

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

---



ISO 9001:2015

# **KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP**

**NGÀNH: KẾ TOÁN – KIỂM TOÁN**

**Sinh viên : Phạm Đức Nam**  
**Giảng viên hướng dẫn : Ths. Lê Thị Nam Phương**

**HẢI PHÒNG – 2018**

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

-----

**HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG TẠI  
CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VÀ VẬN TẢI  
ĐÔNG PHONG**

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

**Sinh viên : Phạm Đức Nam  
Giảng viên hướng dẫn : Ths. Lê Thị Nam Phương**

**HẢI PHÒNG - 2018**

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

**NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP**

Sinh viên: Phạm Đức Nam

Mã SV:1613401017

Lớp: QTL1001K

Ngành:Kế toán-Kiểm Toán

Tên đề tài: Hoàn thiện tổ chức công tác kế toán tiền lương

tại công ty TNHH thương mại và vận tải Đông Phong

# **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).**

- Nghiên cứu lý luận chung về kế toán tiền lương tại Công ty TNHH thương mại và vận tải Đông Phong.
- Mô tả, phân tích thực trạng về kế toán tiền lương tại Công ty TNHH thương mại và vận tải Đông Phong
- Đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tổ chức kế toán tiền lương tại Công ty TNHH thương mại và vận tải Đông Phong

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

Số liệu về kế toán tiền lương Công ty TNHH thương mại và vận tải Đông Phong.

**3. Địa điểm thực tập :**

Công ty TNHH thương mại và vận tải Đông Phong.

## **CÁN BỘ HƯỚNG DẪN ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP**

### **Người hướng dẫn thứ nhất:**

Họ và tên: Lê Thị Nam Phương

Học hàm, học vị: Thạc sỹ

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

Nội dung hướng dẫn: Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương tại công ty TNHH thương mại và vận tải Đông Phong

### **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 12 tháng 3 năm 2018

Yêu cầu phải hoàn thành xong trước ngày 02 tháng 6 năm 2018

Đã nhận nhiệm vụ ĐTTN

*Sinh viên*

Đã giao nhiệm vụ ĐTTN

*Người hướng dẫn*

***Phạm Đức Nam***

***Ths. Lê Thị Nam Phương***

***Hải Phòng, ngày ..... tháng.....năm 2018***

**Hiệu trưởng**

**GS.TS.NGŨT *Trần Hữu Nghị***

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

---

**PHIẾU NHẬN XÉT CỦA GIẢNG VIÊN HƯỚNG DẪN TỐT NGHIỆP**

Họ và tên giảng viên: Lê Thị Nam Phương  
Đơn vị công tác: Trường Đại học Dân Lập Hải Phòng  
Họ và tên sinh viên: Phạm Đức Nam Chuyên ngành: Kế toán -Kiểm Toán  
Đề tài tốt nghiệp: Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương tại công ty TNHH Thương mại và vận tải Đông Phong  
Nội dung hướng dẫn: Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương tại công ty TNHH Thương mại và vận tải Đông Phong.

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

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

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

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

**3. Ý kiến của giảng viên hướng dẫn tốt nghiệp**

Được bảo vệ  Không được bảo vệ  Điểm hướng dẫn

*Hải Phòng, ngày ... tháng ... năm 2018*

**Giảng viên hướng dẫn**

*(Ký và ghi rõ họ tên)*

## MỤC LỤC

LỜI NÓI ĐẦU .....	1
CHƯƠNG I: CƠ SỞ LÝ LUẬN CHUNG VỀ TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG .....	3
1.1. Những vấn đề chung về tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp.....	3
1.1.1. Sự cần thiết phải tổ chức kế toán tiền và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp.....	3
1.1.2. Khái niệm và bản chất của tiền lương.....	4
1.1.2.1. Khái niệm tiền lương.....	4
1.1.2.2. Bản chất của tiền lương.....	6
1.1.3. Vai trò và ý nghĩa của tiền lương.....	6
1.1.3.1. Vai trò của tiền lương.....	6
1.1.3.2. Ý nghĩa của tiền lương.....	7
1.1.4. Yêu cầu và nhiệm vụ của tiền lương.....	8
1.2. Hạch toán số lượng, thời gian, kết quả lao động.....	8
1.2.1. Hạch toán số lượng lao động.....	8
1.2.2. Hạch toán thời gian lao động.....	9
1.2.3. Hạch toán kết quả lao động.....	9
1.3. Các hình thức trả lương, quỹ lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp.....	9
1.3.1. Các hình thức trả lương.....	9
1.3.2. Quỹ lương.....	10
1.3.3. Các khoản trích theo lương.....	11
1.4. Tổ chức công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp.....	14
1.4.1. Tổ chức kế toán tiền lương.....	14
1.4.1.1. Chứng từ kế toán sử dụng.....	16
1.4.1.2. Tài khoản kế toán sử dụng.....	16
1.4.1.3. Trình tự hạch toán.....	17
1.4.2. Tổ chức các khoản trích theo lương.....	18
1.4.2.1. Chứng từ kế toán sử dụng.....	18
1.4.2.2. Tài khoản kế toán sử dụng.....	18
1.4.2.3. Trình tự hạch toán.....	20
1.4.3. Tổ chức kế toán tổng hợp chi phí phải trả.....	20
1.5. Hệ thống sổ kế toán sử dụng trong hình thức kế toán Nhật ký chung: .....	22
CHƯƠNG II THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TỔ CHỨC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VÀ VẬN TẢI ĐÔNG PHONG .....	24
2.1. Khái quát chung về Công ty TNHH thương mại và vận tải Đông Phong.....	24
2.1.1. Giới thiệu chung về Công ty TNHH thương mại và vận tải Đông Phong.....	24
2.1.2. Quá trình hình thành và phát triển công ty.....	24
2.1.3. Đặc điểm kinh doanh của công ty.....	25

2.1.3.1 Sản phẩm kinh doanh .....	25
2.1.3.2 Kênh phân phối sản phẩm của công ty .....	25
2.1.3.3. Những thuận lợi, khó khăn của công ty trong quá trình hoạt động .....	25
2.1.3.4. Những thành tích cơ bản mà công ty đạt được trong những năm gần đây (2014 - 2016) .....	25
2.2 Mô hình tổ chức bộ máy của công ty.....	27
2.2.1. Đặc điểm về cơ cấu tổ chức công tác kế toán tại Công ty TNHH thương mại và vận tải Đông Phong .....	27
2.2.1.1. Tổ chức bộ máy kế toán.....	27
2.2.2.2 Chính sách kế toán tại doanh nghiệp .....	28
2.3 Thực trạng tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty TNHH thương mại và vận tải Đông Phong.....	30
2.3.1 Tình hình quản lý lao động tiền lương và các khoản trích theo lương.....	30
2.3.2 Nguyên tắc hạch toán tiền lương. ....	31
2.3.3 Hệ thống các tài khoản Công ty sử dụng .....	31
2.3.4 Chứng từ sử dụng .....	31
2.3.5 Quy chế trả lương - trả thưởng chế độ cho người lao động .....	32
2.3.5.1 Cách tính lương cho người lao động.....	32
2.3.5.2 Tính toán và trả lương .....	39
2.3.5.3 Chế độ thưởng .....	39
2.3.6. Tổ chức kế toán tiền lương .....	39
2.3.6.1. Chứng từ sử dụng .....	39
2.3.6.2. Tài khoản sử dụng .....	40
2.3.6.3. Quy trình luân chuyển chứng từ .....	40
<b>CHƯƠNG III MỘT SỐ KIẾN NGHỊ NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VÀ VẬN TẢI ĐÔNG PHONG.....</b>	<b>44</b>
3.1 Nhận xét chung về công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty TNHH thương mại và vận tải Đông Phong. ....	44
3.1.1. Đặc điểm. ....	44
3.1.2 Những tồn tại cần khắc phục .....	46
3.2 Một số ý kiến nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.....	47
<b>KẾT LUẬN.....</b>	<b>67</b>



## LỜI NÓI ĐẦU

Cùng với sự phát triển của xã hội loài người, các hoạt động sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp ngày càng mở rộng và phát triển không ngừng kéo theo sự thay đổi về hoạt động quản lý và cơ chế quản lý kế toán luôn luôn tồn tại gắn liền với quản lý. Do vậy ngày càng có nhiều cải tiến mới về mọi mặt, đáp ứng yêu cầu quản lý ngày càng cao đối với sự phát triển của nền sản xuất xã hội.

Tiền lương được coi là một trong những vấn đề hàng đầu trong chính sách kinh tế xã hội. Nó liên quan trực tiếp đến cuộc sống lao động. Tiền lương tác động đến sản xuất không chỉ từ phía sức lao động mà nó còn chi phối tình cảm, sự nhiệt tình của người lao động. Chính vì vậy mà công tác tổ chức tiền lương trong các doanh nghiệp là một vấn đề hết sức quan trọng, nó đòi hỏi phải giải quyết hài hoà giữa ba loại lợi ích: nhà nước, các doanh nghiệp và người lao động nhằm tạo điều kiện thúc đẩy các doanh nghiệp phát triển sản xuất. Trong cơ chế quản lý kinh tế, tiền lương là một đòn bẩy quan trọng. Vì vậy cùng với sự đổi mới cơ chế kinh tế hiện nay đòi hỏi tiền lương cũng không ngừng đổi mới sao cho phù hợp để thực sự là đòn bẩy kinh tế mạnh mẽ trong các doanh nghiệp. Đổi mới công tác tiền lương không chỉ là yêu cầu đối với cơ quan cấp trên mà còn là yêu cầu của từng cơ sở sản xuất, của từng doanh nghiệp. Việc chi trả lương hợp lý cho người lao động sẽ kích thích người lao động quan tâm đến sản xuất, tạo điều kiện phát triển sản xuất của toàn bộ nền kinh tế quốc dân. Tổ chức tốt công tác hạch toán tiền lương giúp cho doanh nghiệp quản lý tốt quỹ lương, bảo đảm việc chi trả tiền lương và trợ cấp bảo hiểm đúng nguyên tắc, đúng chế độ.

Vì vậy hạch toán kinh doanh trở thành một vấn đề cấp thiết có tầm quan trọng trong toàn bộ nền sản xuất nước ta hiện nay nói chung và các doanh nghiệp nói riêng. Việc thanh toán lấy thu bù chi vừa là động lực vừa là mục tiêu của các nhà sản xuất đòi hỏi phải quan tâm đến quá trình sản xuất, đặc biệt đối với chi phí lao động phải được chú ý quan tâm nhiều nhất. Bởi vì nó là một trong những chi phí cấu thành nên giá trị sản phẩm. Việc sử dụng lao động hợp lý sẽ tiết kiệm được chi phí lao động sống, góp phần hạ thấp giá thành sản phẩm,

tăng doanh thu cho doanh nghiệp, cải thiện nâng cao đời sống vật chất và tinh thần cho người lao động.

Kết hợp giữa kiến thức đã học ở nhà trường và qua thời gian thực tập cùng với sự hướng dẫn của cán bộ phòng kế toán ở công ty TNHH thương mại và vận tải Đông Phong em đã tìm hiểu đề tài: “Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương tại công ty TNHH thương mại và vận tải Đông Phong”.

*Nội dung đề tài gồm 3 chương:*

Chương I: Cơ sở lý luận chung về tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp.

Chương II: Thực trạng công tác hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH thương mại và vận tải Đông Phong.

Chương III: Một số ý kiến và kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH thương mại và vận tải Đông Phong.

## **CHƯƠNG I: CƠ SỞ LÝ LUẬN CHUNG VỀ TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG**

### **1.1. Những vấn đề chung về tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp**

#### **1.1.1. Sự cần thiết phải tổ chức kế toán tiền và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp**

Lao động chính là hoạt động tay chân và trí óc của con người nhằm tác động, biến đổi các vật tự nhiên thành những vật phẩm có ích, đáp ứng nhu cầu của con người. Trong doanh nghiệp, để quá trình sản xuất kinh doanh được diễn ra thường xuyên, liên tục thì chúng ta phải tái tạo sức lao động hay phải trả thù lao cho người lao động trong thời gian tham gia vào quá trình sản xuất kinh doanh, khoản thù lao đó chính là tiền lương.

Lao động không chỉ là tiền đề cho sự tiến hoá của loài người mà còn là yếu tố quyết định sự tồn tại và phát triển của quá trình sản xuất. Do vậy trong các chiến lược kinh doanh của doanh nghiệp thì yếu tố con người luôn đặt lên vị trí hàng đầu, người lao động chỉ phát huy hết khả năng của mình khi sức lao động mà họ bỏ ra được đền bù xứng đáng dưới hình thức tiền lương và các khoản trợ cấp thuộc BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ, như ốm đau, thai sản.... Mặt khác tiền lương cũng là đòn bẩy kinh tế quan trọng để quản lý lao động, quản lý tài chính, khuyến khích người lao động nhiệt tình, có trách nhiệm trong công việc từ đó mới đảm bảo chất lượng sản phẩm và hiệu quả sản xuất – kinh doanh. Bởi vậy không ngừng nâng cao mức sống của người lao động là động lực quan trọng để nâng cao năng suất lao động, hạ giá thành sản phẩm.

Dưới mọi hình thức kinh tế xã hội tiền lương luôn được coi là bộ phận quan trọng của giá trị hàng hoá. Nó chịu tác động của nhiều yếu tố như kinh tế, chính trị, xã hội, lịch sử. Ngược lại tiền lương cũng tác động đối với sự phát triển sản xuất, cải thiện đời sống và ổn định chế độ chính trị, xã hội. Chính vì thế, không chỉ ở tầm vĩ mô là Nhà nước mà ngay cả người chủ sản xuất, người lao động đều quan tâm tới chính sách tiền lương. Chính sách tiền lương phải thường

xuyên được đổi mới cho phù hợp với điều kiện kinh tế chính trị xã hội của từng nước trong từng thời kỳ.

### **1.1.2. Khái niệm và bản chất của tiền lương**

#### **1.1.2.1. Khái niệm tiền lương**

Trong sản xuất kinh doanh tiền lương là một yếu tố quan trọng của chi phí sản xuất, nó có quan hệ trực tiếp và có tác động đến lợi nhuận của doanh nghiệp.

Để xác định tiền lương, tiền công hợp lý cần phải có cơ sở tính đúng, tính đủ giá trị của sức lao động. Đó là giá trị của các yếu tố đảm bảo quá trình tái sản xuất sức lao động, đảm bảo cho người lao động hòa nhập với thị trường xã hội.

Để có nhận thức đúng về tiền lương, phù hợp với cơ chế quản lý mới khái niệm tiền lương phải đáp ứng một số yêu cầu sau:

Quan niệm sức lao động là một hàng hoá của thị trường yếu tố sản xuất. Tính chất hàng hoá của sức lao động có thể bao gồm không chỉ lực lượng lao động làm việc trong khu vực, lĩnh vực SX-KD thuộc sở hữu nhà nước mà cả đối với công chức, viên chức trong quản lý nhà nước, quản lý xã hội. Tuy nhiên do những đặc thù riêng trong việc sử dụng lao động của từng khu vực kinh tế và quản lý mà các quan hệ thuê mướn, mua bán, hợp đồng lao động cũng khác nhau.

Tiền lương là tiền trả cho sức lao động tức là giá cả hàng hoá sức lao động mà người sử dụng (nhà nước, các tổ chức kinh tế xã hội, các doanh nghiệp...) và người cung cấp thoả thuận với nhau theo quy luật cung cầu, giá cả trên thị trường lao động.

Tiền lương là bộ phận cơ bản trong thu nhập của người lao động. Đồng thời là một trong các yếu tố chi phí đầu vào của sản xuất - kinh doanh của các doanh nghiệp.

Nền kinh tế thị trường càng phát triển và được xã hội hoá cao thì quan hệ cung ứng và sử dụng sức lao động trên tất cả các lĩnh vực trở nên linh hoạt

hơn, tiền lương trở thành nguồn thu nhập duy nhất, là mối quan tâm và động lực lớn nhất với mọi đối tượng cung ứng sức lao động.

Cùng với khái niệm trên, tiền công chỉ là một biểu hiện, một tên gọi khác của tiền lương. Tiền công gắn trực tiếp hơn với các quan hệ thoả thuận, mua bán sức lao động và thường sử dụng trong lĩnh vực SX - KD, các hợp đồng thuê có thời hạn. Tiền công còn là tiền trả cho một đơn vị thời gian lao động cung ứng, tiền trả cho khối lượng công việc được thực hiện phổ biến trong những thoả thuận thuê nhân công trên thị trường tự do và có thể gọi là giá công lao động.

Từ đó ta có thể đưa ra khái niệm về tiền lương như sau:

***“Tiền lương (hay tiền công) là số tiền thù lao lao động được biểu hiện bằng tiền mà doanh nghiệp trả cho người lao động căn cứ vào thời gian, khối lượng và chất lượng công việc của họ trong quá trình sản xuất kinh doanh”.***

Nói chung, khái niệm tiền lương có tính phổ quát hơn và cùng với nó là một loạt các khái niệm: tiền lương danh nghĩa, tiền lương thực tế, tiền lương tối thiểu.

*Tiền lương danh nghĩa:* Là khái niệm chỉ số lượng tiền tệ mà người sử dụng sức lao động căn cứ vào hợp đồng thoả thuận giữa hai bên trong việc thuê lao động. Trên thực tế. Mọi mức lương trả cho người lao động đều là lương danh nghĩa. Song bản thân tiền lương danh nghĩa lại chưa có thể cho ta một nhận thức đầy đủ về mức tiền công thực tế cho người lao động.

*Tiền lương thực tế:* Là số lượng tư liệu sinh hoạt và dịch vụ sinh hoạt và dịch vụ người lao động có thể mua được bằng tiền lương của mình, sau khi đã đóng các khoản thuế theo quy định của Chính phủ

*Tiền lương tối thiểu:* Được xem là cái ngưỡng cuối cùng, để từ đó xây dựng các mức lương khác, tạo thành hệ thống tiền lương. Với quy định như vậy mức lương tối thiểu được coi là yếu tố rất quan trọng của một chính sách tiền lương, nó liên hệ chặt chẽ với 3 yếu tố: Mức sống trung bình của dân cư một nước, chỉ số giá cả hàng hoá sinh hoạt, loại lao động và điều kiện lao động.

### **1.1.2.2. Bản chất của tiền lương**

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

Chuyển sang cơ chế thị trường thì sức lao động là một hàng hóa của thị trường yếu tố sản xuất. Tuy nhiên do đặc thù riêng trong việc sử dụng lao động của từng khu vực mà quan hệ thuê mướn, mua bán hợp đồng, thỏa thuận về tiền lương cũng khác nhau. Mặt khác tiền lương là tiền trả cho sức lao động tức giá cả hàng hóa sức lao động mà người lao động và người thuê lao động thỏa thuận với nhau theo quy luật cung cầu, giá cả thị trường. Tiền lương là bộ phận cơ bản của người lao động.

Tiền lương là một trong những yếu tố đầu vào trong quá trình sản xuất kinh doanh và đối với chủ doanh nghiệp thì tiền lương là một phần cấu thành chi phí nên nó được tính toán, quản lý chặt chẽ.

Đối với người lao động thì tiền lương là thu nhập từ lao động của họ, là phần thu nhập chủ yếu đối với đa số người lao động và chính mục đích này đã tạo ra động lực cho người lao động nâng cao trình độ và khả năng làm việc của mình.

### **1.1.3. Vai trò và ý nghĩa của tiền lương**

#### **1.1.3.1. Vai trò của tiền lương**

Vai trò là đòn bẩy kinh tế trong sản xuất - kinh doanh, kích thích của tiền lương: Vì động cơ của tiền lương, người lao động phải có trách nhiệm cao trong công việc, tiền lương phải tạo ra được sự say mê nghề nghiệp, không ngừng nâng cao trình độ về chuyên môn và các lĩnh vực khác.

Vai trò điều phối lao động của tiền lương: Với tiền lương thỏa đáng người lao động tự nguyện nhận mọi công việc được giao dù ở đâu, làm gì hay bất cứ khi nào trong điều kiện sức lực và trí tuệ của họ cho phép.

Vai trò quản lý lao động của tiền lương: Doanh nghiệp sử dụng công cụ tiền lương còn với mục đích khác là thông qua theo dõi trả lương mà kiểm tra

theo dõi giám sát người lao động làm việc theo ý đồ của mình, đảm bảo tiền lương chi ra phải đem lại kết quả và hiệu quả rõ rệt

Đối với doanh nghiệp, tiền lương là một yếu tố của chi phí sản xuất. Đối với người lao động, tiền lương là nguồn thu nhập chủ yếu. Mục đích của người sử dụng lao động là lợi nhuận còn mục đích của người lao động là tiền lương. Đối với người lao động, tiền lương nhận được thỏa đáng sẽ là động lực thúc đẩy năng lực sáng tạo để làm tăng năng suất lao động.

Mặt khác khi năng suất lao động tăng thì lợi nhuận sẽ tăng, do đó nguồn phúc lợi của doanh nghiệp mà người lao động nhận được cũng sẽ tăng lên, nó là phần bổ sung thêm cho tiền lương, làm tăng thu nhập và tăng lợi ích cho người lao động.

### **1.1.3.2. Ý nghĩa của tiền lương**

Trong nền kinh tế thị trường, tiền lương có vai trò quan trọng, là đòn bẩy kinh tế thúc đẩy mạnh mẽ sản xuất phát triển, tăng năng suất lao động, tạo điều kiện cơ bản tái sản xuất sức lao động. Do đó tiền lương có ý nghĩa rất lớn với cả doanh nghiệp lẫn người lao động.

Đối với người lao động: Tiền lương là một bộ phận cơ bản nhất trong thu nhập của người lao động giúp họ và gia đình trang trải các chi tiêu, sinh hoạt, dịch vụ cần thiết.

Không ngẫu nhiên mà tiền lương trở thành chỉ tiêu đầu tiên, quan trọng của người lao động khi quyết định làm cho một tổ chức nào đó.

Đối với doanh nghiệp: Tiền lương là một trong những yếu tố đầu vào của quá trình sản xuất, cấu thành nên giá thành sản phẩm. Do đó thông qua các chính sách tiền lương có thể đánh giá được hiệu quả kinh tế của việc sử dụng lao động.

Đối với xã hội: Tiền lương là một phần quan trọng của thu nhập quốc dân, là công cụ kinh tế quan trọng để Nhà nước điều tiết thu nhập giữa người lao động và người sử dụng lao động. Thu nhập bình quân đầu người là chỉ tiêu quan trọng để đánh giá sự thịnh vượng và phát triển của một quốc gia.

#### **1.1.4. Yêu cầu và nhiệm vụ của tiền lương**

Tiền lương là một chi phí trong quá trình sản xuất kinh doanh được hạch toán vào chi phí sản xuất kinh doanh và hạch toán vào giá thành sản phẩm. Do đó việc kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương phải đảm bảo tính chính xác, trung thực, hợp lý.

Tổ chức ghi chép, phản ánh, tổng hợp số liệu về số lượng lao động, thời gian lao động, kết quả lao động của từng người, từng bộ phận một cách chính xác, kịp thời.

Tính và phân bổ chính xác tiền lương và các khoản trích theo lương cho các đối tượng sử dụng.

Hướng dẫn, kiểm tra các nhân viên kinh tế phân xưởng và phòng ban liên quan thực hiện đầy đủ việc hạch toán ban đầu về lao động, tiền lương theo đúng quy định.

Lập báo cáo về lao động và tiền lương kịp thời, chính xác.

Tham gia phân tích tình hình quản lý, sử dụng lao động cả về số lượng, thời gian, năng suất. Trên cơ sở đó đề xuất các giải pháp thích hợp để nâng cao hiệu quả sử dụng lao động.

Phân tích tình hình quản lý, sử dụng quỹ tiền lương, xây dựng phương án trả lương hợp lý nhằm kích thích người lao động nâng cao năng suất lao động, tiết kiệm chi phí, nâng cao chất lượng sản phẩm.

### **1.2. Hạch toán số lượng, thời gian, kết quả lao động**

#### **1.2.1. Hạch toán số lượng lao động**

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



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

Muốn quản lý và nâng cao hiệu quả sử dụng lao động cần phải tổ chức hạch toán việc sử dụng thời gian lao động.

Hạch toán thời gian lao động là công việc đảm bảo ghi chép kịp thời chính xác ngày công, giờ công làm việc thực tế cũng như ngày nghỉ việc, ngừng việc của từng lao động, từng bộ phận sản xuất, từng phòng ban trong doanh nghiệp. Trên cơ sở này tính lương phải trả cho người lao động. Bảng chấm công là chứng từ ban đầu quan trọng nhất để hạch toán thời gian lao động.

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

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

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

Phiếu giao nhận sản phẩm, phiếu xác nhận sản phẩm, công việc hoàn thành, hợp đồng giao khoán, phiếu báo làm thêm giờ,.....

## **1.3. Các hình thức trả lương, quỹ lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp**

### **1.3.1. Các hình thức trả lương**

Tiền lương trả cho người lao động phải quán triệt nguyên tắc phân phối lao động, trả theo số lượng và chất lượng. Việc trả lương theo số lượng và chất lượng có ý nghĩa rất to lớn trong việc động viên khuyến khích người lao động, thúc đẩy họ hăng say lao động, sáng tạo năng suất lao động nhằm tạo ra nhiều của cải vật chất, nâng cao đời sống tinh thần vật chất cho mỗi công nhân viên.

Do ngành nghề công việc trong doanh nghiệp khác nhau nên việc chi trả lương cho các đối tượng cũng khác nhau như: trả lương theo sản phẩm, trả lương theo thời gian. Mỗi cách phân loại đều có tác dụng tích cực giúp cho quản lý điều hành được thuận lợi. Dựa vào nguyên tắc phân phối theo lao động và đặc điểm tính chất trình độ quản lý của doanh nghiệp mà doanh nghiệp trả lương theo hình thức sau:

**\* Hình thức trả lương theo sản phẩm:**

Tiền lương theo sản phẩm là hình thức trả lương cho người lao động căn cứ và số lượng, chất lượng sản phẩm họ làm ra và đơn giá tiền lương tính cho một đơn vị sản phẩm. Điều này thể hiện rõ sự kết hợp giữa thù lao lao động với kết quả sản xuất, giữa tài năng với việc sử dụng nâng cao năng suất máy móc để nâng cao năng suất lao động.

Việc trả lương theo sản phẩm có thể tiến hành theo nhiều hình thức khác nhau như trả lương sản phẩm cá nhân trực tiếp, lương sản phẩm tập thể

**\* Hình thức trả lương theo thời gian:**

Tiền lương trả theo thời gian là hình thức trả lương cho người lao động căn cứ vào thời gian làm việc thực tế và tiền lương bình quân ngày. Thường áp dụng cho lao động làm công tác văn phòng như: Ban lãnh đạo, lao động tại các phòng ban, các nhân viên bán hàng, bảo vệ, quản đốc.... Tiền lương thời gian có thể được tính theo tháng – tuần – ngày – giờ làm việc của người lao động.

### **1.3.2. Quỹ lương**

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

Tiền lương thời gian, tiền lương tính theo sản phẩm và tiền lương khoán. Tiền lương trả cho người lao động, sản xuất ra sản phẩm hỏng trong phạm vi chế độ quy định.

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

Các loại phụ cấp làm đêm, thêm giờ.

Các khoản tiền thưởng có tính chất thường xuyên.

Quỹ lương kế hoạch trong doanh nghiệp còn bao gồm cả các khoản trợ cấp BHXH trong thời gian người lao động ốm đau, thai sản hoặc tai nạn lao động.

Về phương diện hạch toán kế toán quỹ lương của doanh nghiệp được chia thành hai loại tiền lương chính và tiền lương phụ.

- Tiền lương chính: là tiền lương trả cho công nhân viên trong thời gian công nhân viên thực hiện nhiệm vụ chính của họ, nghĩa là thời gian có tiêu hao thực sự sức lao động bao gồm tiền lương trả theo cấp bậc, các khoản phụ cấp kèm theo (phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp khu vực...), và tiền thưởng khi vượt kế hoạch.

- Tiền lương phụ: là tiền lương trả cho công nhân viên trong thời gian thực hiện nhiệm vụ khác ngoài nhiệm vụ chính của họ và thời gian công nhân viên được nghỉ theo chế độ ( nghỉ phép, nghỉ lễ, đi học, nghỉ vì dừng sản xuất...). Ngoài ra tiền lương trả cho công nhân sản xuất sản phẩm hỏng trong phạm vi chế độ quy định cũng được xếp vào lương phụ.

Việc phân chia quỹ lương thành lương chính và lương phụ có ý nghĩa quan trọng đối với công tác kế toán và phân tích tiền lương trong giá thành sản xuất. Tiền lương chính của công nhân sản xuất gắn liền với quá trình làm ra sản phẩm và được hạch toán trực tiếp vào chi phí sản xuất từng loại sản phẩm. Tiền lương phụ của công nhân sản xuất không gắn liền với từng loại sản phẩm, nên được hạch toán

### **1.3.3. Các khoản trích theo lương**

Theo quy định hiện hành, bên cạnh chế độ tiền lương, tiền thưởng được hưởng trong quá trình lao động sản xuất – kinh doanh, người lao động còn được hưởng các khoản thuộc các quỹ: Bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN), kinh phí công đoàn (KPCĐ) được hình thành chủ yếu từ hai nguồn: một phần do người lao động đóng góp, phần còn lại được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Các khoản trích theo lương là các khoản căn cứ vào tiền lương theo một tỉ lệ % nhất định để đưa vào các quỹ phục vụ cho hưu trí, khám bệnh và các hoạt động tổ chức công đoàn nhằm bảo vệ quyền lợi cho người lao động.

**\* Bảo hiểm xã hội (BHXH)**

BHXH là sự bảo đảm thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi họ bị giảm hoặc mất thu nhập do ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thất nghiệp, hết tuổi lao động hoặc chết, trên cơ sở đóng vào quỹ BHXH.

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

Quỹ BHXH được trích lập nhằm trợ cấp cán bộ công nhân viên chức có tham gia đóng góp quỹ trong trường hợp mất khả năng lao động, cụ thể: Trợ cấp CNV ốm đau, thai sản, trợ cấp CNV khi bị tai nạn lao động hay bệnh nghề nghiệp, khi về hưu, mất sức lao động, trợ cấp CNV về khoản tiền tuất, chi công tác quản lý quỹ BHXH.

*Theo quyết định 959/QĐ-BHXH năm 2015* quy định mức đóng và phương thức đóng của người lao động như sau:

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

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

**\* *Bảo hiểm y tế (BHYT)***

BHYT là hình thức bảo hiểm được áp dụng trong lĩnh vực chăm sóc sức khỏe, không vì mục đích lợi nhuận, do Nhà nước tổ chức thực hiện và các đối tượng có trách nhiệm tham gia theo quy định của Luật BHYT.

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

Theo nghị định số 62/2009/NĐ-CP ban hành ngày 27/7/2009( Có hiệu lực thi hành ngày 01/10/2009) của Thủ tướng Chính phủ quy định mức trích lập BHYT từ ngày 01/01/2010 như sau: Đối với người lao động làm việc theo hợp đồng không xác định thời hạn, hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 3 tháng trở nên người lao động và người quản lý lao động hưởng tiền lương( tiền công), cán bộ, công chức, viên chức, thì *mức trích lập 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 chi trả cho người lao động có tham gia đóng quỹ thông qua các hoạt động khám chữa bệnh. Toàn bộ quỹ BHYT được nộp lên cơ quan chuyên môn chuyên trách để quản lý và trợ cấp cho người lao động thông qua mạng lưới y tế.

**\* *Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN)***

Theo Luật BHXH, bảo hiểm thất nghiệp bắt buộc áp dụng đối với đối tượng lao động và người sử dụng lao động như sau:

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

Theo luật việc làm năm 2013, quỹ BHTN được hình thành từ các nguồn:

- Từ người lao động: người lao động đóng góp 1% tiền lương tháng.

➤ Từ người sử dụng lao động: doanh nghiệp đóng 1% quỹ tiền lương tháng của những người lao động đang tham gia BHTN trong doanh nghiệp, được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh.

➤ Nhà nước hỗ trợ: nhà nước hỗ trợ tối đa bằng 1% quỹ tiền lương đóng bảo hiểm thất nghiệp của người lao động tham gia đóng bảo hiểm thất nghiệp.

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

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

**\* Kinh phí công đoàn (KPCĐ)**

Được hình thành từ việc trích lập theo tỷ lệ quy định trên tiền lương phải trả CNV trong kỳ. Hàng tháng doanh nghiệp trích 2% trên tổng số tiền lương thực tế phải trả CNV trong tháng và tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của các đối tượng sử dụng lao động.

Toàn bộ KPCĐ trích 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 chi tiêu phục vụ cho hoạt động của tổ chức công đoàn nhằm chăm lo, bảo vệ quyền lợi cho người lao động.

**1.4. Tổ chức công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp**

**1.4.1. Tổ chức kế toán tiền lương**

Dựa trên cơ sở các chứng từ hạch toán thời gian lao động, kết quả lao động và các chứng từ khác có liên quan kế toán tiền lương tiến hành tính lương sau khi kiểm tra các chứng từ trên. Công việc tính lương, tính thưởng và các khoản khác phải trả cho người lao động theo hình thức lương đang áp

dụng tại doanh nghiệp, kế toán tiền lương lập bảng thanh toán tiền lương, bảng thanh toán tiền thưởng.

Bảng thanh toán tiền lương là chứng từ làm căn cứ thanh toán lương, phụ cấp cho người lao động làm việc trong các đơn vị sản xuất kinh doanh. Bảng thanh toán lương được thanh toán cho từng bộ phận tương ứng với bảng chấm công.

Trong bảng thanh toán tiền lương, mỗi công nhân được ghi một dòng căn cứ vào bậc lương, mức lương, thời gian làm việc để tính lương cho từng người. Sau đó kế toán tiền lương lập bảng thanh toán tiền lương tập hợp cho toàn doanh nghiệp, tổ đội, phòng ban.

Bảng thanh toán tiền lương cho doanh nghiệp sẽ chuyển sang cho kế toán trưởng, thủ trưởng đơn vị ký duyệt. Trên cơ sở đó kế toán viết phiếu chi và thanh toán lương cho từng bộ phận.

Việc thanh toán lương cho người lao động có thể được chia làm hai kỳ trong tháng:

- Kỳ 1: Tạm ứng.
- Kỳ 2: Thanh toán phần còn lại sau khi đã trừ đi các khoản khấu trừ theo chế độ quy định.

Tiền lương được trả tận tay người lao động hoặc tập thể lĩnh lương đại diện do thủ quỹ phát. Khi nhận các khoản thu nhập, người lao động phải ký vào bảng thanh toán tiền lương.

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

Các chứng từ ban đầu được sử dụng để tính tiền lương, tiền thưởng và các khoản phụ cấp cũng là cơ sở để tính trích quỹ BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ bởi vì các khoản này tính theo % của tiền lương và các khoản thu nhập

khác của người lao động. Ngoài ra, khi người lao động được hưởng BHXH, kế toán phải lập phiếu nghỉ hưởng BHXH cho từng người.

Cuối tháng kế toán căn cứ vào các chứng từ tính lương và các khoản trích theo lương để lập “Bảng phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương”, cho toàn doanh nghiệp.

#### **1.4.1.1. Chứng từ kế toán sử dụng**

Để hạch toán kết quả lao động, kế toán sử dụng các loại chứng từ như:

- Bảng chấm công (mẫu số 01 – LĐTL)
- Bảng thanh toán tiền lương (mẫu số 02 – LĐTL)
- Bảng thanh toán tiền thưởng (mẫu số 03 – LĐTL)
- Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành (mẫu số 05 – LĐTL)

#### **1.4.1.2. Tài khoản kế toán sử dụng**

TK 334: Phải trả người lao động, TK chi tiết gồm:

TK 3341: Phải trả công nhân viên

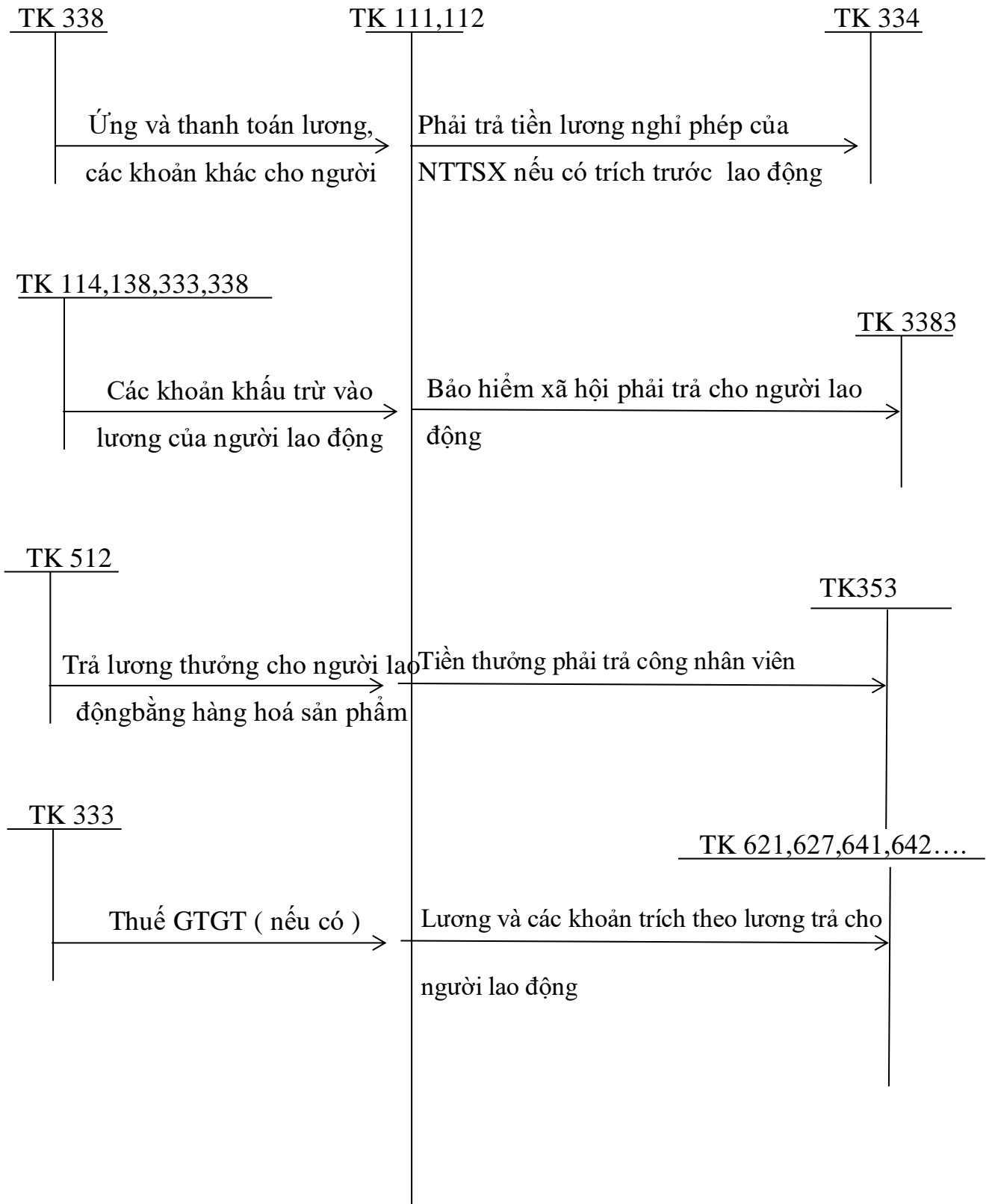
TK 3348: Phải trả người lao động khác

Tài khoản này được 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 thu nhập của người lao động.



1.4.1.3. Trình tự hạch toán

Sơ đồ 1.1: Sơ đồ hạch toán tổng hợp tiền lương



### **1.4.2. Tổ chức các khoản trích theo lương**

Sau khi tính và thanh toán lương cho người lao động, cuối tháng kế toán tiến hành phân bổ lương và các khoản trích theo lương trong tháng vào các đối tượng chịu chi phí.

Hàng tháng kế toán tiến hành tổng hợp tiền lương phải trả người lao động trong kỳ theo từng đối tượng sử dụng và tính trích BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ theo quy định trên cơ sở tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương được thực hiện trên “Bảng phân bổ lương và các khoản trích theo lương”.

#### **1.4.2.1. Chứng từ kế toán sử dụng**

Bảng kê trích nộp các khoản trích theo lương (mẫu số 10 – LĐTL)

Bảng phân bổ lương và các khoản trích theo lương (mẫu số 11 – LĐTL)

#### **1.4.2.2. Tài khoản kế toán sử dụng**

\* TK sử dụng: TK 338 (Phải trả, phải nộp khác).

Tài khoản này dùng để phản ánh tình hình thanh toán về các khoản phải trả, phải nộp ngoài nội dung đã phản ánh ở các tài khoản khác thuộc TK 33 (từ TK 331 đến TK 337).

Tài khoản này cũng được dùng để hạch toán doanh thu nhận trước về các dịch vụ đã cung cấp cho khách hàng, chênh lệch đánh giá lại các tài sản đưa đi góp vốn liên doanh và các khoản chênh lệch giá phát sinh trong giao dịch bán thuê lại tài sản là thuê tài chính hoặc thuê hoạt động. TK 338 sử dụng chi tiết gồm:

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 3385: Phải trả về cổ phần hoá

TK 3386: Nhận ký quỹ, ký cược ngắn hạn

TK 3387: Doanh thu chưa thực hiện

TK 3388: Phải trả, phải nộp khác

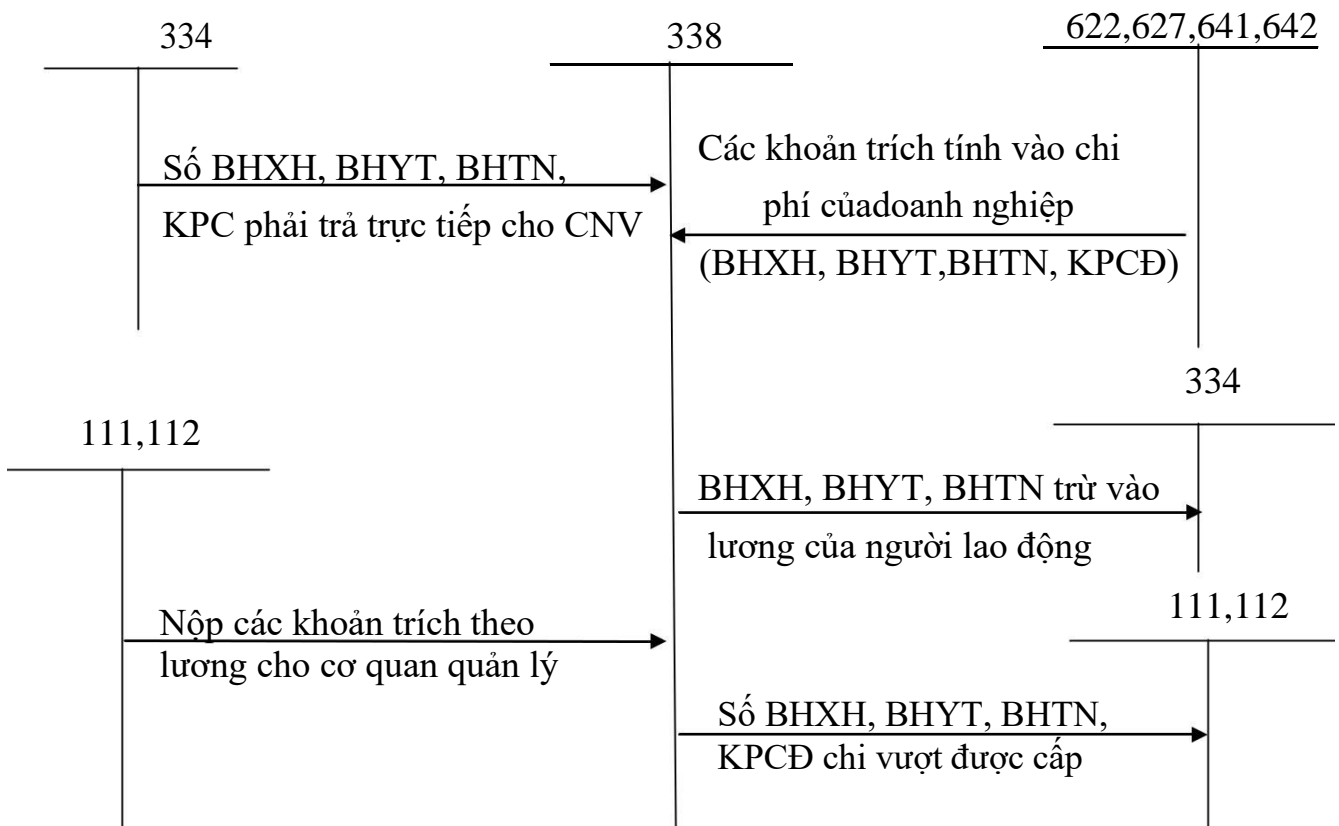
TK 3389: Bảo hiểm thất nghiệp

**\*Nội dung kết cấu của TK 338**

Nợ	338	Có
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Xử lý các giá trị tài sản thừa chưa rõ nguyên nhân.</li> <li>- Số BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ đã nộp cho cơ quan quản lý quỹ BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ.</li> <li>- Số BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ phải trả trực tiếp cho người lao động</li> <li>- Kết chuyển doanh thu chưa thực hiện đến kỳ.</li> <li>- Các nghiệp vụ phát sinh làm giảm các khoản phải trả, phải nộp khác.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Giá trị tài sản thừa chưa rõ nguyên nhân chờ xử lý.</li> <li>- Trích BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ theo tỷ lệ quy định vào chi phí và trừ vào lương của người lao động</li> <li>- Tổng số doanh thu chưa thực hiện thực tế phát sinh trong kỳ</li> <li>- Số BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ chi vượt mức được cấp.</li> <li>- Các khoản phải trả, phải nộp khác.</li> </ul>
<p><u>Dư nợ</u> (nếu có): Phản ánh số đã trả, đã nộp nhiều hơn số phải trả, phải nộp hoặc số BHXH, BHYT, BHTN đã chi trả người lao động chưa được thanh toán và KPC Đ vượt chi chưa được cấp bù.</p>		<p><u>Dư có</u>: Phản ánh giá trị tài sản thừa chờ xử lý và các khoản còn phải trả, phải nộp khác</p>

1.4.2.3. Trình tự hạch toán

Sơ đồ 1.2: Sơ đồ hạch toán các khoản trích theo lương



1.4.3. Tổ chức kế toán tổng hợp chi phí phải trả

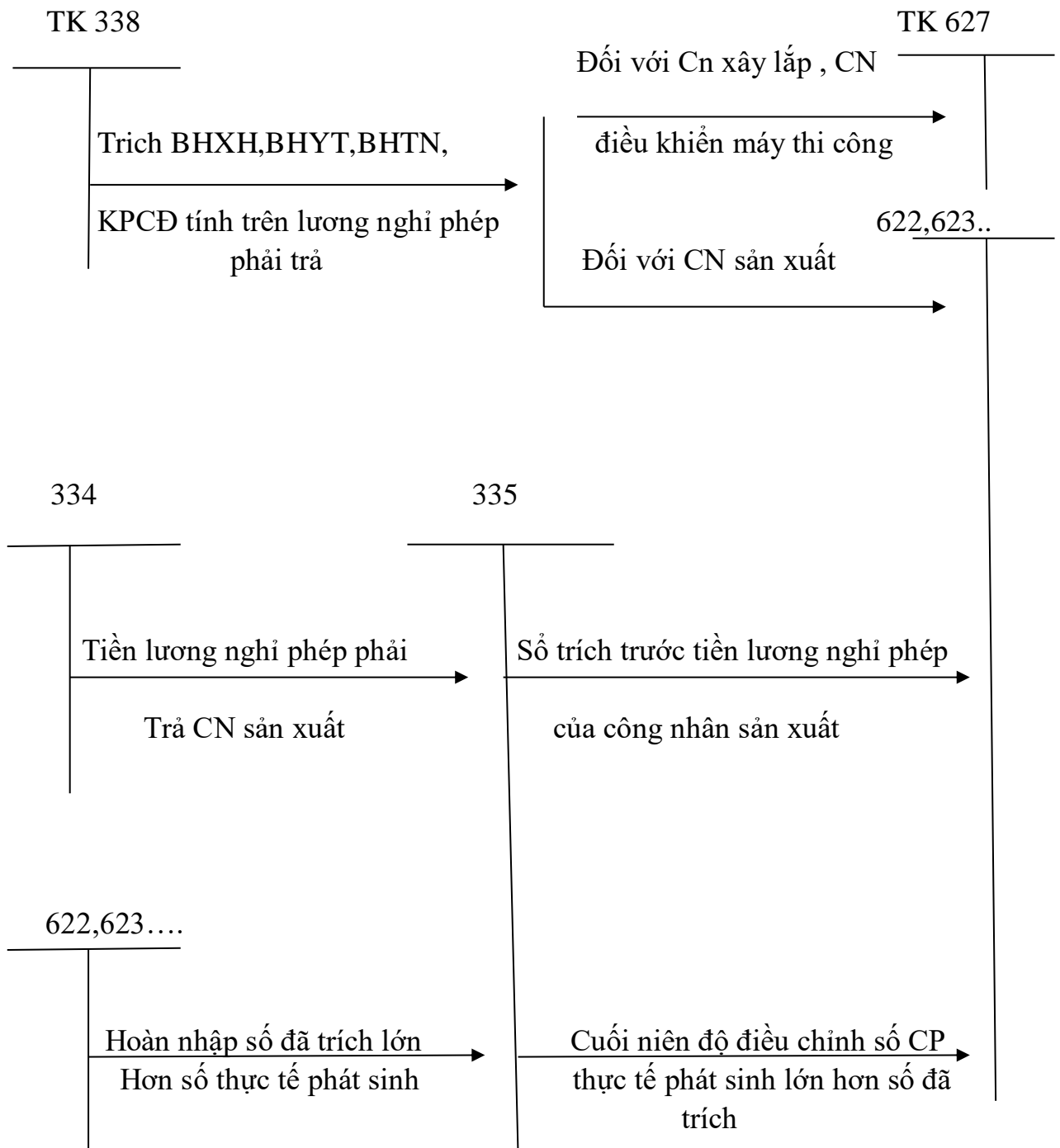
Trong các doanh nghiệp sản xuất, hàng năm công nhân viên được nghỉ phép theo chế độ trong thời gian nghỉ phép doanh nghiệp phải trích trả lương nghỉ phép cho công nhân viên và hạch toán vào chi phí sản xuất trong tháng. Đối với tiền lương phải trả cho công nhân sản xuất nghỉ phép không đều đặn giữa các tháng trong năm. Doanh nghiệp phải trích trước tiền lương nghỉ phép theo kế hoạch vào chi phí sản xuất hàng tháng để khỏi ảnh hưởng đột biến đến giá thành sản phẩm giữa các tháng.

Cuối năm phải thanh toán, quyết toán đã trích trước theo kế hoạch với tiền lương nghỉ phép thực tế trong năm của công nhân sản xuất nhằm đảm bảo chi phí Sản xuất và giá thành sản phẩm được chính xác.

Đối với doanh nghiệp có số công nhân nghỉ phép tương đối đều đặn giữa các tháng trong năm thì tiền lương nghỉ phép của họ trực tiếp hạch toán vào chi

phí sản xuất kinh doanh của tháng. Kế toán tổng hợp chi phí phải trả sử dụng TK 335

Sơ đồ 1.3: Sơ đồ hạch toán tổng hợp chi phí phải trả



**1.5. Hệ thống sổ kế toán sử dụng trong hình thức kế toán Nhật ký chung:**

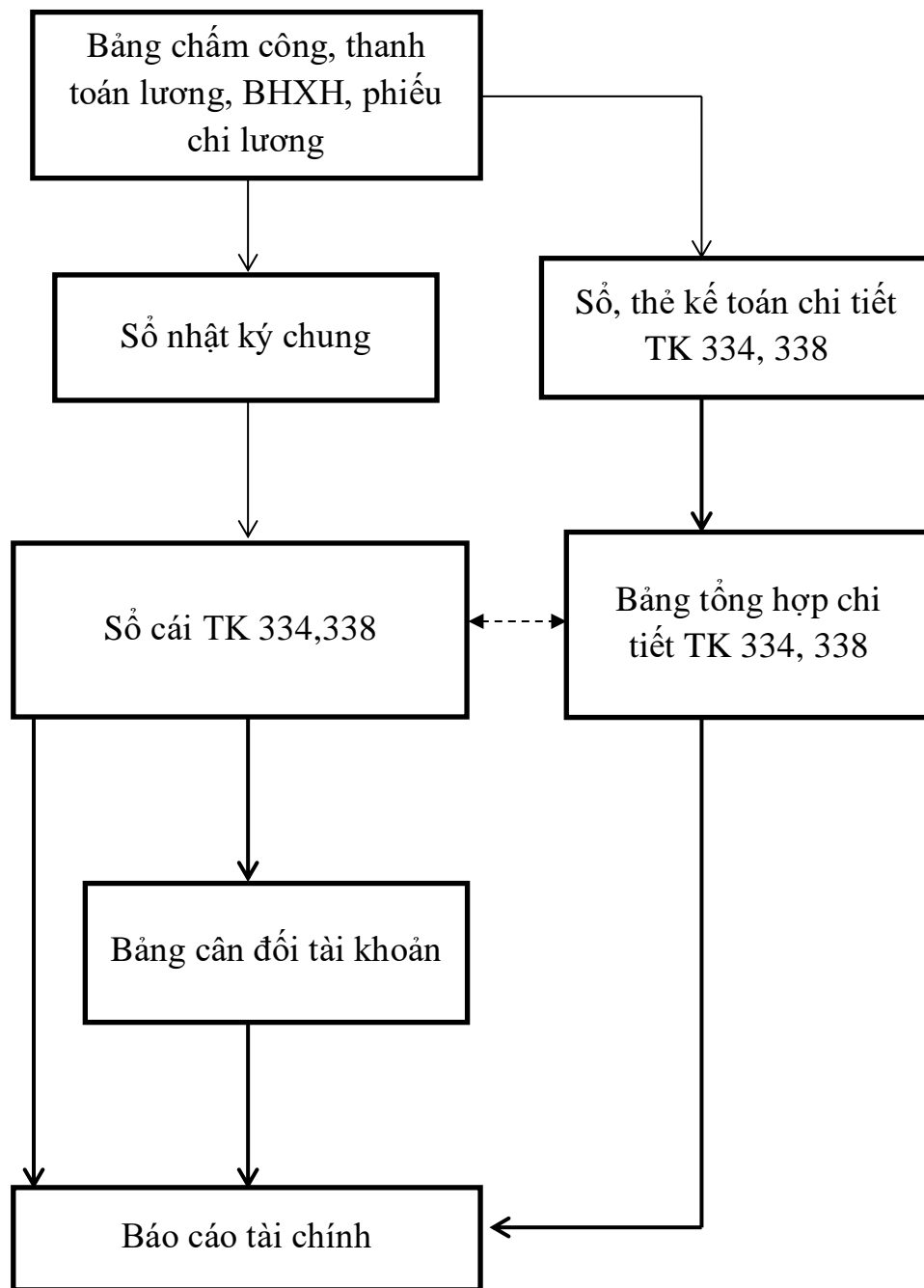
Nhật ký chung là hình thức phản ánh các nghiệp vụ kinh tế phát sinh theo thứ tự thời gian vào một quyển sổ, gọi là sổ Nhật ký chung. Sau đó, căn cứ vào Nhật ký chung, lấy số liệu ghi vào Sổ cái. Mỗi bút toán phản ánh trong sổ nhật ký chung được chuyển vào sổ cái ít nhất cho hai tài khoản có liên quan. Đối với các tài khoản chủ yếu, phát sinh nhiều nghiệp vụ, có thể mở các nhật ký phụ. Cuối tháng hoặc định kỳ, cộng các nhật ký phụ, lấy số liệu ghi vào nhật ký chung hoặc vào thẳng sổ cái.

Sổ cái trong hình thức nhật ký chung có thể mở theo nhiều kiểu ( kiểu 1 bên và 2 bên) và mở cho cả 2 bên nợ - có của tài khoản. Mỗi tài khoản mở trên một trang sổ. Với những tài khoản có số lượng nghiệp vụ nhiều, có thể mở thêm sổ cái phụ.

Hình thức nhật ký chung bao gồm các loại sổ:

- + Nhật ký chung
- + Sổ cái các tài khoản
- + Sổ, bảng tổng hợp chi tiết

**Sơ đồ : quy trình hạch toán tiền lương theo hình thức nhật ký chung**



Ghi chú:

- > Ghi hàng ngày
- > Ghi định kỳ hoặc cuối tháng
- - - - -> Đối chiếu

## **CHƯƠNG II**

### **THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TỔ CHỨC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VÀ VẬN TẢI ĐÔNG PHONG**

#### **2.1. Khái quát chung về Công ty TNHH thương mại và vận tải Đông Phong**

##### **2.1.1. Giới thiệu chung về Công ty TNHH thương mại và vận tải Đông Phong**

- Tên doanh nghiệp: Công ty TNHH TM và VT Đông Phong
- Tên doanh nghiệp viết tắt : DONG PHONG TRANTRACO
- Ngày thành lập: 12 – 04 – 2013
- Giấy phép số: 0201295057 Do Sở kế hoạch và đầu tư Hải Phòng cấp
- Địa chỉ trụ sở chính: Số 143 Ngô Kim Tài, Phường Kênh Dương, Quận Lê Chân, Hải Phòng
- Mã số thuế: 0201295057
- Vốn điều lệ: 5.000.000.000 . *Bằng chữ : Năm tỷ đồng.*
- Ngành nghề đăng ký kinh doanh: Công ty chuyên cung cấp các loại lâm sản nhập khẩu Nam Phi và cung cấp thuyền viên cho các công ty hàng hải .  
Gồm có các loại gỗ nhập khẩu : Gỗ lim Nam Phi , gỗ xẻ Nam Phi, ....

##### **2.1.2 Quá trình hình thành và phát triển công ty**

Từ khi mới khi mới thành lập cho đến nay, với sự nỗ lực của ban Giám Đốc cùng đội ngũ nhân viên công ty đã, đang và sẽ ngày càng phát triển mạnh mẽ hơn. Sau 5 năm hoạt động công ty đã có nhiều thành tích đáng ghi nhận.

- Năm 2013 thành lập Công ty TNHH TM và VT Đông Phong với hoạt động nhập khẩu lâm sản Nam Phi với đội ngũ nhân viên 11 người .
- Năm 2015 công ty Công ty TNHH TM và VT Đông Phong đầu tư vào mảng dịch vụ cung cấp thuyền viên cho các công ty hàng hải tại Hải Phòng.
- Năm 2016 công ty đã mở rộng thị trường và đầu tư sang lĩnh vực nhập khẩu lâm sản Nam Phi .



Hiện nay, công ty Công ty TNHH TM và VT Đông Phong đã trở thành công ty hàng đầu trong lĩnh vực nhập khẩu và phân phối lâm sản Nam Phi hàng đầu tại thành phố Hải phòng.

### **2.1.3 Đặc điểm kinh doanh của công ty**

#### **2.1.3.1 Sản phẩm kinh doanh**

Công ty chuyên cung cấp các loại lâm sản nhập khẩu Nam Phi và cung cấp thuyền viên cho các công ty hàng hải .Gồm có các loại gỗ nhập khẩu : Gỗ lim Nam Phi , gỗ xẻ Nam Phi, ...

#### **2.1.3.2 Kênh phân phối sản phẩm của công ty**

Do công ty xác định thị trường mục tiêu chủ yếu là các doanh nghiệp kinh doanh và xuất khẩu gỗ ở các khu vực phía Bắc ( Hà Nội, Hải Phòng, Thái Bình, Nam Định....). Chuyên bán buôn đồng thời cũng bán lẻ cho các hộ kinh doanh cá thể .

#### **2.1.3.3. Những thuận lợi, khó khăn của công ty trong quá trình hoạt động**

Trong quá trình hoạt động của mình công ty có nhiều thuận lợi nhưng cũng gặp không ít khó khăn

- *Thuận lợi:*

Đội ngũ nhân viên trẻ tuổi, năng động, nhiệt huyết, luôn nỗ lực hết mình vì công việc và đặc biệt là tinh thần trách nhiệm rất cao, có tinh thần và kỹ năng làm việc nhóm tốt

Môi trường làm việc văn minh, lành mạnh và chuyên nghiệp

- *Khó khăn:*

Đội ngũ nhân viên còn trẻ chưa có nhiều kinh nghiệm nên ban đầu còn gặp nhiều vướng mắc

Nhu cầu sử dụng của khách hàng đa dạng và có tính thời vụ

Đối thủ cạnh tranh nhiều, thị trường luôn luôn biến động .

#### **2.1.3.4. Những thành tích cơ bản mà công ty đạt được trong những năm gần đây (2014 - 2016)**

- Quá trình hình thành và phát triển của công ty đã có được kết quả nhất định trong quản lý và kinh doanh. Công tác điều tra và nghiên cứu thị trường luôn

luôn được coi trọng và cải tiến không ngừng để đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của thị trường.

- Cung cấp đa dạng các sản phẩm với giá cả cạnh tranh nhất.

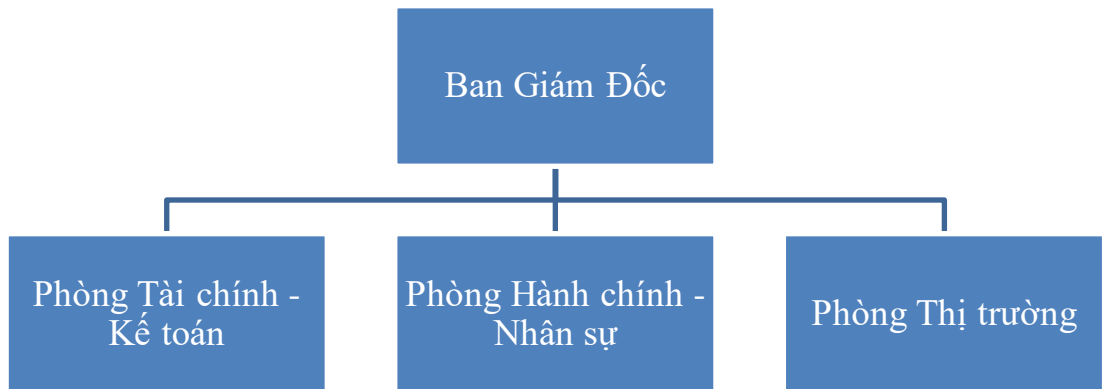
Doanh thu, lợi nhuận **giảm** trong các năm. Thể hiện qua báo cáo qua các năm

<b>Chỉ tiêu</b>	<b>Năm 2015</b>	<b>Năm 2016</b>
Doanh thu BH v à CCDV	210.000.000	1.811.425.661
Các khoản giảm trừ DT	0	0
Doanh thu thuần	210.000.000	1.811.425.661
Giá vốn hàng bán	200.000.000	1.726.709.120
lợi nhuận gộp	10.000.000	84.716.541
Doanh thu HDDTC	6.110	12.535
Chi phí tài chính	0	0
Chi phí lãi vay	0	0
CPBH, QLDN	19.456.289	155.869.714
Thu nhập khác	0	0
Chi phí khác	0	0
LNTT	(9.450.179)	(71.140.638)
Thuế TNDN	0	0
<b>LNST</b>	<b>(9.450.179)</b>	<b>(71.140.638)</b>

Qua bảng báo cáo kết quả kinh doanh của 2 năm thấy tình hình công ty biến động qua từng năm. Công ty hoạt động thua lỗ năm 2015 lợi nhuận lỗ 9.450.179 đồng , năm 2016 lỗ 71.140.638 đồng . Trong năm 2017 ban giám đốc công ty và các nhân viên đang cố gắng đạt doanh thu thật tốt .

Với những khó khăn hiện nay của nền kinh tế đối với doanh nghiệp nói riêng và nền kinh tế nói chung. Các doanh nghiệp Việt Nam phải đối mặt với khủng hoảng kinh tế, lạm phát ngày càng tăng cao. Tuy nhiên, ban giám đốc và nhân viên công ty đang cố gắng đoàn kết để đạt kết quả cao nhất trong năm 2017.

## 2.2 Mô hình tổ chức bộ máy của công ty



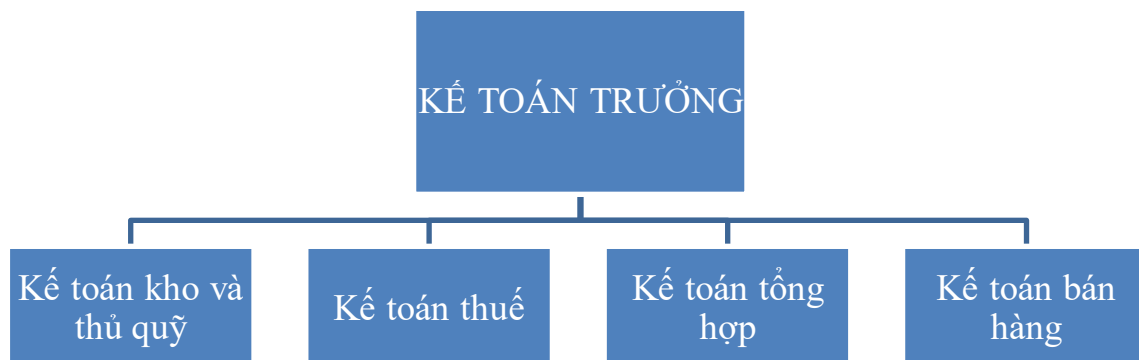
Sơ đồ 2.1: Sơ đồ bộ máy tổ chức quản lý của công ty

*Chức năng của từng phòng ban*

- **Ban giám đốc công ty:** Người lãnh đạo cao nhất, lập ra các định hướng phát triển của công ty, đồng thời giám sát bộ máy quản lý, các hoạt động kinh doanh, chính sách nhân sự, tài chính
- **Phòng Tài chính – Kế toán:** thực hiện và giám sát các công việc về tài chính, quản lý chung bảng lương cho các cấp quản trị và nhân viên.
- **Phòng Thị trường:** Chịu trách nhiệm về phần hình ảnh của công ty, điều tra, phân tích, đánh giá và tìm hướng mở rộng thị trường.
- **Phòng Hành chính – Nhân sự:** Giải quyết các thủ tục nội bộ công ty, lên kế hoạch và thực hiện tuyển dụng nguồn nhân lực cho công ty, trợ giúp lãnh đạo trong việc đánh giá nhân sự, quan hệ lao động, phân công nhân sự.

### 2.2.1. Đặc điểm về cơ cấu tổ chức công tác kế toán tại Công ty TNHH thương mại và vận tải Đông Phong

#### 2.2.1.1. Tổ chức bộ máy kế toán



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

▪ **Kế toán trưởng:** Người đứng đầu phòng tài chính kế toán chịu trách nhiệm trước giám đốc công ty, các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền về những thông tin kế toán cung cấp, có trách nhiệm tổ chức điều hành công tác kế toán trong công ty đơn đốc, giám sát, hướng dẫn chỉ đạo, kiểm tra các công việc do nhân viên kế toán tiến hành

▪ **Kế toán kho và thủ quỹ:** Có trách nhiệm quản lý thống kê, theo dõi kho nhập, xuất, tồn. Kiểm tra, đối chiếu từng chủng loại hàng hóa, vật tư. Hàng tháng tiến hành lập báo cáo nhập, xuất, tồn. Quản lý quỹ, thu chi tiền mặt, kiểm kê, kiểm tra sổ quỹ tồn quỹ tiền và phản ánh chính xác kịp thời, đầy đủ số liệu hiện có, tình hình biến động vốn bằng tiền trong công ty.

▪ **Kế toán thuế:** Hạch toán các nghiệp vụ, chứng từ liên quan tới thuế, hàng tháng lập báo cáo thuế, theo dõi tình hình nộp ngân sách, tồn đọng ngân sách, hoàn thuế của công ty

▪ **Kế toán tổng hợp:** Chịu trách nhiệm kiểm tra, đối chiếu các tài liệu, số liệu do bộ phận kế toán khác chuyển sang, từ đó lập bút toán kết chuyển lúc cuối kỳ. Lập báo cáo tháng, quý năm, lập báo cáo tài chính.

▪ **Kế toán bán hàng:** Chịu trách nhiệm thực hiện các nghiệp vụ kế toán phát sinh tại công ty, làm báo giá, hợp đồng, đốc thúc công nợ, cập nhật giá cả, sản phẩm mới, quản lý sổ sách, chứng từ liên quan đến bán hàng của công ty.

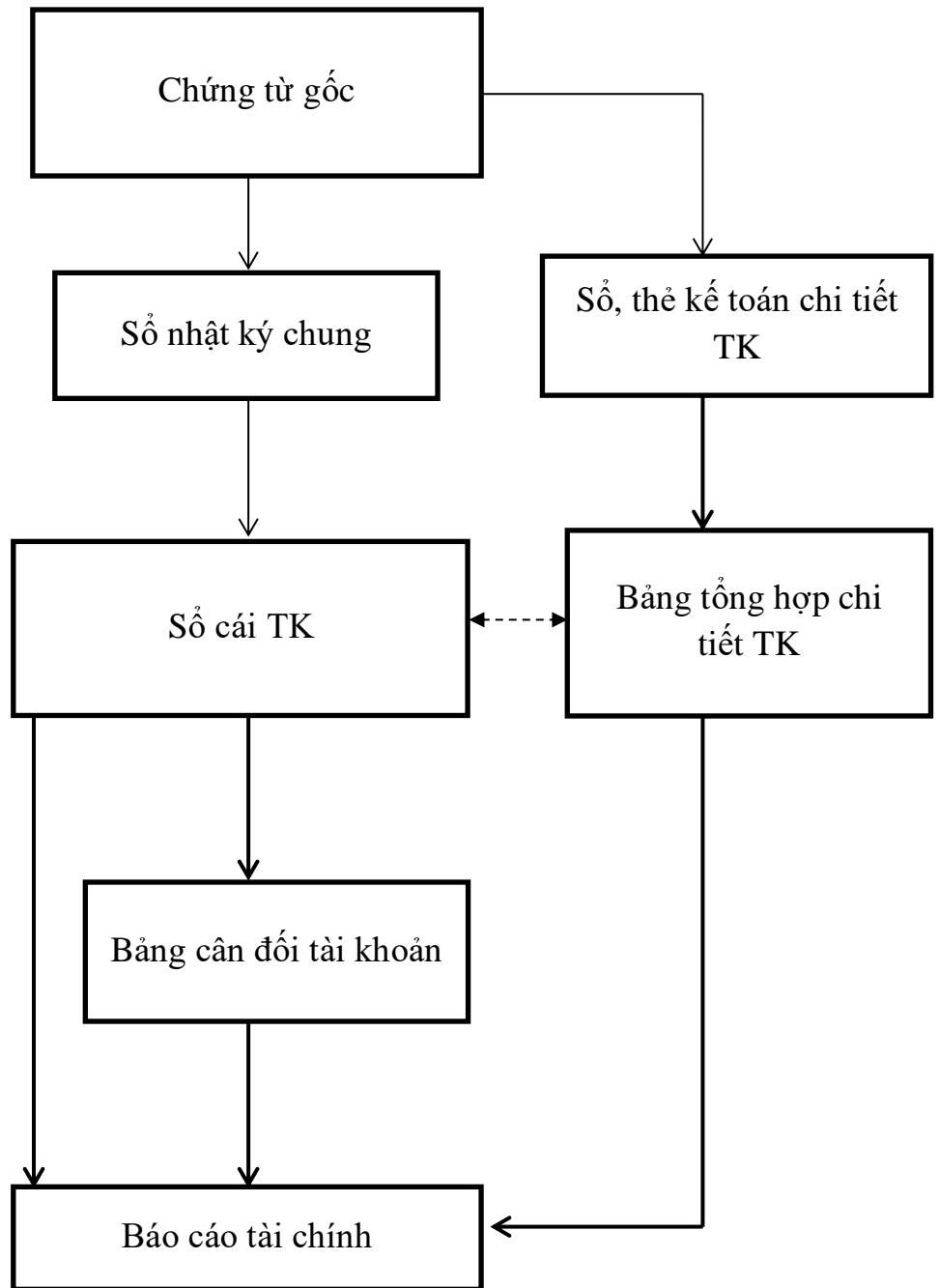
#### **2.2.2.2 Chính sách kế toán tại doanh nghiệp**

*Hình thức kế toán:*

Công ty áp dụng hình thức kế toán: theo hình thức Nhật ký chung

- Chế độ kế toán công ty áp dụng: Công ty áp dụng chế độ kế toán doanh nghiệp vừa và nhỏ do Bộ Tài chính ban hành theo quyết định 48/2006/QĐ – BTC ngày 14/09/2006 của Bộ trưởng Bộ Tài Chính
- Phương pháp tính thuế GTGT: Phương pháp khấu trừ
- Phương pháp khấu hao TSCĐ: Công ty khấu hao theo phương pháp đường thẳng
- Tính giá vốn hàng xuất kho: Phương pháp nhập trước xuất trước
- Phương pháp kế toán hàng tồn kho: kê khai thường xuyên
- Công ty sử dụng VND là loại tiền chính để hạch toán.

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



Ghi chú:

- > Ghi hàng ngày
- > Ghi định kỳ hoặc cuối tháng
- ><----- Đối chiếu

Hàng ngày kế toán căn cứ vào chứng từ kế toán hoặc bảng tổng hợp chứng từ cùng loại đã được kiểm tra và xác định các tài khoản ghi nợ, tài khoản ghi có để nhập giữ liệu vào các sổ sách có liên quan theo các bảng biểu và mẫu có sẵn theo nguyên tắc Nhật ký chung. Từ sổ Nhật ký chung trong Excel sẽ tự động vào sổ cái, sổ quỹ, và các sổ có liên quan.

Cuối tháng (hoặc bất kỳ thời điểm nào cần thiết), kế toán thực hiện thao tác khóa sổ và lập báo cáo tài chính. Việc đối chiếu giữa các số liệu chỉ được thực hiện tự động và luôn đảm bảo chính xác, trung thực theo thông tin đã nhập trong kỳ. Người làm kế toán có thể kiểm tra đối chiếu giữa sổ kế toán với báo cáo tài chính sau khi in ra giấy.

Thực hiện thao tác để in báo cáo tài chính ra giấy.

Cuối tháng, cuối năm sổ kế toán tổng hợp và sổ kế toán chi tiết được in ra giấy, đóng thành quyển và thực hiện các thủ tục pháp lý theo quy định về sổ kế toán ghi bằng tay.

## **2.3 Thực trạng tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty TNHH thương mại và vận tải Đông Phong**

### **2.3.1 Tình hình quản lý lao động tiền lương và các khoản trích theo lương**

Để hạch toán lao động trước hết kế toán phải nắm bắt số lao động toàn Công ty tại các phòng ban, phân xưởng. Đồng thời phản ánh kịp thời chính xác tình hình sử dụng lao động, kiểm tra việc chấp hành kỷ luật lao động.

Chứng từ để hạch toán lao động là Bảng chấm công được lập riêng cho từng phòng ban, từng tổ sản xuất trong đó ghi rõ ngày làm việc, ngày nghỉ của từng lao động. Cuối tháng, Bảng chấm công được chuyển cho cán bộ tiền lương dùng để tổng hợp thời gian lao động và tính lương cho từng phòng ban, từng tổ sản xuất và cá nhân người lao động.

Tính đến ngày 31/12/2016 toàn Công ty có 12 lao động.

Thống kê đội ngũ cán bộ, nhân viên toàn Công ty tính đến ngày 31/12/2016:

Chỉ tiêu	Giới tính		Độ tuổi		Trình độ					Tính chất công việc	
	Nữ	Nam	18-30	>30	Trên Đại học	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp	Phổ thông	Trực tiếp	Gián tiếp
Số người	2	10	10	2	2	4	4	1	1	12	0
Tỷ trọng (%)	16.7	83.3	83.3	16.7	16.7	33.3	33.3	8.3	8.3	1	100

### 2.3.2 Nguyên tắc hạch toán tiền lương.

Lương của bộ phận khối Văn Phòng, Ban Giám Đốc được hạch toán vào tài khoản 642.

### 2.3.3 Hệ thống các tài khoản Công ty sử dụng

- TK 641: Chi phí bán hàng
- TK 642: Chi phí quản lý doanh nghiệp
- TK 334: Phải trả người lao động

Và các tài khoản liên quan TK 111, 112, 141...

### 2.3.4 Chứng từ sử dụng

- \* Bảng chấm công
- \* Bảng thanh toán tiền lương

Công ty **không** đóng bảo hiểm xã hội cho cán bộ nhân viên nên **không có bảng phân bổ tiền lương và bảo hiểm xã hội.**

➤ **Tiền tăng ca hoặc làm thêm:**

Đối với việc tính lương cho người lao động trong việc tăng ca vào các ngày lễ, chủ nhật, làm đêm được công ty áp dụng theo quy định của luật lao động cụ thể như sau:

- \* Nếu người lao động tăng ca làm thêm vào ngày lễ như 30/4,1/5.....thì trả lương thời gian bằng 300% lương cơ bản.
- \* Nếu người lao động tăng ca vào ngày thường thì trả lương thời gian bằng 150% lương cơ bản.
- *Ngoài ra công ty còn có các khoản phụ cấp và trợ cấp khác:*

Có các loại phụ cấp ( áp dụng để tính lương thêm giờ và khấu trừ do nghỉ ) :

- Phụ cấp 1 : Chức vụ , quản lý
- Phụ cấp 2 :Tiếng anh , Phiên dịch , phụ cấp lương điều chỉnh

Có các loại trợ cấp:

- Trợ cấp 1 : Trợ cấp tiền tiện thoai
- Trợ cấp 2 : Trợ cấp đi lại

Cứ như vậy kê toán căn cứ vào mức lương cơ bản , phụ cấp , trợ cấp , số ngày làm thực tế , tiền thưởng của từng nhân viên tính ra lương hàng tháng của cán bộ công nhân viên.

**2.3.5 Quy chế trả lương - trả thưởng chế độ cho người lao động**

**2.3.5.1 Cách tính lương cho người lao động**

**$\Sigma$ Lương = Lương cơ bản + Các khoản trợ cấp, phụ cấp + Lương kinh doanh (áp dụng cho nhân viên kinh doanh )**

Lương cơ bản:

$$LCB = \frac{\text{Hệ số LCB} * 1.300.000 * \text{Tổng công}}{\quad}$$



**Bảng hệ số lương cơ bản của lao động trong công ty**

STT	Chức vụ	Hệ số lương cơ bản
1	Giám đốc	4,5
2	Phó giám đốc	4
3	Kế toán trưởng	3.5
4	Kế toán bán hàng	3
5	Nhân viên kinh doanh	2,5

Lương kinh doanh : *Áp dụng cho nhân viên phòng kinh doanh .*

+ Nếu KPI (doanh thu ) = 70% lương cơ bản

+ Nếu KPI (doanh thu )= 80% lương cơ bản

+ Nếu KPI(doanh thu ) = 90% lương cơ bản

+ Nếu KPI (doanh thu )= 100% lương cơ bản

Ví dụ 1: Lương anh **Đình Tiến Cường** (nhân viên kinh doanh) trong tháng 1/2016 như sau :

(Căn cứ: Bảng chấm công, Phiếu xác nhận hoàn thành công việc, Bảng thanh toán lương)

\*\* Lương cơ bản :

Hệ số LCB của anh Cường = 2.5

Hệ số LCB \* 1.300.000 \* Tổng công

$$LCB = \frac{\quad\quad\quad}{26}$$

2.5 \* 1.300.000 \* 26

$$LCB = \frac{\quad\quad\quad}{26}$$

=3.250.000

- Phụ cấp đi lại = 700.000
- Phụ cấp tiền điện thoại = 300.000

\*\* Lương kinh doanh (KPI) = LCB\*hệ số (KPI)

KPI= 3.250.000\*70%=2.275.000(70% theo số liệu bảng lương tháng 1)

**Tổng lương** = 3.250.000+ 700.000+ 300.000+ 2.275.000=6.525.000

Đơn vị: CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VÀ VẬN TẢI ĐÔNG PHONG

Địa chỉ: Số 143 Ngô Kim Tài, Phường Kênh Dương, Quận Lê Chân, Hải Phòng

**BẢNG CHẤM CÔNG**

Tháng 1 năm 2016

ST T	Họ và Tên	Chức vụ	Các ngày trong tháng										Tổng số cộng
			1	2	3	4	5	6	7	8	...	30	26
									CN				
1	Đào Trọng Hậu	Giám đốc	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	26
2	Chủ Văn Đức Anh	Phó giám đốc	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	26
3	Vũ Thị Hường	Kế toán trưởng	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	26
<b>4</b>	<b>Phạm Minh Phương</b>	<b>Kế toán BH</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>0</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>26</b>
5	Hứa Tiến Sỹ	NV Kinh doanh	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	26
6	Đình Văn Sỹ	NV Kinh doanh	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	26
7	Phạm Văn Thành	NV Kinh doanh	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	26
8	Ngô Tuấn Anh	NV Kinh doanh	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	26
9	Vũ Ngọc Anh	NV Kinh doanh	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	26
10	Hoàng Minh Tú	NV Kinh doanh	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	26
<b>11</b>	<b>Đình Tiến Cường</b>	<b>NV Kinh doanh</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>0</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>x</b>	<b>26</b>
12	Vũ Tùng Lâm	NV Kinh doanh	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	26
	<b>Cộng</b>												312

**Đơn vị:** CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VÀ VẬN TẢI ĐÔNG PHONG

Địa chỉ: Số 143 Ngô Kim Tài, Phường Kênh Dương, Quận Lê Chân, Hải Phòng

Mẫu số 02 –LĐTL

(Ban hành kèm theo Quyết định

Số 48/2006/QĐ-BTC Ngày

14/09/2006 của Bộ Tài Chính)

## BẢNG THANH TOÁN TIỀN LƯƠNG

Tháng 1 năm 2016

STT	Họ và Tên	Lương hợp đồng	Hệ Số	Lương doanh thu		Lương thời gian		Nghỉ việc, ngừng việc hưởng...%		Phụ cấp thuộc quỹ lương	Phụ cấp khác	Tổng số
				Hệ số %	Số tiền	Hệ số công	Số tiền	Hệ số công	Số tiền			
A	B	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Đào Trọng Hậu	7.000.000	4.5	-	-	26	5.580.000	-	-	-	4.000.000	9.580.000
2	Chủ Văn Đức Anh	6.000.000	4	-	-	26	5.200.000	-	-	-	4.000.000	9.200.000
3	Vũ Thị Hường	5.000.000	3.5	-	-	26	4.550.000	-	-	-	1.000.000	5.550.000
<b>4</b>	<b>Phạm Minh Phương</b>	<b>4.000.000</b>	<b>3</b>	-	-	<b>26</b>	<b>3.900.000</b>	-	-	-	<b>1.000.000</b>	<b>4.900.000</b>
5	Hứa Tiến Sỹ	3.500.000	2.5	100%	3.250.000	26	3.250.000				1.000.000	7.500.000
6	Đình Văn Sỹ	3.500.000	2.5	100%	3.250.000	26	3.250.000				1.000.000	7.500.000
7	Phạm Văn Thành	3.500.000	2.5	100%	3.250.000	26	3.250.000	-	-	-	1.000.000	7.500.000
8	Ngô Tuấn Anh	3.500.000	2.5	100%	3.250.000	26	3.250.000	-	-	-	1.000.000	7.500.000
9	Vũ Ngọc Anh	3.500.000	2.5	100%	3.250.000	26	3.250.000	-	-	-	1.000.000	7.500.000
10	Hoàng Minh Tú	3.500.000	2.5	80%	2.600.000	26	3.250.000	-	-	-	1.000.000	6.850.000
<b>11</b>	<b>Đình Tiến Cường</b>	<b>3.500.000</b>	<b>2.5</b>	<b>70%</b>	<b>2.275.000</b>	<b>26</b>	<b>3.250.000</b>	-	-	-	<b>1.000.000</b>	<b>6.525.000</b>
12	Vũ Tùng Lâm	3.500.000	2.5	50%	1.625.000	26	3.250.000	-	-	-	1.000.000	5.875.000
	Cộng	<b>50.000.000</b>	-	-	<b>22.750.000</b>	312	<b>45.230.000</b>	-	-	-	<b>18.000.000</b>	<b>85.980.000</b>

Ví dụ 2: Lương chị **Phạm Minh Phương** (nhân viên kế toán công ty) trong tháng 1 năm 2016 được tính như sau:

(Căn cứ: Bảng chấm công, Phiếu xác nhận công việc hoặc sản phẩm hoàn thành, Bảng thanh toán lương)

- Lương cơ bản :

$$\text{LCB} = \frac{\text{Hệ số LCB} * 1.300.000 * \text{Tổng công}}{26}$$

$$\text{LCB} = \frac{3 * 1.300.000 * 26}{26}$$

$$= 3.900.000$$

Phụ cấp điện thoại = 300.000

Phụ cấp đi lại = 700.000

⇒

$$\text{Tổng lương} = 3.900.000 + 300.000 + 1.000.000 = 4.900.000$$

**Đơn vị: CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VÀ VẬN TẢI ĐÔNG PHONG**

Địa chỉ: *Số 143 Ngô Kim Tài, Phường Kênh Dương, Quận Lê Chân, Hải Phòng*

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

Tháng 1 năm 2016

**BL01**

<b>STT</b>	<b>Bộ Phận</b>	<b>Lương hợp đồng</b>	<b>Lương ngày công</b>	<b>Lương kinh doanh</b>	<b>Tổng phụ cấp, trợ cấp</b>	<b>Tổng lương</b>	<b>Khấu trừ BHXH</b>	<b>Thực lĩnh</b>
1	Phòng quản trị	13.000.000	10.780.000	-	8.000.000	18.780.000	-	18.780.000
2	Phòng kế toán	9.000.000	8.450.000	-	2.000.000	10.450.000	-	10.450.000
3	Phòng kinh doanh	28.000.000	26.000.000	22.750.000	8.000.000	56.750.000	-	56.750.000
<b>4</b>	<b>Tổng</b>	<b>50.000.000</b>	<b>45.230.000</b>	<b>22.750.000</b>	<b>18.000.000</b>	<b>85.980.000</b>	<b>-</b>	<b>85.980.000</b>

### **2.3.5.2 Tính toán và trả lương**

Việc tính toán lương cho người lao động dựa vào thời gian làm việc trên bảng chấm công, được đối chiếu với bảng chấm công của từng tổ do Tổ trưởng chấm công hàng ngày.

Việc tính toán lương dựa trên nguyên tắc chính xác về số liệu, số lượng đảm bảo, thời gian trả lương cho người lao động đúng theo quy định.

Người lao động được nhận phiếu lương chi tiết hàng tháng, được quyền đối chiếu với bảng lương tổng do Trưởng bộ phận trực tiếp giữ (bản copy).

Tiền lương trả cho người lao động: mỗi tháng một lần, vào ngày 05 đến ngày 08 của tháng sau.

Công ty thanh toán tiền lương cho công nhân viên bằng tiền mặt và thanh toán bằng thẻ ATM (với bộ phận kinh doanh).

### **2.3.5.3 Chế độ thưởng**

#### **1. Thưởng cuối năm:**

- Hàng năm vào dịp tết âm lịch người lao động được hưởng tháng lương thứ 13 nếu có đủ một năm làm việc tại doanh nghiệp trở lên. Người lao động chưa có đủ 1 năm làm việc sẽ tính như tháng lương làm việc. Mức được hưởng lương tháng 13 sẽ tùy thuộc vào kết quả sản xuất kinh doanh và quy chế của Công ty.

- Mức thưởng = tỷ lệ % \* (tổng lương thực tế trong năm/12 tháng). Phòng HCSN có trách nhiệm lập danh sách và tỷ lệ % dự toán tổng tiền thưởng tháng lương 13 trước 30 ngày so với ngày bắt đầu nghỉ tết âm lịch. Trình Ban Giám Đốc phê duyệt.

#### **2. Thưởng các ngày lễ:**

Ngày giỗ tổ Hùng Vương, 30/4 & 1/5, ngày Quốc Khánh, Tết Dương lịch:

- Số tiền thưởng: Đối với người lao động làm việc dưới 2 năm: 300.000đ/ngày lễ, đối với người lao động làm việc trên 2 năm: 500.000/ngày lễ.

- Phòng nhân sự có trách nhiệm lập danh sách người lao động được thưởng trước 3 ngày so với ngày lễ tương ứng, trình Ban Lãnh Đạo Công ty ký duyệt.

### **2.3.6. Tổ chức kế toán tiền lương**

#### **2.3.6.1. Chứng từ sử dụng**

- Bảng chấm công
- Bảng tổng hợp tiền lương
- Bảng thanh toán tiền lương

- Một số chứng từ liên quan khác

**2.3.6.2. Tài khoản sử dụng**

Các tài khoản kế toán sử dụng trong công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của công ty TNHH thương mại và vận tải Đông Phong.

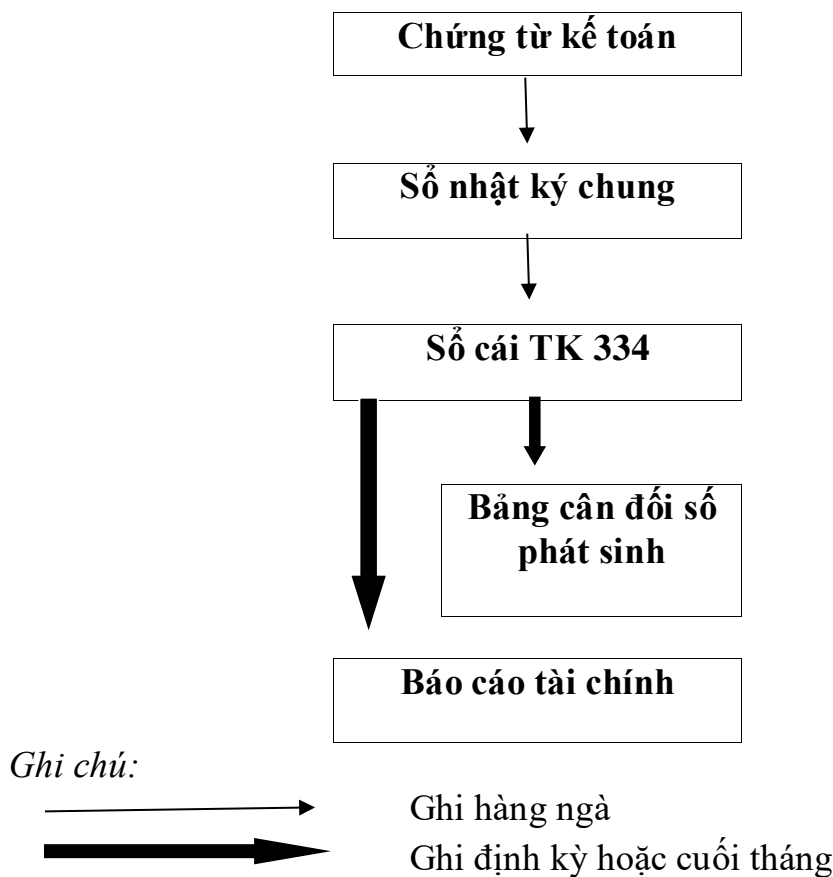
- Tài khoản sử dụng chủ yếu:
  - TK 334-Phải trả công nhân viên

Ngoài ra, kế toán còn sử dụng một số tài khoản liên quan khác

- TK 111-tiền mặt
- TK 112-tiền gửi ngân hàng
- TK641-chi phí bán hàng
- TK 642-Chi phí quản lý doanh nghiệp

**2.3.6.3. Quy trình luân chuyển chứng từ**

Sơ đồ: Trình tự kế toán tiền lương theo hình thức kế toán nhật ký chung.



Từ bảng chấm công của các bộ phận .Cuối kỳ, kế toán lập bảng thanh toán lương của từng bộ phận và toàn doanh nghiệp.

Kết hợp với các chứng từ như ủy nhiệm chi lương kế toán tiến hành vào sổ nhật ký chung. Từ sổ nhật ký chung , kế toán vào sổ cái 334.



<b>Vietcombank</b>	<b>ỦY NHIỆM CHI/ payment order</b> Ngày (Date): 12/02/2016			
FORM NHBL 04-06/99	<b>ĐỀ NGHỊ GHI NỢ TÀI KHOẢN</b> (Please Debit account):	<b>SỐ TIỀN</b> (with amount)	<b>PHÍ NH</b> (bank charges)	Phí trong (including) Phí ngoài (excluding)
	Số tk (A/c No.): 0031000164611	Bằng số (In figures): 85.980.000 VND		
	Tên tk (A/c Name): <b>CTY TNHH Thương mại và vận tải Đông Phong.</b>	Bằng chữ (in words)		
	Địa chỉ (Address):	Tám mươi năm triệu chín trăm tám mươi nghìn đồng./		
	Tại NH (with bank): VCB (Hải Phòng)	<b>Nội dung</b> (details of payment):		
	<b>&amp; GHI CÓ TÀI KHOẢN</b> (& Credit account):	CHI LƯƠNG CB , CNV CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VÀ VẬN TẢI ĐÔNG PHONG THÁNG 1/2016		
	Số tk (A/c No.):	Kế toán trưởng <i>Chief Accountant</i>	Chủ tài khoản ký và đóng dấu <i>A/c holder &amp; stamp</i>	
	Tên tk (A/c Name): <b>CB,CNV CTY TNHH Thương mại và vận tải Đông Phong.</b>			
	Địa chỉ (Address):			
	Tại NH (with bank):			
<b>DÀNH CHO NGÂN HÀNG</b> (for Bank' s Use only) MÃ VAT:				
<b>Thanh toán viên</b>		<b>Kiểm soát</b>	<b>Giám đốc</b>	

Đơn vị: **CÔNG TY TNHH TM và VT ĐÔNG PHONG**

Địa chỉ: *Số 143 Ngõ Kim Tài, Phường Kênh Dương, Quận Lê Chân, H.p*

*Mẫu số S03b -DNN*

*(Ban hành kèm theo Quyết định*

*Số 48/2006/QĐ-BTC Ngày*

*14/09/2006 của Bộ Tài Chính)*

## **SỔ NHẬT KÝ CHUNG**

Năm 2016

*Đơn vị tính: Đồng*

Ngày ghi sổ	Chứng từ		Diễn giải	TK Đối ứng	Số phát sinh	
	SH	NT			Nợ	Có
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
02/02	BL01	02/02	Tính trả lương tháng 1 cho CNV,BPQL	642	85.980.000	
			Lương tháng 1	334		85.980.000
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
12/02	UNC	12/02	Chuyển trả lương cho công nhân viên	334	85.980.000	
				112		85.980.000
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
			<b>Cộng phát sinh</b>		<b>18.824.542.442</b>	<b>18.824.542.442</b>

*Ngày 31 tháng 12 năm 2016*

**Người lập biểu**

*(Ký, ghi rõ họ tên)*

**Kế toán trưởng**

*(Ký, ghi rõ họ tên)*

**Giám đốc**

*(Ký, ghi rõ họ tên)*

**Đơn vị:** CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VÀ VẬN TẢI ĐÔNG PHONG

Địa chỉ: *Số 143 Ngô Kim Tài, Phường Kênh Dương, Quận Lê Chân, Hải Phòng*

**Mẫu số:** S03b – DNN

*(Ban hành kèm theo Quyết định*

*Số 48/2006/QĐ-BTC Ngày*

*14/09/2006 của Bộ Tài Chính)*

## SỔ CÁI

Số hiệu tài khoản: 334

Tên tài khoản: Lương phải trả

	<b>Nợ</b>	<b>Có</b>
<b>Dư đầu kỳ</b>	0	0
<b>Phát sinh</b>	2.782.000.000	2.782.000.000
<b>Dư cuối kỳ</b>	0	0

Ngày ghi sổ	Chứng từ		Diễn giải	TK ĐƯ	Số tiền	
	SH	NT			Nợ	Có
			Dư đầu kỳ			
02/02	BL01	02/02	Lương T01/2016	642	0	85.980.000
02/02	UNC	02/02	Chuyển khoản trả lương	112	85.980.000	0
			...			
			<b>Cộng phát sinh</b>		<b>2.782.000.000</b>	<b>2.782.000.000</b>

**Người lập biểu**

*( ký, ghi rõ họ tên)*

**Kế toán trưởng**

*( ký, ghi rõ họ tên)*

*Ngày 31 tháng 12 năm 2016*

**Giám đốc**

*( ký, ghi rõ họ tên)*

## **CHƯƠNG III**

### **MỘT SỐ KIẾN NGHỊ NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VÀ VẬN TẢI ĐÔNG PHONG**

#### **3.1 Nhận xét chung về công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty TNHH thương mại và vận tải Đông Phong.**

##### **3.1.1. Đặc điểm.**

###### **- Về tổ chức bộ máy quản lý**

Công ty đã tổ chức bộ máy quản lý khoa học, hợp lý, công việc được phân công, phân nhiệm cụ thể, rõ ràng. Mô hình trực tuyến chức năng rất phù hợp với ngành nghề thương mại của Công ty. Các phòng ban được phân công các chức năng, nhiệm vụ riêng, phục vụ có hiệu quả trong việc tham mưu, cung cấp đầy đủ, kịp thời các thông tin quan trọng và cần thiết cho Ban lãnh đạo Công ty trong vấn đề kinh doanh và quản lý Công ty.

Công ty có đội ngũ cán bộ làm công tác hạch toán cũng như cán bộ quản lý có trình độ, trẻ tuổi, nhiệt tình và kỹ năng tốt,... đã tạo điều kiện cho hạch toán chính xác kịp thời vào sổ sách và các báo cáo cung cấp thông tin cho quản lý nhanh chóng, đầy đủ.

Trong quá trình hoạt động Công ty luôn có sự điều chỉnh, đổi mới công tác quản lý cho phù hợp với điều kiện, nhiệm vụ của mình trong từng giai đoạn.

###### **- Về tổ chức bộ máy kế toán**

Bộ máy kế toán của Công ty tổ chức theo hình thức tập trung, đơn giản, gọn nhẹ. Mỗi người đảm nhiệm một đến hai phần hành kế toán. Dưới xưởng có kế toán kho riêng tuy nhiê không tổ chức thành bộ máy kế toán riêng. Do đó kế toán kho chỉ làm nhiệm vụ tập hợp, phân loại chứng từ ban đầu rồi chuyển lên kế toán công ty ghi sổ. Nhìn chung bộ máy kế toán của Công ty khá hoàn chỉnh, phù hợp với tình hình kinh tế như hiện nay.

###### **- Về hệ thống chứng từ kế toán**

Phương pháp kế toán Công ty áp dụng là phương pháp kê khai thường xuyên, phương pháp này tương đối phù hợp với đặc điểm kinh doanh và yêu cầu quản lý của Công ty.

Công ty sử dụng hệ thống sổ sách kế toán theo đúng quy định của Bộ tài chính, thực hiện đúng theo nguyên tắc hạch toán kế toán, phản ánh chính xác số dư, số phát sinh, tạo điều kiện thuận lợi cho việc lập bảng cân đối kế toán, bảng cân đối số phát sinh của kế toán tổng hợp được chính xác.

Để hạch toán các loại sổ cần phải có căn cứ hợp lý. Các chứng từ sử dụng tại Công ty đều theo đúng mẫu quy định của Bộ tài chính ( Phiếu xuất kho, Phiếu nhập kho, Phiếu chi, Phiếu xác nhận công việc..). Mỗi phần hành kế toán đều ứng với mỗi chứng từ riêng không có sự lẫn lộn. Nhờ có sự phân biệt rõ ràng giữa các loại chứng từ này mà việc hạch toán các phần hành chính xác hơn.

- Về tài khoản kế toán sử dụng: Hệ thống tài khoản kế toán của Công ty đầy đủ với chế độ kế toán hiện hành và phù hợp với đặc điểm kinh doanh.

- Về hình thức sổ kế toán: Công ty áp dụng hình thức sổ Nhật ký chung rất phù hợp với hoạt động kinh doanh của Công ty, hình thức này đơn giản, khoa học, thuận tiện nhất là đối với những nghiệp vụ phát sinh lớn. Đặc biệt, Giám đốc tài chính thường xuyên giám sát và chỉ đạo công tác kế toán đảm bảo tình hình tài chính lành mạnh và việc ra các quyết định quả . Các khoản tiền thưởng, phụ cấp của người lao động được hưởng được quy định rõ ràng, cụ thể luôn đảm bảo tương xứng với sự đóng góp của người lao động.

- Về tính trả lương cho nhân viên trong Công ty áp dụng theo hình thức trả lương: Hình thức trả lương theo thời gian. Hình thức này phù hợp với đặc điểm kinh doanh của Công ty và cũng phần nào phản ánh chính xác được tiền lương phải trả cho công nhân viên, kích thích người lao động làm việc, quan tâm đến kết quả lao động. Công việc tập hợp, tính toán lương của công nhân viên trong công ty do 2 kế toán viên đảm nhiệm.

Các chế về tiền lương, tiền thưởng, các khoản phụ cấp...cho cán bộ công nhân viên được quy định rõ ràng trong “ **Quy chế trả tiền lương tiền thưởng**

cho người lao động trong Công ty”, quyền lợi của người lao động được đảm bảo cho thấy sự quan tâm của doanh nghiệp đến đời sống vật chất, tinh thần của người lao động. Đây là cơ sở để người lao động thêm phần tin tưởng vào công ty, cống hiến, gắn bó với Công ty nhiều hơn.

Các khoản thưởng, trợ cấp cho người lao động đi làm vào dịp lễ Tết được thanh toán kịp thời nhanh chóng cho công nhân viên.

### **3.1.2 Những tồn tại cần khắc phục**

- Về bộ máy kế toán:

Công ty TNHH thương mại và vận tải Đông Phong không áp dụng phần mềm kế toán trong công tác kế toán mà áp dụng kế toán thủ công trên Excel. Với tình hình phát triển hiện nay của Công ty thì khối lượng công việc của kế toán quá nhiều, công tác kế toán thủ công tốn kém rất nhiều thời gian và công sức cho đội ngũ nhân viên kế toán hiện nay tại Công ty.

- Về cơ cấu tổ chức lao động:

Cơ cấu tổ chức lao động của phòng Tài chính kế toán chưa thực sự hiệu quả. Công ty mới chỉ có 1 kế toán viên và 1 kế toán trưởng nên khối lượng công việc kế toán với mỗi người là khá nhiều. Một kế toán viên thường kiêm nhiều phần hành, do vậy, kế toán tại Công ty phải mất nhiều thời gian và công sức để kiểm tra chứng từ, tính toán số liệu.

- Về bảo hiểm xã hội:

Công ty không đóng bảo hiểm cho cán bộ nhân viên. Việc không đóng bảo hiểm xã hội bảo hiểm thất nghiệp cho cán bộ công nhân viên sẽ dẫn đến hệ lụy làm cho cán bộ công nhân viên không yên tâm công tác cũng như ổn định công việc gắn bó với công ty. Đồng thời cũng là vi phạm pháp luật của luật bảo hiểm xã hội Việt Nam.

- Phương pháp trả lương :

Phương pháp trả lương của Công ty không còn phù hợp, chưa áp dụng phổ biến hình thức trả lương qua hệ thống thẻ ATM. Hiện nay, Công ty chủ yếu vẫn trả lương bằng tiền mặt, mất nhiều thời gian trong công tác phát lương, không tạo tính chủ động cho người lao động.

- Công tác quản lý:

Quản lao động dưới góc độ thời gian làm việc được thông qua "Bảng chấm công". "Bảng chấm công" chỉ theo dõi được ngày công làm việc làm việc mà không theo dõi được số giờ làm việc. Do vậy, việc trả lương chưa thực sự thoả đáng so với thời gian thực tế đi làm của cán bộ công nhân viên.

### **3.2 Một số ý kiến nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.**

Qua thời gian thực tập tại Công ty TNHH thương mại và vận tải Đông Phong, em đã có điều kiện tiếp cận với công tác kế toán nói chung và công tác kế toán tiền lương. Trên cơ sở thực tế cùng với những kiến thức được trang bị trong trường học em xin được đề xuất một số giải pháp hy vọng phần nào nâng cao hiệu quả công tác hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty.

#### **Ý kiến 1: Áp dụng chế độ thưởng, phạt trong quản lý lao động và trả lương qua thẻ ATM**

Công ty cần có thêm chế độ thưởng thích hợp vài các ngày lễ cho công nhân viên và từng công việc nhằm động viên mọi người nhiệt tình trong lao động, phát huy tích cực sáng tạo trong công việc. Bởi tiền thưởng chính là đòn bẩy kinh tế có tác dụng thúc đẩy sản xuất và phát triển với chi phí ít nhất mà mang lại hiệu quả cao nhất. Công ty cần có chế độ thưởng phụ cấp phù hợp và đánh giá một cách khách quan, công bằng, để tiền thưởng thực hiện được đúng ý nghĩa một cách hiệu quả, để khuyến khích được sự nhiệt tình và tinh thần trách nhiệm của công nhân viên, công ty cần phải chú ý hơn nữa đến vấn đề tiền thưởng và nhìn nhận tiền thưởng trong công ty một cách đầy đủ, toàn diện và sâu sắc.

+ Công ty cần có chế độ thưởng vào các ngày nghỉ lễ của công nhân viên:  
Vào các ngày lễ được nghỉ như 30/4 - 1/5 , giỗ tổ Hùng Vương, Tết Dương lịch... công ty nên thưởng cho công nhân viên một khoản tiền nhất định. Vào các ngày lễ hoặc ngày đặc biệt không được nghỉ như 8/3, 20/10, Trung thu, sinh nhật công nhân viên,.. công ty nên tổ chức các buổi liên hoan hoặc tặng những món quà ý nghĩa cho người lao động.

+ Mỗi năm, công ty nên tổ chức đưa công nhân đi thăm quan du lịch ở những địa điểm nổi tiếng như: Cát Bà, Hạ Long, Sầm Sơn, Sa Pa,... Và tổ chức những buổi tiệc liên hoan gặp mặt hay bốc thăm trúng thưởng cho công nhân.

+ Định kỳ tuyên dương nhân viên xuất sắc  
Định kỳ hàng tháng, công ty chọn những công nhân tiêu biểu và thông báo đến tập thể. Công nhân tiêu biểu này sẽ được tặng những phần quà giá trị và đặc biệt.

+ Hàng tháng, công nhân nên đề ra kế hoạch sản xuất, nếu hoàn thành vượt mức kế hoạch tùy theo mức cao thấp để phân ra mức hoàn thành xuất sắc hay khá, từ đó phân loại A, B, C để xét cho tất cả các công nhân viên.  
Công ty nên tổ chức những đợt xét thưởng trong tháng do các công nhân cùng bộ phận với nhau tiến hành bình bầu.

+ Khen thưởng sáng kiến: khen thưởng và tuyên dương các cá nhân có sáng kiến mang lại lợi ích cho công ty, có các đề xuất cải tiến mới nâng cao hiệu quả sản xuất như tiết kiệm năng lượng, nâng cao năng suất, phát minh máy móc...

+ Việc xét khen thưởng hay phạt, không nên chỉ do giám đốc công ty đánh giá mà cần có một ban để xem xét việc xét thưởng ( đối với nhân viên hoàn thành tốt công việc được giao và chấp hành tốt nội quy công ty đề ra) dẫn tới việc đảm bảo quyền lợi vật chất cũng như tinh thần đối với công nhân viên trong công ty.

+ Mức thưởng và số tiền thưởng sẽ do ban quản trị công ty xem xét và đề xuất dựa trên mức lợi nhuận chưa phân phối của công ty.

Công ty nên áp dụng việc trả lương, thưởng qua thẻ ATM của các ngân hàng uy tín như Vietcombank, Viettinbank.



**Ý kiến 2: Ứng dụng tin học trong công tác kế toán tại Công ty.**

Mọi hoạt động trong công tác kế toán của Công ty hiện nay vẫn sử dụng phần mềm Microsoft Word và Microsoft Excel là chính, vì vậy công việc đối với mỗi kế toán khá vất vả, đặc biệt là kế toán tổng hợp, cùng một lúc phải làm nhiều công việc và phải làm với một khối lượng chứng từ gốc rất lớn, như vậy khả năng sai sót có thể xảy ra. Đồng thời việc sử lý thông tin và cung cấp thông tin cho nhà quản lý có thể bị chậm.

Vì vậy để phục vụ cho công tác kế toán tại Công ty được tốt hơn, việc cung cấp thông tin cho nhà quản lý nhanh hơn. Công ty nên trang bị phần mềm kế toán.

Theo em Công ty nên đầu tư mua phần mềm kế toán đã lập trình sẵn phù hợp với đặc điểm sản xuất kinh doanh của Công ty. Mặc dù việc đầu tư phần mềm tốn kém nhưng việc cài đặt, sử dụng phần mềm kế toán máy sẽ đem lại cho Công ty nhiều thuận lợi trong công tác hạch toán kế toán.

Việc ứng dụng tin học trong công tác kế toán sẽ đem lại cho Công ty nhiều thuận lợi trong công tác hạch toán kế toán:

+ Lắp đặt phần mềm kế toán máy làm cho bộ máy Công ty gọn nhẹ hơn, giảm bớt được khối lượng ghi chép nghiệp vụ kế toán trên thao tác thủ công cũng như giảm bớt được nhân lực.

+ Trong quá trình hạch toán trên phần mềm kế toán giúp cho bộ phận kế toán có thể tập hợp tổ chức, xử lý khối lượng thông tin với tốc độ nhanh tránh được sai sót, chậm chễ, cung cấp thông tin, kết quả chính xác kịp thời cho nhà quản lý.

+ Việc cài đặt phần mềm kế toán giúp cho kế toán viên giảm bớt công việc ghi chép sổ sách bằng tay, phần mềm kế toán sẽ thực hiện công việc đó: in ra các báo cáo tài chính một cách chính xác, rõ ràng mau chóng. Người làm công tác kế toán chỉ thực hiện kiểm tra và nhập số liệu ban đầu.

+ Phù hợp với yêu cầu quản lý mới.

Sau đây là một số phần mềm công ty nên tham khảo để lựa chọn:



Phần mềm kế toán của Bravo lại nằm trong top các phần mềm kế toán được đánh giá cao nhất. Theo nhận xét của những người trong ngành, phần mềm Bravo có nhiều tính năng nổi trội.

Thứ nhất, phần mềm Bravo cho phép doanh nghiệp triển khai hiệu quả các phân hành thuộc nghiệp vụ kế toán như theo dõi sổ kế toán, nắm rõ việc thu-chi, mua bán hàng hóa, quản lý tài sản và hàng tồn kho, tính giá thành sản phẩm... Đặc biệt, phần mềm Bravo cho phép liên kết dữ liệu số liệu, có chức năng tìm và tự sửa lỗi dữ liệu, tự sao lưu số liệu theo lịch đã lập...

Thứ hai, Bravo là một trong số ít nhà cung cấp hướng theo hình thức

customize, tức cho phép phần mềm được hiệu chỉnh tự do. Vì thế, từ phần mềm cơ bản là Bravo 6.3, sẽ tùy nhu cầu của doanh nghiệp để xây dựng chương trình riêng. Tuy nhiên, điểm nổi bật của Bravo chính là ổn định của chương trình, sự đơn giản và dễ sử dụng; Ngoài ra, phần mềm cho phép chạy mạng đa người dùng (Mạng LAN, mạng WAN ...), bảo mật và phân quyền chi tiết.

Rõ ràng, phần mềm kế toán Bravo đã thỏa mãn phần nào nhu cầu doanh nghiệp. Tuy nhiên, theo ông Nguyễn Đức Vy, trưởng phòng kinh doanh Công ty Bravo “chính vì phần mềm viết riêng cho từng doanh nghiệp nên doanh nghiệp sẽ phải trả một chi phí lớn hơn rất nhiều so với mua sản phẩm trọn gói” “để đảm bảo chất lượng dịch vụ cung cấp cho khách hàng một cách tốt nhất theo đúng cam kết chất lượng ISO mà công ty đã đặt ra BRAVO không ngừng phát triển sản phẩm theo hướng chuyên sâu về nghiệp vụ và áp dụng các công nghệ tiên tiến”.

Hiện tại, theo ông Nguyễn Đức Vy, Công ty Bravo “giá phần mềm có thể xê dịch từ vài ngàn USD đến vài chục ngàn USD” “khi xác định giá phần mềm kế toán cho một doanh nghiệp Công ty Bravo sẽ khảo sát chi tiết các yêu cầu quản trị cũng như nghiệp vụ của doanh nghiệp để đưa ra mức giá hợp lý nhất”.

Phần mềm kế toán của FAST:

Khác với Bravo chỉ tập trung vào 1 phiên bản là Bravo 6.3, công ty cổ phần phần mềm quản lý doanh nghiệp (FAST) đã cho ra đời 4 dòng sản phẩm. Cụ thể gồm:

Phần mềm Fast Accounting:

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

Fast Accounting cũng có tính mềm dẻo, khả năng bảo mật, có thể chạy trên nhiều mạng như Windows Server hoặc Novell Netware. Ngoài ra, phần mềm

confcos các tính đa tác vụ, tự động hóa xử lý số liệu, tiện ích nhập liệu, hỗ trợ tốc độ lập báo cáo...

Đây là sản phẩm được ưa chuộng và đa số đều chọn giải pháp trọn gói.

Phần mềm Fast Business: Là phần mềm áp dụng cho doanh nghiệp vừa ứng dụng nghiệp vụ trong phòng kế toán, vừa mở rộng quản lý ra toàn doanh nghiệp, phục vụ tất cả các phòng ban.

Fast Business bao gồm Fast Financial: Bộ chương trình về quản lý tài chính kế toán; Fast Distribution: bộ chương trình về mua bán hàng, quản lý hàng tồn kho; Fast Manufacturing: bộ chương trình về quản lý sản xuất, lập kế hoạch nguyên vật liệu; Fast HRM: quản lý nhân sự, lương; Fast CRM: bộ chương trình về quản lý khách hàng.

Với nhiều chương trình như vậy, Fast Business trở là phần mềm có nhiều tính năng nhất, đáp ứng yêu cầu kế toán phức tạp. Tuy nhiên, trong thời buổi khó khăn hiện nay, doanh nghiệp chưa mạnh dạn đầu tư ứng dụng ERP vì thế việc tiêu thụ phần mềm này ít nhiều bị ảnh hưởng.

Phần mềm Fast Accounting S: Đây là phần mềm kết hợp giữa Fast Accounting và Fast Business. Phần mềm được dự báo sẽ bán chạy trong thời gian tới do tính năng đầy đủ, lại sử dụng kỹ thuật và công nghệ cao từ Fast Business. Đặc biệt, giá thành của Fast Accounting S lại không chênh lệch bao nhiêu so với giá phần mềm Fast Accounting (khoảng 1000 USD cho máy chủ, 200 USD mỗi máy trạm).

Phần mềm kế toán MISA-SME.NET 2012 gồm 13 phân hệ, mỗi phân hệ trong chương trình tương ứng với một phần hành kế toán tại doanh nghiệp như: Mua hàng, bán hàng, quản lý kho... được thiết kế dành cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ với mục tiêu giúp cho doanh nghiệp làm chủ hệ thống phần mềm kế toán, quản lý mọi nghiệp vụ kinh tế phát sinh ở mọi thời điểm thông qua internet. Cụ thể: Phân hệ quỹ, Phân hệ ngân hàng, Phân hệ mua hàng, phân hệ kho, phân hệ tài sản cố định, phân hệ tiền lương, phân hệ giá thành, phân hệ thuế, phân hệ hợp đồng, phân hệ cổ đông, phân hệ ngân sách, phân hệ tổng hợp.  
Giá báo 9.950.000 đồng.

Là một doanh nghiệp kinh doanh xây lắp, Công ty cổ phần xây dựng thương mại Việt Khánh nên áp dụng phần mềm kế toán Fast Accounting For Construction trong công tác kế toán trong thời gian tới để đạt được hiệu quả cao hơn bởi những lý do sau:

Đơn giản, dễ sử dụng, có tính năng đa tác vụ, tự động hóa xử lý số liệu, tiện ích nhập liệu, hỗ trợ tốc độ lập báo cáo, liên tục cập nhật dự toán mới vào chương trình sw3r dụng, hình ảnh giao diện thân thiện ...

### **Ý kiến 3: Tổ chức phòng kế toán.**

- Thường xuyên đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ, kiến thức đặc biệt là trình độ tin học và chuẩn mực kế toán mới
- Thường xuyên kiểm tra sổ sách, đối chiếu số liệu nhằm phát hiện sai sót để sửa chữa kịp thời.
- Tăng cường theo dõi, kiểm tra cán bộ công nhân viên hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình thông qua việc theo dõi bảng chấm công.
- Tổ chức giờ làm việc một cách khoa học, ổn định công tác phân công nhiệm vụ cụ thể nhằm chuyên môn hoá công tác kế toán, tăng hiệu quả công việc. Như vậy, trước sự cạnh tranh gay gắt trên thị trường công ty nên thường xuyên trau dồi, bổ sung kiến thức nghiệp vụ, kiến thức chuyên môn, kiện toàn bộ máy quản lý điều hành từng bước. Điều này sẽ nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh của công ty đồng thời dần loại bỏ những cán bộ thiếu chuyên môn, trình độ và hình thành đội ngũ cán bộ chuyên nghiệp, năng động có trách nhiệm đáp ứng được mọi yêu cầu của công việc và cơ chế quản lý mới. Xây dựng quy chế phù hợp trong kinh doanh là làm sao gắn trách nhiệm, nghĩa vụ và quyền hạn, lợi ích của người lao động.

### **Ý kiến 4: Công ty nên đóng bảo hiểm xã hội cho cán bộ công nhân viên toàn công ty và lập bảng phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương.**

Việc đóng bảo hiểm xã hội là nghĩa vụ cũng như là trách nhiệm của công ty với người lao động. Thể hiện sự tuân thủ pháp luật và sự quan tâm của công ty đến quyền lợi của người lao động.

*Bảng tỷ lệ trích theo lương tại công ty TNHH TM&VT Đông Phong năm 2017*

<b>Đối tượng</b>	<b>Doanh nghiệp</b>	<b>Người lao động</b>	<b>Cộng (%)</b>
BHXH	17.5	8	25.5
BHYT	3	1,5	4,5
BHTN	1	1	2
KPCĐ	2	0	2
Cộng (%)	23.5	10,5	34

Trong năm 2017 , công ty TNHH thương mại và vận tải Đông Phong phải tiến hành hạch toán các khoản trích theo lương với tỷ lệ 34%. Trong đó tính vào chi phí hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp là 23.5%, khấu trừ vào lương công nhân viên 10,5% cụ thể vào các quỹ như sau :

Quỹ BHXH dùng để chi trả cho người lao động trong thời gian nghỉ do ốm đau , thai sản , tai nạn lao động..... Theo quy định hiện hành công ty tính BHXH là 25.5% trong đó 17.5% tính vào chi phí hoạt động kinh doanh và 8% trừ vào lương cán bộ công nhân viên.

- Trong tháng 1/2016 tổng mức lương trích BHXH của các công nhân viên là : 50.000.000

- Vậy tổng số tiền BHXH phải nộp cho cơ quan bảo hiểm là:  
 $50.000.000 * 25.5\% = 12.750.000$

- **Trong đó:**  
 Số tiền tính vào chi phí hoạt động kinh doanh của công ty :

 $50.000.000 * 17.5\% = 8.750.000$ 

- **Tiếp ví dụ 1:** Lương anh Đinh Tiến Cường (nhân viên kinh doanh) với mức lương **3.500.000** trong tháng 1/2017 như sau :

- Vậy tổng số tiền BHXH của anh Đinh Tiến Cường là:  
 $3.500.000 * 25.5\% = 892.500$

Trong đó :

- Số tiền BH mà công ty nộp cho anh Đinh Tiến Cường là:

$$3.500.000 * 17.5\% = 612.500$$

- Số tiền BH mà anh Đinh Tiến Cường phải nộp là:

$$3.500.000 * 8\% = 280.000$$

- **Quỹ BHYT :**

Quỹ BHYT dùng để chi trả tiền khám chữa bệnh , thuốc men .... Khi người lao động tham gia đóng BHXH bị ốm

Theo quy định hiện hành BHYT trích là 4.5% trên mức lương của những người tham gia bảo hiểm trong công ty. Trong đó tính vào chi phí hoạt động kinh doanh là 3% trừ vào lương của công nhân viên là 1,5%.

Vậy tổng số tiền BHYT phải nộp cho cơ quan BHYT trong tháng 1/2016 :

$$50.000.000 * 4.5\% = 2.250.000$$

Trong đó số tiền tính vào chi phí hoạt động kinh doanh của công ty là :

$$50.000.000 * 3\% = 1.500.000$$

**Tiếp ví dụ 1 :** Tính số tiền BHYT phải nộp của anh **Đinh Tiến Cường** là :

Tổng số tiền phải nộp :  $3.500.000 * 4.5\% = 157.500$

Trong đó công ty nộp cho anh Đinh Tiến Cường là :  $3.500.000 * 3\% = 105.000$

Anh Đinh Tiến Cường phải nộp là :  $3.500.000 * 1.5\% = 52.500$

- **Quỹ BHTN :**

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

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

Theo quy định thì BHTN là 2% trong đó 1% tính vào chi phí hoạt động kinh doanh của công ty, 1 % còn lại trừ vào lương của người lao động.

Vậy số tiền BHTN là công ty phải nộp là :

$$50.000.000 * 2\% = 1.000.000$$

Trong đó số tiền BHTN tính vào hoạt động kinh doanh là :

$$50.000.000 * 1\% = 500.000$$

Tiếp ví dụ 1 : Tính số tiền BHTN phải nộp của anh Đinh Tiến Cường là :

$$\text{Tổng số tiền phải nộp : } 3.500.000 * 2\% = 70.000$$

Trong đó công ty nộp cho anh Đinh Tiến Cường là :  $3.500.000 * 1\% = 35.000$

Anh Đinh Tiến Cường phải nộp là :  $3.500.000 * 1\% = 35.000$

- **Kinh phí công đoàn:**

Theo quy định hiện hành thì KPCĐ trích 2% toàn bộ tính vào chi phí của doanh nghiệp .

Vậy tổng số tiền KPCĐ mà công ty phải nộp là :

$$50.000.000 * 2\% = 1.000.000$$

**-Thủ tục tính BHXH phải trả cho công nhân viên.**

- Theo luật BHXH 2014 , người lao động hưởng BHXH trong các trường hợp sau :
- Trợ cấp ốm đau kế hoạch hóa gia đình: ngày được nghỉ ( trừ ngày lễ, chủ nhật ) người làm công tác tính BHXH sẽ tính cho người lao động hưởng 75 % lương cơ bản.
- Chế độ trợ cấp thai sản : Nữ công nhân viên sinh con được nghỉ theo chế độ 6 tháng , được hưởng 6 tháng lương theo hệ số cấp bậc. Trợ cấp 1 lần bằng 2 tháng lương cơ bản tháng đóng BHXH. Trợ cấp khi nghỉ việc sinh con, nuôi con hoặc nuôi con bằng tiền lương đóng BHXH tháng trước khi nghỉ. Mức trợ cấp nghỉ việc thai sản, khám thai, nạo sảy thai thì được hưởng 100% lương cơ bản.
- Trợ cấp tai nạn lao động : trong thời gian nghỉ việc chữa bệnh, người lao động được hưởng và chi phí khám bệnh từ khi sơ cứu đến khi điều trị xong, chi phí này do doanh nghiệp trả sau khi điều trị xong, người lao động được hưởng mức trợ cấp sau:



- Nếu mức suy giảm 5% đến 30% khả năng lao động thì : Suy giảm 5% khả năng lao động thì được hưởng trợ cấp 1 bằng 0,5 lần mức lương cơ sở, sau đó cứ suy giảm thêm 1% thì được hưởng thêm 0.5 lần mức lương cơ sở.
- Nếu mức suy giảm từ 31% đến 100% khả năng lao động thì được hưởng trợ cấp hàng tháng. Suy giảm 31% khả năng lao động thì được hưởng bằng 30% mức lương cơ sở , sau đó cứ suy giảm thêm 1% được hưởng thêm 2% mức cơ sở.
- Để có thể hưởng trợ cấp BHXH thì người lao động phải nộp cho kế toán tiền lương các chứng từ theo quy định. Sổ khám bệnh, biên lai thu viện phí, giấy khai sinh, giấy nghỉ hưởng BHXH có chữ ký của y bác sỹ, dấu của bệnh viện thì mới được làm chế độ chi trả BHXH . Kế toán sẽ tiến hành kiểm tra tính đầy đủ, hợp lệ của các chứng từ nếu thấy tất cả hợp lệ, căn cứ vào các chứng từ , kế toán lập “phiếu thanh toán trợ cấp BHXH “ cho cán bộ công nhân viên đồng thời phản ánh số ngày nghỉ chế độ trên bảng chấm công.
- Công thức tính :  
**Trợ cấp BHXH= Tiền lương ngày\*Số ngày nghỉ hưởng BHXH \*tỷ lệ hưởng BHXH**

**Ví dụ :** Tính trợ cấp BHXH cho anh Đinh Tiến Cường nghỉ việc do mổ mắt từ ngày 23/01 tới ngày 29/01. Mức lương đóng BHXH là 3.500.000 đồng/tháng.

<b>GIẤY CHỨNG NHẬN NGHỈ ỒM HƯỞNG BHXH</b>	
Họ và tên : Đinh Tiến Cường	Tuổi : 32
Đơn vị công tác : Công ty TNHH thương mại và vận tải Đông Phong	
Lý do nghỉ : Mổ mắt	
Số ngày cho nghỉ :06 ngày	
Từ ngày : 23/01/2017	
Đến ngày : 29/01/2017	
Xác nhận của phụ trách đơn vị	ngày 29/01/2017
Số ngày thực nghỉ :06 ngày	
Giám đốc	
(ký tên đóng dấu )	

**PHẦN THANH TOÁN BHXH**

*Số sổ BHXH :1475963256*

1,Số ngày thực nghỉ được hưởng BHXH	Tuổi : 32
2,Lũy kế từ ngày nghỉ cùng chế độ :	0 ngày
3,Lương tháng đóng BHXH:	3.500.000 đồng
4, Lương bình quân ngày	134.615 đồng
5, Tỷ lệ hưởng BHXH	75%
6,Số tiền hưởng BHXH	$6*134.615*75%=605.768$ đồng
Ngày 30/1/2017	
Phụ trách BHXH	
Cán bộ cơ quan BHXH	
<i>(ký tên, đóng dấu )</i>	

**Đơn vị:** CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VÀ VẬN TẢI ĐÔNG PHONG

Địa chỉ: Số 143 Ngô Kim Tài, Phường Kênh Dương, Quận Lê Chân, Hải Phòng

## BẢNG THANH TOÁN BẢO HIỂM XÃ HỘI

Quý I - năm 2017

STT	Họ và tên	Nghỉ ốm		Nghỉ con ốm		Nghỉ KHH		Nghỉ thai sản			Tổng tiền	Ký nhận
		Số ngày	Số tiền	Số ngày	Số tiền	Số ngày	Số tiền	Số ngày	Số tiền	Trợ cấp 1 lần		
1	Đình Tiến Cường	6	605.768								605.768	
2	Phạm Minh Phương	6	692.307								692.307	
3	Vũ Thị Hương	6	865.381								865.381	
	<b>TỔNG</b>										<b>2.163.456</b>	

Tổng số tiền: Hai triệu một trăm sáu mươi ba nghìn bốn trăm năm mươi sáu đồng./

**Kế toán trưởng**  
**BHXH**  
(Ký, họ tên)

Ngày 30 tháng 3 năm 2016  
**Trưởng ban**

(Ký, họ tên)

**Đơn vị: CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VÀ VẬN TẢI ĐÔNG PHONG**

Địa chỉ: *Số 143 Ngô Kim Tài, Phường Kênh Dương, Quận Lê Chân, Hải Phòng*

**BẢNG KÊ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TOÀN CÔNG TY**  
*Tháng 1 năm 2017*

TL03

STT	Bộ phận	Mức lương trích BHXH	Khấu trừ vào lương nhân viên (10,5%)	Trích vào chi phí hoạt động kinh doanh (23.5%)				
				BHXH (17.5%)	BHYT (3%)	BHTN (1%)	KPCĐ (2%)	Tổng
1	Phòng quản trị	13.000.000	1.365.000	2.275.000	390.000	130.000	260.000	3.055.000
2	Phòng kế toán	9.000.000	945.000	1.575.000	270.000	90.000	180.000	2.115.000
3	Phòng kinh doanh	28.000.000	2.940.000	4.900.000	840.000	280.000	560.000	6.580.000
	<b>Tổng</b>	<b>50.000.000</b>	<b>5.250.000</b>	<b>8.750.000</b>	<b>1.500.000</b>	<b>500.000</b>	<b>1.000.000</b>	<b>11.750.000</b>

**-Tổ chức kế toán tiền lương**

**Chứng từ sử dụng**

- Bảng chấm công
- Bảng tổng hợp tiền lương
- Bảng thanh toán tiền lương
- Một số chứng từ liên quan khác

**Tài khoản sử dụng**

Các tài khoản kế toán sử dụng trong công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của công ty TNHH thương mại và vận tải Đông Phong.

- Tài khoản sử dụng chủ yếu:
  - TK 334-Phải trả công nhân viên
  - TK 338-Phải trả , phải nộp khác

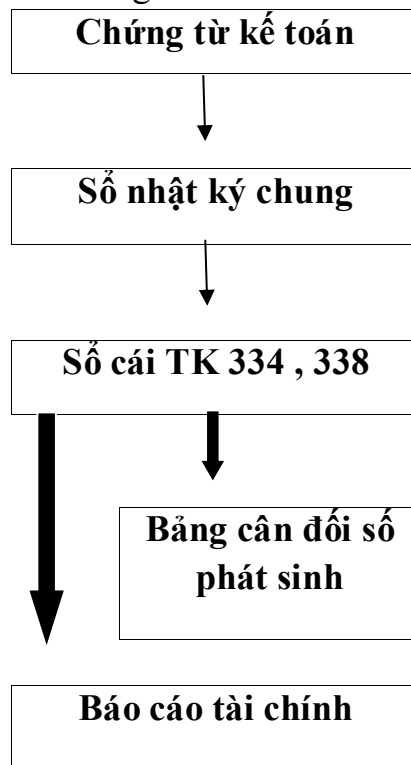
Trong đó:

TK 3382-chi phí công đoàn

- TK 3383- bảo hiểm xã hội
  - TK 3384- bảo hiểm y tế
  - TK 3386- bảo hiểm thất nghiệp
- Ngoài ra, kế toán còn sử dụng một số tài khoản liên quan khác
- TK 111-tiền mặt
  - TK 112-tiền gửi ngân hàng
  - TK641-chi phí bán hàng
  - TK 642-Chi phí quản lý doanh nghiệp

**Quy trình luân chuyển chứng từ**

Sơ đồ: Trình tự kế toán tiền lương theo hình thức kế toán nhật ký chung.



*Ghi chú:*

- Ghi hàng ngày
- Ghi định kỳ hoặc cuối tháng

Từ bảng chấm công của các bộ phận .Cuối kỳ, kế toán lập bảng thanh toán lương của từng bộ phận và toàn doanh nghiệp.

Kết hợp với các chứng từ như ủy nhiệm chi lương kế toán tiến hành vào sổ nhật ký chung. Từ sổ nhật ký chung , kế toán vào sổ cái 334.,338

<b>Khóa luận tốt nghiệp</b>	<b>Trường ĐH Dân Lập Hải Phòng</b>			
<b>Vietcombank</b>	<b>ỦY NHIỆM CHI/ payment order</b> Ngày (Date): 15/02/2017			
<b>FORM NHBL 04-06/99</b>	<b>ĐỀ NGHỊ GHI NỢ TÀI KHOẢN</b> (Please Debit account):		<b>PHÍ NH</b> (bank charges)	
	Số tk (A/c No.): 0031000164611		<b>SỐ TIỀN</b> (with amount)	
	Tên tk (A/c Name): <b>CTY TNHH Thương mại và vận tải Đông Phong.</b>		<b>Bằng số</b> (In figures): 11.750.000 VND	
	Địa chỉ (Address):		<b>Bằng chữ</b> (in words)	
	Tại NH (with bank): VCB (Hải Phòng)		<i>Mười một triệu bảy trăm năm mươi nghìn đồng./</i>	
	<b>&amp; GHI CÓ TÀI KHOẢN</b> (& Credit account):		Phí trong (including) Phí ngoài (excluding)	
	Số tk (A/c No.):			
	Tên tk (A/c Name): <b>CB,CNV CTY TNHH Thương mại và vận tải Đông Phong.</b>		<b>Nội dung</b> (details of payment):	
	Địa chỉ (Address):		<b>NOP TIEN BAO HIEM CHO CB , CNV CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VÀ VẬN TẢI ĐÔNG PHONG THÁNG 1/2016</b>	
	Tại NH (with bank):			
<b>DÀNH CHO NGÂN HÀNG</b> (for Bank' s Use only)		<b>Kế toán trưởng</b> <i>Chief Accountant</i>	<b>Chủ tài khoản ký và đóng dấu</b> <i>A/c holder &amp; stamp</i>	
Mã VAT:				
<b>Thanh toán viên</b>		<b>Kiểm soát</b>	<b>Giám đốc</b>	

Đơn vị: **CÔNG TY TNHH TM và VT ĐÔNG PHONG**

Địa chỉ: *Số 143 Ngô Kim Tài, Phường Kênh Dương,*

*Quận Lê Chân, Hải Phòng*

*Mẫu số S03b –DNN*

*(Ban hành kèm theo Quyết định*

*Số 48/2006/QĐ-BTC Ngày*

*14/09/2006 của Bộ Tài Chính)*

## SỔ NHẬT KÝ CHUNG

Năm 2017

*Đơn vị tính: Đồng*

Ngày ghi sổ	Chứng từ		Diễn giải	TK Đối ứng	Số phát sinh	
	SH	NT			Nợ	Có
02/02	BL01	02/02	Tính trả lương tháng 1 cho CNV BPQL	642	85.980.000	
02/02		02/02	Lương tháng 1	334		85.980.000
05/02	TL03	05/02	BH,KPCĐ của công nhân viên , BPQL	642	1.000.000	
			Bảo hiểm,KPCĐ tháng 1	338		1.000.000
05/2	TL03	05/02	Khoản trích theo lương tháng 1	334	5.250.000	
				338		5.250.000
			.....			
12/02	UNC	12/02	Chuyển trả lương cho công nhân viên	334	85.980.000	
				112		85.980.000
15/02	UNC	15/02	Chuyển khoản nộp BH	338	11.750.000	
				112		11.750.000
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
			<b>Cộng phát sinh</b>		<b>18.824.542.442</b>	<b>18.824.542.442</b>

*Ngày 31 tháng 12 năm 2016*

**Người lập biểu**

*(Ký, ghi rõ họ tên)*

**Kế toán trưởng**

*(Ký, ghi rõ họ tên)*

**Giám đốc**

*(Ký, ghi rõ họ tên)*

**Đơn vị:** CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VÀ VẬN TẢI ĐÔNG PHONG

Địa chỉ: Số 143 Ngô Kim Tài, Phường Kênh Dương, Quận Lê Chân, Hải Phòng

Mẫu số: S03b – DNN

(Ban hành kèm theo Quyết định

Số 48/2006/QĐ-BTC Ngày

14/09/2006 của Bộ Tài Chính)

## SỔ CÁI

Số hiệu tài khoản: 334

Tên tài

khoản: Lương phải trả

	Nợ	Có
<b>Dư đầu kỳ</b>	0	0
<b>Phát sinh</b>	2.782.000.000	2.782.000.000
<b>Dư cuối kỳ</b>	0	0

Ngày ghi sổ	Chứng từ		Diễn giải	TK ĐƯ	Số tiền	
	SH	NT			Nợ	Có
			Dư đầu kỳ			
02/02	BL01	02/02	Tính lương của công nhân viên tháng 1 Lương BPQL	642		85.980.000
			Trừ vào lương	338	85.980.000	
12/02	UNC	12/02	Chuyển khoản trả lương	112	85.980.000	0
			...			
			<b>Cộng phát sinh</b>		<b>2.782.000.000</b>	<b>2.782.000.000</b>

Ngày 31 tháng 12 năm 2016

**Người lập biểu**

(Ký, ghi rõ họ tên)

**Kế toán trưởng**

(Ký, ghi rõ họ tên)

**Giám đốc**

(Ký, ghi rõ họ tên)



**Đơn vị: CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VÀ VẬN TẢI ĐÔNG PHONG**

Địa chỉ: *Số 143 Ngô Kim Tài, Phường Kênh Dương, Quận Lê Chân, Hải Phòng*

**Mẫu số: S03b – DNN**

*(Ban hành kèm theo Quyết định*

*Số 48/2006/QĐ-BTC Ngày*

*14/09/2006 của Bộ Tài Chính)*

## SỔ CÁI

Số hiệu tài khoản: 338

Tên tài khoản: Phải trả phải nộp khác

	Nợ	Có
<b>Dư đầu kỳ</b>	0	0
<b>Phát sinh</b>	.....	....
<b>Dư cuối kỳ</b>	0	0

Ngày ghi sổ	Chứng từ		Diễn giải	TK ĐƯ	Số tiền	
	SH	NT			Nợ	Có
			Dư đầu kỳ			
02/02	BL01	02/02	Tính BH tính vào chi phí HĐKD tháng 1 BH BPQL	642		1.000.000
			Trừ vào lương	334		10.750.000
12/02	UNC	12/02	Chuyển khoản nộp bảo hiểm	112	11.750.000	0
			...			
			<b>Cộng phát sinh</b>		...	...

*Ngày 31 tháng 12 năm 2016*

**Người lập biểu**

*(Ký, ghi rõ họ tên)*

**Kế toán trưởng**

*(Ký, ghi rõ họ tên)*

**Giám đốc**

*(Ký, ghi rõ họ tên)*

**Mẫu số: S03b – DNN**

*(Ban hành kèm theo Quyết định*

*Số 48/2006/QĐ-BTC Ngày*

*14/09/2006 của Bộ Tài Chính)*

**Đơn vị: CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VÀ VẬN TẢI ĐÔNG PHONG**

Địa chỉ: *Số 143 Ngô Kim Tài, Phường Kênh Dương, Quận Lê Chân, Hải Phòng*

**Bảng phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương**

*Tháng 1 năm 2017*

STT	Ghi các tài khoản	TK 334-Phải trả người lao động			TK 338-Phải trả ,phải nộp khác					TK 335	Cộng
	Ghi nợ các tài khoản	Lương	Các khoản trích	Cộng có TK 334	BHXH	BHYT	KPCĐ	BHTN	Cộng có Tk 338		
1	TK 642 Chi phí quản lý doanh nghiệp	85.980.000		85.980.000	3.850.000	660.000	220.000	440.000	5.170.000		<b>96.320.000</b>
2	TK 334 Phải trả công nhân viên				4.900.000	840.000	280.000	560.000	6.580.000		<b>13.160.000</b>
	<b>Cộng</b>	<b>85.980.000</b>		<b>85.980.000</b>	<b>8.750.000</b>	<b>1.500.000</b>	<b>500.000</b>	<b>1.000.000</b>	<b>11.750.000</b>		<b>109.480.000</b>

## **KẾT LUẬN**

Trong nền kinh tế thị trường, nguồn nhân lực đóng vai trò quan trọng quyết định sự tồn tại của doanh nghiệp. Để kích thích người lao động làm việc tích cực, mọi doanh nghiệp đều phải quán triệt nguyên tắc đảm bảo công bằng trong việc hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương sao cho đảm bảo được lợi ích người lao động là vấn đề mà doanh nghiệp rất quan tâm và chú trọng.

Việc hạch toán tốt công tác kế toán tiền lương tạo điều kiện thuận lợi cho việc theo dõi và trích các khoản trích theo lương đúng chế độ chính sách, đảm bảo quyền lợi của người lao động. Đồng thời việc đánh giá xem xét sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động là việc làm không kém quan trọng trong việc nâng lương, thưởng và các khoản phụ cấp cho phù hợp, kịp thời nhằm động viên hơn nữa người lao động gắn bó với công ty.

Trong suốt quá trình thực tập, tìm hiểu và nghiên cứu để hoàn thành đề tài của mình, em đã nhận được rất nhiều sự giúp đỡ từ công ty, đặc biệt là sự hướng dẫn chỉ bảo nhiệt tình của Ths. Lê Thị Nam Phương đã giúp em hoàn thành bài báo cáo này.

Do thời gian và kiến thức còn nhiều hạn chế, đặc biệt là thời gian tiếp xúc làm việc thực tế ít nên không tránh khỏi những sai sót và những biện pháp đưa ra chưa hoàn hảo. Em rất mong nhận được sự đánh giá, đóng góp ý kiến của các thầy cô để bài viết của em được hoàn thiện hơn

Em xin chân thành cảm ơn !

*Hải Phòng, ngày 30 tháng 6 năm 2018*

**Sinh viên**

**Phạm Đức Nam**