

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



ISO 9001:2008

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

NGÀNH: KẾ TOÁN – KIỂM TOÁN

Sinh viên: Phạm Khắc Thành

Giảng viên hướng dẫn: ThS. Trần Thị Thanh Thảo

HẢI PHÒNG - 2016

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

**HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ
CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY
CỔ PHẦN ĐẦU TƯ VÀ XÂY LẮP THƯƠNG MẠI**

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

**Sinh viên : Phạm Khắc Thành
Giảng viên hướng dẫn: ThS. Trần Thị Thanh Thảo**

HẢI PHÒNG - 2016

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

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Sinh viên: Phạm Khắc Thành

Mã SV: 1413401020

Lớp: QTL801K

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 cổ phần đầu tư và xây lắp và thương mại.

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI

1. Nội dung và các yêu cầu cần giải quyết trong nhiệm vụ đề tài tốt nghiệp (Về lý luận, thực tiễn, các số liệu cần tính toán và các bản vẽ).

- ✓ Tìm hiểu lý luận về công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương doanh trong các doanh nghiệp.
- ✓ Tìm hiểu thực tế công tác kế toán toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần đầu tư và xây lắp và thương mại.
- ✓ Đánh giá ưu, khuyết điểm cơ bản trong tổ chức công tác kế toán nói chung cũng như công tác kế toán toán tiền lương và các khoản trích theo lương nói riêng làm cơ sở để đề xuất các biện pháp giúp đơn vị thực tập làm tốt hơn công tác hạch toán kế toán.

2. Các số liệu cần thiết để thiết kế, tính toán.

- ✓ Sử dụng số liệu năm 2015 phục vụ công tác kế toán toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần đầu tư và xây lắp và thương mại.

3. Địa điểm thực tập tốt nghiệp.

Công ty cổ phần đầu tư và xây lắp và thương mại.

CÁN BỘ HƯỚNG DẪN ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Người hướng dẫn thứ nhất:

Họ và tên: Trần Thị Thanh Thảo

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 toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần đầu tư và xây lắp và thương mại

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 18 tháng 4 năm 2016

Yêu cầu phải hoàn thành xong trước ngày 5 tháng 7 năm 2016

Đã nhận nhiệm vụ ĐTTN

Sinh viên

Đã giao nhiệm vụ ĐTTN

Người hướng dẫn

Phạm Khắc Thành

ThS. Trần Thị Thanh Thảo

Hải Phòng, ngày tháng.....năm 2016

Hiệu trưởng

GS.TS.NGŨT 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:

- Sinh viên Phạm Khắc Thành, lớp QTL801K trong quá trình làm khóa luận thực hiện tốt các quy định của giáo viên hướng dẫn về thời gian và nội dung yêu cầu của bài viết.
- Đồng thời, sinh viên Thành rất chăm chỉ, chịu khó nghiên cứu các nội dung về mặt lý thuyết cũng như thực tế các vấn đề liên quan đến đề tài của khóa luận.

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...):

- Chương 1: Hệ thống hóa được cơ sở lý luận về kế toán toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp
- Chương 2: Mô tả khá chi tiết kế toán toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần đầu tư và xây lắp và thương mại. Số liệu được khảo sát về tiền lương năm 2016 khá phong phú và logic.
- Chương 3: Đưa ra được ưu nhược điểm trong công tác kế toán nói chung và kế toán toán tiền lương và các khoản trích theo lương nói riêng. Trên cơ sở đó đã đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác kế toán toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần đầu tư và xây lắp và thương mại. Các kiến nghị được đánh giá có tính khả thi.

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

.....
.....

Hải Phòng, ngày 5 tháng 7 năm 2016

Cán bộ hướng dẫn

(Ký và ghi rõ họ tên)

LỜI MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP	3
1.1 Một số vấn đề chung về tiền lương và các khoản trích theo lương.....	3
1.1.1 Tiền lương.....	3
1.1.1.1 Khái niệm về tiền lương.....	3
1.1.1.2 Vai trò và ý nghĩa của tiền lương.....	3
1.1.1.3 Chức năng của tiền lương	5
1.1.1.4 Bản chất của tiền lương.....	5
1.1.1.5 Nguyên tắc trả lương.....	6
1.1.2 Các hình thức trả lương	7
1.1.2.1 Trả lương theo thời gian:	7
1.1.2.2 Hình thức trả lương khoán	8
1.1.2.3 Hình thức trả lương theo sản phẩm.....	9
1.1.3 Quỹ lương, các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp.....	10
1.1.3.1 Quỹ tiền lương trong doanh nghiệp	10
1.1.3.2 Bảo hiểm xã hội (BHXH)	11
1.1.3.3 Bảo hiểm y tế (BHYT).....	12
1.1.3.4 Quỹ kinh phí công đoàn (KPCĐ).....	12
1.1.3.5 Quỹ bảo hiểm thất nghiệp (BHTN)	13
1.1.4 Trích trước tiền lương nghỉ phép theo kế hoạch của công nhân trực tiếp sản xuất.	14
1.1.4.1 Khái niệm.....	14
1.1.4.2 Mức trích tiền lương nghỉ phép của công nhân hàng tháng	14
1.2 Tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương	14
1.2.1 Nguyên tắc, yêu cầu và thủ tục hạch toán kế toán tiền lương	14
1.2.1.1 Nguyên tắc và yêu cầu hạch toán kế toán tiền lương	14
1.2.1.2 Thủ tục hạch toán	15
1.2.2 Chứng từ, tài khoản kế toán sử dụng	15
1.2.2.1 Chứng từ sử dụng	15
1.2.2.2 Tài khoản kế toán sử dụng	16
1.2.2.3 Phương pháp, sơ đồ hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương	18
1.2.2.3.1 Phương pháp hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương.....	19
1.2.2.3.2 Sơ đồ hạch toán.....	21

1.2.3 Hệ thống sổ sách sử dụng trong kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.....	22
1.2.3.1 Hình thức Nhật ký - sổ cái	22
1.2.3.2 Hình thức Chứng từ ghi sổ.....	22
1.2.3.3 Hình thức Nhật ký - chứng từ	23
1.2.3.4 Hình thức kế toán máy	23
1.2.3.5 Hình thức Nhật ký chung	23
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ VÀ XÂY LẮP THƯƠNG MẠI	25
2.1 Tổng quan về công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp Thương mại	25
2.1.1 Quá trình hình thành và phát triển của công ty	25
2.1.2. Ngành nghề kinh doanh và kết quả hoạt động của Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp Thương mại:.....	25
2.1.3. Tổ chức bộ máy quản lý tại Công ty:.....	27
2.1.4. Đặc điểm bộ máy kế toán của công ty	30
2.1.5. Hình thức kế toán tại công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp Thương mại .	31
2.1.5.1. Các chế độ kế toán áp dụng tại công ty.....	31
2.1.5.2. Hình thức sổ kế toán áp dụng tại công ty.....	31
2.2. Thực trạng kế toán tiền lương tại công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp Thương mại	33
2.2.1. Các hình thức trả lương và cách tính lương tại công ty	33
2.2.2. Tình hình trích nộp và chi trả các khoản trợ cấp BHXH, BHYT, BHTN tại công ty	35
2.3. Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp Thương mại.....	36
2.3.1 Tổ chức chứng từ và tài khoản, sổ sách kế toán sử dụng hạch toán lao động tiền lương.....	36
2.3.1.1.Các chứng từ được sử dụng trong hạch toán	36
2.3.1.2 Tài khoản kế toán sử dụng	36
2.3.1.3 Sổ sách sử dụng	37
2.3.2 Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty CP Đầu tư và Xây lắp Thương mại.....	37
2.3.2.1 Trình tự ghi sổ kế toán tiền lương.....	37
2.3.2.2 Trình tự ghi sổ kế toán các khoản trích theo lương	44

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ VÀ XÂY LẮP THƯƠNG MẠI.....	49
3.1 Đánh giá thực trạng tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần đầu tư và xây lắp thương mại	49
3.1.1 Nhận xét chung về công tác kế toán tại công ty.....	49
3.1.2 Nhận xét về công tác hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần đầu tư và xây lắp thương mại.....	50
3.2. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần đầu tư và xây lắp thương mại.....	51
KẾT LUẬN	58

LỜI MỞ ĐẦU

Sự đổi mới cơ chế quản lý đòi hỏi nền tài chính quốc gia phải được tiếp tục đổi mới một cách hoàn thiện nhằm tạo ra sự ổn định của môi trường kinh tế. Tổng thể của doanh nghiệp và giải pháp tiền tệ, tài chính không chỉ có nhiệm vụ khai thác nguồn lực tài chính, tăng thu nhập, tăng trưởng kinh tế, mà còn phải quản lý và sử dụng có hiệu quả mọi nguồn lực. Hạch toán công tác kế toán là bộ phận cấu thành quan trọng hệ thống công cụ quản lý kinh tế, tài chính, có vai trò tích cực trong quản lý điều hành và kiểm soát các hoạt động kinh tế với tư cách là công cụ quản lý kinh tế. Tiền lương là một lĩnh vực gắn liền với hoạt động kinh tế. Chính sách tiền lương được vận dụng linh hoạt ở mỗi doanh nghiệp, phụ thuộc vào đặc điểm của tổ chức quản lý, tổ chức quản lý kinh doanh và tính chất công việc. Tiền lương có vai trò là đòn bẩy kinh tế, tác động trực tiếp đến người lao động. Chi phí nhân công chiếm tỷ trọng tương đối lớn trong tổng số chi phí của doanh nghiệp. Chi phí nhân công với tư cách là biểu hiện giá trị sức lao động: phản ánh các khoản chi ra của doanh nghiệp về lao động trong cấu thành chi phí sản xuất kinh doanh, là yếu tố tổng hòa các mối quan hệ giữa lợi ích của người lao động với lợi ích của doanh nghiệp.

Từ nhiều năm nay, Đảng và Nhà nước ta đã nghiêm túc xây dựng và không ngừng đổi mới về chế độ tiền lương và thu nhập của người lao động cũng như chế độ về BHXH, BHYT, BHTN, CPCĐ và năm 2009 luật BHTN có hiệu lực. Mục đích của sự đổi mới là giúp nâng cao đời sống cho người lao động.

Có thể nói rằng, kế toán tiền lương có vai trò đặc biệt cần thiết và quan trọng đối với hoạt động sản xuất kinh doanh nói chung và tài chính của doanh nghiệp nói riêng. Nhận thức được tầm quan trọng đó cũng như sự giúp đỡ nhiệt tình của các anh chị kế toán phòng kế toán của công ty “Cổ phần đầu tư và xây lắp thương mại” trong thời gian thực tập tại đây và đặc biệt là sự chỉ bảo tận tình của cô giáo Thạc sĩ Trần Thị Thanh Thảo đã giúp em nghiên cứu sâu đề tài “Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần đầu tư và xây lắp thương mại”.

Nội dung khóa luận gồm các chương:

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

Chương 2: Thực trạng công tác kế toán tiền lương tại công ty Cổ phần đầu tư và xây lắp thương mại

Chương 3: Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần đầu tư và xây lắp thương mại

CHƯƠNG 1

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

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

1.1.1 Tiền lương

1.1.1.1 Khái niệm về tiền lương

Để tiến hành hoạt động sản xuất kinh doanh cần phải có 3 yếu tố cơ bản: tư liệu lao động, đối tượng lao động và lao động. Trong đó lao động có yếu tố tính chất quyết định.

Lao động là hoạt động chân tay và trí óc của con người nhằm biến đổi những vật thể tự nhiên thành những vật thể cần thiết thỏa mãn nhu cầu của xã hội.

Trong một chế độ xã hội, việc sáng tạo ra của cải vật chất không thể tách rời lao động, lao động là điều kiện cần cho sự tồn tại và phát triển của xã hội, tiền lương là một phạm trù kinh tế gắn liền với lao động, tiền tệ và nền tảng sản xuất hàng hóa.

Tiền lương là biểu hiện bằng tiền của bộ phận sản phẩm xã hội mà người lao động được sử dụng để bù đắp hao phí lao động của mình trong quá trình sản xuất, nhằm tái sản xuất sức lao động, là một bộ phận cấu thành lên giá trị sản xuất.

Ngoài tiền lương theo số lượng và chất lượng lao động, người lao động còn được hưởng các khoản như: Tiền thưởng, tiền trợ cấp...

1.1.1.2 Vai trò và ý nghĩa của tiền lương

Vai trò của tiền lương; Tiền lương là một phạm trù kinh tế phản ánh mặt phân phối của quan hệ sản xuất xã hội, do đó chế độ tiền lương hợp lý góp phần làm cho quan hệ sản xuất phù hợp với tính chất trình độ phát triển của lực lượng sản xuất. Ngược lại chế độ tiền lương không phù hợp sẽ triệt tiêu động lực của nền sản xuất xã hội. Vì vậy, tiền lương có vai trò rất quan trọng trong công tác quản lý đời sống và chính trị xã hội. Nó thể hiện ở các vai trò sau:

Thứ nhất, tiền lương phải đảm bảo vai trò khuyến khích vật chất đối với người lao động. Mục tiêu cơ bản của người lao động khi tham gia thị trường lao động là tiền lương. Họ muốn tăng tiền lương để thỏa mãn nhu cầu ngày càng cao của bản thân. Tiền lương có vai trò như đòn bẩy kinh tế, kích thích người lao

động ngày càng công hiến nhiều hơn cho doanh nghiệp về cả số lượng và chất lượng lao động.

Thứ hai, tiền lương có vai trò quản lý người lao động: Doanh nghiệp trả lương cho người lao động không chỉ bù đắp sức lao động đã hao phí mà còn thông qua tiền lương để kiểm tra, giám sát người lao động làm việc theo ý đồ của mình đảm bảo hiệu quả lao động. Trong nền kinh tế thị trường bất cứ doanh nghiệp nào cũng đều quan tâm đến lợi nhuận và mong muốn lợi nhuận ngày càng cao. Lợi nhuận sản xuất kinh doanh gắn chặt với việc trả lương cho người lao động. Để đạt được mục tiêu đó doanh nghiệp cần phải có phương pháp quản lý lao động để nâng cao chất lượng lao động nhằm tiết kiệm chi phí, hạ giá thành sản phẩm, giảm chi phí nhân công trên một sản phẩm.

Thứ ba, tiền lương đảm bảo vai trò điều phối người lao động: Tiền lương đóng vai trò quyết định trong việc ổn định và phát triển kinh tế. Vì vậy, với mức tiền lương thỏa đáng người lao động tự nhận công việc được giao dù bất cứ ở đâu, làm gì. Khi tiền lương được trả một cách hợp lý sẽ thu hút người lao động, sắp xếp điều phối các ngành, các vùng, các khâu trong quá trình sản xuất một cách hợp lý, có hiệu quả.

Ý nghĩa của tiền lương:

Đối với người lao động: Tiền lương là một phần cơ bản nhất trong thu nhập của người lao động giúp họ và gia đình trang trải các chi tiêu, sinh hoạt, dịch vụ cần thiết. Trong nhiều trường hợp tiền lương kiếm được còn phản ánh địa vị của người lao động trong gia đình, trong tương quan với đồng nghiệp cũng như giá trị tương đối của họ đối với tổ chức và xã hội. Khả năng kiếm được tiền công cao hơn sẽ thúc đẩy họ ra sức học tập để nâng cao giá trị của họ từ đó đóng góp nhiều hơn cho doanh nghiệp mà họ làm việc. Không ngẫu nhiên mà tiền lương trở thành chỉ tiêu đầu tiên, quan trọng của người lao động khi quyết định làm việc cho một tổ chức nào đó.

Đối với doanh nghiệp: Đứng ở khía cạnh kinh tế vi mô, tiền lương cao giúp người lao động có sức mua cao hơn và từ đó làm tăng sự thịnh vượng của một cộng đồng xã hội nhưng khi sức mua tăng giá cả cũng tăng điều này làm giảm sức sống của người có mức lương thu nhập thấp không theo kịp mức tăng của giá cả. Bên cạnh đó, giá cả có thể làm cầu về sản phẩm và dịch vụ giảm và từ đó làm giảm công ăn việc làm. Đứng ở khía cạnh kinh tế vĩ mô, tiền lương là một phần quan trọng của thu nhập quốc dân, là công cụ kinh tế quan trọng để

nhà nước điều tiết thu nhập giữa người lao động và người sử dụng lao động. Thu nhập bình quân đầu người là tiêu chí quan trọng để đánh giá sự thịnh vượng và phát triển của một quốc gia.

1.1.1.3 Chức năng của tiền lương

Chức năng kích thích người lao động: Tiền lương đảm bảo góp phần tạo cơ cấu lao động hợp lý trong toàn bộ nền kinh tế. Khi người lao động được trả công xứng đáng sẽ tạo niềm say mê hứng thú và tích cực làm việc, phát huy tinh thần làm việc sáng tạo, tự học hỏi để nâng cao trình độ chuyên môn, gắn trách nhiệm cá nhân với trách nhiệm tập thể.

Chức năng sức do giá trị sức lao động: Tiền lương biểu thị giá trị sức lao động, là thước đo để xác định mức tiền công các loại lao động, là căn cứ để thuê mướn lao động, là cơ sở để xác định đơn giá sản phẩm.

Chức năng tái tạo sức lao động: Thu nhập người lao động dưới hình thức tiền lương được sử dụng một phần đáng kể vào việc tái sản xuất giản đơn sức lao động mà chính bản thân họ đã bỏ ra cho quá trình lao động nhằm mục đích duy trì năng lực làm việc lâu dài, có hiệu quả trong các quá trình sau và phần còn lại đảm bảo cho các nhu cầu thiết yếu của các thành viên gia đình người lao động. Tiền lương hòa nhập và biến động cùng với biến động của nền kinh tế. Sự thay đổi về điều kiện kinh tế, sự biến động trên các lĩnh vực hàng hóa, giá cả có ảnh hưởng trực tiếp tới đời sống của họ. Vì vậy, việc trả lương cho người lao động phải đủ bù đắp những hao phí lao động tính cả trước, trong và sau quá trình lao động, cũng như biến động về giá cả trong sinh hoạt, những rủi ro hoặc chi phí khác phục vụ cho việc nâng cao tay nghề,...

Ngoài các chức năng kể trên còn một số chức năng khác như: Chức năng điều hòa lao động, chức năng giám sát,...

1.1.1.4 Bản chất của tiền lương

Trong nền kinh tế bao cấp thì tiền lương không phải là giá cả sức lao động vì nó không được thừa nhận là hàng hóa, không mang theo giá trị theo quy luật cung cầu. Thị trường sức lao động theo danh nghĩa không tồn tại trong nền kinh tế quốc dân và phụ thuộc vào quy định của nhà nước.

Chuyển sang cơ chế thị trường, sức lao động là một hàng hóa của thị trường là yếu tố sản xuất. Tính chất hàng hóa của sức lao động có thể bao gồm lực lượng lao động làm việc trong khu vực kinh tế tư nhân và cả công chức làm việc trong lĩnh vực quản lý nhà nước, quản lý xã hội. Tuy nhiên do đặc thù

riêng trong việc sử dụng lao động của từng khu vực mà các mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động, các thỏa thuận về tiền lương cũng khác nhau. Mặt khác, tiền lương là tiền trả cho sức lao động tức giá cả hàng hóa sức lao động mà người lao động và người thuê lao động thỏa thuận với nhau theo quy luật cung cầu, giá thị trường trong khung bộ luật Lao động. Tiền lương là bộ phận cơ bản của người lao động.

Tiền lương là một trong những yếu tố đầu vào quá trình sản xuất kinh doanh và đối với chủ doanh nghiệp thì tiền lương là bộ phận cấu thành chi phí nên nó được tính toán, quản lý chặt chẽ. Đối với người lao động thì tiền lương là thu nhập từ lao động của họ, là phần thu nhập chủ yếu đối với đa số người lao động và chính mục đích này đã tạo động lực cho người lao động nâng cao trình độ và khả năng làm việc của chính mình.

1.1.1.5 Nguyên tắc trả lương

Trả lương theo sức lao động và chất lượng lao động: Theo nguyên tắc này ai tham gia công việc nhiều, có hiệu quả, trình độ tay nghề cao thì tiền lương sẽ cao và ngược lại. Ngoài ra, nguyên tắc này còn được biểu hiện ở chỗ trả lương ngang nhau cho người lao động như nhau, không phân biệt độ tuổi, giới tính, dân tộc trong trả lương. Để thực hiện tốt công tác này thì doanh nghiệp cần phải có quy chế trả lương, trong đó quy định rõ ràng các chỉ tiêu đánh giá trong công việc.

Đảm bảo tốc độ tăng năng suất lao động bình quân tăng hơn tốc độ tăng tiền lương bình quân. Nguyên tắc này có tính quy luật, tăng tiền lương và tăng năng suất lao động có mối quan hệ chặt chẽ với nhau. Nó đảm bảo cho mối quan hệ hài hòa giữa tích lũy và tiêu dùng, giữa lợi ích trước mắt và lợi ích lâu dài. Theo nguyên tắc này không cho tiêu dùng vượt quá sản xuất mà cần đảm bảo tích lũy.

Trả lương theo yếu tố thị trường: Nguyên tắc này được xây dựng trên cơ sở phải có thị trường lao động. Mức tiền lương trả cho người lao động phải căn cứ vào mức lương trên thị trường.

Đảm bảo mối quan hệ hợp lý về tiền lương giữa những người lao động làm nghề khác nhau trong nền kinh tế quốc dân. Nguyên tắc này dựa trên cơ sở các nguyên tắc phân phối lao động. Yêu cầu của nguyên tắc này là đảm bảo mối quan hệ hợp lý trong trả công lao động.

Tiền lương phụ thuộc vào khả năng tài chính: Nguyên tắc này bắt nguồn từ cách nhìn nhận vấn đề tiền lương là một chính sách xã hội- bộ phận cấu thành trong tổng thể các chính sách kinh tế- xã hội của nhà nước, có mối quan hệ với thực trạng tài chính quốc gia cũng như thực trạng tài chính tại cơ sở. Yêu cầu của nguyên tắc này doanh nghiệp không nên quy định cứng các mức lương cho người lao động.

Kết hợp hài hòa giữa danh lợi trong trả lương: Nguyên tắc này xuất phát từ mối quan hệ hài hòa giữa lợi ích xã hội, lợi ích tập thể và lợi ích người lao động.

1.1.2 Các hình thức trả lương

Việc tính và trả chi phí lao động có thể có nhiều hình thức khác nhau tùy theo đặc điểm hoạt động sản xuất kinh doanh, tính chất công việc và trình độ quản lý của doanh nghiệp. Mục đích của việc quy định các hình thức trả lương là nhằm quán triệt nguyên tắc phân phối theo lao động. Theo Điều 7 nghị định số 114/2002/NĐ - CP ngày 31/12/2002 nhà nước quy định cụ thể phương pháp tính lương trong các doanh nghiệp. Doanh nghiệp nhà nước hay các loại hình doanh nghiệp khác cũng áp dụng theo ba hình thức trả lương: trả lương theo thời gian, trả lương theo sản phẩm và trả lương khoán.

Điều 58 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: người sử dụng lao động có quyền lựa chọn các hình thức trả lương nhưng phải duy trì hình thức trả lương đã chọn trong một thời gian nhất định và phải thông báo cho người lao động biết.

1.1.2.1 Trả lương theo thời gian:

Là hình thức trả lương cho người lao động căn cứ vào thời gian làm việc thực tế và trình độ tay nghề. Nghĩa là căn cứ vào thời gian làm việc và cấp bậc lương quy định cho các ngành nghề để tính trả lương cho người lao động. Cách tính này thường áp dụng cho lao động làm công tác văn phòng hành chính quản trị, tài vụ kế toán... hoặc những loại công việc chưa xây dựng được định mức lao động, chưa có giá lương sản phẩm.

Lương tháng: là tiền lương trả cố định cho một tháng trên cơ sở hợp đồng lao động.

Cách tính:

$$\text{Lương tháng} = \text{Ltt} * (\text{HCb} + \text{Hpc})$$

Trong đó:

- Ltt: là mức lương tối thiểu
- Hcb: Hệ số thang bậc lương của từng người ($Hcb \geq 1$)
- Hpc: Hệ số các khoản phụ cấp

Tiền lương tháng

$$\text{Lương ngày} = \frac{\text{Tiền lương tháng}}{\text{Số ngày trong tháng theo chế độ}}$$

** Ưu điểm:*

- Phù hợp với công việc không định mức hoặc không nên định mức.
- Tính toán đơn giản, dễ hiểu, áp dụng cho những lao động ở bộ phận gián tiếp, những nơi không có điều kiện xác định chính xác khối lượng công việc hoàn thành.

** Nhược điểm:*

- Do chưa thực sự gắn với kết quả sản xuất nên hình thức này chưa tính đến một cách đầy đủ chất lượng lao động, chưa phát huy hết khả năng sẵn có của người lao động, chưa khuyến khích người lao động quan tâm tới kết quả lao động.

Để khắc phục những hạn chế của hình thức trả lương theo thời gian, có thể kết hợp hình thức trả lương theo thời gian với chế độ tiền thưởng để khuyến khích người lao động hăng hái làm việc.

1.1.2.2 Hình thức trả lương khoán

Là hình thức trả lương cho người lao động theo khối lượng, chất lượng công việc hoàn thành trong thời gian cụ thể. Hình thức này thường áp dụng đối với khối lượng công việc hoặc từng công việc cần được hoàn thành trong thời gian nhất định.

Trong các doanh nghiệp thuộc ngành xây dựng có thể thực hiện theo cách khoán gọn quỹ lương, theo các hạng mục công trình theo từng tổ, đội sản xuất. trên cơ sở xây dựng các định mức kỹ thuật và số lượng lao động trong biên chế đã xác định thì doanh nghiệp sẽ tính toán và giao khoán quỹ lương cho từng bộ phận theo nguyên tắc hoàn thành kế hoạch công tác, nhiệm vụ được giao còn quỹ lương thực tế phụ thuộc vào mức hoàn thành công việc được giao.

Hình thức trả lương khoán làm cho người lao động quan tâm đến số lượng và chất lượng lao động của mình, người lao động có tinh thần trách nhiệm cao với sản phẩm mình làm ra.

Tiền lương khoán = Đơn giá khoán * khối lượng công việc

1.1.2.3 Hình thức trả lương theo sản phẩm

Là hình thức trả lương cho người lao động căn cứ vào số lượng, chất lượng sản phẩm họ làm ra và đơn giá tiền lương tính cho một đơn vị sản phẩm.

Trả lương theo sản phẩm có lợi ích sau:

- Quán triệt đầy đủ hơn theo nguyên tắc trả lương theo số lượng, chất lượng lao động gắn với thu nhập về tiền lương với kết quả sản xuất của mỗi công nhân do đó kích thích công nhân nâng cao năng suất lao động.
- Khuyến khích công nhân ra sức học tập văn hóa kỹ thuật nghiệp vụ, ra sức phát huy sáng tạo, cải tiến kỹ thuật, cải tiến phương pháp lao động, sử dụng tốt máy móc thiết bị để nâng cao năng suất lao động, góp phần thúc đẩy quản lý doanh nghiệp nhất là công tác quản lý lao động và thực hiện tốt công tác kế hoạch cụ thể.
- Khi một doanh nghiệp bố trí lao động chưa hợp lý, việc cung ứng vật tư không kịp thời sẽ tác động trực tiếp đến kết quả lao động như năng suất lao động thấp kém dẫn đến thu nhập của người lao động giảm. Do quyền lợi thiết thực bị ảnh hưởng mà người công nhân sẽ kiến nghị, đề nghị bộ máy quản lý cải tiến lại những bất hợp lý hoặc tự họ tìm ra biện pháp để giải quyết.

Tuy nhiên để phát huy đầy đủ tác dụng của công tác trả lương theo sản phẩm nhằm đem lại hiệu quả kinh tế cao phải có những điều kiện cơ bản sau đây:

- Phải xây dựng được định mức lao động có căn cứ khoa học. Điều này tạo điều kiện để tính toán đơn giá tiền lương chính xác.
- Tổ chức sản xuất và tổ chức lao động phải tương đối hợp lý và ổn định. Đồng thời tổ chức phục vụ tốt các điều kiện làm việc để tạo điều kiện cho người lao động trong ca làm việc đạt hiệu quả kinh tế cao.
- Thực hiện tốt công tác thống kê, kiểm tra nghiệm thu sản phẩm sản xuất để đảm bảo chất lượng sản phẩm, tránh làm bừa, làm ẩu, chạy theo số lượng.
- Bố trí công nhân vào với công việc phù hợp với bậc thợ của họ.

Đơn giá tiền lương của cách trả lương này là cố định và tiền lương được tính theo công thức:

$$L = \text{ĐG} * Q$$

Trong đó:

- ĐG: Đơn giá tiền lương
- Q: Mức sản lượng thực tế

Ưu điểm:

Là mối quan hệ giữa tiền lương công nhân nhận được và kết quả lao động thể hiện rõ ràng người lao động xác định ngay được tiền lương của mình, do quan tâm đến năng suất chất lượng sản phẩm của họ.

Nhược điểm :

Người lao động hay quan tâm đến số lượng sản phẩm nhưng ít quan tâm đến chất lượng sản phẩm, tinh thần tập thể tương trợ lẫn nhau trong quá trình sản xuất kém, hay có tình trạng giấu nghề, giấu kinh nghiệm.

1.1.3 Quỹ lương, các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp

1.1.3.1 Quỹ tiền lương trong doanh nghiệp

Là tổng tiền lương mà doanh nghiệp phải trả cho tất cả lao động thuộc doanh nghiệp quản lý. Thành phần quỹ lương bao gồm nhiều khoản như lương thời gian, lương sản phẩm phụ cấp, tiền thưởng ... Trong sản xuất, quỹ lương là yếu tố chi phí doanh nghiệp.

Theo quy định của Bộ luật Lao động quy định “ Nơi sử dụng lao động từ 10 người trở lên thì người lao động phải lập sổ lao động, sổ lương, sổ BHXH.

- Phụ cấp theo tiền lương: Phụ cấp là tiền trả cho người lao động ngoài tiền lương, để bù đắp thêm cho những yếu tố không ổn định hoặc vượt quá điều kiện bình thường nhằm khuyến khích người lao động yên tâm làm việc và bao gồm các loại phụ cấp: phụ cấp khu vực, phụ cấp thu hút, phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp lưu động, phụ cấp độc hại và nguy hiểm, phụ cấp đất đỏ, phụ cấp ca đêm.

- Tiền thưởng: chế độ tiền thưởng bao gồm những quy định của nhà nước và đơn vị sử dụng lao động nhằm động viên người lao động làm việc có năng suất, chất lượng và hiệu quả. Tiền thưởng cho người lao động phải được xác định phù hợp với công sức của người lao động và làm sao để tiền lương không mất đi tác dụng của nó đối với người lao động.

Chế độ thưởng ở các đơn vị sản xuất kinh doanh là rất đa dạng và phong phú về hình thức. Quỹ lương được lập thành từ nhiều nguồn khác nhau của doanh nghiệp: Hiệu quả sản xuất kinh doanh, từ chất lượng sản phẩm... Cơ sở thưởng được xác định từ hiệu quả của doanh nghiệp, việc làm lợi của người lao động cho doanh nghiệp ... do quy chế thưởng đã quy định.

Quỹ lương trong doanh nghiệp cần được quản lý và kiểm tra chặt chẽ đảm bảo việc sử dụng hợp lý và có hiệu quả. Quỹ lương thực tế phải thường xuyên đối chiếu với kế hoạch trong mối quan hệ với việc thực hiện kế hoạch sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp trong kỳ nhằm phát hiện khoản tiền lương không hợp lý, kịp thời đề ra các biện pháp nâng cao năng suất lao động góp phần hạ chi phí giá thành.

1.1.3.2 Bảo hiểm xã hội (BHXH)

Là sự trợ giúp về mặt vật chất cần thiết được pháp luật quy định, nhằm phục hồi nhanh chóng sức khỏe, duy trì sức lao động, góp phần giảm bớt khó khăn về kinh tế để ổn định đời sống người lao động và gia đình họ trong những trường hợp ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hết tuổi lao động, mất việc làm, gặp rủi ro hoặc chết.

Quỹ BHXH được hình thành từ các nguồn:

Theo chế độ hiện hành

Quyết định 959/QĐ- BHXH năm 2015 về quản lý thu chi bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, quản lý sổ bảo hiểm xã hội, thẻ bảo hiểm y tế với nhiều quy định về mức đóng hồ sơ, thời hạn giải quyết,..được ban hành vào ngày 09/09/2015- áp dụng từ ngày 1/1/2016. Theo quyết định này thì tỷ lệ đóng bảo hiểm vẫn không thay đổi so với quyết định 902/QĐ-BHXH

- Theo chế độ bảo hiểm được ban hành bằng cách trích theo tỷ lệ 26% trên tổng tiền lương phải trả cho công nhân viên trong từng kỳ kế toán, trong đó:
- Người sử dụng lao động phải đóng 18% trên tổng quỹ lương và được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh.
- Người lao động phải đóng 8% trên tổng tiền lương của họ bằng cách khấu trừ vào lương của họ.

Việc tổ chức thu bảo hiểm xã hội do tổ chức BHXH Việt Nam thực hiện.

Quỹ BHXH được quản lý thống nhất theo chế độ tài chính của Nhà nước, hạch toán độc lập và được Nhà nước bảo hộ. Hàng tháng, các doanh nghiệp căn cứ vào kế hoạch quỹ lương để đăng ký mức nộp với cơ quan BHXH tỉnh, thành phố. Chậm nhất là ngày cuối tháng đồng thời với việc trả lương, doanh nghiệp trích nộp BHXH.

Cuối mỗi quý, doanh nghiệp cùng các cơ quan BHXH đối chiếu với danh sách trả lương và quỹ tiền lương thực hiện để lập bảng xác nhận số BHXH đã nộp và xử lý số chênh lệch theo quy định. Nếu nộp chậm, doanh nghiệp phải chịu nộp phạt, nộp nợ và nộp lãi theo mức lãi suất cho vay của ngân hàng.

1.1.3.3 Bảo hiểm y tế (BHYT)

Là khoản tiền do người lao động và chủ doanh nghiệp đóng góp để dùng cho việc chăm sóc sức khỏe của người lao động.

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

Theo chế độ ban hành :

Quỹ BHYT được hình thành bằng cách trích lập theo tỉ lệ là 4,5 % trên tổng tiền lương phải trả cho người lao động, trong đó:

- Người sử dụng lao động phải chịu 3% và được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh.
- Người lao động phải chịu 1,5% bằng cách khấu trừ vào lương của họ.

Toàn bộ 4,5% trích được DN nộp hết cho công ty BHYT tỉnh hoặc thành phố. Quỹ này được dùng để mua BHYT cho công nhân viên.

1.1.3.4 Quỹ kinh phí công đoàn (KPCĐ)

Quỹ kinh phí công đoàn là khoản tiền do chủ doanh nghiệp đóng góp để phục vụ cho hoạt động tổ chức công đoàn.

Tại Điều 1 Luật Công đoàn năm 2012 đã nói “ Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động, được thành lập trên cơ sở tự nguyện, là thành viên trong hệ thống chính trị của xã hội Việt Nam, dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam; đại diện cho cán bộ,

công chức, viên chức, công nhân và những người lao động khác (sau đây gọi chung là người lao động), cùng với cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội, tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp; tuyên truyền, vận động người lao động học tập nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa”.

Kinh phí Công đoàn do cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp đóng, mức đóng bằng 2% trên quỹ tiền lương để làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động (theo khoản 2 Điều 26, Luật Công đoàn năm 2012) và được hạch toán vào chi phí sản xuất kinh doanh.

1.1.3.5 Quỹ bảo hiểm thất nghiệp (BHTN)

Là khoản tiền do người lao động và người sử dụng lao động đóng góp cộng cùng một phần hỗ trợ của nhà nước. Quỹ chung để hỗ trợ người lao động khi họ bị mất việc làm. Đây là một chính sách mới của nhà nước góp phần ổn định đời sống và hỗ trợ cho người lao động được học nghề và tìm việc làm, sớm đưa họ trở lại làm việc.

Theo Luật Việc làm năm 2013 Quỹ BHTN được hình thành từ các nguồn:

- Từ người lao động: người lao động góp 1% tiền lương tháng.
- Từ người sử dụng lao động: DN đóng 1% Quỹ tiền lương tháng của những người lao động đang tham gia BHTN trong doanh nghiệp, được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh.
- Nhà nước hỗ trợ: Nhà nước hỗ trợ tối đa bằng 1% quỹ tiền lương đóng bảo hiểm thất nghiệp của người lao động tham gia đóng bảo hiểm thất nghiệp

Quỹ BHTN do cơ quan chuyên môn quản lý. Hàng tháng căn cứ vào quỹ lương doanh nghiệp trích nộp BHTN. Việc chi trả BHTN cho người lao động do tổ chức Bảo hiểm xã hội chi trả theo Luật Việc làm năm 2013.

Để kích thích người lao động rèn luyện tay nghề, nâng cao trình độ, gắn bó lâu dài với công ty. Doanh nghiệp cần sử dụng có hiệu quả lực lượng lao động, hoàn thiện công tác tổ chức tiền lương và chế độ sử dụng quỹ BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ.

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

1.1.4.1 Khái niệm

Theo quy định hằng năm của người lao động được nghỉ phép theo số ngày nhất định được hưởng nguyên lương cấp bậc. Để điều hòa khoản tiền lương của công nhân sản xuất, tính giá thành sản phẩm ổn định, kế toán phải tiến hành trích trước tiền lương công nhân nghỉ phép vào chi phí nhằm hình thành nguồn vốn, khi nào tiền lương công nhân thực sự phát sinh sẽ lấy từ nguồn vốn trích trước để chi.

1.1.4.2 Mức trích trước tiền lương nghỉ phép của công nhân hàng tháng

Hằng năm người lao động được nghỉ phép tối thiểu từ 12 đến 15 ngày (tùy thuộc vào mức độ nặng nhọc của công việc và cứ 5 năm làm việc được hưởng thêm 1 ngày nghỉ phép) tiền lương nghỉ phép người lao động được hưởng nguyên lương, thường tập trung vào những ngày nghỉ lễ, tết, hè... do đó, việc phân bổ lương phép thực tế sẽ không đồng đều trong chi phí sản xuất kinh doanh giữa các tháng trong năm nhất là đối với công nhân trực tiếp sản xuất sản phẩm, vì khi họ nghỉ việc sẽ không có sản phẩm nhưng tiền lương vẫn phải chi làm cho giá thành tăng cao có thể tạo ra lỗ giả nên kế toán phải điều hòa tiền lương nghỉ phép của công nhân trực tiếp sản xuất sản phẩm.

$$\begin{array}{l} \text{Mức trích trước tiền lương} \\ \text{nghỉ phép kế hoạch của công} \\ \text{nhân trực tiếp sản xuất} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Tiền lương thực tế phải} \\ \text{trả công nhân trực tiếp} \\ \text{sản xuất sp} \end{array} * \begin{array}{l} \text{Tỷ lệ trích} \\ \text{trước} \end{array}$$

$$\begin{array}{l} \text{Tỷ lệ} \\ \text{trích} \\ \text{trước} \end{array} = \frac{\text{Tổng số lương nghỉ phép kế hoạch năm của CNTT SX}}{\text{Tổng số lương chính kế hoạch năm của CNTT SX}} * 100\%$$

Cũng có thể trên cơ sở kinh nghiệm nhiều năm, doanh nghiệp tự xác định một tỷ lệ trích trước tiền lương phép kế hoạch một cách hợp lý.

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

1.2.1 Nguyên tắc, yêu cầu và thủ tục hạch toán kế toán tiền lương

1.2.1.1 Nguyên tắc và yêu cầu hạch toán kế toán tiền lương

Tại các doanh nghiệp sản xuất, hạch toán chi phí tiền lương là một công việc phức tạp trong hạch toán cho phí doanh nghiệp. Việc hạch toán chính xác

chi phí tiền lương có vai trò quan trọng, là cơ sở để xác định giá thành và giá bán sản phẩm. Đồng thời nó còn là căn cứ để xác định các khoản phải nộp cho ngân sách Nhà nước và các khoản phải nộp cho cơ quan phúc lợi xã hội. Do vậy để đảm bảo cung cấp thông tin kịp thời cho quản lý thì việc hạch toán tiền lương phải tuân thủ theo nguyên tắc nhất định, đó là phân loại tiền lương một cách hợp lý. Trên thực tế tiền lương có nhiều loại với tính chất khác nhau.

Trong hạch toán tiền lương cần tuân thủ những nguyên tắc sau đây:

- Ghi chép, phản ánh tiền lương và các khoản trích theo lương, phân bổ chi phí nhân công theo đúng đối tượng lao động.
- Sử dụng đúng, đầy đủ các chứng từ ghi chép ban đầu và hạch toán tiền lương theo đúng chế độ, đúng phương pháp.
- Thường xuyên cũng như định kỳ tổ chức phân tích tình hình sử dụng lao động, quản lý và chi tiêu quỹ lương, cung cấp các thông tin liên quan đến quản lý lao động và tiền lương.

1.2.1.2 Thủ tục hạch toán

Để thanh toán tiền lương, tiền công tác và các khoản phụ cấp cho người lao động, hàng tháng kế toán lập” Bảng thanh toán lương” cho từng đối tượng, từng tổ sản xuất và từng phòng ban dựa trên kết quả tính lương đã có cho từng người.

Khoản thanh toán đóng BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ cũng được lập tương tự.

Sau khi kế toán trưởng kiểm tra xác nhận và ký, giám đốc duyệt, “Bảng thanh toán lương” sẽ được căn cứ để trả lương và đóng BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ cho người lao động.

Các khoản thanh toán lương, thanh toán BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ, bảng kê danh sách những người chưa lĩnh lương cùng với các chứng từ và báo cáo thu chi tiền mặt phải kịp thời chuyển cho phòng kế toán để kiểm tra ghi sổ.

1.2.2 Chứng từ, tài khoản kế toán sử dụng

1.2.2.1 Chứng từ sử dụng

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

- Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành
- Bảng thanh toán tiền làm thêm giờ
- Bảng thanh toán thuê ngoài
- Hợp đồng giao khoán
- Biên bản thanh lý hợp đồng giao khoán
- Bảng kê trích các khoản nộp theo lương
- Bảng phân bổ tiền lương và bảo hiểm xã hội
- ...

1.2.2.2 Tài khoản kế toán sử dụng

* Tài khoản 334- phải trả người lao động

Nguyên tắc kế toán: tài khoản này dùng để 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.

Kết cấu và nội dung phản ánh của tài khoản 334

Bên Nợ:

- Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng có tính chất lương, bảo hiểm xã hội và các khoản đã trả, đã chi, đã ứng trước cho người lao động.
- Các khoản khấu trừ vào tiền lương, tiền công người lao động.

Bên Có: các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng có tính chất lương, bảo hiểm xã hội và các khoản phải trả, phải chi cho người lao động.

Số dư bên Có: các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng có tính chất lương và các khoản khác còn phải trả cho người lao động.

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

Tài khoản 334 phải hạch toán chi tiết theo hai nội dung: thanh toán lương và thanh toán các khoản khác.

Tài khoản 334, có 2 tài khoản cấp 2

Tài khoản 3341- phải trả công nhân viên: phản ánh các khoản phải trả và tình hình thanh toán các khoản phải trả cho công nhân viên của doanh nghiệp về

tiền lương, tiền thưởng có tính chất lương, bảo hiểm xã hội và các khoản phải trả khác thuộc thu nhập của công nhân viên.

Tài khoản 3348- phải trả người lao động khác: phản ánh các khoản phải trả và tình hình thanh toán các khoản phải trả cho người lao động khác ngoài công nhân viên của doanh nghiệp về tiền công, tiền thưởng (nếu có) có tính chất về tiền công và các khoản khác thuộc về thu nhập của người lao động.

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

Nguyên tắc kế toán:

Tài khoản này dùng để phản ánh tình hình thanh toán về các khoản phải trả, phải nộp ngoài nội dung đã phản ánh ở các tài khoản khác thuộc nhóm TK33(từ TK 331 đến TK 337). Tài khoản này cũng được dùng để hạch toán doanh thu nhận trước về các dịch vụ đã cung cấp cho khách hàng và các khoản chênh lệch giá phát sinh trong giao dịch bán thuê lại tài sản là thuê tài chính hoặc thuê hoạt động.

Các khoản phải trả, phải nộp khác, như phải trả để mua bảo hiểm hưu trí tự nguyện, bảo hiểm nhân thọ và các khoản hỗ trợ khác (ngoài lương) cho người lao động...trong công tác kế toán tiền lương được theo dõi trên 4 tài khoản cấp 2 sau:

TK3382- Kinh phí công đoàn(KPCĐ): Phản ánh tình hình trích và thanh toán chi phí công đoàn ở đơn vị.

Kết cấu:

Bên Nợ:

- Chi tiền KPCĐ tại cơ sở
- KPCĐ đã nộp

Bên Có:

- Trích KPCĐ vào chi phí kinh doanh

Số dư tài khoản:

- Dư bên Có: KPCĐ chưa nộp, chưa chi
- Dư bên Nợ: KPCĐ vượt chi

TK 3383- Bảo hiểm xã hội(BHXH): phản ánh tình hình trích và thanh toán bảo hiểm xã hội ở đơn vị

Kết cấu:

Bên Nợ:

- BHXH phải trả cho người lao động
- BHXH đã nộp cho cơ quan BHXH

Bên Có:

- Trích BHXH vào chi phí kinh doanh
- Trích BHXH vào tiền lương của công nhân viên.

Số dư tài khoản:

- Dư bên Có: BHXH chưa nộp
- Dư bên Nợ: BHXH vượt chi

TK 3384-bảo hiểm y tế(BHYT): phản ánh tình hình trích và thanh toán bảo hiểm y tế ở đơn vị.

Kết cấu:

Bên Nợ:

- Nộp BHYT

Bên Có:

- Trích BHYT vào chi phí sản xuất kinh doanh
- Trích BHYT trừ vào lương của công nhân viên

Số dư tài khoản: Dư bên Có: BHYT chưa nộp

TK3386- Bảo hiểm thất nghiệp(BHTN): phản ánh tình hình trích và thanh toán bảo hiểm thất nghiệp tại đơn vị.

Kết cấu:

Bên Nợ: BHTN đã nộp cho cơ quan quản lý

Bên Có:

- Trích BHTN vào chi phí sản xuất kinh doanh
- Trích BHTN trừ vào lương của công nhân viên

Số dư tài khoản : Dư bên Có: BHTN chưa nộp

Ngoài ra kế toán còn sử dụng các nhóm TK chi phí:

- TK622: chi phí nhân công trực tiếp
- TK6271: chi phí nhân viên phân xưởng
- TK6411: chi phí nhân viên bán hàng
- TK6421: chi phí nhân viên quản lý doanh nghiệp

1.2.2.3 Phương pháp, sơ đồ hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương

1.2.2.3.1 Phương pháp hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương

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 TK622, TK623, 627, 641, 642

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

Tiền thưởng trả cho công nhân viên:

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

Nợ TK353- quỹ khen thưởng phúc lợi (3531)

Có TK 334- phải trả người lao động (3341)

- Khi xuất quỹ trả tiền thưởng, ghi:

Nợ TK 334: phải trả người lao động

Có TK 111, 112...

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

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

Có Tk 334- phải trả người lao động

Tính tiền lương thực tế nghỉ phép phải trả cho công nhân viên, ghi:

Nợ các TK 623, 627, 641 ,642

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

Có TK 334- phải trả người lao động

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

Nợ TK 334

Có TK 141- tạm ứng

Có TK 338- phải trả, phải nộp khác

Có TK 138- phải thu khác

Tính tiền thuế thu nhập cá nhân của công nhân viên và người lao động khác của doanh nghiệp phải nộp Nhà nước, ghi:

Nợ TK 334

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

Khi ứng trước hoặc thực trả tiền lương, tiền công cho công nhân viên và người lao động khác của doanh nghiệp, ghi:

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

Có TK 111, 112....

Thanh toán các khoản phải trả cho công nhân viên và người lao động khác của doanh nghiệp, ghi:

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

Có TK 111, 112....

Trường hợp trả lương hoặc thưởng cho công nhân viên và người lao động khác của doanh nghiệp bằng sản phẩm, hàng hóa, kế toán phản ánh doanh thu bán hàng không bao gồm thuế GTGT, ghi:

Nợ TK 334:

Có TK 511:- doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ

Có TK 3331:- Thuế GTGT phải nộp (33311)

Xác định các và thanh toán các khoản phải trả cho công nhân viên và người lao động của doanh nghiệp như tiền ăn ca, tiền nhà, tiền điện thoại, học phí, thẻ hội viên,...

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

Nợ TK 622, 627, 641, 642

Có TK 334

- Khi chi trả cho công nhân viên và người lao động của doanh nghiệp, ghi:

Nợ TK 334

Có TK 111, 112....

Kế toán trích theo lương theo tỉ lệ quy định

Nợ TK 622, 6271, 6411, 6421: 24%

Nợ TK 334: 10,5 %

Có TK 338: 34,5%

Khi nhận trợ cấp BHXH do cơ quan BHXH cấp:

Nợ TK 111, 112

Có TK 3383:

Khi nhận KPCĐ do cơ quan công đoàn cấp trên cấp:

Nợ TK 111, 112

Có TK 3382

Nộp BHXH, KPCĐ, BHYT, BHTN cho cơ quan quản lý quỹ

Nợ TK 338

Có TK 111, 112

Phản ánh trợ cấp BHXH phải trả cho người lao động:

Nợ TK 3383

Có TK 334

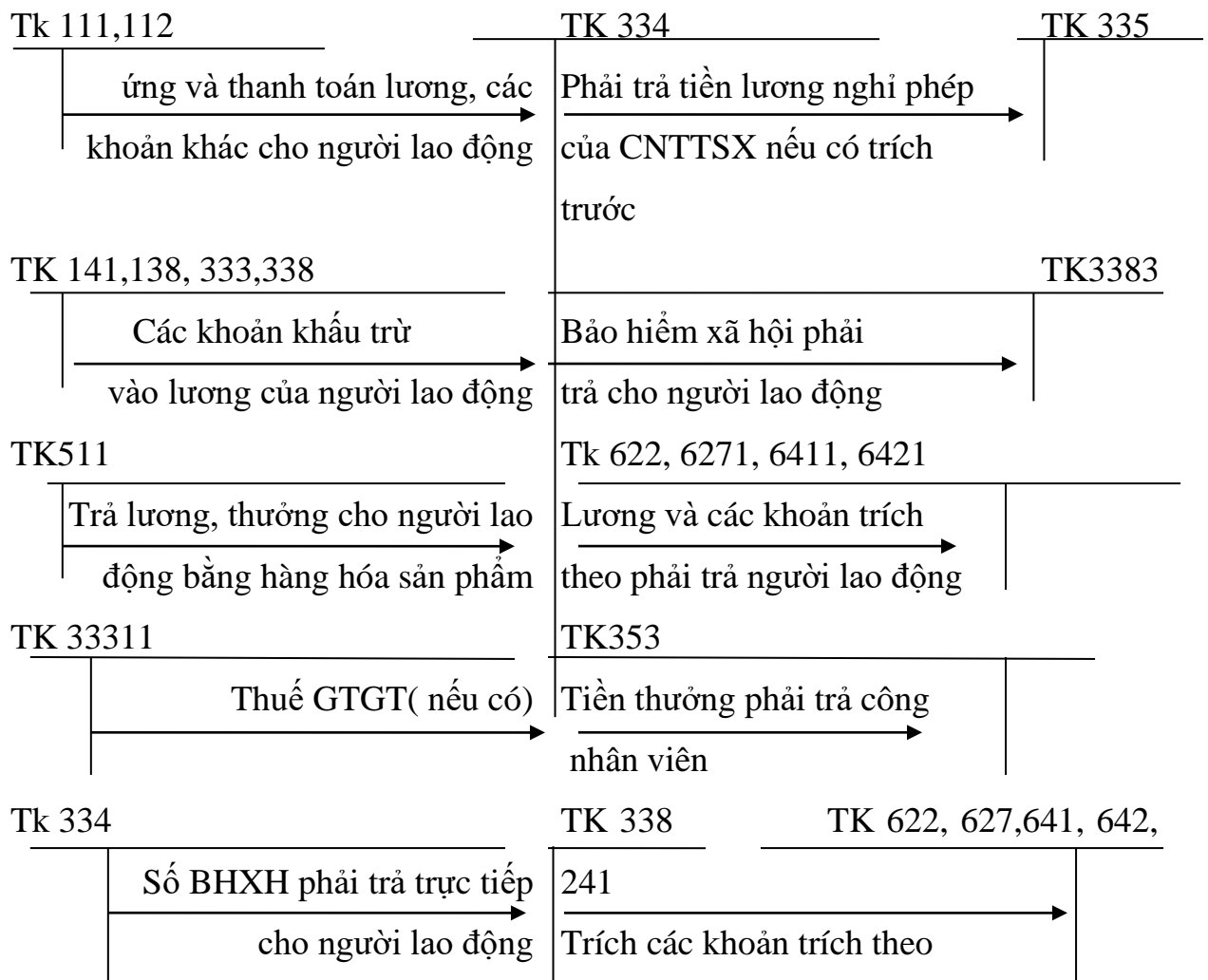
Chi tiêu KPCĐ để lại doanh nghiệp

Nợ TK 3382

Có TK111, 112

1.2.2.3.2 Sơ đồ hạch toán

Sơ đồ1: Hạch toán các khoản phải trả người lao động



	lương theo tỷ lệ quy định tính vào chi phí
TK 111, 112	TK 334
Nộp BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ cho cơ quan quản lý quỹ Chi tiêu KPCĐ tại cơ sở	Tính BHXH, BHYT, BHTN theo tỷ lệ trừ vào thu nhập của công nhân viên TK 111, 112
	Số BHXH, KPCĐ chi vượt được cấp

1.2.3 Hệ thống sổ sách sử dụng trong kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương

Công tác kế toán trong một đơn vị thường nhiều và phức tạp, không chỉ thể hiện ở số lượng các phần hành kế toán cần thiết. Do vậy cần phải sử dụng nhiều loại sổ sách khác nhau cả về phương pháp và kết cấu nội dung hạch toán, tạo thành một hệ thống sổ sách kế toán.

Các loại sổ sách kế toán này được liên hệ với nhau một cách chặt chẽ theo trình tự hạch toán của mỗi phần hành. Mỗi hệ thống sổ sách kế toán được xây dựng nó đã là một hình thức tổ chức nhất định mà doanh nghiệp cần phải thực hiện. Các doanh nghiệp khác nhau về loại hình, quy mô, điều kiện kinh tế sẽ hình thành một hình thức sổ sách khác nhau.

Trên thực tế, doanh nghiệp có thể lựa chọn 1 trong 5 hình thức sổ sách kế toán sau:

1.2.3.1 Hình thức Nhật ký- sổ cái

Theo hình thức này kế toán sử dụng các sổ:

- Sổ “Nhật ký- sổ cái” dùng để phản ánh tất cả nghiệp vụ kinh tế phát sinh theo từng đối tượng là trình tự thời gian và hệ thống hóa theo nội dung kinh tế.
- Các sổ hạch toán chi tiết: dùng phản ánh chi tiết, cụ thể từng đối tượng kế toán gồm sổ chi tiết như TK 334, TK 338, TK 111, TK 112...

1.2.3.2 Hình thức Chứng từ ghi sổ

Các loại sổ sách kế toán thuộc hình thức này :

- Chứng từ ghi sổ: là sổ kế toán tổng hợp dùng để phản ánh toàn bộ các nghiệp vụ kinh tế phát sinh theo trình tự thời gian.
- Sổ cái: là sổ kế toán tổng hợp dùng để kiểm tra, đối chiếu với số hiệu trên sổ đăng ký chứng từ ghi sổ.
- Các sổ hoặc thẻ chi tiết TK 334. 338. 111, 112, 622, 627...

1.2.3.3 Hình thức Nhật ký- chứng từ

Các sổ sách kế toán thuộc hình thức này:

- Nhật ký- chứng từ: là sổ kế toán tổng hợp dùng để phản ánh toàn bộ các nghiệp vụ kinh tế phát sinh theo vế có của tài khoản.
- Bảng kê: được sử dụng khi các chi tiêu hạch toán chi tiết của một số tài khoản không thể kết hợp phản ánh trực tiếp trên nhật ký - chứng từ được.
- Sổ cái: là sổ kế toán tổng hợp mở ra cho cả năm. Sổ này ghi một lần vào cuối tháng hoặc quý sau khi đã khóa sổ và kiểm tra đối chiếu số liệu trên nhật ký- chứng từ.
- Sổ, thẻ kế toán, chứng từ: là căn cứ để ghi vào bảng kê và nhật ký chứng từ có liên quan.

1.2.3.4 Hình thức kế toán máy

Theo hình thức này, công việc kế toán được thực hiện theo một chương trình phần mềm kế toán trên máy vi tính. Tuy không thể hiện được đầy đủ quy trình ghi sổ kế toán, nhưng in được đầy đủ sổ kế toán báo cáo tài chính theo quy định.

Phần mềm kế toán được thiết kế theo hình thức kế toán nào thì sẽ có các loại sổ của hình thức kế toán đó nhưng không hoàn toàn giống mẫu sổ của hình thức ghi tay.

1.2.3.5 Hình thức Nhật ký chung

Các loại ghi sổ của hình thức này

- Sổ nhật ký chung: là sổ kế toán tổng hợp dùng để ghi chép các nghiệp vụ kinh tế phát sinh theo trình tự thời gian. Bên cạnh đó, thực hiện việc phản ánh theo mối quan hệ đối ứng tài khoản để thực hành và ghi sổ cái.
- Sổ cái: là sổ kế toán tổng hợp dùng để ghi chép các nghiệp vụ kinh tế phát sinh trong liên độ kế toán theo tài khoản được mở.

- Sổ, thẻ kế toán chi tiết: dùng để ghi chép chi tiết các đối tượng kế toán nhằm phục vụ yêu cầu thanh toán một số chỉ tiêu tổng hợp, phân tích và kiểm tra của DN mà các sổ sách tổng hợp không đáp ứng được.

CHƯƠNG 2:

THỰC TRẠNG CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ VÀ XÂY LẮP THƯƠNG MẠI

2.1 Tổng quan về công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp Thương mại

2.1.1 Quá trình hình thành và phát triển của công ty

Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp Thương mại tiền thân là Công trường xây dựng cơ bản khu phố Lê Chân sau đó Công ty được thành lập năm 1976.

Tháng 3/1982 Ủy Ban Nhân Dân Thành Phố có Quyết định số 201/TCCQ về việc thay đổi tên Các Công Trường Xây Dựng Cơ Bản thành Công ty Xây dựng.

Ngày 08/12/1992 Ủy Ban Nhân Dân có Quyết định số 1419/QĐ-TCCQ về việc thành lập Doanh nghiệp Nhà nước Công ty Vật liệu và Xây lắp Thương nghiệp Hải Phòng.

Ngày 10/7/1995 Ủy ban nhân dân thành phố có Quyết định số 1152/QĐ-TCCQ về việc đổi tên Công ty Vật liệu và Xây lắp Thương nghiệp thành Công ty Vật liệu và Xây lắp Thương mại.

Ngày 28/02/2006 UBND Thành phố Hải phòng có Quyết định số 434/QĐ-UBND về việc chuyển đổi Công ty Vật liệu và Xây lắp Thương mại sang Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp Thương mại. Đăng ký kinh doanh số 0203002191 do Sở kế hoạch và Đầu tư cấp đổi lần thứ 11 ngày 27/5/2010.

Tên Công ty: Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp Thương mại.

Tên tiếng anh: Investment and Commercial Construction Joint Stock Company.

Tên viết tắt: ICC

Địa chỉ: Phòng 312, Tầng 3, Tòa nhà DG Tower, số 15 Trần Phú, Phường lương Khánh Thiện, Quận Ngô Quyền, Thành phố Hải Phòng.

Điện thoại: 031.3652273.

Fax: 031.3652272.

Email: icchaiphong@gmail.com.

Mã số thuế: 0200101855.

2.1.2. Ngành nghề kinh doanh và kết quả hoạt động của Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp Thương mại:

Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp Thương mại là đơn vị hoạt động sản xuất kinh doanh trong lĩnh vực xây dựng và kinh doanh bất động sản. Ngành nghề chính của Công ty là:

- Xây dựng các công trình thương nghiệp, dân dụng, cơ sở hạ tầng, đường giao thông;
- Xây lắp các công trình công nghiệp, xây lắp các công trình điện;
- Đầu tư xây dựng nhà ở bán theo cơ chế kinh doanh...

Trong những năm gần đây nhờ sự năng động và thích ứng nhanh chóng với cơ chế thị trường Công ty đã đáp ứng và ngày càng phát triển. Công ty có đội ngũ kỹ thuật, nghiệp vụ được đào tạo qua các trường đại học, có nhiều kinh nghiệm thực tiễn trong chỉ đạo và giám sát thi công, có đội ngũ công nhân kỹ thuật lành nghề có tổ chức kỷ luật, chuyên ngành đã thi công xây dựng nhiều công trình trong thành phố và các tỉnh trong cả nước đảm bảo chất lượng kỹ, mỹ thuật và đúng tiến độ. Công ty hiện đang làm chủ đầu tư dự án Khu đô thị nối đường Lạch Tray với đường Hồ Sen - Cầu Rào 2, Nút giao thông Quán Mau và các khu tái định cư. Dự án Khu đô thị nối đường Lạch Tray với đường Hồ Sen - Cầu Rào 2 là dự án chỉnh trang đô thị là công trình trọng điểm của thành phố.

Sau đây là một số kết quả đạt được tại Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp Thương mại trong 3 năm gần đây:

Danh mục	Năm 2013	Năm 2014	Năm 2015
Doanh thu	25.890.780.000	28.400.168.770	37.052.032.599
Nộp ngân sách	395.678.980	567.678.670	696.736.000
TN bình quân đầu người	4.000.000	4.800.000	5.700.000
Lợi nhuận trước thuế	44.785.972	66.152.000	535.350.418

Qua bảng kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty trong những năm qua thấy được hoạt động kinh doanh của Công ty là tốt doanh thu tăng, lợi nhuận tăng. Tốc độ tăng của doanh thu lớn hơn tốc độ tăng của thu nhập, nghĩa vụ với ngân sách, số lao động...điều này cho thấy tốc độ tăng doanh thu không chỉ do tăng chi phí mà do tăng năng suất lao động.

Công ty sẵn sàng liên doanh với các tổ chức kinh tế trong và ngoài nước trên các lĩnh vực tổ chức thi công, đấu thầu xây lắp, lập và thực hiện các dự án khu đô thị theo phương thức kinh doanh đối hạ tầng lấy đất.

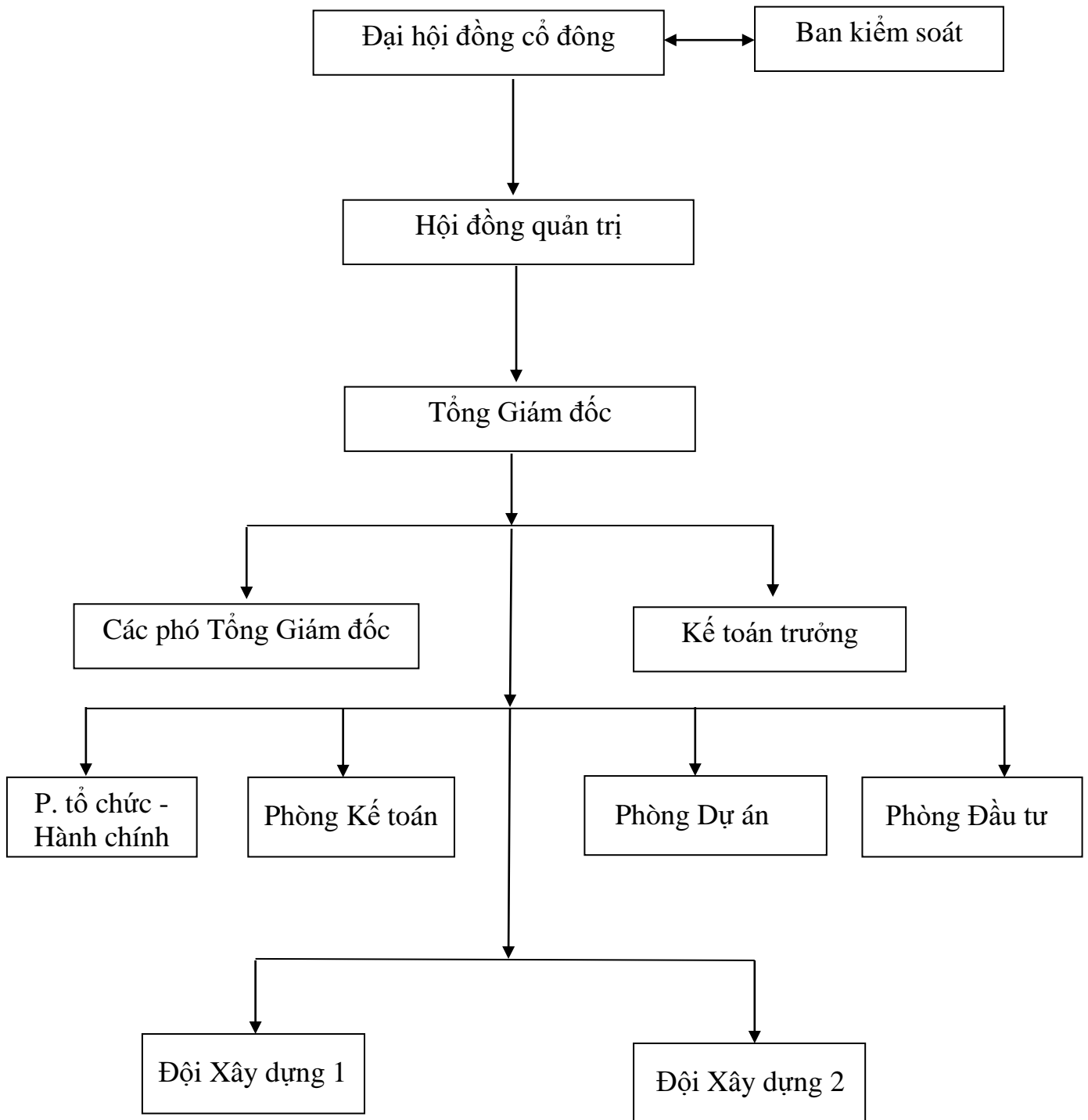
Tiếp tục đầu tư trên mọi lĩnh vực như đổi mới và ứng dụng khoa học kỹ thuật trong sản xuất xây dựng, đầu tư cho cán bộ công nhân viên được tiếp cận với những kiến thức mới, mở rộng mối quan hệ với các đơn vị bạn theo phương thức cạnh tranh lành mạnh và có lợi cho các bên. Hướng tới xây dựng một nước Việt nam nói chung và thành phố Hải Phòng nói riêng có nền kinh tế phát triển, công nghiệp và đô thị hiện đại, đậm đà bản sắc dân tộc.

2.1.3. Tổ chức bộ máy quản lý tại Công ty:

Bộ máy quản lý của Công ty được chia thành các phòng chức năng bố trí theo sơ đồ trực tuyến chức năng.

Sau đây là bộ máy tổ chức quản lý của Công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp Thương mại:

Sơ đồ 2.1: Bộ máy quản lý của Công ty cổ phần Đầu tư và Xây lắp Thương mại



Chức năng nhiệm vụ của các bộ phận như sau:

- **Đại hội đồng cổ đông:** Là cơ quan quyết định cao nhất của Công ty. Hội đồng quản trị Công ty là cơ quan cao nhất của Công ty giữa hai kỳ đại hội đồng cổ đông quyết định phương án sản xuất kinh doanh, phương án tổ chức bộ máy Công ty, cơ chế quản lý của Công ty để thực hiện nghị quyết của đại hội đồng cổ đông Công ty.

- **Ban kiểm soát:** Là người đại diện cho cổ đông để kiểm soát mọi hoạt động sản xuất kinh doanh và điều hành Công ty.

Công ty được điều hành bởi Tổng Giám đốc và các Phó Tổng Giám đốc do Hội đồng quản trị bổ nhiệm và các phòng ban giúp việc theo phương án tổ chức được hội đồng quản trị phê duyệt.

- **Tổng Giám đốc:** Là người điều hành toàn bộ hoạt động của Công ty, trực tiếp phục trách công tác tài chính kế toán và tổ chức của Công ty.

- **Phó Tổng Giám đốc:**

Trước hết nhận nhiệm vụ từ Tổng Giám đốc, chịu trách nhiệm chính về các vấn đề có liên quan đến lĩnh vực quản lý của mình.

Phó Tổng Giám đốc 1: Chịu trách nhiệm về các vấn đề có liên quan đến công tác chuẩn bị đầu tư và đầu tư xây dựng các dự án của Công ty.

Phó Tổng Giám đốc 2: Chịu trách nhiệm về các vấn đề có liên quan đến việc đền bù giải phóng mặt bằng các dự án.

Phó Tổng Giám đốc 3: Chịu trách nhiệm về các vấn đề có liên quan đến Tài chính

Các Trưởng bộ phận: Nhận nhiệm vụ từ Tổng Giám đốc hoặc Phó Tổng Giám đốc Công ty, sẵn sàng nhận nhiệm vụ và hoàn thành công việc được giao.

- **Phòng Kế toán**

Thực hiện những công việc về nghiệp vụ chuyên môn tài chính kế toán theo đúng qui định của Nhà nước về chuẩn mực kế toán, nguyên tắc kế toán ...

Theo dõi, phản ánh sự vận động vốn kinh doanh của công ty dưới mọi hình thái, cố vấn cho Ban lãnh đạo các vấn đề liên quan.

- **Phòng Tổ chức - Hành chính:**

Xây dựng bộ máy quản lý của công ty và tham mưu cho lãnh đạo về công tác nhân sự mà còn có trách nhiệm hoàn thành các nhiệm vụ lưu trữ, văn thư hành chính và quản lý tài sản cho cơ quan.

- **Phòng Đầu tư:**

Phối hợp với các phòng ban trong Công ty thực hiện công tác chuẩn bị đầu tư và đầu tư các dự án của Công ty.

- **Phòng Dự án:**

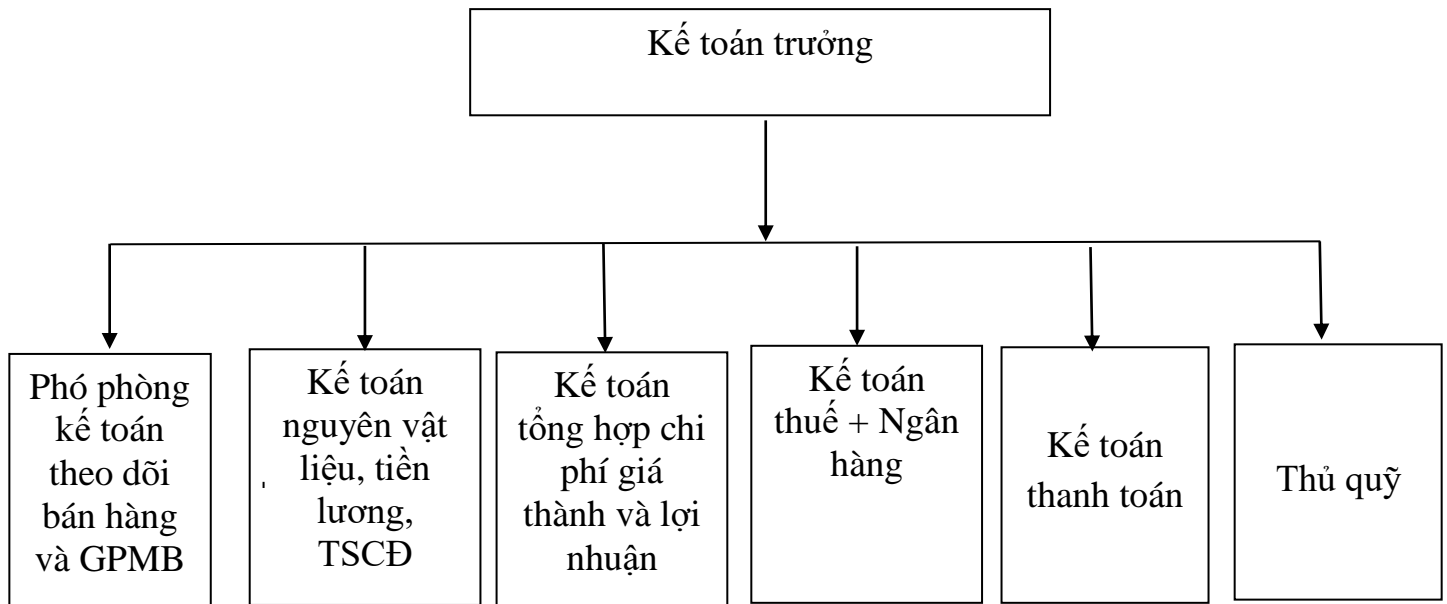
Phối hợp với các ngành thực hiện công tác kiểm kê đền bù giải phóng mặt bằng các dự án.

- **Các đội thi công xây lắp:**

Đội trưởng chịu trách nhiệm chỉ đạo trực tiếp đến các tổ trưởng, đội ngũ công nhân viên tiến hành thi công công trình theo đúng tiến độ đảm bảo năng suất, chất lượng, an toàn và có hiệu quả.

2.1.4. Đặc điểm bộ máy kế toán của công ty

Sơ đồ 2.2: Bộ máy kế toán tại công ty CP đầu tư và xây lắp thương mại



- **Kế toán trưởng:** là người chịu trách nhiệm chung, thực hiện việc tổ chức toàn bộ công tác kế toán trong Công ty theo chế độ hiện hành. Kế toán trưởng là người trực tiếp báo cáo định kỳ các thông tin về tình hình tài chính kế toán của Công ty lên Tổng giám đốc và Chủ tịch Hội đồng Quản trị, chịu trách nhiệm trước Công ty, cơ quan pháp luật về mọi thông tin, số liệu đã báo cáo. Tham gia phân tích kinh tế, xây dựng kế hoạch hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty.

- **Phó phòng kế toán:** Theo dõi bán hàng và bồi thường, hỗ trợ, tái định cư, giải phóng mặt bằng.

- **Kế toán nguyên vật liệu, tiền lương, TSCĐ:** Thực hiện ghi chép, phản ánh, tổng hợp số liệu về tình hình nhập, xuất, tồn nguyên vật liệu, tính giá thực tế của NVL xuất kho. Tính toán tiền lương cho cán bộ CNV, đội xây dựng. Theo dõi tình hình tăng giảm TSCĐ, tính và phân bổ khấu hao TSCĐ của Công ty, đồng thời theo dõi tình hình xuất dùng và phân bổ CCDC trong kỳ.

- **Kế toán tổng hợp chi phí giá thành và lợi nhuận:** Tổng hợp toàn bộ các phần hành kế toán khác nhau để hoàn thiện công tác kế toán, đồng thời kiểm

tra việc ghi chép ban đầu, việc thực hiện chế độ báo cáo thống kê định kỳ, lập báo cáo tài chính, tổ chức bao quản tài liệu kế toán.

- **Kế toán thuế và ngân hàng:** Theo dõi tình hình các khoản thuế phải nộp, tình hình thực hiện nghĩa vụ với Nhà nước. Thực hiện theo dõi, ghi chép các nghiệp vụ liên quan đến tiền gửi ngân hàng của Công ty, đối chiếu việc trích TGNH thông qua việc khớp đúng giữa hóa đơn chứng từ và sổ phụ của ngân hàng.

- **Kế toán thanh toán:** Theo dõi các khoản phải thu, phải trả của khách hàng.

- **Thủ quỹ:** Có trách nhiệm thực hiện các nghiệp vụ liên quan đến thu chi tiền mặt, quản lý và bảo quản tiền mặt kiêm báo cáo quỹ.

2.1.5. Hình thức kế toán tại công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp Thương mại

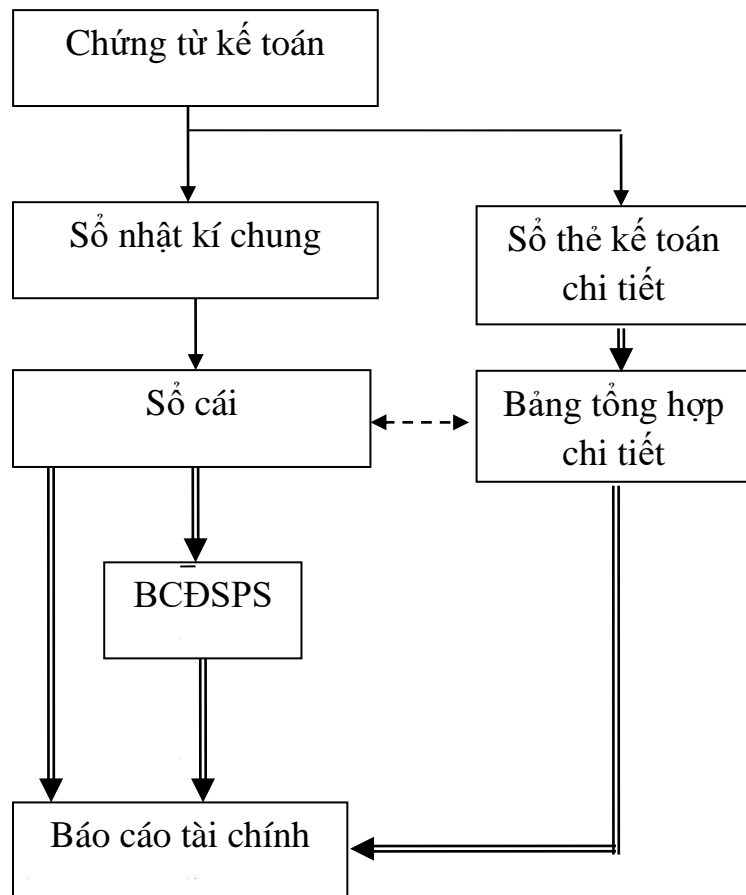
2.1.5.1. Các chế độ kế toán áp dụng tại công ty

1. Kỳ kế toán năm bắt đầu từ ngày 01/01 đến 31/12
2. Đơn vị tiền tệ sử dụng trong kế toán: đồng Việt Nam
3. Chế độ kế toán áp dụng: Công ty áp dụng chế độ kế toán doanh nghiệp ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-BTC ngày 20/3/2006 của Bộ trưởng BTC.
4. Hình thức sổ kế toán áp dụng: ***Nhật kí chung***
5. Nguyên tắc ghi nhận hàng tồn kho
 - Nguyên tắc ghi nhận hàng tồn kho: Theo giá gốc được quy định cụ thể cho từng loại vật tư, hàng hoá.
 - Phương pháp hạch toán hàng tồn kho: Kê khai thường xuyên.
6. Phương pháp khấu hao TSCĐ: TSCĐ được khấu hao theo phương pháp đường thẳng.
7. Phương pháp tính thuế GTGT: theo phương pháp khấu trừ.

2.1.5.2. Hình thức sổ kế toán áp dụng tại công ty

Kể từ ngày thành lập cho đến nay, công ty áp dụng hình thức sổ Nhật kí chung. Đặc trưng cơ bản của hình thức kế toán Nhật kí chung là tất cả các nghiệp vụ kinh tế tài chính phát sinh đều phải được ghi vào sổ nhật kí, mà trọng tâm là sổ nhật kí 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 Sổ cái theo từng nghiệp vụ phát sinh.

Sơ đồ 2.3: Trình tự ghi sổ kế toán theo hình thức Nhật ký chung



Ghi chú: Ghi hàng ngày \longrightarrow
 Ghi cuối tháng, cuối kỳ \Longrightarrow
 Ghi đối chiếu, kiểm tra \longleftrightarrow

Hàng ngày căn cứ vào chứng từ gốc kế toán ghi vào sổ nhật ký chung đồng thời ghi vào sổ thẻ kế toán chi tiết đối với những đối tượng cần theo dõi chi tiết. Từ nhật ký chung kế toán tiến hành ghi vào sổ cái các tài khoản có liên quan.

Cuối tháng tiến hành đối chiếu với bảng tổng hợp chi tiết kế toán tiến hành ghi vào bảng cân đối kế toán. Khi tất cả các số liệu trong bảng cân đối khớp. Kế toán tiến hành đưa vào báo cáo tài chính.

Về nguyên tắc, tổng số phát sinh Nợ và tổng số phát sinh Có trên bảng cân đối số phát sinh phải bằng tổng số phát sinh Nợ và tổng số phát sinh Có trên sổ Nhật ký chung

2.2. Thực trạng kế toán tiền lương tại công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp Thương mại

2.2.1. Các hình thức trả lương và cách tính lương tại công ty

Lao động của công ty về cơ bản chia thành lao động gián tiếp và lao động trực tiếp. Để đảm bảo cho cán bộ công nhân viên trong công ty công tác và hoàn thành tốt nhiệm vụ, ngày càng gắn bó hơn với công ty thì đòi hỏi công ty phải đảm bảo cuộc sống vật chất và tinh thần cho họ, mà yếu tố cần và đủ làm được điều đó chính là chính sách sử dụng lao động tốt, kết hợp với chế độ thù lao thỏa đáng. Hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương sẽ góp phần quan trọng trong việc quản lý lao động tiền lương, góp phần hạch định chính sách lao động tiền lương có hiệu quả. Hình thức trả lương là một trong những nội dung thiết yếu của chính sách lao động tiền lương nên rất cần quan tâm. Hiện nay, tại công ty thúc đẩy phát triển sản xuất và khích lệ tinh thần làm việc của người lao động công ty đã áp dụng kết hợp hai hình thức trả lương theo thời gian và lương khoán.

Hình thức trả lương khoán

Hình thức trả lương khoán được áp dụng cho những lao động gián tiếp, nếu lao động gián tiếp tham gia vào ban quản lý dự án thì tiền lương được tính cả lương thời gian. Khi đó tiền lương thực lĩnh bao gồm cả lương thời gian và lương khoán. Cách tính lương khoán dựa trên khối lượng hoàn thành theo đúng chất lượng và đơn giá lương khoán.

Lương khoán = Mức lương khoán x Tỷ lệ % sản phẩm hoàn thành

Hình thức trả lương theo thời gian

Hình thức trả lương theo thời gian lao động được áp dụng cho những lao động gián tiếp và trực tiếp sản xuất tham gia vào các ban quản lý dự án. Theo hình thức trả lương này thì tiền lương được trả căn cứ vào cấp bậc chức vụ của từng cán bộ công nhân viên, đây là hình thức trả lương đơn giản, thuần túy, chỉ căn cứ vào tiền lương chính của người lao động và thời gian công tác thực tế.

Khi áp dụng hình thức trả lương này công ty sử dụng bảng chấm công, trong đó ghi rõ ngày làm việc, nghỉ việc của từng người. Bảng này do trưởng các phòng ban trực tiếp ghi. Định kỳ cuối tháng dùng để tổng hợp thời gian lao động và tính lương.

Theo quy định của chính phủ, công ty áp dụng chế độ ngày công như sau:

- Số ngày trong năm: 360 ngày

- Số ngày làm việc : 312 ngày
- Theo quy định của bộ luật lao động thì người lao động có các ngày nghỉ được hưởng nguyên lương như sau:
 - + Tết Dương lịch 01 ngày (ngày 01 tháng 01 dương lịch);
 - + Tết Âm lịch 05 ngày;
 - + Ngày Chiến thắng 01 ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch);
 - + Ngày Quốc tế lao động 01 ngày (ngày 01 tháng 5 dương lịch);
 - + Ngày Quốc khánh 01 ngày (ngày 02 tháng 9 dương lịch);
 - + Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương 01 ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch).

Chú ý:

– Nếu những ngày nghỉ trên trùng vào ngày nghỉ hằng tuần, thì người lao động được nghỉ bù vào ngày kế tiếp.

Theo Điều 115 của Bộ Luật Lao Động

Ngoài ra người lao động được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương trong những trường hợp sau đây:

- + Kết hôn: nghỉ 03 ngày;
- + Con kết hôn: nghỉ 01 ngày;
- + Bố đẻ, mẹ đẻ, bố vợ, mẹ vợ hoặc bố chồng, mẹ chồng chết; vợ chết hoặc chồng chết; con chết: nghỉ 03 ngày.
- Ngày nghỉ: 53 ngày
- Nghỉ phép : 7 ngày
- Ngoài ra còn chế độ ốm đau, thai sản,...

Cách tính các chỉ tiêu về tiền lương trong bảng thanh toán lương:

Lương cơ bản:

Là lương được thể hiện trên hợp đồng lao động được xác định trên các hợp đồng lao động được ký kết khi tuyển dụng.

Lương khoán :

Là lương được xác định theo từng năm phụ thuộc vào tình hình tài chính của công ty, mức lương khoán này do Ban lãnh đạo của công ty quyết định.

$$\text{Lương thời gian} = \frac{\text{Lương khoán}}{\text{Ngày công chuẩn của tháng}} * \text{ngày làm việc thực tế}$$

Tổng lương = lương thời gian + các khoản phụ cấp

Các khoản giảm trừ: BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ, thuế TNCN

*Thuế thu nhập cá nhân = (thu nhập chịu thuế - các khoản giảm trừ) * tỷ lệ thuế TNCN*

Các khoản giảm trừ để tính thuế TNCN

- + Giảm trừ gia cảnh: bản thân 9,000,000 đ/ tháng, người phụ thuộc 3,600,000đ/tháng
- + Các khoản bảo hiểm bắt buộc: BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ
- + Các khoản đóng góp từ thiện, nhân đạo, khuyến học,...

Tuy nhiên tại công ty CP Đầu tư và Xây lắp Thương mại không có người lao động nào phải đóng thuế TNCN tại thời điểm khảo sát số liệu.

Lương thực lĩnh = tổng lương – các khoản giảm trừ - tạm ứng

Ví dụ: Trích bảng lương tháng 3/2016

Căn cứ vào bảng chấm công, kế toán tính được số ngày làm việc sau đó chuyển vào bảng thanh toán lương, với sự hỗ trợ của máy tính kế toán tính được các chỉ tiêu trên bảng thanh toán lương

Tính lương cho anh Đỗ Tiến Trường – nhân viên phòng Dự án

Thông tin cơ bản

- Lương cơ bản: 4.500.000
- Lương khoán 5.445.000
- Số ngày làm việc chuẩn của tháng là 27 ngày
- Số ngày làm việc thực tế là 26 ngày
- Lương thời gian = $(5.445.00 * 26) / 27 = 5.243.333$
- Tạm ứng: 2.000.000
- Các khoản giảm trừ (BHXH, BHYT, BHTN) = $4.500.000 * 10,5\% = 472.500$

=> Tổng lương = $5.243.333 - 2.000.000 - 472.500 = 2.770.833$

2.2.2. Tình hình trích nộp và chi trả các khoản trợ cấp BHXH, BHYT, BHTN tại công ty

Tại công ty CP Đầu tư và Xây lắp Thương mại áp dụng tỷ lệ trích đóng các khoản bảo hiểm và KPCĐ theo Quyết định 959/QĐ-BHXH như sau:

Các khoản trích theo lương	Doanh nghiệp (%)	Người lao động (%)	Tổng (%)
BHXH	18	8	26
BHYT	3	1,5	4,5
BHTN	1	1	2
KPCĐ	2	-	2
Tổng	24	10,5	34,5

Công ty thực hiện trích theo tỷ lệ 34,5%. Trong đó, 24% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh còn lại 10,5% được khấu trừ vào lương của người lao động.

*** Các khoản trích theo lương (Công ty tính vào chi phí SXKD)**

- BHXH = Lương cơ bản * 18%
- BHYT = Lương cơ bản * 3%
- BHTN = Lương cơ bản * 1%
- Kinh phí công đoàn = Lương cơ bản*2%

*** Các khoản trích theo lương (Trừ vào lương của NLĐ)**

- BHXH = Lương cơ bản * 8%
- BHYT = Lương cơ bản *1,5%
- BHTN = Lương cơ bản * 1%

2.3. Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Đầu tư và Xây lắp Thương mại

2.3.1 Tổ chức chứng từ và tài khoản, sổ sách kế toán sử dụng hạch toán lao động tiền lương

2.3.1.1.Các chứng từ được sử dụng trong hạch toán

- ✓ Bảng chấm công
- ✓ Bảng thanh toán tiền lương
- ✓ Bảng thanh toán tiền thưởng
- ✓ Phiếu báo làm thêm giờ
- ✓ Hợp đồng giao khoán
- ✓ Biên bản điều tra tai nạn lao động
- ✓ ...

2.3.1.2 Tài khoản kế toán sử dụng

- TK 334: phải trả người lao động.
- TK 338: phải trả, phải nộp khác, TK này này được mở chi tiết:
 - + TK3382: kinh phí công đoàn
 - + TK3383: bảo hiểm xã hội
 - + TK3384: bảo hiểm y tế
 - + TK3389: bảo hiểm thất nghiệp
- Các tài khoản có liên quan khác: TK154, 642, 111, 112...

2.3.1.3 Sổ sách sử dụng

- Sổ cái TK 334, TK 338 Chi tiết 3382, 3383, 3384, 3389

Tài khoản 334 - Phải trả công nhân viên

Theo dõi chi tiết :

3341 - Phải trả công nhân viên

3348 - Phải trả người lao động khác

Tài khoản 338 - Phải trả, phải nộp khác

Theo dõi chi tiết :

3382 - Kinh phí công đoàn

3383 - Bảo hiểm xã hội

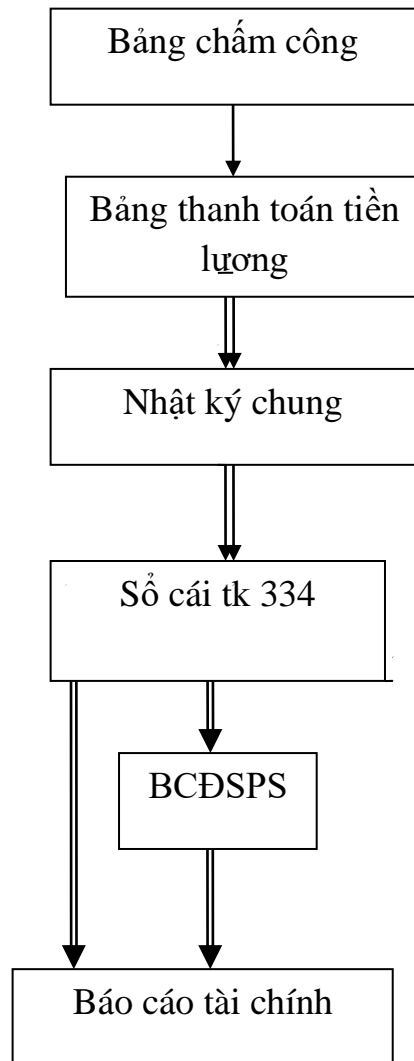
3389 - Bảo hiểm thất nghiệp

3384 - Bảo hiểm y tế

2.3.2 Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty CP Đầu tư và Xây lắp Thương mại

2.3.2.1 Trình tự ghi sổ kế toán tiền lương

Sơ đồ 2.4: Trình tự hạch toán kế toán tiền lương



Ghi chú: Ghi hàng ngày \longrightarrow

Ghi cuối tháng, cuối kỳ \Longrightarrow

Ví dụ : Thanh toán lương tháng 3/2016 cho cán bộ công nhân viên

- Căn cứ theo bảng chấm công (biểu 2.1), kế toán lập bảng thanh toán lương (biểu 2.2).

Ngày 5/4/2016, kế toán lập phiếu chi 230 (biểu 2.3) để thanh toán lương kỳ 2 tháng 3/2016. Dựa vào PC 230, kế toán ghi sổ NKC (biểu 2.4). Từ sổ NKC kế toán ghi sổ cái tài khoản 334 (biểu 2.5)

Biểu số 2.2: Bảng thanh toán lương

UBND THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG
C.TY CP ĐẦU TƯ VÀ XÂY LẬP THƯƠNG MẠI (ICC)

Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam
Độc lập- Tự do- Hạnh phúc

BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG THÁNG 03/2016

stt	Họ và tên	Bậc lương	Lương khoán			Tiền lương 1 ngày	Lương Khoán		Phụ cấp	Tổng Cộng	Các khoản giảm trừ		Thực lĩnh kỳ II	Ký nhận
			Lương cơ bản	Lương kinh doanh	Tổng cộng		Công	Tiền			Tạm ứng kỳ I	BHXH, BHYT, TN 10.5%		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14=11-12-13	15
I Ban Tổng Giám đốc														
1	Đặng T.Thu Phương	5.98	6,500,000	8,500,000	15,000,000	555,556	26.0	14,444,444		14,444,444		682,500	13,761,944	
2	Nguyễn Tuấn Anh	5.65	6,500,000	3,500,000	10,000,000	370,370	27.0	10,000,000		10,000,000		682,500	9,317,500	
II Phòng Dự án														
1	Phạm Anh Dũng	5.32	6,500,000	3,500,000	10,000,000	370,370	26.0	9,629,630		9,629,630	5,000,000	682,500	3,947,130	
2	Đỗ Tiến Trường	2.96	4,500,000	945,000	5,445,000	201,667	26.0	5,243,333		5,243,333	2,000,000	472,500	2,770,833	
3	Tống Bích Huệ	3.27	4,500,000	340,000	4,840,000	179,259	26.0	4,660,741		4,660,741		472,500	4,188,241	
III Phòng Đầu tư														
1	Nguyễn Văn Hùng	3.27	5,000,000	5,000,000	10,000,000	370,370	27.0	10,000,000		10,000,000	2,000,000	525,000	7,475,000	
2	Đoàn Thế Dũng	2.56	4,000,000	1,445,000	5,445,000	201,667	27.0	5,445,000	500,000	5,945,000	2,500,000	420,000	3,025,000	
3	Ng Thị Thủy Trang	2.96	4,000,000	840,000	4,840,000	179,259	27.0	4,840,000		4,840,000	1,000,000	420,000	3,420,000	
4	Bùi Hữu Đạt	2.18	4,000,000	5,460,000	9,460,000	350,370	26.0	9,109,630		9,109,630	4,000,000	420,000	4,689,630	
5	Nguyễn Duy Long	2.18	3,500,000	-	3,500,000	129,630	27.0	3,500,000		3,500,000		367,500	3,132,500	
6	Trần Văn Công		3,500,000	-	3,500,000	129,630	27.0	3,500,000		3,500,000		367,500	3,132,500	
6	Lương Tuấn Anh	2.34	4,000,000	5,000,000	9,000,000	333,333	26.0	8,666,667		8,666,667	4,000,000	420,000	4,246,667	
IV Phòng Hành chính - Nhân sự														
1	Nguyễn Văn Huy	3.05	4,000,000	2,413,000	6,413,000	237,519	27.0	6,413,000	400,000	6,813,000	2,500,000	420,000	3,893,000	
2	Phạm Thị Mến	2.96	4,000,000	400,000	4,400,000	162,963	20.0	3,259,259	500,000	3,759,259		420,000	3,339,259	
3	Lê Văn Tú	2.96	4,500,000	1,500,000	6,000,000	222,222	27.0	6,000,000		6,000,000		472,500	5,527,500	
4	Cái Thị Đào	2.96	4,000,000	400,000	4,400,000	162,963	26.0	4,237,037		4,237,037	1,000,000	420,000	2,817,037	
5	Nguyễn Đức Trung	3.60	4,000,000	2,413,000	6,413,000	237,519	27.0	6,413,000	1,050,000	7,463,000		420,000	7,043,000	
V Phòng Kế toán														
1	Phạm Thị Thanh Sơn	5.32	6,500,000	3,500,000	10,000,000	370,370	26.0	9,629,630		9,629,630	5,000,000	682,500	3,947,130	
2	Đỗ Thị Thúy Hằng	3.27	4,000,000	1,000,000	5,000,000	185,185	27.0	5,000,000	500,000	5,500,000	2,000,000	420,000	3,080,000	
3	Đỗ Thị Hạnh	2.96	4,500,000	1,500,000	6,000,000	222,222	26.0	5,777,778		5,777,778	2,500,000	472,500	2,805,278	
4	Đỗ Thanh Bình	2.96	4,000,000	1,000,000	5,000,000	185,185	27.0	5,000,000		5,000,000		420,000	4,580,000	
5	Trần Thị Thu Thủy	2.96	4,000,000	1,000,000	5,000,000	185,185	27.0	5,000,000		5,000,000	1,000,000	420,000	3,580,000	
6	Mai Vũ Thanh Hải	2.96	4,000,000	1,000,000	5,000,000	185,185	26.0	4,814,815		4,814,815	2,000,000	420,000	2,394,815	
VI Bảo vệ														
1	Tống Sơn Hà- BV Đăng Lâm 1	2.72	3,500,000	1,401,000	4,901,000	181,519	27.0	4,901,000	500,000	5,401,000		367,500	5,033,500	
			107,500,000	52,057,000	159,557,000		625.0	155,484,963	3,450,000	158,934,963	36,500,000	11,287,500	111,147,463	

Hải Phòng, ngày 31 tháng 03 năm 2016

Tổng Giám đốc duyệt

Kế toán trưởng

Kế toán

Phòng HC - NS

Cán bộ tiền lương

Biểu số 2.3: Phiếu chi

UBND THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG
C.TY CP ĐẦU TƯ VÀ XÂY LẬP THƯƠNG MẠI (ICC)

Mẫu số 02-TT
(Ban hành theo Thông tư 200/2014/TT-BTC
ngày 22/12/2014 của Bộ Tài Chính)

PHIẾU CHI

Ngày 5 tháng 4 năm 2016

Quyển số:.....

Số:...230.....

Nợ TK 334

Có TK 111

Họ và tên người nhận tiền : Đỗ Thị Hạnh

Địa chỉ:..... Phòng Tài chính - Kế toán.....

Lý do chi:.....Thanh toán lương kỳ 2 tháng 3/2016

Số tiền : 111.147.400

(Viết bằng chữ: Một trăm mười một triệu một trăm bốn mươi bảy nghìn bốn trăm đồng)

Kèm theo:.....Chứng từ gốc.....

Ngày 5 tháng 4 năm 2016

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

Biểu số 2.4: Nhật ký chung

UBND THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG
 C.TY CP ĐẦU TƯ VÀ XÂY LẬP THƯƠNG MẠI (ICC)

Mẫu S03a-DN
 (Ban hành theo Thông tư 200/2014/TT-BTC
 ngày 22/12/2014 của Bộ Tài Chính)

SỔ NHẬT KÝ CHUNG

Năm 2016

Ngày tháng ghi số	Chứng từ		Diễn giải	Đã ghi SC	Số hiệu TK	Số phát sinh	
	Số hiệu	Ngày tháng				Nợ	Có
...
25/3/2016	PC 215	25/3/2016	Tạm ứng lương cho anh Trưởng-phòng Dự án		334	2.000.000	
					111		2.000.000
...					
31/03/2016	BLT3/16	31/03/2016	Tính lương cho nhân viên tháng 3		642	158.934.963	
					334		158.934.963
31/03/2016	BLT3/16	31/03/2016	Tính các khoản khấu trừ lương tháng 3		334	11.287.500	
					338		11.287.500
31/03/2016	BPBT3/2016	31/03/2016	Tính các khoản trích theo lương vào chi phí tháng 3		642	24.725.000	
					338		24.725.000
5/4/2016	PC 230	5/4/2016	trả lương cho công nhân viên		334	111.147.400	
					111		111.147.400
						
			Cộng phát sinh				

Biểu số 2.5: Sổ cái TK 334

UBND THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG
C.TY CP ĐẦU TƯ VÀ XÂY LẬP THƯƠNG MẠI (ICC)

Mẫu S03b-DN
(Ban hành theo Thông tư 200/2014/TT-BTC
ngày 22/12/2014 của Bộ Tài Chính)

SỔ CÁI

Năm: 2016

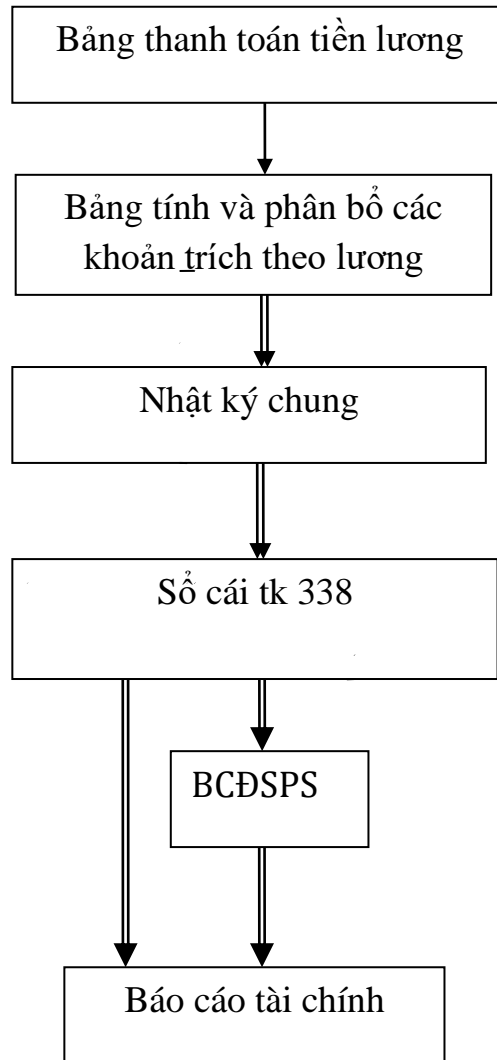
Tên tài khoản: Phải trả người lao động

Số hiệu: 334

Ngày tháng ghi sổ	Chứng từ		Diễn giải	Đã ghi NKC	Số hiệu TKĐƯ	Số phát sinh	
	Số hiệu	Ngày tháng				Nợ	Có
			Số dư đầu kỳ				<u>18,482,919</u>
						
25/2/2016	PC 215	25/2/2016	Tạm ứng lương cho anh Trưởng-phòng Dự án		111	2.000.000	
						
31/03/2016	BLT3/16	31/01/2016	Tính lương cho nhân viên tháng 3		642		158.934.963
31/03/2016	BLT3/16	31/01/2016	Tính các khoản khấu trừ lương tháng 3		338	11.287.500	
5/4/2016	PC 230	5/4/2016	trả lương cho công nhân viên tháng 3		111	111.147.400	
...
			Cộng phát sinh				
			Số dư cuối kỳ				

2.3.2.2 Trình tự ghi sổ kế toán các khoản trích theo lương

Sơ đồ 2.4: Trình tự hạch toán kế toán các khoản trích theo lương



Ghi chú: Ghi hàng ngày →
Ghi cuối tháng, cuối kỳ ==>

UBND THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG
C.TY CP ĐẦU TƯ VÀ XÂY LẬP THƯƠNG MẠI (ICC)

BẢNG TÍNH VÀ PHÂN BỐ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG
Tháng 3/ 2016

Đối tượng sử dụng	TK 334- Phải trả người lao động	TK 338- Phải trả, phải nộp khác					Cộng
		BHXH	BHYT	BHTN	KPCĐ	Cộng	
TK 642	158,934,963	19,350,000	3,225,000	1,075,000	2,150,000	25,800,000	184,734,963
TK 334		8,600,000	1,612,500	1,075,000		11,287,500	11,287,500
Cộng		27,950,000	4,837,500	2,150,000	2,150,000		

UBND THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG
C.TY CP ĐẦU TƯ VÀ XÂY LẬP THƯƠNG MẠI (ICC)

Mẫu S03b-DN
(Ban hành theo Thông tư 200/2014/TT-BTC
ngày 22/12/2014 của Bộ Tài Chính)

SỔ CÁI

Năm: 2016

Tên tài khoản: Bảo hiểm xã hội

Số hiệu: 3383

Ngày tháng ghi số	Chứng từ		Diễn giải	Đã ghi NKC	Số hiệu TKĐƯ	Số phát sinh	
	Số hiệu	Ngày tháng				Nợ	Có
			Số dư đầu kỳ				14,689,990
						
31/3/2016	BPBLT3/16	31/3/2016	BHXH tháng 3/2016		642		19.350.000
					334		8.600.000
...
			Cộng phát sinh				
			Số dư cuối kỳ				

UBND THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG
C.TY CP ĐẦU TƯ VÀ XÂY LẬP THƯƠNG MẠI (ICC)

Mẫu S03b-DN
(Ban hành theo Thông tư 200/2014/TT-BTC
ngày 22/12/2014 của Bộ Tài Chính)

SỔ CÁI
Năm: 2016

Tên tài khoản: Bảo hiểm y tế
Số hiệu: 3384

Ngày tháng ghi số	Chứng từ		Diễn giải	Đã ghi NKC	Số hiệu TKĐƯ	Số phát sinh	
	Số hiệu	Ngày tháng				Nợ	Có
			Số dư đầu kỳ				1,276,500
						
31/3/2016	BPBLT3/16	31/3/2016	BHYT tháng 3/2016		642		3.225.000
					334		1.612.500
...		
			Cộng phát sinh				
			Số dư cuối kỳ				

UBND THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG
C.TY CP ĐẦU TƯ VÀ XÂY LẬP THƯƠNG MẠI (ICC)

Mẫu S03b-DN
(Ban hành theo Thông tư 200/2014/TT-BTC
ngày 22/12/2014 của Bộ Tài Chính)

SỔ CÁI

Năm: 2016

Tên tài khoản: Bảo hiểm thất nghiệp

Số hiệu: 3389

Ngày tháng ghi số	Chứng từ		Diễn giải	Đã ghi NKC	Số hiệu TKĐƯ	Số phát sinh	
	Số hiệu	Ngày tháng				Nợ	Có
			Số dư đầu kỳ				<u>2,868,980</u>
						
31/3/2016	BPBLT3/16	31/3/2016	BHTN tháng 3/2016		642		1.075.000
					334		1.075.000
...		
			Cộng phát sinh				
			Số dư cuối kỳ				

UBND THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG
C.TY CP ĐẦU TƯ VÀ XÂY LẬP THƯƠNG MẠI (ICC)

Mẫu S03b-DN
(Ban hành theo Thông tư 200/2014/TT-BTC
ngày 22/12/2014 của Bộ Tài Chính)

SỔ CÁI

Năm: 2016

Tên tài khoản: Kinh phí công đoàn

Số hiệu: 3382

Ngày tháng ghi số	Chứng từ		Diễn giải	Đã ghi NKC	Số hiệu TKĐƯ	Số phát sinh	
	Số hiệu	Ngày tháng				Nợ	Có
			Số dư đầu kỳ				<u>2,868,980</u>
						
31/3/2016	BPBLT3/16	31/3/2016	KPCĐ tháng 3/2016		642		2.150.000
...		
			Cộng phát sinh				
			Số dư cuối kỳ				

CHƯƠNG 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ VÀ XÂY LẮP THƯƠNG MẠI.

3.1 Đánh giá thực trạng tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần đầu tư và xây lắp thương mại

3.1.1 Nhận xét chung về công tác kế toán tại công ty

Trong nền kinh tế thị trường hiện nay, khi các doanh nghiệp đang đua nhau một cách khốc liệt, các nhà quản lý doanh nghiệp cần tìm cách để chi phí hoạt động là thấp nhất và lợi nhuận là cao nhất. Muốn làm được điều đó thì các doanh nghiệp phải cố gắng tiết kiệm chi phí và hạ giá thành sản phẩm.

Các doanh nghiệp muốn làm ăn hiệu quả và đem lại lợi nhuận cao thì họ phải thường xuyên cập nhật thông tin cần thiết phục vụ cho hoạt động sản xuất kinh doanh của mình. Một trong những công cụ của hệ thống quản lý kinh tế có chức năng cung cấp thông tin, kiểm tra giám sát các hoạt động kinh tế của doanh nghiệp đó là kế toán. Kế toán là một trong những công cụ quản lý sắc bén không thể thiếu được trong hệ thống quản lý kinh tế tài chính ở các đơn vị cũng như trên toàn bộ phạm vi nền kinh tế quốc dân. Như bao doanh nghiệp khác, Công ty cổ phần đầu tư và dịch vụ Vĩnh An từ khi thành lập đã luôn chú trọng đến công tác kế toán. Đội ngũ kế toán của công ty với tinh thần trách nhiệm cao, họ luôn đặt nhiệm vụ được giao của mình lên trên hết nhằm đáp ứng được nhu cầu thông tin nhanh gọn và chính xác.

Trong những thông tin mà kế toán cung cấp thì thông tin về tiền lương và các khoản trích theo lương có một vị trí vô cùng quan trọng trong hệ thống kinh tế tài chính vì nó là bộ phận cấu thành nên cho phí sản xuất kinh doanh. Ngoài ra kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương cũng giúp cho việc cải tiến tổ chức sản xuất, tổ chức lao động nâng cao năng suất lao động. Vì vậy việc tính toán phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương phải được thực hiện đúng nguyên tắc, đầy đủ và kịp thời. Tuy nhiên mỗi doanh nghiệp đều có một hình thức, quan niệm, cách thức trả lương khác nhau, xong mỗi doanh nghiệp đều tìm thấy cho mình một cách tính, cách chi trả, hạch toán phù hợp với đặc điểm kinh doanh của doanh nghiệp.

Trong suốt quá trình hình thành và phát triển của công ty Cổ phần đầu tư và xây lắp thương mại đã khẳng định được chỗ đứng của mình trong nền kinh tế. Công ty không ngừng trưởng thành và lớn mạnh về cơ sở vật chất, trình độ quản lý. Công ty đã khai thác, phát huy và sử dụng có hiệu quả nội lực, tiềm năng sẵn có của mình. Đó là nhờ vào sự cố gắng không ngừng của Ban giám đốc và tập thể cán bộ công nhân viên công ty.

Nhìn chung công ty có bộ máy quản lý chặt chẽ, các phòng ban được phân công nhiệm vụ một cách rõ ràng, cụ thể. Tuy quá trong quá trình phát triển công ty gặp không ít khó khăn, trở ngại nhưng công ty vẫn phấn đấu vươn lên, đảm bảo công ăn việc làm cho cán bộ công nhân viên, khắc phục những mặt yếu, phát huy những mặt mạnh để qua đó tìm được những hướng đi phù hợp với quy luật phát triển của thị trường.

Bên cạnh đó, bộ máy kế toán của công ty được tổ chức tương đối chặt chẽ, Với đội ngũ kế toán trẻ, năng động, nhiệt tình ham học hỏi trong công việc. Mỗi nhân viên đều được phân công nhiệm vụ phù hợp với khả năng, trình độ của từng người. Trong nội bộ phòng kế toán, mỗi người đều có nhiệm vụ cụ thể, riêng biệt nhưng lại có mối quan hệ mật thiết với nhau đảm bảo các nhiệm vụ kinh tế phát sinh được hạch toán kịp thời, chính xác và thông suốt. Mỗi kế toán viên đều cố gắng hoàn thiện nhiệm vụ được giao, không ngừng học hỏi, trau dồi nâng cao nghiệp vụ.

3.1.2 Nhận xét về công tác hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần đầu tư và xây lắp thương mại

****Ưu điểm:***

- Công ty có đội ngũ lãnh đạo và công tác quản lý hoạt động hợp lý:

Công ty có đội ngũ lãnh đạo, quản lý có năng lực, có bề kinh nghiệm trong chỉ đạo điều hành sản xuất kinh doanh cùng với đội ngũ cán bộ công nhân viên lành nghề, được trang bị hệ thống máy tính hiện đại.

Tại mỗi phòng ban trong công ty đều lắp đặt một máy chấm công để đảm bảo việc chấm công được chính xác. Hệ thống giúp theo dõi người lao động có đi làm hay không, ra vào có đúng giờ không. Người quản lý máy chấm công có nhiệm vụ ghi chép chi tiết lý do nghỉ hoặc họ được điều đi làm công việc gì, công tác đó rất quan trọng, nhằm ổn định công việc, đồng thời phản ánh đúng công sức lao động của mỗi thành viên trong công ty.

- Về hệ thống kế toán của công ty

Hệ thống sổ sách của công ty được mở theo đúng quy định của Bộ tài chính, cập nhật và ghi chép đầy đủ các sổ sách chi tiết hợp lệ với các sổ tổng hợp và báo cáo tài chính.

Bộ máy kế toán của công ty làm việc tích cực và có sự phân công rõ ràng, đồng thời chịu trách nhiệm về phần việc của mình được giao.

Hệ thống chứng từ kế toán trong kế toán tiền lương và các nghiệp vụ khác trong công ty được tổ chức một cách hợp lý, tuân thủ theo đúng nguyên tắc ghi chép, luân chuyển chứng từ của chế độ kế toán hiện hành. Các chứng từ kế toán được lập đầy đủ, được ghi chép, theo dõi và kiểm tra thường xuyên.

Bộ máy kế toán được tổ chức phù hợp với yêu cầu của công ty và phù hợp với hình thức kế toán nhật ký chung của công ty. Công ty đã lắp đặt hệ thống máy tính hiện đại và hệ thống internet thuận tiện cho việc đối chiếu sổ sách và cập nhật kịp thời những thông tư nghị định về kế toán mới nhất.

- Về công tác hạch toán kế toán lao động tiền lương và các khoản trích theo lương

Công tác hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương do đội ngũ cán bộ chuyên sâu có kinh nghiệm đảm nhiệm, nên việc hạch toán đảm bảo đầy đủ, kịp thời.

Việc phản ánh tiền lương và các khoản trích theo lương kịp thời, đầy đủ đã giúp cho công ty phân tích tình hình lao động và thu nhập của từng bộ phận trong công ty, từ đó, công ty có kế hoạch điều phối và bố trí lao động hợp lý, khoa học tạo tiền đề cho việc nâng cao năng suất lao động, khuyến khích sự sáng tạo tăng thu nhập cao cho công ty và thu nhập cá nhân.

** Nhược điểm:*

- Năm 2016 có rất nhiều sự thay đổi về tiền lương đặc biệt là về áp dụng các mức lương tối thiểu vùng và căn cứ tính các khoản trích theo lương tuy nhiên công ty chưa áp dụng những thay đổi này.

- Công ty chưa xây dựng chế độ tiền thưởng hợp lý cho người lao động để khuyến khích họ làm việc, tăng năng suất và chất lượng sản phẩm.

- Công ty chưa thực hiện thanh toán tiền lương qua thẻ ATM

3.2. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần đầu tư và xây lắp thương mại.

Kế toán tiền lương có vai trò quan trọng đối với hoạt động của doanh nghiệp. Tiền lương không đơn giản là một khoản chi phí doanh nghiệp trả cho

người lao động mà còn được coi là công cụ hữu hiệu nhất kích thích nâng cao năng suất lao động, giảm chi phí sản xuất kinh doanh góp phần nâng cao lợi nhuận của doanh nghiệp, kế toán tiền lương tại doanh nghiệp vì vậy phải luôn chủ động tìm tòi nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương tại doanh nghiệp. Thực tế công tác này tại công ty Cổ phần đầu tư và xây lắp thương mại có nhiều thế mạnh cần phát huy, tuy vậy bên cạnh đó vẫn còn những hạn chế nhất định mà trong khả năng hiện tại của công ty cần từng bước khắc phục để hoàn thiện hơn. Trên cơ sở những lý luận, về đặc điểm tình hình chung và thực trạng công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty. Em xin đưa một số đề xuất sau:

Thứ nhất: Điều chỉnh sự thay đổi về mức lương tối thiểu và căn cứ tính các khoản trích theo lương theo chế độ hiện hành.

Theo số liệu khảo sát lương tháng 3 năm 2016 tại công ty Cổ phần đầu tư và xây lắp thương mại tính các khoản trích theo lương theo mức lương cơ bản được thỏa thuận trên hợp đồng lao động. Việc tính này dẫn đến việc tính các khoản đóng bảo hiểm và kinh phí công đoàn được cào bằng với các lao động dù vào công ty nhiều năm hay mới vào. Hơn nữa khi thay đổi mức lương tối thiểu vùng theo hướng tăng lên thì mức đóng các khoản bảo hiểm vẫn không thay đổi. Điều này thuận lợi cho công tác kế toán tuy nhiên một số đối tượng lao động với hệ số lương tăng lên nhưng mức đóng các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp không tăng dẫn đến việc hạch toán chi phí lương không chính xác và cũng ảnh hưởng đến quyền lợi của một số lao động nhất là những lao động làm việc lâu năm trong công ty.

Do đó công ty cần tính lại căn cứ tính các khoản trích theo lương theo quy định hiện hành tức là căn cứ tính các khoản trích theo lương phải được tính trên quỹ lương đóng bảo hiểm của công ty mà quỹ lương đóng bảo hiểm được tính trên mức lương tối thiểu vùng .

Từ ngày 01/01/2016 theo Nghị định 122/2015/NĐ-CP ngày 14/11/2015 của Chính phủ quy định mức lương tối thiểu vùng mới nhất như sau:

- ***Vùng I: 3.500.000 đồng/tháng***
- ***Vùng II : 3.100.000 đồng/tháng***
- ***Vùng III: 2.700.000 đồng/tháng***
- ***Vùng IV: 2.400.000 đồng/tháng***

Theo đó, tiền lương đóng BHXH đối với người lao động đóng BHXH theo chế độ tiền lương do người sử dụng lao động quyết định được quy định như sau (theo quy định tại Khoản 1 và Điểm a Khoản 2 Điều 4 của Thông tư 47/2015/TT- BLĐTBXH):

- Mức lương tháng đóng BHXH bắt buộc quy định tại Khoản này không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng tại thời điểm đóng (*Mức lương tối thiểu vùng năm 2016 được thực hiện theo Nghị định 122/2015/NĐ - CP ban hành ngày 14/11/2015 (có hiệu lực từ 01/01/2016)*)
- Người lao động đã qua học nghề thì lương đóng BHXH bắt buộc phải cao hơn ít nhất 7% so với mức lương tối thiểu vùng, làm việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thì cộng thêm 5%.
- Các khoản phụ cấp lương phải đóng BHXH bắt buộc như phụ cấp chức vụ, chức danh; phụ cấp trách nhiệm; phụ cấp nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; phụ cấp thâm niên; phụ cấp khu vực; phụ cấp lưu động; phụ cấp thu hút và các khoản phụ cấp có tính chất tương tự.
- Các khoản phụ cấp, trợ cấp, hỗ trợ không phải cộng vào để tham gia BHXH bắt buộc bao gồm các khoản chế độ và phúc lợi khác, như tiền thưởng, thưởng sáng kiến; tiền ăn giữa ca; các khoản hỗ trợ xăng xe, điện thoại, đi lại, tiền nhà ở, tiền giữ trẻ, nuôi con nhỏ; hỗ trợ người lao động có thân nhân bị chết, người lao động có người thân kết hôn, sinh nhật của người lao động, người lao động gặp hoàn cảnh khó khăn, khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các khoản hỗ trợ, trợ cấp khác thì ghi thành mục riêng trong hợp đồng lao động theo khoản 11 Điều 14 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP.

Ví dụ:

Trong bảng lương tháng 3/2016, lương cơ bản của anh Nguyễn Duy Long là 3.500.000 thấp hơn mức tối thiểu vùng ($3.500.000 + 3.500.000 \cdot 7\% = 3.745.000$) do đó cần điều chỉnh mức lương cơ bản của anh Long lên là 3.745.000. Cho nên mức đóng các khoản bảo hiểm và kinh phí công đoàn của anh Long cũng được tính lại như sau:

- Khấu trừ vào lương : $3.745.000 \cdot 10,5\% = 393.225$
- Tính vào chi phí: $3.745.000 \cdot 24\% = 898.800$

Sau đây là bảng tính lương và các khoản trích theo lương được sửa theo chế độ kế toán mới.

UBND THÀNH PHỐ HẢI PHÒNG
C.TY CP ĐẦU TƯ VÀ XÂY LẬP THƯƠNG MẠI (ICC)

Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam
Độc lập- Tự do- Hạnh phúc

BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG THÁNG 03/2016

stt	Họ và tên	Bậc lương	Lương khoán			Tiền lương 1 ngày	Lương Khoán		Phụ cấp	Tổng Cộng	Các khoản giảm trừ		Thực lĩnh kỳ II	Ký nhận	
			Lương cơ bản	Lương kinh doanh	Tổng cộng		Công	Tiền			Tạm ứng kỳ I	BHXH, BHYT, TN 10.5%			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14=11-12-13	18	
I	Ban Tổng Giám đốc														
1	Đặng T.Thu Phương	5,98	6.500.000	8.500.000	15.000.000	555.556	26,0	14.444.444		14.444.444		682.500	13.761.944		
2	Nguyễn Tuấn Anh	5,65	6.500.000	3.500.000	10.000.000	370.370	27,0	10.000.000		10.000.000		682.500	9.317.500		
II	Phòng Dữ án			-		-		-		-		-	-		
1	Phạm Anh Dũng	5,32	6.500.000	3.500.000	10.000.000	370.370	26,0	9.629.630		9.629.630	5.000.000	682.500	3.947.130		
2	Đỗ Tiến Trường	2,96	4.500.000	945.000	5.445.000	201.667	26,0	5.243.333		5.243.333	2.000.000	472.500	2.770.833		
3	Tổng Bích Huệ	3,27	4.500.000	340.000	4.840.000	179.259	26,0	4.660.741		4.660.741		472.500	4.188.241		
III	Phòng Đầu tư			-		-		-		-		-	-		
1	Nguyễn Văn Hùng	3,27	5.000.000	5.000.000	10.000.000	370.370	27,0	10.000.000		10.000.000	2.000.000	525.000	7.475.000		
2	Đoàn Thế Dũng	2,56	4.000.000	1.445.000	5.445.000	201.667	27,0	5.445.000	500.000	5.945.000	2.500.000	420.000	3.025.000		
3	Ng Thị Thủy Trang	2,96	4.000.000	840.000	4.840.000	179.259	27,0	4.840.000		4.840.000	1.000.000	420.000	3.420.000		
4	Bùi Hữu Đạt	2,18	4.000.000	5.460.000	9.460.000	350.370	26,0	9.109.630		9.109.630	4.000.000	420.000	4.689.630		
5	Nguyễn Duy Long	2,18	3.745.000	-	3.745.000	138.704	27,0	3.745.000		3.745.000		393.225	3.351.775		
6	Trần Văn Công		3.745.000	-	3.745.000	138.704	27,0	3.745.000		3.745.000		393.225	3.351.775		
6	Lương Tuấn Anh	2,34	4.000.000	5.000.000	9.000.000	333.333	26,0	8.666.667		8.666.667	4.000.000	420.000	4.246.667		
IV	Phòng Hành chính - Nhân sự			-		-		-		-		-	-		
1	Nguyễn Văn Huy	3,05	4.000.000	2.413.000	6.413.000	237.519	27,0	6.413.000	400.000	6.813.000	2.500.000	420.000	3.893.000		
2	Phạm Thị Mến	2,96	4.000.000	400.000	4.400.000	162.963	20,0	3.259.259	500.000	3.759.259		420.000	3.339.259		
3	Lê Văn Tú	2,96	4.500.000	1.500.000	6.000.000	222.222	27,0	6.000.000		6.000.000		472.500	5.527.500		
4	Cải Thị Đào	2,96	4.000.000	400.000	4.400.000	162.963	26,0	4.237.037		4.237.037	1.000.000	420.000	2.817.037		
5	Nguyễn Đức Trung	3,60	4.000.000	2.413.000	6.413.000	237.519	27,0	6.413.000	1.050.000	7.463.000		420.000	7.043.000		
V	Phòng Kế toán			-		-		-		-		-	-		
1	Phạm Thị Thanh Sơn	5,32	6.500.000	3.500.000	10.000.000	370.370	26,0	9.629.630		9.629.630	5.000.000	682.500	3.947.130		
2	Đỗ Thị Thủy Hằng	3,27	4.000.000	1.000.000	5.000.000	185.185	27,0	5.000.000	500.000	5.500.000	2.000.000	420.000	3.080.000		
3	Đỗ Thị Hạnh	2,96	4.500.000	1.500.000	6.000.000	222.222	26,0	5.777.778		5.777.778	2.500.000	472.500	2.805.278		
4	Đỗ Thanh Bình	2,96	4.000.000	1.000.000	5.000.000	185.185	27,0	5.000.000		5.000.000		420.000	4.580.000		
5	Trần Thị Thu Thủy	2,96	4.000.000	1.000.000	5.000.000	185.185	27,0	5.000.000		5.000.000	1.000.000	420.000	3.580.000		
6	Mai Vũ Thanh Hải	2,96	4.000.000	1.000.000	5.000.000	185.185	26,0	4.814.815		4.814.815	2.000.000	420.000	2.394.815		
VI	Bảo vệ			-		-		-		-		-	-		
1	Tổng Sơn Hà- BVĐang làm l	2,72	3.745.000	1.156.000	4.901.000	181.519	27,0	4.901.000	500.000	5.401.000		393.225	5.007.775		
			107.500.000	52.547.000	160.047.000			625,0	155.974.963	3.450.000	159.424.963	36.500.000	11.364.675	111.560.288	

Hải Phòng, ngày 31 tháng 03 năm 2016

Tổng Giám đốc duyệt

Kế toán trưởng

Kế toán

Phòng HC - NS

Cán bộ tiền lương

Thứ hai: Xây dựng quy chế về phụ cấp, trợ cấp và thưởng áp dụng trong công ty

*** Phụ cấp:**

- Phụ cấp trách nhiệm: Cấp quản lý được thưởng tiền trách nhiệm hàng tháng, mức thưởng là 10 % lương cơ bản.

*** Trợ cấp**

1. Trợ cấp điện thoại: cấp cho CNV thường xuyên công tác ngoài để phục vụ cho công việc 250.000đ/ tháng.

2. Tiền trợ cấp nghỉ việc: Mỗi năm làm việc được trợ cấp 50% tiền tháng lương theo tiền lương cơ bản tháng gần nhất.

3. Tiền trợ cấp nghỉ chờ việc:

- Trường hợp phải ngừng chờ việc không do lỗi của người lao động, Giám đốc Công Ty sẽ trợ cấp cho người Lao Động bằng 100 % mức lương quy định .

- Nếu do lỗi của người lao động thì lúc đó người lao động không được trả lương.

4. Những ngày nghỉ được hưởng nguyên lương:

- Nghỉ lễ.

- Bản thân kết hôn: nghỉ 03 ngày .

- Con kết hôn: nghỉ 01 ngày .

- Cha, mẹ chết (kể cả bên chồng ,vợ), vợ hoặc chồng, con chết được nghỉ 03 ngày.

- Nghỉ phép, người lao động thôi việc có đơn xin nghỉ phép mà chưa nghỉ phép năm hoặc chưa được nghỉ hết số ngày phép năm thì sẽ được thanh toán tiền những ngày chưa nghỉ này. Người lao động đang trong thời gian thử việc hoặc chưa ký HĐLĐ thì chưa được hưởng các chế độ của nhà nước quy định.

5. Các phúc lợi khác :

- Bản thân người lao động kết hôn được mừng 500.000 đồng .

- Cha mẹ hai bên, con, chồng, vợ chết được viếng 500.000 đồng .

- Thiên tai, hỏa hoạn được trợ cấp: 1.000.000 đồng .

- Trợ cấp khó khăn (tùy hoàn cảnh từng người) Ban Giám Đốc trợ cấp từ 500.000 đến 2.000.000 đồng / người .

*** Chế độ thưởng**

1. Thưởng cuối năm:

- Hàng năm nếu Công Ty kinh doanh có lãi Công Ty sẽ trích từ lợi nhuận để thưởng cho NLĐ mức thưởng tùy thuộc vào lợi nhuận mỗi năm.
- Mức thưởng cụ thể từng NLĐ tùy thuộc vào sự đóng góp công sức, chất lượng công tác, chấp hành đầy đủ nội quy, các quy định của Công ty.
- Mức thưởng được tính = tỷ lệ % * [tổng lương thực tế trong năm / 12 tháng].
Phòng tổ chức hành chính có trách nhiệm lập tờ trình về tỷ lệ %, dự toán tổng tiền thưởng tháng lương 13 trước 30 ngày so với ngày bắt đầu nghỉ tết.

2. Thưởng lễ 30/4 & 1/5, Ngày quốc khách, Tết Dương lịch:

- Số tiền thưởng từ 500.000 đồng đến 2.000.000 đồng tùy thuộc vào kết quả kinh doanh của Công ty.
- Phòng Tổ chức Hành chính có trách nhiệm lập tờ trình BGD về số tiền thưởng, dự toán tiền thưởng trình BGD trước 15 ngày so với ngày lễ tương ứng, lập danh sách CBCNV được thưởng trước 3 ngày so với ngày lễ tương ứng.

3. Thưởng thâm niên:

- Thâm niên được tính chi tiết tới từng tháng (nếu từ 15 ngày trở lên thì tính đủ tháng, nếu dưới 15 ngày thì không được tính đủ tháng).
- Tiền thâm niên = số tháng thâm niên * số tiền thâm niên 1 tháng.
- Phòng Tổ chức hành chính có trách nhiệm lập tờ trình về số tiền thâm niên của 1 tháng, dự toán tổng tiền thâm niên trước 30 ngày so với ngày bắt đầu nghỉ tết.
- Thưởng thâm niên được trả vào cuối năm (Âm lịch).

4. Thưởng đạt doanh thu:

Phòng Kinh doanh đạt doanh thu do BGD giao được thưởng phần trăm doanh thu hàng tháng, trường hợp vượt doanh thu thì Phòng Kinh doanh làm tờ trình về việc đạt doanh thu, mức được hưởng cho từng CNV trình BGD duyệt và chuyển cho Phòng Kế toán trả cùng với lương tháng.

Thứ ba: Thực hiện trả lương cho cán bộ công nhân viên bằng thẻ ATM

Tại công ty cổ phần Đầu tư và Xây lắp Thương mại hiện nay vẫn thực hiện trả lương bằng tiền mặt tức là thủ quỹ căn cứ vào bảng thanh toán lương trả tiền lương cho cán bộ công nhân viên trong công ty theo từng tháng. Thực tế cho thấy, việc trả lương qua thẻ ATM đã mang lại nhiều tiện ích cho cả doanh nghiệp lẫn người lao động. Đối với doanh nghiệp ủy thác cho ngân hàng trả lương qua tài khoản thì đã tiết kiệm được nhân lực và thời gian để thực hiện việc chi trả lương, giảm bớt lượng tiền mặt tồn quỹ từ đó hạn chế được rủi ro mất mát.

Đối với người lĩnh tiền lương qua tài khoản thông qua việc rút tiền từ máy ATM được tiếp cận công nghệ văn minh, hiện đại, an toàn và chủ động hơn trong việc chi tiêu khi tiền lương được chuyển vào tài khoản. Cán bộ khi công tác ở tỉnh, thành phố khác có thể giảm bớt việc phải mang tiền mặt nhiều theo người, tiền lương chưa rút còn được hưởng lãi suất tiền gửi không kỳ hạn. Ngoài ra, người hưởng lương còn được hưởng các dịch vụ thanh toán tiện ích khác như chuyển tiền, thanh toán tiền điện, nước, điện thoại, dùng thẻ để mua sắm hàng hóa, dịch vụ khi các điểm chấp nhận thẻ ngày một phát triển.

Về phía Nhà nước, việc áp dụng thanh toán không dùng tiền mặt sẽ góp phần hạn chế các giao dịch bất hợp pháp, tăng cường sự quản lý nhà nước đối với chi tiêu từ Ngân sách và vốn nhà nước, chống tham nhũng, giảm chi phí in, đúc và tiêu hủy tiền,...

KẾT LUẬN

Trong nền kinh tế thị trường, sử dụng có hiệu quả lao động là yếu tố quan trọng quyết định đến sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp. Để kích thích người lao động làm việc tích cực, mọi doanh nghiệp đều phải quán triệt nguyên tắc đảm bảo công bằng trong việc thanh toán tiền lương, việc tính đúng, tính đủ tiền lương là vấn đề mà không chỉ doanh nghiệp mà người lao động rất quan tâm.

Thực tế ở Công ty cổ phần đầu tư và xây lắp thương mại cho thấy công ty đã và đang vận dụng chế độ lương hiện hành của Nhà nước có bổ sung theo thực tế của doanh nghiệp khá hiệu quả.

Tuy nhiên, tiền lương thực tế còn phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác, các yếu tố này không cố định vì vậy công tác kế toán tiền lương của công ty cũng không tránh khỏi những bất cập.

Song em hy vọng, với sự năng động và tinh thần làm việc không mệt mỏi của cán bộ công nhân viên thì sai sót này sẽ sớm được khắc phục.

Trong quá trình thực tập tại công ty với thời gian không dài và kinh nghiệm thực tế còn rất ít cùng với vốn kiến thức của bản thân còn hạn hẹp. Vì vậy bài khóa luận của em sẽ còn nhiều thiếu sót. Qua đề tài em chỉ muốn đề cập đến một số phương pháp hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty với mục đích góp phần phản ánh và tính toán chính xác tiền lương và các khoản trích theo lương, đồng thời phát huy hơn nữa tác dụng tích cực chế độ hạch toán kinh tế trong điều kiện kinh doanh theo cơ chế thị trường, giúp công ty phát triển một cách bền vững.

Để hoàn thành bài khóa luận này em xin gửi lời cảm ơn đến cô giáo thạc sỹ Trần Thị Thanh Thảo đã tận tình hướng dẫn em, cùng với sự giúp đỡ nhiệt tình của toàn thể phòng kế toán Công ty Cổ phần Đầu tư và xây lắp thương mại đã tạo điều kiện cho em hoàn thành bài khóa luận này.

Em rất mong nhận được sự chỉ bảo của thầy cô, sự góp ý của các bạn để em hoàn thiện hơn những hiểu biết về kế toán nói chung và công tác hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương nói riêng.

Em xin chân thành cảm ơn!

Hải phòng, ngày 30 tháng 6 năm 2016