

**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 : Vũ Thanh Lịch
Giảng viên hướng dẫn: Th.S Phạm Văn Tường

HẢI PHÒNG – 2016

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

**HOÀN THIỆN TỔ CHỨC KẾ TOÁN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN
TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI
CÔNG TY CỔ PHẦN THƯƠNG MẠI CHÂU THANH**

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

**Sinh viên : Vũ Thanh Lịch
Giảng viên hướng dẫn: Th.S Phạm Văn Tường**

HẢI PHÒNG – 2016

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

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Sinh viên: Vũ Thanh Lịch

Mã SV: 1413401021

Lớp: QTL801K Ngành: Kế toán – Kiểm toán

Tên đề tài: Hoàn thiện tổ chức kế toán lương và các khoản trích theo lương
tại công ty cổ phần thương mại Châu Thanh

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).
 - Trình bày các cơ sở lý luận về tổ chức doanh thu, chi phí và xác định kết quả kinh doanh trong doanh nghiệp.
 - Phân tích thực trạng tổ chức kế toán doanh thu, chi phí và xác định kết quả kinh doanh tại Công ty cổ phần thương mại Quế Phòng.
 - Đưa ra các giải pháp nhằm hoàn thiện hơn tổ chức kế toán doanh thu, chi phí và xác định kết quả kinh doanh tại Công ty cổ phần thương mại Quế Phòng.
2. Các số liệu cần thiết để thiết kế, tính toán.
 - Các văn bản của Nhà nước về chế độ kế toán liên quan đến tổ chức kế toán doanh thu, chi phí và xác định kết quả kinh doanh trong doanh nghiệp có quy mô vừa và nhỏ.
 - Quy chế, quy định về kế toán – tài chính tại doanh nghiệp.
- Hệ thống sổ sách kế toán liên quan đến tổ chức kế toán doanh thu, chi phí và xác định kết quả kinh doanh tại Công ty cổ phần thương mại Quế Phòng, sử dụng số liệu năm 2015.
3. Địa điểm thực tập tốt nghiệp.
 - Công ty cổ phần thương mại Quế Phòng.
 - Địa chỉ: Số 52 đường Hà Nội, phường Sở Dầu, quận Hồng Bàng, Hải Phòng

CÁN BỘ HƯỚNG DẪN ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Người hướng dẫn thứ nhất:

Họ và tên: Phạm Văn Tường

Học hàm, học vị: Thạc sỹ

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

Nội dung hướng dẫn: Hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công sở phần thương mại Châu Thanh.

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 09 tháng 7 năm 2016

Đã nhận nhiệm vụ ĐTTN

Đã giao nhiệm vụ ĐTTN

Sinh viên

Người hướng dẫn

Vũ Thanh Lịch

Th.S Phạm Văn Tường

Hải Phòng, ngày tháng.....năm 2016

Hiệu trưởng

GS.TS.NGƯT *Trần Hữu Nghị*

LỜI MỞ ĐẦU

Tiền lương là phần thu nhập của người lao động trên cơ sở số lượng và chất lượng lao động trong khi thực hiện công việc của bản thân người lao động theo cam kết giữa chủ doanh nghiệp và người lao động. Đối với doanh nghiệp thì tiền lương là một khoản chi phí sản xuất. Việc hạch toán tiền lương đối với doanh nghiệp phải thực hiện một cách chính xác, hợp lý. Tiền lương được trả đúng với thành quả lao động sẽ kích thích người lao động làm việc, tăng hiệu quả cho doanh nghiệp, thúc đẩy tinh thần hăng say làm việc, sáng tạo trong quá trình lao động. Ngoài tiền lương chính mà người lao động được hưởng thì các khoản tiền lương, phụ cấp, BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ là các quỹ xã hội mà người lao động được hưởng, nó thể hiện sự quan tâm của xã hội, của doanh nghiệp đến từng thành viên trong doanh nghiệp.

Tiền lương luôn là vấn đề được xã hội quan tâm chú ý bởi ý nghĩa kinh tế và xã hội to lớn của nó.

Đối với doanh nghiệp sản xuất kinh doanh tiền lương là một phần không nhỏ của chi phí sản xuất. Nếu doanh nghiệp vận dụng chế độ tiền lương hợp lý sẽ tạo động lực tăng năng suất lao động.

Tiền lương có vai trò tác dụng là đòn bẩy kinh tế tác động trực tiếp đến người lao động. Chi phí nhân công chiếm tỉ trọng tương đối lớn trong tổng số chi phí sản xuất của doanh nghiệp. Vì vậy doanh nghiệp cần phải tăng cường công tác quản lý lao động, công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương cần chính xác, kịp thời để đảm bảo quyền lợi của người lao động, đồng thời tạo điều kiện tăng năng suất lao động, tiết kiệm chi phí nhân công, đẩy mạnh hoạt động sản xuất và hạ giá thành sản phẩm.

Đối với người lao động tiền lương có một ý nghĩa vô cùng quan trọng bởi nó là nguồn thu nhập chủ yếu giúp cho họ đảm bảo cuộc sống của bản thân và gia đình. Do đó tiền lương có thể là động lực thúc đẩy người lao động tăng năng suất

lao động nếu họ được trả đúng theo sức lao động họ đóng góp, nhưng cũng có thể làm giảm năng suất lao động khiến cho quá trình sản xuất bị chậm lại không đạt hiệu quả nếu tiền lương được trả thấp hơn sức lao động của người lao động bỏ ra. Ở ngoài phạm vi toàn bộ nền kinh tế, tiền lương là sự cụ thể hơn của quá trình phân phối của cải vật chất do chính lao động làm ra. Vì vậy việc xây dựng thang lương, bảng lương, lựa chọn các hình thức trả lương hợp lý để sao cho tiền lương vừa là khoản thu nhập để người lao động đảm bảo nhu cầu cả vật chất lẫn tinh thần, đồng thời làm cho tiền lương trở thành động lực thúc đẩy người lao động làm việc tốt hơn, có tinh thần trách nhiệm hơn với công việc thực sự là việc làm cần thiết.

Nội dung khóa luận gồm 3 chương

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

Chương 2 : Thực tế tổ chức công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty CP thương mại Châu Thanh

Chương 3 : Một số ý kiến đề xuất nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần thương mại Châu Thanh

Trong thời gian thực tập tại công ty cổ phần thương mại Châu Thanh , em đã có cơ hội và điều kiện được tìm hiểu nghiên cứu thực trạng về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty. Nó đã giúp em rất nhiều trong việc củng cố và mở mang hơn những kiến thức mà em đã được học tại trường từ đó áp dụng thực hành. Do thời gian quá ngắn ngủi, kiến thức còn hạn chế nên bài viết còn nhiều chỗ thiếu sót. Kính mong được sự góp ý của ban giám đốc, các cô chú phòng kế toán và các thầy cô trong khoa góp ý, chỉ bảo để em có thể hoàn thiện bảo khóa luận của mình được tốt hơn.

Em xin chân thành cảm ơn!

CHƯƠNG I : LÝ LUẬN CHUNG VỀ TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

1.1 MỘT SỐ VẤN ĐỀ CHUNG VỀ TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

1.1.1 Bản chất chức năng của tiền lương

1.1.1.1 Bản chất của tiền lương

Trong kinh tế thị trường sức lao động trở thành hàng hoá, người có sức lao động có thể tự do cho thuê (bán sức lao động của mình cho người sử dụng lao động: Nhà nước, chủ doanh nghiệp...) thông qua các hợp đồng lao động. Sau quá trình làm việc, chủ doanh nghiệp sẽ trả một khoản tiền có liên quan chặt chẽ đến kết quả lao động của người đó. Về tổng thể tiền lương được xem như là một phần của quá trình trao đổi giữa doanh nghiệp và người lao động.

- Người lao động cung cấp cho họ về mặt thời gian, sức lao động, trình độ nghề nghiệp cũng như kỹ năng lao động của mình.

- Đổi lại, người lao động nhận lại doanh nghiệp tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp xã hội, những khả năng đào tạo và phát triển nghề nghiệp của mình. Đối với thành phần kinh tế tư nhân, sức lao động rõ ràng trở thành hàng hoá vì người sử dụng tư liệu sản xuất không đồng thời sở hữu tư liệu sản xuất. Họ là người làm thuê bán sức lao động cho người có tư liệu sản xuất. Giá trị của sức lao động thông qua sự thoả thuận của hai bên căn cứ vào pháp luật hiện hành. Đối với thành phần kinh tế thuộc sở hữu Nhà nước, tập thể người lao động từ giám đốc đến công nhân đều là người cung cấp sức lao động và được Nhà nước trả công. Nhà nước giao quyền sử dụng quản lý tư liệu sản xuất cho tập thể người lao động. Giám đốc và công nhân viên chức là người làm chủ được uỷ quyền không đầy đủ, và không phải tự quyền về tư liệu đó. Tuy nhiên những đặc thù riêng trong việc sử dụng lao động của khu vực kinh tế có hình thức sở hữu khác nhau nên các quan hệ thuê mướn,

mua bán, hợp đồng lao động cũng khác nhau, các thoả thuận về tiền lương và cơ chế quản lý tiền lương cũng được thể hiện theo nhiều hình thức khác nhau. Tiền lương là bộ phận cơ bản (hay duy nhất) trong thu nhập của người lao động, đồng thời là một trong các chi phí đầu vào của sản xuất kinh doanh của xí nghiệp. Vậy có thể hiểu: Tiền lương là biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động, là giá cả yếu tố của sức lao động mà người sử dụng (Nhà nước, chủ doanh nghiệp) phải trả cho người cung ứng sức lao động, tuân theo nguyên tắc cung - cầu, giá cả thị trường và pháp luật hiện hành của Nhà nước. Cùng với khả năng tiền lương, tiền công là một biểu hiện, một tên gọi khác của tiền lương. Tiền công gắn với các quan hệ thoả thuận mua bán sức lao động và thường sử dụng trong lĩnh vực sản xuất kinh doanh, các hợp đồng thuê lao động có thời hạn. Tiền công còn được hiểu là tiền trả cho một đơn vị thời gian lao động cung ứng, tiền trả theo khối lượng công việc được thực hiện phổ biến trong những thoả thuận thuê nhân công trên thị trường tự do. Trong nền kinh tế thị trường phát triển khái niệm tiền lương và tiền công được xem là đồng nhất cả về bản chất kinh tế phạm vi và đối tượng áp dụng.

1.1.1.2 Chức năng của tiền lương

Chức năng tái sản xuất sức lao động:

- Quá trình tái sản xuất sức lao động được thực hiện bởi việc trả công cho người lao động thông qua lương. Bản chất của sức lao động là sản phẩm lịch sử luôn được hoàn thiện và nâng cao nhờ thường xuyên được khôi phục và phát triển, còn bản chất của tái sản xuất sức lao động là có được một tiền lương sinh hoạt nhất định để họ có thể duy trì và phát triển sức lao động mới (nuôi dưỡng, giáo dục thế hệ sau), tích lũy kinh nghiệm và nâng cao trình độ, hoàn thiện kỹ năng lao động.

Chức năng là công cụ quản lý của doanh nghiệp:

Mục đích cuối cùng của các nhà quản trị là lợi nhuận cao nhất. Để đạt được mục tiêu đó họ phải biết kết hợp nhịp nhàng và quản lý một cách có nghệ thuật các yếu tố trong quá trình kinh doanh. Người sử dụng lao động có thể tiến hành

kiểm tra giám sát, theo dõi người lao động làm việc theo kế hoạch, tổ chức của mình thông qua việc chi trả lương cho họ, phải đảm bảo chi phí mà mình bỏ ra phải đem lại kết quả và hiệu quả cao nhất. Qua đó người sử dụng lao động sẽ quản lý chặt chẽ về số lượng và chất lượng lao động của mình để trả công xứng đáng cho người lao động.

Chức năng kích thích lao động (đòn bẩy kinh tế):

- Với một mức lương thoả đáng sẽ là động lực thúc đẩy sản xuất phát triển tăng năng xuất lao động. Khi được trả công xứng đáng người lao động sẽ say mê, tích cực làm việc, phát huy tinh thần làm việc sáng tạo, họ sẽ gắn bó chặt chẽ trách nhiệm của mình với lợi ích của doanh nghiệp.

- Do vậy, tiền lương là một công cụ khuyến khích vật chất, kích thích người lao động làm việc thực sự có hiệu quả cao.

1.1.2 Vai trò và ý nghĩa của tiền lương.

1.1.2.1 Vai trò

- Tổ chức ghi chép phản ánh kịp thời, chính xác số liệu về số lượng, chất lượng và kết quả lao động. Hướng dẫn các bộ phận trong doanh nghiệp ghi chép và luân chuyển các chứng từ ban đầu về lao động, tiền lương và các khoản trích theo lương

- Tính toán chính xác và thanh toán kịp thời các khoản tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp BHXH và các khoản trích nộp theo đúng quy định.

- Tính toán và phân bổ chính xác, hợp lý chi phí tiền lương và các khoản trích theo lương vào các đối tượng hạch toán chi phí.

- Tổ chức lập các báo cáo về lao động, tiền lương, tình hình trợ cấp BHXH qua đó tiến hành phân tích tình hình sử dụng lao động, quỹ tiền lương của doanh nghiệp để có biện pháp sử dụng lao động có hiệu quả hơn.

1.1.2.2 Ý nghĩa

- Lao động là một yếu tố không thể thiếu trong hoạt động sản xuất kinh doanh nên hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương có ý nghĩa rất lớn trong công tác quản lý sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

- Hạch toán tốt lao động tiền lương và các khoản trích theo lương giúp cho công tác quản lý nhân sự đi vào nề nếp có kỷ luật, đồng thời tạo cơ sở để doanh nghiệp chi trả các khoản trợ cấp bảo hiểm xã hội cho người lao động nghỉ việc trong trường hợp nghỉ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động.

- Tổ chức tốt công tác tiền lương còn giúp cho việc quản lý tiền lương chặt chẽ đảm bảo trả lương đúng chính sách và doanh nghiệp đồng thời còn căn cứ để tính toán phân bổ chi phí nhân công và chi phí doanh nghiệp hợp lý.

1.1.2.3 Các nhân tố ảnh hưởng đến tiền lương.

Tiền lương không chỉ thuần túy là vấn đề kinh tế, vấn đề lợi ích mà nó còn là vấn đề xã hội liên quan trực tiếp đến chính sách kinh tế vĩ mô của Nhà nước. Do vậy, tiền lương bị ảnh hưởng của rất nhiều yếu tố:

- Nhóm yếu tố thuộc về Doanh nghiệp: chính sách của Doanh nghiệp, khả năng tài chính, cơ cấu tổ chức, bầu không khí văn hoá của doanh nghiệp...

- Nhóm yếu tố thuộc về thị trường lao động: quan hệ cung cầu trên thị trường, mặt bằng chi phí tiền lương, chi phí sinh hoạt, thu nhập quốc dân, tình hình kinh tế - pháp luật...

- Nhóm yếu tố thuộc về người lao động: số lượng - chất lượng lao động, thâm niên công tác, kinh nghiệm làm việc và các mối quan hệ khác.

- Nhóm yếu tố thuộc về công việc: lượng hao phí lao động trong quá trình làm việc, cường độ lao động, năng suất lao động..

1.1.3 Phụ cấp

***Khái niệm:**

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

* Nội dung :

Phụ cấp lương có hai loại đó là phụ cấp chung cho các lao động xã hội và phụ cấp đặc thù riêng cho từng loại ngành nghề.

Về phụ cấp chung có phụ cấp chức vụ lãnh đạo còn có các khoản phụ cấp lương sau :

*Phụ cấp làm đêm, thêm giờ

*Phụ cấp dạy nghề.

*Phụ cấp lưu động áp dụng cho một số ngành nghề phải thường xuyên thay đổi địa điểm công tác.

*Phụ cấp khu vực áp dụng cho những khu vực xa xôi, hẻo lánh, trách nhiệm cao, kiêm nhiệm những công tác quản lý không thuộc chức vụ lãnh đạo.

*Phụ cấp trách nhiệm : áp dụng với một số công việc đòi hỏi trách nhiệm cao, kiêm nhiệm những công tác quản lý không thuộc chức vụ lãnh đạo.

*Phụ cấp thu hút : áp dụng với công nhân làm việc ở hải đảo, biên giới, vùng kinh tế mới những nơi có điều kiện sinh hoạt khó khăn.

*Phụ cấp đất đỏ áp dụng với những nơi có điều kiện sinh hoạt cao hơn, chỉ số giá sinh hoạt cao hơn chỉ số giá sinh hoạt bình quân chung của cả nước từ 10% trở lên.

*Phụ cấp những người làm công tác nghiên cứu khoa học kỹ thuật có tài năng.

* Phụ cấp học nghề, tập sự.

1.1.4 Tiền thưởng

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

Có hai loại tiền thưởng:

- Tiền thưởng thường xuyên : Là khoản tiền thưởng trả cùng với tiền lương hàng tháng, được coi như một khoản tiền lương tăng thêm khi người lao động làm ra nhiều sản phẩm chất lượng tốt, hoàn thành sớm kế hoạch. Khoản thưởng này dùng lương để thưởng.

- Thưởng định kỳ : Là khoản thưởng sau các kì thi đua lao động tiên tiến, khi người lao động có thành tích đặc biệt như chống hỏa hoạn,... Khoản thưởng này sử dụng quỹ khen thưởng để thưởng.

1.2 Các hình thức tiền lương trong doanh nghiệp.

1.2.1 Trả lương theo thời gian:

Là hình thức trả lương cho người lao động căn cứ vào thời gian làm việc, cấp bậc lương (chức danh) và thang lương(hệ số lương). Hình thức này chủ yếu áp dụng cho lao động gián tiếp, công việc ổn định hoặc có thể cho cả lao động trực tiếp mà không định mức được sản phẩm.

Trong doanh nghiệp hình thức tiền lương theo thời gian được áp dụng cho nhân viên làm văn phòng như hành chính quản trị, tổ chức lao động, thống kê, tài vụ- kế toán. Trả lương theo thời gian là hình thức trả lương cho người lao động căn cứ vào thời gian làm việc thực tế, theo ngành nghề và trình độ thành thạo nghề nghiệp, nghiệp vụ kỹ thuật chuyên môn của người lao động.

Tuỳ theo mỗi ngành nghề tính chất công việc đặc thù doanh nghiệp mà áp dụng bậc lương khác nhau. Độ thành thạo kỹ thuật nghiệp vụ chuyên môn chia thành nhiều thang bậc lương, mỗi bậc lương có mức lương nhất định, đó là căn cứ để trả lương, tiền lương theo thời gian có thể được chia ra.

- Tiền lương tháng:

Là tiền lương trả cho công nhân viên theo tháng, bậc lương được tính theo thời gian là 1 tháng.

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

- Tiền lương ngày:

Là tiền lương trích cho người lao động theo mức lương ngày và số ngày làm việc thực tế trong tháng. Lương ngày thường được áp dụng để trả lương lao động trực tiếp hưởng lương theo thời gian, tính lương cho người lao động trong từng ngày học tập, làm nghĩa vụ khác và làm căn cứ để tính trợ cấp bảo hiểm xã hội.

Mức lương ngày = Mức lương tháng / Số ngày làm việc trong tháng theo quy định

- Tiền lương giờ:

Là tiền lương trả cho 1 giờ làm việc, thường được áp dụng để trả lương cho người lao động trực tiếp không hưởng lương theo sản phẩm hoặc làm cơ sở để tính đơn giá tiền lương trả theo sản phẩm.

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 người lao động làm việc 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 đến kết quả lao động.

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

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 được 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 sản xuất, thương mại có thể thực hiện theo cách khoán gọn lương, theo các hạng mục công trình cho từng tổ đội sản xuất. Trên cơ sở xây dựng các định mức kỹ thuật và số lượng lao động trong biên chế 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 tiền 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 so với sản phẩm làm ra.

Tiền lương khoán = Đơn giá khoán x Khối lượng công việc khoán

1.2.3. Hình thức tiền lương theo sản phẩm:

Khác với hình thức tiền lương theo thời gian, hình thức tiền lương theo sản phẩm thực hiện việc tính trả lương cho người lao động theo số lượng và chất lượng sản phẩm công việc đã hoàn thành.

$$\begin{array}{l} \textit{Tiền lương} \\ \textit{sản phẩm} \end{array} = \begin{array}{l} \textit{Số lượng, khối} \\ \textit{lượng công việc} \\ \textit{hoàn thành} \end{array} \times \begin{array}{l} \textit{Đơn giá lương} \\ \textit{sản phẩm} \end{array}$$

Tiền lương sản phẩm = Số lượng , khối lượng công việc hoàn thành x Đơn giá lương sản phẩm

- *Hình thức tiền lương theo sản phẩm trực tiếp:*

Tiền lương phải trả cho người lao động được tính trực tiếp theo số lượng sản phẩm hoàn thành đúng quy cách phẩm chất và đơn giá tiền lương sản phẩm đã quy định, không chịu bất cứ một sự hạn chế nào.

Đối với Công ty không áp dụng được hình thức tiền lương này vì là Công ty kinh doanh thương mại.

$$\text{Lương sản phẩm trực tiếp} = \text{Số lượng sản phẩm hoàn thành} \times \text{Đơn giá lương sản phẩm}$$

- *Tiền lương sản phẩm gián tiếp.*

Là tiền lương trả cho lao động gián tiếp ở các bộ phận sản xuất, như bảo dưỡng máy móc thiết bị họ không trực tiếp tạo ra sản phẩm nhưng họ gián tiếp ảnh hưởng đến năng xuất lao động trực tiếp vì vậy họ được hưởng lương dựa vào căn cứ kết quả của lao động trực tiếp làm ra để tính lương cho lao động gián tiếp.

Nói chung hình thức tính lương theo sản phẩm gián tiếp này không được chính xác, còn có nhiều mặt hạn chế, và không thực tế công việc.

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

- *Tiền lương theo sản phẩm có thưởng.*

Theo hình thức này, ngoài tiền lương theo sản phẩm trực tiếp nếu người lao động còn được thưởng trong sản xuất, thưởng về tăng năng suất lao động, tiết kiệm vật tư.

Hình thức tiền lương theo sản phẩm có thưởng này có ưu điểm là khuyến khích người lao động hăng say làm việc, năng suất lao động tăng cao, có lợi cho doanh nghiệp cũng như đời sống của công nhân viên được cải thiện.

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

- *Tiền lương theo sản phẩm lũy tiến:*

Ngoài tiền lương theo sản phẩm trực tiếp còn có một phần tiền thưởng được tính ra trên cơ sở tăng đơn giá tiền lương ở mức năng suất cao.

Hình thức tiền lương này có ưu điểm kích thích người lao động nâng cao năng suất lao động, duy trì cường độ lao động ở mức tối đa, nhằm giải quyết kịp thời thời hạn quy định theo đơn đặt hàng, theo hợp đồng...

Tuy nhiên hình thức tiền lương này cũng không tránh khỏi nhược điểm là làm tăng khoản mục chi phí nhân công trong giá thành sản phẩm của doanh nghiệp, vì vậy mà chỉ được sử dụng khi cần phải hoàn thành gấp một đơn đặt hàng, hoặc trả lương cho người lao động ở khâu khó nhất để đảm bảo tính đồng bộ cho sản xuất.

Nói tóm lại hình thức tiền lương theo thời gian còn có nhiều hạn chế là chưa gắn chặt tiền lương với kết quả và chất lượng lao động, kém tính kích thích người lao động. Để khắc phục bớt những hạn chế này ngoài việc tổ chức theo dõi, ghi chép đầy đủ thời gian làm việc của công nhân viên, kết hợp với chế độ khen thưởng hợp lý.

So với hình thức tiền lương theo thời gian thì hình thức tiền lương theo sản phẩm có nhiều ưu điểm hơn. Quán triệt đầy đủ hơn nguyên tắc trả lương theo số lượng, chất lượng lao động, gắn chặt thu nhập tiền lương với kết quả sản xuất của người lao động.

Kích thích tăng năng suất lao động, khuyến khích công nhân phát huy tính sáng tạo cải tiến kỹ thuật sản xuất, vì thế nên hình thức này được sử dụng khá rộng rãi.

1.3 Quỹ lương, quỹ BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ trong doanh nghiệp.

Bảng 1.1 : Bảng tính các khoản trích theo lương năm

Các khoản trích	Đối tượng trích	DN (%)	NLĐ (%)	Cộng (%)
------------------------	------------------------	---------------	----------------	-----------------

1. Kinh phí công đoàn (KPCĐ)	2	0	2
2. Bảo hiểm xã hội(BHXH)	18	8	26
3. Bảo hiểm y tế(BHYT)	3	1.5	4.5
4. Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN)	1	1	2
Cộng (%)	24	10.5	34.5

1.3.1 Quỹ lương.

Quỹ tiền lương là toàn bộ số tiền lương tính theo số công nhân viên của doanh nghiệp do doanh nghiệp trực tiếp quản lý và chi trả lương, bao gồm các khoản sau:

- Tiền lương tính theo thời gian.
- Tiền lương tính theo sản phẩm.
- Tiền lương công nhật, lương khoán.
- Tiền lương trả cho người lao động chế tạo ra sản phẩm hỏng trong phạm vi chế độ quy định.
- Tiền lương trả cho người lao động trong thời gian ngừng sản xuất do nguyên nhân khách quan.
- Tiền lương trả cho người lao động trong thời gian điều động công tác, đi làm nghĩa vụ trong phạm vi chế độ quy định.
- Tiền lương trả cho người lao động khi đã nghỉ phép, đi học theo chế độ quy định.
- Tiền trả nhuận bút, giảng bài.
- Tiền thưởng có tính chất thường xuyên.
- Phụ cấp làm đêm, thêm giờ, thêm ca.
- Phụ cấp dạy nghề.
- Phụ cấp công tác lưu động.
- Phụ cấp khu vực, thâm niên ngành nghề.
- Phụ cấp trách nhiệm.

- Phụ cấp cho những người làm công tác khoa học kỹ thuật có tài năng.

Tiền lương chính, tiền lương phụ có ý nghĩa quan trọng trong công tác kế toán tiền lương và phân tích khoản mục chi phí trong giá thành sản phẩm. Trong công tác kế toán, tiền lương chính của công nhân sản xuất thường được hạch toán trực tiếp vào chi phí sản xuất cho từng loại sản phẩm. Tiền lương phụ được phân bổ một cách gián tiếp vào chi phí sản xuất các loại sản phẩm. Tiền lương phụ thường được phân bổ cho từng loại sản phẩm căn cứ theo tiền lương chính CNXS của từng loại sản phẩm.

1.3.2 Quỹ BHXH.

Theo tỷ lệ 26% trên tổng số tiền cơ bản phải trả CNV trong tháng, trong đó: 18% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của các đối tượng sử dụng lao động, 8% trừ vào lương của người lao động.

Quỹ BHXH được trích lập tạo ra nguồn vốn tài trợ cho người lao động trong trường hợp ốm đau, thai sản, tai nạn lao động. Thực chất của BHXH là giúp mọi người đảm bảo về mặt xã hội để người lao động có thể duy trì và ổn định cuộc sống khi gặp khó khăn, rủi ro khiến họ bị mất sức lao động tạm thời hay vĩnh viễn.

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

1.3.3 Quỹ BHYT.

BHYT là một khoản trợ cấp cho việc phòng chữa bệnh, chăm sóc sức khỏe cho người lao động. Cơ quan bảo hiểm sẽ thanh toán về chi phí khám chữa bệnh theo tỷ lệ nhất định mà Nhà nước quy định cho những người đã tham gia đóng bảo hiểm.

Quỹ BHYT được hình thành từ việc trích lập theo tỷ lệ quy định trên tiền lương cơ bản trong kỳ. Theo chế độ hiện hành, doanh nghiệp trích quỹ BHYT theo tỷ lệ 4,5% trên tổng số tiền lương thực tế phải trả CNV trong tháng, trong đó 3%

tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của các đối tượng sử dụng lao động, 1,5% trừ vào lương của người lao động.

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

Theo chế độ hiện hành, toàn bộ quỹ BHYT được nộp lên cơ quan chuyên môn chuyên

trách quản lý và trợ cấp cho người lao động thông qua mạng lưới y tế.

1.3.4 Quỹ KPCĐ.

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

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

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

1.3.5 Quỹ BHTN

Bảo hiểm thất nghiệp là khoản tiền được trích để trợ cấp cho người lao động bị mất việc làm. Theo Điều 81 Luật BHXH, người thất nghiệp được hưởng bảo hiểm thất nghiệp khi có đủ các điều kiện sau đây:

- Đã đóng BHTN đủ 12 tháng trở lên trong thời gian hai mươi bốn tháng trước khi thất nghiệp.

- Đã đăng ký thất nghiệp với tổ chức BHXH.

- Chưa tìm được việc làm sau 15 ngày kể từ ngày đăng ký thất nghiệp.

Theo điều 82 Luật BHXH, mức trợ cấp thất nghiệp hàng tháng bằng 60% mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng BHTN của 6 tháng liền kề trước khi thất nghiệp.

Nguồn hình thành quỹ BHTN như sau:

- Người lao động đóng bằng 1% tiền lương, tiền công tháng đóng BHTN.
- Người sử dụng lao động đóng bằng 1% quỹ tiền lương, tiền công tháng đóng BHTN của những người lao động tham gia BHTN.
- Hàng tháng, Nhà nước hỗ trợ từ ngân sách bằng 1% quỹ tiền lương, tiền công tháng đóng BHTN của những người tham gia BHTN và mỗi năm chuyển một lần.

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

1.4 Yêu cầu, nhiệm vụ của kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

Xuất phát từ ý nghĩa, tầm quan trọng của lao động tiền lương mà kế toán tiền lương có một vị trí đặc biệt quan trọng có nhiệm vụ sau:

- Phản ánh kịp thời, chính xác số lượng, thời gian và kết quả lao động.
- Tính toán và thanh toán đúng đắn, kịp thời tiền lương và các khoản khác phải thanh toán với người lao động. Tính đúng đắn và kịp thời các khoản trích theo lương mà Doanh nghiệp phải trả thay người lao động và phân bổ đúng đắn chi phí nhân công vào chi phí sản xuất kinh doanh trong kì phù hợp với từng đối tượng kinh doanh trong doanh nghiệp.
- Cung cấp thông tin kịp thời về tiền lương, thanh toán lương ở Doanh nghiệp giúp lãnh đạo điều hành và quản lý tốt lao động, tiền lương và các khoản trích theo lương.
- Thông qua ghi chép kế toán mà kiểm tra việc tuân thủ kế hoạch quỹ lương và kế hoạch lao động, kiểm tra việc tuân thủ chế độ tiền lương, tuân thủ các định mức lao động và kỉ luật về thanh toán tiền lương với người lao động

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

1.5.1 Hạch toán số lượng lao động.

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

Nội dung của hạch toán lao động bao gồm: Hạch toán số lượng lao động, thời gian lao động và chất lượng lao động.

1.5.1.1 Phân loại lao động trong doanh nghiệp:

Trong các doanh nghiệp công nghiệp thì công việc đầu tiên có tác dụng thiết thực đối với công tác quản lý và hạch toán lao động tiền lương là phân loại lao động.

- Phân theo tay nghề:

Phân loại lao động theo nhóm nghề nghiệp bao gồm:

+ Công nhân thực hiện chức năng sản xuất chính: Là những người làm việc trực tiếp bằng tay hoặc bằng máy móc, tham gia vào quá trình sản xuất và trực tiếp làm ra sản phẩm.

+ Công nhân sản xuất phụ: Là những người phục vụ cho quá trình sản xuất và làm các ngành nghề phụ như phục vụ cho công nhân trực tiếp hoặc có thể tham gia một cách gián tiếp vào quá trình sản xuất sản phẩm.

+ Lao động còn lại gồm có: Nhân viên kỹ thuật, nhân viên lưu thông tiếp thị, nhân viên hoàn chỉnh, kế toán, bảo vệ.

- Phân loại theo bậc lương:

+ Lao động trực tiếp và gián tiếp trong doanh nghiệp có nhiều mức lương theo bậc lương, thang lương, thông thường công nhân trực tiếp sản xuất có từ 1 đến 7 bậc lương.

+ Bậc 1 và bậc 2: bao gồm phần lớn số lao động phổ thông chưa qua trường lớp đào tạo chuyên môn nào.

+ Bậc 3 và bậc 4: gồm những công nhân đã qua một quá trình đào tạo.

+ Bậc 5 trở lên: bao gồm những công nhân đã qua trường lớp chuyên môn có kỹ thuật cao.

+ Lao động gián tiếp cũng có nhiều bậc lại chia làm nhiều phần hành, (vd: như chuyên viên cấp 2).

+ Việc phân loại lao động theo nhóm lương rất cần thiết cho việc bố trí lao động, bố trí nhân sự trong các doanh nghiệp.

1.5.1.2 Tổ chức hạch toán lao động:

- Hạch toán số lượng lao động:

Để quản lý lao động về mặt số lượng, DN sử dụng sổ sách theo dõi lao động của doanh nghiệp thường do phòng lao động quản lý. Sổ này hạch toán về mặt số lượng từng loại lao động theo nghề nghiệp, công việc và trình độ tay nghề (cấp bậc kỹ thuật) của công nhân. Phòng lao động có thể lập sổ chung cho toàn doanh nghiệp và lập riêng cho từng bộ phận để nắm chắc tình hình phân bổ, sử dụng lao động hiện có trong doanh nghiệp.

- Hạch toán thời gian lao động.

Thực chất là hạch toán việc sử dụng thời gian lao động đối với từng công nhân viên ở từng bộ phận trong doanh nghiệp. Chứng từ sử dụng ở đây là bảng chấm công để ghi chép thời gian lao động và có thể sử dụng tổng hợp phục vụ trực tiếp kịp thời cho việc quản lý tình hình huy động sử dụng thời gian để công nhân viên tham gia lao động.

Bảng chấm công được lập riêng cho từng tổ, xưởng sản xuất, do tổ trưởng hoặc trưởng các phòng ban ghi hàng ngày. Cuối tháng bảng chấm công được sử dụng làm cơ sở để tính lương đối với bộ phận lao động hưởng lương theo thời gian.

- Hạch toán kết quả lao động.

Mục đích của hạch toán này là theo dõi ghi chép kết quả lao động của công nhân viên biểu hiện bằng số lượng (khối lượng công việc, sản phẩm đã hoàn thành)

của từng người hay từng tổ, nhóm lao động. Để hạch toán kế toán sử dụng các loại chứng từ ban đầu khác nhau tùy theo loại hình và đặc điểm sản xuất của từng doanh nghiệp.

Các chứng từ này là “phiếu xác nhận sản phẩm, công việc hoàn thành”, “Bảng ghi năng suất cá nhân, bảng kê khối lượng công việc hoàn thành”.

Chứng từ hạch toán kết quả lao động do người lập ký, cán bộ kỹ thuật xác nhận, lãnh đạo duyệt. Đây là cơ sở để tính tiền lương cho người lao động hay bộ phận lao động hưởng lương theo sản phẩm.

Tóm lại hạch toán lao động vừa là để quản lý việc huy động sử dụng lao động, vừa làm cơ sở tính toán tiền lương phải trả cho người lao động. Vì vậy hạch toán lao động có rõ ràng, chính xác, kịp thời thì mới có thể tính đúng, tính đủ lương cho công nhân viên trong doanh nghiệp.

- *Hạch toán tiền lương cho người lao động :*

✓ Xác định trình tự tính toán tổng mức tuyệt đối với người lao động trong kỳ hạn được trả, được thanh toán. Để thực hiện được nội dung này cần phải có điều kiện sau:

✓ Phải thu thập đủ các chứng từ có liên quan về số lượng và chất lượng lao động.

✓ . Phải dựa vào các văn bản quy định chế độ trả lương, thưởng, phụ cấp của nhà nước.

✓ Phải xây dựng hình thức trả công thích hợp cho từng loại lao động trước khi đi vào công việc tính toán tiền công.

✓ . Phải lựa chọn cách chia tiền công hợp lý cho từng người lao động, cho các loại công việc được thực hiện bằng một nhóm người lao động khác nhau về ngành nghề, cấp bậc, hiệu suất công tác.

✓ Xây dựng chứng từ thanh toán tiền công và các khoản có liên quan khác tới người lao động với tư cách là chứng từ tính lương và thanh toán. Chứng từ này

được hoàn thành sau khi thực hiện được sự trả công cho từng người lao động và trở thành chứng từ gốc để ghi sổ tổng hợp tiền lương và BHXH.

✓ Lựa chọn tiêu thức thích hợp để phân bổ tiền lương và BHXH cho từng đối tượng chịu chi phí sản xuất (dựa vào bảng tính lương gián tiếp) và qua tiêu chuẩn trung gian phân bổ cho đối tượng chịu phí tiền lương cuối cùng, lập chứng từ ghi sổ cho số liệu đã phân bổ làm căn cứ ghi sổ tổng hợp của kế toán theo đúng nguyên tắc.

✓ Xây dựng quan hệ ghi sổ tài khoản theo nội dung thanh toán và tính toán phân bổ tiền lương phù hợp với yêu cầu thông tin về đối tượng kế toán nêu trên.

Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương là một mảng kế toán quan trọng, là cơ sở để cho các doanh nghiệp dựa vào để có các áp dụng các cách tính cho phù hợp cho doanh nghiệp của mình.

Trên đây là cơ sở chung cho các cách tính lương, dựa vào đây mà các doanh nghiệp tìm ra cách tính đúng đắn cho phù hợp với doanh nghiệp mình để đảm bảo sự công bằng và các cách tính đúng đắn tiền lương cho người lao động mỗi doanh nghiệp có một phương pháp khác nhau. Để đi sâu vào thực tế các doanh nghiệp đã áp dụng như thế nào thì chúng ta tìm hiểu ở phần II.

1.5.2 Kế toán tổng hợp tiền lương

a. Chứng từ sử dụng

- Bảng chấm công (Mẫu số 02 – LĐTL)
- Phiếu thanh toán lương (Mẫu số 03 – LĐTL)
- Phiếu nghỉ thưởng BHXH (Mẫu số 04 – LĐTL)
- Phiếu thanh toán tiền thưởng (Mẫu số 05 – LĐTL)
- Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành (Mẫu số 06 – LĐTL)
- Phiếu báo làm thêm giờ (Mẫu số 07 – LĐTL)
- Hợp đồng giao khoán (Mẫu số 08 – LĐTL)

- Biên bản điều tra tai nạn lao động (Mẫu số 09 – LĐTL)
- Bảng kê trích nộp các khoản theo lương (Mẫu số 10- LĐTL)
- Bảng phân bổ tiền lương và bảo hiểm xã hội (Mẫu số 11- LĐTL)

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

b. Tài khoản sử dụng

Tài khoản 334 - Phải trả công nhân viên : 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, BHXH và các khoản phải trả khác thuộc về thu nhập của người lao động.

- Nội dung kết cấu của TK 334 như sau :
 - + Bên nợ : Các khoản tiền công, tiền thưởng có tính chất lương, BHXH và các khoản khác đã trả, đã chi, đã ứng trước cho người lao động. Các khoản khấu trừ vào tiền lương, tiền công của người lao động.
 - + Bên có : Các khoản tiền công, tiền lương, tiền thưởng có tính chất lương, BHXH và các khoản khác 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.
 - + TK 334 có thể có số dư bên Nợ. Số dư bên Nợ TK 334 rất cá biệt – nếu có phản ánh số tiền đã trả lớn hơn số phải trả về tiền lương, tiền công, tiền thưởng và các khoản khác phải trả cho người lao động. TK 334 phải hạch toán chi tiết theo 2 nội dung : Thanh toán lương và thanh toán các khoản khác.

Tài khoản 338 – Phải trả, phải nộp khác : Dùng để phản ánh các khoản phải trả và nộp cho cơ quan pháp luật, cho các tổ chức, đoàn thể xã hội, cho cấp trên về kinh phí công đoàn, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, các khoản khấu trừ vào lương

theo quyết định của tòa án, giá trị tài sản thừa chờ xử lý, các khoản vay mượn tạm thời, nhận ký quỹ, ký cược ngắn hạn, các khoản thu hộ...

- Nội dung kết cấu ; TK 338 – Phải trả phải nộp khác.

+ Bên nợ :

- BHXH phải trả cho người lao động.

-KPCĐ chi tại đơn vị.

-Số BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ đã nộp cho cơ quan quản lý quỹ.

-Các khoản đã trả, đã nộp khác

+ Bên có :

-Trích BHXH, BHYT, BHTN và KPCĐ vào chi phí sản xuất kinh doanh.

-Trích BHXH, BHYT, BHTN khấu trừ vào lương của người lao động.

-KPCĐ vượt chi được cấp bù.

-Số BHXH đã chi trả cho người lao động khi cơ quan BHXH thanh toán.

-Các khoản phải trả, phải nộp khác.

+ Số dư bên có : BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ đã trích chưa nộp cho cơ quan quản lý quỹ hoặc KPCĐ được để lại cho đơn vị chưa chi hết.

+ Số dư bên nợ : phản ánh số đã trả, đã nộp nhiều hơn số phải trả, phải nộp hoặc số BHXH đã chi trả cho người lao động chưa được thanh toán và KPCĐ vượt chi chưa được cấp bù.

TK 338 – Phải trả phải nộp khác có các TK cấp 2 sau :

TK 3381 – Tài sản thừa chờ giải quyết

TK 3382 – Kinh phí công đoàn

TK 3383 – Bảo hiểm xã hội

TK 3384 – Bảo hiểm y tế

TK 3387 – Doanh thu chưa thực hiện

TK 3388 – Phải trả phải nộp khác

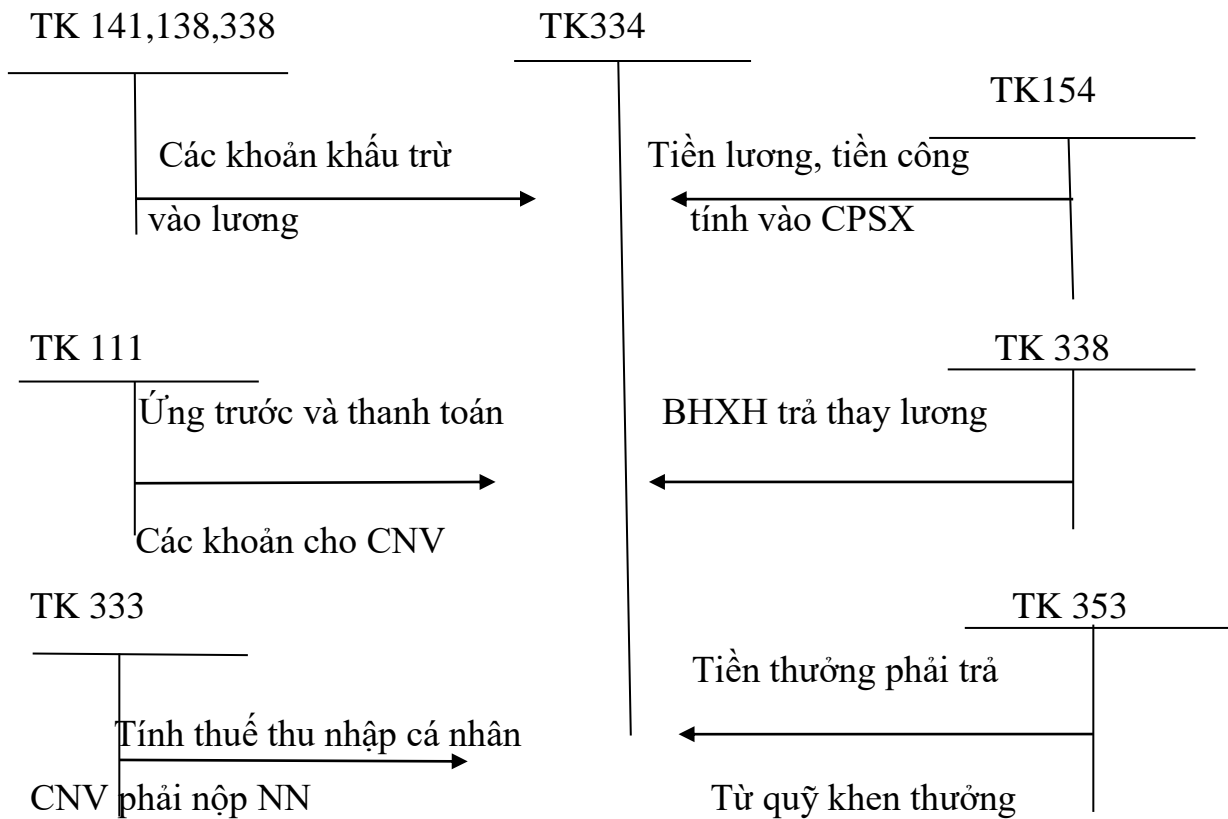
TK 3389 – Bảo hiểm thất nghiệp

Tài khoản 335 – Chi phí phải trả

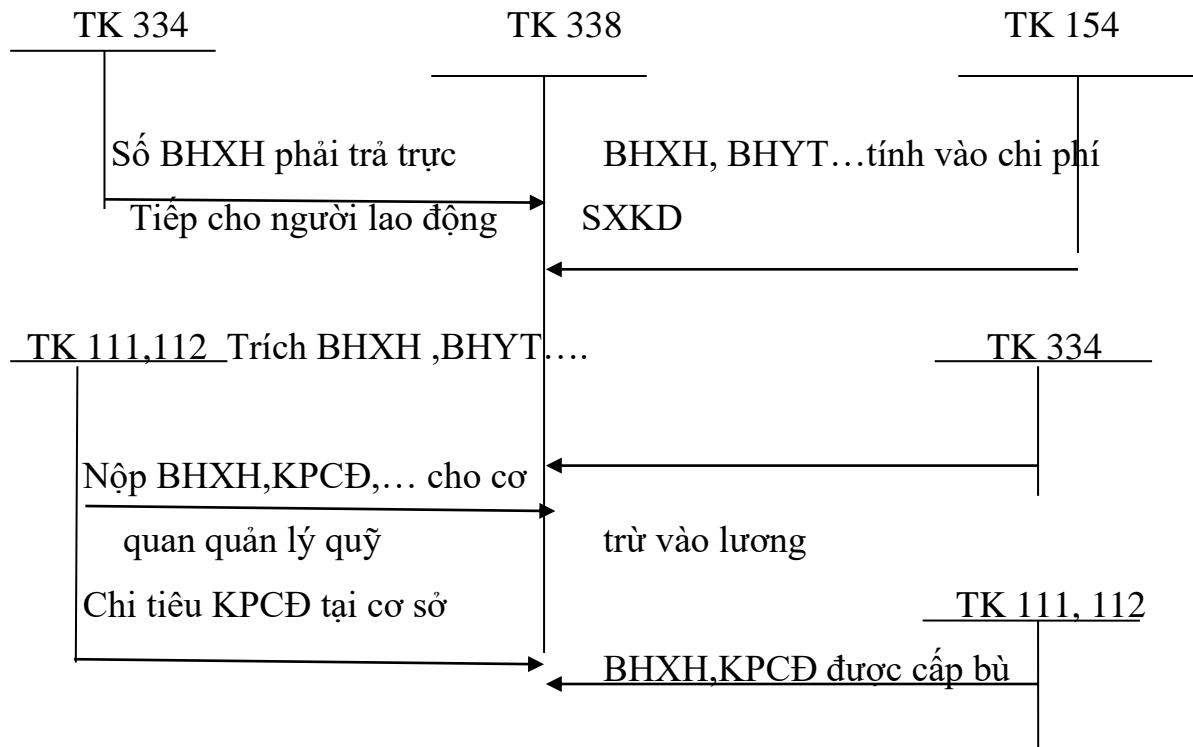
Tài khoản này dùng để phản ánh các khoản chi phí trích trước về tiền lương nghỉ phép của công nhân sản xuất, sửa chữa lớn tài sản cố định và các khoản trích trước khác.

Tài khoản 642 – Chi phí quản lý kinh doanh

Sơ đồ 1.1 : Sơ đồ hạch toán tổng hợp tiền lương của người lao động



Sơ đồ 1.2 : Hạch toán các khoản trích theo lương của người lao động



c. Kế toán các nghiệp vụ chủ yếu

Hàng tháng căn cứ vào bảng chấm công, bảng tổng hợp thanh toán lương và các chứng từ liên quan hạch toán lao động, kế toán tiền lương xác định số tiền lương trong kì phải trả cho lao động và tính toán vào chi phí sản xuất kinh doanh cho các bộ phận, các đối tượng sử dụng lao động. Kế toán tiến hành ghi sổ và ghi định khoản như sau

*Tính tiền lương và các khoản phụ cấp theo quy định phải trả cho người lao động

*) *Nghiệp vụ 1*: Tính lương, phụ cấp, tiền lương thường xuyên cho người lao động.

Nợ TK 154 – Chi phí sản xuất kinh doanh dở dang

Nợ TK 642 – Chi phí quản lý kinh doanh

Nợ TK 241 – Xây dựng cơ bản dở dang

Có TK 334 – Phải trả người lao động

*) *Nghiệp vụ 2*: Tính tiền thưởng định kì trả cho công nhân viên

- Bút toán 1 : Khi xác định số tiền thưởng trả công nhân viên từ quỹ khen thưởng kế toán ghi :

Nợ TK 353 - Quỹ khen thưởng phúc lợi

Có TK 334 – Phải trả người lao động

- Bút toán 2 : Khi xuất quỹ chi tiền thưởng ghi :

Nợ TK 334- Phải trả cho người lao động

Có TK 111, 112....

*) *Nghiệp vụ 3* : Tính tiền BHXH (ốm đau, thai sản, tai nạn...) phải trả cho công nhân viên ghi:

Nợ TK 338 – Phải trả, phải nộp khác

Có TK 334 – Phải trả người lao động

*) *Nghiệp vụ 4* : Các khoản khấu trừ vào tiền lương phép thực tế và thu nhập của người lao động như tạm ứng chưa hết, BHXH, BHYT, tiền bồi thường thiệt hại...

Nợ TK 334 - Phải trả người lao động

Có TK 338 – Phải trả phải nộp khác

Có TK 333 – Thuế và các khoản phải nộp nhà nước

Có TK 333 – Thuế và các khoản nộp nhà nước

Có TK 138 – Phải thu khác

Có TK 141 – Tạm ứng

*) *Nghiệp vụ 5* : Trường hợp trả lương hoặc thưởng cho công nhân viên và người lao động của doanh nghiệp bằng sản phẩm, hàng hóa :

- Với doanh nghiệp tính thuế GTGT theo phương pháp khấu trừ :

Nợ TK 334 – Phải trả người lao động

Có TK 511 – Doanh thu bán hàng

Có TK 3331 – Thuế GTGT phải nộp

- Với doanh nghiệp tính thuế GTGT theo phương pháp trực tiếp hoặc sản phẩm, hàng hóa không thuộc đối tượng chịu thuế GTGT ghi :

Nợ TK 334 – Phải trả người lao động

Có TK 511 – Doanh thu bán hàng (Giá thanh toán)

*) *Nghiệp vụ 6* : Cuối kì thanh toán lương cho người lao động

Nợ TK 334 – Phải trả người lao động

Có TK 111 – Tiền mặt

Có TK 112 – Tiền gửi ngân hàng

1.5.3 Kế toán tổng hợp các khoản trích theo lương

Tài khoản 338 – Phải trả , phải nộp khác : Dùng để phản ánh các khoản phải trả và nộp cho cơ quan pháp luật, cho các tổ chức, đoàn thể xã hội, cho cấp trên về kinh phí công đoàn, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, các khoản khấu trừ vào lương theo quyết định của tòa án, giá trị tài sản thừa chờ xử lý, các khoản vay mượn tạm thời, nhận ký quỹ, ký cược ngắn hạn, các khoản thu hộ...

TK 338 có các tài khoản cấp 2 thường được sử dụng phản ánh đến các khoản trích theo lương

TK 3382 – Kinh phí công đoàn

TK 3383 - Bảo hiểm xã hội

TK 3384 - Bảo hiểm y tế

TK 3389 – Bảo hiểm thất nghiệp

*) *Nghiệp vụ 1* :Trích BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ theo quy định.Kế toán ghi:

Nợ TK 154 – Chi phí sản xuất kinh doanh dở dang

Nợ TK 642 – Chi phí quản lý doanh nghiệp

Nợ TK 334 – Phải trả công nhân viên

Có TK 338 – Phải trả, phải nộp khác

*) Nghiệp vụ 2 : Nộp BHYT, BHXH, KPCĐ cho cơ quan quản lý quỹ và khi mua thẻ bảo hiểm y tế cho công nhân viên ghi:

Nợ TK 338

Có TK 111, 112

*) Nghiệp vụ 3 : Tính BHXH phải trả cho công nhân viên khi nghỉ ốm đau, thai sản..

Nợ TK 338 – Phải trả phải nộp khác

Có TK334 – Phải trả người lao động

*) Nghiệp vụ 4 :Khoản BHXH doanh nghiệp đã chi theo chế độ được cơ quan BHXH hoàn trả.Khi thực nhận phần hoàn trả kế toán định khoản :

Nợ Tk 111, 112

Có TK338 – Phải trả, phải nộp khác

1.6 Hệ thống sổ sách, quy trình ghi sổ đối với kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương

Sổ kế toán là sự biểu hiện vật chất cụ thể của phương pháp tài khoản và ghi chép trên sổ kế toán là sự thể hiện nguyên lý của phương pháp ghi chép sổ kép. Nói cách khác sổ kế toán là một phương tiện vật chất cơ bản, cần thiết để người làm kế toán ghi chép phản ánh một cách có hệ thống các thông tin kế toán theo thời gian cũng như theo đối tượng. Ghi sổ kế toán được thừa nhận là một giai đoạn phản ánh của kế toán trong quá trình công nghệ sản xuất thông tin kế toán.

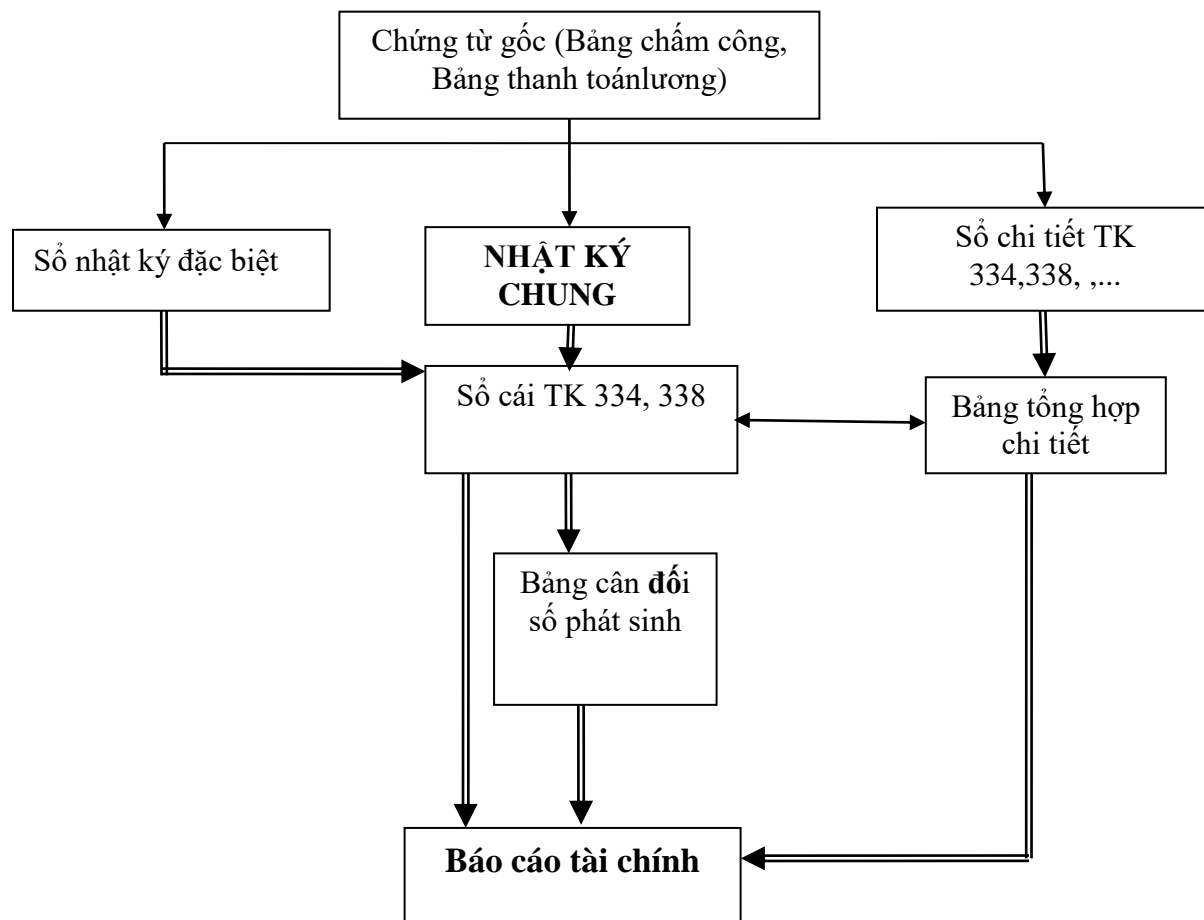
Công tác kế toán trong một đơn vị hạch toán thường nhiều và phức tạp, không chỉ thể hiện ở số lượng các phân hành mà còn ở mỗi phân hành kế toán cần thực hiện. Do vậy đơn vị hạch toán cần thiết phải sử dụng nhiều loại sổ sách khác nhau cả về kết cấu, nội dung, phương pháp hạch toán, tạo thành một hệ thống sổ sách kế toán, các loại sổ 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 kế toán được xây dựng là một hình thức tổ chức sổ nhất định mà doanh nghiệp cần phải có để thực hiện công tác kế toán.

Như vậy, hình thức tổ chức kế toán là hình thức kết hợp các sổ kế toán khác nhau về khả năng ghi chép, về kết cấu, nội dung phản ánh theo một trình tự hạch toán nhất định trên cơ sở của chứng từ gốc. Các doanh nghiệp khác nhau về loại hình, quy mô và điều kiện kế toán sẽ hình thành cho một hình thức tổ chức sổ kế toán khác nhau. và trên thực tế, doanh nghiệp có thể lựa chọn một trong các hình thức tổ chức sổ kế toán như sau:

1.6.1 Hình thức Nhật Ký Chung.

Sơ đồ 1.6: Trình tự ghi sổ kế toán của hình thức kế toán Nhật ký chung



Ghi chú:

Ghi hàng ngày: \longrightarrow

Ghi cuối tháng, ghi theo kỳ: \Longrightarrow

Đối chiếu kiểm tra \longleftrightarrow

Ưu điểm :

Thuận lợi cho việc đối chiếu, kiểm tra chứng từ gốc và phân công công tác kế toán.

Nhược điểm :

Ghi chép một số nghiệp vụ trùng lặp vì vậy cuối tháng phải loại bỏ các nghiệp vụ trùng lặp để ghi vào sổ cái.

Quy trình :

Hàng ngày, căn cứ vào các chứng từ được dùng làm căn cứ ghi sổ, trước hết ghi nghiệp vụ kinh tế phát sinh vào nhật ký chung, sau đó căn cứ vào số liệu đã ghi trên sổ nhật ký chung để ghi vào sổ cái theo các tài khoản kế toán phù hợp. Nếu đơn vị có mở sổ kế toán chi tiết thì đồng thời với việc ghi sổ nhật ký chung các nghiệp vụ kinh tế phát sinh được ghi vào sổ kế toán chi tiết. Trường hợp đơn vị mở các sổ nhật ký đặc biệt (chuyên dùng) thì hàng ngày, căn cứ vào chứng từ được dùng làm căn cứ ghi sổ ghi nghiệp vụ kinh tế phát sinh vào nhật ký đặc biệt liên quan. Định kỳ hoặc cuối tháng tùy khối lượng nghiệp vụ kinh tế phát sinh tổng hợp từng sổ nhật ký đặc biệt, lấy số liệu để ghi vào các tài khoản (sổ cái) phù hợp sau khi đã loại trừ số trùng lặp. Cuối kỳ lấy số liệu tổng cộng trên các sổ cái lập bảng cân đối tài khoản.

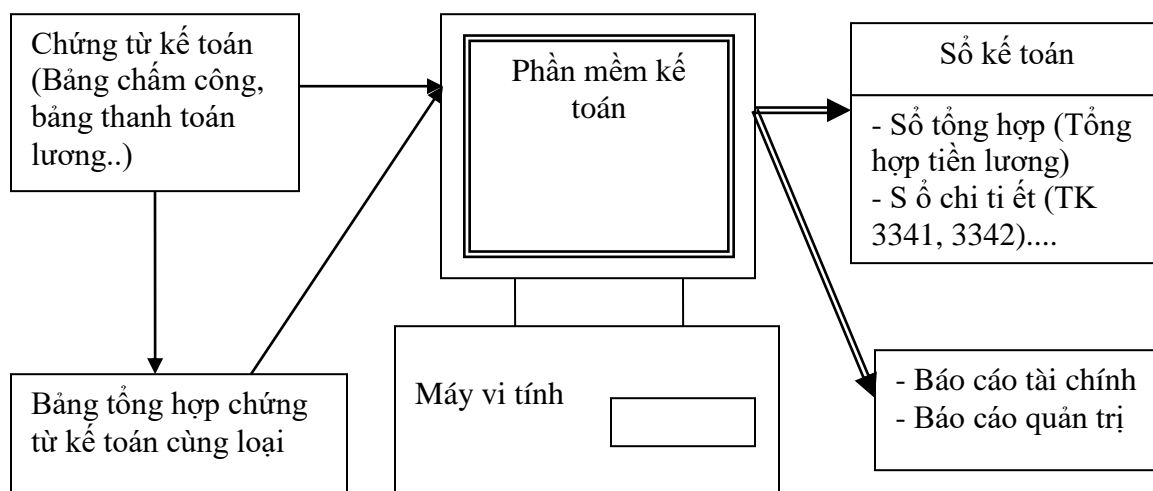
Sau khi đã kiểm tra, đối chiếu khớp đúng số liệu ghi trên sổ cái và bảng tổng hợp chi tiết được dùng để lập báo cáo tài chính.

1.6.2 Hình thức Kế Toán Máy

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

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

Sơ đồ 1.7 : Trình tự ghi sổ kế toán theo hình thức kế toán máy

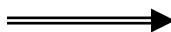


Ghi chú:

Ghi hàng ngày:



Ghi cuối tháng, ghi theo kỳ:



Đối chiếu kiểm tra:



1.6.3 Hình thức Nhật Ký sổ cái

1.6.4 Hình thức Chứng từ ghi sổ.

CHƯƠNG 2 : THỰC TRẠNG CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THƯƠNG MẠI CHÂU THANH

2.1 KHÁI QUÁT CHUNG VỀ CÔNG TY CỔ PHẦN THƯƠNG MẠI CHÂU THANH

2.1.1 Quá trình hình thành và phát triển.

- Tên Công Ty : Công Ty Cổ Phần Thương Mại Châu Thanh
- Tên giao dịch : CHAU THANH TRDE JSC
- Ngày hoạt động : 01/04/2011
- Địa chỉ : Xóm Giữa, Xã Dương Quan, Huyện Thủy Nguyên, tp. Hải Phòng.
- Loại hình : Công ty Cổ phần
- Mã số thuế : 0201007118
- Điện thoại : **031.3261758**
- **Fax : 031.3261759**

Hoạt động và phát triển theo tiêu chí **“thỏa mãn tốt nhất nhu cầu của khách hàng, đảm bảo chất lượng sản phẩm và dịch vụ đã cung cấp”**, với đội ngũ nhân viên năng lực và giàu kinh nghiệm, **Châu Thanh** đã trở thành một công ty có uy tín trong lĩnh vực cung cấp và lắp đặt các thiết bị phòng cháy chữa cháy tại Việt Nam. Thành công của Công ty được ghi nhận qua hàng loạt các hợp đồng, các dự án có giá trị với cơ quan Nhà nước , các công ty, doanh nghiệp lớn trong và ngoài nước.v.v.

Châu Thanh nỗ lực phát triển các dịch vụ tư vấn thiết kế thi công hệ thống phòng cháy chữa cháy, đi đầu trong lĩnh vực về phòng cháy chữa cháy tự tin để trở thành

một thương hiệu tầm vóc và tin cậy hàng đầu Việt Nam – nhằm đáp ứng ngày càng cao nhu cầu bảo đảm an toàn về người và tài sản của khách hàng trong thời kỳ hội nhập, thực hiện đầy đủ trách nhiệm với các cổ đông, đóng góp tốt cho xã hội và môi trường, vì sự phát triển nghề nghiệp và chất lượng cuộc sống ngày càng tốt hơn của đội ngũ nhân viên.

Với nhiều năm kinh nghiệm hoạt động và phát triển trong các lĩnh vực về PCCC, xây dựng, Châu Thanh đã trở thành một thương hiệu có uy tín trong lĩnh vực tư vấn thiết kế, cung cấp thi công lắp đặt hệ thống phòng cháy chữa cháy tại Việt Nam. Thành công của công ty được ghi nhận qua hàng loạt các hợp đồng, các dự án có giá trị. Với quyết tâm và nỗ lực không ngừng, Châu Thanh có cơ sở để tin tưởng vào những gặt hái thành công sắp tới ngày một to lớn hơn, vững chắc hơn trên con đường sự nghiệp của mình

2.1.2 Đặc điểm về lĩnh vực sản xuất kinh doanh của công ty

- Tư vấn giải pháp thiết kế, lập hồ sơ xin cấp giấy phép thẩm định PCCC cho các dự án về hệ thống PCCC
- Phân tích, thiết kế các hệ thống Phòng cháy chữa cháy theo yêu cầu của các đơn vị, tổ chức.
- Cung cấp, thi công lắp đặt hệ thống phòng cháy chữa cháy cho các công trình.
- Khai thác đất đá, chuẩn bị san lấp mặt bằng.
- Kinh doanh vật tư thiết bị trong lĩnh vực PCCC.

2.1.3 Nhiệm vụ và quyền hạn của Công ty

Với phương châm “Hoàn thiện trên từng bước tiến”, **Châu Thanh** luôn không ngừng hoàn thiện mình, không chỉ trong công tác chuyên môn mà còn không ngừng hoàn thiện nhân cách, tác phong của từng nhân viên để ngày càng nâng cao được chất lượng phục vụ khách hàng.

Là một công ty hoạt động với phương châm: lợi ích của khách hàng là trên hết; lợi ích của người lao động được quan tâm; lợi ích của cổ đông được chú trọng; đóng góp có hiệu quả vào sự phát triển của cộng đồng.

- **Đối với Khách hàng:** *Châu Thanh* cam kết thoả mãn tối đa lợi ích của khách hàng trên cơ sở cung cấp cho khách hàng những sản phẩm, dịch vụ tối ưu, nhiều tiện ích, chi phí có tính cạnh tranh.

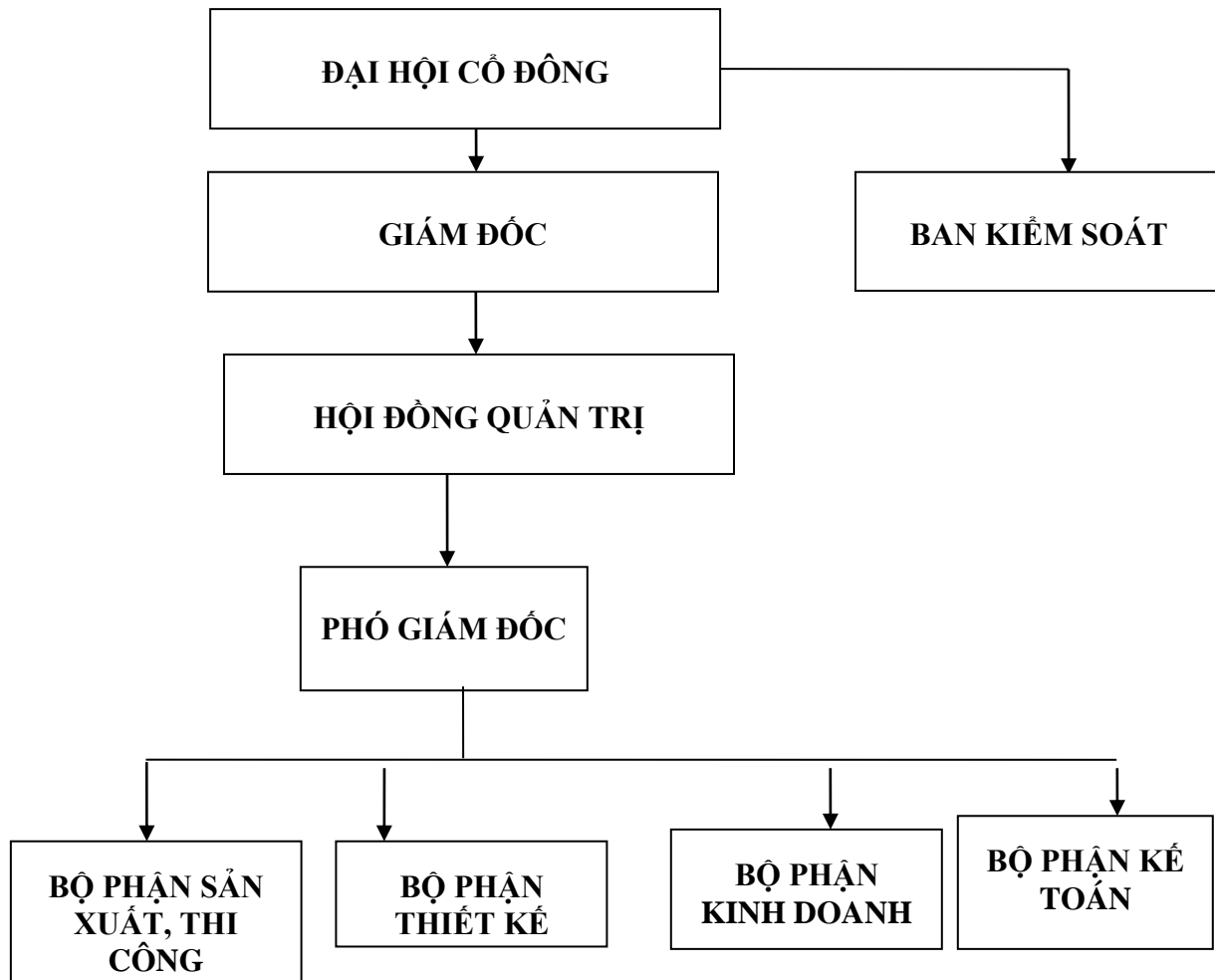
- **Đối với nhân viên:** *Châu Thanh* quan tâm đến cả đời sống vật chất và đời sống tinh thần của người lao động, đảm bảo mức thu nhập cao và ổn định, có cơ hội thăng tiến, người lao động thường xuyên được chăm lo nâng cao trình độ nghiệp vụ, được phát triển cả quyền lợi chính trị và văn hoá.

- **Đối với cổ đông:** *Châu Thanh* quan tâm và nâng cao giá trị công ty, cổ phiếu, duy trì mức cổ tức cao hàng năm ...

- **Đối với cộng đồng:** *Châu Thanh* cam kết thực hiện tốt nghĩa vụ tài chính đối với ngân sách Nhà nước; Luôn quan tâm chăm lo đến công tác xã hội, từ thiện để chia sẻ khó khăn của cộng đồng.

2.1.4 Tổ chức bộ máy quản lý tại công ty cổ phần thương mại Châu Thanh

2.1.4.1 Sơ đồ bộ máy



Ban lãnh đạo và tập thể cán bộ nhân viên công ty Cổ phần Thương mại Châu Thanh luôn phấn đấu cao trong công việc, chia sẻ, hợp tác toàn diện. Không ngừng học hỏi nâng cao trình độ chuyên môn và các lĩnh vực liên quan đến bài toán chuyên ngành khác. Qua hàng loạt dự án thực tế, công ty luôn đánh giá, và nhìn

nhận khách quan những thuận lợi, khó khăn gặp phải, từ đó rút ra bài học, kinh nghiệm quý báu để ngày một nâng cao hơn nữa trình độ của nhân viên trong công ty nhằm mục đích đáp ứng một cách tốt nhất các đòi hỏi của thị trường. Hiện tại và tương lai, đội ngũ nhân viên trong công ty luôn nghiên cứu và đưa vào ứng dụng thực tế những công nghệ mới nhằm đáp ứng cao nhu cầu của khách hàng, và cũng là nhu cầu tất yếu của công ty.

Đội ngũ nhân viên đầy đủ năng lực và giàu kinh nghiệm là tài sản quý giá nhất của công ty. Trên 95% cán bộ, nhân viên của công ty đều đã tốt nghiệp các trường đại học, cao đẳng trung cấp các ngành nghề xây dựng, thiết kế thi công. Đội ngũ cán bộ nhân viên công ty luôn phấn đấu, tự rèn luyện và được đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của khách hàng.

2.1.4.2 Chức năng và nhiệm vụ

- Hội đồng quản trị :

Là cơ quan quản lý công ty, có toàn quyền nhân danh công ty để quyết định mọi vấn đề liên quan đến mục đích, quyền lợi của công ty, trừ những vấn đề thuộc thẩm quyền của Đại hội cổ đông. Hội đồng quản trị do Đại hội cổ đông bầu ra, là cơ quan đại diện cho đại hội cổ đông thực hiện giữa hai kỳ đại hội. Hội đồng quản trị gồm 05 người, trong đó 01 Chủ tịch Hội đồng quản trị, 01 Phó Chủ tịch Hội đồng quản trị và 03 uỷ viên Hội đồng quản trị.

- Ban Kiểm soát :

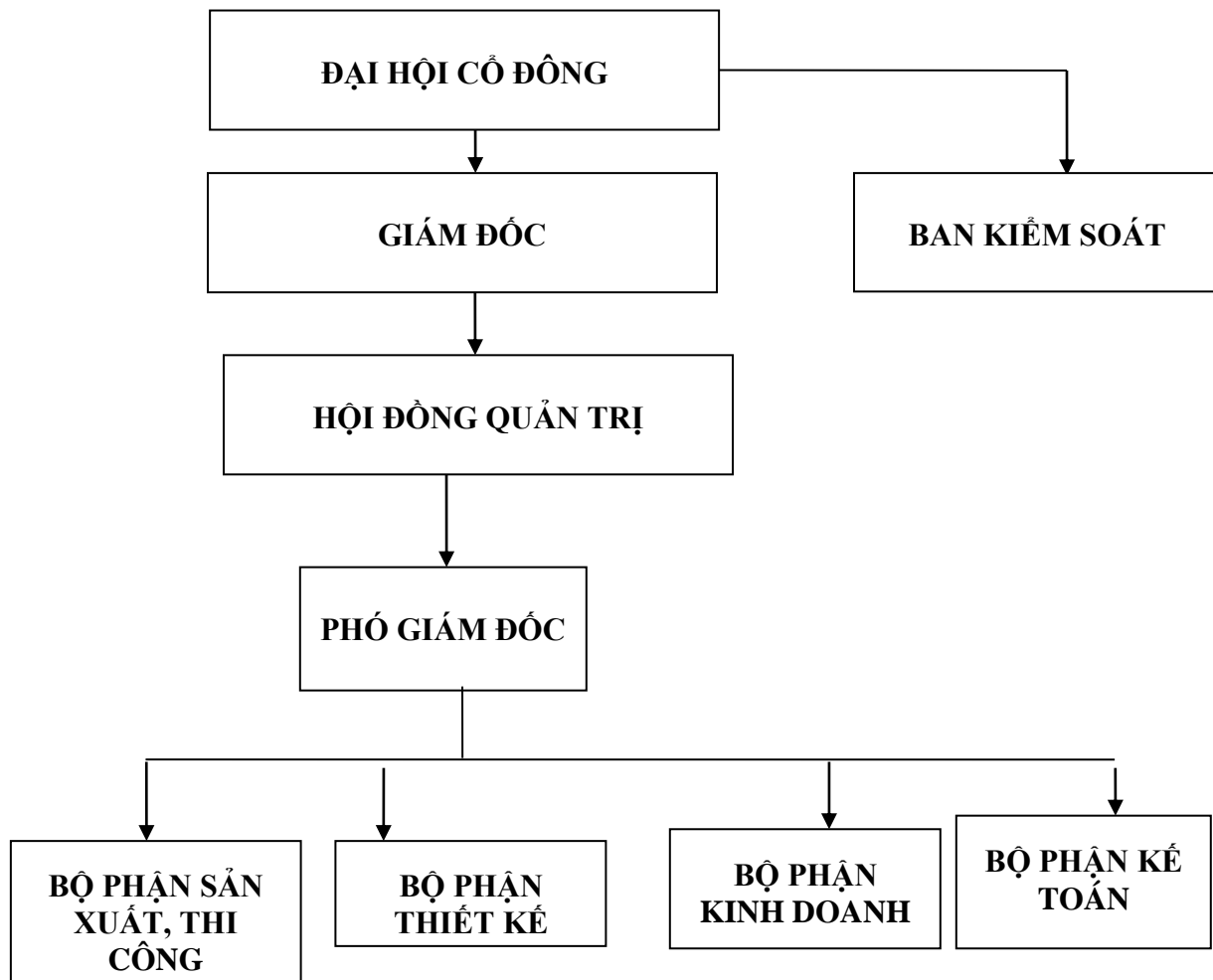
Là Cơ quan giám sát của của Đại hội cổ đông, do Đại hội cổ đông bầu ra. Ban kiểm soát có quyền thanh tra và giám sát tất cả các hoạt động của công ty.

- Ban Giám đốc :

Ban Giám đốc của công ty gồm Giám đốc điều hành chung, phụ trách bộ phận Tài chính và Kinh doanh, Phó Giám đốc phụ trách sản xuất. và các phòng

ban liên quan. Ban giám đốc phải chịu trách nhiệm trước Hội đồng quản trị về việc quản lý và điều hành công ty. Giám đốc là người đại diện DN theo pháp luật của công ty. Giám đốc điều hành hoạt động sản xuất kinh doanh hàng ngày của công ty và chịu trách nhiệm trước Hội đồng quản trị.

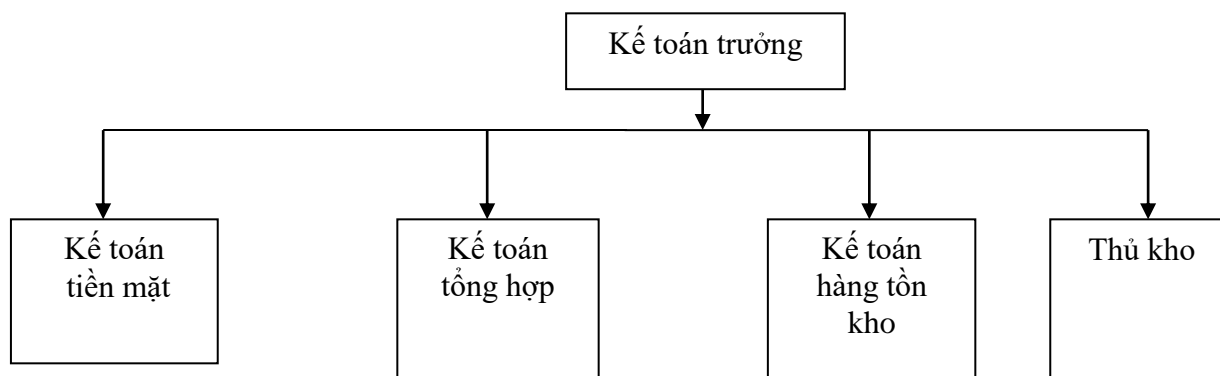
- Sơ đồ tổ chức bộ máy của Công Ty



2.1.5 Chức năng nhiệm vụ của bộ phận kế toán tại Công ty Cổ phần Xây lắp và Thương mại Châu Thanh

2.1.5.1 Sơ đồ bộ máy kế toán

Sơ đồ 2.1 : Sơ đồ bộ máy kế toán của công ty cổ phần thương mại Châu Thanh



Công tác kế toán do một bộ phận chuyên trách đảm nhiệm gọi là phòng kế toán. Trong phòng, kế toán trưởng quản lý và điều hành trực tiếp các kế toán viên. Bộ máy kế toán có trách nhiệm hạch toán chi tiết, hạch toán tổng hợp, lập báo cáo kế toán đồng thời phân tích hoạt động kinh tế và kiểm tra công tác kế toán toàn công ty

2.1.6 Chức năng nhiệm vụ

- Kế toán trưởng: Phụ trách công tác kế toán chung cho toàn công ty, tổ chức hạch toán, xác định hình thức kế toán áp dụng cho công ty, cung cấp thông tin kinh tế giúp lãnh đạo về công tác chuyên môn, kiểm tra tài chính. Bên cạnh đó kế toán trưởng còn theo dõi các phân hành mà kế toán viên làm.

- Kế toán tổng hợp : Có trách nhiệm phụ trách bao quát tất cả số liệu tiền lương, tài sản cố định, tiền mặt, tiền gửi ngân hàng và các khoản công nợ để có thể cung cấp một cách chính xác bất cứ lúc nào cho kế toán trưởng hay ban giám đốc

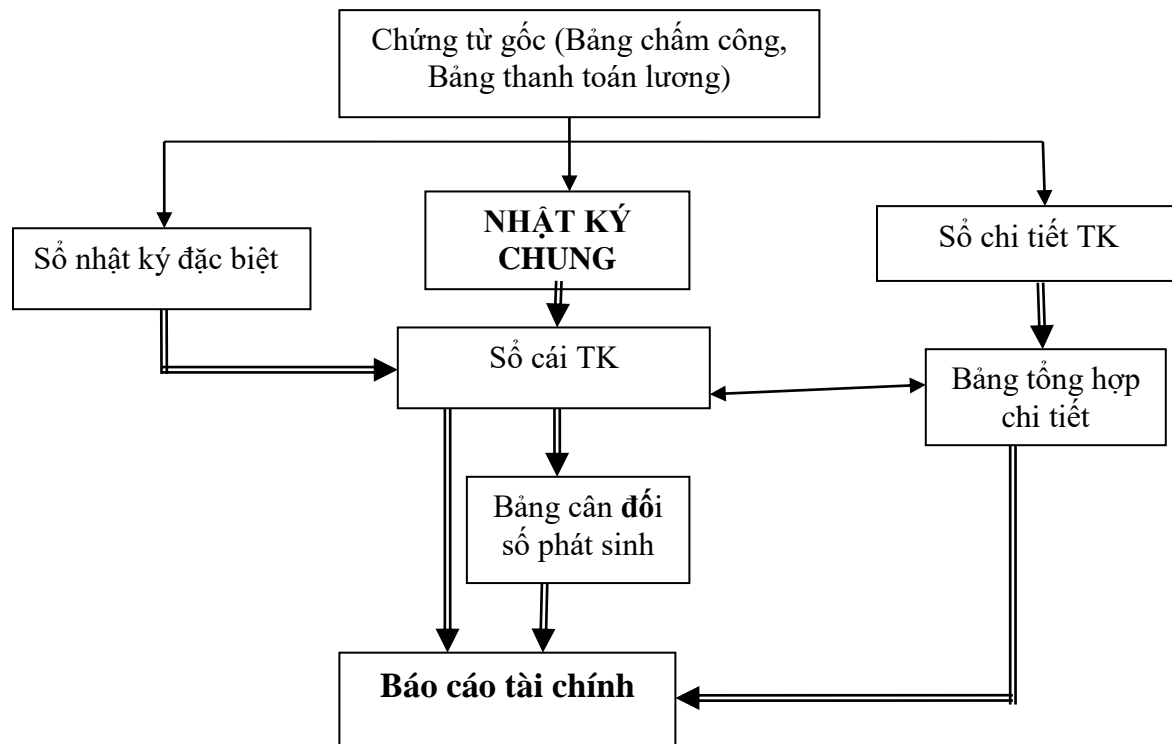
- Kế toán tiền mặt : Phản ánh tình hình hiện có và tình hình biến động của số lượng tiền trong két sắt.

- Kế toán hàng tồn kho : Phản ánh số hiện có và tình hình biến động của số lượng hàng hóa.

- Thủ quỹ : Là người quản lý số lượng tiền mặt tại công ty, có nhiệm vụ thu, chi tiền mặt trên cơ sở chứng từ thu và chứng từ chi, giấy tạm ứng và rút tiền gửi ngân hàng về nhập quỹ tiền mặt

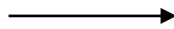
- **2.1.5.3** Chế độ kế toán : Doanh nghiệp áp dụng chế độ kế toán theo QĐ48/2006/QĐ-BTC ngày 14/09/2006 của bộ trưởng bộ tài chính.

- Niên độ kế toán : Bắt đầu từ ngày 01/ 01 và kết thúc vào ngày 31/12 hàng năm.
- Đơn vị tiền tệ sử dụng trong kế toán là đồng Việt Nam (VND)..
- Phương pháp tính thuế giá trị gia tăng : áp dụng theo phương pháp khấu trừ
- .Hiện nay công ty áp dụng hình thức kế toán “Nhật ký chung”.
- Các loại sổ của hình thức kế toán Nhật ký chung
 - + Sổ nhật ký chung
 - + Sổ cái
 - + Sổ chi tiết và bảng tổng hợp chi tiết một số tài khoản



Ghi chú:

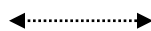
Ghi hàng ngày:



Ghi cuối tháng, ghi theo kỳ:



Đối chiếu kiểm tra



Hệ thống báo cáo kế toán : Báo cáo gồm :

- Bảng cân đối kế toán - (B01 - DNN)
- Báo cáo kết quả kinh doanh – (B02 – DNN)

2.2 Thực trạng kế toán tiền lương tại công ty và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần thương mại Châu Thanh

2.2.1 Đặc điểm về lao động trong công ty cổ phần thương mại Châu Thanh

Lao động là nhân tố quan trọng ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh và sức cạnh tranh của công ty. Kỹ năng và trình độ lành nghề của người lao động là điều kiện quan trọng để công ty nâng cao chất lượng sản phẩm, nâng cao lợi thế cạnh tranh trong kinh doanh. Nhận thức được điều đó công ty không ngừng nâng cao trình độ cho người lao động. Một mặt chú ý đào tạo, bồi dưỡng kiến thức nâng cao trình độ, mặt khác tuyển dụng lao động mới đáp ứng được những đòi hỏi của trang thiết bị hiện đại và phương thức quản lý mới. Vì vậy trình độ của người lao động ngày càng được nâng cao.

Cơ cấu lao động theo trình độ tại công ty cổ phần thương mại Châu Thanh

Chỉ tiêu	Năm 2014		Năm 2015		Chênh lệch	
	Số lao động	Tỷ trọng	Số lao động	Tỷ trọng	Số tuyệt đối	Tỷ lệ %
Đại học	55	51%	60	55%	5	4%
Cao đẳng	30	29%	35	32%	5	3%
Trung cấp	20	20%	15	13%	-5	-7%
Tổng	105	100%	110	100%	5	

Qua bảng phân tích trên ta nhận thấy lao động năm 2015 tăng so với năm 2014 cả về mặt chất lượng và số lượng. Số lượng lao động trong công ty tăng lên là do công ty mở rộng thêm quy mô. Để đáp ứng nhu cầu cho công việc ngày càng phức tạp và phù hợp với trang thiết bị hiện đại công ty đã tạo điều kiện cho nhân viên đi học thêm, nâng cao trình độ nhằm đáp ứng tốt yêu cầu công việc.

2.2.2 Cách tính lương tại công ty cổ phần thương mại Châu Thanh

Do Công ty chỉ kinh doanh về dịch vụ do đó doanh nghiệp trả lương cho cán bộ gián tiếp khối văn phòng và áp dụng trả lương theo hình thức thời gian. Người lao động khi được nhận vào làm việc tại công ty sẽ được thử việc 3 tháng. Khi được nhận vào làm việc chính thức tại công ty sẽ được tính lương theo quy chế trả lương của công ty.

Lương thời gian : Do phòng tổ chức của công ty tính toán, sau đó nộp cho phó giám đốc phê duyệt, kế toán tiền lương phân bổ về các đơn vị để thanh toán cho cán bộ công nhân viên.

Tiền lương tính thời gian là tiền lương tính trả cho người lao động theo thời gian làm việc, cấp bậc công việc và thang lương theo quy định của nhà nước. Thời gian làm việc của người lao động theo thời gian làm việc, cấp bậc công việc và thang lương của người lao động. Thời gian làm việc của người lao động càng dài thì hệ số lương càng cao nhưng nó chỉ tăng đến mức giới hạn của thang lương thì không còn tăng nữa.

Để tính lương cho cán bộ công nhân viên trong công ty trong một tháng, kế toán căn cứ vào :

- Số ngày làm việc thực tế làm việc được xét trên bảng chấm công.
- Hệ số lương cấp bậc cá nhân theo quy định của nhà nước
- Mức lương tối thiểu do nhà nước quy định.
- Ngày làm việc theo quy định là 26 ngày.
- Các khoản phụ cấp : (mức phụ cấp và hệ số phụ cấp).

Công thức :

$$\text{Lương tháng thực tế} = \frac{\text{Lương thời gian}}{\text{Lương thời gian}} + \text{Phụ cấp} - \text{Các khoản khấu trừ}$$

Trong đó :

$$\text{Lương cơ bản} = \text{mức lương tối thiểu} \times \text{hệ số lương qui định.}$$

$$\text{Lương thời gian} = \frac{\text{Lương cơ bản}}{26} \times \text{Số ngày làm việc thực tế}$$

+) Các khoản phụ cấp gồm : phụ cấp chức vụ , phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp ăn ca, tiền xăng xe, tiền điện thoại...

- **Phụ cấp chức vụ** : Dùng để trợ cấp thêm cho cán bộ quản lý cấp cao nhằm khuyến khích họ có trách nhiệm hơn với chức năng, quyền hạn quản lý của mình.

Các khoản phụ cấp lương trả cho cán bộ công nhân trong công ty bao gồm : phụ cấp chức vụ, phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp thêm giờ, phụ cấp lưu động.

$$\text{Phụ cấp} = \text{Hệ số phụ cấp} \times \text{Mức lương tối thiểu quy định hiện hành}$$

*) Hệ số chức danh của công ty:

STT	Tên chức danh	Hệ số
1	Giám đốc	4.66
2	Phó giám đốc	4.23
3	Kế toán trưởng	3.99
4	Kế toán viên	3.00
5	Thủ kho	3.00
6	Kế toán thực tập	2.73

Công ty có các mức phụ cấp theo quy định như sau :

Chức danh	Hệ số phụ cấp chức vụ
Tổng giám đốc	0.6
Phó tổng giám đốc, Kế toán trưởng	0.4
Trưởng phòng và tương đương	0.3
Phó trưởng phòng và tương đương	0.2

- **Phụ cấp trách nhiệm** : Dùng để trợ cấp thêm cho cán bộ quản lý, ở công ty có áp dụng phụ cấp trách nhiệm cho thủ quỹ , thủ kho với hệ số 0,2.
- **Phụ cấp ăn ca** : được tính cho người lao động 15.000/ngày/suất
- **Phụ cấp xăng xe + điện thoại đi công tác**: 150.000đ – 200.000đ

+) *Làm đêm, thêm giờ*

Đối với cán bộ công nhân làm thêm giờ ngày thứ 7 và chủ nhật được hưởng thêm 100% lương cơ bản, làm thêm giờ không quá 4 giờ trong ngày được hưởng thêm 50% lương cơ bản.

Ngoài tiền lương và các khoản phụ cấp cán bộ công nhân viên, công ty còn được hưởng còn được hưởng các khoản thu nhập khác như tiền lương thu nhập ngoài lương. Tiền thưởng cho cán bộ công nhân viên thường theo điều lệ quy định của hội đồng thi đua khen thưởng thành phố và quy chế khen thưởng của công ty.

Ví dụ 1: Căn cứ vào bảng chấm công và chứng từ có liên quan kế toán tính lương của chị Đỗ Thị Tuyết – Kế toán trưởng

- Theo quy định hệ số lương của chị là 3,99
- Mức lương tối thiểu do nhà nước quy định tại thời điểm là 1.150.000đ
- Ngày công làm việc quy định là 26.
- Ngày công làm việc thực tế là 26
- Với chức vụ là Kế toán trưởng được hưởng mức trợ cấp là 0,4
- Phụ cấp ăn ca : 26 ngày

Như vậy ta tính lương như sau :

$$+ \text{ Lương cơ bản} = 1.150.000 \times 3,99 = 4.588.500$$

$$\begin{array}{l} \text{Lương thời} \\ \text{gian} \end{array} = \frac{4.588.500}{26} \times 26 = 4.588.500\text{đ}$$

+ Phụ cấp

$$\text{chức vụ} = 1.150.000 \times 0,4 = 460.000$$

$$+ \text{ Phụ cấp ăn ca} = \text{Số ngày thực tế đi làm} \times 15.000 = 26 \times 15.000 = 390.000\text{đ}$$

$$\begin{aligned} \Rightarrow \text{Lương thực tế} &= 4.588.500 + 460.000 + 390.000 \\ &= 5.438.500\text{đ} \end{aligned}$$

2.2.3 Cách tính BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ tại công ty cổ phần thương mại Châu Thanh

2.2.3.1 Bảo hiểm xã hội (BHXH)

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

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

Ví dụ 2 : Tính BHXH của Kế toán trưởng Đỗ Thị Tuyết

$$+ \text{ Lương cơ bản} = 1.150.000 \times 3,99 = 4.588.500$$

$$+ \text{ Phụ cấp} = 1.150.000 \times 0,4 = 460.000$$

$$\Rightarrow \text{ Tổng số tiền phải nộp cho cơ quan Bảo hiểm tính cho chị Tuyết}$$

$$= (4.588.500 + 460.000) \times 26\% = 1.312.610 \text{ đồng.}$$

Trong đó công ty tính vào chi phí sản xuất kinh doanh là $= 5.048.500 \times 18\% = 908.730$ đồng

Số tiền khấu trừ vào lương của chị Tuyết $= 5.048.500 \times 8\% = 403.880$ đồng

+ Cách thức thanh toán BHXH cho người lao động:

Chúng từ sử dụng :

- Phiếu nghỉ hưởng BHXH
- Bảng thanh toán BHXH

Điều kiện để người lao động được hưởng BHXH là phải tham gia đóng BHXH theo đúng quy định. Sau đó nếu bị ốm, thai sản, tai nạn... phải có giấy chứng nhận khám chữa bệnh của cơ sở y tế có thẩm quyền, giấy nghỉ hưởng BHXH, giấy chứng nhận nghỉ ốm hưởng BHXH có chữ ký của bác sĩ có xác nhận của bệnh viện thì mới được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội.

Các giấy tờ này người lao động phải gửi cho người phụ trách trong bộ phận của mình. Người phụ trách trong bộ phận có trách nhiệm chuyển lên phòng tài chính kế toán. Kế toán tiền lương sẽ kiểm tra tính đầy đủ, hợp lệ của các chứng

từ. Khi hợp lệ thì tiến hành tính trợ cấp bảo hiểm vào mặt sau của phiếu nghỉ hưởng bảo hiểm do cơ sở y tế xác nhận.

Tùy thuộc vào số người phải thanh toán trợ cấp bảo hiểm, kế toán tiền lương lập bảng thanh toán tiền bảo hiểm của toàn công ty. Cuối tháng, sau khi đã tính được số ngày nghỉ và số tiền được trợ cấp cho từng người trong công ty. Kế toán tiền lương chuyển cho kế toán trưởng của công ty kiểm tra và ký duyệt. Kế toán lên số liệu tổng hợp và gửi kèm các chứng từ, tài liệu có liên quan lên cơ quan bảo hiểm xã hội cấp trên, cơ quan này sẽ tiến hành kiểm tra và ký duyệt.

Ví dụ 3: Trong tháng 10/2015 kế toán Đinh Khánh Trâm nghỉ ốm 3 ngày do bị sỏi. Mức lương cơ bản = $1,150,000 \times 0.4 = 3,450,000$ theo luật bảo hiểm chi Trâm được hưởng 75% mức tiền lương cơ bản trong ngày nghỉ việc :

$$3,450,000/26 \times 75\% \times 3 \text{ ngày} = 298,557 \text{ đồng}$$

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

2.2.3.2 Bảo hiểm y tế (BHYT)

Quỹ BHYT dùng để chi trả tiền khám chữa bệnh, thuốc men cho người lao động có tham gia bảo hiểm bị ốm. Công ty mua thẻ bảo hiểm y tế cho nhân viên theo mức lương quy định sẵn trong hợp đồng lao động. Sau đó đến cuối tháng trừ vào lương và tính vào chi phí sản xuất kinh doanh.

Quỹ BHYT = (lương cơ bản + Phụ cấp chức vụ) x 4.5%

Ví dụ 4: Tính BHYT của bà Đỗ Thị Tuyết – Kế toán trưởng

- Lương cơ bản = $1.150.000 \times 3.99 = 4.588.500$ đồng
- Phụ cấp trách nhiệm = $1.150.000 \times 0.4 = 460.000$ đồng

⇒ Tổng số tiền phải nộp cơ quan BH tính cho chị Tuyết = $(4.588.500 + 460.000) \times 3\% = 151.455$ đ

⇒ Trong đó tính vào CPSXKD là : $5.048.500 \times 1.5\% = 75.727$ đồng

2.2.3.3 Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN)

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

Đối tượng được nhận bảo hiểm thất nghiệp là những nơi bị mất việc không do lỗi cá nhân của họ. Những người lao động này sẽ được hỗ trợ 1 khoản theo tỉ lệ nhất định. Ngoài ra, chính sách BHTN còn hỗ trợ học nghề và tìm việc làm đối với người lao động tham gia BHTN

Quy BHTN = (lương cơ bản + Phụ cấp chức vụ) x 2%

Ví dụ 5 : Tính BHTN của bà Đỗ Thị Tuyết – Kế toán trưởng

- Lương cơ bản = $1.150.000 \times 3.99 = 4.588.500$ đồng
- Phụ cấp trách nhiệm = $1.150.000 \times 0.4 = 460.000$ đồng

⇒ Tổng số tiền nộp cho cơ quan BH tính cho chị Tuyết : $(4.588.500 + 460.000) \times 2\%$

$$= 92.690 \text{ đồng}$$

⇒ Trong đó công ty nộp cho chị Tuyết là : $5.048.500 \times 1\% = 50.485$ đồng

⇒ Số tiền khấu trừ vào lương của bà Tuyết là : $5.048.500 \times 1\% = 50.485$ đồng

2.2.3.4 Kinh phí công đoàn (KPCĐ)

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

Ví dụ 6: Tính KPCĐ của bà Đỗ Thị Tuyết – Kế toán trưởng

- Lương cơ bản = $1.150.000 \times 3.99 = 4.588.500$ đồng
- Phụ cấp trách nhiệm = $1.150.000 \times 0.4 = 460.000$ đồng
- Phụ cấp đi lại = 300.000 đồng
- Phụ cấp ăn trưa = $20.000 \times 26 = 520.000$

$$\Rightarrow \text{Tiền lương thực tế của bà Tuyết} = 4.588.500 + 460.000 + 300.000 + 520.000 \\ = 5.868.500 \text{ đồng}$$

$$\Rightarrow \text{Mức trích KPCĐ tính vào chi phí của DN} : 5.868.500 \times 2\% = 117.370 \text{ đồng}$$

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

Số tiền bảo hiểm của công ty do chi cục thuế quận Ngô Quyền quản lý. Hàng tháng, công ty nộp bảo hiểm bằng chuyển khoản.

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

2.2.4.1 Chứng từ sử dụng

Chứng từ kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương áp dụng cho các doanh nghiệp phải thực hiện theo nội dung, phương pháp lập, kỳ chứng từ theo quy định của luật kế toán và các văn bản pháp luật khác có liên quan đến chứng từ kế toán lao động và tiền lương. Các chứng từ ban đầu về lao động là cơ sở để chi trả lương và các khoản phụ cấp, trợ cấp cho người lao động và là tài liệu quan trọng để đánh giá hiệu quả các biện pháp quản lý lao động vận dụng ở doanh nghiệp. Do đó, doanh nghiệp cần phải vận dụng và lập các chứng từ ban đầu về lao động phù hợp với các yêu cầu quản lý lao động, phản ánh rõ ràng, đầy đủ số lượng, chất lượng lao động.

Các chứng từ hạch toán bao gồm :

- Bảng chấm công (Mẫu số 01a- LĐTL)

Bảng này được lập riêng cho từng bộ phận tổ, đội nhằm cung cấp chi tiết số ngày công của từng người lao động theo tháng hoặc theo tuần.

- Bảng chấm công làm thêm giờ (Mẫu số 01b- LĐTL)
- Hợp đồng giao khoán (Mẫu số 08)
- Biên bản thanh lý hợp đồng giao khoán (Mẫu số 09)

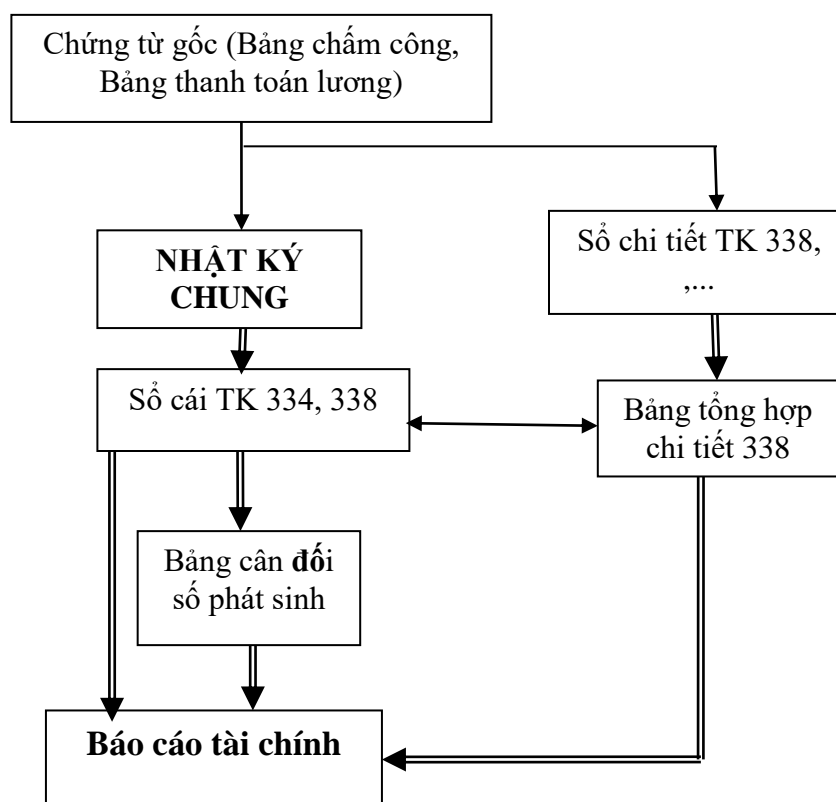
- Bảng kê trích nộp các khoản theo lương (Mẫu số 10)
- Bảng kê phân bổ tiền lương và Bảo hiểm xã hội (Mẫu số 11)
- Biên bản điều tra tai nạn lao động : Biên bản này nhằm xác định một cách chính xác cụ thể tai nạn lao động xảy ra tại đơn vị.

2.2.4.2 Tài khoản sử dụng

Để hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương, kế toán sử dụng các TK 334,TK 338 và các tài khoản có liên quan 642,111,112

2.2.4.3 Trình tự hạch toán các nghiệp vụ phát sinh tại công ty cổ phần thương mại Châu Thanh

Biểu số 2.2 : Trình tự ghi sổ kế toán theo hình thức Nhật Ký Chung

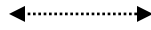


Ghi chú:

Ghi hàng ngày: \longrightarrow

Ghi cuối tháng, ghi theo kỳ: \Longrightarrow

Đối chiếu kiểm tra



4	Phạm Thị Thúy Hồng	PP Kế toán	x	x	X	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	2 6	
5	Nguyễn Thị Ngọc	Kế toán viên	x	x	X	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	2 6	
6	Đinh Khánh Trâm	Kế toán viên	x	x	X	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	0	0	0	x	x	x	2 3
7	Hoàng Thị Mai	Kế toán kho	x	x	X	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	2 6	

Người chấm công

Giám đốc

CÔNG TY CP THƯƠNG MẠI CHÂU THANH

Mẫu số S02 – TT
 QĐ số 48/2006 QĐ - BTC
 Ngày 14/09/2006 của Bộ trưởng BTC

BẢNG THANH TOÁN TIỀN LƯƠNG

Tháng 10 năm 2015 Bộ phận hành chính

TT	Họ và tên	Chức vụ	Hệ số lương	Tiền lương và thu nhập nhận được					Các khoản phải nộp				Tổng nhận
				Lương thực tế		Tiền lương PCTN	Tiền ăn ca	Tổng cộng	BHXH (8%)	BHYT (1,5%)	BHTN (1%)	Tổng cộng	
				N. Công	M.Lương								
1	Lê Công Châu	GD	4.66	26	5,359,000	690,000	390,000	6.439.000	483,920	90,735	60,790	635,445	6,046,065
2	Trương Công Phi	PGD	4.23	26	4,864,500	460,000	390,000	5,714,500	425,960	79,867	53,245	559,072	5,155,428
3	Đỗ Thị Tuyết	KTT	3.99	26	4,588,500	460,000	390,000	5,438,500	403,880	75,727	50,485	530,092	4,908,408
4	Nguyễn Thị Ngọc	KTV	3.00	26	3,450,000		390,000	3,480,000	276,000	51,750	34,500	362,250	3,045,750
5	Đinh Khánh Trâm	KTV	3.00	23	3,051,000		390,000	3,441,000	244,080	45,765	30,510	320,355	3,120,645
6	Hoàng Thị Mai	TQ	3.00	26	3,450,000		390,000	3,840,000	276,000	51,750	34,500	362,250	3,477,780
7	Phạm Thanh Hương	KTV	2.73	26	3,139,500		390,000	3,529,500	251,160	47,092	31,395	329,647	3,199,853

					0								
					27,902,500	1,610,000	2,730,000	31,882,500	2,361,000	352,041	234,695	2,464,301	28,953,929

Ngày 31 tháng 10 năm 2015

Người lập biểu
(Ký, ghi rõ họ tên)

Phụ trách bộ phận
(Ký, ghi rõ họ tên)

Kế toán trưởng
(Ký, ghi rõ họ tên)

Giám đốc công ty
(Ký, ghi rõ họ tên)

Biểu số 02: Bảng thanh toán tiền lương tháng 10/2015

Biểu số 03 : Phiếu chi

CÔNG TY CỔ PHẦN THƯƠNG MẠI
CHÂU THANH

Mẫu số 01-TT

Huyện Thủy Nguyên – TP.Hải Phòng

(Ban hành theo QĐ số 48/2006/QĐ-
BTC ngày 14/09/2006 của Bộ trưởng
Bộ tài chính)

PHIẾU CHI

Số 55

Ngày 31 tháng 10 năm 2015

Nợ TK 334

Có Tk 111

Họ và tên người nhận tiền: Hoàng Thị Mai

Địa chỉ : Phòng kế toán

Lý do chi : Thanh toán tiền lương tháng 10 cho CNV

Số tiền : 28,953,929

Bằng chữ : Hai mươi tám triệu chín trăm năm mươi ba nghìn chín trăm hai mươi chín đồng

Kèm theo 01 chứng từ gốc

Ngày 31 tháng 10 năm 2015

Thủ trưởng đơn vị	Kế toán trưởng	Người lập biểu	Thủ quỹ	Người nhận tiền
<i>(Ký, đóng dấu)</i>	<i>(Ký, họ tên)</i>	<i>(Ký, họ tên)</i>	<i>(Ký, họ tên)</i>	<i>(Ký, họ tên)</i>

Biểu số 04 : Giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng BHXH

**GIẤY CHỨNG NHẬN NGHỈ VIỆC HƯỞNG
BẢO HIỂM XÃ HỘI**

Quyển số : 3399

Số 678

Họ và tên : Đinh Khánh Trâm

Đơn vị công tác : Công ty cổ phần thương mại Châu Thanh

Lý do : Nghỉ ốm do bị lên sởi

Từ ngày : 26/10/2015 đến hết ngày 28/10/2015

Ngày 05 tháng 11 năm 2015

Thủ trưởng đơn vị

(Ký tên, đóng dấu)

Y bác sĩ khám chữa bệnh

(Ký tên, đóng dấu)

Biểu số 05: Phiếu nghỉ hưởng BHXH

CÔNG TY CP THƯƠNG MẠI CHÂU THANH

BỘ PHẬN KẾ TOÁN

PHIẾU NGHỈ HƯỞNG BHXH

Họ và tên: Đinh Khánh Trâm

Tháng 10 năm 2015

Tên cơ quan y tế	Ngày, tháng, năm	Lý do	Số ngày cho nghỉ			Y bác sỹ ký	Số ngày thực nghỉ	Xác nhận của phụ trách bộ phận
			Tổng số	Từ ngày	Đến ngày			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
		Ôm	3	26/10/2015	28/10/2015		3	

Kế toán trưởng
(Ký, họ tên)

Kế toán BHXH
(Ký, họ tên)

Trưởng ban BHXH
(Ký, họ tên)

CÔNG TY CP THƯƠNG MẠI CHÂU THANH

BỘ PHẬN KẾ TOÁN

PHÂN THANH TOÁN

Tháng 05 năm 2012

Số ngày nghỉ tính BHXH	Lương bình quân 1 ngày	% tính BHXH	Số tiền hưởng BHXH
3	132,692	75%	298,557

Kế toán trưởng
(Ký, họ tên)

Kế toán BHXH
(Ký, họ tên)

Trưởng ban BHXH
(Ký, họ tên)

Biểu số 06 : Phiếu thanh toán BHXH

CÔNG TY CP THƯƠNG MẠI CHÂU THANH

BỘ PHẬN KẾ TOÁN

BẢNG THANH TOÁN BHXH

Tháng 10 năm 2015

TT	Họ và tên	Nghỉ ốm		Tổng số tiền	Ký nhận
		Số ngày	Số tiền		
1	ĐINH KHÁNH TRÂM	3	298,557	298,557	
	Cộng	3	298,557	298,557	

(Bằng chữ: Hai trăm chín mươi tám nghìn năm trăm năm mươi bảy đồng

Kế toán BHXH
(Ký, họ tên)

Trưởng ban BHXH
(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng
(Ký, họ tên)

Biểu 07 : Phiếu chi

CÔNG TY CỔ PHẦN THƯƠNG MẠI
CHÂU THANH

Mẫu số 01-TT

Huyện Thủy Nguyên – TP.Hải Phòng

(Ban hành theo QĐ số 48/2006/QĐ-
BTC ngày 14/09/2006 của Bộ trưởng
Bộ tài chính)

PHIẾU CHI

Số 56

Ngày 31 tháng 10 năm 2015

Nợ TK 334

Có Tk 111

Họ và tên : Đinh Khánh Trâm

Địa chỉ : Phòng tài chính – Kế toán

Lý do chi : Chi trả tiền BHXH tháng 05

Số tiền : 298,557

Bằng chữ : Hai trăm chín mươi tám nghìn năm trăm năm mươi bảy nghìn đồng

Kèm theo 01 chứng từ gốc

Ngày 31 tháng 10 năm 2015

Thủ trưởng đơn vị	Kế toán	Người lập	Thủ quỹ	Người nhận
	trưởng	biểu		biểu
<i>(Ký, đóng dấu)</i>	<i>(Ký, họ tên)</i>	<i>(Ký, họ tên)</i>	<i>(Ký, họ</i> <i>tên)</i>	<i>(Ký, họ tên)</i>

Biểu số 08: Nhật ký chung (Nguồn : Phòng kế toán của Công ty Cổ phần thương mại Châu Thanh)

Công ty CP thương mại Châu Thanh
Dương Quan – Thủy Nguyễn – Hải Phòng

Mẫu số S03a – DN
(Ban hành theo QĐ số
48/2006/QĐ-BTC ngày
14/09/2006 của Bộ trưởng
BTC)

SỔ NHẬT KÝ CHUNG (trích)

Năm 2015

Từ ngày 01/10/2015 đến ngày 31/10/2015

Ngày tháng ghi sổ	Chứng từ		Diễn giải	Số hiệu TK đối ứng	Số phát sinh	
	Số hiệu	Ngày tháng			Nợ	Có
.....
31/10	BL01		Tính lương phải trả cho người NLĐ tháng 10	642 334	31,882,500	31,882,500
31/10	BL01		Trích các khoản theo lương tháng 10	642 334 338	7,651,800 3,347,662	10,999,463
31/10	BTTB H		BHXH cho người lao động	338 334	2,361,000	2,361,000
31/10	PC 56		Thanh toán BHXH cho người lao động	338 111	298,557	298,557

31/10	PC57		Nộp các khoản trích theo lương	338 112	2,464,301	2,464,301
31/10	PC55		Thanh toán lương cuối kì	334 111	28,953,929	28,953,929
			Cộng SPS		76,959,749	76,959,749
			Tổng cộng	

Ngày.... tháng... năm

Kế toán ghi sổ
(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng
(Ký, họ tên)

Tổng giám đốc
(Ký, họ tên, đóng dấu)

Biểu số 09 : Sổ cái TK 334 (Nguồn : Phòng kế toán của Công ty Cổ phần thương mại Châu Thanh)

Công ty CP thương mại Châu Thanh

Mẫu số S03b – DNN

DƯƠNG QUAN - THỦY NGUYỄN - HẢI PHÒNG

SỔ CÁI

Tháng 10/2015

Tài khoản 334 – Phải trả người lao động

CHỨNG TỪ		DIỄN GIẢI	TKĐ U'	SỐ PHÁT SINH	
Số hiệu	NT			Nợ	Có
		Số dư đầu kỳ			-
BTTL T10	31/10	Tính lương phải trả NLĐ	642		31,882,500
BL01	31/10	Trích các khoản theo lương	338	3,347,662	
BL01	31/10	BHXH cho người LĐ	338		2,361,000

PC57	31/10	Thanh toán lương chuyển khoản	111	28,953,929	
		Cộng số phát sinh		32,301,591	34,243,500
		<u>Số dư cuối kỳ</u>			1,941,909

Ngày 31 tháng 10 năm 2015

Kế toán ghi sổ
(Ký, họ và tên)

Kế toán trưởng
(Ký, họ tên)

Tổng giám đốc
(Ký, họ tên, đóng dấu)

Biểu số 10 : Sổ cái TK 338 (Nguồn : Phòng kế toán của Công ty Cổ phần thương mại Châu Thanh)

Công ty CP thương mại Châu Thanh

Mẫu số S03DNN

DƯƠNG QUAN - THỦY NGUYỄN - HẢI PHÒNG

SỔ CÁI

Tháng 10/2015

Tài khoản 338 – Phải trả phải nộp khác

CHỨNG TỪ		DIỄN GIẢI	SHTK	PHÁT SINH	
Số hiệu	NT			Nợ	Có
		<u>Số dư đầu kỳ</u>			1,500,000
	31/10	Trích các khoản theo lương T10	642/ 334		10,999,463
	31/10	BHXH cho người lao động	334	2,361,000	
	31/10	Thanh toán BHXH cho người LĐ	111		298,557

	31/10	Nộp các khoản trích theo lương	112		2,464,301
		Cộng số phát sinh		2,361,000	13,762,321
		<u>Số dư cuối kỳ</u>			12,901,321

Ngày 31 tháng 10 năm 2015

Kế toán ghi sổ
(Ký, họ và tên)

Kế toán trưởng
(Ký, họ tên)

Tổng giám đốc
(Ký, họ tên, đóng dấu)

Biểu số 11 : Sổ chi tiết các tài khoản (Nguồn : Phòng kế toán của Công ty Cổ phần thương mại Châu Thanh)

Đơn vị : Công ty CPTM Châu Thanh

Mẫu số S02 – DN

(BHT QĐ số 48/2006 QĐ/ BTC

Địa chỉ : Huyện Thủy Nguyên- HP

Ngày 14/09/2006 của Bộ trưởng BTC)

SỔ CHI TIẾT CÁC TÀI KHOẢN

Tài khoản : Kinh phí công đoàn

Số hiệu : 3382- KPCĐ

Loại tiền : VND

Tháng 10/2015

NTG S	Chứng từ		Diễn giải	TK ĐƯ	Số phát sinh		Số dư	
	SH	NT			Nợ	Có	Nợ	Có
			<u>SĐĐK</u>					1,500,000
			2.Số phát sinh					

31/10	BL T10	31/1 0	KPCĐ tính vào CPQLDN	642		590,250		2,090,250
31/10	PC 57	31/0 3	Nộp kinh phí công đoàn	111	295,000			1,795,250
			Cộng phát sinh		295,000	590,250		
			SDCK					1,795,250

Ngày 31 tháng 10 năm 2015

Người ghi sổ

(đã ký)

Kế toán trưởng

(đã ký)

Thủ trưởng đơn vị

(đã ký)

Biểu số 12 : Sổ chi tiết các tài khoản (Nguồn : Phòng kế toán của Công ty Cổ phần thương mại Châu Thanh)

Đơn vị : Công ty CPTM Châu Thanh

Địa chỉ : Huyện Thủy Nguyên- HP

Mẫu số S02 – DN

(BHT QĐ số 48/2006 QĐ/ BTC

Ngày 14/09/2006 của Bộ trưởng
BTC)

SỔ CHI TIẾT CÁC TÀI KHOẢN

Tài khoản : Bảo hiểm xã hội

Số hiệu : 3383- BHXH

Loại tiền : VND

Tháng 10/2015

NTG	Chứng từ	Diễn giải	TK	Số phát sinh	Số dư
------------	-----------------	------------------	-----------	---------------------	--------------

S	SH	NT		ĐƯ	Nợ	Có	Nợ	Có
			<u>SDDK</u>					-
			Số phát sinh					
31/10	BL T10	31/1 0	BHXH tính vào CPQLKD	642		5,312,250		5,312,250
31/10	PC 58	31/0 3	Nộp bảo hiểm xã hội	111	5,312,250		-	
			Cộng phát sinh		5,312,250	5,312,250		
			<u>SDCK</u>				-	-

Ngày 31 tháng 10 năm 2015

Người ghi sổ

(đã ký)

Kế toán trưởng

(đã ký)

Thủ trưởng đơn vị

(đã ký)

Mẫu số S02 – DN

Đơn vị : Công ty CPTM Châu Thanh

(BHT QĐ số 48/2006 QĐ/ BTC

Địa chỉ : Huyện Thủy Nguyên- HP

Ngày 14/09/2006 của Bộ trưởng
BTC)

SỔ CHI TIẾT CÁC TÀI KHOẢN

Tài khoản : Bảo hiểm y tế

Số hiệu : 3384- BHYT

Loại tiền : VND

NTS	Chứng từ		Diễn giải	TK ĐƯ	Số phát sinh		Số dư	
	SH	NT			Nợ	Có	Nợ	Có
			<u>SDDK</u>					-
			Số phát sinh					
31/10	BL T10	31/1 0	BHYT tính vào CPQLKD	642		885,375		885,375
31/10	PC 69	31/0 3	Nộp BHYT	111	885,375			
			Cộng phát sinh		885,375	885,375	-	-
			.Số dư cuối tháng				-	-

Ngày 31 tháng 10 năm 2015

Người ghi sổ
(*đã ký*)

Kế toán trưởng
(*đã ký*)

Thủ trưởng đơn vị
(*đã ký*)

Đơn vị : Công ty CPTM Châu Thanh

Địa chỉ : Huyện Thủy Nguyên- HP

Mẫu số S02 – DN

(BHT QĐ số 48/2006 QĐ/ BTC

Ngày 14/09/2006 của Bộ trưởng
BTC)

SỔ CHI TIẾT CÁC TÀI KHOẢN

Tài khoản : Bảo hiểm thất nghiệp

Số hiệu : 3389- BHTN

Loại tiền : VND

NTS	Chứng từ		Diễn giải	TK ĐƯ	Số phát sinh		Số dư	
	SH	NT			Nợ	Có	Nợ	Có
			<u>SDDK</u>					-
			Số phát sinh					
31/1 0	BL T10	31/1 0	BHTN tính vào CPQLKD	642		298,125		298,125

31/1 0	PC 69	31/0 3	Nộp BHTN	111	298,125		-	-
			Cộng phát sinh	x	298,125	298,125		
			<u>SDCK</u>	x	x	x	-	-

Ngày 31 tháng 10 năm 2015

Người ghi sổ
(*đã ký*)

Kế toán trưởng
(*đã ký*)

Thủ trưởng đơn vị
(*đã ký*)

***)Biểu số 13 : Bảng tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương**

Công ty cổ phần thương mại Châu Thanh

**BẢNG TỔNG HỢP TIỀN LƯƠNG
VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG**

ST T	Các khoản trích	Số dư đầu kì		Số phát sinh		Số dư cuối kì	
		Nợ	Có	Nợ	Có	Nợ	Có
1	Kinh phí công đoàn		1,500,000	295,000	590,250		1,795,000
2	Bảo hiểm xã hội	-	-	5,312,250	5,312,250	-	-
3	Bảo hiểm y			885.375	885.375	-	-

	tế						
4	Bảo hiểm thất nghiệp			298,125	298,125	-	-
	Tổng số		1,500,000	6,790,750	7,086,000		1,795,000

CHƯƠNG 3 : MỘT SỐ NHẬN XÉT VÀ ĐỀ XUẤT NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN THƯƠNG MẠI CHÂU THANH

3.1 Một số nhận xét về công tác kế toán nói chung và kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần thương mại Châu Thanh

Qua quá trình thực tập tại công ty cổ phần thương mại Châu Thanh và đi sâu tìm hiểu đề tài :” Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần thương mại Châu Thanh” em nhận thấy công ty có những ưu nhược điểm sau:

3.1.1 Ưu điểm.

- **Hoạt động kinh doanh** : Công ty cổ phần thương mại Châu Thanh là công ty được thành lập từ năm 2011. Tuy thành lập chưa lâu nhưng công ty không ngừng phấn đấu để ngày một lớn mạnh, phát triển cả về chiều rộng lẫn chiều sâu, tạo một vị trí vững chắc trong ngành kinh doanh về phòng cháy và chữa cháy. Để đạt những thành tựu này là một quá trình phấn đấu liên tục của ban lãnh đạo, tập thể cán bộ

công nhân viên toàn thể công ty. Việc vận dụng nhanh nhạy, sáng tạo các quy luật kinh tế thị trường, đồng thời thực hiện chủ trương cải tiến quản lý kinh tế và các chính sách kinh tế của nhà nước giúp công ty đạt được những thành tựu tương đối khả quan. Bên cạnh đó, công ty không ngừng nâng cao điều kiện làm việc cũng như đời sống cán bộ công nhân viên, khuyến khích tinh thần trách nhiệm của họ trong công việc.

- **Đội ngũ kế toán** tại công ty là những người trẻ tuổi, có năng lực chuyên môn, năng động, nhiệt tình, có trách nhiệm và sáng tạo trong công việc, luôn chấp hành quy định của công ty. Bên cạnh đó, họ cũng luôn chịu khó học hỏi, cập nhật và bổ sung những thay đổi mới của chế độ áp dụng vào công ty cho kịp thời. Các nhân viên trong bộ máy kế toán cũng phối hợp nhịp nhàng, ăn khớp với nhau và hoạt động có hiệu quả.

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

- **Hình thức kế toán** : Công ty hiện đang áp dụng hình thức kế toán “Nhật ký chung” rất đơn giản trong việc ghi chép, giảm được khối lượng sổ sách, dễ dàng trong việc đối chiếu khớp giữa các sổ sách.

- **Tài khoản kế toán** : Hệ thống tài khoản kế toán của công ty đầy đủ với chế độ kế toán hiện hành và phù hợp với các đặc điểm sản xuất kinh doanh.

- **Quản lý lao động** : Việc bố trí sử dụng lao động tại công ty là hợp lý, giảm bớt được sự chồng chéo của lao động gián tiếp, tăng lực lượng lao động trực tiếp đem lại hiệu quả sản xuất của công ty. Công ty có kế hoạch điều phối và bố trí lao động một cách hợp lý tạo ra sự phấn khởi và gắn bó giữa toàn thể công nhân viên

trong công ty làm cho người lao động cống hiến hết mình trong công việc được giao góp phần tăng năng suất lao động đảm bảo các chỉ tiêu được giao.

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

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

3.1.2 Hạn chế.

Bên cạnh những thành tích đạt được. Công ty cổ phần thương mại Châu Thanh cũng còn một số tồn tại:

- Hệ thống sổ sách kế toán của công ty chưa hoàn thiện : Kế toán công ty theo dõi chi tiết các tài khoản khấu trừ vào lương mà không mở hệ thống sổ chi tiết cho TK 338. Điều này gây khó khăn cho việc theo dõi các chi phí này và khi cần kiểm tra, so sánh đối chiếu thì không có dữ liệu cụ thể.

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

- Tiền thưởng cho người lao động : Công ty vẫn còn hạn chế trong vấn đề tiền thưởng cho người lao động, chủ yếu mới chỉ thưởng vào tết Âm lịch vào cuối năm, chưa có hình thức hợp lý để kích thích tinh thần làm việc của người lao động.

- Tính lương cho công nhân trực tiếp sản xuất : Việc tính lương cho công nhân trực tiếp sản xuất tại tổ bốc vác và tổ vận chuyển chỉ căn cứ vào số lượng thời gian lao động mà chưa tính đến chất lượng của công việc của từng người lao động trong tháng. Để đảm bảo tính công bằng trong việc tính lương thì công ty phải có biện pháp nhằm xác định chất lượng công tác của từng cá nhân. Nói chung mức lương người lao động chưa cao, điều này cũng ảnh hưởng đến ý thức trách nhiệm và sự gắn bó của người lao động vì mức lương chưa thỏa mãn được cuộc sống của họ. Công nhân trực tiếp sản xuất là công nhân thuê ngoài nhưng công ty không cho họ đóng bảo hiểm.

- Chưa tiến hành phân tích quỹ lương : Công ty không có mức lương kế hoạch nên không có chỉ tiêu để so sánh với quỹ lương thực tế, điều này làm cho nhà quản lý không thể xác định được việc thực hiện trong kì có đảm bảo đúng kế hoạch đề ra hay không.

- Hình thức thanh toán lương : Công ty áp dụng hình thức thanh toán lương bằng tiền mặt cho người lao động, hàng tháng đến kỳ trả lương kế toán phải đến ngân hàng rút tiền về công ty để tiến hành chi trả lương cho công nhân viên. Như vậy sẽ có rủi ro trên đường đi và việc phát lương cho người lao động cũng mất nhiều thời gian và công sức.

- Thời gian thanh toán lương : Thời gian thanh toán lương thanh toán lương cho người lao động chưa hợp lý. Công ty cổ phần thương mại Châu Thanh thanh toán lương cho công nhân viên một lần vào ngày 10 hàng tháng. Việc thanh toán lương cho công nhân viên một lần trong tháng có thể không đảm bảo giải quyết nhu cầu sinh hoạt kịp thời của người lao động.

3.2 Sự cần thiết và yêu cầu trong hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần thương mại Châu Thanh

Trong nền kinh tế thị trường khi sức lao động được coi là hàng hoá thì việc xác định đúng giá trị của nó có ý nghĩa vô cùng quan trọng không chỉ với người lao động, người sử dụng lao động mà còn với cả xã hội. Để quá trình sản xuất diễn ra liên tục người lao động phải tái sản xuất sức lao động của mình. Tiền lương mà doanh nghiệp trả cho người lao động được dùng để bù đắp sức lao động mà họ bỏ ra. Mặt khác tiền lương còn kích thích đảm bảo khi người lao động làm việc có hiệu quả, có năng suất cao thì tiền lương sẽ tăng lên và ngược lại.

Mỗi doanh nghiệp hoạt động kinh doanh đều mong muốn thu nhận được những thông tin cần thiết phục vụ cho hoạt động sản xuất kinh doanh của mình. Nếu doanh nghiệp nào nắm bắt được đầy đủ các thông tin cần thiết thì cũng có khả năng tạo thời cơ phát huy thế chủ động trong sản xuất kinh doanh và đạt hiệu quả cao. Muốn tồn tại và phát triển thì các doanh nghiệp cần phải tạo ra các sản phẩm tốt, giá cả hợp lý thì mới tạo ra lợi thế cạnh tranh của mình. Để làm được điều này các doanh nghiệp không còn cách nào khác là tối thiểu hoá các chi phí sản xuất từ đó tăng lợi nhuận cho doanh nghiệp.

Kế toán là một trong những công cụ quan trọng của hệ thống quản lý kinh tế, là động lực thúc đẩy doanh nghiệp ngày càng phát triển làm ăn có hiệu quả. Vì vậy hoàn thiện công tác kế toán là mục tiêu hàng đầu và cần thiết đối với doanh nghiệp.

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 quan trọng trong hệ thống kinh tế tài chính vì nó là một bộ phận cấu thành nên chi 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. Cho nên việc tính toán phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương phải được thực hiện đúng đắn tính đầy đủ về chế độ tiền lương và thanh toán kịp thời.

Mỗi doanh nghiệp đều có một hình thức, quan niệm, cách thức khác nhau, xong các doanh nghiệp đều mong muốn có một cách thức tính, chi trả, hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương phù hợp với đặc điểm sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp mình. Chính vì vậy do sự thay đổi kinh tế, do đặc thù về sản xuất kinh doanh, tiền lương và các khoản trích theo lương cũng có những tồn tại mà các nhà quản lý đã, đang và sẽ cố gắng nỗ lực mong muốn khắc phục những tồn tại đó để hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của doanh nghiệp mình.

Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương đúng đắn sẽ giúp cho việc hạch toán kinh doanh của doanh nghiệp đi vào nề nếp, giảm bớt những chi phí không cần thiết. Nó cũng cho các doanh nghiệp xác định đúng đắn chi phí sản xuất và chi phí kinh doanh. Từ đó xác định đúng đắn thu nhập của doanh nghiệp, ngoài ra còn giúp doanh nghiệp cân đối giữa chi phí và kết quả tạo cho hiệu quả kinh tế được tăng lên giúp cho doanh nghiệp thực hiện đầy đủ nghĩa vụ với Nhà nước, với các ban ngành có liên quan. Đối với đảm bảo thanh toán tiền lương đầy đủ, chính xác làm tăng thu nhập cho người lao động và cho doanh nghiệp.

Công ty cổ phần thương mại Châu Thanh là một trong các doanh nghiệp có nhiều đổi mới trong quá trình sản xuất kinh doanh ở nhiều lĩnh vực đặc biệt là trong lĩnh vực phòng cháy chữa cháy. Với sự đổi mới của nền kinh tế thị trường, Công ty đã tổ chức lại bộ máy quản lý, cải tiến quá trình sản xuất kinh doanh và đồng thời tổ chức lại bộ máy kế toán của doanh nghiệp.

3.3 Một số ý kiến đề xuất nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần thương mại Châu Thanh

* **Giải pháp 1:** Xây dựng chế độ tiền thưởng hợp lý.

Tiền thưởng có ý nghĩa khuyến khích vật chất rất lớn đối với cán bộ công nhân viên, nó là động lực trực tiếp giúp công nhân tăng năng suất lao động, tiết kiệm vật tư, nguyên liệu và phát minh cải tiến kỹ thuật, hợp lý hóa sản xuất giúp thúc đẩy nhanh tiến độ công việc và đem lại hiệu quả kinh tế cao.

Ngoài tiền thưởng định kỳ công ty còn nên nghiên cứu hình thức thưởng thường xuyên để khuyến khích người lao động tích cực hơn nữa. Công ty nên áp dụng các hình thức thưởng đối với chế độ thưởng thường xuyên, đề ra các mức kế hoạch, nếu hoàn thành vượt mức kế hoạch tùy theo mức độ cao thấp để phân loại A, B, C, D xét thưởng cho các bộ phận.

Hoàn thành vượt mức kế hoạch :

- Loại A : Thưởng 15% LCB
- Loại B : Thưởng 10% LCB
- Loại C : Thưởng 5% LCB
- Loại D : Không thưởng

Công ty nên tổ chức bình bầu, xét thưởng trong tháng.

Biểu 3.1 : Danh sách xét thưởng

DANH SÁCH XÉT THƯỞNG

STT	Họ và tên	Lương cơ bản	Loại			Tiền thưởng
			A	B	C	
1						
2						
3						

.....						
-------	--	--	--	--	--	--

Ngày....tháng...năm...

Giám đốc

Kế toán trưởng

Người lập biểu

(Đã ký)

(Đã ký)

(Đã ký)

Tác dụng : Chế độ khen thưởng hợp lý sẽ thúc đẩy người lao động chủ động nhiệt tình, hăng hái lao động. Do vậy hiệu quả hoạt động kinh doanh của công ty sẽ cao hơn.

Khi hạch toán tiền lương kế toán ghi :

Nợ TK 642 : Chi phí quản lý kinh doanh

Có TK 334 : Phải trả người lao động

Ví dụ : Chị Đỗ Thị Tuyết có mức lương cơ bản là : 4.588.500 đ

Đã hoàn thành vượt mức kế hoạch đạt mức thưởng loại A = 15% LCB

⇒ Chị Tuyết sẽ được hưởng số tiền thưởng là = $4.588.500 \times 15\% = 688.275$ đồng

Ta sẽ có bút toán như sau :

Nợ TK 642 : 688.275

Có TK 334 : 688.275

Khi thanh toán tiền thưởng cho cán bộ công nhân viên trong công ty thì lập bảng thanh toán tiền thưởng theo quy định của bộ tài chính.

Biểu 3.2 : Bảng thanh toán tiền thưởng

Đơn vị : Công ty cổ phần thương mại Châu **Mẫu số S03-LDTL**

Thanh

Địa chỉ : Huyện Thủy Nguyên- HP

(Ban hành theo QĐ số 48/2006-BTC ngày 14/09/2006 của bộ trưởng BTC)

BẢNG THANH TOÁN TIỀN THƯỞNG

QuýNăm

STT	Họ và tên	Chức vụ	Mức thưởng			Ghi chú
			Xếp loại	Số tiền	Ký nhận	

Ngày...tháng...năm

Giám đốc

Kế toán trưởng

Người lập biểu

(Đã ký)

(Đã ký)

(Đã ký)

* **Giải pháp 2:** Xây dựng lại đơn giá tiền lương và hệ thống tiền lương để nâng cao hơn nữa hiệu quả sử dụng lao động cũng như khuyến khích được Người lao động phấn đấu tăng năng suất lao động. Công ty nên kết hợp việc trả lương theo thời gian và việc trả lương theo sản phẩm. Vì thế nên nếu có thêm hình thức trả lương theo sản phẩm sẽ khiến nhân viên tích cực hơn trong việc tìm kiếm khách hàng và mang về doanh thu cho công ty.

Mẫu số 11 - LĐLL Ban hành
theo QĐ48/2006/QĐ-BTC
Ngày 14/09/2006 Bộ trưởng
BTC

CÔNG TY CP THƯƠNG MẠI CHÂU THANH

BẢNG PHÂN BỐ TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG
Tháng 10/2015

TT	Bộ phận Ghi Nợ TK	TK 334 - Phải trả người lao động			TK 338 - Phải trả khác					Cộng Có TK 335	Tổng cộng
		Lương	Các khoản khác	Cộng Có TK 334	BHXH	BHYT	BHT N	KPCĐ	Cộng Có TK 338		
1	TK 642 - CP QLKD	27,902,500	4.349.000	31,882,500	5,312,2 50	885,375	295,12 5	590,250	7,083,00 0	0	38,965,5 00
2	Nợ TK 334 NVNLD				2,361,0 00	442,688	295,12 5		3,013,76 2		3,013,76 2
	Tổng Cộng	27,902,500	4.349.000	31,882,500	7,673,2	1,328,06	590,25	590,250	10,096,7		

					50	3	0		62		
--	--	--	--	--	----	---	---	--	----	--	--

Ngày 31 tháng 10 năm 2015

Người lập biểu

(Ký, ghi rõ họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, ghi rõ họ tên)

Giám đốc công ty

(Ký, ghi rõ họ tên)

* **Giải pháp 3:** Để việc quản lý các quỹ được chặt chẽ hiệu quả hơn, việc hạch toán thu chi được chính xác hơn và để việc đánh giá kịp thời các khoản chi phí cho từng đối tượng sử dụng lao động trong công ty, kế toán nên phân loại chi phí cụ thể hơn và tổ chức phân bổ tiền lương hợp lý hơn.

* **Giải pháp 4:** Kế toán nên thống nhất và hoàn thiện sổ sách kế toán gọn nhẹ mà vẫn đảm bảo đầy đủ thông tin cần thiết theo đúng quy định và nguyên tắc kế toán, tránh để lộn xộn làm tăng khối lượng công việc không cần thiết.

* **Giải pháp 5:** Về việc trả lương cho người lao động:

Không ngừng nghiên cứu các chính sách của Đảng và Nhà nước về công tác tiền lương và các khoản trích theo lương để áp dụng vào công ty của mình một cách khoa học và hợp lý phù hợp với tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty đồng thời phải luôn luôn cải tiến để nâng cao công tác quản lý lương và các khoản trích theo lương. Thường xuyên kiểm tra, xem xét để rút ra những hình thức và phương pháp trả lương có khoa học, công bằng với người lao động, mức.

* **Giải pháp 6:** Về việc quản lý thời gian và chất lượng lao động.

Xét theo hạn chế của Công ty đã nói ở trên về việc chấm công ta thấy ngày công lao động là cơ sở để tính tiền lương cơ bản phải trả cho CBCNV. Ngoài việc phản ánh số ngày làm việc thực tế trong tháng nó còn thể hiện tinh thần trách nhiệm của người lao động. Vì thế, việc chấm công chính xác là hết sức cần thiết để đảm bảo sự công bằng cho sức lực người lao động đã bỏ ra cũng như là cơ sở để ban lãnh đạo công ty đánh giá thái độ làm việc của mỗi CBCNV trong đơn vị.

Trong công ty, kế toán tiền lương có trách nhiệm tập hợp Bảng chấm công và tính số ngày công làm việc thực tế của CBCNV để tính lương. Các phòng ban trong Công ty có trách nhiệm chấm công cụ thể cho từng nhân viên thuộc bộ phận của mình và kế toán không theo dõi trực tiếp được việc chấm công này. Trên bảng chấm công cũng không phản ánh được việc người lao động có làm đủ giờ hay

không. Cho nên để khắc phục tình trạng này, kế toán tiền lương nên thường xuyên giám sát, theo dõi để việc chấm công được chính xác hơn. Bên cạnh đó để quản lý được tình hình đi muộn về sớm cũng như số giờ công làm việc thực tế của mỗi CBCNV công ty nên sử dụng thêm “ Thẻ chấm công” để đánh giá ngày công lao động được toàn diện và chuẩn xác hơn. Để thông tin trên thẻ chấm công được chính xác một cách tuyệt đối Công ty nên lắp đặt hệ thống máy đập thẻ đang được rất nhiều doanh nghiệp áp dụng có hiệu quả hiện nay.

Dựa vào thẻ chấm công nhà quản lý cần có các chính sách khen thưởng kịp thời đối với CBCNV làm việc đủ giờ hoặc làm thêm giờ và có biện pháp để chấn chỉnh những CBCNV làm không đủ thời gian.

*** Giải pháp 7:** Nâng cao thu nhập cho CBCNV.

Trong thời kỳ này tiền lương của CBCNV trong công ty là chưa cao. Vì vậy công ty cần tiến hành tăng tiền lương cho người lao động để đảm bảo tái sản xuất sức lao động dù trong môi trường công ty kinh doanh lãi nhiều hay lãi ít. Việc xác định lợi nhuận của công ty luôn thực hiện sau việc xác định quỹ lương trả cho CBCNV.

Để thực hiện được điều này công ty cần có những biện pháp tăng quỹ lương công ty ngày càng lớn tức là tăng nguồn tiền lương, tăng thu nhập cho người lao động như sau:

- Mở rộng quy mô sản xuất, tăng số lượng sản phẩm công trình hoàn thành trong ngành ở thời gian tới.
- Cải tiến cơ cấu sản phẩm, công ty cần nghiên cứu kỹ các sản phẩm công trình hoàn thành mà mình cung cấp để đáp ứng nhu cầu thị trường ngày càng cao.
- Nâng cao chất lượng sản phẩm từng công trình, giảm lãng phí, xác định giá thành hợp lý. Đây là nhiệm vụ sống còn để uy tín, chất lượng của công ty ngày càng được nâng cao.

- Khai thác mọi tiềm năng sẵn có của công ty, phát huy những mặt lợi thế về đặc điểm kinh doanh, về máy móc thiết bị, năng lực tổ chức quản lý, phát triển sản xuất chuyên môn kết hợp với kinh doanh tổng hợp để tăng nguồn thu cho công ty.

- Áp dụng những thành tựu khoa học kỹ thuật mới để giảm lao động sống, thực hiện liên doanh liên kết tận dụng tối đa hoá khoa học công nghệ tiên tiến cho sản xuất kinh doanh, mở rộng phạm vi đối tác trên thị trường.

- Nâng cao mức sống của người lao động, sử dụng hiệu quả đòn bẩy tiền lương, phân phối quỹ lương trong nội bộ đảm bảo vừa kích thích sản xuất phát triển vừa đảm bảo công bằng trong công ty.

*** Giải pháp 8:** Tăng cường đào tạo cán bộ quản lý và công nhân.

Việc nâng cao hiệu quả sử dụng lao động là vấn đề cần được quan tâm hàng đầu của mọi doanh nghiệp. Là một công ty xây dựng đòi hỏi phải có một lực lượng lao động có tay nghề cao nhằm phục vụ tốt các nhu cầu sản xuất kinh doanh. Mặc dù công ty đã có bước phát triển lớn trong sản xuất kinh doanh song những năm tới với cơ chế mở cửa dưới sức ép nặng nề từ đối thủ trong và ngoài nước cùng với nhu cầu đòi hỏi ngày càng cao của khách hàng đã đặt ra yêu cầu cao đối với công ty là phải có những công trình có chất lượng cao, giá thành hợp lý. Chính vì thế việc đào tạo nâng cao tay nghề cho người lao động là rất quan trọng.

Để làm được điều đó, chính là việc đòi hỏi các doanh nghiệp cần phải tổ chức lao động một cách khoa học, kết hợp điều chỉnh quá trình hoạt động của con người và các yếu tố của quá trình sản xuất để đem lại năng suất lao động cao hơn, đạt hiệu quả đến mức tối ưu. Chính vì vậy cuối kỳ kinh doanh công ty phải phân tích tình hình lao động, để đánh giá, kiểm tra sự biến động về tình hình sử dụng, thời gian lao động, về trình độ chuyên môn, tay nghề... từ đó tìm ra biện pháp quản lý và sử dụng lao động ngày một hiệu quả.

- Nâng cao trình độ lành nghề cho người lao động mà trước hết phải phân loại lao động căn cứ vào yêu cầu công việc, định hướng sản xuất mà có kế hoạch đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho CBCNV của công ty.

- Làm tốt công tác tuyển dụng lao động đặc biệt là việc tuyển dụng các cán bộ quản lý có trình độ chuyên môn làm trẻ hóa đội ngũ lãnh đạo, tuyển chọn được những cán bộ quản lý có năng lực để phù hợp với nền kinh tế thị trường.

- Với trình độ tay nghề thấp, công ty nên đào tạo bằng cách cử nhân viên đi học thêm, đầu tư kinh phí... công ty có những biện pháp hành chính để nhân viên có ý thức chấp hành nội quy.

- Xây dựng hệ thống kiểm soát số lượng và chất lượng lao động chặt chẽ để có những quyết định đúng đắn đối với những nhân viên làm việc theo hợp đồng ngắn hạn, đảm bảo tận dụng thị trường lao động dồi dào ở nước ta.

KẾT LUẬN

Công tác kế toán lao động tiền lương và các khoản trích theo lương được tổ chức tốt sẽ góp phần quản lý chặt chẽ, thúc đẩy việc chấp hành tốt các chủ trương chính sách của Đảng và Nhà nước về chế độ lao động, đảm bảo tính toán đúng đắn phân bổ đúng đắn, chính xác các khoản tiền lương và các khoản trích theo lương nhằm hạ hập giá thành sản phẩm, tăng thu nhập cho người lao động và tăng lợi nhuận cho Công ty để Công ty ngày càng lớn mạnh hơn. Để góp phần giúp kế toán thực hiện tốt chức năng quản lý lao động tiền lương thì kế toán cần phải biết kết hợp mô hình hạch toán dựa trên cơ sở kết hợp với thực trạng của công ty để đưa ra phương thức quản lý tốt nhất.

Để trở thành công cụ có hiệu lực, tổ chức hạch toán nói chung và đặc điểm là tổ chức kế toán “tiền lương và các khoản trích theo lương” phải không ngừng cải tiến và hoàn thiện để phản ánh đầy đủ và chính xác việc trả lương cho từng bộ phận cá nhân người lao động theo quy chế. chủ yếu phụ thuộc vào năng suất, chất lượng hiệu quả công tác, giá trị cống hiến của từng bộ phận cá nhân người lao động, không phân phối bình quân. Đối với lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao đóng góp vai trò quan trọng cho việc hoàn thành kế hoạch sản xuất kinh doanh thì mức tiền lương và thu nhập phải được trả thỏa đáng. Đối với lao động công việc chuyên môn, nghiệp vụ giản đơn, phổ biến thì mức lương trả cần cân đối với mức lương cùng các đơn vị trên địa bàn, không tạo ra sự chênh lệch bất hợp lí, gây mất công bằng.

Kế toán phải luôn kịp thời nắm bắt chế độ mới ban hành của nhà nước và bộ tài chính. Xây dựng các quy chế, quy định về việc luân chuyển chứng từ, về thống nhất hạch toán kế toán, quy chế tài chính của công ty để cùng nhau làm tốt công tác quản lý doanh nghiệp. Công tác hạch toán kế toán ở công ty, đặc biệt là kế toán hạch toán chi phí “*tiền lương và các khoản trích theo lương*” có nhiều ưu điểm, mở sổ sách theo dõi chi tiết, hạch toán đầy đủ chính xác, chi tiết đến từng bộ phận,

từng phân xưởng, từng công đoạn sản xuất, giúp lãnh đạo công ty nắm bắt chính xác phục vụ cho công tác quản trị doanh nghiệp được thuận lợi, cho việc phân tích hiệu quả sản xuất kinh doanh, hiệu quả sử dụng nguồn lực vốn kinh doanh của công ty. Từ đó đề ra các biện pháp thích hợp để tiết kiệm chi phí và hạ giá thành sản phẩm, tăng lợi nhuận từ hoạt động sản xuất kinh doanh.

Tuy nhiên, do đây là lần đầu tiên tiếp xúc với việc tìm hiểu công việc thực tế và do kiến thức thực tế còn hạn chế nên bài khoá luận của em không tránh khỏi những thiếu sót. Em rất mong nhận được sự đánh giá, góp ý của các thầy cô bộ môn để bài khoá luận của em hoàn chỉnh và sát với thực tế.

Cuối cùng em xin gửi lời cảm ơn chân thành tới các thầy cô giáo trong khoa, đặc biệt là thầy giáo – Ths Phạm Văn Tường đã trực tiếp hướng dẫn em hoàn thành Khóa luận tốt nghiệp. Bên cạnh đó, em cũng xin gửi lời cảm ơn sâu sắc tới các cán bộ phòng kế toán tài chính cũng như ban lãnh đạo công ty cổ phần thương mại Châu Thanh đã giúp đỡ em hoàn thành đúng tiến độ.

Em xin chân thành cảm ơn!

Hải phòng, ngày 06 tháng 07 năm 2016

Sinh viên

Vũ Thanh Lịch

