

**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 : Nguyễn Thị Phương Liên**  
**Giảng viên hướng dẫn: ThS. Phạm Thị Nga**

**HẢI PHÒNG – 2019**

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

-----

**HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ  
CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY  
CỔ PHẦN BẾN CONTAINER TÂN CẢNG 128**

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

**Sinh viên : Nguyễn Thị Phương Liên  
Giảng viên hướng dẫn: ThS. Phạm Thị Nga**

**HẢI PHÒNG - 2019**

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

---

**NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP**

Sinh viên: Nguyễn Thị Phương Liên Mã SV: 1512401043

Lớp: QT1901K

Ngành: Kế toán – Kiểm toán

Tên đề tài: Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần Bến Container Tân Cảng 128

# **NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI**

## **1. Nội dung và các yêu cầu cần giải quyết trong nhiệm vụ đề tài tốt nghiệp**

**( về lý luận, thực tiễn, các số liệu cần tính toán và các bản vẽ).**

- Trình bày các lý luận cơ bản về tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp vừa và nhỏ.

- Phân tích thực trạng tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ Phần Bến Container Tân Cảng 128.

- Đề xuất một số ý kiến nhằm hoàn thiện việc tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần Bến Container Tân Cảng 128.

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

- Các văn bản của nhà nước về chế độ kế toán liên quan đến tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp.

- Quy chế, quy định về kế toán - tài chính tại doanh nghiệp.

- Hệ thống sổ kế toán liên quan đến công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần Bến Container Tân Cảng 128, sử dụng số liệu năm 2017 để phục vụ công tác.

## **3. Địa điểm thực tập tốt nghiệp**

- Công ty Cổ phần Bến Container Tân Cảng 128

- Địa chỉ: Cảng 128, Hạ Đoạn 2, phường Đông Hải 2, Quận Hải An, Hải Phòng

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

### **Người hướng dẫn thứ nhất:**

Họ và tên: Phạm Thị Nga

Học hàm, học vị: Thạc sĩ

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

Nội dung hướng dẫn: Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần Bến Container Tân Cảng 128.

### **Người hướng dẫn thứ hai:**

Họ và tên:.....

Học hàm, học vị:.....

Cơ quan công tác:.....

Nội dung hướng dẫn:.....

Đề tài tốt nghiệp được giao ngày      tháng      năm 2019

Yêu cầu phải hoàn thành xong trước ngày      tháng      năm 2019

Đã nhận nhiệm vụ ĐTTN

*Sinh viên*

Đã giao nhiệm vụ ĐTTN

*Người hướng dẫn*

**Nguyễn Thị Phương Liên**

**ThS. Phạm Thị Nga**

*Hải Phòng, ngày ..... tháng.....năm 2019*

**Hiệu trưởng**

**GS.TS. NGUYỄN 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: Phạm Thị Nga

Đơn vị công tác: Khoa QTKD

Họ và tên sinh viên: Nguyễn Thị Phương Liên Chuyên ngành: KTKT

Nội dung hướng dẫn: Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty CP Bến Container Tân Cảng 128

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

- Ý thức tốt
- Chăm chỉ, chịu khó.
- Hoàn thành đề tài đúng tiến độ

**2. 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...)**

- Khóa luận đã giải quyết được những vấn đề đặt ra trong nhiệm vụ đề tài tốt nghiệp cả về lý luận và thực tiễn.
- Các số liệu minh họa trong bài khá chi tiết và phù hợp với mục tiêu của khóa luận.
- Các giải pháp đề xuất phù hợp với thực trạng phân tích tại doanh nghiệp

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

Được bảo vệ  Không được bảo vệ  Điểm hướng dẫn

*Hải Phòng, ngày 30 tháng 9 năm 2019.*

**Giảng viên hướng dẫn**

*(Ký và ghi rõ họ tên)*

***Phạm Thị Nga***

## MỤC LỤC

<b>LỜI MỞ ĐẦU</b> .....	1
<b>CHƯƠNG I: LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ TỔ CHỨC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP VỪA VÀ NHỎ.</b> .....	3
1.1 Khái niệm chung về lương và các khoản trích theo lương. ....	3
1.1.1 Khái niệm về lương. ....	3
1.1.2. Khái niệm về các khoản trích theo lương. ....	3
1.2. Vai trò và ý nghĩa của tiền lương. ....	4
1.2.1. Vai trò của tiền lương. ....	4
1.2.2. Ý nghĩa của tiền lương. ....	4
1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến tiền lương. ....	5
1.4. Các hình thức trả lương. ....	7
1.4.1. Trả lương theo thời gian. ....	7
1.4.2. Trả lương theo sản phẩm. ....	8
1.4.3. Hình thức lương khoán. ....	10
1.5. Mức trích lập các khoản trích theo lương ....	10
1.6. Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương. ....	11
1.6.1. Nhiệm vụ của kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương. ....	11
1.6.2. Chứng từ kế toán và tài khoản sử dụng. ....	11
1.6.3. Các nghiệp vụ kinh tế chủ yếu liên quan đến kế toán. ....	16
1.7. Các hình thức sổ kế toán. ....	22
1.7.1. Quy trình ghi sổ kế toán theo hình thức Nhật Ký Chung ....	22
1.7.2. Quy trình ghi sổ kế toán theo hình thức kế toán Nhật Ký – Sổ Cái ....	23
1.7.3. Quy trình ghi sổ kế toán theo hình thức chứng từ ghi sổ. ....	24
1.7.4. Quy trình ghi sổ kế toán theo hình thức kế toán máy ....	25
<b>CHƯƠNG 2 : THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN BẾN CONTAINER TÂN CẢNG 128.</b> .....	26
2.1. Giới thiệu và tổng quát về Công Ty CP Bến Container Tân Cảng 128. ....	26
2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển. ....	26
2.1.2. Đặc điểm tổ chức hoạt động sản xuất kinh doanh ....	26
2.1.3. Cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý của Công ty CP Bến Container Tân Cảng 128. ....	27

2.1.4.Đặc điểm tổ chức bộ máy kế toán.....	29
2.1.6.Hình thức sổ kế toán tại Công ty.....	30
2.2. Thực trạng công tác tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty.....	32
2.2.1.Đặc điểm lao động tại công ty.....	32
2.2.2.Phương thức trả lương và chế độ tiền lương tại Công ty CP Bến Container Tân Cảng 128 .....	32
2.2.3.Chứng từ và tài khoản sử dụng .....	36
2.2.4.Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương .....	37
<b>CHƯƠNG 3 MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN BẾN CONTAINER TÂN CẢNG 128.....</b>	<b>50</b>
3.1 Đánh giá thực trạng tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ Phần Bến Container Tân Cảng 128.....	50
3.1.1 Nhận xét chung về công tác kế toán tại công ty.....	50
3.1.2 Nhận xét về công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công Ty Cổ Phần Bến Container Tân Cảng 128 .....	51
3.2: Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty .....	53
3.2.1: <i>Ý kiến 1: Công ty cần thành lập tổ chức công đoàn và trích nộp kinh phí công đoàn .....</i>	<i>54</i>
3.2.2 Ý kiến 2: Thay đổi hình thức trả lương cho nhân viên bằng thẻ ngân hàng thay vì tiền mặt.....	55
3.2.3 Ý kiến 3: Hoàn thiện công tác chấm công .....	56
<b>KẾT LUẬN .....</b>	<b>58</b>



## **DANH MỤC SƠ ĐỒ**

Sơ đồ 1.1 : Kế toán tổng hợp tiền lương, tiền thưởng theo thông tư 133 .....	19
Sơ đồ 1.2 : Sơ đồ kế toán các khoản phải trả, phải nộp khác theo thông tư 133	20
Sơ đồ 1.3: Sơ đồ kế toán các khoản phải trả, phải nộp khác (tiếp) theo thông tư 133 .....	21
Sơ đồ 1.4: Sơ đồ trình tự ghi sổ kế toán theo hình thức nhật ký chung.....	22
Sơ đồ 1.5: Sơ đồ trình tự ghi sổ kế toán theo hình thức Nhật Ký – Sổ Cái.....	23
Sơ đồ 1.6: Sơ đồ trình tự ghi sổ kế toán theo hình thức chứng từ ghi sổ.....	24
Sơ đồ 1.7: Sơ đồ trình tự ghi sổ kế toán theo hình thức kế toán máy.....	25
Sơ đồ 2.1 : Sơ đồ cơ cấu bộ máy quản lý công ty.....	27
Sơ đồ 2.2 : Tổ chức bộ máy kế toán tại công ty.....	29
Sơ đồ 2.3 : Sơ đồ trình tự ghi sổ kế toán tại công ty.....	31

## **DANH MỤC BẢNG BIỂU**

Bảng 1.1 Tỷ lệ các khoản trích theo lương từ tháng 6 năm 2017 .....	10
Biểu số 2.1: Cơ cấu lao động tại công ty .....	32
Biểu số 2.2: tỷ lệ các khoản trích theo lương tại công ty năm 2017.....	34
Biểu số 2.3: bảng chấm công tháng 12 năm 2017 .....	38
Biểu số 2.4: Trích bảng lương nhân viên tháng 12 năm 2017 .....	39
Biểu số 2.5: Bảng phân bổ tiền lương và BHXH.....	40
Biểu số 2.6: phiếu chi.....	41
Biểu số 2.7: phiếu chi.....	42
Biểu số 2.8: Trích sổ nhật ký chung.....	43
Biểu số 2.9: Trích sổ cái 334.....	44
Biểu số 2.10: Trích sổ cái 338.....	45
Biểu số 2.11: Trích sổ chi tiết TK 3383 .....	46
Biểu số 2.12: Trích sổ chi tiết TK 3384 .....	47
Biểu số 2.14: Bảng tổng hợp chi tiết TK 338 .....	49
Biểu số 2.13: Trích sổ chi tiết TK 3385 .....	48

## LỜI MỞ ĐẦU

Trong thời đại ngày nay chính sách, chế độ tiền lương là một trong những vấn đề trọng yếu liên quan mật thiết và có ảnh hưởng thường xuyên mang tính quyết định tới động thái kinh tế, chính trị, xã hội của đất nước. Đảng và nhà nước ta đã xác định rõ quan tâm đến con người là vấn đề trọng tâm để phát triển kinh tế, xã hội hay nói một cách khác là đầu tư vào con người chính là đầu tư có lợi nhất cho tương lai chúng ta. Chỉ có quan tâm phát triển con người mới khai thác được khả năng tiềm ẩn của họ. Một trong những nhân tố đó là kích thích được khả năng ấy là lợi ích của họ khi tham gia các hoạt động kinh tế xã hội. Vì thế công tác tiền lương nói chung và hình thức tiền lương nói riêng là một trong những biểu hiện cụ thể của lợi ích đó.

Đối với người lao động, sức lao động họ bỏ ra để đạt được lợi ích cụ thể, đó là tiền công mà người sử dụng lao động của họ sẽ trả. Trước hết là họ muốn biết tiền lương chính thức được hưởng là bao nhiêu, họ được hưởng bao nhiêu cho BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ và họ có trách nhiệm như thế nào với các quỹ đó. Vì vậy việc nghiên cứu quá trình phân tích hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương (BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ) rất được người lao động quan tâm. Sau đó sự hiểu biết của họ về lương và các khoản trích theo lương sẽ giúp họ đối chiếu với chính sách của nhà nước quy định về các khoản này, qua đó biết được người sử dụng lao động đã trích đúng, đủ cho họ quyền lợi hay chưa. Cách tính lương của doanh nghiệp cũng giúp cán bộ công nhân viên thấy được quyền lợi của mình trong việc tăng năng suất lao động, từ đó sẽ thúc đẩy việc nâng cao chất lượng lao động của doanh nghiệp. Vì vậy doanh nghiệp cần làm tốt công tác quản lý, công tác tổ chức kế toán, đặc biệt là công tác tổ chức kế toán tiền lương đây là công cụ giúp cho doanh nghiệp tồn tại và phát triển vững mạnh.

Qua thời gian thực tập tại Công ty cổ phần Bến Container Tân Cảng 128, em nhận thức được việc xây dựng một cơ chế trả lương phù hợp, hạch toán đầy đủ và thanh toán kịp thời nhằm nâng cao đời sống, tạo niềm tin, khuyến khích người lao động hăng say làm việc là một việc rất cần thiết luôn được đặt ra hàng đầu.

Xuất phát từ tầm quan trọng đó của tiền lương nên em đã lựa chọn nghiên cứu đề tài: “Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần Bến Container Tân Cảng 128”.

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

**Chương 1:** Lý luận cơ bản về tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp vừa và nhỏ.

**Chương 2:** Thực trạng tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty CP Bến Container Tân Cảng 128.

**Chương 3:** Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty CP Bến Container Tân Cảng 128.

## CHƯƠNG I: LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ TỔ CHỨC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP VỪA VÀ NHỎ.

### 1.1 Khái niệm chung về lương và các khoản trích theo lương.

#### 1.1.1 Khái niệm về lương.

**Tiền lương:** chính là phần thù lao động được biểu hiện bằng tiền mà doanh nghiệp phải trả cho người lao động theo số lượng, chất lượng lao động mà họ đóng góp vào hoạt động sản xuất kinh doanh hoặc hoàn thành các nhiệm vụ mà doanh nghiệp giao.

Về bản chất tiền lương chính là biểu hiện bằng tiền của giá cả sức lao động. Mặt khác tiền lương còn là đòn bẩy kinh tế để khuyến khích tinh thần hăng say lao động.

Có nhiều định nghĩa khác nhau về tiền lương đó là:

**Tiền công:** là giá cả hàng hóa sức lao động mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận giữa hai bên về lượng tiền và khối lượng công việc

**Thù lao:** là khoản tiền mà người sử dụng lao động bồi dưỡng thêm cho người lao động khi lao động khẩn trương, căng thẳng mệt mỏi,...

**Tiền thưởng:** là khoản tiền mà doanh nghiệp trả cho người lao động vì lao động có thành tích trong sản xuất, trong công tác, hoàn thành nhiệm vụ.

Tiền thưởng có tính chất thường xuyên (thưởng trong quỹ lương): Do tăng năng suất lao động, tiết kiệm vật tư,...

Tiền thưởng không thường xuyên (tiền thưởng từ quỹ khen thưởng) : Thưởng có thành tích trong các đợt thi đua.

**Tiền ăn giữa ca:** là khoản tiền mà doanh nghiệp trả cho người lao động để người lao động ăn vào giữa ca làm việc.

#### 1.1.2. Khái niệm về các khoản trích theo lương.

Các khoản trích theo lương bao gồm:

Bảo hiểm xã hội: Được trích lập để tài trợ cho người lao động tạm thời hay vĩnh viễn mất sức lao động như ốm đau, thai sản, tai nạn lao động...

**Bảo hiểm y tế:** Khoản tiền hàng tháng người lao động và người sử dụng lao động cho các cơ quan bảo hiểm để được tài trợ khi có nhu cầu khám bệnh và chữa bệnh.

**Bảo hiểm thất nghiệp:** Khoản hỗ trợ tài chính tạm thời dành cho những người bị mất việc mà đáp ứng đủ yêu cầu theo luật quy định.

**Kinh phí công đoàn:** Được trích lập để phục vụ chi tiêu cho hoạt động của tổ chức thuộc giới lao động nhằm chăm lo, bảo vệ quyền lợi cho người lao động.

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

### **1.2.1. Vai trò của tiền lương**

Tiền lương duy trì thúc đẩy và tái sản xuất lao động. Trong mỗi doanh nghiệp hiện nay muốn tồn tại, duy trì hay phát triển thì tiền lương cũng là vấn đề đáng được quan tâm. Trong nền kinh tế thị trường hiện nay, nếu doanh nghiệp nào có chế độ lương hợp lý thì sẽ thu hút được nguồn nhân lực có chất lượng tốt. Thực tế hiện nay tiền lương còn được coi như một thước đo chủ yếu về trình độ lành nghề và thâm niên nghề nghiệp. Vì thế, người lao động rất tự hào về mức lương cao, muốn được tăng lương mặc dù tiền lương có thể chỉ chiếm một phần nhỏ trong tổng thu nhập của họ.

Tiền lương không phải là vấn đề chi phí nội bộ từng doanh nghiệp, thu nhập đối với người lao động mà còn là một vấn đề kinh tế - chính trị - xã hội mà chính phủ của mỗi quốc gia cần phải quan tâm.

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

Tiền lương là khoản thu nhập đối với mỗi người lao động và có ý nghĩa hết sức quan trọng, ngoài đảm bảo tái sản xuất sức lao động, nó còn giúp người lao động yêu nghề, tận tâm với công việc, hăng hái tham gia sản xuất. Tất cả mọi chi tiêu trong gia đình cũng như ngoài xã hội đều xuất phát từ tiền lương chính sức lao động của họ bỏ ra. Mặt khác tiền lương lại là một trong những chi phí đáng kể, mục tiêu của doanh nghiệp là tối đa hóa lợi nhuận nhưng bên cạnh đó phải chú ý đến quyền lợi của người lao động phải đảm bảo hai bên cùng có lợi. Đó thực sự là một vấn đề nan giải nên đòi hỏi các doanh nghiệp phải hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương một cách hợp lý nhất.

Ngoài tiền lương người lao động còn được trợ cấp các khoản phụ cấp, trợ cấp HXH, BHYT, BHTN,...các khoản này cũng góp phần trợ giúp, động viên người lao động và tăng thêm cho họ trường hợp khó khăn tạm thời hoặc vĩnh viễn mất sức lao động khi gặp tai nạn giao thông.

### **1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến tiền lương.**

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

- Thuộc bản thân người lao động.

Trình độ lao động : với người lao động trình độ cao thì sẽ được thu nhập cao hơn so với người lao động có trình độ thấp bởi để đạt được trình độ đó người lao động phải bỏ ra một khoản chi phí tương đối cho việc đào tạo đó. Để làm được những công đòi hỏi phải có hàm lượng kiến thức, trình độ cao mới thực hiện, đem lại hiệu quả kinh tế cao cho doanh nghiệp thì việc hưởng lương cao là tất yếu. Thâm niên công tác và kinh nghiệm làm việc thường đi đôi với nhau. Ví dụ: những người có nhiều năm công tác sẽ đúc rút ra được nhiều kinh nghiệm, hạn chế được những rủi ro có thể xảy ra trong công việc, nâng cao bản lĩnh trách nhiệm của mình trước công việc đạt được năng suất cao. Vì vậy mà thu nhập của họ sẽ ngày càng tăng.

- Thuộc giá trị công việc:

Điều kiện thực hiện công việc: tức là để thực hiện công việc cần xác định phần việc phải làm, tiêu chuẩn cụ thể để thực hiện công việc, cách thức làm việc với máy móc và môi trường thực hiện khó khăn hay dễ dàng đều quyết định đến tiền lương.

Mức độ phức tạp của công việc: với độ phức tạp của công việc càng cao thì định mức lương cho công việc đó càng cao. Độ phức tạp công việc có thể là những khó khăn về trình độ kỹ thuật, khó khăn về điều kiện làm việc, mức độ nguy hiểm của công việc cho người thực hiện, do đó mà tiền lương sẽ cao hơn so với công việc đơn giản.

- Thuộc môi trường doanh nghiệp.

Khả năng tài chính của doanh nghiệp ảnh hưởng mạnh tới tiền lương. Với doanh nghiệp có khối lượng vốn lớn thì khả năng chi trả tiền lương cho người lao động sẽ thuận tiện hơn. Còn ngược lại nếu khả năng tài chính không vững thì tiền lương của người lao động sẽ rất bấp bênh.

Với việc quản lý cơ cấu tổ chức hợp lý hay bất hợp lý có ảnh hưởng ít nhiều tới tiền lương. Ví dụ việc quản lý được thực hiện như thế nào, sắp xếp đội ngũ lao động ra sao để giám sát và đề ra những biện pháp kích thích sự sáng tạo trong sản xuất của người lao động để tăng hiệu quả, năng suất lao động góp phần tăng tiền lương. Do đó doanh nghiệp có các chính sách như: chính sách lương, phụ cấp, giá thành,..... được áp dụng triệt để sẽ thúc đẩy năng suất lao động cao, chất lượng, hiệu quả, trực tiếp tăng thu nhập cho bản thân.

- Thuộc thị trường lao động.

Khi cung lao động lớn hơn cầu về lao động thì tiền lương có xu hướng giảm, khi cung lao động nhỏ hơn cầu về lao động thì tiền lương có xu hướng tăng, còn khi cung về lao động bằng với cầu lao động thì thị trường lao động đạt đến sự cân bằng. Tiền lương lúc này là tiền lương cân bằng, mức tiền lương này bị phá vỡ khi các nhân tố ảnh hưởng tới cung cầu về lao động thay đổi như: năng suất lao động, giá trị của hàng hóa,.....

Trên thị trường luôn tồn tại sự chênh lệch tiền lương giữa các khu vực tư nhân, nhà nước, liên doanh,.....chênh lệch giữa các ngành, giữa các công việc có mức độ hấp dẫn khác nhau, yêu cầu về trình độ lao động cũng khác nhau. Do vậy nhà nước cần có những biện pháp điều tiết tiền lương cho hợp lý.

- Thuộc các nhân tố khác:

Trong thời đại công nghệ và khoa học phát triển nhanh chóng từng ngày nếu không có sự trau dồi kiến thức hoặc học hỏi những kiến thức mới để theo kịp những công nghệ mới thì chất lượng cũng như số lượng sản phẩm không được đảm bảo từ đó sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến thu nhập người lao động. Vấn đề tuổi tác và giới tính cũng được các doanh nghiệp quan tâm nhất đối với các doanh nghiệp sử dụng lao động làm việc chủ yếu bằng tay chân như trong các hầm mỏ, công trường xây dựng, sản xuất vật liệu xây dựng.



Ngoài vấn đề trên thì sức khỏe của người lao động đóng vai trò then chốt trong mọi hoạt động sản xuất, nếu nó không được đảm bảo thì thu nhập của người lao động cũng không được đảm bảo. Ngoài các nhân tố trên thì vật tư, tranh thiệt bị, điều kiện địa hình, thời tiết cũng ảnh hưởng lớn đến thu nhập của người lao động.

#### 1.4. Các hình thức trả lương.

##### 1.4.1. Trả lương theo thời gian.

Là tiền lương trả cho người lao động theo thời gian làm việc, cấp bậc (chức danh) công việc và thanh lương (hệ số lương) cho người lao động. Tiền lương tính theo thời gian có thể thực hiện tính theo tháng, ngày hoặc giờ là việc của người lao động tùy theo yêu cầu và trình độ quản lý thời gian lao động của doanh nghiệp. Trong mỗi thang lương, tùy theo trình độ thành thạo nghiệp vụ, kỹ thuật chuyên môn và chia làm nhiều bậc lương, mỗi bậc lương có một mức tiền lương nhất định, đó là căn cứ để trả lương, tiền lương theo thời gian có thể chia thành:

+ Tiền lương tháng: là tiền lương trả cố định hàng tháng trên cơ sở hợp đồng lao động.

*Tiền lương phải trả trong tháng = Tiền lương ngày × số ngày làm việc thực tế*

+ Tiền lương ngày: là tiền lương trích cho người lao động theo mức lương ngày và số ngày làm việc thực tế trong tháng.

$$\text{Tiền lương ngày} = \frac{\text{Tiền lương cơ bản của tháng}}{\text{Số ngày làm việc theo quy định}}$$

+ Tiền lương tuần: là tiền lương tính cho người lao động theo mức lương tuần và số ngày làm việc trong tháng.

$$\text{lương tuần} = \frac{\text{Lương tháng} \times 12 \text{ tháng}}{52 \text{ tuần}}$$

+ Tiền lương giờ: có thể tính trực tiếp để trả lương theo giờ hoặc căn cứ vào lương ngày để phụ cấp làm thêm giờ cho người lao động.

Lương giờ trả trực tiếp như trả theo giờ giảng dạy đối với giảng viên

Phụ cấp làm thêm giờ tính trên cơ sở lương ngày.

Hình thức tiền lương theo thời gian có mặt hạn chế là mang tính bình quân, nhiều khi không phù hợp với kết quả lao động thực tế của người lao động.

- Đó là lương theo thời gian giản đơn
- Lương theo thời gian có thưởng.

Hình thức trả lương theo thời gian giản đơn: đó là tiền lương nhận được của mỗi người công nhân tùy theo mức lương cấp bậc cao hay thấp, và thời gian làm việc của họ nhiều hay ít quyết định.

*Trả lương theo thời gian giản đơn = lương căn bản + phụ cấp theo chế độ khi hoàn thành công việc và đạt yêu cầu*

Hình thức trả lương theo thời gian có thưởng: là hình thức trả lương theo thời gian giản đơn kết hợp với chế độ tiền lương trong sản xuất kinh doanh như: thưởng do nâng cấp chất lượng sản phẩm, tăng năng suất lao động, tiết kiệm nguyên vật liệu... nhằm khuyến khích người lao động hoàn thành tốt các công việc được giao.

*Trả lương theo thời gian có thưởng = trả lương theo thời gian đơn giản + các khoản tiền thưởng.*

#### **1.4.2. Trả lương theo sản phẩm.**

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

*Tổng tiền lương phải trả = đơn giá TL/SP × Số lượng sản phẩm hoàn thành.*

Hình thức tiền lương theo sản phẩm

+ Tiền lương theo sản phẩm trực tiếp:

Được tính cho từng người lao động hay cho một tập thể người lao động thuộc bộ phận trực tiếp sản xuất. Theo cách tính này tiền lương được lĩnh căn cứ vào số lượng sản phẩm hoặc công việc hoàn thành và đơn giá tiền lương sản phẩm đã quy định, không chịu bất cứ một sự hạn chế nào.

*Tổng TL phải trả = SLSP thực tế hoàn thành × Đơn giá*

+ Tiền lương theo sản phẩm gián tiếp:

Hình thức này thường áp dụng để trả lương cho công nhân phụ, làm những công việc phục vụ cho công nhân chính như sửa chữa máy móc thiết bị trong các phân xưởng sản xuất, bảo dưỡng máy móc thiết bị..... Tiền lương theo sản phẩm gián tiếp cũng được tính cho từng người lao động hay cho một tập thể lao động. Theo cách tính này, tiền lương được lĩnh căn cứ vào tiền lương theo sản phẩm của bộ phận trực tiếp sản xuất và tỷ lệ tiền lương của bộ phận gián tiếp do doanh nghiệp xác định. Cách tính lương này có tác dụng làm cho những người phục vụ sản xuất quan tâm đến kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh vì gắn liền với lợi ích kinh tế của bản thân họ.

+ Tiền lương theo sản phẩm có thưởng.

Là tiền lương tính theo sản phẩm trực tiếp hay gián tiếp, kết hợp với chế độ khen thưởng do doanh nghiệp quy định như thưởng do tăng năng suất lao động, tiết kiệm nguyên vật liệu,....

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

+ Tiền lương theo sản phẩm lũy tiến.

Ngoài việc trả lương theo sản phẩm trực tiếp, doanh nghiệp còn căn cứ vào mức độ vượt định mức lao động để tính thêm một số tiền lương theo tỷ lệ vượt lũy tiến. Số lương sản phẩm hoàn thành vượt định mức càng cao thì số tiền lương tính thêm càng nhiều. Lương theo sản phẩm lũy tiến có tác dụng kích thích mạnh mẽ việc tăng năng suất lao động nên được áp dụng ở những khâu quan trọng, cần thiết để đẩy nhanh tốc độ sản xuất,.... Việc trả lương này sẽ làm tăng khoản mục chi phí nhân công trong giá thành sản xuất.

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

So với hình thức tiền lương theo thời gian thì hình thức tiền lương theo sản phẩm có nhiều ưu điểm hơn. Quán triệt đầy đủ hơn nguyên tắc trả lương theo số lượng, chất lượng lao động, gắn chặt thu nhập tiền lương với kết quả sản xuất của người lao động. Kích thích tăng năng suất lao động, khuyến khích công nhân phát huy tính sáng tạo cải tiến kỹ thuật sản xuất, vì thế nên hình thức này được sử dụng khá rộng rãi.

**1.4.3.Hình thức lương khoán**

Tiền lương khoán theo khối lượng công việc hay từng công việc tính cho người lao động hay một tập thể người lao động nhận khoán.Tiền lương khoán được áp dụng đối với khối lượng công việc hoặc từng công việc cần phải được hoàn thành trong một thời gian nhất định.

$$\text{Lương} = \text{Mức lương khoán} \times \text{tỷ lệ \% hoàn thành công việc.}$$

**1.5. Mức trích lập các khoản trích theo lương**

Theo quy định của luật bảo hiểm xã hội tỷ lệ các khoản trích theo lương bao gồm :

Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, kinh phí công đoàn.

**Bảng 1.1 Tỷ lệ các khoản trích theo lương từ tháng 6 năm 2017**

<b>Các khoản trích theo lương</b>	<b>Đối với doanh nghiệp tính vào chi phí (%)</b>	<b>Đối với người lao động ( trừ vào lương)</b>	<b>Cộng (%)</b>
KPCĐ	2	0	2
BHXH	17,5	8	25,5
BHYT	3	1.5	4.5
BHTN	1	1	2
<b>CỘNG (%)</b>	<b>24,5</b>	<b>10.5</b>	<b>34</b>

Các quỹ trên doanh nghiệp phải trích lập và thu nộp đầy đủ hàng quý. Một phần các khoản chi thuộc quỹ bảo hiểm xã hội doanh nghiệp được cơ quan quản lý ủy quyền cho hộ trên cơ sở chứng từ gốc hợp lý nhưng phải thanh toán quyết

toán khi nộp các quỹ đó trên hàng quý cho các cơ quan quản lý chúng các khoản chi phí trên chỉ hỗ trợ ở mức tối thiểu nhằm giúp đỡ người lao động trong trường hợp ốm đau, tai nạn giao thông.

## **1.6.Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.**

### **1.6.1.Nhiệm vụ của kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.**

Ghi chép phản ánh kịp thời chính xác số lượng thời gian lao động, chất lượng sản phẩm, tính chính xác tiền lương phải trả cho người lao động

Tính chính xác số tiền BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ vào chi phí và thu từ thu nhập của người lao động. Trả lương kịp thời cho người lao động, giám sát tình hình sử dụng quỹ lương, cung cấp tài liệu cho các phòng quản lý, chức năng, lập kế hoạch quỹ lương sau.

Tính toán và phân bổ chính xác đối tượng, tính giá thành. Phân tích tình hình sử dụng quỹ lương BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ đề xuất biện pháp tiết kiệm quỹ lương, cung cấp số liệu cho kế toán tổng hợp và các bộ phận có liên quan.

Lập báo cáo về lao động, tiền lương, BHXH, BHTN, BHYT, KPCĐ thuộc phạm vi trách nhiệm của kế toán. Tổ chức phân tích tình hình sử dụng lao động, tăng năng suất lao động, đấu tranh chống những hành vi vô trách nhiệm, vi phạm kỷ luật lao động, vi phạm chính sách về lao động tiền lương BHXH, BHTN, BHYT, KPCĐ.

### **1.6.2.Chứng từ kế toán và tài khoản sử dụng**

#### **1.6.2.1.Chứng từ kế toán.**

Một số chứng từ liên quan đến tiền lương:

- Mẫu số 01a – LĐTL: ‘ Bảng chấm công’ đây là cơ sở chứng từ để trả lương theo thời gian làm việc thực tế của người lao động. Bảng này được lập hàng tháng theo từng bộ phận, phòng ban.

- Mẫu 01b – LĐTL: ‘ Phiếu làm thêm giờ’

- Mẫu 02 – LĐTL : ‘Bảng thanh toán tiền lương’ đây là chứng từ làm căn cứ để thanh toán tiền lương , phụ cấp, các khoản thu nhập tăng thêm ngoài tiền

lương cho người lao động, kiểm tra việc thanh toán tiền lương cho người lao động trong đơn vị đồng thời là căn cứ thống kê về lao động tiền lương.

- Mẫu 03 – LĐTL : ‘Bảng thanh toán tiền lương’
- Mẫu 04 – LĐTL : ‘ Giấy đi đường’
- Mẫu 05 – LĐTL : ‘ Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành’
- Mẫu 06 – LĐTL : ‘ Bảng thanh toán lương làm thêm giờ’
- Mẫu 07 – LĐTL : ‘Bảng thanh toán tiền lương thuê ngoài’
- Mẫu 08 – LĐTL : ‘ Hợp đồng giao khoán’ đây là bản ký kết giữa người giao khoán và người nhận khoán nhằm xác nhận về khối lượng công việc khoán hoặc nội dung công việc khoán, thời gian làm việc, trách nhiệm, quyền lợi của mỗi bên khi thực hiện công việc đó. Đồng thời là cơ sở thanh toán chi phí cho người nhận khoán.

- Mẫu 10 – LĐTL : ‘Bảng kê trích nộp các khoản nộp theo lương’ để xác định số tiền BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ mà đơn vị và người lao động phải nộp trong tháng ( hoặc quý) cho cơ quan bảo hiểm xã hội và công đoàn. Chứng từ này là cơ sở để ghi sổ kế toán về các khoản trích nộp theo lương

- Một số chứng từ khác liên quan khác như phiếu thu, phiếu chi, giấy xin tạm ứng, công lịch ( giấy đi đường) hóa đơn....

#### 1.6.2.2. Tài khoản kế toán.

Để phản ánh và theo dõi tình hình thanh toán tiền công và các khoản khác với người lao động, tình hình trích lập và sử dụng quỹ BHXH, BHTN, BHYT, KPCĐ kế toán sử dụng các tài khoản kế toán chủ yếu sau

##### ❖ **Tài khoản 334 – Phải trả người lao động**

- Nguyên tắc kế toán

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

- Kết cấu và nội dung phản ánh

Bên nợ:

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

Bên có:

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

Số dư bên có:

- các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng có tính chất lương và các khoản khác còn phải trả cho người lao động

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

#### ❖ Tài khoản 338 – Phải trả, phải nộp khác

- Nguyên tắc kế toán.
  - + Tài khoản này dùng để phản ánh tình hình thanh toán về các khoản phải trả, phải nộp ngoài nội dung đã phản ánh ở các tài khoản khác thuộc nhóm TK 33 (từ TK 331 đến TK 336). Tài khoản này cũng được dùng để hạch toán doanh thu nhận trước về các dịch vụ đã cung cấp cho khách hàng và các khoản chênh lệch giá phát sinh trong giao dịch bán thuê lại tài sản là thuê tài chính hoặc thuê hoạt động.
- Kết cấu và nội dung phản ánh của tài khoản 338

Bên Nợ:

- Kết chuyển giá trị tài sản thừa vào các tài khoản liên quan theo quyết định ghi trong biên bản xử lý.
- Kinh phí công đoàn chi tại đơn vị.
- Số BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ đã nộp cho cơ quan quản lý quỹ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và kinh phí công đoàn.
- Doanh thu chưa thực hiện tính cho từng kỳ kế toán; trả lại tiền nhận trước cho khách hàng khi không tiếp tục thực hiện việc cho thuê tài sản.

- Số phân bổ khoản chênh lệch giữa giá bán trả chậm, trả góp theo cam kết với giá bán trả tiền ngay (lãi trả chậm) vào doanh thu hoạt động tài chính.

- Hoàn trả tiền nhận ký cược, ký quỹ.

- Các khoản đã trả và đã nộp.

- Đánh giá lại các khoản phải trả, phải nộp khác là khoản mục tiền tệ có gốc ngoại tệ (trường hợp tỷ giá ngoại tệ giảm so với tỷ giá ghi sổ kế toán)

Bên Có:

- Giá trị tài sản thừa chờ xử lý (chưa xác định rõ nguyên nhân);

- Trích BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ vào chi phí sản xuất, kinh doanh hoặc khấu trừ vào lương của công nhân viên.

- Các khoản thanh toán với công nhân viên về tiền nhà, điện, nước ở tập thể.

- Số BHXH đã chi trả công nhân viên khi được cơ quan BHXH thanh toán.

- Doanh thu chưa thực hiện phát sinh trong kỳ.

- Số chênh lệch giữa giá bán trả chậm, trả góp theo cam kết với giá bán trả ngay

- Vật tư, hàng hóa vay, mượn, các khoản nhận vốn góp hợp đồng hợp tác kinh doanh không thành lập pháp nhân.

- Các khoản thu hộ đơn vị khác phải trả lại.

- Số tiền nhận cầm cố, ký cược, ký quỹ phát sinh trong kỳ.

- Các khoản phải trả khác.

- Đánh giá lại các khoản phải trả, phải nộp khác là khoản mục tiền tệ có gốc ngoại tệ (trường hợp tỷ giá ngoại tệ tăng so với tỷ giá ghi sổ kế toán).

Số dư bên Có:

- BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ đã trích chưa nộp cho cơ quan quản lý hoặc kinh phí công đoàn được để lại cho đơn vị chưa chi tiết.

- Giá trị tài sản phát hiện thừa còn chờ giải quyết.

- Doanh thu chưa thực hiện ở thời điểm cuối kỳ kế toán.

- Các khoản còn phải trả, còn phải nộp khác.



- Số tiền nhận ký cược, ký quỹ chưa trả.

Tài khoản này có thể có số dư bên Nợ: Số dư bên Nợ phản ánh số đã trả, đã nộp nhiều hơn số phải trả, phải nộp hoặc số bảo hiểm xã hội đã chi trả công nhân viên chưa được thanh toán và kinh phí công đoàn vượt chi chưa được cấp bù

- Tài khoản 338 – phải trả, phải nộp khác có 8 tài khoản cấp 2:

- Tài khoản 3381: Tài sản thừa chờ giải quyết: Phản ánh giá trị tài sản thừa chưa xác định rõ nguyên nhân, còn chờ quyết định xử lý của cấp có thẩm quyền.

Trường hợp giá trị tài sản thừa xác định được nguyên nhân và có biên bản xử lý thì được ghi ngay vào các tài khoản có liên quan, không hạch toán qua tài khoản 338 (3381).

- Tài khoản 3382: kinh phí công đoàn: Phản ánh tình hình trích và thanh toán kinh phí công đoàn ở đơn vị.

- Tài khoản 3383: Bảo hiểm xã hội – Phản ánh tình hình trích và thanh toán bảo hiểm xã hội ở đơn vị.

- Tài khoản 3384: Bảo hiểm y tế - Phản ánh tình hình trích và thanh toán bảo hiểm y tế ở đơn vị.

- Tài khoản 3385: Bảo hiểm thất nghiệp – Phản ánh tình hình trích và thanh toán bảo hiểm thất nghiệp ở đơn vị.

- Tài khoản 3386: Nhận ký quỹ, ký cược – Phản ánh số tiền nhận ký quỹ, ký cược của các đơn vị, cá nhân bên ngoài doanh nghiệp.

- Tài khoản 3387: Doanh thu chưa thực hiện – Phản ánh số hiện có và tình hình tăng giảm doanh thu chưa thực hiện của doanh nghiệp trong kỳ kế toán. Doanh thu chưa thực hiện gồm doanh thu nhận trước như: Số tiền của khách hàng đã trả trước cho một hoặc nhiều kỳ kế toán về cho thuê tài sản; Khoản lãi nhận trước khi cho vay vốn; Các khoản doanh thu chưa thực hiện khác như: khoản chênh lệch giữa giá bán hàng chậm, trả góp theo cam kết với giá bán trả tiền ngay, khoản doanh thu tương ứng với giá trị hàng hóa, dịch vụ. Không hạch toán vào tài khoản này các khoản khác:

+ Tiền nhận trước của người mua mà doanh nghiệp chưa cung cấp sản phẩm, hàng hóa, dịch vụ.

+Doanh thu chưa thu được tiền của hoạt động cho thuê tài sản, cung cấp dịch vụ nhiều kỳ (doanh thu nhận trước chỉ được ghi nhận khi đã thực thu được tiền, không được ghi doanh thu chưa thực hiện đối ứng với TK 131 – Phải thu của khách hàng).

- Tài khoản 3388: Phải trả, phải nộp khác – Phản ánh các khoản phải trả khác của đơn vị ngoài nội dung các khoản phải trả đã phản ánh trên các tài khoản khác từ TK 3381 đến TK 3387.

### **1.6.3. Các nghiệp vụ kinh tế chủ yếu liên quan đến kế toán.**

#### 1. Tính tiền lương và các khoản phụ cấp phải trả

Nợ TK 154: Chi phí sản xuất, kinh doanh dở dang

Nợ TK 241: Xây dựng cơ bản dở dang

Nợ TK 6421: Chi phí bán hàng

Nợ TK 6422: Chi phí quản lý doanh nghiệp

Có TK 334: phải trả người lao động

#### 2. Hạch toán các khoản bảo hiểm trích theo lương.

a. Khi tính trích các khoản bảo hiểm, KPCĐ trừ vào chi phí doanh nghiệp

Nợ TK 154, 241, 6421, 6422: Tiền lương tham gia bảo hiểm xã hội × 23.5%

Có TK 3383 (BHXH): Tiền lương tham gia bảo hiểm xã hội × 17.5%

Có TK 3384 (BHYT): Tiền lương tham gia bảo hiểm xã hội × 3%

Có TK 3385 (BHTN): Tiền lương tham gia bảo hiểm xã hội × 1%

Có TK 3382 (KPCĐ): Tiền lương tham gia bảo hiểm xã hội × 2%

b. Trích khoản bảo hiểm trừ vào lương nhân viên.

Nợ TK 334: Tiền lương tham gia bảo hiểm xã hội × 10.5%

Có TK 3383: Tiền lương tham gia bảo hiểm xã hội × 8%

Có TK 3384: Tiền lương tham gia bảo hiểm xã hội × 1.5%

Có TK 3385: Tiền lương tham gia bảo hiểm xã hội × 1%

c. Khi nộp tiền bảo hiểm.

Nợ TK 3383: Số tiền trích BHXH (tiền lương tham gia BHXH  $\times$  25.5%)

Nợ TK 3384: Số tiền trích BHYT (tiền lương tham gia BHXH  $\times$  4.5%)

Nợ TK 3385: Số tiền trích BHTN (tiền lương tham gia BHXH  $\times$  2%)

Nợ TK 3382: Số tiền trích KPCĐ (tiền lương tham gia BHXH  $\times$  2%)

Có TK 111, 112: Tổng phải nộp

3. Tính thuế thu nhập cá nhân phải nộp.

a. Khi trừ số thuế TNCN phải nộp vào lương của nhân viên

Nợ TK 334: Tổng số thuế TNCN phải nộp

Có TK 3335: Thuế TNCN

b. Khi nộp tiền thuế TNCN.

Nợ TK 3335: Thuế TNCN

Có TK 111, 112: Số tiền nộp

4. Khi trả lương hoặc nhân viên ứng trước tiền lương

Khi thanh toán tiền lương hoặc nhân viên ứng trước tiền lương ghi

Nợ TK 334: Phải trả người lao động

Có TK 111: Số tiền phải trả

5. Trả lương bằng sản phẩm hoặc hàng hóa.

Nếu sản phẩm, hàng hóa thuộc đối tượng chịu thuế GTGT theo phương pháp khấu trừ. Kế toán phản ánh doanh thu nội bộ theo giá bán chưa thuế.

Nợ TK 334: Phải trả người lao động

Có TK 3331: Thuế GTGT phải nộp

Có TK 5118: Doanh thu khác (giá bán chưa thuế GTGT)

Nếu sản phẩm, hàng hóa không thuộc đối tượng chịu thuế GTGT hoặc kê khai thuế GTGT theo phương pháp trực tiếp.

Nợ TK 334: Phải trả người lao động

Có TK 5118: Doanh thu khác (giá thanh toán)

6. Khi tính tiền thưởng phải trả bằng quỹ khen thưởng.

a. Khi xác định số tiền thưởng trả công nhân viên từ quỹ khen thưởng

Nợ TK 353: Quỹ khen thưởng, phúc lợi

Có TK 334: Phải trả người lao động

b. Khi xuất tiền chi trả.

Nợ TK 334: Phải trả người lao động

Có TK 111, 112: Tổng số tiền phải trả

7. Khi tính tiền BHXH trả cho nhân viên

Nợ TK 338: Phải trả, phải nộp khác

Có TK 334: Phải trả người lao động

Khi nhận được tiền của cơ quan bảo hiểm trả cho doanh nghiệp

Nợ TK 111, 112: Tổng số tiền nhận được

Có TK 3383:

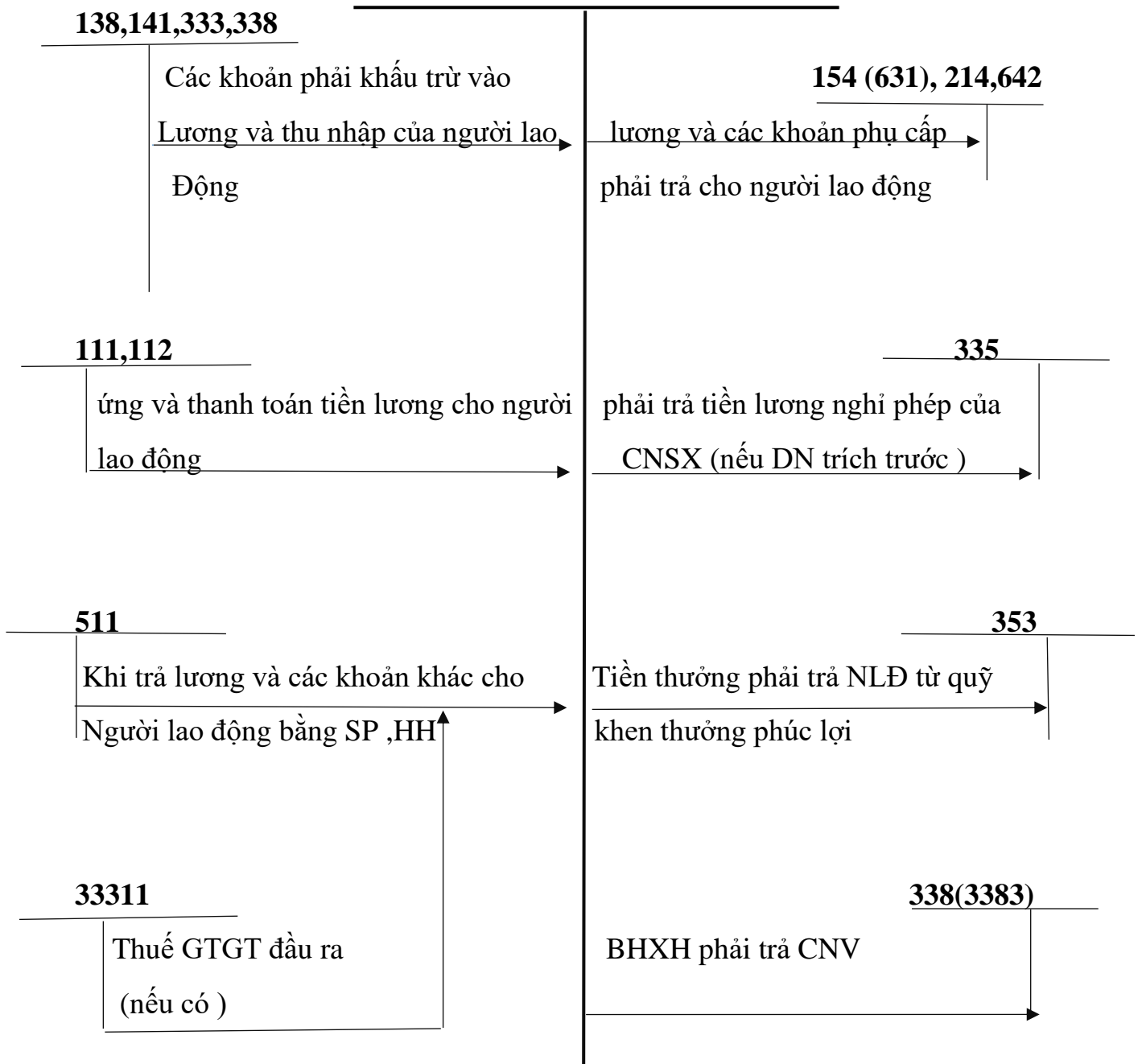
Khi trả tiền chế độ bảo hiểm cho nhân viên

Nợ TK 334

Có TK 111, 112:

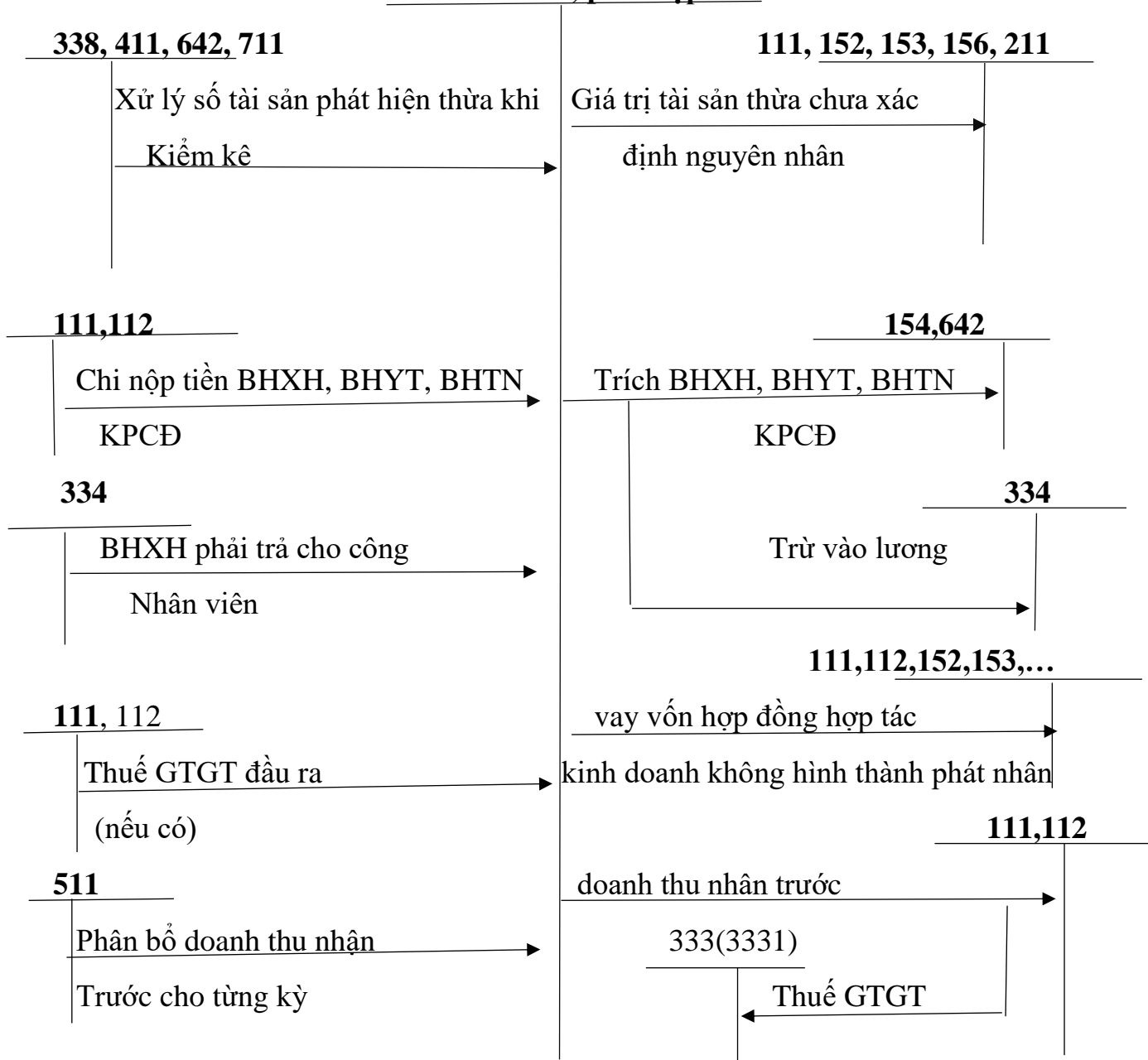
**Tk 334**

**Phải trả người lao động**



Sơ đồ 1.1 : Kế toán tổng hợp tiền lương, tiền thưởng theo thông tư 133

**TK 338 – Phải trả, phải nộp khác**



Sơ đồ 1.2 : Sơ đồ kế toán các khoản phải trả, phải nộp khác theo thông tư 133

**TK 338**

**Phải trả, phải nộp khác**

<p><b>511</b></p> <p>Kết chuyển doanh thu tiền lãi bán hàng          Trả chậm, trả góp trong kỳ</p>	<p><b>111,112,131</b></p> <p>Phần chênh lệch giá bán trả          chậm, trả góp và giá bán trả tiền          Ngay chưa thuế GTGT</p>
<p><b>421</b></p> <p>Xác định số lợi nhuận, cổ tức trả          Cho chủ sở hữu</p>	<p><b>511</b></p> <p>giá bán trả tiền ngay          chưa thuế GTGT</p> <p><b>333</b></p> <p>Thuế GTGT, TTĐB          BVMT</p>
<p><b>156,642</b></p> <p>Kết chuyển chênh lệch lớn hơn giữa          Giá bán và giá trị còn lại của TSCĐ          Và thuế tại TSCĐ thuế TC</p>	<p><b>111,112</b></p> <p>khi nhận tiền của doanh nghiệp          giao ủy thác NK mua hàng NK</p>
<p><b>111,112</b></p> <p>Khi thanh toán cho người bán ở nước          Ngoài về mua hàng NK ủy thác</p> <p>Bên nhận ủy thác nộp hộ các khoản          Thuế của hàng nhập khẩu ủy thác</p>	<p><b>112</b></p> <p>Bên nhận ủy thác nhận được tiền của          Người mua ở nước ngoài</p>
<p><b>138</b></p> <p>Bù trừ các khoản phải thu, phải trả với          Cùng đối tượng</p>	<p><b>111,112</b></p> <p>phát sinh lãi khi đánh giá lại số dư          các khoản phải trả phải nộp khác là          KMTT có gốc ngoại tệ</p>
<p><b>413</b></p> <p>Phát sinh lãi khi đánh giá lại số dư các          Khoản phải trả phải nộp khác</p>	

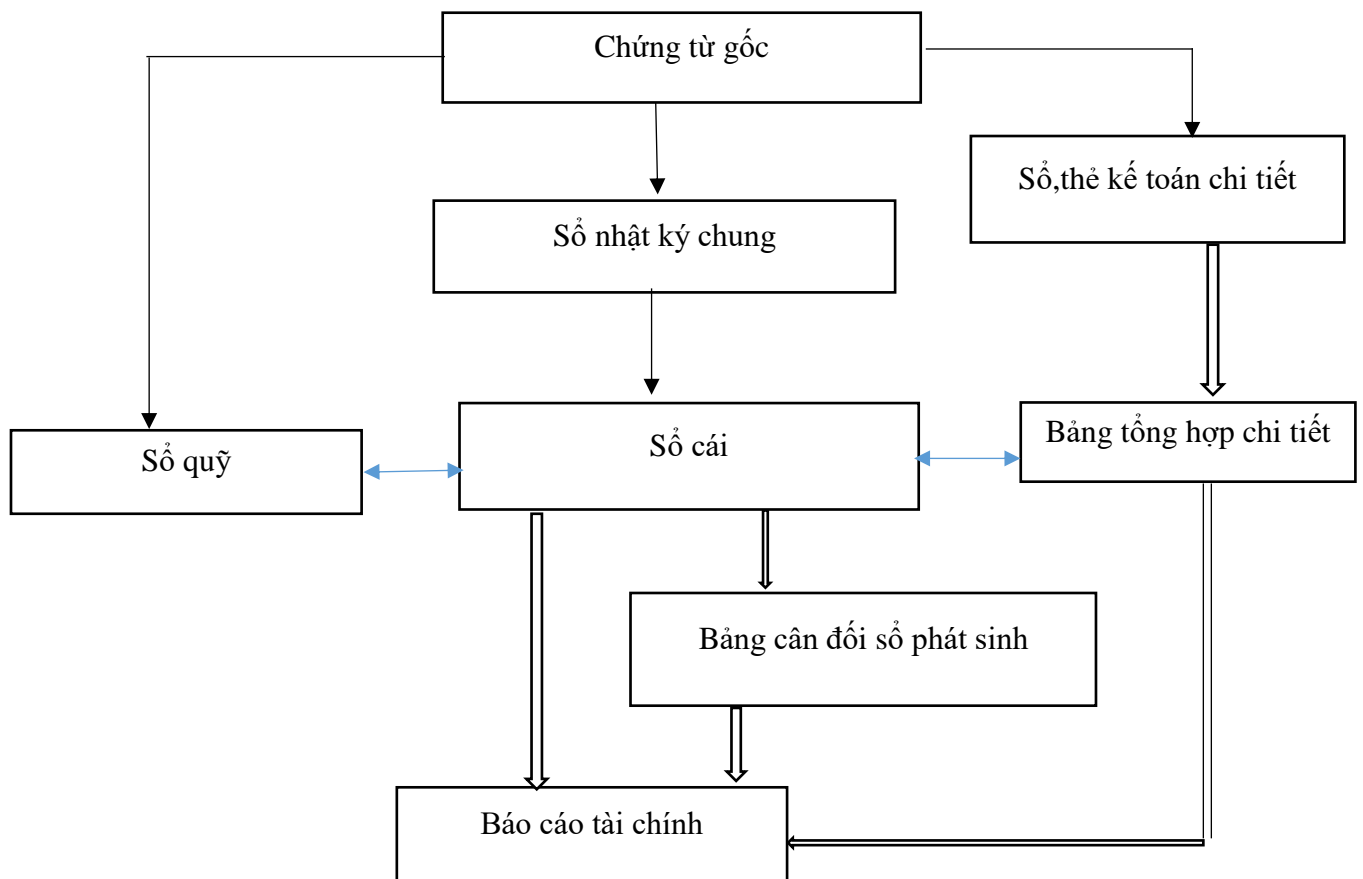
Sơ đồ 1.3: Sơ đồ kế toán các khoản phải trả, phải nộp khác (tiếp)  
 theo thông tư 133

**1.7. Các hình thức sổ kế toán.**

**1.7.1. Quy trình ghi sổ kế toán theo hình thức Nhật Ký Chung**

Nguyên tắc, đặc trưng cơ bản của hình thức kế toán Nhật Ký chung: Tất cả các nghiệp vụ kinh tế, tài chính phát sinh đều phải được ghi vào sổ nhật ký, mà trọng tâm là sổ nhật ký chung, theo trình tự thời gian phát sinh và theo nội dung kinh tế (định khoản kế toán) của nghiệp vụ đó. Sau đó lấy số liệu trên các sổ nhật ký để ghi Sổ cái theo từng nghiệp vụ phát sinh.

Hình thức ghi sổ kế toán.



Ghi chú:

Ghi hàng ngày: —————>

Ghi cuối tháng: = = = = =>

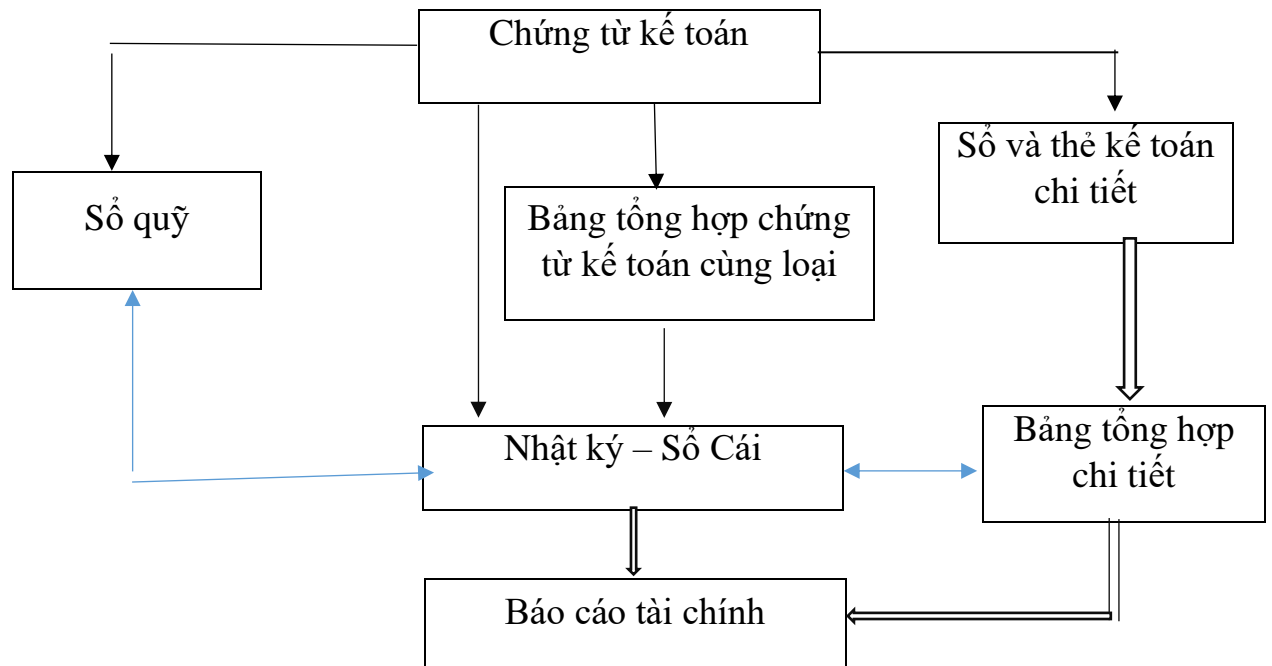
Ghi chiều kiểm tra: <====>

Sơ đồ 1.4: Sơ đồ trình tự ghi sổ kế toán theo hình thức nhật ký chung



**1.7.2. Quy trình ghi sổ kế toán theo hình thức Nhật Ký – Sổ Cái**

Các nghiệp vụ kinh tế, tài chính phát sinh được kết hợp ghi chép theo trình tự thời gian và theo nội dung kinh tế (theo tài khoản kế toán) trên cùng một quyển sổ kế toán tổng hợp duy nhất là sổ Nhật Ký – Sổ Cái: Căn cứ để ghi vào sổ nhật ký – sổ cái là các chứng từ kế toán hoặc bảng tổng hợp chứng từ kế toán cùng loại.



Ghi chú:

Ghi hàng ngày: —————>

Ghi chiếu, kiểm tra: <----->

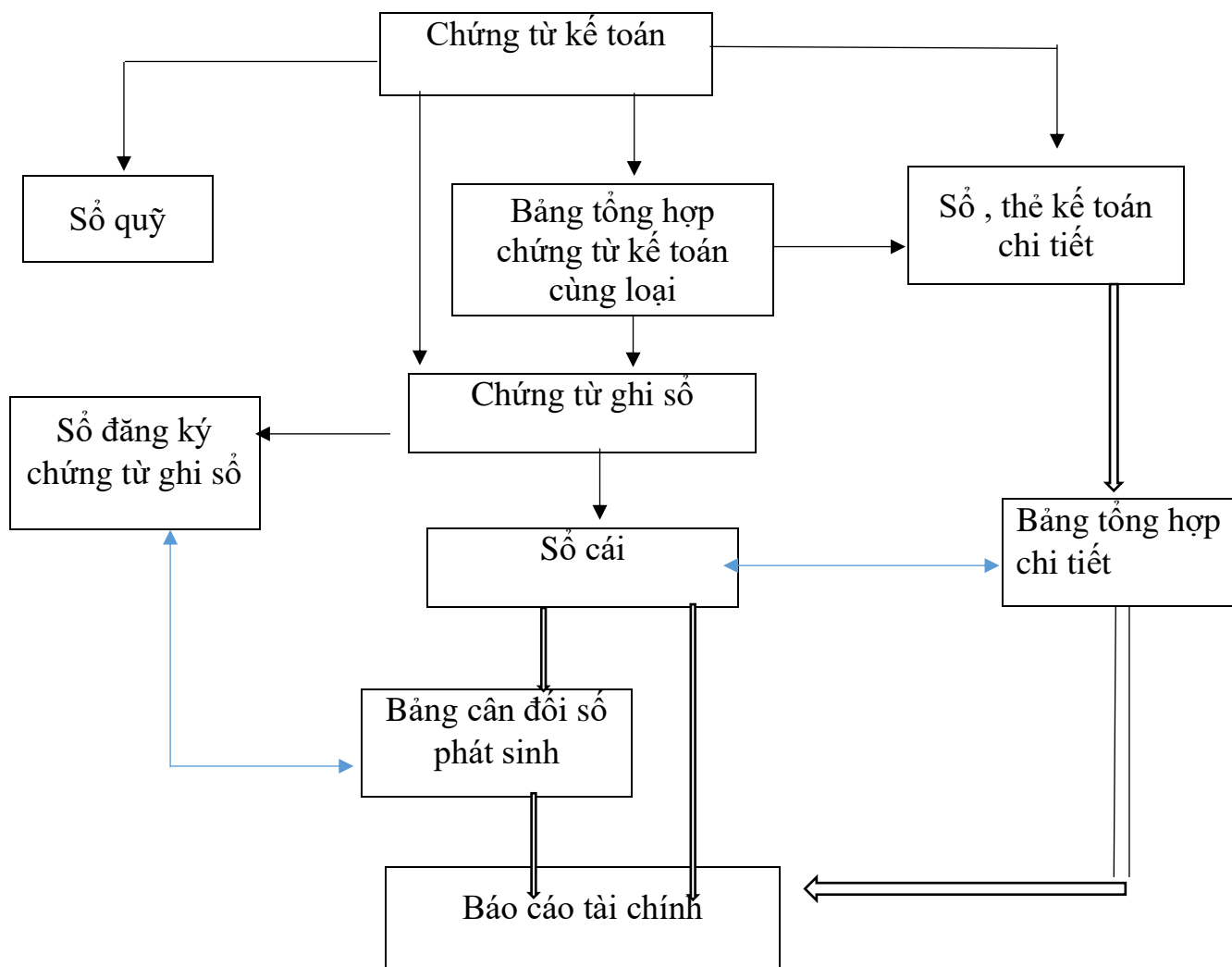
Ghi cuối tháng: =====>

Sơ đồ 1.5: Sơ đồ trình tự ghi sổ kế toán theo hình thức Nhật Ký – Sổ Cái

**1.7.3. Quy trình ghi sổ kế toán theo hình thức chứng từ ghi sổ.**

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

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



Ghi chú:

Ghi hàng ngày: —————>

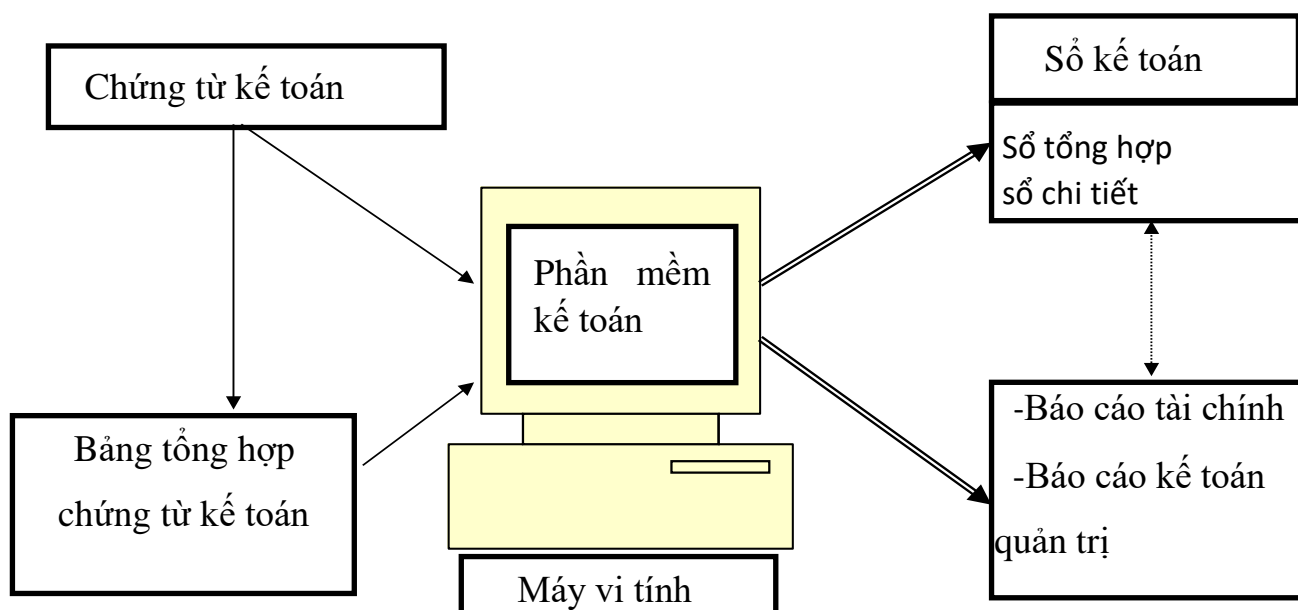
Ghi cuối tháng: =====>

Ghi chiếu, kiểm tra: <=====>

Sơ đồ 1.6: Sơ đồ trình tự ghi sổ kế toán theo hình thức chứng từ ghi sổ

### 1.7.4. Quy trình ghi sổ kế toán theo hình thức kế toán máy

Công việc kế toán được thực hiện theo một chung trình phần mềm kế toán trên máy vi tính. Phần mềm kế toán được thiết kế theo nguyên tắc của một trong ba hình thức kế toán hoặc kết hợp các hình thức kế toán theo quy định. Phần mềm kế toán không hiển thị đầy đủ quy trình ghi sổ kế toán nhưng phải in được đầy đủ sổ kế toán và báo cáo tài chính theo quy định.



Ghi chú:

Ghi hàng ngày: —————>

Ghi cuối tháng: —————>

Đối chiếu, kiểm tra: <----->

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

**Chương 2 : THỰC TRẠNG CÔNG TÁC TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN BẾN CONTAINER TÂN CẢNG 128.**

**2.1. Giới thiệu và tổng quát về Công Ty CP Bến Container Tân Cảng 128**

**2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển.**

Công ty cổ phần bến Container Tân cảng 128 là công ty đang hoạt động trong lĩnh vực kho bãi và lưu giữ hàng hóa.

- Tên công ty việt : CÔNG TY CỔ PHẦN BẾN CONTAINER TÂN CẢNG 128

- Tên công ty nước ngoài : NEWPORT 128 CONTAINER DEPOT JOINT STOCK COMPANY.

- Mã số thuế : 0201564398

- Người đại diện theo pháp luật công ty : Vũ Việt Châu

- Loại hình doanh nghiệp : Công ty cổ phần

- Địa chỉ trụ sở chính: Cảng 128, Hạ Đoạn 2 , Đông hải 2, Quận Hải An, Thành phố Hải Phòng, Việt Nam.

Công ty cổ phần Bến Container Tân Cảng 128 được thành lập vào ngày 11 tháng 7 năm 2014 và hoạt động vào ngày 12 tháng 11 năm 2014

Giấy phép đăng ký kinh doanh số 0201564398 do sở kế hoạch và đầu tư thành phố hải phòng, phòng đăng ký kinh doanh cấp phép. Với vốn điều lệ ban đầu là 6 tỷ đồng.

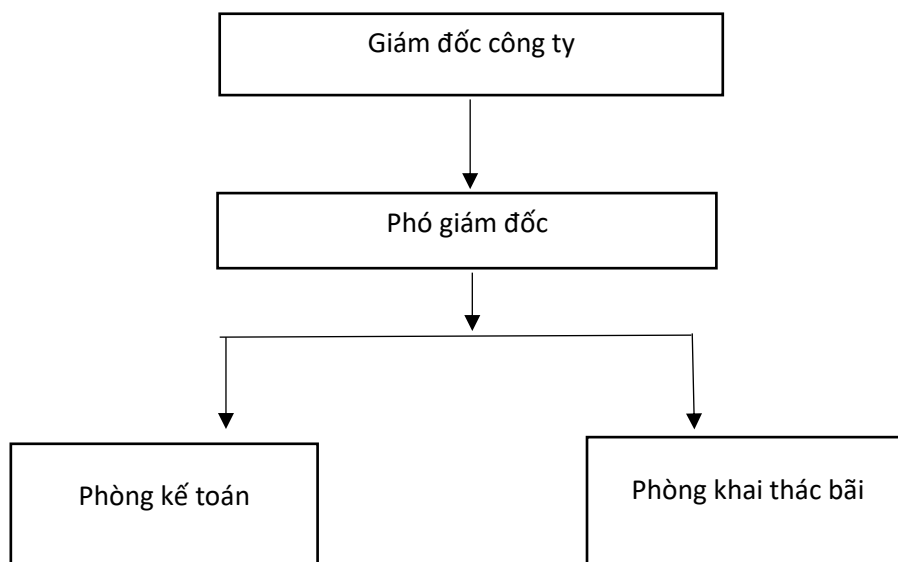
Thời gian ban đầu khi mới thành lập công ty Cổ Phần Bến Container Tân Cảng 128 có quy mô hoạt động nhỏ, đội ngũ công nhân ít, cơ sở trang thiết bị còn thiếu thốn. Kể từ đó cho đến nay, với sự nỗ lực của ban Giám Đốc cùng đội ngũ nhân viên công ty đã, đang và sẽ ngày càng phát triển mạnh mẽ hơn. Kể từ khi thành lập đến nay, công ty luôn hoàn thành kế hoạch và thực hiện đầy đủ nghĩa vụ với nhà nước.

**2.1.2. Đặc điểm tổ chức hoạt động sản xuất kinh doanh**

Lĩnh vực công của công ty là kho bãi và lưu giữ hàng hóa. Ngoài ra công ty còn kinh doanh sang lĩnh vực khác:

- Vận tải hàng hóa bằng đường bộ (vận tải HH bằng ô tô, xe container, xe bồn)
- Vận tải hàng hóa ven biển và viễn dương
- Vận tải hàng hóa đường thủy nội bộ
- Bốc xếp hàng hóa
- Hoạt động dịch vụ hỗ trợ khác liên quan đến vận tải (Dịch vụ giao nhận hàng hóa, khai thuế hải quan, dịch vụ kiểm đếm hàng hóa, dịch vụ logistics, dịch vụ đại lý tàu biển, dịch vụ cung ứng tàu biển, dịch vụ đại lý vận tải đường biển)
- Sản xuất thân xe có hoạt động cơ, rơ mooc và bán rơ mooc (sản xuất container)
- Sửa chữa các sản phẩm kim loại đúc sẵn (sửa chữa container)
- Cho thuê container
- Vệ sinh container
- Cho thuê xe có động cơ

**2.1.3. Cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý của Công ty CP Bến Container Tân Cảng 128.**



Sơ đồ 2.1 : Sơ đồ cơ cấu bộ máy quản lý công ty

**Chức năng , quyền hạn nhiệm vụ của từng bộ phận quản lý:**

❖ **Giám đốc :**

- Là người đại diện theo pháp luật của công ty.

- Chịu trách nhiệm lãnh đạo, chỉ đạo chung đối với công ty về các vấn đề như : 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.

- Giám đốc có nhiệm vụ, quyền hạn cao nhất trong công ty, có toàn quyền nhân danh công ty quyết định các vấn đề liên quan đến hoạt động của công ty.

❖ Phó giám đốc:

Giúp giám đốc theo dõi điều hành kinh doanh, phụ trách quá trình nhập hàng của doanh nghiệp, xây dựng các chính sách, chiến lược kinh doanh.

❖ Phòng kế toán:

Kiểm tra và tổ chức thực hiện công tác kế toán tài chính trong toàn bộ công ty theo đúng pháp luật của Nhà Nước và của Công ty. Có nhiệm vụ cung cấp thông tin kinh doanh kịp thời, đầy đủ và chính xác cho quản lý và cho giám đốc nhằm đảm bảo hiệu quả kinh tế và phát triển công ty. Tổng hợp các báo cáo kế toán, báo cáo tài chính theo quy định với cơ quan Nhà nước.

❖ Phòng khai thác bãi.

- Xác định booking (tên chủ hàng, người giao dịch, cảng dỡ hàng và nơi giao nhận, số lượng kiện hàng và tổng số, đơn đặt hàng và số hiệu từng mặt hàng, loại hàng, chủ vỏ, tên tàu / số chuyến, thời gian bắt đầu xếp hàng, thời gian tàu cắt máng, thời gian tàu chạy)

- Liên lạc với chủ hàng về thời gian hàng về kho

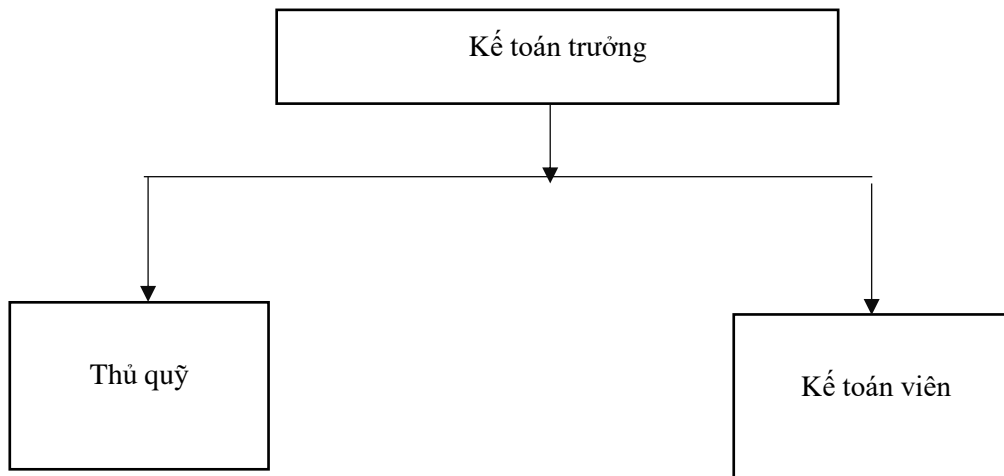
- Giao hàng

- Đóng hàng

- Chuẩn bị vỏ container đóng hàng

- Giám sát (việc nhận, lưu kho, đóng hàng vào cont và xuất cont ra tàu theo chỉ dẫn của bên thuê kho).

### 2.1.4.Đặc điểm tổ chức bộ máy kế toán.



Sơ đồ 2.2 : Tổ chức bộ máy kế toán tại 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 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. Kiểm tra, đối chiếu giữa số liệu, chi tiết và số liệu tổng hợp,

❖ Kế toán viên:

- theo dõi và tổng hợp tình hình tiêu thụ và kiểm tra thực tế việc thực hiện các hợp đồng, tính tiền lương, các khoản trích theo lương, các khoản tạm ứng, xác định, ghi chép, tổng hợp và báo cáo. Lập báo cáo tài chính, báo cáo quản trị, báo cáo thống kê.

❖ Thủ quỹ:

- 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.

- Bảo quản, lưu trữ chứng từ gốc.

### **2.1.5. Chính sách kế toán đang áp dụng tại công ty.**

- Danh mục chứng từ, tài khoản, hệ thống báo cáo được công ty áp dụng theo Thông tư số 133/2016/TT – BTC ngày 26/08/2016 của Bộ trưởng Bộ Tài Chính.

- Phương pháp khấu hao tài sản cố định đang áp dụng: phương pháp khấu hao đường thẳng

- Niên độ kế toán: bắt đầu từ ngày 01/01 và kết thúc vào ngày 31/12 hàng năm

- Đơn vị tiền tệ sử dụng trong ghi chép: Đồng Việt Nam, trường hợp phát sinh ngoại tệ sẽ được quy đổi ra đồng Việt Nam theo tỷ giá thực tế liên Ngân hàng nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm phát sinh.

- Tính thuế giá trị gia tăng: theo phương pháp khấu trừ

- Công ty lập báo cáo tài chính Ban hành theo Thông tư 133/2016/TT – BTC ngày 26/08/2016 của Bộ trưởng Bộ Tài Chính và tuân thủ các chuẩn mực kế toán và các quy định có liên quan khác đảm bảo báo cáo tài chính của Công ty được trình bày một cách trung thực và hợp lý. Báo cáo tài chính của công ty gồm có:

\* Báo cáo tình hình tài chính

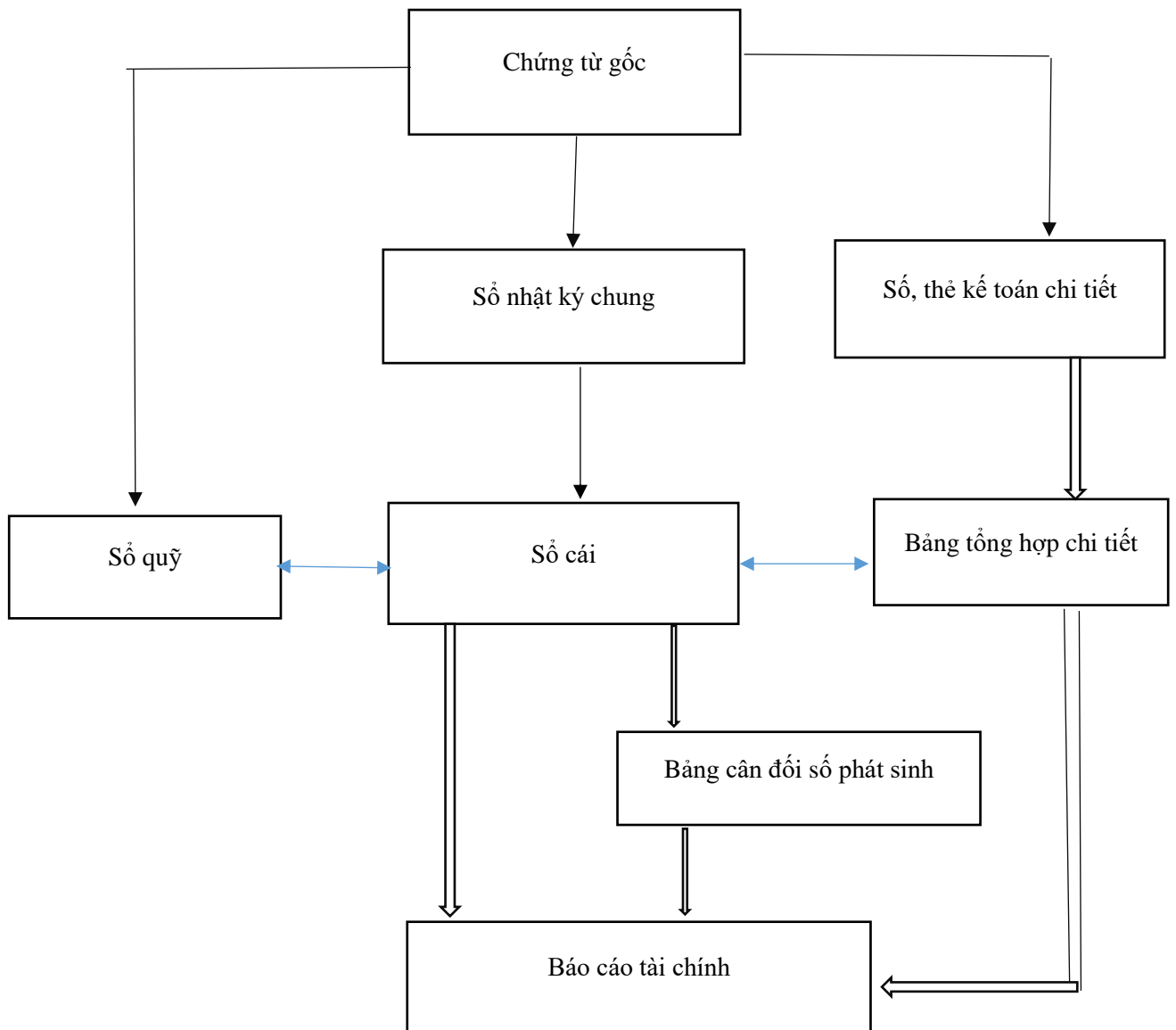
\* Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh

\* Bản thuyết minh báo cáo tài chính

### **2.1.6. Hình thức sổ kế toán tại Công ty**



Công ty ghi sổ kế toán theo hình thức Nhật ký chung



Ghi chú :

Ghi hàng ngày :  $\longrightarrow$

Ghi cuối tháng :  $\Longrightarrow$

Đối chiếu kiểm tra :  $\longleftrightarrow$

Sơ đồ 2.3 : Sơ đồ trình tự ghi sổ kế toán tại công ty.

## 2.2. Thực trạng công tác tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty.

### 2.2.1. Đặc điểm lao động tại công ty

Công ty thực hiện quản lý số cán bộ công nhân viên này qua danh sách lao động tại công ty.

- Lao động dài hạn ( Tất cả cán bộ trong doanh nghiệp )

• Phân loại lao động trong công ty:

Lao động của công ty được chia làm bộ phận chính

+ Bộ phận quản lý

+ Bộ phận sản xuất

Biểu số 2.1: Cơ cấu lao động tại công ty

Tên bộ phận	Số lượng	Trình độ
Bộ phận quản lý	3	Đại học
	2	Cao đẳng
	2	Trung cấp
Bộ phận sản xuất	3	Trung cấp
	4	Cao đẳng

### 2.2.2. Phương thức trả lương và chế độ tiền lương tại Công ty CP Bến Container Tân Cảng 128

+ **Lương thời gian:** căn cứ vào ngày làm việc của tháng áp dụng cho nhân viên văn phòng và công nhân viên làm việc hành chính tại các bộ phận khác

Lương cơ bản = lương theo vị trí công việc

Lương thời gian = lương cơ bản  $\times$  số ngày làm việc thực tế / 26

• Bên cạnh đó công ty còn có chế độ ngày công: Theo quy định của Chính phủ như sau:

- Số ngày trong năm: 360

- Số ngày làm việc: 312

- Theo quy định của bộ luật lao động thì người lao động có các ngày nghỉ được hưởng nguyên lương :

- \* Tết dương lịch 01 ngày ( ngày 1 tháng 1 dương lịch)
- \* Tết âm lịch 5 ngày
- \* Ngày chiến thắng 01 ngày ( ngày 30 tháng 4 dương lịch)
- \* Ngày quốc khánh 01 ngày ( ngày 1 tháng 5 dương lịch)
- \* Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương 01 ngày ( ngày 10 tháng 3 âm lịch)
- Chú ý

Nếu những ngày nghỉ trên trùng vào những ngày nghỉ hàng tuần thì người lao động được nghỉ bù ngày kế tiếp

Theo điều 115 của Bộ Luật Lao Động

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

+kết hôn: nghỉ 3 ngày

+Con kết hôn: nghỉ 1 ngày

+Bố đẻ, mẹ đẻ, bố vợ, mẹ vợ hoặc bố chồng, mẹ chồng chết; vợ chết hoặc chồng chết: nghỉ 3 ngày

+Ngày nghỉ: 53 ngày

+Ngày phép: 12 ngày

- Ngoài ra còn chế độ ốm đau, thai sản,.....

• Các khoản phụ cấp:

- 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 đúng theo quy định của luật lao động cụ thể như sau:

+ Nếu người lao động làm thêm vào ngày lễ tết 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 3 loại phụ cấp(áp dụng để tính lương thêm giờ và khấu trừ do nghỉ) trường.

+ Phụ cấp 1: thâm niên

+ Phụ cấp 2: phụ cấp chức vụ, quản lý, hỗ trợ sản xuất.

+ Phụ cấp 3: phụ cấp lương điều chỉnh , kỹ năng, phiên dịch, môi

-Có các loại trợ cấp như sau:

+ Trợ cấp đi làm đầy đủ

+ Trợ cấp đi lại

+ Chênh lệch ca đêm

**+Phương pháp tính các khoản trích theo lương tại doanh nghiệp.**

Công ty áp dụng tỷ lệ các khoản trích theo lương thực hiện theo Quyết định 595/QĐ – BHXH và công văn 2159/BHXH – BT của BHXH Việt Nam áp dụng từ ngày 1/6/2017 trở đi nhưng công ty không tham gia đóng kinh phí công đoàn

Biểu số 2.2: tỷ lệ các khoản trích theo lương tại công ty năm 2017

<b>Các khoản trích theo lương</b>	<b>Doanh nghiệp (%)</b>	<b>Người lao động (%)</b>	<b>Cộng (%)</b>
BHXH (3383)	17,5	8	25,5
BHYT (3384)	3	1.5	4.5
BHTN (3385)	1	1	2
KPCĐ (3382)	2	0	2

• Chế độ phụ cấp , tiền thưởng tại công ty

- Chế độ về phụ cấp : Được tính cho cán bộ và công nhân viên như Giám đốc, trưởng phòng, tổ trưởng

- Phụ cấp trách nhiệm: Nhằm bù đắp cho những người vừa trực tiếp sản xuất hoặc làm công việc chuyên môn nghiệp vụ vừa kiêm nhiệm công tác quản lý không thuộc chức vụ lãnh đạo bổ nhiệm hoặc những người làm việc đòi hỏi trách nhiệm cao chưa được xá định trong mức lương. Phụ cấp trách nhiệm được tính vào đơn giá tiền lương và tính vào chi phí lưu thông.

- Chế độ nghỉ khi ngừng làm việc: Cả cán bộ và công nhân viên khi ngừng việc được hưởng 70% lương cơ bản theo quy định hiện hành của nhà nước.

- Chế độ làm việc thêm giờ

TL làm thêm giờ = ML giờ (PC nếu có) × Số giờ làm thêm × Tỷ lệ % được hưởng

+Tỷ lệ % làm thêm giờ

- Nếu làm thêm vào ngày thường được hưởng 150%

- Nếu làm thêm vào ngày lễ, tết, nghỉ phép được hưởng 300%

- Chế độ thanh toán BHXH trả thay lương tại Công ty thực hiện đúng chế độ hiện hành của Nhà nước như trong trường hợp nghỉ việc vì ốm đau, thai sản, tai nạn rủi ro có xác nhận của cán bộ y tế. Thời gian nghỉ BHXH sẽ căn cứ như sau:

- Dưới 15 năm sẽ được nghỉ 30 ngày/năm

- Từ 15 năm đến 30 năm được nghỉ 40 ngày/năm

- Trên 30 năm được nghỉ 50 ngày/năm

- Nếu làm việc trong môi trường độc hại, nặng nhọc, nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0, 7 thì được nghỉ thêm 10 ngày so với mức hưởng ở điều kiện làm việc bình thường.

- Nếu bị bệnh dài ngày với bệnh đặc biệt được Bộ y tế ban hành thì thời gian nghỉ hưởng BHXH không quá 180 ngày/năm

- Tỷ lệ hưởng BHXH trong trường hợp này hưởng 75% lương cơ bản

Với công thức tính lương BHXH trả thay lương như sau:

$$\text{Mức lương BHXH trả thay} = \frac{\text{Mức lương cơ bản}}{26 \text{ ngày}} \times \text{Số ngày nghỉ hưởng BHXH}$$

× Tỷ lệ hưởng BHXH.

✓ Tại công ty lương được tính theo công thức:

Lương = lương cơ bản + lương doanh thu + phụ cấp

Trong đó:

- Lương cơ bản theo vị trí công việc

- Lương doanh thu: tỷ lệ % x doanh thu thực và theo vị trí công việc

- Phụ cấp: ăn ca, xăng xe, điện thoại – theo vị trí công việc

**Ví dụ:** Trong tháng 12/2017 có 31 ngày, 26 ngày đi làm và 5 ngày chủ nhật.

Công ty cổ phần Bến Container Tân Cảng 128 trả lương cho bà Phạm Lê Ngọc Bích 8.520.000

Ta có:

- Lương cơ bản: 4.700.000
- Lương doanh thu: 2.800.000
- Ăn ca: 520.000
- Xăng xe: 300.000
- Điện thoại: 200.000

$$\text{Lương} = 4.700.000 + 2.800.000 + 520.000 + 300.000 + 200.000 = 8.520.000$$

### 2.2.3. Chứng từ và tài khoản sử dụng

- **Chứng từ sử dụng**

Việc tổ chức sổ kế toán tiền lương và các khoản trích thwo lương tại công ty tuân theo các quy trình hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương. Bên cạnh đó, công ty có sử dụng một số loại chứng từ như:

Chứng từ tiền lương, hạch toán thời gian lao động và các khoản khác thuộc về thu nhập của người lao động như

+Bảng chấm công

Theo dõi ngày công thực tế làm việc, ngừng việc, nghỉ việc, hưởng BHXH. Được sử dụng để làm căn cứ tính lương, BHXH cho từng người lao động trong công ty.

\*Bảng thanh toán lương

\*Bảng phân bố tiền lương và BHXH

\*Các phiếu thu, chi có liên quan việc thanh toán lương, thưởng...

➤ Sổ sách sử dụng.

- Sổ chi tiết tài khoản 338

- Bảng tổng hợp chi tiết về tiền lương và các khoản trích theo lương

- Sổ cái các tài khoản 334, 338

➤ Các tài khoản sử dụng trong tiền lương

- TK 334: Phải trả người lao động
- TK 338: Phải trả, phải nộp khác

Tài khoản 338 chi tiết các khoản phải trích the lương:

- TK 3383: Bảo hiểm xã hội
- TK 3384: Bảo hiểm y tế
- TK 3385: Bảo hiểm thất nghiệp
- TK 3382: Kinh phí công đoàn

#### **2.2.4. Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương**

Căn cứ vào bảng Chấm công theo dõi ở các đơn vị, dựa vào số ngày công, hệ số lương... kế toán tiến hành tính lương cho các nhân viên trong công ty và các khoản trích theo lương. Sau đó tổng hợp vào bảng thanh toán lương công ty trình Tổng giám đốc ký duyệt, chuyển lại cho phòng kế toán viết phiếu chi, phát lương cho nhân viên hoặc người đại diện của bộ phận. Trong bảng lương của công ty tính rõ các khoản trích tính chi phí ( do doanh nghiệp chịu), trích khấu trừ vào lương người lao động cũng như các chi tiêu khác như hệ số, tổng lương, số thực lĩnh...

Kế toán phân bổ tiền lương và lập bảng phân bổ BHXH. Ghi sổ nhật ký chung đến sổ cái của tài khoản 334, 338 và ghi sổ chi tiết tài khoản 3383, 3384, 3385, 3382.

Cuối tháng căn cứ vào Bảng thanh toán lương tháng, kế toán lập phiếu chi để thanh toán lương tháng cho 2 bộ phận công ty. Phiếu chi được lập thành 2 liên: 1 liên lưu tại phòng kế toán cùng các chứng từ gốc, 1 liên thủ quỹ dung để ghi sổ quỹ. Phiếu chi phải có đầy đủ chữ ký của kế toán trưởng, giám đốc công ty.

Biểu số 2.3: bảng chấm công tháng 12 năm 2017

Công ty cổ phần Bến Container Tân Cảng 128  
 Cảng 128, Hạ Đoạn 2, P.Đông Hải 2, Q.Hải An, Hải Phòng  
 MST:0201564398.

Mẫu số S08 – DNN  
 (Ban hành theo thông tư 133/2016/TT- BTC ngày  
 26/8/2016 của BTC)

**Bảng chấm công  
 Tháng 12 năm 2017**

Họ và tên	Ngày trong tháng																												Tổng cộng			
	T6	T7	CN	T2	T3	T4	T5	T6	T7	CN	T2	T3	T4	T5	T6	T7	CN	T2	T3	T4	T5	T6	T7	CN	T2	T3	T4	T5		T6	T7	CN
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		29	30	31
<b>Khối Quản Lý</b>																																
Phạm Quốc Bình	X	X	X	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	0
Vũ Quang Huy	X	X	X	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	0
Nguyễn Văn Thao	X	X	X	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	0
Phạm Lê Ngọc Bích	X	X	X	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	0
Đỗ Hoài Lam	X	X	X	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	0
Lê Anh Đức	X	X	X	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	0
<b>Khối Sản Xuất</b>																																
Nguyễn Hải Thanh	X	X	X	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	0
Trần Hồng Phương	X	X	X	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	0
Nguyễn quang Huy	X	X	X	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	0
Nguyễn Trường Giang	X	X	X	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	0
Nguyễn Tuấn Hoàng	X	X	X	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	0
Hoàng Xuân Hồng	X	X	X	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	0
Đỗ Văn Sơn	X	X	X	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	0
Nguyễn Ngọc Huy	X	X	X	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	X	0	X	X	X	X	X	X	0



Biểu số 2.4: Trích bảng lương nhân viên tháng 12 năm 2017

Công ty cổ phần Bến Container Tân Cảng 128  
 Cảng 128,Hạ Đoạn 2,P.Đông Hải 2,Q.Hải An,Hải Phòng  
 MST:0201564398

**Bảng thanh toán lương nhân viên  
 tháng 12**

Stt	Họ và tên	Chức vụ	Số công	Lương cơ bản	Lương doanh thu	Ăn ca	Xăng xe	Điện thoại	Tổng lương	BH trừ lương nv	BH tính vào CPDN	Lương khác		Còn lĩnh
												Thêm giờ	Phép năm 2017	
	<b>KHỐI QUẢN LÝ</b>			<b>27.925.000</b>	<b>15.975.000</b>	<b>2.160.000</b>	<b>2.300.000</b>	<b>2.200.000</b>	<b>50.560.000</b>	<b>2.932.126</b>	<b>6.003.876</b>		<b>13.475.386</b>	<b>61.103.260</b>
1	Phạm Quốc Bình	GD	26	5.500.000	3.500.000		1.000.000	1.000.000	11.000.000	557.500	1.182.500			10.422.500
2	Vũ Quang Huy	Khai thác bãi	26	4.700.000	4.300.000	520.000	500.000	500.000	10.520.000	493.500	1.010.500		4.615.385	14.641.885
3	Nguyễn Văn Thao	Phó GD	26	5.000.000	4.000.000	520.000	500.000	500.000	10.520.000	525.000	1.075.000		3.076.923	13.071.923
4	Phạm Lê Ngọc Bích	Kế toán trưởng	26	4.700.000	2.800.000	520.000	300.000	200.000	8.520.000	493.500	1.010.500		3.692.308	11.718.808
5	Đỗ Hoài Lam	Thủ quỹ	26	4.012.500	687.500	300.000			5.000.000	421.313	862.688		1.548.462	6.127.149
6	Lê Anh Đức	Kế toán	26	4.012.500	687.500	300.000			5.000.000	421.313	862.688		542.308	5.120.995
	<b>KHỐI SẢN XUẤT</b>			<b>31.087.500</b>	<b>2.750.000</b>	<b>2.800.000</b>	<b>2.250.000</b>	<b>1.512.500</b>	<b>40.400.000</b>	<b>2.949.191</b>	<b>6.038.816</b>	<b>840.000</b>	<b>13.200.000</b>	<b>51.490.809</b>
7	Nguyễn Hải Thanh	TC giao nhận	26	4.012.500	687.500	400.000	300.000	200.000	5.600.000	421.313	862.688		1.560.000	6.738.687
8	Trần Hồng Phương	TC giao nhận	26	4.012.500	687.500	400.000	300.000	200.000	5.600.000	421.313	862.688		3.120.000	8.298.687
9	Nguyễn Quang Huy	NV giao nhận	26	4.012.500		400.000	350.000	237.500	5.000.000	421.313	862.688		2.700.000	7.278.687
10	Nguyễn Trường Giang	TC giao nhận	26	4.012.500	687.500	400.000	300.000	200.000	5.600.000	421.313	862.688	560.000	3.120.000	8.858.687
11	Nguyễn Tuấn Hoàng	NV giao nhận	26	4.012.500		400.000	350.000	237.500	5.000.000	421.313	862.688		2.700.000	7.278.687
12	Hoàng Xuân Hồng	NV giao nhận	26	3.000.000					3.000.000	-	-			3.000.000
13	Đỗ Văn Sơn	TC giao nhận	26	4.012.500	687.500	400.000	300.000	200.000	5.600.000	421.313	862.688	140.000		5.318.687
14	Nguyễn Ngọc Huy	NV giao nhận	26	4.012.500		400.000	350.000	237.500	5.000.000	421.313	862.688	140.000		4.718.687
				<b>59.012.500</b>	<b>18.725.000</b>	<b>4.960.000</b>	<b>4.550.000</b>	<b>3.712.500</b>	<b>90.960.000</b>	<b>5.881.317</b>	<b>12.042.692</b>	<b>840.000</b>	<b>26.675.386</b>	<b>112.594.069</b>

Giám đốc duyệt

kế toán

Lập biểu

**Biểu số 2.5: Bảng phân bổ tiền lương và BHXH**

Công ty cổ phần Bến Container Tân Cảng 128  
Cảng 128 Hạ Đoạn 2, P.Đông Hải 2, Q.Hải An, Hải Phòng  
MST:0201564398

**Mẫu số 11 – LĐT**  
Ban hành theo QĐ số 48/2006/QĐ – BTC  
ngày 14/9/2006 của Bộ trưởng BTC

**BẢNG PHÂN BỐ TIỀN LƯƠNG VÀ BHXH**

**Tháng 12 năm 2017**

stt	Ghi có tk Ghi nợ tk	TK 334 – Phải trả người lao động			TK 338 – Phải trả phải nộp khác					Tổng cộng
		Lương	Các khoản khác	Cộng có TK 334	KP CĐ	BHXH	BHYT	BHTN	Cộng có TK 338	
1	TK 642	50.560.000	13.475.386	64.035.386	0	4.886.876	837.750	279.250	6.003.876	70.039.262
2	TK 154	40.400.000	14.040.000	54.440.000	0	4.795.316	932.625	310.875	6.038.816	60.478.816
3	TK 334					4.481.000	840.192	560.125	5.881.317	5.881.317
		<b>90.960.000</b>	<b>27.515.386</b>	<b>118.475.386</b>		<b>14.163.192</b>	<b>2.610.567</b>	<b>1.150.250</b>	<b>17.924.009</b>	<b>136.399.395</b>

Ngày 31 tháng 12 năm 2017, kế toán lập PC số 886 trả lương tháng 12 và lương phép 2017 số tiền 112.594.069

**Biểu số 2.6: phiếu chi**

Công ty cổ phần Bến Container Tân Cảng 128	<b>PHIẾU CHI</b> Số: 886	<b>Mẫu số 02-TT</b>		
Cảng 128 Hạ Đoạn 2, P.Đông Hải 2, Q.Hải An, Hải Phòng	Ngày 31 Tháng 12 năm 2017	(Ban hành theo Thông tư số 133/2016/TT- BTC Ngày 26/08/2016 của BTC)		
		Nợ TK 334: 112.594.069 Có TK 111: 112.594.069		
Họ và tên người nhận tiền: Đỗ Hoài Lam				
Đơn vị: Công ty cổ phần Bến Container Tân Cảng 128				
Lý do chi: trả lương tháng 12 và lương phép 2017				
Số tiền: 112.594.069				
(Viết bằng chữ): Một trăm mười hai triệu năm trăm chín mươi tư nghìn không trăm sáu mươi chín đồng				
Kèm theo: 01 chứng từ gốc				
Ngày 31 tháng 12 năm 2017				
Người lập phiếu (ký, họ tên)	Người nhận tiền (ký, họ tên)	Thủ quỹ (ký, họ tên)	Kế toán trưởng (ký, họ tên)	Giám đốc (ký, họ tên)
Đã nhận đủ số tiền (Viết bằng chữ): Một trăm mười hai triệu năm trăm chín mươi tư nghìn không trăm sáu mươi chín đồng				

Ngày 31 tháng 12 năm 2017, kế toán lập PC 887 nộp tiền mặt bảo hiểm xã hội số tiền 17.924.009

**Biểu số 2.7: phiếu chi**

Công ty Cổ Phần Bến Container Tân Cảng 128	<b>PHIẾU CHI</b> Số: 887	<b>Mẫu số 02-TT</b>		
Cảng 128 Hạ Đoạn 2, P.Đông Hải 2, Q.Hải An, Hải Phòng	Ngày 31 Tháng 12 năm 2017	(Ban hành theo Thông tư số 133/2016/TT- BTC Ngày 26/08/2016 của BTC)		
		Nợ TK 338: 17.924.009 Có TK 111: 17.924.009		
Họ và tên người nhận tiền: Đỗ Hoài Lam Đơn vị: Công ty cổ phần Bến Container Tân Cảng 128 Lý do chi: Nộp tiền mặt bảo hiểm xã hội Số tiền: 17.924.009 (Viết bằng chữ): Mười bảy triệu chín trăm hai mươi tư nghìn không trăm linh chín đồng Kèm theo: 01 chứng từ gốc				
Ngày 31 tháng 12 năm 2017				
Người lập phiếu (ký, họ tên)	Người nhận tiền (ký, họ tên)	Thủ quỹ (ký, họ tên)	Kế toán trưởng (ký, họ tên)	Giám đốc (ký, họ tên)
Đã nhận đủ số tiền (Viết bằng chữ): Mười bảy triệu chín trăm hai mươi tư nghìn không trăm lẻ chín đồng				

**Biểu số 2.8: Trích sổ nhật ký chung.**

Công ty cổ phần Bến Container Tân Cảng 128  
Cảng 128, Hạ Đoạn 2, P. Đông Hải 2, Q. Hải An, Hải Phòng

Mẫu số S03a – DNN  
(Ban hành theo thông tư 133/2016/TT –  
BTC ngày 26/08/2016 của BTC

**SỔ NHẬT KÝ CHUNG**

Năm 2017

NT ghi sổ	Chứng từ		Diễn giải	TK đối ứng	Số phát sinh	
	SH	NT			NỢ	CÓ
	.....	...	.....	.....	.....	.....
31/12	BPBTL T12	31/12	Tính lương T12 và lương phép 2017 cho nhân viên QLDN	642	64.035.386	
				334		64.035.386
31/12	BPBTL T12	31/12	Tính lương T12 và lương phép 2017 cho nhân viên bộ phận sản xuất	154	54.440.000	
				334		54.440.000
31/12	BPBTL T12	31/12	Các khoản trích theo lương tính vào chi phí 12/2017 QLDN	642	6.003.876	
				338		6.003.876
31/12	BPBTL T12	31/12	Các khoản trích theo lương tính vào chi phí 12/2017 Bộ phận sản xuất	154	6.038.816	
				338		6.038.816
31/12	BTPB T12	31/12	Các khoản giảm trừ vào lương 12/2017 của NLĐ	334	5.881.317	
				338		5.881.317
31/12	PC886	31/12	Thanh toán lương T12	334	112.594.069	
				111		112.594.069
31/12	PC887	31/12	Nộp BHXH, BHYT, BHTN T12	338	17.924.009	
				111		17.924.009
	.....	.....	.....	.....	.....	.....
			<b>Cộng phát sinh</b>		<b>1.012.213.000</b>	<b>1.012.213.000</b>

Đơn vị tính: Đồng

Ngày 31 tháng 12 năm 2017

**Người lập biểu**

**Kế toán trưởng**

**Giám đốc**

(Ký, ghi rõ họ tên)

(Ký, ghi rõ họ tên)

(Ký, ghi rõ họ tên)

**Biểu số 2.9: Trích sổ cái 334**

Mẫu số S03b – DNN

Công ty cổ phần Bến Container Tân Cảng 128  
Cảng 128, Hạ Đoạn 2, P.Đông Hải 2, Q.Hải An, Hải Phòng

(Ban hành theo thông tư 133/2016/TT –  
BTC ngày 26/08/2016 của BTC

**SỔ CÁI**

Năm: 2017

Tên tài khoản: Phải trả người lao động

Số hiệu: 334

Đơn vị tính : Đồng

NT Ghi sổ	Chứng từ ghi sổ		Diễn giải	SH TK Đ/U'	Số tiền	
	Số hiệu	NT			Nợ	Có
			<b><u>Số dư đầu kỳ</u></b>			
			.....			
31/12	<b>BPBTL T12</b>	31/12	Tính lương T12 và lương phép 2017 cho nhân viên <b>QLDN</b>	<b>642</b>		<b>64.035.386</b>
31/12	<b>BPBTL T12</b>	31/12	Tính lương T12 và lương phép 2017 cho nhân viên <b>Bộ phận sản xuất</b>	<b>154</b>		<b>54.440.000</b>
31/12	<b>BPBTL T12</b>	31/12	Các khoản giảm trừ vào lương 12/2017 của NLD	<b>338</b>	<b>5.881.317</b>	
31/12	<b>PC886</b>	31/12	Thanh toán lương T12	<b>111</b>	<b>112.594.069</b>	
...	...	....	.....	.....		
			<b>Cộng số phát sinh</b>		<b>1.426.071.932</b>	<b>1.426.071.923</b>
			<b><u>Số dư cuối kỳ</u></b>			

Ngày 31 tháng 12 năm 2017

**Người ghi sổ**  
(ký, họ tên)

**Kế toán trưởng**  
(ký, họ tên)

**Giám đốc**  
(ký, họ tên, đóng dấu)

**Biểu số 2.10: Trích sổ cái 338**

Mẫu số S03b – DNN

Công ty cổ phần Bến Container Tân Cảng 128  
Cảng 128, Hạ Đoạn 2, P.Đông Hải 2, Q.Hải An, Hải Phòng

(Ban hành theo thông tư 133/2016/TT –  
BTC ngày 26/08/2016 của BTC

**SỔ CÁI**

Năm:2017

Tên tài khoản: Phải trả phải nộp khác

Số hiệu: 338

Đơn vị tính : Đồng

NT Ghi sổ	Chứng từ ghi sổ		Diễn giải	SH TK Đ/U	Số tiền	
	Số hiệu	NT			Nợ	Có
			<b><u>Số dư đầu kỳ</u></b>			
...	...	...	...	...	...	...
31/12	<b>BPBTL T12</b>	31/12	<b>Các khoản trích theo lương tính vào chi phí 12/2017 bf QLDN</b>	<b>642</b>		<b>6.003.876</b>
31/12	<b>BPBTL T12</b>	31/12	<b>Các khoản trích theo lương tính vào chi phí 12/2017 bộ phận sản xuất</b>	<b>154</b>		<b>6.038.816</b>
31/12	<b>BPBTL T12</b>	31/12	<b>Các khoản giảm trừ vào lương 12/2017 của NLĐ</b>	<b>334</b>		<b>5.881.317</b>
31/12	<b>PC887</b>	31/12	<b>Nộp BHXH, BHYT, BHTN T12</b>	<b>111</b>	<b>17.924.009</b>	
...	...	....	.....	.....	...	...
			<b>Cộng số phát sinh</b>		<b>215.088.108</b>	<b>215.088.108</b>
			<b><u>Số dư cuối kỳ</u></b>			

Ngày 31 tháng 12 năm 2017

**Người ghi sổ**

(ký, họ tên)

**Kế toán trưởng**

(ký, họ tên)

**Giám đốc**

(ký, họ tên, đóng dấu)

**Biểu số 2.11: Trích sổ chi tiết TK 3383**

Mẫu số S19 – DNN

Công ty cổ phần Bến Container Tân Cảng 128  
Cảng 128, Hạ Đoạn 2, P.Đông Hải 2, Q.Hải An, Hải Phòng

(Ban hành theo thông tư 133/2016/TT –  
BTC ngày 26/08/2016 của BTC

**SỔ CHI TIẾT TK 3383**

Tháng 12 năm 2017

Đối tượng: Bảo hiểm Xã Hội

NT ghi sổ	Chứng từ		Diễn giải	TK Đư	Số phát sinh		Số dư	
	SH	NT			Nợ	Có	Nợ	Có
			<b>Số dư đầu tháng</b>					
			<b>Số phát sinh trong tháng</b>					
	...	...	...	...	...	...	...	...
31/12	BPBT L12	31/12	Trích BHXH vào bộ phận QLDN	642		4.886.876		4.886.876
31/12	BPBT L12	31/12	Trích BHXH vào bộ phận	154		4.795.316		9.682.192
31/12	BPBT L12	31/12	Trích BHXH trừ vào lương NLĐ	334		4.481.000		14.163.192
31/12	PC887	31/12	Nộp BHXH tháng 12	111	14.163.192			0
			<b>Cộng phát sinh</b>		<b>14.163.192</b>	<b>14.163.192</b>		
			<b>Số dư cuối kỳ</b>					

- Ngày mở sổ 01/12/2017

Ngày 31 tháng 12 năm 2017

**Người ghi sổ**

(Ký, họ tên)

**Kế toán trưởng**

(Ký, họ tên)



**Biểu số 2.12: Trích sổ chi tiết TK 3384**

Công ty cổ phần Bến Container Tân Cảng 128  
Cảng 128, Hạ Đoạn 2, P.Đông Hải 2, Q.Hải An, Hải Phòng

Mẫu số S19 – DNN  
(Ban hành theo thông tư 133/2016/TT-  
BTC ngày 26/8/2016 của BTC

**SỔ CHI TIẾT TK 3384**

Tháng 12 năm 2017

Đối tượng: Bảo hiểm Y Tế

NT ghi sổ	Chứng từ		Diễn giải	TK Đư	Số phát sinh		Số dư	
	SH	NT			Nợ	Có	Nợ	Có
			<b>Số dư đầu tháng</b>					
			<b>Số phát sinh trong tháng</b>					
	...	...	...	...	...	...	...	...
31/12	BPBT L12	31/12	Trích BHYT vào bộ phận QLDN	642		837.750		837.750
31/12	BPBT L12	31/12	Trích BHYT vào bộ phận sản xuất	154		932.625		1.770.375
31/12	BPBT L012	31/12	Trích BHYT trừ vào lương NLD	334		840.192		2.610.567
31/12	PC887	31/12	Nộp BHYT tháng 12	111	2.610.567			0
			<b>Cộng phát sinh</b>		<b>2.610.567</b>	<b>2.610.567</b>		
			<b>Số dư cuối kỳ</b>					

- Ngày mở sổ 01/12/2017

Ngày 31 tháng 12 năm 2017

**Người ghi sổ***(Ký, họ tên)***Kế toán trưởng***(Ký, họ tên)*

**Biểu số 2.13: Trích sổ chi tiết TK 3385**

Công ty cổ phần Bến Container Tân Cảng 128  
Cảng 128, Hạ Đoạn 2, P.Đông Hải 2, Q.Hải An, Hải Phòng

Mẫu số S19 – DNN  
(Ban hành theo thông tư 133/2016/TT- BTC  
ngày 26/8/2016 của BTC

**SỔ CHI TIẾT TK 3385**

Tháng 12 năm 2017

Đối tượng: Bảo hiểm Thất nghiệp

NT ghi sổ	Chứng từ		Diễn giải	TK Đư	Số phát sinh		Số dư	
	SH	NT			Nợ	Có	Nợ	Có
			<b>Số dư đầu tháng</b>					
			<b>Số phát sinh trong tháng</b>					
	...	...	...	...	...	...	...	...
31/ 12	BPBT L12	31/ 12	Trích BHTN vào bộ phận QLDN	6422		279.250		279.250
31/ 12	BPBT L12	31/ 12	Trích BHTN vào bộ phận sản xuất	154		310.875		590.125
31/ 12	BPBT L012	31/ 12	Trích BHTN trừ vào lương NLĐ	334		560.125		1.150.250
31/ 12	PC887	31/ 12	Nộp BHTN tháng 12	111	1.150.250			0
			<b>Cộng phát sinh</b>		<b>1.150.250</b>	<b>1.150.250</b>		
			<b>Số dư cuối kỳ</b>					

- Ngày mở sổ 01/12/2017

Ngày 31 tháng 12 năm 2017

**Người ghi sổ**  
(Ký, họ tên)

**Kế toán trưởng**  
(Ký, họ tên)

**Biểu số 2.14: Bảng tổng hợp chi tiết TK 338**

Công ty cổ phần Bến Container Tân Cảng 128  
Cảng 128 Hạ Đoạn 2, P.Đông Hải 2, Q.Hải An, Hải Phòng

Mẫu số S07 – DN  
(Ban hành theo thông tư 133/2016/TT  
– BTC ngày 26/8/2016 của BTC

**BẢNG TỔNG HỢP CHI TIẾT  
TK 338 PHẢI TRẢ PHẢI NỘP KHÁC  
Tài Khoản: 338  
Tháng 12 năm 2017**

STT	Diễn giải	Số tiền			
		Đầu năm	Nợ trong kỳ	Có trong kỳ	Cuối năm
1	.....				
2	Bảo hiểm xã hội		14.163.192	14.163.192	
3	Bảo hiểm y tế		2.610.567	2.610.567	
4	Bảo hiểm thất nghiệp		1.150.250	1.150.250	
5	Kinh phí công đoàn		0	0	
	.....				
	<b>Cộng</b>		17.924.009	17.924.009	
	<b>Cộng phát sinh năm</b>		215.088.012	215.088.012	

Ngày 31 tháng 12 năm 2017

**Người ghi sổ**  
(Ký, họ tên)

**Kế toán Trưởng**  
(ký, họ tên)

**Giám Đốc**  
(ký, họ tên)

### CHƯƠNG 3

## MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN BẾN CONTAINER TÂN CẢNG 128

### 3.1 Đánh giá thực trạng tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ Phần Bến Container Tân Cảng 128

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

Các doanh nghiệp muốn làm ăn hiệu quả và đem lại lợi nhuận cao thì họ phải thường xuyên cập nhật thông tin cần thiết để phục vụ các hoạt động trong sản xuất kinh doanh của mình. Một trong những công cụ của hệ thống quản lý kinh tế của doanh nghiệp đó là kế toán. Kế toán là một trong những công cụ sắc bén không thể thiếu được trong hệ thống quản lý kinh tế tài chính ở các đơn vị cũng như trên toàn bộ phạm vi nền kinh tế quốc dân. Như bao doanh nghiệp khác, Công ty Cổ Phần Bến Container Tân Cảng 128 từ khi thành lập luôn chú trọng đến công tác kế toán. Đội ngũ kế toán của công ty với tinh thần trách nhiệm cao, họ luôn đặt nhiệm vụ được giao của mình lên trên hết nhằm đáp ứng được nhu cầu thông tin nhanh gọn chính xác.

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

Trong suốt quá trình hình thành và phát triển công ty cổ phần Bến Container Tân Cảng 128 đã khẳng định được chỗ đứng của mình trong nền kinh

tế. Công ty không ngừng trưởng thành và lớn mạnh về cơ sở vật chất, trình độ quản lý. Công ty đã khai thác phát huy và sử dụng có hiệu quả nội lực, tiềm năng sẵn có của mình. Đó là nhờ vào sự cố gắng không ngừng của ban giám đốc và tập thể cán bộ nhân viên công ty.

Bên cạnh đó, bộ máy kế toán của công ty được tổ chức chặt chẽ. Với đội ngũ kế toán giàu kinh nghiệm, nhiệt tình. Trong bộ phận kế toán mỗi người đều có nhiệm vụ cụ thể, riêng biệt nhưng lại có mối quan hệ mật thiết với nhau đảm bảo các nhiệm vụ phát triển kinh tế phát sinh được hạch toán kịp thời, chính xác và thông suốt.

### **3.1.2 Nhận xét về công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công Ty Cổ Phần Bến Container Tân Cảng 128**

#### **\* Ưu điểm:**

- **Thứ nhất: Công ty có đội ngũ ban lãnh đạo và quản lý chất lượng**

Đội ngũ ban lãnh đạo công ty, quản lý có năng lực và bề dày kinh nghiệm trong việc quản lý và điều hành công ty với năng lực tài chính minh bạch và vững mạnh; Hệ thống quản trị nguồn lực hiện đại; dồi dào năng lực chuyên môn, vận động không ngừng để sáng tạo ra các giá trị mới. Luôn nỗ lực hết mình để mang đến những sản phẩm và dịch vụ tốt nhất đáp ứng vượt trên mong đợi của khách hàng; Tôn trọng các giá trị đạo đức và nhân văn

- **Thứ hai: về tổ chức công tác kế toán của công ty**

Công ty Cổ Phần Bến Container Tân Cảng 128 có đội ngũ kế toán giàu kinh nghiệm, có tinh thần trách nhiệm cao trong công việc, hoàn thành công việc một cách tỉ mỉ, đầy đủ và chính xác. Được sự quan tâm và hướng dẫn của ban lãnh đạo công ty với bộ máy kế toán được tổ chức gọn nhẹ, hợp lý và có sự liên kết giữ các phòng ban

Bộ máy kế toán được sắp xếp chặt chẽ, gọn nhẹ, phù hợp cho quá trình ghi chép, lưu trữ và quản lý dữ liệu, luân chuyển dữ liệu trong nội bộ công ty. Chức năng, trách nhiệm của từng thành viên trong bộ máy kế toán được phân công rõ ràng, thống nhất, hợp lý tạo điều kiện cho công tác hạch toán kế toán tại công ty được thực hiện một cách nhanh gọn, đảm bảo tính chủ động và thành

thạo trong công việc, cung cấp thông tin đầy đủ, kịp thời, phục vụ có hiệu quả cho hoạt động khác của công ty

Công ty áp dụng hình thức kế toán Nhật Ký Chung. Đây là hình thức được áp dụng phổ biến cho doanh nghiệp vừa và nhỏ, hình thức này tương đối phù hợp với quy mô quản lí của doanh nghiệp, có ưu điểm là mẫu sổ đơn giản thuận lợi cho quá trình ghi chép, kiểm tra đối chiếu sổ sách công ty

- **Thứ ba: về hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương**

Về hạch toán tiền lương: công ty đã hạch toán tiền lương theo quy định của nhà nước ban hành và nguyên tắc hạch toán tại công ty, kế toán hạch toán đầy đủ, chính xác rõ ràng theo từng nghiệp vụ kinh tế phát sinh trên TK 334. Tất cả các số liệu thông kê được lưu trữ trên hệ thống, rõ ràng thể hiện qua từng chứng từ, sổ sách đảm bảo cho việc đối chiếu một cách nhanh chóng và tiện lợi

Công tác hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương do đội ngũ cán bộ chuyên sâu có kinh nghiệm đảm nhiệm, nên việc hạch toán đảm bảo đầy đủ, chính xác, kịp thời,... theo pháp lệnh quy định. Thực hiện trích nộp đầy đủ các quỹ BHXH, BHYT, BHTN là thực hiện tốt nghĩa vụ của công ty đối với Nhà nước.

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

- \* **Nhược điểm:**

Bên cạnh những kết quả đã đạt được thì còn một số hạn chế tại công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty:

- Thứ nhất: Công ty chưa tổ chức công đoàn và chưa trích nộp kinh phí công đoàn
- Thứ hai: công ty đang sử dụng hình thức thanh toán bằng tiền mặt. công ty nên thay đổi thành hình thức trả lương vào thẻ ngân hàng cho công nhân viên.

- Thứ ba: công ty đang áp dụng hình thức chấm công thủ công tại phòng kế toán chưa theo dõi chính xác ngày công của nhân viên các phòng ban và bộ phận sản xuất. Công ty nên đưa vào sử dụng hệ thống chấm công bằng thẻ điện tử hoặc máy chấm công vân tay nhằm quản lý lao động một cách tối ưu, tránh sự nhầm lẫn.

### **3.2: Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty**

Doanh nghiệp phải tìm ra những biện pháp, những động cơ để thúc đẩy co người làm việc tốt hơn, hiệu quả hơn trong đó là đòn bẩy quan trọng, cơ bản nhất là lợi ích về vật chất mà biểu hiện chủ yếu của nó là qua tiền lương, tiền công, các chế độ bảo hiểm, lợi ích về tinh thần biểu hiện qua biểu dương, khen thưởng....

Như vậy, tiền lương là yếu tố quan trọng nhất mà người lao động quan tâm đến khi làm việc. Nó là nguồn sống chính của người làm công ăn lương, là một đảm bảo cho tái sản xuất sức lao động. Tiền lương chính là động lực trực tiếp của người lao động, nó thúc đẩy người lao động làm việc tốt hơn. Vì thế tiền lương nếu được tính đúng, trả đúng sức lao động thì nó có tác dụng rất tích cực đối với người lao động, kích thích họ nâng cao năng suất lao động, nâng cao chất lượng công tác, tìm tòi sáng tạo.

Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương, các khoản trích theo hướng sẽ tạo ra bầu không khí hợp tác, liên kết giữa các thành viên trong tập thể, làm cho năng suất, hiệu quả kinh doanh tăng lên.

Ngược lại, nếu tiền lương không được hoàn thiện, được nhận thức đúng, việc trả lương không đúng với giá trị sức lao động của người lao động bỏ ra sẽ có tác dụng tiêu cực. Nếu trả lương thấp hơn người lao động sẽ không thỏa mãn, không phấn khởi khó khăn cho đời sống của bản thân cũng như của gia đình họ và gián tiếp ảnh hưởng đến năng suất lao động. Nếu trả lương cao so với sức của người lao động bỏ ra, xét về trước mắt sẽ có tác dụng kích thích người lao động. Song xem xét một cách toàn diện lâu dài trên cơ sở hiệu quả sản xuất kinh doanh và sự phát triển bền vững của doanh nghiệp thì việc trả lương như vậy là

không có lợi, không phù hợp với quy luật phát triển kinh tế, không đảm bảo tốc độ tăng tiền lương phải nhỏ hơn tốc độ tăng năng suất lao động.

Việc trả lương cao hơn so với hiệu quả sản xuất kinh doanh chỉ có thể áp dụng trong những trường hợp cần thiết và trong một thời gian ngắn. Ngoài ra việc trả lương không đúng quy định với chất lượng, khối lượng công việc của người lao động làm cho nguyên tắc công bằng trong tiền lương bị vi phạm, gây ra trong tập thể người lao động một bầu không khí thiếu tin tưởng, suy bi lẫn nhau và hậu quả của nó cũng tác động sâu đến hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Như vậy, tổ chức tốt công tác kế toán lao động tiền lương giúp cho công tác quản lý lao động của doanh nghiệp đi vào nề nếp. Tiền lương không đơn giản là một khoản chi phí doanh nghiệp trả cho người lao động mà còn được coi là công cụ hữu hiệu nhất kích thích nâng cao năng suất lao động, giảm chi phí sản xuất kinh doanh góp phần nâng cao lợi nhuận của doanh nghiệp. Muốn vậy thì công tác kế toán tiền lương ở doanh nghiệp phải luôn tìm tòi, mở rộng hiểu biết để hoàn thiện công tác tiền lương tại công ty mình hơn nữa

### ***3.2.1: Ý kiến 1: Công ty cần thành lập tổ chức công đoàn và trích nộp kinh phí công đoàn***

Kinh phí công đoàn được trích lập để phục vụ chi tiêu cho hoạt động của tổ chức thuộc giới lao động nhằm chăm lo, bảo vệ quyền lợi cho người lao động. Theo chế độ hiện hành doanh nghiệp có trên 10 người phải trích kinh phí công đoàn và Kinh phí công đoàn được trích theo tỉ lệ 2% trên tổng số tiền lương phải trả cho người lao động, doanh nghiệp phải chịu toàn bộ (và tính vào chi phí sản xuất kinh doanh).

Căn cứ theo quy định tại **điều 4, Nghị định số 191/2013/NĐ-CP Quy định chi tiết về tài chính công đoàn**, đối tượng đóng kinh phí công đoàn được quy định cụ thể như sau:

"Điều 4. Đối tượng đóng kinh phí công đoàn

Đối tượng đóng kinh phí công đoàn theo quy định tại Khoản 2 Điều 26 Luật công đoàn là cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp mà không phân biệt cơ quan,



tổ chức, doanh nghiệp đó đã có hay chưa có tổ chức công đoàn cơ sở, bao gồm:

1. Cơ quan nhà nước (kể cả Ủy ban nhân dân xã, phường, thị trấn), đơn vị thuộc lực lượng vũ trang nhân dân.
2. Tổ chức chính trị, tổ chức chính trị – xã hội, tổ chức chính trị xã hội – nghề nghiệp, tổ chức xã hội, tổ chức xã hội – nghề nghiệp.
3. Đơn vị sự nghiệp công lập và ngoài công lập.
4. Doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế thành lập, hoạt động theo Luật doanh nghiệp, Luật đầu tư.
5. Hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã thành lập, hoạt động theo Luật hợp tác xã.
6. Cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam có liên quan đến tổ chức và hoạt động công đoàn, văn phòng điều hành của phía nước ngoài trong hợp đồng hợp tác kinh doanh tại Việt Nam có sử dụng lao động là người Việt Nam.
7. Tổ chức khác có sử dụng lao động theo quy định của pháp luật về lao động.”

Hiện tại công ty nên thành lập Tổ Chức Công Đoàn và trích lập Kinh Phí Công Đoàn theo quy định để đảm bảo quyền lợi cho người lao động và thực hiện đúng quy định của chính phủ.

### **3.2.2 Ý kiến 2: Thay đổi hình thức trả lương cho nhân viên bằng thẻ ngân hàng thay vì tiền mặt**

#### **❖ Thanh toán tiền lương qua thẻ ATM**

Thẻ ATM là một loại thẻ thanh toán, người sở hữu có thể dùng thanh toán tiền mua hàng hóa, dịch vụ thông qua máy đọc thẻ hay giao dịch tại các máy rút tiền tự động(cây ATM). Thẻ ATM ra đời và mang lại nhiều lợi ích cho tất cả các bên, hình thức thanh toán ưu việt của một nền kinh tế phát triển và là một xu thế tất yếu của mọi nền kinh tế. Mức độ phát triển của một nền kinh tế được thông qua nhiều mặt trong đó có mức độ thanh toán qua thẻ. Bỏ lẽ việc thanh toán qua thẻ góp phần thúc đẩy quá trình lưu thông tiền tệ

- Đối với cơ quan có thẩm quyền: Việc thanh toán trả lương thuận lợi

trong việc theo dõi và xác định thuế thu nhập cá nhân, nhờ đó là cơ sở để các cơ quan thuế xác định được các khoản thu nhập từ đó tiến hành thuế thu nhập cá nhân. Việc thanh toán qua thẻ ATM góp phần hạn chế việc lưu thông tiền mặt nhờ đó tiết giảm được chi phí in ấn, bảo quản và góp phần điều tiết cung ứng hiệu quả

- Đối với đơn vị trả lương: đối với các tổ chức có sử dụng nhiều lao động, việc hằng ngày trả lương từng cá nhân bằng tiền mặt sẽ thực sự bất tiện và mất nhiều thời gian, dễ xảy ra sai sót và gây áp lực cho nhân viên thực hiện do đó việc trả lương qua ngân hàng trở thành một giải pháp hiệu quả

- Đối với người nhận lương: tiền được cất giữ trong ngân hàng và chủ thẻ có thể sử dụng thẻ ATM để rút tiền bất cứ khi nào có nhu cầu. Hình thức này đem lại sự thuận lợi hơn nhiều so với việc cầm khoản tiền khá lớn trong người. Ngoài ra thì thẻ ATM còn được cung cấp nhiều dịch vụ như: khách hàng có thể thanh toán trực tiếp tiền điện, tiền nước, điện thoại, bảo hiểm chi phí internet, đặt vé máy bay, vé xem phim... chủ thẻ có thể thanh toán trực tiếp qua internet banking, ...

Với nhiều tiện ích như trên công ty nên áp dụng việc trả lương, thưởng qua thẻ ATM tại các ngân hàng uy tín như Viettinbank, Vietcombank, BIDV, ...

### **3.2.3 Ý kiến 3: Hoàn thiện công tác chấm công**

Hiện nay công ty vẫn áp dụng chấm công thủ công tại phòng kế toán chưa theo dõi chính xác ngày công của công nhân viên các phòng ban và bộ phận sản xuất. Cách tính này nhiều khi gặp sai sót, khó chính xác.

Công ty nên đưa vào sử dụng hệ thống chấm công bằng thẻ điện tử hoặc máy chấm công vân tay nhằm quản lý lao động một cách tối ưu, tránh sự nhầm lẫn. Nếu áp dụng hình thức chấm công bằng thẻ điện tử hoặc bằng máy chấm công vân tay thì giải quyết triệt để tình trạng chấm công hộ, hiện tượng phổ biến hiện nay trong các doanh nghiệp. Dùng phương pháp này giúp bộ máy quản lý trong doanh nghiệp không chỉ kiểm soát được giờ vào ra của nhân viên, mà hơn thế nữa tạo cho nhân viên tác phong làm việc công nghiệp, coi trọng kỷ luật lao

động. Chấm công bằng máy vừa thuận tiện, vừa công tâm, đảm bảo sự công bằng cho mọi người lao động trong doanh nghiệp.

## KẾT LUẬN

Hạch toán kế toán là một bộ phận cấu thành quan trọng của hệ thống công cụ quản lý kinh tế tài chính, có vai trò tích cực trong việc quản lý, điều hành, kiểm soát các hoạt động kinh tế, là một lĩnh vực gắn liền với hoạt động kinh tế, tài chính, đảm nhiệm một hệ thống tổ chức thông tin có ích cho các quyết định kinh tế. Vì vậy, kế toán có vai trò đặc biệt quan trọng không chỉ với hoạt động tài chính nhà nước, mà cũng cần thiết với tài chính doanh nghiệp.

Tổ chức hạch toán các khoản thanh toán với người lao động là một trong những phần quan trọng của công tác kế toán, có ý nghĩa lớn trong việc cung cấp thông tin cho quản lý.

Qua thời gian thực tập tại công ty, em đã học hỏi được phần nào về công tác kế toán mà mình đang theo học, hiểu biết hơn về kiến thức lý luận đã học ở nhà trường nên áp dụng vào thực tiễn như thế nào. Việc thực hiện quản lý tiền lương phải gắn liền với chính sách nhà nước, qua đó em cũng hiểu biết thêm về nghiệp vụ kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương. Những chế độ về tiền lương và hạch toán lương là cơ sở để em có thể đưa ra những nhận xét kiến nghị về thực trạng công tác quản lý lao động. Công tác hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty còn có những nhược điểm sau:

- Công ty chưa tổ chức Công Đoàn và chưa trích nộp Kinh Phí Công Đoàn
- Công ty đang sử dụng hình thức thanh toán lương bằng tiền mặt.
- Công ty đang áp dụng hình thức chấm công thủ công tại phòng kế toán.

Từ những nhược điểm trên em có đóng góp một số ý kiến như sau:

- Công ty cần thành lập tổ chức công đoàn và trích nộp kinh phí công đoàn
- Thay đổi hình thức trả lương cho nhân viên bằng thẻ ngân hàng
- Hoàn thiện công tác chấm công.

Với sự giúp đỡ nhiệt tình của Ban lãnh đạo công ty cũng như tập thể phòng kế toán tài chính và sự hướng dẫn tận tình của cô giáo TS. Phạm Thị Nga – giảng viên hướng dẫn. Nhưng do trình độ lý luận còn nhiều hạn chế và còn thiếu kinh nghiệm thực tiễn nên bài viết này không tránh khỏi những thiếu sót. Em kính mong các thầy cô giáo thông cảm và mong nhận được sự đóng góp ý kiến để đề tài hoàn thiện hơn.