

## Lời nói đầu

Lao động là hoạt động quan trọng nhất của con người để tạo ra của cải vật chất và các giá trị tinh thần xã hội. Lao động có năng suất, chất lượng và hiệu quả cao là nhân tố quyết định sự phát triển của đất nước. Lao động là một trong ba yếu tố cơ bản của quá trình sản xuất và là yếu tố quyết định nhất. Chi phí về lao động là một trong các yếu tố chi phí cơ bản cấu thành nên giá trị sản phẩm do doanh nghiệp sản xuất ra. Sử dụng hợp lý lao động trong quá trình sản xuất kinh doanh là tiết kiệm chi phí về lao động sống góp phần hạ thấp giá thành sản phẩm, tăng doanh lợi cho doanh nghiệp và là điều kiện để cải thiện nâng cao đời sống vật chất tinh thần cho CNV, người lao động trong doanh nghiệp.

Tiền lương (hay tiền công) là một phần sản phẩm xã hội được Nhà nước phân phối cho người lao động một cách có kế hoạch, căn cứ vào kết quả lao động mà mỗi người cống hiến cho xã hội biểu hiện bằng tiền nó là phần thù lao lao động để tái sản xuất sức lao động bù đắp hao phí lao động của công nhân viên đã bỏ ra trong quá trình sản xuất kinh doanh. Tiền lương gắn liền với thời gian và kết quả lao động mà công nhân viên đã thực hiện, tiền lương là phần thu nhập chính của công nhân viên. Trong các doanh nghiệp hiện nay việc trả lương cho công nhân viên có nhiều hình thức khác nhau, nhưng chế độ tiền lương tính theo sản phẩm đang được thực hiện ở một số doanh nghiệp là được quan tâm hơn cả. Trong nội dung làm chủ của người lao động về mặt kinh tế, vấn đề cơ bản là làm chủ trong việc phân phối sản phẩm xã hội nhằm thực hiện đúng nguyên tắc “phân phối theo lao động”. Thực hiện tốt chế độ tiền lương sản phẩm sẽ kết hợp được nghĩa vụ và quyền lợi, nêu cao ý thức trách nhiệm của cơ sở sản xuất, nhóm lao động và người lao động đối với sản phẩm mình làm ra đồng thời phát huy năng lực sáng tạo của người lao động, khắc phục khó khăn trong sản xuất và đời sống để hoàn thành kế hoạch. Trong cơ chế quản lý mới hiện nay thực hiện rộng rãi hình thức tiền lương sản phẩm trong cơ sở sản xuất

kinh doanh có ý nghĩa quan trọng cho các doanh nghiệp đi vào làm ăn có lãi, kích thích sản xuất phát triển.

Ngoài tiền lương (tiền công) để đảm bảo tái tạo sức lao động và cuộc sống lâu dài của người lao động, theo chế độ tài chính hiện hành doanh nghiệp còn phải vào chi phí sản xuất kinh doanh một bộ phận chi phí gồm các khoản trích bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và kinh phí công đoàn.

Trong đó, BHXH được trích lập để tài trợ cho trường hợp công nhân viên tạm thời hay vĩnh viễn mất sức lao động như: ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, mất sức, nghỉ hưu... Bảo hiểm y tế để tài trợ cho việc phòng, chữa bệnh và chăm sóc sức khỏe của người lao động. Kinh phí công đoàn chủ yếu để cho hoạt động của tổ chức của giới lao động chăm sóc, bảo vệ quyền lợi của người lao động. Cùng với tiền lương (tiền công) các khoản trích lập các quỹ nói trên hợp thành khoản chi phí về lao động sống trong giá thành sản phẩm của doanh nghiệp sản xuất kinh doanh.

Từ vai trò, ý nghĩa trên của công tác tiền lương, BHXH đối với người lao động. Với kiến thức hạn hẹp của mình, em mạnh dạn nghiên cứu và trình bày chuyên đề: **“Hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cầu I Thăng Long”**.

Trong thời gian đi thực tế để viết chuyên đề tại Công ty cầu I Thăng Long, em được sự giúp đỡ nhiệt tình của các cô các chú trong công ty đặc biệt là các cô các chú phòng tổ chức lao động cùng với phòng kế toán. Bên cạnh đó, là sự hướng dẫn, tận tình có trách nhiệm của thầy giáo Nguyễn Viết Tiến và sự cố gắng nỗ lực của bản thân để hoàn thành chuyên đề này.

## Chương I

### Lý luận chung về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong các doanh nghiệp

#### I. Lý luận về tiền lương và các khoản trích theo lương

##### 1. Tiền lương

###### 1.1. Khái niệm

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

Về tổng thể tiền lương được xem như là một phần của quá trình trao đổi giữa doanh nghiệp và người lao động.

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

- Đổi lại, người lao động nhận lại doanh nghiệp tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp xã hội, những khả năng đào tạo và phát triển nghề nghiệp của mình.

Đối với thành phần kinh tế tư nhân, sức lao động rõ ràng trở thành hàng hoá vì người sử dụng tư liệu sản xuất không đồng thời sở hữu tư liệu sản xuất. Họ là người làm thuê bán sức lao động cho người có tư liệu sản xuất. Giá trị của sức lao động thông qua sự thoả thuận của hai bên căn cứ vào pháp luật hiện hành.

Đối với thành phần kinh tế thuộc sở hữu Nhà nước, tập thể người lao động từ giám đốc đến công nhân đều là người cung cấp sức lao động và được Nhà nước trả công. Nhà nước giao quyền sử dụng quản lý tư liệu sản xuất cho

tập thể người lao động. Giám đốc và công nhân viên chức là người làm chủ được uỷ quyền không đầy đủ, và không phải tự quyền về tư liệu đó. Tuy nhiên, những đặc thù riêng trong việc sử dụng lao động của khu vực kinh tế có hình thức sở hữu khác nhau nên các quan hệ thuê mướn, mua bán, hợp đồng lao động cũng khác nhau, các thoả thuận về tiền lương và cơ chế quản lý tiền lương cũng được thể hiện theo nhiều hình thức khác nhau.

Tiền lương là bộ phận cơ bản (hay duy nhất) trong thu nhập của người lao động, đồng thời là một trong các chi phí đầu vào của sản xuất kinh doanh của xí nghiệp.

Vậy có thể hiểu: Tiền lương là biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động, là giá cả yếu tố của sức lao động mà người sử dụng (Nhà nước, chủ doanh nghiệp) phải trả cho người cung ứng sức lao động, tuân theo nguyên tắc cung - cầu, giá cả thị trường và pháp luật hiện hành của Nhà nước.

Cùng với khả năng tiền lương, tiền công là một biểu hiện, một tên gọi khác của tiền lương. Tiền công gắn với các quan hệ thoả thuận mua bán sức lao động và thường sử dụng trong lĩnh vực sản xuất kinh doanh, các hợp đồng thuê lao động có thời hạn. Tiền công còn được hiểu là tiền trả cho một đơn vị thời gian lao động cung ứng, tiền trả theo khối lượng công việc được thực hiện phổ biến trong những thoả thuận thuê nhân công trên thị trường tự do. Trong nền kinh tế thị trường phát triển khái niệm tiền lương và tiền công được xem là đồng nhất cả về bản chất kinh tế phạm vi và đối tượng áp dụng.

## ***1.2. Bản chất của tiền lương, chức năng của tiền lương***

### ***a. Các quan điểm cơ bản về tiền lương***

#### **\* Quan điểm chung về tiền lương**

Lịch sử xã hội loài người trải qua nhiều hình thái kinh tế xã hội khác nhau, phản ánh trình độ phát triển của lực lượng sản xuất và quan hệ sản xuất. Một trong những đặc điểm của quan hệ sản xuất xã hội là hình thức phân phối. Phân phối là một trong những khâu quan trọng của tái sản xuất và trao đổi. Như vậy trong các hoạt động kinh tế thì sản xuất đóng vai trò quyết định, phân phối

và các khâu khác phụ thuộc vào sản xuất và do sản xuất quyết định nhưng có ảnh hưởng trực tiếp, tích cực trở lại sản xuất.

Tổng sản phẩm xã hội là do người lao động tạo ra phải được đem phân phối cho tiêu dùng cá nhân, tích lũy tái sản xuất mở rộng và tiêu dùng công cộng. Hình thức phân phối vật phẩm cho tiêu dùng cá nhân dưới chủ nghĩa xã hội (CNXH) được tiến hành theo nguyên tắc: “Làm theo năng lực, hưởng theo lao động”. Bởi vậy, “phân phối theo lao động là một quy luật kinh tế “. Phân phối theo lao động dưới chế độ CNXH chủ yếu là tiền lương, tiền thưởng. Tiền lương dưới CNXH khác hẳn tiền lương dưới chế độ tư bản chủ nghĩa.

Tiền lương dưới chế độ XHCN được hiểu theo cách đơn giản nhất đó là: số tiền mà người lao động nhận được sau một thời gian lao động nhất định hoặc sau khi đã hoàn thành một công việc nào đó. Còn theo nghĩa rộng: tiền lương là một phần thu nhập của nền kinh tế quốc dân biểu hiện dưới hình thức tiền tệ được Nhà nước phân phối kế hoạch cho công nhân viên chức phù hợp với số lượng và chất lượng lao động của mỗi người đã cống hiến.

Như vậy nếu xét theo quan điểm sản xuất tiền lương là khoản đãi ngộ của sức lao động đã được tiêu dùng để làm ra sản phẩm. Trả lương thoả đáng cho người lao động là một nguyên tắc bắt buộc nếu muốn đạt hiệu quả kinh doanh cao.

Nếu xét trên quan điểm phân phối thì tiền lương là phần tư liệu tiêu dùng cá nhân dành cho người lao động, được phân phối dựa trên cơ sở cân đối giữa quỹ hàng hoá xã hội với công sức đóng góp của từng người. Nhà nước điều tiết toàn bộ hệ thống các quan hệ kinh tế: sản xuất, cung cấp vật tư, tiêu hao sản phẩm, xây dựng giá và ban hành chế độ, trả công lao động. Trong lĩnh vực trả công lao động Nhà nước quản lý tập trung bằng cách quy định mức lương tối thiểu ban hành hệ thống thang lương và phụ cấp. Trong hệ thống chính sách của Nhà nước quy định theo khu vực kinh tế quốc doanh và được áp đặt từ trên xuống. Sở dĩ như vậy là xuất phát từ nhận thức tuyệt đối hoá quy luật phân phối theo lao động và phân phối quỹ tiêu dùng cá nhân trên phạm vi toàn xã hội.

Những quan niệm trên đây về tiền lương đã bị coi là không phù hợp với những điều kiện đặc điểm của một nền sản xuất hàng hoá.

*b. Bản chất phạm trù tiền lương theo cơ chế thị trường*

Trong nhiều năm qua, công cuộc đổi mới kinh tế nước ta đã đạt được những thành tựu to lớn. Song tình hình thực tế cho thấy rằng sự đổi mới một số lĩnh vực xã hội còn chưa kịp với công cuộc đổi mới chung nhất của đất nước. Vấn đề tiền lương cũng chưa tạo được động lực phát triển kinh tế xã hội.

Hiện nay có nhiều ý thức khác nhau về tiền lương, song quan niệm thống nhất đều coi sức lao động là hàng hoá. Mặc dù trước đây không được công nhận chính thức, thị trường sức lao động đã được hình thành từ lâu ở nước ta và hiện nay vẫn đang tồn tại khá phổ biến ở nhiều vùng đất nước. Sức lao động là một trong các yếu tố quyết định trong các yếu tố cơ bản, của quá trình sản xuất, nên tiền lương, tiền công là vốn đầu tư ứng trước quan trọng nhất, là giá cả sức lao động. Vì vậy việc trả công lao động được tính toán một cách chi tiết trong hạch toán kinh doanh của các đơn vị cơ sở thuộc mọi thành phần kinh tế. Để xác định tiền lương hợp lí cần tìm ra cơ sở để tính đúng, tính đủ giá trị của sức lao động. Người lao động sau khi bỏ ra sức lao động, tạo ra sản phẩm thì được một số tiền công nhất định. Vậy có thể coi sức lao động là một loại hàng hoá, một loại hàng hoá đặc biệt. Tiền lương chính là giá cả hàng hoá đặc biệt đó - hàng hoá sức lao động.

Hàng hoá sức lao động cũng có mặt giống như mọi hàng hoá khác là có giá trị. Người ta định giá trị ấy là số lượng tư liệu sinh hoạt cần thiết để sản xuất ra nó. Sức lao động gắn liền với con người nên giá trị sức lao động được đo bằng giá trị các tư liệu sinh hoạt đảm bảo nhu cầu tối thiểu cho cuộc sống (ăn, ở, học hành, đi lại ...) và những nhu cầu cao hơn nữa. Song nó cũng phải chịu tác động của các quy luật kinh tế thị trường.

Vì vậy, về bản chất tiền công, tiền lương là giá cả của hàng hoá sức lao động, là động lực quyết định hành vi cung ứng sức lao động. Tiền lương là một phạm trù của kinh tế hàng hoá và chịu sự chi phối của các quy luật kinh tế

khách quan. Tiền lương cũng tác động đến quyết định của các chủ doanh nghiệp để hình thành các thoả thuận hợp đồng thuê lao động.

### *1.2.2 Chức năng của tiền lương*

Tiền lương là một phạm trù kinh tế tổng hợp và bao gồm các chức năng sau:

-Tiền lương là công cụ để thực hiện các chức năng phân phối thu nhập quốc dân, các chức năng thanh toán giữa người sử dụng sức lao động và người lao động.

-Tiền lương nhằm tái sản xuất sức lao động thông qua việc trao đổi tiền tệ do thu nhập mang lại với các vật dụng sinh hoạt cần thiết cho người lao động và gia đình họ.

-Kích thích con người tham gia lao động, bởi lẽ tiền lương là một bộ phận quan trọng của thu nhập, chi phối và quyết định mức sống của người lao động.

Do đó là công cụ quan trọng trong quản lí. Người ta sử dụng nó để thúc đẩy người lao động hăng hái lao động và sáng tạo, coi như là một công cụ tạo động lực trong sản xuất kinh doanh (SXKD).

## **1.3 Nguyên tắc tính lương**

### *1.3.1 Những cơ sở pháp lí của việc quản lí tiền lương trong doanh nghiệp*

-Quy định của nhà nước về chế độ trả lương

Năm 1960 lần đầu tiên nhà nước ta ban hành chế độ tiền lương áp dụng cho công chức, viên chức, công nhân ... thuộc các lĩnh vực của doanh nghiệp hoạt động khác nhau. Nét nổi bật trong chế độ tiền lương này là nó mang tính hiện vật sâu sắc, ổn định và quy định rất chi tiết, cụ thể:

Năm 1985 với nghị định 235 HĐBT ngày 18/4/1985 đã ban hành một chế độ tiền lương mới thay thế cho chế độ tiền lương năm 1960. Ưu điểm của chế độ tiền lương này là đi từ nhu cầu tối thiểu để tính mức lương tối thiểu song nó vẫn chưa hết yếu tố bao cấp mang tính cứng nhắc và thụ động.

Ngày 23/5/1993 chính phủ ban hành các nghị định NĐ25/CP, NĐ26/CP quy định tạm thời chế độ tiền lương mới đối với các doanh nghiệp với mức tiền lương tối thiểu là 144.000 đ/người/tháng.

Những văn bản pháp lí trên đây đều xây dựng một chế độ trả lương cho người lao động, đó là chế độ trả lương cấp bậc.

Tiền lương cấp bậc là tiền lương áp dụng cho công nhân căn cứ vào số lượng và chất lượng lao động của công nhân.

Hệ số tiền lương cấp bậc là toàn bộ những quy định của Nhà nước mà doanh nghiệp dựa vào đó để trả lương cho công nhân theo chất lượng và điều kiện lao động khi họ hoàn thành một công việc nhất định.

Chế độ tiền lương cấp bậc tạo khả năng điều chỉnh tiền lương giữa các ngành, các nghề một cách hợp lí, hạn chế được tính chất bình quân trong việc trả lương, đồng thời còn có tác dụng bố trí công việc thích hợp với trình độ lành nghề của công nhân.

Theo chế độ này các doanh nghiệp phải áp dụng hoặc vận dụng các thang lương, mức lương, hiện hành của Nhà nước.

- Mức lương: là lượng tiền trả cho người lao động cho một đơn vị thời gian (giờ, ngày, tháng...) phù hợp với các cấp bậc trong thang lương. Thông thường Nhà nước chỉ quy định mức lương bậc I hoặc mức lương tối thiểu với hệ số lương của cấp bậc tương ứng.

- Thang lương: là biểu hiện xác định quan hệ tỷ lệ về tiền lương giữa các công nhân cùng nghề hoặc nhiều nghề giống nhau theo trình tự và theo cấp bậc của họ. Mỗi thang lương đều có hệ số cấp bậc và tỷ lệ tiền lương ở các cấp bậc khác nhau so với tiền lương tối thiểu.

\* Tiêu chuẩn cấp bậc kỹ thuật là văn bản quy định về mức độ phức tạp của công việc và yêu cầu về trình độ lành nghề của công nhân ở một bậc nào đó phải biết gì về mặt kỹ thuật và phải làm được gì về mặt thực hành.

Giữa cấp bậc công nhân và cấp bậc công việc có mối quan hệ chặt chẽ. Công nhân hoàn thành tốt ở công việc nào thì sẽ được xếp vào cấp bậc đó.



Cũng theo các văn bản này nghĩa cán bộ quản lý trong doanh nghiệp được thực hiện chế độ tiền lương theo chức vụ. Chế độ tiền lương chức vụ được thể hiện thông qua các bảng lương chức vụ do Nhà nước quy định. Bảng lương chức vụ gồm có nhóm chức vụ khác nhau, bậc lương, hệ số lương và mức lương cơ bản.

### 1.3.2. Phương pháp tính lương

Bộ luật lao động của nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam chương 2 điều 56 có ghi: “Khi chỉ số giá cả sinh hoạt tăng lên làm cho tiền lương thực tế của người lao động bị giảm sút thì chính phủ điều chỉnh mức lương tối thiểu để đảm bảo tiền lương thực tế”.

Theo quy định tại nghị định 06/CP ngày 21/1/97 áp dụng từ ngày 1/1/97 mức lương tối thiểu chung là 144.000 đ/ tháng/ người.

Theo nghị định số 175/1999 ND-CP của Chính phủ ngày 15-12/1999 được tính bắt đầu từ ngày 1/1/2000 mức lương tối thiểu chung là 180.000 đ/ tháng/ người đối với cơ quan hành chính sự nghiệp, ngày 27/3/2000 ban hành nghị định số 10/2000, ND-CP quy định tiền lương tối thiểu cho các doanh nghiệp.

Tuỳ theo vùng ngành mỗi doanh nghiệp có thể điều chỉnh mức lương của mình sao cho phù hợp. Nhà nước cho phép tính hệ số điều chỉnh tăng thêm không quá 1,5n lần mức lương tối thiểu chung.

Hệ số điều chỉnh được tính theo công thức:

$$K_{dc} = K_1 + K_2$$

Trong đó:  $K_{dc}$  : Hệ số điều chỉnh tăng thêm

$K_1$  : Hệ số điều chỉnh theo vùng (có 3 mức 0,3; 0,2; 0,1)

$K_2$  : Hệ số điều chỉnh theo ngành (có 3 nhóm 1,2; 1,0; 0,8)

Sau khi có hệ số điều chỉnh tăng thêm tối đa ( $K_{dc} = K_1 + K_2$ ), doanh nghiệp được phép lựa chọn các hệ số điều chỉnh tăng thêm trong khung của mình để tính đơn giá phù hợp với hiệu quả sản xuất, kinh doanh, mà giới hạn dưới là mức lương tối thiểu chung do chính phủ quy định (tại thời điểm thực

hiện từ ngày 01/01/1997 là 144.000 đ/ tháng) và giới hạn trên được tính như sau:

$$TL_{\min dc} = TL_{\min} \times (1 + K_{dc})$$

Trong đó:

$TL_{\min dc}$  : tiền lương tối thiểu điều chỉnh tối đa doanh nghiệp được phép áp dụng;

$TL_{\min}$  : là mức lương tối thiểu chung do chính phủ quy định , cũng là giới hạn dưới của khung lương tối thiểu;

$K_{dc}$  : là hệ số điều chỉnh tăng thêm của doanh nghiệp

Như vậy, khung lương tối thiểu của doanh nghiệp là  $TL_{\min}$  đến  $TL_{\min dc}$  doanh nghiệp có thể chọn bất cứ mức lương tối thiểu nào nằm trong khung này, nếu đảm bảo đủ các điều kiện theo quy định sau:

+ Phải là doanh nghiệp có lợi nhuận. Trường hợp doanh nghiệp thực hiện chính sách kinh tế xã hội của Nhà nước mà không có lợi nhuận hoặc lỗ thì phải phân đầu có lợi nhuận hoặc giảm lỗ;

+ Không làm giảm các khoản nộp ngân sách Nhà nước so với năm trước liền kề, trừ trường hợp Nhà nước có chính sách điều chỉnh giá ở đầu vào, giảm thuế hoặc giảm các khoản nộp ngân sách theo quy định;

+ Không làm giảm lợi nhuận thực hiện so với năm trước liền kề, trừ trường hợp Nhà nước có chính sách điều chỉnh tăng giá, tăng thuế, tăng các khoản nộp ngân sách ở đầu vào. Trường hợp doanh nghiệp thực hiện chính sách kinh tế-xã hội thì phải giảm lỗ.

#### **1.4. Các hình thức trả lương:**

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

Điều 58 Bộ luật lao động quy định các hình thức trả lương cho người lao động căn cứ vào thời gian làm việc thực tế và bậc lương của mỗi người.

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

+ Tiền lương tuần: là tiền lương trả cho một tuần làm việc xác định trên cơ sở tiền lương tháng nhân (x) với 12 tháng và chia (:) cho 52 tuần.

+ Tiền lương ngày: là tiền lương trả cho một ngày làm việc xác định trên cơ sở tiền lương tháng chia cho 26

+ Tiền lương giờ: Là tiền lương trả cho một giờ làm việc và được xác định bằng cách lấy tiền lương ngày chia cho số giờ tiêu chuẩn theo quy định của luật lao động (không quá 8 giờ/ ngày)

Do những hạn chế nhất định của hình thức trả lương theo thời gian (mang tính bình quân, chưa thực sự gắn với kết quả sản xuất) nên để khắc phục phần nào hạn chế đó, trả lương theo thời gian có thể kết hợp chế độ tiền thưởng để khuyến khích người lao động hăng hái làm việc.

#### 1.4.2. Tiền lương theo sản phẩm

Tiền lương theo sản phẩm là hình thức trả lương cho người lao động căn cứ vào số lượng, chất lượng sản phẩm họ làm ra. Việc trả lương theo sản phẩm có thể tiến hành theo nhiều hình thức khác nhau như trả theo sản phẩm trực tiếp không hạn chế, trả theo sản phẩm gián tiếp, trả theo sản phẩm có thưởng, theo sản phẩm lũy tiến.

#### 1.4.3. Tiền lương khoán

Tiền lương khoán là hình thức trả lương cho người lao động theo khối lượng và chất lượng công việc mà họ hoàn thành.

Ngoài chế độ tiền lương, các doanh nghiệp còn tiến hành xây dựng chế độ tiền thưởng cho các cá nhân, tập thể có thành tích trong hoạt động sản xuất kinh doanh. Tiền thưởng bao gồm thưởng thi đua (lấy từ quỹ khen thưởng) và thưởng trong sản xuất kinh doanh (thưởng nâng cao chất lượng sản phẩm, thưởng tiết kiệm vật tư, thưởng phát minh sáng kiến...)

Bên cạnh các chế độ tiền lương, tiền thưởng được hưởng trong quá trình kinh doanh, người lao động còn được hưởng các khoản trợ cấp thuộc quỹ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong các trường hợp ốm đau, thai sản... Các quỹ này

được hình thành một phần do người lao động đóng góp, phần còn lại được tính vào chi phí kinh doanh của doanh nghiệp.

### **1.5. Quỹ tiền lương trong doanh nghiệp**

Quỹ tiền lương trong doanh nghiệp là toàn bộ tiền lương mà doanh nghiệp trả cho tất cả lao động thuộc doanh nghiệp quản lý. Thành phần quỹ lương bao gồm nhiều khoản như lương thời gian (tháng, ngày, giờ), lương sản phẩm, phụ cấp (cấp bậc, khu vực, chức vụ, đất đò...), tiền thưởng trong sản xuất. Quỹ tiền lương bao gồm nhiều loại tuy nhiên về mặt hạch toán có thể chia thành tiền lương lao động trực tiếp và tiền lương lao động gián tiếp trong đó chi tiết theo tiền lương chính và tiền lương phụ.

## **2. Các khoản trích theo lương**

Ngoài tiền lương, công nhân viên chức còn được hưởng các khoản trợ cấp thuộc phúc lợi xã hội, trong đó có trợ cấp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

Quỹ bảo hiểm xã hội (BHXH) được hình thành bằng cách trích theo tỷ lệ quy định trên tổng số quỹ tiền lương cấp bậc và các khoản phụ cấp (chức vụ, khu vực, đất đò, thâm niên) của công nhân viên chức thực tế phát sinh trong tháng. Theo chế độ hiện hành tỷ lệ trích bảo hiểm xã hội là 20%, trong đó 15% do đơn vị hoặc chủ sử dụng lao động nộp được tính vào chi phí kinh doanh; 5% còn lại do người lao động đóng góp và được trừ vào lương tháng. Quỹ bảo hiểm xã hội được chi tiêu cho các trường hợp người lao động ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hưu trí tử tuất. Quỹ này do cơ quan BHXH quản lý.

Quỹ bảo hiểm y tế (BHYT) được sử dụng để thanh toán các khoản tiền khám chữa bệnh, viện phí, thuốc thang... cho người lao động trong thời gian ốm đau sinh đẻ. Quỹ này được hình thành bằng cách trích theo tỷ lệ quy định trên tổng số tiền lương của công nhân viên chức thực tế phát sinh trong tháng. Tỷ lệ trích BHYT hiện hành là 3%, trong đó 2% trích vào chi phí kinh doanh và 1% trừ vào thu nhập của người lao động.

Để có nguồn chi phí cho hoạt động công đoàn hàng tháng doanh nghiệp còn phải trích theo tỷ lệ quy định với tổng số quỹ tiền lương, tiền công và phụ cấp (phụ cấp chức vụ, phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp khu vực, phụ cấp thu hút; phụ cấp đất đỏ; phụ cấp đặc biệt; phụ cấp độc hại, nguy hiểm, phụ cấp lưu động, phụ cấp thâm niên, phụ cấp phục vụ quốc phòng an ninh) thực tế phải trả cho người lao động kể cả lao động tính vào chi phí kinh doanh để hình thành kinh phí công đoàn. Tỷ lệ kinh phí công đoàn theo chế độ hiện hành là 2%.

### **3. Yêu cầu quản lý và nhiệm vụ kế toán**

#### **3.1. Yêu cầu quản lý**

Tiền lương là giá trị của sức lao động là một yếu tố của chi phí sản xuất. Do đó muốn tiết kiệm được chi phí tiền lương trong giá thành sản phẩm các doanh nghiệp phải sử dụng tiền lương của mình có kế hoạch thông qua các phương pháp quản lý và sử dụng có hiệu quả quỹ tiền lương.

Việc trả lương cho công nhân trong các doanh nghiệp phải theo từng tháng. Muốn làm tốt tất cả các vấn đề trên các doanh nghiệp phải lập kế hoạch quản lý nguồn vốn tạm thời này. Nếu thực hiện tốt sẽ tạo ra khả năng sử dụng có hiệu quả đồng vốn, nâng cao hơn nữa kết quả sản xuất kinh doanh của đơn vị mình.

Trong điều kiện kinh tế thị trường quá trình sản xuất kinh doanh của các doanh nghiệp luôn chịu sự tác động của các quy luật cạnh tranh, quy luật giá trị. Cơ chế thị trường khắc nghiệt sẵn sàng đào thải những doanh nghiệp làm ăn thua lỗ không có hiệu quả. Trong điều kiện đó chất lượng sản phẩm và giá cả là những nhân tố quan trọng giúp cho sự đứng vững và phát triển của mỗi doanh nghiệp.

Để công nhân gắn bó với doanh nghiệp, phát huy hết khả năng sáng tạo tinh thần, trách nhiệm trong sản xuất, luôn tìm ra cách cải tiến mẫu mã, chất lượng sản phẩm, tiết kiệm nguyên vật liệu và hạ giá thành. Các doanh nghiệp

phải có phương pháp quản lý hiệu quả tiền lương nói riêng và quỹ tiền lương nói chung.

### **3.2. Nhiệm vụ kế toán**

Tiền lương và các khoản trích theo lương không chỉ là vấn đề quan tâm riêng của công nhân viên mà còn là vấn đề doanh nghiệp đặc biệt chú ý. Vì vậy, kế toán lao động tiền lương cần phải thực hiện những nhiệm vụ chủ yếu sau:

- Phản ánh đầy đủ chính xác thời gian và kết quả lao động của công nhân viên. Tính toán đúng, thanh toán đầy đủ kịp thời tiền lương và các khoản trích theo lương cho công nhân viên. Quản lý chặt chẽ việc sử dụng, chi tiêu quỹ lương.

- Tính toán phân bổ hợp lý chính xác chi phí về tiền lương (tiền công) và trích BHXH, BHYT, KPCĐ cho các đối tượng sử dụng liên quan.

- Định kỳ phân tích tình hình sử dụng lao động và quản lý sử dụng quỹ tiền lương. Cung cấp những thông tin kinh tế cần thiết cho các bộ phận liên quan.

## **II. Kế toán lao động tiền lương và các khoản trích theo lương theo chế độ kế toán hiện hành**

### **1. Kế toán lao động tiền lương**

Chu kỳ tiền lương và lao động được bắt đầu từ thời điểm tiếp nhận nhân sự, đến việc theo dõi thời gian làm việc hoặc sản phẩm hoàn thành; tính lương phải trả cho công nhân viên và các khoản trích theo lương, cuối cùng là thanh toán tiền lương và các khoản khác cho công nhân viên.

#### **1.1. Hạch toán lao động**

Tiếp nhận lao động là thời điểm bắt đầu của chu kỳ tiền lương và lao động. Đó là việc xem xét và ra quyết định tiếp nhận, phân phối công việc cho người lao động, quyết định phê chuẩn mức lương, phụ cấp; lập hồ sơ cán bộ nhân viên.

Để quản lý lao động về mặt số lượng, các doanh nghiệp sử dụng sổ danh sách lao động. Sổ này do phòng lao động tiền lương lập (lập chung cho toàn doanh nghiệp và lập riêng cho từng bộ phận) nhằm nắm chắc tình hình phân bổ, sử dụng lao động hiện có trong doanh nghiệp. Bên cạnh đó, doanh nghiệp còn căn cứ vào sổ lao động (mở riêng cho từng người lao động) để quản lý nhân sự cả về số lượng và chất lượng lao động, về biến động và chấp hành chế độ đối với 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 và kết quả lao động. Chứng từ sử dụng để hạch toán thời gian lao động là bảng chấm công. Bảng chấm công được lập riêng cho từng bộ phận, tổ, đội lao động sản xuất, trong đó ghi rõ ngày làm việc, nghỉ việc của mỗi người lao động. Bảng chấm công do tổ trưởng (hoặc trưởng các phòng ban) trực tiếp ghi rõ và để nơi công khai để công nhân viên chức giám sát thời gian lao động của từng người. Cuối tháng bảng chấm công được dùng để tổng hợp thời gian lao động và tính lương cho từng bộ phận, tổ, đội sản xuất.

Theo dõi thời gian làm việc hoặc khối lượng công việc hoàn thành và tính lương và các khoản phải trả cho công nhân viên là giai đoạn tổ chức chấm công, lập bảng kê và xác nhận khối lượng hoàn thành, tính lương và các khoản khác phải trả cho từng công nhân viên, từng tổ, đội, bộ phận liên quan, tính trích BHXH, BHYT, KPCĐ.

Để hạch toán kết quả lao động, kế toán sử dụng các loại chứng từ ban đầu khác nhau, tùy theo loại hình và đặc điểm sản xuất ở từng doanh nghiệp. Mặc dầu sử dụng các mẫu chứng từ khác nhau nhưng các chứng từ này đều mang các nội dung cần thiết như tên công nhân, tên công việc hoặc sản phẩm, thời gian lao động, số lượng sản phẩm hoàn thành nghiệm thu, kỳ hạn và chất lượng công việc hoàn thành... Đó chính là các báo cáo về kết quả như “phiếu giao, nhận sản phẩm”, “Phiếu khoán”, “Hợp đồng giao khoán”, “Phiếu báo làm thêm giờ”,

“Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành”, “bảng kê sản lượng từng người”.

Chứng từ hạch toán lao động phải do người lập (tổ trưởng) kí, cán bộ kiểm tra kỹ thuật xác nhận, được lãnh đạo duyệt y (quản đốc phân xưởng, trưởng bộ phận). Sau đó các chứng từ này được chuyển cho nhân viên hạch toán phân xưởng để tổng hợp kết quả lao động toàn đơn vị, rồi chuyển về phòng lao động tiền lương xác nhận. Cuối cùng chuyển về phòng kế toán doanh nghiệp để làm căn cứ tính lương, tính thưởng. Để tổng hợp kết quả lao động tại mỗi phân xưởng, bộ phận sản xuất, nhân viên hạch toán phân xưởng phải mở sổ tổng hợp do các tổ gửi đến, hàng ngày (hoặc định kỳ), nhân viên hạch toán phân xưởng ghi kết quả lao động của từng người, từng bộ phận vào sổ và cộng sổ, lập báo cáo kết quả lao động gửi cho các bộ phận quản lý liên quan. Phòng kế toán doanh nghiệp cũng phải mở sổ tổng hợp kết quả lao động để tổng hợp kết quả chung toàn doanh nghiệp.

## ***1.2. Kế toán tổng hợp tiền lương***

### ***a. Chứng từ lao động***

Muốn tổ chức tốt kế toán tiền lương, BHXH chính xác thì phải hạch toán lao động chính xác là điều kiện để hạch toán tiền lương và bảo hiểm chính xác theo quy định hiện nay, chứng từ lao động tiền lương bao gồm:

- Bảng chấm công
- Bảng thanh toán lương
- Phiếu nghỉ BHXH
- Bảng thanh toán BHXH
- Phiếu xác nhận sản phẩm và công việc đã hoàn thành
- Phiếu báo làm thêm giờ

### ***b. Chứng từ kế toán***

Dựa vào chứng từ lao động nêu trên nhân viên hạch toán phân xưởng tổng hợp là làm báo cáo gửi lên phòng lao động tiền lương và phòng kế toán để tổng hợp và phân tích tình hình chung toàn doanh nghiệp, phòng kế toán dựa



vào các tài liệu trên và áp dụng các hình thức tiền lương để làm bảng thanh toán lương và tính BHXH, BHYT, KPCĐ.

Căn cứ vào bảng thanh toán lương kế toán viết phiếu chi, chứng từ tài liệu về các khoản khấu trừ trích nộp.

*c. Thủ tục hạch toán*

Từ bảng chấm công kế toán cộng số công làm việc trong tháng, phiếu báo làm thêm giờ, phiếu xác nhận sản phẩm, kế toán tiến hành trích lương cho các bộ phận trong doanh nghiệp. Trong bảng thanh toán lương phải phản ánh được nội dung các khoản thu nhập của người lao động được hưởng, các khoản khấu trừ BHXH, BHYT, và sau đó mới là số tiền còn lại của người lao động được lĩnh. Bảng thanh toán lương là cơ sở để kế toán làm thủ tục rút tiền thanh toán lương cho công nhân viên. Người nhận tiền lương phải ký tên vào bảng thanh toán lương.

Theo quy định hiện nay, người lao động được lĩnh lương mỗi tháng 2 lần, lần đầu tạm ứng lương kỳ I, lần II nhận phần lương còn lại sau khi đã trừ đi các khoản khấu trừ vào lương theo quy định.

\* Trường hợp ở một số doanh nghiệp có số công nhân nghỉ phép năm không đều đặn trong năm hoặc là doanh nghiệp sản xuất theo tính chất thời vụ thì kế toán phải dùng phương pháp trích trước tiền lương nghỉ phép của công nhân trực tiếp sản xuất. Việc trích trước sẽ tiến hành đều đặn vào giá thành sản phẩm và coi như là một khoản chi phí phải trả. Cách tính như sau:

$$\text{Tiền lương nghỉ} = \frac{\text{Mức trích trước} \times \text{phải trả cho CNSX}}{\text{phép của CNSX}} \times \frac{\text{Tổng số tiền lương nghỉ phép của CNSX}}{\text{Tổng số tiền lương chính phải trả theo kế hoạch của CNSX năm}}$$

$$\text{Lương nghỉ phép (\%)} = \frac{\text{Tỷ lệ trích trước tiền Lương nghỉ phép} \times \text{Tổng số tiền lương nghỉ phép KH năm CNSX}}{\text{Tổng số tiền lương nghỉ phép KH năm CNSX}} \times 100$$

## Tổng số tiền lương theo KH năm CNSX

Mức tiền lương nghỉ phép = Tiền lương thực tế phải trả x Tỷ lệ % trích tiền lương nghỉ phép

\* Hạch toán

. Khi trích trước tiền lương nghỉ phép CNSX sản phẩm

Nợ TK622 (chi phí CN trực tiếp)

Có TK335 (chi phí phải trả)

. Khi tính lương thực tế phải trả cho CNSX nghỉ phép

Nợ TK335 chi phí phải trả

Có TK334 phải trả công nhân viên

Để phục vụ yêu cầu hạch toán thì tiền lương được chia ra làm 2 loại:

\* Tiền lương chính: Là tiền lương trả cho CNV trong thời gian CNV thực hiện nhiệm vụ chính của họ bao gồm tiền lương trả theo cấp bậc và các khoản phụ cấp kèm theo (phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp khu vực)

\* Tiền lương phụ: Là tiền lương trả cho CNV trong thời gian CNV thực hiện nhiệm vụ khác ngoài nhiệm vụ chính của họ và thời gian CNV nghỉ được hưởng lương theo quy định của chế độ (nghỉ phép, nghỉ do ngừng sản xuất ...)

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

*d. Tài khoản kế toán sử dụng hạch toán tiền lương và BHXH, BHYT, KPCĐ*

\* Hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương kế toán sử dụng 2 tài khoản chủ yếu.

- TK334- Phải trả công nhân viên: là tài khoản được dùng để phản ánh các khoản phải trả và tình hình thanh toán các khoản phải trả cho công nhân viên của doanh nghiệp về tiền lương (tiền công), tiền thưởng, BHXH và các khoản khác thuộc về thu nhập của công nhân viên.

Kết cấu và nội dung phản ánh của tài khoản 334

TK 334	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Các khoản khấu trừ vào tiền công, tiền lương của CNV</li> <li>- Tiền lương, tiền công và các khoản khác đã trả cho CNV</li> <li>- Kết chuyển tiền lương công nhân viên chức chưa lĩnh</li> </ul>	Tiền lương, tiền công và các lương của khoản khác còn phải trả cho CNV chức
Dư nợ (nếu có): số trả thừa cho CNV chức	Dư có: Tiền lương, tiền công và các khoản khác còn phải trả CNV chức

- TK 338: “Phải trả và phải nộp khác”: Dùng để phản ánh các khoản phải trả và phải nộp cho cơ quan pháp luật, cho các tổ chức, đoàn thể xã hội, cho cấp trên về kinh phí công đoàn, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, các khoản khấu trừ vào lương theo quyết định của toà án (tiền nuôi con khi li dị, nuôi con ngoài giá thú, án phí,...) giá trị tài sản thừa chờ xử lý, các khoản vay mượn tạm thời, nhận ký quỹ, ký cược ngắn hạn, các khoản thu hộ, giữ hộ...

Kết cấu và nội dung phản ánh TK338

TK 338	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Các khoản đã nộp cho cơ quan quản lý</li> <li>- Các khoản đã chi về kinh phí công đoàn</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trích KPCĐ, BHXH, BHYT theo tỷ lệ quy định</li> <li>- Tổng số doanh thu nhận trước phát sinh trong kì</li> </ul>
Giáo Viên Hướng Dẫn	19 <span style="float: right;">TS. Nguyễn Viết Tiến</span>

- |  |  |
|--|--|
| - Xử lý giá trị tài sản thừa thu   | - Các khoản phải nộp, phải trả hay hộ                            |
| - Kết chuyển doanh thu nhận trước vào doanh thu bán hàng tương ứng từng kỳ | - Giá trị tài sản thừa chờ xử lý                                 |
| - Các khoản đã trả đã nộp khác   | - Số đã nộp, đã trả lớn hơn số phải nộp, phải trả được hoàn lại. |
- 

Dư nợ (Nếu có): Số trả thừa, nộp thừa  
Vượt chi chưa được thanh toán

Dư có: Số tiền còn phải trả, phải nộp và giá trị tài sản thừa chờ xử lý

---

Tài khoản 338 chi tiết làm 6 khoản:

3381 Tài sản thừa chờ giải quyết

3382 Kinh phí công đoàn

3383 Bảo hiểm xã hội

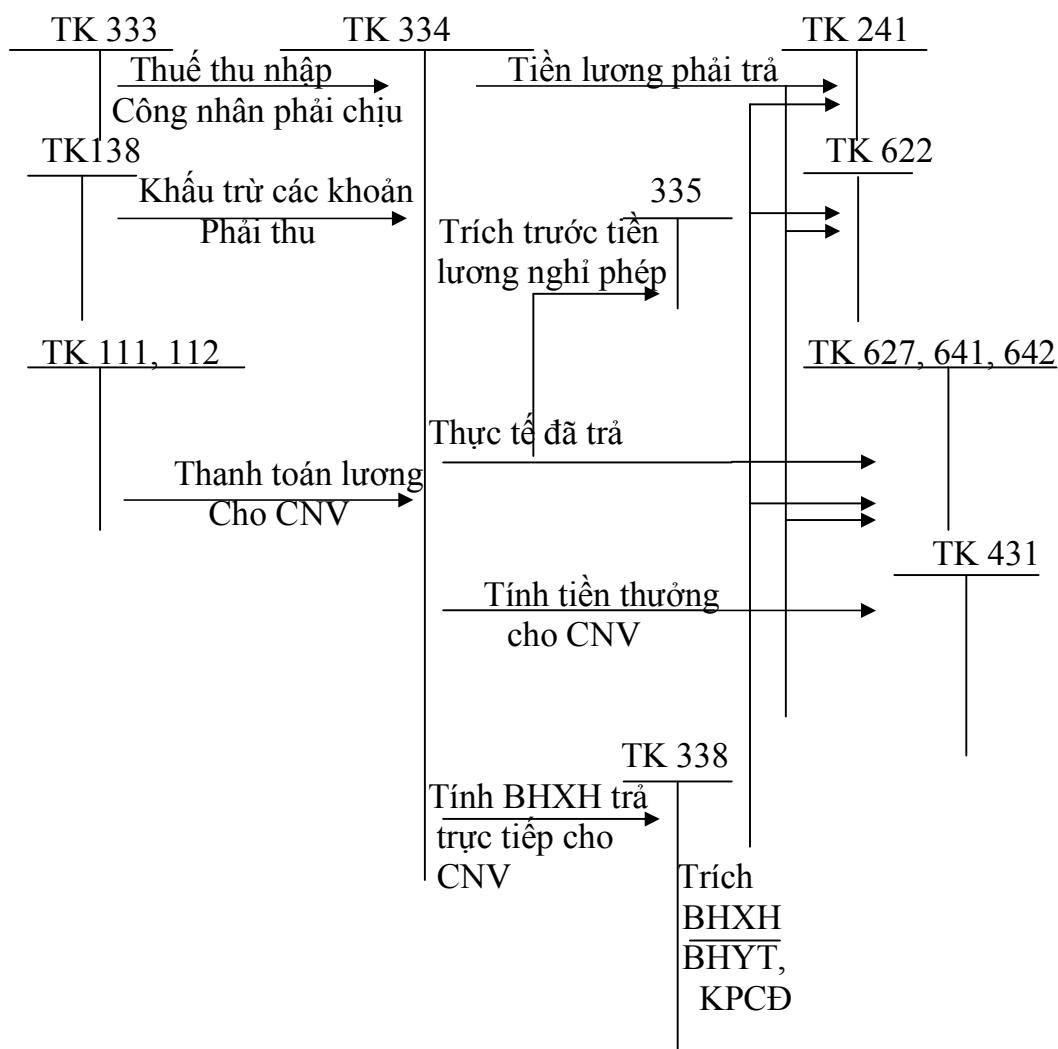
3384 Bảo hiểm y tế

3387 Doanh thu nhận trước

3388 Phải nộp khác

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

## e. Sơ đồ hạch toán tổng hợp tiền lương, BHXH, KPCĐ

**Sơ đồ tóm tắt tổng hợp Kế TOán tiền lương, BHXH, KPCĐ****III. Sự cần thiết phải hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương****1. Sự cần thiết phải hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương**

Tiền lương là một phạm trù kinh tế rất quan trọng và phức tạp, nó có mối quan hệ tác động qua lại với các yếu tố: kinh tế, chính trị- xã hội của từng nước trong từng thời kỳ.

Quá trình chuyển đổi từ cơ chế bao cấp sang chế độ tự chủ kinh doanh, các doanh nghiệp thực hiện tự hạch toán, lấy thu bù chi và phải đảm bảo có lãi và Nhà nước không bù lỗ.

Mục đích của kế toán tiền lương là đảm bảo tiền lương cho người lao động, tạo nên sự quan tâm vật chất, tinh thần đến kết quả lao động của họ.

Muốn vậy các doanh nghiệp phải luôn hoàn thiện các hình thức tiền lương, bởi bất kỳ một hình thức tiền lương nào cũng có những hạn chế nhất định và những hạn chế này chỉ được bộc lộ sau những thời gian thực hiện: vì vậy tùy thuộc vào từng loại hình kinh doanh, đặc điểm kinh doanh mà có kết quả áp dụng các hình thức tiền lương cho phù hợp.

Mục tiêu cuối cùng của tiền lương là phản ánh đúng kết quả lao động, kết quả kinh doanh, đảm bảo tính công bằng, đảm bảo tốc độ tăng tiền lương bình quân của doanh nghiệp phù hợp hơn tốc độ tăng của năng suất lao động ... Để đảm bảo các yêu cầu này, thì ngay bước đầu tiên việc xác định quỹ tiền lương phải đảm bảo tính khoa học.

Phân phối quỹ lương hợp lý là công việc khó khăn, giữa lao động quản lý và lao động trực tiếp, giữa các lao động trong cùng một bộ phận, từng cá nhân sẽ đảm bảo tính công bằng và có tác dụng khuyến khích người lao động.

Việc sử dụng tiền lương đòi hỏi phải có tính linh hoạt, làm sao không vi phạm pháp luật có hiệu quả cao. Mặt khác một phương pháp, một hình thức trả lương chỉ phù hợp với một đối tượng nhất định ... Vì vậy các phương pháp cần áp dụng một cách khoa học, chính xác nhưng cũng cần mềm dẻo, có sự điều chỉnh hợp lý tùy theo từng điều kiện thì mới tăng hiệu quả trong kinh doanh góp phần tiết kiệm chi phí tiền lương, hạ giá thành sản phẩm.

## **2. ý nghĩa của việc hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.**

Tiền lương và các khoản trích theo lương là một trong những khoản chi chủ yếu và khá lớn ở nhiều doanh nghiệp nó liên quan đến chi phí kinh doanh

và tính giá thành sản phẩm. Vì thế việc hoàn thiện nó mang lại hiệu quả cho sản xuất kinh doanh.

### ***2.1. Tiền lương với tư cách là yếu tố chi phí đầu vào của quá trình sản xuất***

Sức lao động là một yếu tố quan trọng nhất trong quá trình sản xuất kinh doanh cùng với các yếu tố khác để tạo ra sản phẩm dịch vụ cho thị trường.

Hiện nay mục tiêu chính của các doanh nghiệp là tìm kiếm lợi nhuận, mà vấn đề cụ thể được các doanh nghiệp quan tâm đều là làm thế nào để hạ giá thành sản phẩm, giảm chi phí tiền lương là một trong ba yếu tố để hạ giá thành sản phẩm.

Tiền lương mà doanh nghiệp trả cho người lao động là tuân theo quy luật cung-cầu, giá cả của thị trường sức lao động và pháp luật hiện hành của Nhà nước. Vậy doanh nghiệp không thể cứ trả lương thấp cho người lao động là được. Thị trường sức lao động là thị trường sức lao động phức tạp, đòi hỏi người quản lý phải biết lựa chọn mức lương trả cho người lao động một cách hợp lý để đảm bảo cho quá trình sản xuất diễn ra được tốt.

*b. Tiền lương với tư cách là nguồn thu nhập chủ yếu để đảm bảo ổn định và nâng cao đời sống của người lao động.*

Đối với người lao động, tiền lương là động cơ chủ yếu để họ quyết định làm việc cho doanh nghiệp. Tiền lương chính là nguồn lợi kinh tế chủ yếu của người lao động. Nhu cầu của cuộc sống ngày càng cao thì lợi ích kinh tế của tiền lương càng lớn, người lao động khi quyết định làm việc cho doanh nghiệp cũng là lúc họ xác định lợi ích thu được từ tiền lương. Song không phải là tiền lương danh nghĩa mà là tiền lương thực tế.

Như ta đã biết trong bất kỳ một hợp đồng lao động nào dù ban đầu mức lương đưa ra thoả thuận là lương danh nghĩa thì người lao động cũng nhằm tính được mức lương thực tế của mình. Nếu có sự trượt giá thì người lao động và người sử dụng lao động phải thương lượng lại để có mức lương thực tế hợp lý hơn. Bởi vì tiền lương mà người lao động nhận được dùng để mua tư liệu sinh hoạt, các dịch vụ cần thiết cho cuộc sống hàng ngày của họ và gia đình họ. Tiền

lương là phương tiện để người lao động đảm bảo những nhu cầu vật chất cần thiết hàng ngày và cao hơn nữa là nhu cầu tinh thần. Và bất cứ người nào cũng mong muốn trả lương cao hay chí ít cũng là thoả đáng với sức lao động mà họ bỏ ra. Với người lao động tiền lương nhận là thoả đáng sẽ là động lực kích thích năng lực sáng tạo ra sự gắn kết cộng đồng những người lao động với mục tiêu và lợi nhuận của doanh nghiệp. Ngược lại nếu doanh nghiệp trả lương không hợp lý hoặc vì mục tiêu lợi nhuận thuần túy không chú ý đến lợi ích của người lao động thì nguồn nhân lực đó sẽ cạn kiệt, giảm sút chất lượng, làm hạn chế động cơ cung ứng sức lao động.



## Chương II

### Thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương ở Công ty cầu I thăng long

**I.Đặc điểm tổ chức sản xuất kinh doanh và tổ chức công tác kế toán của công ty cầu I thăng long.**

#### **1.Đặc điểm tổ chức sản xuất kinh doanh và tổ chức quản lý của công ty**

Hiện tại công ty có 8 đơn vị sản xuất:

-Khối đơn vị sản xuất gồm :Đội cầu 2,Công trường 285,Công trường 4,Xưởng cơ khí,đội Xây dựng, đội Cơ Giới,Công trường 292.

Các đơn vị sản xuất này được bố trí khắp các tỉnh.Từ Quy Nhơn,Quảng Ngãi trở ra đến Lai Châu ,Sơn La,cụ thể là:

-Các đơn vị :Cầu 2 ,công trường 292 ,công trường 290 thực hiện thi công các công trường phía Nam từ Cầu Cẩm Nghệ An đến Quảng Trị

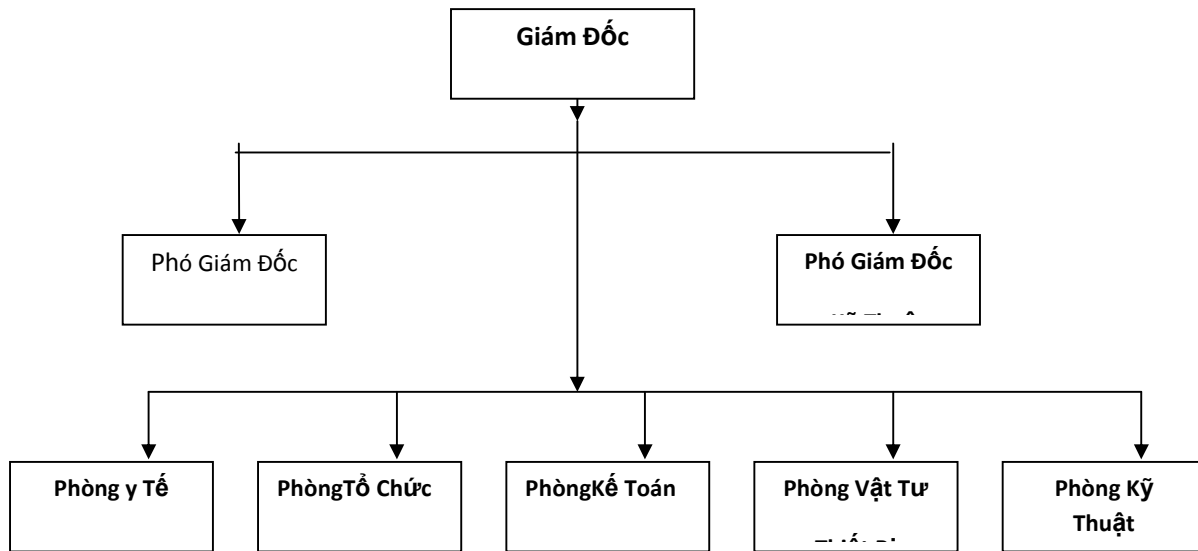
-xưởng cơ khí phục vụ gia công chế sửa và sửa chữa đại tu các loại máy móc thiết bị

-Các đơn vị cầu 4,công trường 285 thực hiện các công trình ở phía Bắc như Lào Cai ,Lai Châu,Hà Giang .

- Đội xây dựng :chuyên sản xuất vật liệu xây dựng đảm nhận một phần kiến thiết bị xây dựng nội bộ và thi công các công trình gần quanh Hà Nội

#### **1.1.Hệ thống và cơ cấu bộ máy quản lý sản xuất kinh doanh của Công ty**

##### **1.1.1.Hệ thống bộ máy quản lý**



- Giám đốc là người đứng đầu hệ thống quản lý và chỉ huy toàn bộ bộ máy quản lý gồm 2 phó giám đốc và 5 trưởng phòng. Chức năng của giám đốc là lãnh đạo toàn công ty thực hiện sản xuất kinh doanh ổn định, hoàn thành tốt nhiệm vụ cấp trên giao xuống.

- Phó giám đốc phụ trách nội chính và phó giám đốc kỹ thuật có nhiệm vụ giúp giám đốc lên kế hoạch sản xuất, xây dựng các mức tiêu hao hợp lý và quản lý tình hình cung cấp vật tư cũng như công tác đảm bảo sản xuất.

- Các phòng ban chức năng chịu sự chỉ đạo trực tiếp của ban giám đốc nhằm đảm bảo sản xuất kinh doanh

+ Phòng kế toán: Hạch toán sản xuất kinh doanh, viết hoá đơn cho khách hàng, thanh quyết toán với nhà nước cung cấp thông tin kịp thời cho việc điều hành sản xuất kinh doanh

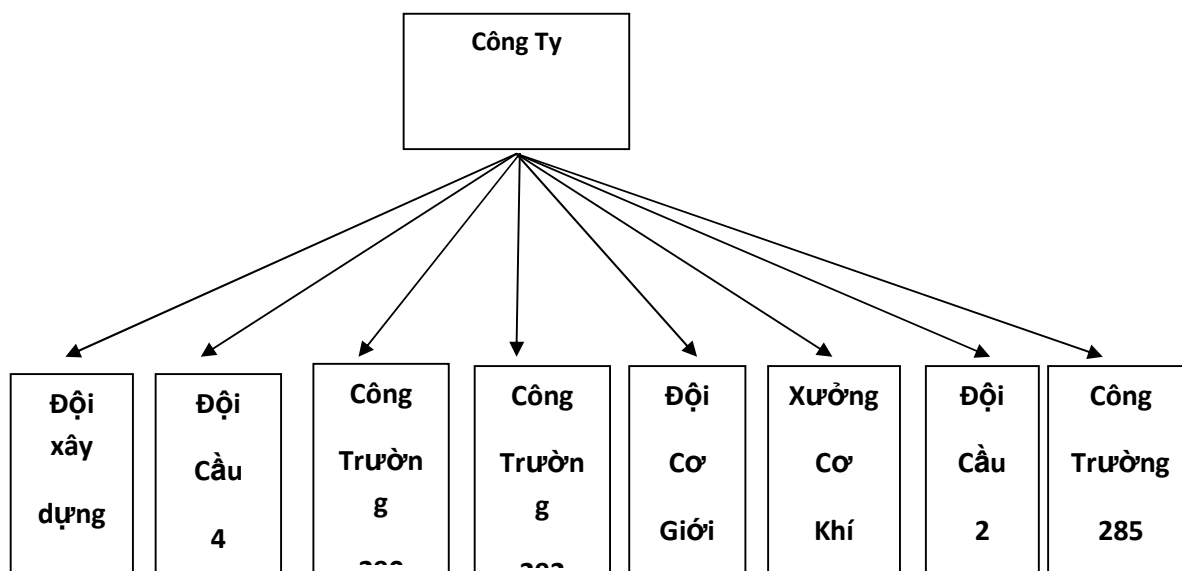
+ Phòng tổ chức hành chính; quản lý nhân sự toàn công ty bố trí sắp xếp tổ chức sản xuất

+ Phòng kỹ thuật: quản lý kiểm tra số lượng chất lượng nguyên vật liệu nhập vào, nghiên cứu đề xuất các phương án thiết kế thi công các công trình, xây dựng các định mức tiêu hao ổn định hợp lý

+Phòng vật tư :Mua sắm vật tư ,máy móc thiết bị phục vụ thi công các công trình

+ Phòng y Tế:Phục vụ khám sức khoẻ cung cấp thuốc men cho những cán bộ công nhân viên bị đau ốm, khám sức khoẻ định kỳ cho công nhân viên

1.1.2. Bộ máy sản xuất của công ty được tổ chức như sau:



## 2 .Đặc điểm tổ chức công tác kế toán.

### 2.1. Chức năng nhiệm vụ của phòng kế toán.

Chức năng của bộ máy kế toán là tổ chức kiểm tra toàn bộ công tác kế toán trong phạm vi toàn bộ công ty , giúp toàn bộ công tác kế toán trong toàn bộ công ty , giúp giám đốc tổ chức các thông tin kinh tế phát triển hoạt động sản xuất kinh doanh , thực hiện đầy đủ các hoạt động ghi chép ban đầu , chế độ hạch toán và chế độ quản lý tài chính

### 2.2. Tổ chức bộ máy kế toán

ở bất kỳ doanh nghiệp nào hệ thống kế toán cũng phải phù hợp với chức năng nhiệm vụ của doanh nghiệp đó để hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp để đạt được mục tiêu khi thành lập đó là mục tiêu lợi nhuận và công ty cầu I Thăng Long cũng không tránh được quy luật chung đó , vì vậy bộ

máy kế toán của công ty xây dựng cầu I Thăng Long được tổ chức theo sơ đồ sau:

-Kế toán trưởng kiêm trưởng phòng kế toán là người phụ trách chung công tác kế toán phân công trách nhiệm cho từng người , quy định loại chứng từ sổ sách phải sử dụng lưu trữ trình tự thực hiện kế toán

-Kế toán tổng hợp :Có nhiệm vụ theo dõi công việc kế toán của phòng và lập báo cáo kế toán theo quy định

-Kế toán thanh toán :

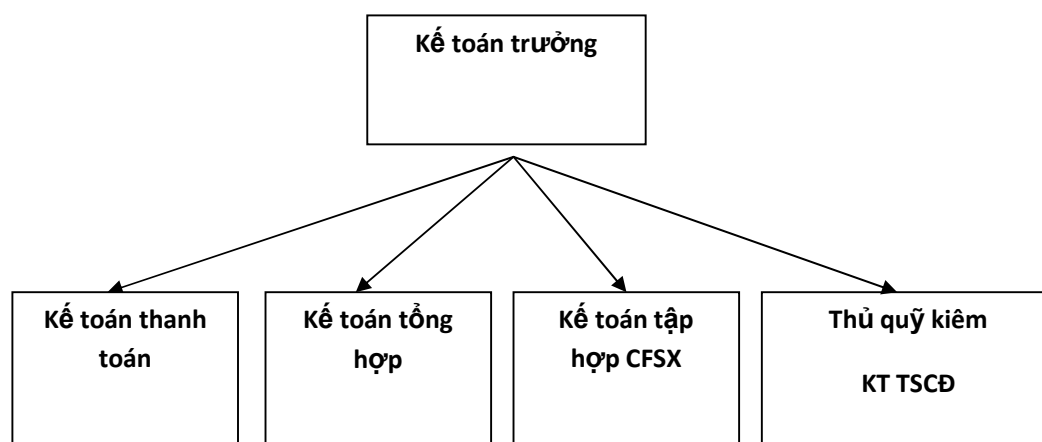
Thực hiện các giao dịch với ngân hàng theo dõi lãi vay và các nghiệp vụ liên quan đến ngân hàng

-Kế toán tập hợp chi phí và tính giá thành :

Có nhiệm vụ tập hợp toàn bộ chi phí về vật tư tiền lương và bảo hiểm y tế kinh phí công đoàn và các chi phí khác có liên quan đến chi phí và tính giá thành của tất cả các công trình do các tổ đội công trình thi công

-Thủ quỹ kiêm kế toán TSCĐ: Thực hiện thu chi quỹ tiền mặt đồng thời theo dõi các nghiệp vụ về tài sản cố định của công ty

Sơ đồ tổ chức bộ máy kế toán



**Ii. Thực trạng về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cầu I**

### 1. Xây dựng quỹ lương.

Khi giao công việc cho các đội thi công một công trình hoặc một hạng mục, phải xây dựng quỹ lương cho từng công trình hay hạng mục công trình được

$$\begin{array}{l} \text{Quỹ lương kế hoạch} \\ \text{của công trình} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Giá trị sản lượng công} \\ \text{trình} \end{array} - \begin{array}{l} \text{Chi phí sản suất hợp lý} \\ \text{không bao gồm tiền} \\ \text{lương} \end{array}$$

tính theo công thức.

$$\begin{array}{l} \text{Quỹ lương kế hoạch} \\ \text{trình hay hạng mục} \\ \text{công trình đơn vị được} \\ \text{hưởng} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Quỹ lương kế hoạch} \\ \text{công trình} \end{array} - \begin{array}{l} \text{Quỹ lương kế hoạch} \\ \text{thuê ngoài} \end{array}$$

Quỹ lương

$$\text{kế hoạch} = \sum_{i=1}^n \text{quỹ lương kế hoạch công trình } i$$

của đội

n: số công trình của đội

$$\begin{array}{l} \text{Tỷ lệ tiền lương theo} \\ \text{kế hoạch của công} \\ \text{trình hay hạng mục} \\ \text{công trình} \end{array} = \frac{\begin{array}{l} \text{Quỹ tiền lương kế hoạch của công trình hay} \\ \text{hạng mục công trình} \end{array}}{\begin{array}{l} \text{Giá trị sản lượng của công trình hay hạng mục} \\ \text{công trình} \end{array}}$$

Tỷ lệ tiền lương trên khi được giám đốc phê duyệt sẽ là căn cứ để xác định quỹ lương thực hiện của các đội sản xuất, thi công.

### 2. Xây dựng đơn giá tiền lương.

- Sau khi xác định đầy đủ các thông tin trên, đơn giá tiền lương của Công ty được xây dựng theo phương pháp đơn giá tiền lương tính trên đơn vị sản phẩm. Phương pháp này tương ứng với chỉ tiêu kế hoạch sản xuất kinh doanh là tổng sản phẩm đơn giá.

Công thức để xác định đơn giá.

$$V_{dg} = V_{giờ} \times T_{SP}$$

Trong đó:

- $V_{dg}$ : Đơn giá tiền lương (đồng/đơn vị hiện vật)
- $V_{giờ}$ : Tiền lương giờ trên cơ sở cấp bậc công việc bình quân, phụ cấp lương bình quân và mức lương tối thiểu của doanh nghiệp.
- $T_{SP}$ : Mức lao động của đơn vị sản phẩm hoặc sản phẩm quy đổi (tính bằng số giờ - người).

### **3. Phương pháp trả lương của công ty cầu I Thăng Long**

#### 3.1. Nguyên tắc trả lương của công ty cầu I Thăng Long

\* Thực hiện Nghị định 28/CP ngày 28/3/1997 của Chính phủ và Thông tư số 13/LĐTBXH - thị trường ngày 10/4/1997 của Bộ Lao động thương binh và Xã hội về đổi mới quản lý tiền lương, thu nhập trong doanh nghiệp nhà nước, đồng thời căn cứ vào quy chế khoán sản phẩm và trả lương, thu nhập của Tổng Công ty ban hành quyết định số 338/TCCB - LĐ ngày 4/5/1998, để thực hiện tốt các công tác chi, trả lương tại doanh nghiệp, nhằm khuyến khích người lao động tăng năng suất, nâng cao chất lượng sản phẩm, tăng thu nhập chính đáng, đảm bảo thực hiện công bằng trong phân phối tiền lương, góp phần tăng cường công tác quản lý lao động - tiền lương và quản lý kinh doanh của doanh nghiệp, công ty cầu I Thăng Long quy định công tác chi, trả lương phải đảm bảo những yêu cầu sau:

-Để đảm bảo công bằng trong việc trả lương, phân phối thu nhập phải căn cứ vào số lượng, chất lượng lao động của mỗi bộ phận công tác và mỗi thành viên trong đơn vị. Không phân phối bình quân, tiền lương phải tương ứng với giá trị số lượng làm ra đạt tiêu chuẩn, chất lượng bên A nghiệm thu, thanh toán.

- Đối với nhân viên gián tiếp, bố trí lao động phải phù hợp với năng lực, trình độ và yêu cầu trách nhiệm của mỗi chức danh. Việc trả lương phải dựa trên đánh giá hiệu quả công tác.

- Khuyến khích cán bộ công nhân viên có trình độ, năng lực chuyên môn cao, công nhân tay nghề giỏi, kiêm nhiệm việc nhưng hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao.

- Trả lương và phân phối thu nhập phải đảm bảo công bằng, công khai. Người lao động trực tiếp ký vào bảng nhận lương.

### **3.2. Phương pháp trả lương:**

Thực hiện Nghị định số 197/CP ngày 31/12/1994 của Chính phủ và căn cứ vào thực tiễn tình hình sản xuất kinh doanh, công ty cầu I Thăng Long hiện đang sử dụng chế độ tiền lương theo thời gian và chế độ lương khoán sản phẩm để trả cán bộ công nhân.

Chế độ trả lương theo thời gian áp dụng cho bộ phận gián tiếp gồm tất cả nhân viên quản lý, nhân viên các phòng ban, nhân viên quản lý công trường, quản lý các tổ, đội xây dựng .

Chế độ trả lương khoán sản phẩm áp dụng cho bộ phận trực tiếp sản xuất.

#### **3.2.1. Đối với bộ phận gián tiếp:**

- Tiền lương hàng tháng của bộ phận này được trả theo hệ số căn cứ vào tình hình sản xuất kinh doanh của công ty. Mức tiền lương được hưởng của mỗi người phụ thuộc vào tiền lương cơ bản và số ngày làm việc thực tế trong tháng.

$$\text{Tiền lương cơ bản} = 210.000 \times \text{Hệ số lương cấp bậc chức vụ}$$

Hệ số mức lương cấp bậc, chức vụ được Nhà nước quy định (Xem biểu 7 và 8).

Như vậy tiền lương thực tế của cán bộ công nhân viên quản lý được xác định như sau:

Trong đó:

$$TL_{\text{tháng}} = K_{CD} \frac{(210.000 \times HS_{CB, CV})}{NC_{CD}} \times (NC_{CD} - NC_{BH(\text{nếu có})}) + L_{BH(\text{nếu có})}$$

- + TL<sub>CB</sub>: Tiền lương cơ bản.
- + NC<sub>CD</sub>: Ngày công chế độ ( 26 ngày )
- + NC<sub>TT</sub>: Ngày công nghỉ hưởng quỹ BHXH trong tháng ( nếu có )
- + K<sub>CD</sub> ; chức danh

Theo quy định riêng của công ty, mức lương trên sẽ được nhận thêm với một số hệ số, hệ số này tùy thuộc vào tình hình sản xuất kinh doanh của công ty, tùy thuộc vào trách nhiệm và mức độ đóng góp của từng đối tượng nhận lương:

+ Tùy thuộc vào chức trách của mỗi người trong công ty mà công ty còn quy định thêm hệ số trách nhiệm, cụ thể. Kcđ như sau

- Giám đốc: 3,5
- PGĐ: 3,0
- Trưởng phòng: 2,7
- Phó phòng: 2,4
- Nhân viên: 2,0

Ngày làm việc thực tế của các đối tượng nhận lương được theo dõi qua bảng chấm công. Bảng chấm công được phòng TCHC và phòng tài vụ xác nhận. Sau đó sẽ được Giám đốc duyệt lấy đó làm căn cứ để tính lương.

### Bảng chấm công

Mẫu số 01

Tháng 5 năm 2002

T T	Họ và tên	Ngày trong tháng																Q. công	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	...	24	25	..	31	TG	ô công
1	Nguyễn Mạnh Cường	x	x	x	x	x			x	x	x	X		ô	ô		x	20	2 22
2	Nguyễn Thế Hình	0	x	x	x	x			x	x	0	X		x	8		x	22	- 22
3	Nguyễn Ngọc Bích	x	p	p	p	x			x	x	x	X		x	x		x	22	- 22
4	Bạch Huy Bông																	22	- 22



5	Đỗ Khắc Y																	22	-	22
6	Nguyễn Văn Bằng																	22	-	22

Ký hiệu:

Thời gian ngừng nghỉ việc để vệ sinh:	8
Lương sản phẩm:	K
ôm, điều dưỡng:	Ô
Con ôm:	CÔ
Thai sản:	TS
Tai nạn	T
Lương thời gian:	t
Nghỉ phép:	P
Hội nghị, học tập	H
Nghỉ bù:	NB
Nghỉ không lương	RO
Ngừng việc:	N
Lao động:	



VD : lương anh Nguyễn Mạnh Cường có bậc lương 3,54 , tháng 1/2001 có 22 ngày công sản xuất 2 công ồm được duyệt. Lương tháng của anh Cường trong tháng được xác định như sau:

$$TL_{\text{tháng}} = TL_{\text{tg}} + TL_{\text{BH}}$$

$$TL_{\text{Tháng}} = 2,7 \times \left[ \text{Error!} \times (26-2) + (0,78) \times 2 \right] \\ = 1.923.360$$

Nhận xét: Việc chia tiền lương khối gián tiếp chưa gắn với việc hoàn thành kế hoạch sản xuất của Công ty, chưa đánh giá được chất lượng và số lượng công tác của từng cán bộ công nhân viên đã tiêu hao trong quá trình sản xuất. Nói cách khác, phần tiền lương mà người công nhân được hưởng không gắn liền với kết quả lao động mà họ tạo ra. Chính vì lẽ đó, nên hình thức tiền lương theo thời gian đã không mang lại cho người công nhân sự quan tâm đầy đủ đối với thành quả lao động của mình, không tạo điều kiện thuận lợi để uốn nắn thời những thái độ sai lệch và không khuyến khích họ nghiêm chỉnh thực hiện chế độ tiết kiệm thời gian. Để việc trả lương cho khối gián tiếp của Công ty đảm bảo công bằng hợp lý Công ty phải gắn việc trả lương cho khối gián tiếp với tỷ lệ hoàn thành kế hoạch sản xuất của Công ty và xác định chất lượng công tác của từng CBCNV trong tháng.

### 3.2.2. Đối với công nhân trực tiếp sản xuất:

Tiền lương của công nhân trực tiếp sản xuất phụ thuộc vào khối lượng công việc hoàn thành của từng tổ, nhóm. Hàng tháng đơn vị tiến hành nghiệm thu, tính toán giá trị thực hiện và mức tiền lương tương ứng (trường hợp công việc làm trong nhiều tháng thì hàng tháng Công ty sẽ tạm ứng lương theo khối lượng công việc đã làm trong tháng).

Khi áp dụng chế độ lương khoán theo nhóm này, Công ty phải làm công tác thống kê và định mức lao động cho từng phần việc rồi tổng hợp lại thành công việc , thành đơn giá cho toàn bộ công việc.

Tiền lương trả cho công nhân được ghi trong hợp đồng giao nhận khoán theo yêu cầu hoàn thành công việc (về thời gian, số lượng, chất lượng...). Tiền lương của người lao động phải được thể hiện đầy đủ trong sổ lương theo mẫu thống nhất của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội ban hành.

Việc thanh toán lương hàng tháng phải có:

- + Bảng chấm công.
- + Sổ giao việc, phiếu điều động.
- + Nhật trình xe, máy hoạt động.
- + Khoán gọn hạng mục các công trình.

Bảng chấm công, tính lương của tổ, đội phải có sự xác nhận của đội trưởng, của thống kê và kế toán đội ngũ về Phòng Tổ chức hành chính, phòng tài vụ kiểm tra, Giám đốc duyệt trước khi cấp, phát lương cho công nhân.

### 3.2.3 Đối với quản lý đội

Để việc trả lương cho cán bộ quản lý phù hợp với công sức họ bỏ ra thì công ty nên áp công thức sau :

$$QL_{THGT} = QL_{KHGT} \times \frac{QL_{TH \text{ đội}}}{QL_{KH \text{ đội}}}$$

$$L_{gti} = QL_{TH} - QL_{TG} \times XFF \frac{\sum_{i=1}^n XFF_i}{XFF} + L_{BH} \text{ (nếu có)}$$

XFF = ngày công SX x H<sub>lg</sub> CB,CV

QL<sub>TH</sub> : Quỹ lương thực hiện

L<sub>gt</sub> : lương gián tiếp

XFF: xuất phân phối

QL<sub>tg</sub> : quỹ lương thời gian

### 3.2.4 Đối với công nhân trực tiếp sản xuất

**Phương pháp 1: Khoán sản phẩm đến người công nhân như đội xây dựng**

$L_{KSP}$  của một người = Số lượng sản phẩm hoàn thành x đơn giá TL /1SP

Nhận xét: Người công nhân đã quan tâm đến khối lượng, chất lượng sản phẩm có động lực thúc đẩy hoàn thành định mức lao động.

Cách trả lương trên Công ty chưa khuyến khích công nhân làm tăng khối lượng sản phẩm do đơn giá sản phẩm chưa xét lũy tiến, chưa tăng theo khối lượng sản phẩm vượt mức.

**Phương pháp 2:** áp dụng cho các công việc có yêu cầu kỹ thuật:

$$\text{Lương khoán của một người} = \frac{\text{Tổng lương khoán của tổ}}{\text{Tổng số xuất phân phối của tổ}} \times \text{Số xuất phân phối của mỗi người}$$

$$\text{Lương khoán của tổ} = \text{Đơn giá TL/ SP} \times \text{khối lượng SP hoàn thành}$$

$$\text{Số xuất phân phối của mỗi người} = \frac{\text{Số công làm khoán của mỗi người}}{\text{Số công làm khoán của mỗi người}} \times \text{Hệ số chênh lệch lương của mỗi người}$$

$$\text{Hệ số chênh lệch lương} = \frac{\text{Hệ số lương cấp bậc của từng người}}{\text{Hệ số cấp bậc lương của người thấp nhất trong tổ}}$$

**Ví dụ:** Tổng số lương khoán của các tổ trong tháng theo mức độ hoàn thành một công việc được xác định = 3.500.000 đồng. Trong tổ có 5 công nhân: 2 công nhân V, 2 công nhân bậc IV và một công nhân bậc III ( căn cứ vào bảng hệ số lương ta tính được bảng lương của tổ như sau)

Bảng tính và thanh toán lương cho từng người được thể hiện ở biểu

Bảng chia lương khoán

TT	Công nhân	Số công	Hệ số lương	Hệ số chênh lệch lương	Số xuất phân phối	Thành tiền	Ký nhận
0	1	2	3	4	5=4x2	6	-
1	A	28	2,33	1,35	37,8	725.926	-
2	B	25	2,33	1,35	33,75	648.148	-
3	C	29	1,92	1,1	31,9	751.851	-
4	D	26	1,92	1,1	28,6	674.075	-
5	E	27	1,72	1,0	27	700.000	-
	<b>Cộng</b>	<b>135</b>			<b>159,05</b>	<b>3.500.000</b>	

Việc tính lương cho công nhân trực tiếp sản xuất theo nhóm, tổ, đội thì chỉ căn cứ vào số lượng thời gian lao động mà chưa tính đến chất lượng công tác của từng người trong tháng để đảm bảo tính công bằng trong việc tính lương thì công ty phải xây dựng hệ số lương cấp bậc công việc và bằng xác định chất lượng công tác của từng cá nhân

**Phương pháp 3:** áp dụng cho những công việc không yêu cầu kỹ thuật cao, chủ yếu là lao động phổ thông. Như đội xây dựng

$$\text{Lương khoán của một người} = \frac{\text{Tổng lương khoán của tổ}}{\text{Tổng số công của tổ}} \times \text{Số công của từng người}$$

Chế độ trả lương khoán theo nhóm thường được áp dụng đối với những công việc có tính chất tổng hợp, gồm nhiều khâu liên kết, nếu chia thành nhiều chi tiết, bộ phận riêng rẽ thì không có lợi cho việc đảm bảo chất lượng sản phẩm. Tiền được trả dựa vào kết quả lao động sản xuất của cả tổ đội. Trả lương theo hình thức này, sẽ là động lực kích thích các cá nhân quan

tâm đến kết quả cuối cùng của tập thể, nhóm, hơn nữa còn đảm bảo nguyên tắc phân phối theo lao động. Chưa quan tâm đến chất lượng lao động .

Ngoài ra, đối với những công việc mà Công ty không thể tiến hành xây dựng định mức lao động một cách chặt chẽ, chính xác hoặc những công việc vào khối lượng hoàn thành định mức khoán .Thì Công ty áp dụng chế độ tiền lương theo thời gian (công nhật).

Còn ở hình thức trả lương khoán theo nhóm, trường hợp có một công nhân nào đó trong nhóm có thái độ và tinh thần làm việc không nghiêm túc, không tích cực, trông chờ, ỷ vào người khác... mà khi công việc của cả nhóm hoàn thành thì anh ta vẫn nhận được mức lương theo khối lượng hoàn thành.

Do vậy để tránh những tình trạng nêu trên, Công ty phải tìm ra những biện pháp trả lương thật thích hợp, đồng thời phải thường xuyên tăng cường các mặt quản lý, tăng cường công tác kiểm tra đối với tất cả các công việc kể từ khi bắt đầu cho đến khi kết thúc. Mặt khác, khi giao khoán cần phải làm tốt công tác thống kê và định mức lao động để cho việc tính toán đơn giá khoán được chính xác, để không gây thiệt thòi cho người nhận khoán cũng như người giao khoán. Đối với bộ phận gián tiếp, việc bố trí lao động phải phù hợp với năng lực, trình độ và yêu cầu nhiệm vụ của mỗi chức danh để việc trả lương cho bộ phận này được công bằng và chính xác hơn. Tốt hơn cả việc trả lương nên dựa trên cơ sở đánh giá hiệu quả công tác của từng người lao động, từng bộ phận.

$$\begin{array}{l} \text{Tiền lương theo} \\ \text{Công nhật} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Tiền lương} \\ \text{Một ngày công} \end{array} \times \text{Ngày công thực tế}$$

$$\begin{array}{l} \text{Tiền lương một} \\ \text{ngày công} \end{array} = \text{HS}_{\text{CT}} \times \frac{\text{TL}_{\text{CB}}}{\text{NC}_{\text{CB}}}$$

Trong đó:

- HS<sub>CT</sub>: Hệ số mức lương do Công ty quy định.
- TL<sub>CB</sub>: Tiền lương cơ bản.
- NC<sub>CD</sub>: Ngày công chế độ.

**Ví dụ:** Một thợ bậc VII làm công tác duy tu, bảo dưỡng máy móc, thiết bị cho một đội xây dựng của Công ty.

$$\left[ \begin{array}{l} \text{Tiền lương} \\ \text{một ngày công} \end{array} \right] = \frac{2,0 \times 210000 \times 3,45}{26} = 55.731 \text{ đồng / ngày}$$

Trong tháng, người công nhân đó làm việc 20 ngày:

$$[\text{Tiền lương tháng}] = 55.731 \times 20 = 1.114.620 \text{ đồng.}$$

#### 4. Hạch toán các khoản trích theo lương ở Công ty.

Tại Công ty, khi CBCNV bị ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp ... được hưởng trợ cấp BHXH. Quỹ BHXH được hình thành một phần trích vào chi phí, một phần khấu trừ vào lương CBCNV Công ty.

Công ty tính BHXH bằng 20% tiền lương cơ bản, trong đó 15% đưa vào chi phí sản xuất và 5% khấu trừ vào lương CBCNV.

Với khoản trích 5% từ lương CBCNV, Công ty có sổ danh sách CBCNV trích nộp 5%

Hàng tháng, Phòng TCHC lập “Phiếu báo tăng giảm” phản ánh tổng số tiền trích 5% BHXH từ lương người lao động tháng trước là bao nhiêu, tháng này là bao nhiêu, nếu có chênh lệch (tăng, giảm) do nguyên nhân nào.

Nếu tổng số tiền 5% tháng này do mới tuyển dụng lao động thì kèm theo “Báo cáo danh sách lao động và quỹ tiền lương trích nộp BHXH”, trường hợp tăng BHXH khác nhằm lương giảm người nộp (do nghỉ việc) thì đính kèm theo “Danh sách tăng giảm mức nộp BHXH”.

Ví dụ: Phiếu báo tăng giảm tháng 3/2003 CBCNV Công ty khi ốm đau, thai sản, tai nạn lao động được hưởng trợ cấp BHXH.



- Trường hợp thai sản, căn cứ vào chứng từ gốc là giấy khai sinh để lập phiếu thanh toán trợ cấp thai sản.

VD: Công nhân Thu Thuỷ lương CBCNV trực tiếp = 1,72, công nhân Thuỷ làm phiếu nghỉ từ ngày 17/3 đến 17/7/2003 Số ngày nghỉ tính BHXH là (4 tháng).

\* Thanh toán chi BHXH

**Phiếu nghỉ hưởng BHXH**

Đơn vị: Công ty cầu I Thăng Long

Mẫu số C02-biểu hiện

Bộ phận: CN

Số 22

Họ tên: Nguyễn Thu Thuỷ

Tuổi: 28

Tên cơ quan Y tế	Ngày tháng khám	Lý do	Căn bệnh	Số ngày cho nghỉ			Y bác sỹ kí tên đóng dấu	Số ngày thực nghỉ	Xác nhận của phụ trách
				Tổng số	Từ ngày	đến ngày			
Y tế công ty	17/3	TS		120	17/3	17/7	T	120	T

Căn cứ vào phiếu nghỉ số 22 lập phiếu thanh toán trợ cấp BHXH

**Phiếu thanh toán trợ cấp BHXH**

Họ và tên: Nguyễn Thu Thuỷ 28 tuổi

Nghề nghiệp: Công Nhân

Đơn vị công tác: Công ty cầu I Thăng Long

Thời gian đóng BHXH: 6 năm

Số ngày được nghỉ: 120

Trợ cấp mức :  $210000 \times 1,72 \times 4 = 1.444.800$

Cộng

1.444.800

Bằng chữ: Một triệu bốn trăm bốn mươi bốn nghìn tám trăm đồng.



- Trường hợp nghỉ bản thân ốm và con ốm được hưởng BHXH là 75% so với lương cơ bản.

$$\text{Lương BHXH nghỉ ốm, con ốm} = \frac{L_{\text{min}} \times \text{Hệ số cb, cv}}{26} \times \text{Số ngày nghỉ} \times 75\%$$

Kế toán lương phải căn cứ vào tờ gốc là giấy xác nhận nghỉ ốm, giấy xác nhận của cơ sở y tế, phiếu thanh toán BHXH mới tính lương BHXH cho CBCNV.

VD: CN Lê Thị Tuyết bậc 4/7 làm ở tổ cơ khí, con Vũ Tùng ốm nghỉ 1 ngày 17/3.

$$\text{Lương BHXH CN Tuyết} = \frac{1,78 \times 210.000}{26} \times 1 \times 75\% = 10783 \text{ đ}$$

+ CN Nguyễn Văn Thuận, bậc 4/7, tổ khoan II, nghỉ ốm 3 ngày có giấy chứng của y tế.

$$\text{Lương BHXH CN Thuận} = \frac{1,92 \times 210.000}{26} \times 3 \times 75\% = 34.892 \text{ đ}$$

+ Trong khi đó CN Nguyễn Anh Dũng, bậc 4/7, tổ khoan II cũng nghỉ ốm 1 ngày (theo bảng chấm công) nhưng không có phiếu thanh toán BHXH nên không được hưởng lương BHXH.

- Trường hợp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thì trong thời gian nghỉ việc được hưởng 100% tiền lương cơ bản, trước khi người bị tai nạn lao động đóng BHXH cộng với chi phí điều trị. Khi thương tật ổn định, tổ chức BHXH giới thiệu đi khám, giám định khả năng lao động để xác định mức độ trợ cấp 1 lần hoặc trợ cấp hàng tháng.

\* Ngoài ra Công ty trích BHYT 3% quỹ lương cơ bản trong đó 2% đưa vào chi phí và 1% trừ vào lương CBCNV. Khoản trích dùng để mua thẻ BHYT cho CBCNV trong đó được BHYT cấp trên để lại 5% của 3% quỹ lương cơ bản làm quỹ BHYT tại cơ sở dùng khám chữa bệnh CNV. 1% trừ

vào lương CBCNV được ghi vào cột khoản khấu trừ 1% BHYT ở bảng thanh toán lương.

Theo quy định của Bộ TC, từ 1/7/99 các DN có từ 10 lao động trở lên phải trích 2% tổng thu nhập của CBCNV để lập KPCĐ.

Các khoản trích BHXH, KPCĐ cùng với tiền lương phải trả CNV hợp thành chi phí nhân công trong tổng chi phí SXKD của Công ty. Quản lý việc tính toán, trích lập và chi tiêu, sử dụng các quỹ tiền lương, BHXH, BHYT, KPCĐ có ý nghĩa không những với việc tính toán chi SXKD mà còn cả với việc đảm bảo quyền lợi của người lao động trong công ty.

## 5. Những thu nhập khác ngoài tiền lương của CBCNV trong công ty cầu I Thăng Long

### 5.1. Các khoản phụ cấp

Phụ cấp là khoản tiền mà CN, viên chức được hưởng hàng tháng dựa trên mức lương tối thiểu (210.000đ) hoặc mức lương cấp bậc, chức vụ theo quy định Nhà nước.

Lương cấp bậc = 210.000 x hệ số cấp bậc, chức vụ

Phụ cấp = mức lương x % phụ cấp

Hiện nay, công ty cầu I thực hiện chế độ phụ cấp như sau.

Bảng phụ cấp theo vùng

Công trình thuộc vùng đồng bằng	Số lượng lao động	Tỷ lệ các khoản phụ cấp						Tổng phụ cấp
		Lưu động	Độc hại	Trách nhiệm	K3	Lương phụ	Khuyến khích khoán sản phẩm n	
Công trình đồng bằng	194	20	3	5	5	10	7	50
Bình quân các khoản phụ cấp		20	3	5	5	10	7	50

Tuỳ thuộc vào từng đối tượng, từng hoàn cảnh cụ thể mà Công ty có thể áp dụng các hình thức phụ cấp trên.

### 5.2. Các hình thức tiền thưởng.

Công ty đề ra 1 quy định riêng về việc phân phối tiền thưởng (thưởng lợi nhuận, thưởng năng suất, thưởng chất lượng, thưởng tiết kiệm, thưởng sáng kiến...) nhằm mục đích tạo ra động lực kích thích người lao động quan tâm hơn đến lợi ích chung của tập thể Công ty mà yêu cầu cao nhất là đảm bảo chất lượng công trình, hoàn thành vượt mức kế hoạch đề ra nhằm tạo thuận lợi tối đa. Tuy nhiên tiền thưởng phải đảm bảo nguyên tắc là không vượt quá tiền lương. Cụ thể Công ty còn đề ra các nguyên tắc khác về tiền thưởng như sau:

- Việc xét thưởng từ lợi nhuận hàng năm được Công ty thực hiện một lần sau khi đã hoàn thành nghĩa vụ đối với Nhà nước.

- Đối tượng được xét thưởng là những người của Công ty và những người có thời hạn hợp đồng làm việc một năm trở lên, do Công ty trực tiếp ký.

khoán với Công ty, sau khi đã hoàn thành công trình, hạng mục công trình, đơn vị làm quyết toán với Công ty và tiến hành thanh lý hợp đồng giao khoán. Nếu còn lợi nhuận do tiết kiệm chi phí- Trường hợp đội nhận í sản xuất thì đội trưởng có trách nhiệm cùng bàn bạc lên phương án xét thưởng cho cán bộ công nhân viên của đội rồi trình Giám đốc phê duyệt.

- Việc phân phối lợi nhuận phải đảm bảo công khai, công bằng, dân chủ và hợp lý góp phần quan trọng trong việc nâng cao hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty nó là động lực thúc đẩy CBCNV trong công ty hăng say trong công tác

### **6. Tài khoản sử dụng và phương pháp hạch toán.**

Tài khoản 334 phải trả cho công nhân viên đối ứng liên quan đến nhiều tài khoản khác như TK 138-phải thu khác, TK338-Phải trả phải nộp khác...

Phương pháp hạch toán:

Cuối tháng 3/2002 căn cứ vào bảng phân bổ lương kế toán tập hợp toàn bộ tiền lương cán bộ công nhân viên trong công ty vào chi phí nhân công trực tiếp (TK622) trên NKCT số 7 theo định khoản:

Nợ TK 622            566.856.100  
                             Có TK334    529.911.600  
                             Có TK338    36.944.500

Hàng tháng công ty tiến hành thanh toán tiền tạm ứng cho cán bộ công nhân viên khoản tạm ứng này được hạch toán thẳng vào TK111 không qua TK 141. Tổng hợp lương cho cán bộ công nhân viên trong công ty.

Nợ TK334            529.911.600  
                             Có TK111    518.194.916  
                             Có TK138    50.000  
                             Có TK338    11.666.684

Khi trích nộp BHXH, BHYT , KPCĐ cho cơ quan chuyên môn

Nợ TK338            48.611.184  
                             Có TK111    48.611.184

\* Thủ tục nộp BHXH, BHYT, KPCĐ.

**BHXH:** Hàng tháng công ty nộp BHXH cho cơ quan BHXH Hai Bà Trưng. Đồng thời làm thủ tục thanh toán BHXH cho công nhân viên trong tháng gửi lên chứng từ hợp lệ để cấp tiền thanh toán BHXH cho công nhân viên của công ty. Sau khi tổng hợp tất cả các phiếu nghỉ hưởng BHXH của công nhân viên trong công ty kế toán lập bảng thanh toán gửi lên BHXH Hai Bà Trưng như sau:

Đơn vị: Công ty cầu I Thăng Long

Bộ phận: Toàn công ty

Mẫu số 04-LDLT

### Bảng thanh toán BHXH

Tháng 3/2002

Nợ TK 334

Có TK 111

ST	Họ và tên	Nghỉ ốm	Nghỉ con ốm	Nghỉ tai nạn	Nghỉ đẻ	Tổng số tiền	Kí nhận

T		SN	ST	SN	ST	SN	ST	SN	ST		
1	Cao Thị Bích	5	5970							59700	
2	Nguyễn Văn	2	0							18100	
3	Anh	4	1810							41300	
4	Nguyễn Hoàng		0							27800	
5	Hà		4130							10300	
.	Đỗ Văn Trung	6	0	1	1030	3	2780			73000	
.	Trần Lan				0		0				
.	Hương										
	Lưu Văn Quang		7300								
	...		0								
	...										
	<b>Cộng</b>									286850	00

Từ bảng thanh toán BHXH tháng 3/2002 kế toán lập phiếu chi tiền BHXH trả thay lương cho toàn công ty.

**Phiếu chi số 38**

Ngày 31/3/2002

Mẫu số 02-Tti

Nợ TK334

QĐ số 1141-TCKD/CĐH

Có TK111

Ngày 1-1-95 của Bộ tài chính

Họ và tên: Nguyễn Thị Phồn

Địa chỉ: 101 P1 Tân Mai

Lí do: Chi BHXH cho toàn công ty

Số tiền: 28.685.000 đồng

Bằng chữ: Hai tám triệu sáu trăm tám năm nghìn đồng chẵn

Đã nhận đủ số tiền: 28.685.000 đồng

Kèm theo một tập chứng từ gốc.

Ngày 31 tháng 3 năm 2002

<b>Thủ trưởng đơn vị</b> đã kí, đóng dấu	<b>Kế toán trưởng</b> đã kí, đóng dấu	<b>Kế toán lập phiếu</b> đã kí	<b>Thủ quỹ</b> đã kí	<b>Người nhận tiền</b> đã kí
---	--	-----------------------------------	-------------------------	---------------------------------

+ Các nghiệp vụ hạch toán

NV1: Cuối tháng căn cứ vào bảng tổng hợp và thanh toán lương, BHXH, ghi sổ phải trả công nhân viên về BHXH trả thay lương theo định khoản.

Nợ TK338 (3383)	28.685.000 đồng
Có TK334	28.685.000 đồng

NV2: Căn cứ vào bảng thanh toán BHXH và phiếu chi tiền mặt số 38 của công ty kế toán ghi:

Nợ TK334	28.685.000
Có TK111	28.685.000

NV3: Căn cứ uỷ nhiệm chi số 36 của cơ quan BHXH Hai Bà Trưng về việc cấp kinh phí BHXH kế toán ghi:

Nợ TK112	28.685.000
Có TK338	28.685.000

**Bảo hiểm y tế:** Công ty mua thẻ BHYT năm cho công nhân viên theo lương cấp bậc, sau đó đến cuối tháng khấu trừ và lương và tính vào chi phí sản xuất kinh doanh.

**Kinh phí công đoàn:** Công ty thực hiện trích nộp theo quý, chuyển sang công đoàn quản lý và hoạt động.

### **6.1. Sổ kế toán tổng hợp**

Sổ kế toán tổng hợp và các khoản trích theo lương, BHXH trả thay lương công ty đang sử dụng gồm:

\* Nhật ký chứng từ số 1

+ Phương pháp ghi chép: là sổ ghi chép các nghiệp vụ phát sinh bên có của TK111 đối ứng với nợ các TK khác, cộng có TK111.

+ Cơ sở ghi NKCT số 1 là các báo cáo quỹ kèm theo các chứng từ gốc có liên quan, cuối tháng lấy tổng cộng có TK111 để ghi sổ cái.

Mẫu: Nhật ký chứng từ số 1

Ghi có TK111-Tiền mặt

Tháng 3/2002



TT	Chứng từ		Diễn giải	Ghi có TK111			Cộng có TK111
	Số	Ngày		TK334	TK..	...	
1	...	22/3	Chi tạm ứng lương kì I	100.000.0			100.000.0
2	...	8/4		00			00
3		8/4	Chi thanh toán lương kì II	429.911.6			429.911.6
			Chi BHXH cho toàn công ty	00			00
				28.685.00			28.685.00
				0			0
			<b>Cộng</b>	<b>558.596.6</b>			<b>558.596.6</b>
				<b>00</b>			<b>00</b>

\* Nhật ký chứng từ số 2.

+ Phương pháp ghi: NKCT số 2 dùng để phản ánh số phát sinh bên có TK112 đối ứng nợ các TK liên quan khác. Khi nhận được chứng từ gốc kèm theo với báo nợ của ngân hàng, kế toán ghi vào NKCT số 2. Cuối tháng cộng khoá sổ NKCT số 2 xác định tổng số phát sinh có TK112 đối ứng với nợ các TK liên quan khác, tổng số TK liên quan khác, tổng số TK112 để ghi sổ cái.

+ Mẫu: Sở thương mại công ty cầu I Thăng Long

### Nhật ký chứng từ số 2

Ghi có TK112-TGNH

Tháng 3/2002

Thị trường	Chứng từ		Diễn giải	Ghi có TK111			Cộng có TK112
	Số	Ngày		TK338	TK..	...	
1			Công ty nộp BHXH cho cơ quan quản lý	28.685.			28.685.
2			(17%)	000			000

3		Công ty nộp BHXH cho cơ quan quản lý cấp trên (2%)	4.154.5 00		4.154.5 00
		Công ty nộp KPCĐ cho CĐ ngành (1%)	4.105.0 00		4.105.0 00
		<b>Cộng</b>			<b>36.944. 500</b>

\* Nhật ký chứng từ số 7

### Nhật ký chứng từ số 7

Tháng 3/2002

STT	Ghi có các TK Ghi nợ các TK	TK334	TK388	Tổng cộng
1	TK622	529.911.600	36.944.500	566.856.100
	<b>Cộng</b>	529.911.600	36.944.500	566.856.100

\* Sổ cái

- Khi đã kiểm tra đối chiếu trên các NKCT thì vào sổ cái các TK 334, TK338

- Ta có mẫu sổ cái TK334, TK338 tháng 3/2001 như sau:

#### Sổ cái TK334

Số dư đầu năm	
Nợ	Có

Ghi có các TK khác	Tháng 1	Tháng 2	Tháng 3	...	Tháng 12	Cộng
TK111 từ NKCT số 1			100.000.000			

			429.911.600			
			28.685.000			
Cộng số phát sinh nợ			558.596.600			
Cộng số phát sinh có			558.596.600			
Số dư cuối tháng nợ						
Số dư cuối tháng có						

**Sổ cái**  
TK338

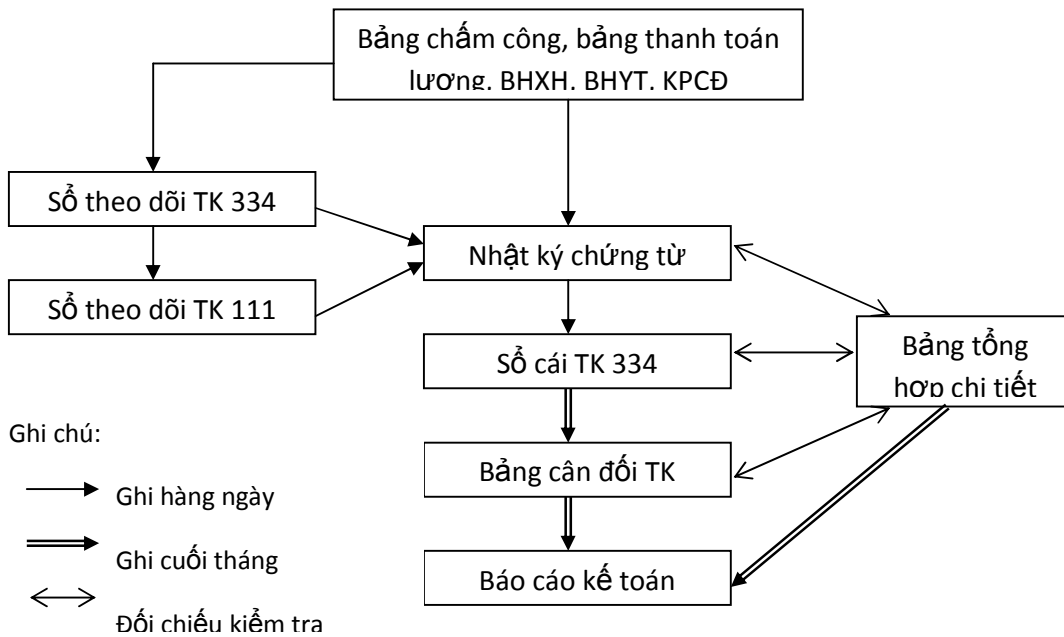
Số dư đầu năm	
Nợ	Có

Ghi có các TK đối ứng nợ với TK338	Tháng 1	Tháng 2	Tháng 3	...	Tháng 12	Cộng
TK112 từ NKCT số 2			28.685.000			
			4.154.500			
			4.105.000			
TK334 từ NKCT số 7			529.911.600			
Cộng số phát sinh nợ						
Cộng số phát sinh có						
Số dư cuối tháng nợ						
Số dư cuối tháng có						

**Tóm lại:**

Qua thực tế tìm hiểu tại công ty cầu I Thăng Long em nhận thấy việc ghi chép hạch toán trên các chứng từ sổ sách rất rõ ràng dễ hiểu mà điều đó là sự cần thiết cho công tác quản lý doanh nghiệp, giúp cho việc kiểm tra đối chiếu trên các chứng từ sổ sách được thuận lợi nhanh chóng. Mà đặc biệt hơn trong công tác kế toán tiền lương tại công ty việc phản ánh trung thực, chính xác đã giúp cho ban lãnh đạo công ty quản lý tốt về lao động và thu nhập của công nhân viên để duy trì sự tồn tại phát triển của công ty.

**6.2. Sơ đồ luân chuyển chứng từ về công tác tiền lương của công ty cầu I Thăng Long**



Quá trình luân chuyển diễn ra như sau:

Bắt đầu từ bảng chấm công, bảng phân bổ tiền lương BHXH, BHYT, KPCĐ... Sau đó vào sổ theo dõi TK tiền lương và các nhật ký chứng từ liên quan. Từ các chứng từ này có số liệu vào sổ các TK 334 hàng tháng số này đối chiếu với bảng tổng hợp chi tiết tiền lương, BHXH...

Từ các TK tiền lương vào bảng cân đối tài khoản bảng cân đối này cũng đối chiếu số liệu với bảng tổng hợp chi tiết.

Từ bảng cân đối và bảng tổng hợp làm căn cứ để vào báo cáo kế toán.

Quá trình luân chuyển diễn ra rất chặt chẽ với các số liệu được hạch toán chính xác và hợp lý. Các sổ sách này có liên quan chặt chẽ với nhau. Công ty áp dụng hình thức nhật ký chứng từ hợp lý vì nó đảm bảo được tính chính xác và vào sổ sau một cách gọn nhẹ và đúng quy định.

### Chương iii

#### **một số giải pháp nhằm hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương ở công ty cầu I Thăng long**

i/ **Đánh giá thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của công ty cầu I Thăng long .**

Ưu điểm :

Công ty cầu I Thăng Long áp dụng nhiều chế độ trả lương khác nhau và các khoản phụ cấp, khen thưởng gắn với công việc một cách phù hợp đã khuyến khích được đội ngũ cán bộ công nhân viên hăng say hơn trong công tác

-Việc chia lương khoán sản phẩm đã làm cho người công nhân quan tâm đến khối lượng, chất lượng sản phẩm có động lực thúc đẩy hoàn thành định mức lao động.

Nhược điểm:

Mặc dù công ty đã có nhiều chế độ trả lương khác nhau nhưng bên cạnh đó vẫn còn có những thiếu sót như:

-Việc chia tiền lương khối gián tiếp chưa gắn với việc hoàn thành kế hoạch sản xuất của Công ty, chưa đánh giá được chất lượng và số lượng công tác của từng cán bộ công nhân viên đã tiêu hao trong quá trình sản xuất. Nói cách khác, phần tiền lương mà người công nhân được hưởng không gắn liền với kết quả lao động mà họ tạo ra. Chính vì lẽ đó, nên hình thức tiền lương theo thời gian đã không mang lại cho người công nhân sự quan tâm đầy đủ đối với thành quả lao động của mình, không tạo điều kiện thuận lợi để uốn nắn kịp thời những thái độ sai lệch và không khuyến khích họ nghiêm chỉnh thực hiện chế độ tiết kiệm thời gian.

Cách trả lương khoán của Công ty chưa khuyến khích công nhân làm tăng khối lượng sản phẩm do đơn giá sản phẩm chưa xét lũy tiến, chưa tăng theo khối lượng sản phẩm vượt mức.

-Việc tính lương cho công nhân trực tiếp sản xuất theo nhóm, tổ, đội thì chỉ căn cứ vào số lượng thời gian lao động mà chưa tính đến chất lượng công tác của từng người trong tháng để đảm bảo tính công bằng trong việc tính lương thì công ty phải xây dựng hệ số lương cấp bậc công việc và bảng xác định chất lượng công tác của từng cá nhân

Nói tóm lại công tác tiền lương của công ty còn nhiều khuyết điểm vì thế công ty cần có những giải pháp thích hợp để hoàn thiện công tác tiền

lương hơn nhằm khuyến khích đội ngũ cán bộ công nhân viên của công ty hăng say hơn và có trách nhiệm hơn trong công tác

## II/ Cơ sở đề ra giải pháp

### 1 . Căn cứ vào các quy định của nhà nước

Để hoàn thiện công tác tiền lương cần căn cứ vào quy định của nhà nước như:

- Các bộ luật lao động , luật dân sự , luật doanh nghiệp , luật thuế GTGT , pháp lệnh về hợp đồng kinh tế

-Các nghị định của chính phủ và thông tư hướng dẫn về công tác quản lý đầu tư XDCB và quy chế đấu thầu như nghị định số 52/ 1999/NĐ-CP , nghị định số 88/1999/ NĐ - CP

-Các định mức XDCB 1242, đơn giá ca máy 1260 , thông tư số 01/ 1999/TT- BXD về hướng dẫn lập dự án công trình XDCB theo luật thuế GTGT về thuế thu nhập DN , các văn bản hướng dẫn về xây dựng đơn giá tiền lương , quy định khấu hao TSCĐ số 166/TC/ CĐ/CSTC ngày 30/12/1999 của bộ tài chính

-Chế độ trợ cấp cho người lao động theo quyết định số 91/2000/QĐ/TT ngày 4-8-2000 của thủ tướng chính phủ

-Ngoài ra còn căn cứ vào quy hoạch phát triển giao thông đường bộ đến năm 2020 của bộ giao thông vận tải

### 2.Phương hướng chiến lược phát triển của công ty trong tương lai

Năm 2002 công ty cầu I Thăng Long đã hoàn thành tốt nhiệm vụ và chỉ tiêu kế hoạch đề ra và tương bước tạo đà phát triển cho những năm sau

Năm 2002 nhìn chung hoạt động kinh tế của việt nam có xu thế phát triển ổn định và mở rộng do tốc độ tăng trưởng kinh tế của khu vực và của thế giới tiếp tục được duy trì . Năm 2002 là năm mở đầu cho một cuộc cách mạng của cả nước và của cả thế giới , Năm 2001 chính phủ thực hiện chiến lược phát triển kinh tế xã hội ( 2001 – 2010 ) với mục tiêu đẩy mạnh nền kinh tế của toàn quốc mà trong đó công ty cầu I Thăng Long cũng không nằm

ngoài chiến lược ấy .Và công ty cũng đề ra những chiến lược nhằm đẩy mạnh kinh tế của công ty nói riêng và của toàn quốc nói chung .

\* Phương hướng phát triển của công ty trong tương lai

-Công ty tiếp tục mở các lớp đào tạo đội ngũ CBCNV nhằm thúc đẩy trình độ tay nghề của họ ngày một cao để đáp ứng được công việc ngày càng đòi hỏi trình độ , tay nghề và máy móc phức tạp như hiện nay

-Nâng cấp và đổi mới máy móc trang thiết bị hiện đại hơn

-Thu hút khách hàng bằng chất lượng công việc nhằm nhận được nhiều công trình có giá trị đem lại lợi nhuận kinh doanh ngày một cao hơn

-Thiết lập các đội kiểm tra , giám sát công trình nhằm kiểm tra đôn đốc các đội sản xuất

-Mở rộng địa bàn kinh doanh ra các tỉnh phía Nam

Chỉ tiêu kế hoạch năm 2003

-Năm 2003 nhìn chung kinh doanh có xu thế phát triển ổn định do vậy công ty phấn đấu tăng trưởng các chỉ tiêu doanh số là 25% nộp ngân sách nhà nước tăng 5% , phấn đấu tăng bình quân thu nhập đầu người 15%

-Chỉ tiêu doanh số : tổng doanh thu bằng 132% so với kế hoạch năm 2002

Với những phương hướng kế hoạch trên muốn đạt được thì đòi hỏi phải hoàn thiện mọi mặt tổ chức , đòi hỏi phải có sự nỗ lực cố gắng của mọi thành viên trong công ty .

Thật vậy, như đã nói ở trên để người lao động cố gắng , tích cực làm việc với tinh thần trách nhiệm và khả năng của mình , dốc tâm với công việc thì phải làm thế nào cho người lao động thấy được sức lao động của họ bỏ ra đóng góp xây dựng công ty đã được trả đúng , trả đủ Muốn vậy công ty phải có một chế độ trả lương , trả công hợp lý cho mỗi người lao động , Để tiền lương của công ty thực sự là đòn bẩy góp phần đưa doanh thu lợi nhuận của công ty ngày càng tăng

**III/ Các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tiền lương và các khoản trích theo lương**

**1.Xây dựng các quy chế**

Công ty phải xây dựng đồng bộ các quy chế nội bộ để khi triển khai công tác tiền lương, các cơ quan chức năng và các đơn vị chủ động thực hiện, tránh vi phạm các quy định về công tác quản lý:

- Quy chế về quản lý lao động
- Quy chế về quản lý và giám sát chất lượng thi công công trình
- Quy chế về quản lý tài chính, quản lý vật tư thiết bị
- Quy chế về phân phối lương và thưởng
- Quy chế về khai thác, tìm kiếm việc làm
- Xây dựng bộ đơn giá chuẩn về nhân công và thiết bị nội bộ công ty

***\*Về phương pháp chia lương***

a. Đối với khối gián tiếp: để khắc phục tồn tại đã nêu ở trên như lương của khối gián tiếp chưa gắn với việc hoàn thành kế hoạch của công ty, chưa đánh giá chất lượng công tác của từng cán bộ

Ta áp dụng công thức:

$$QL_{TH \text{ khối gt}} = QL_{KH} \times K_{HTKH \text{ công ty}}$$

$$\text{Từ đó suy ra: } K_{HTKH} = \frac{QL_{TH \text{Tiếp}}}{QL_{KH \text{Tiếp}}}$$

$QL_{KH}$ : Quy lương kế hoạch của khối gián tiếp

$K_{HTKH}$ : hệ số hoàn thành kế hoạch của công ty

- Chia lương khối gián tiếp:

$$L_{GT} = L_{TG} + L_{SP} + L_{BH(\text{nếu có})}$$

$$= L_{TG} + \frac{QL_{TH} - QL_{TG}}{\sum_{i=1}^n XFF} \times XFF + L_{BH(\text{nếu có})}$$

Xuất phân phối cá nhân

$XFF_i = \text{ngày công SX} \times \text{Hệ số lương} \times \text{Hệ số chất lượng}$

$$L_{SPi} = \frac{QL_{THgt} - QL_{TG}}{\sum_{i=1}^n XFF} \times XFF_i \quad \text{Bảng hệ số chất lượng}$$



T	Phân loại	Số công SX	Kết quả LĐ đạt được	Hệ số
1	A	20 - 25	Hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao, có tinh thần trách nhiệm trong công việc	1
2	B	15 - 20	Hoàn thành nhiệm vụ	0,9
3	C	15 trở xuống	còn đi muộn về sớm hoàn thành nhiệm vụ	0,8

$$\begin{aligned} \text{VD : } QL_{KHgt} &: 50.000.000 \\ QL_{KHTT} &: 500.000.000 \\ QL_{THTT} &: 600.000.000 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} QL_{THgt} &= QL_{KHGgt} \times K_{HTKHc\text{ôngty}} \\ &= \frac{50.000.000 \times 600.000.000}{500.000.000} \\ &= 60.000.000 \end{aligned}$$

$$L_{gt} = L_{TG} + L_{SPgt}$$

$$L_{SPi} = \frac{QL_{THgt} - QL_{TG}}{\sum_{i=1}^n XFF} \times XFF_i$$

$$L_{SPgt} = \frac{(60.000.000 - 50.000.000)}{5000} \times 100$$

$$= 20.000 \text{ đ}$$

$$L_{gt} = 700.000 + 20.000 = 720.000$$

b. Đối với khối trực tiếp

\*Quản lý đội :

Để việc chia lương có hiệu quả và khắc phục những tồn tại .Công ty nên lập bảng hệ số đánh giá chất lượng công tác như sau :

## Bảng hệ số chất lượng

Thị trường	Phân loại	Số công	Kết quả LD đạt được	Hệ số
1	A	20 - 25	Vượt định mức LD , có tinh thần trách nhiệm trong công việc	1
2	B	15 - 20	Hoàn thành định mức đề ra	0,9
3	C	15 trở xuống	Năng xuất LD kém , còn đi muộn về sớm	0,8

Ta áp dụng công thức sau:

Cách 1:

$$QL_{TH \text{ khối tt}} = QL_{KH} \times K_{HTKH \text{ công ty}}$$

$$\text{Từ đó suy ra: } K_{HTKH} = \frac{QL_{THTTiếp}}{QL_{KHTTiếp}}$$

$QL_{KH}$  : Quy lương kế hoạch của khối trực tiếp

$K_{HTKH}$  : hệ số hoàn thành kế hoạch của công ty

- Chia lương khối trực tiếp :

$$\begin{aligned} L_{GT} &= L_{TG} + L_{SP} + L_{BH(\text{nếu có})} \\ &= L_{TG} + \frac{QL_{TH} - QL_{TG}}{\sum_{i=1}^n XFF} \times XFF + L_{BH(\text{nếu có})} \end{aligned}$$

Xuất phân phối cá nhân

$XFF_i = \text{ngày công SX} \times \text{Hệ số lương} \times \text{Hệ số chất lượng}$

$$L_{SPi} = \frac{QL_{THgt} - QL_{TG}}{\sum_{i=1}^n XFF} \times XFF_j$$

Cách 2: lao động gián tiếp

$$L_{SPj} = \frac{L_{K \text{ tổ}}}{\sum_{i=1}^n XFF} \times XFF_j$$

$XFF_j = \text{ngày công SX} \times \text{hệ số PL} \times \text{hệ số lương CB, CV}$

Cách 3 : lao động trực tiếp

$$L_{SPm} = L_{K \text{ tổ}} \times XFF_m$$

$$\sum_{i=1}^n XFF$$

$XFF_m = \text{ngày công SX} \times \text{hệ số PL}$

## 2. Quản lý lương của người lao động .

Vấn đề quản lý lương của người lao động, cụ thể là việc theo dõi thời gian lao động của công nhân viên. Để tránh tình trạng tính sai lệch, không đúng thời gian lao động thực tế của cán bộ công nhân viên, ngoài việc theo dõi chặt chẽ ngày công đi làm qua " Bảng chấm công " Công ty cầu I Thăng Long cần theo dõi thêm số giờ làm việc của mỗi lao động. Nếu một lao động làm việc không đủ số giờ theo quy định thì thực hiện trừ công theo giờ và nếu người lao động làm thêm giờ thì nên lập thêm chứng từ " Phiếu báo làm thêm giờ (mẫu số 07 -LĐTL) cùng mức thưởng hợp lý để thực hiện việc trả lương đúng đắn và khuyến khích người lao động tăng năng suất công việc.

Mẫu số 18

phiếu báo làm thêm giờ

Ngày Tháng Năm

Họ và tên :

Đơn vị công tác :

Ngày tháng	Công việc	Thời gian làm thêm			Đơn giá	Thành tiền	Ký nhận
		Từ giờ	Đến giờ	Tổng giờ			
Tổng cộng		x	x	x		x	

Người lập  
(Ký tên)

Cuối tháng căn cứ vào phiếu báo làm thêm giờ của từng cán bộ công nhân viên, nhân viên hạch toán tiền lương sẽ quy đổi số giờ làm thêm ra ngày công bằng cách lấy tổng số giờ làm thêm chia cho 8. Nếu số ngày lẻ (dạng số thập phân) thì có thể làm tròn rồi đem bù trừ thời gian đó sang tháng sau. Làm

được như vậy người lao động trong công ty sẽ thấy phần trăm hơn vì lao động của họ ra được bù đắp thoả đáng.

### 3. Các khoản trích theo lương .

Công ty nên quản lý danh sách lao động có nộp BHXH và không nộp BHXH trong quá trình hạch toán. Hiện nay trên Bảng thanh toán lương của công ty số người không tham gia nộp BH không được tách riêng khỏi số người nộp BH. Do đó gây nhiều khó khăn trong việc tính toán các khoản BH cho từng lao động. Theo em, Công ty nên tách, phân chia nhân viên thành 2 loại :

- +Nộp bảo hiểm
- + Không nộp bảo hiểm

Như vậy việc tính khấu trừ hay không khấu trừ BH vào tiền lương sẽ được tiến hành một cách đồng loạt, đơn giản hơn rất nhiều. Khi đó dòng tổng cộng cuối mỗi bảng thanh toán lương sẽ thể hiện được rõ :

$$\text{Tổng số tiền trích quỹ BH} = \% \text{ BH phải khấu trừ} \times \text{Tổng quỹ lương cơ bản của số nhân viên có tham gia nộp BH}$$

### 4. Tăng cường công tác tuyển chọn, đào tạo nguồn nhân lực.

Hiện nay công tác tuyển chọn nguồn nhân lực của Công ty là tương đối hợp lý và đúng với chế độ, chính sách. Tuy nhiên để cho công tác này có hiệu quả hơn nữa thì Công ty nên:

- Xác định rõ những yêu cầu về trình độ của người lao động đối với tất cả các công việc.

- Việc tuyển chọn nguồn nhân lực của Công ty không nên quá tập trung vào việc xem xét bằng cấp hay sự giới thiệu của người khác. Nên tập trung vào quá trình phỏng vấn, thử việc.

- Ưu tiên cho những người biết nhiều việc.

- \* Trong số công nhân kỹ thuật của Công ty, thợ bậc cao tương đối ít (thợ bậc VI, VII), Công ty nên tạo điều kiện cho công nhân viên thi nâng bậc thợ. Mặt khác đối với một số lao động trẻ, có ý thức lao động tốt thì Công ty nên gửi họ đi học để đào tạo thành thợ bậc cao hoặc giao cho những thợ lành nghề, lâu năm trong Công ty kèm cặp, đào tạo ngay trong quá trình làm việc.

- ở bộ gián tiếp, Công ty nên khuyến khích cán bộ công nhân viên đi học nâng cao, có thể là học tại chức, học văn bằng hai hay học cao học ...

-Một vấn đề cũng rất cấp thiết hiện nay đó là Công ty nên tăng cường hơn nữa công tác trẻ hoá đội ngũ công nhân viên. Đồng thời vẫn nên trọng dụng những thợ bậc cao, những cán bộ khoa học kỹ thuật có năng lực, trình độ, công tác lâu năm trong nghề.

### **5. Quản lý sử dụng máy móc , thiết bị**

Do nguồn kinh phí của công ty còn hạn hẹp máy móc trang thiết bị lại đắt vì thế nên công ty chưa cải thiện và đổi mới được nhiều máy móc mới mà chủ yếu là máy móc cũ . Đây là một vấn đề nhức nhối của công ty nó đã làm cho công ty mất rất nhiều sức lao động . Với số máy móc trang thiết bị sản xuất , thi công cũ và lạc hậu chiếm phần lớn số lượng toàn máy móc trang thiết bị trong công ty đã làm ảnh hưởng đến rất nhiều hiệu quả công trình và năng xuất lao động . Chính vì lẽ đó tôi mạnh dạn đưa ra giải pháp là công ty phải đổi mới trang thiết bị máy móc hiện đại và thanh lý số máy móc lạc hậu sử dụng kém hiệu quả như hiện nay đi , Nếu thiếu có thể huy động vốn hoặc đề nghị tổng công ty trợ cấp . Có như thế thì công ty mới có thể phát triển và đạt kết quả cao trong công việc được

### **6. Đối với công ty cầu I Thăng Long.**

Công nghiệp hoá hiện đại hoá là quá trình chuyển đổi các hoạt động sản xuất kinh doanh . Công ty từ sử dụng lao động thủ công là chính sang sử dụng phổ biến công nghệ , phương tiện tiên tiến hiện đại , dựa trên sự phát triển của công nghệ và tiến bộ KH - CN , tạo ra năng xuất lao động cho công ty cao hơn. Để làm được như thế công ty cần có những giải pháp sau đây :

- Cần có chính sách cụ thể , đồng bộ để nâng cao trình độ học vấn , tay nghề và phẩm chất đạo đức của công nhân viên trong công ty . Được đào tạo theo yêu cầu của công nghệ , kỹ thuật đáp ứng những đòi hỏi hiện nay và sắp tới của công ty

-Tăng cường công tác tuyên truyền nâng cao nhận thức của toàn nhân viên trong công ty về vai trò , vị trí của việc đào tạo nghề đối với sự phát triển

kinh tế – xã hội , tạo nên phong trào học nghề trong công nhân đặc biệt là trong lớp trẻ , cùng với việc đào tạo công nhân , việc chuẩn bị đội ngũ cán bộ khoa học kỹ thuật nhất là số cán bộ đầu ngành đang rất cần thiết

- Cần nghiên cứu cải cách , sửa đổi chính sách tiền lương phù hợp tính chất về đặc thù của công ty tiền lương phải đảm bảo đủ cho người lao động tái sản xuất và tái sản xuất mở rộng sức lao động

- Cần có chế độ thưởng , phạt phù hợp giúp cho người lao động hăng say làm việc

- Đẩy mạnh phong trào thi đua học tập nâng cao trình độ mọi mặt đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá hiện đại hoá

- Bổ xung hoàn thiện cơ chế chính sách đối với công nhân lao động

- Cải tiến trang thiết bị máy móc

### **7. Những điều kiện thực hiện giải pháp**

Việc hoàn thiện công tác tổ chức hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương là một yêu cầu tất yếu của Công ty cầu I Thăng Long nói riêng và của các doanh nghiệp nói chung. Để hoàn thiện được công tác trên thì Nhà nước phải thường xuyên có sự điều chỉnh các chế độ tiền lương đã ban hành cho phù hợp với lợi ích của người lao động, đồng thời mỗi doanh nghiệp cũng phải tự hoàn thiện mình.

Công ty cầu I Thăng Long để có thể thực hiện được những giải pháp nhằm hoàn thiện công tác quản lý hạch toán lao động tiền lương linh hoạt hơn nữa, đồng thời công tác quản lý lao động cũng phải được chú trọng hơn, quan tâm hơn.

Mặt khác mỗi người lao động trong công ty cũng nên cố gắng hết mình, nhiệt tình hăng say trong công việc để đưa công ty đi lên , phát triển vững vàng hơn. Đặc biệt là các nhân viên hạch toán , quản lý lao động, tiền lương và các cán bộ kế toán tiền lương trong công ty cần phải phát huy tính tự giác , cẩn thận và tinh thần trách nhiệm cao trong công việc để tránh những sai sót không đáng có khi hạch toán , nhằm đảm bảo quyền lợi xứng đáng cho người lao động.

Tóm lại công tác quản lý, hạch toán lao động, tiền lương và các khoản trích theo lương có ý nghĩa quan trọng đối với mỗi doanh nghiệp và liên quan trực tiếp đến quyền lợi của người lao động. Do đó việc hoàn thiện công tác này luôn được các doanh nghiệp đề cao xây dựng các điều kiện để thực thi.

### **kết luận**

Trong quá trình phát triển kinh tế, xã hội của mọi quốc gia đặc biệt là trong nền kinh tế hàng hoá nhiều thành phần của Việt Nam, tiền lương - lao động luôn tồn tại song song và có mối quan hệ rất chặt chẽ, khăng khít với nhau, mối quan hệ tương hỗ, qua lại: lao động sẽ quyết định mức lương, còn mức lương sẽ tác động đến mức sống của người lao động.

Nhận thức rõ được điều này, Công ty cầu I Thăng Long đã sử dụng tiền lương và các khoản trích theo lương như là một đòn bẩy, một công cụ hữu hiệu nhất để quản lý và khuyến khích nâng cao chất lượng sản phẩm, năng xuất lao động của cán bộ công nhân viên. Nhờ từ đó hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty luôn đạt được ở mức cao nhất, đồng thời thu nhập của công nhân viên ngày càng ổn định và tăng thêm.

Với khả năng và thời gian còn hạn chế, tuy rằng bản thân đã có nhiều cố gắng học hỏi, tìm tòi nhưng chuyên đề này không thể không tránh khỏi những sai sót. Do vậy em rất mong nhận được sự đóng góp ý kiến của thầy giáo hướng dẫn cùng toàn thể các cán bộ Phòng Hành chính, lao động – tiền lương trong Công ty cầu I Thăng Long và các bạn sinh viên để chuyên đề tốt nghiệp này được hoàn thiện hơn.

Một lần nữa em xin chân thành cảm ơn sự chỉ bảo, hướng dẫn tận tình của thầy giáo Nguyễn Viết Tiến và các cô chú Phòng Hành chính - lao động – tiền lương trong Công ty cầu I Thăng Long để chuyên đề tốt nghiệp của em được hoàn thiện và đúng tiến độ.

*Hà Nội, ngày 2 tháng 6 năm 2003*

Sinh viên



**Bùi Xuân Khánh**

Nhận xét của giáo viên hướng dẫn

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Nhận xét của cơ quan thực tập

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



**Mục lục****Trang**

Lời nói đầu.....	1
Chương I. Lý luận chung về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong các doanh nghiệp.....	3
I. Lý luận về tiền lương và các khoản trích theo lương .....	3
1. Tiền lương.....	3
1.1. Khái niệm.....	3
1.2. Bản chất của tiền lương, chức năng của tiền lương.....	4
1.3 Nguyên tắc tính lương .....	7
1.4. Các hình thức trả lương: .....	10
1.5. Quỹ tiền lương trong doanh nghiệp .....	11
2. Các khoản trích theo lương.....	12
3. Yêu cầu quản lý và nhiệm vụ kế toán .....	12
3.1. Yêu cầu quản lý.....	12
3.2. Nhiệm vụ kế toán .....	13
II. Kế toán lao động tiền lương và các khoản trích theo lương theo chế độ kế toán hiện hành .....	14
1. Kế toán lao động tiền lương .....	14
1.1. Hạch toán lao động.....	14
1.2. Kế toán tổng hợp tiền lương .....	15
III. Sự cần thiết phải hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.....	20
1. Sự cần thiết phải hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.....	20
2. ý nghĩa của việc hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.....	21
2.1. Tiền lương với tư cách là yếu tố chi phí đầu vào của quá trình sản xuất .....	22
Chương II. Thực trạng về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương ở công ty cầu I Thăng Long.....	24
I. Đặc điểm tổ chức sản xuất kinh doanh và công tác kế toán của công ty cầu I Thăng Long.....	24
1. Đặc điểm tổ chức sản xuất kinh doanh và công tác quản lý của công ty ...	24
2. Đặc điểm tổ chức công tác kế toán. ....	26
II. Thực trạng về công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cầu I Thăng Long.....	27
1. Xây dựng quỹ lương.....	27
2. Xây dựng đơn giá tiền lương .....	28
3. Phương pháp trả lương .....	29
3.1. Nguyên tắc trả lương	
3.2. Phương pháp trả lương	
4. Hạch toán các khoản trích theo lương.....	39
5. Các khoản thu nhập khác ngoài tiền lương .....	42

---

5.1.Các khoản phụ cấp	
5.2. Các hình thức tiền thưởng	
6.Tài khoản sử dụng và phương pháp hạch toán.....	43
6.1.Sổ kế toán tổng hợp	
Chương III. Một số ý kiến nhằm hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cầu I Thăng Long.....	50
I. Đánh giá công tác tiền lương của công ty cầu I Thăng Long.....	50
II. Cơ sở đề ra giải pháp .....	51
1 . Căn cứ vào các quy định của nhà nước .....	51
III. Các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tiền lương.....	53
1. Xây dựng các quy chế .....	53
2.Quản lý lương của người lao động.....	56
3. Các khoản trích theo lương.....	57
4. Tăng cường công tác tuyển chọn, đào tạo nguồn nhân lực.....	57
5. Quản lý sử dụng máy móc .....	57
6. Đối với công ty cầu I Thăng Long.....	57
7 . Những điều kiện để thực hiện giải pháp.....	59
Kết Luận .....	60