

Số lượng nhân viên kế toán còn hạn chế nên mỗi người phải làm nhiều phần việc khác nhau đòi hỏi cán bộ kế toán phải có trình độ cao, giàu kinh nghiệm.

- Công ty chưa áp dụng hình thức thanh toán lương mới phù hợp

Hiện nay công ty vẫn trả tiền lương hàng tháng cho người lao động theo hình thức thanh toán tiền mặt trao tận tay. Hàng tháng, kế toán phải đến ngân hàng rút tiền trả cho người lao động, người lao động đến trực tiếp nhận tại phòng kế toán hoặc thông qua trưởng các bộ phận. Với số tiền lương phải trả cho người lao động hàng tháng như vậy có nhiều phiền phức như độ an toàn không cao, công kênh trong quá trình luân chuyển, dễ nhầm lẫn...

- Công ty chưa áp dụng phần mềm kế toán máy

Hiện nay kế toán tại công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành vẫn chỉ sử dụng bảng tính Excel để tính toán số liệu nên việc hạch toán khá mất thời gian trong khi khối lượng công việc lại nhiều. Dù các kế toán đã quen với công việc của mình, nhưng khi Công ty có nhiều hợp đồng dịch vụ hoặc đến kỳ nộp báo cáo tài chính, báo cáo thuế thì họ trở nên rất bận rộn và hầu như phải hoàn thành công việc vội vàng nên việc tính toán có thể nhầm lẫn, sai sót. Chính vì vậy việc áp dụng phần mềm kế toán là cần thiết đối với công ty, vừa giảm bớt khối lượng công việc và áp lực cho kế toán của công ty, tính chính xác cao hơn lại dễ dàng đạt hiệu quả trong công tác quản lý cho các nhà quản trị.

3.2. MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH ÂM NHẠC VIỆT THÀNH

Việc kích thích sự cần cù sáng tạo của người lao động là một yếu tố không nhỏ góp phần tăng hiệu quả sản xuất kinh doanh của công ty. Tiền lương là một đòn bẩy kinh tế khuyến khích và tạo mối quan tâm của người lao động tới công việc của họ. Với những mặt hạn chế ít ỏi trong công tác hạch toán tiền lương của công ty, e xin mạnh dạn đưa ra một số kiến nghị nhằm hoàn thiện hơn nữa về phương pháp tính lương, trả lương và hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

3.2.1. Thêm kế toán viên

Công ty cần thêm kế toán viên để đảm nhiệm bớt phần công việc cho kế toán tổng hợp, kế toán thực hiện làm mảng riêng biệt sẽ tăng tính đúng đắn trong công việc và đem lại hiệu quả cao hơn nhanh hơn, nhất là vào cuối tháng. Giảm áp lực công việc cho kế toán trưởng và kế toán tổng hợp.

3.2.2. Áp dụng phương thức trả lương bằng tiền gửi ngân hàng

Công ty nên tiến hành làm thẻ ATM cho mỗi nhân viên của mình và tiến hành trả lương bằng tiền gửi mỗi tháng.

Việc trả lương bằng tài khoản sẽ giảm bớt sự lưu thông tiền mặt, tránh rủi ro trong quá trình vận chuyển, tiện dụng cho cả doanh nghiệp và người lao động. Công nhân viên có thể rút tiền ở bất cứ nơi nào mà không cần đến công ty. Công ty cắt trả lương cho công nhân viên vào tài khoản cá nhân của mỗi người, như vậy vừa giảm bớt được công việc cho nhân viên kế toán, vừa giảm bớt việc sử dụng tiền mặt của doanh nghiệp. Để tạo thuận lợi nhất cho người lao động, công ty có thể đề xuất phía ngân hàng đối tác lắp đặt máy rút tiền tự động ngay tại công ty, điều đó thể hiện sự quan tâm của công ty đến lợi ích của người lao động, đồng thời cũng thực hiện tốt theo chính sách thanh toán lương qua thẻ của Nhà nước.

3.2.3. Quy định rõ ràng về công tác kiểm tra kiểm soát các chứng từ.

Để đảm bảo tính chính xác của các số liệu trong kì, công ty nên quy định rõ ràng quy trình kiểm tra kiểm soát chứng từ qua hai kế toán viên khác nhau trước khi nhập liệu vào phần hành liên quan trong phần mềm.

3.2.4. Quy chế trả lương

Công ty nên ban hành quy chế lương thưởng trong doanh nghiệp thành văn bản và phổ biến đến tất cả nhân viên. Quy chế lương thưởng càng rõ ràng, minh bạch thì tinh thần và động lực của nhân viên càng cao. Mức lương của mỗi người là bí mật nhưng cách tính lương phải rõ ràng và dễ hiểu... cơ chế hoặc chính sách trả lương nên được xem xét và đánh giá, sửa đổi cho phù hợp với bối cảnh kinh doanh và những yêu cầu mới.

3.2.5. Áp dụng phần mềm kế toán máy

Để đáp ứng nhu cầu của thời đại khoa học - công nghệ và yêu cầu của công việc hiện nay, em xin kiến nghị công ty nên sử dụng phần mềm kế toán máy thay vì làm kế toán trên bảng tính Excel. Việc áp dụng phần mềm kế toán máy giảm khối lượng công việc và áp lực cho kế toán, đem lại rất nhiều thuận tiện: Khi 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 viên có thể xem nghiệp vụ chính xác hay không khi xem các sổ sách liên quan trong hệ thống, đồng thời nếu phát hiện sai sót có thể sửa chữa trực tiếp mà không cần ghi thêm bút toán nào khác. Cuối tháng hệ thống sẽ tự động khóa sổ và chuyển số liệu sang tháng tiếp theo. Hệ thống còn có chức năng rất hữu dụng là cập nhật ngay số liệu vào báo cáo tài chính và lưu trữ sổ sách lớn.

Hiện tại có rất nhiều phần mềm kế toán trên thị trường. Công ty có thể tham khảo các phần mềm như MISA, FAST ...hiện đang được nhiều công ty sử dụng hiệu quả. Chi phí cho mỗi lần mua bản quyền phần mềm chỉ từ 4.000.000 – 10.000.000 đ/năm tùy phiên bản. Với tình hình tài chính hiện nay của công ty thì việc đầu tư phần mềm kế toán máy hoàn toàn hợp lý.

Một số phần mềm thông dụng hiện nay như :

- Phần mềm kế toán MISASME.NET 2012

MISA SME.NET 2012 là phần mềm kế toán cho phép doanh nghiệp thực hiện các nghiệp vụ: Quỹ, Ngân hàng, Mua hàng, Bán hàng, Thuế, Kho, TSCĐ, CCDC, Giá thành, Hợp đồng, Ngân sách, Cổ đông, Tổng hợp. Phần mềm tự động lập các báo cáo thuế có mã vạch và quản lý chặt chẽ hóa đơn tự in, đặt in, điện tử theo đúng quy định của Tổng cục Thuế. Kết nối với dịch vụ kê khai thuế qua mạng

MTAX.VN để nộp báo cáo trực tiếp đến cơ quan Thuế. Đặc biệt, MISA SME.NET 2012 cập nhật Thông tư 156/2013/TT-BTC quy định sửa đổi các biểu mẫu thuế GTGT, TNDN, TTĐB, Thuế tài nguyên...

- Dễ tiếp cận và cài đặt, dễ sử dụng.
- Quy trình hạch toán bằng hình ảnh thân thiện, dễ hiểu, dễ sử dụng với phim, sách hướng dẫn và trợ giúp trực tuyến.
- Công cụ quản trị tài chính hiệu quả. Kiểm soát chặt chẽ tình hình tài chính, nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh. Cập nhật các chế độ kế toán tài chính mới nhất
- Luôn cập nhật các chế độ kế toán tài chính, các thông tư hướng dẫn thuế, bảo hiểm... mới nhất.

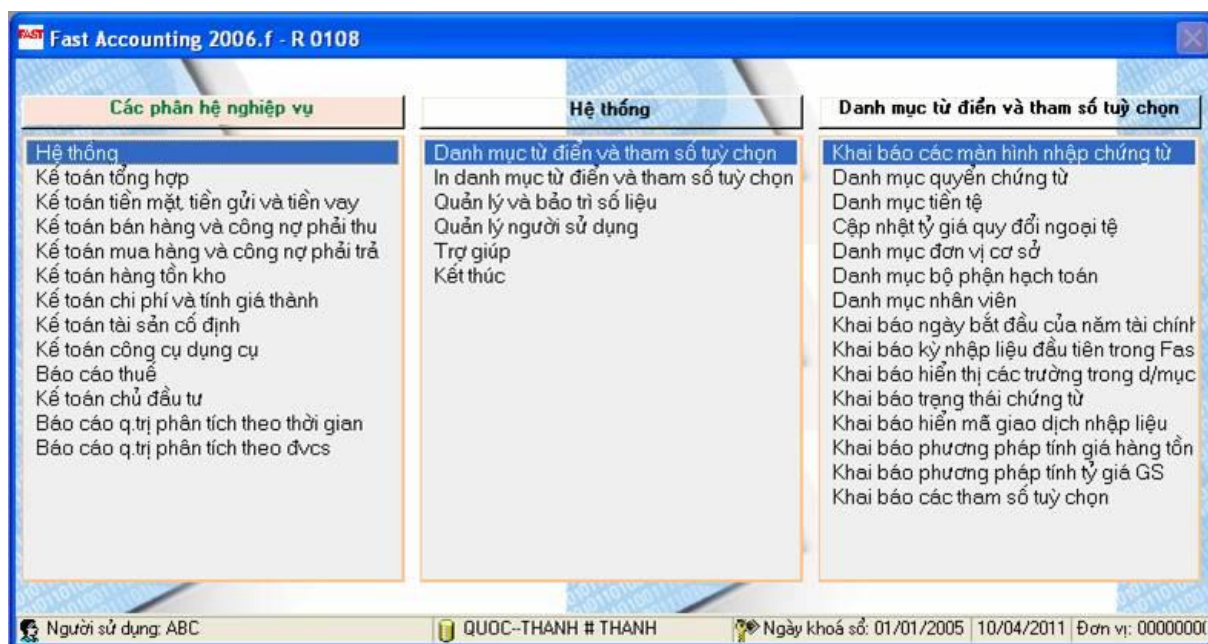


- Phần mềm kế toán FAST ACCOUNTING

Phần mềm Fast Accounting: Đây là phần mềm hướng đến doanh nghiệp vừa và nhỏ.

Mỗi năm, phần mềm này được nâng cấp và cho ra những phiên bản mới với nhiều tính năng và tiện ích. Chẳng hạn, Fast Accounting 2009f đã cập nhật chế độ tài chính, kế toán và thuế mới nhất. Ngoài ra, Fast Accounting 2009f cho phép doanh nghiệp theo dõi dòng tiền, quản lý công nợ; quản lý hàng tồn kho; Cung cấp các chương trình tính giá thành bằng nhiều phương pháp; Cho phép quản lý số liệu liên năm; quản lý số liệu của nhiều đơn vị cơ sở, nhiều thời kỳ khác nhau.

Fast Accounting cũng có tính mềm dẻo, khả năng bảo mật, có thể chạy trên nhiều mạng như Windows Server hoặc Novell Netware. Ngoài ra, phần mềm còn có tính đa tác vụ, tự động hoá xử lý số liệu, tiện ích nhập liệu, hỗ trợ tốc độ lập báo cáo... Vì thế, theo bà Ninh Thị Tố Uyên, giám đốc chi nhánh TPHCM của Công ty FAST “Đây là sản phẩm được ưa chuộng và đa số đều chọn giải pháp trọn gói”.



3.2.6 . Hoàn thiện hệ thống sổ sách kế toán của công ty

Tại công ty hiện nay không mở sổ chi tiết cho TK 338 khiến cho việc theo dõi các khoản trích theo lương khó khăn và khi cần kiểm tra số liệu thì khá rắc rối, lại phải tính toán lại từng khoản trong tổng số chung các khoản đã trích. Vì vậy em xin kiến nghị công ty nên tiến hành mở sổ chi tiết các tài khoản này để công tác theo dõi, tổng hợp và quản lý được đảm bảo hơn. Sau đây em xin lập sổ chi tiết tài khoản 3382 trong tháng 9/2014 như sau: (các sổ chi tiết TK 338 khác lập tương tự)

- Các khoản trích theo lương tính vào chi phí

Nợ TK 622 : 1 396 209

Nợ TK 627 : 209 734

Nợ TK 641 : 151 256

Nợ TK 642 : 1 076 286

Có TK 3382 : 2 833 485

Biểu 2.12 Trích sổ chi tiết TK 3382 tại công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành

Đơn vị : Công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành

Địa chỉ : Số 3/46 Lạch Tray – Ngô Quyền - Hải Phòng

Mẫu số S38 – DN

(Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-BTC

Ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CHI TIẾT TÀI KHOẢN

Tài khoản : 3382- Kinh phí công đoàn

Đơn vị tính : đồng

| NT ghi sổ | Chứng từ | | Diễn giải | TK đối ứng | Số phát sinh | | Số dư | |
|--------------|-----------|------------|---|---------------|--------------|-----------|-------|------------------|
| | Số hiệu | Ngày tháng | | | Nợ | Có | Nợ | Có |
| | | | Số dư đầu kỳ | | | | | ... |
| ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... | ... |
| 5/9 | GBN 221 | 5/9 | Nộp KPCĐ 8/2014 | 112 | 2 655 901 | | | - |
| 30/9 | BPBL 9 | 30/9 | Trích KPCĐ tháng 9/2014 tính vào chi phí | 622 | | 1 396 209 | | 1 396 209 |
| | | | | 627 | | 209 734 | | 1 605 943 |
| | | | | 641 | | 151 256 | | 1 757 199 |
| | | | | 642 | | 1 076 286 | | 2 833 485 |
| | | | <i>Cộng số phát sinh</i> | | ... | ... | | |
| | | | Số dư cuối kỳ | | | | | 2 833 485 |

Người ghi sổ

Kế toán trưởng

KẾT LUẬN

Công tác tổ chức quản lý kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương và BHXH là một nội dung cơ bản, quan trọng trong công tác quản lý kinh tế.

Tổ chức quản lý tốt về công tác lao động đó mỗi công ty phải tính toán hợp lý khoa học trong việc lập kế hoạch lao động tiền lương, thanh toán các khoản chi trả cho cán bộ công nhân viên sẽ góp phần không nhỏ trong công việc giảm giá thành sản phẩm.

Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương phản ánh chính xác kịp thời và đáp ứng yêu cầu chung của công ty thì nó sẽ giúp cho người lãnh đạo công ty nắm được tình hình lao động và chỉ đạo nhân viên có hiệu quả, đồng thời có những biện pháp kịp thời, đúng đắn.

Do đó công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương nói riêng và công tác kế toán nói chung phải luôn luôn không ngừng hoàn thiện.

Qua thời gian thực tập tìm hiểu về tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành em đã thu được nhiều kiến thức thực tế về tổ chức kế toán với từng phần hành, đi sâu tìm hiểu về tiền lương của công ty. Từ đó em xin đưa ra một số kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác hạch toán tiền lương tại Công ty. Mặc dù đã cố gắng vận dụng lý thuyết vào thực tiễn công tác kế toán, nhưng do trình độ nhận thức còn hạn chế chắc chắn bài viết không tránh khỏi thiếu sót. Em rất mong nhận được ý kiến đóng góp của Ths Văn Hồng Ngọc về bài luận để bài viết hoàn thiện hơn.

Cuối cùng, em xin gửi lời cảm ơn đến **Ths Văn Hồng Ngọc** và cảm ơn Ban giám đốc cùng cán bộ phòng TC- KT của Công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành đã tận tình hướng dẫn, chỉ bảo, giúp đỡ em trong thời gian thực tập và hoàn thành bài báo cáo này.

Em xin chân thành cảm ơn!

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chế độ kế toán doanh nghiệp vừa và nhỏ (bộ tài chính)
2. Nội dung và hướng dẫn 26 chuẩn mực kế toán Việt Nam
3. Khóa luận các khóa 14,13,12 tại thư viện trường và tại trang web:
tailieu.hpu.edu.vn.
4. Các chứng từ, sổ sách kế toán năm 2014, đặc biệt là tháng 9 của công ty TNHH Âm Nhạc Việt Thành