

LUẬN VĂN:

Kế toán tiền lương và các khoản trích

theo tiền lương tại Công ty TNHH

Cường Thịnh



lời mở đầu

Doanh nghiệp sản xuất kinh doanh là đơn vị trực tiếp làm ra của cải vật chất, cung cấp sản phẩm dịch vụ, lao vụ, phục vụ cho nhu cầu sản xuất và tiêu dùng của toàn xã hội.

Hoạch toán kế toán là một bộ phận cấu thành quan trọng của kinh tế tài chính, có vai trò tích cực trong việc quản lý, điều hành và kiểm soát các hoạt động kinh tế.

Doanh nghiệp tiến hành hạch toán các chi phí sản xuất, tính giá thành sản phẩm để xác định kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp là lãi hay lỗ. Trong quá trình hình thành chi phí sản xuất thì tiền lương là một trong các yếu tố tạo nên giá thành sản phẩm. 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 và là điều kiện để cải thiện, nâng cao đời sống vật chất tinh thần cho cán bộ công nhân viên và người lao động trong doanh nghiệp.

Tiền lương là phần thù lao trả cho người lao động tương xứng với số lượng, chất lượng và kết quả lao động. Bảo hiểm xã hội là khoản trợ cấp cho NLĐ trong thời gian nghỉ việc vì ốm đau, thai sản, tai nạn lao động...

Tiền lương là nguồn thu nhập chủ yếu của cán bộ CNVC và NLĐ để họ yên tâm ổn định cuộc sống, tích cực hăng hái tham gia lao động sản xuất. Do vậy cùng với sự phát triển và nâng cao hiệu quả SXKD tiền lương của CNVC và NLĐ cũng không ngừng được nâng cao.

Vì thế có thể nói tiền lương và các khoản trích theo lương luôn luôn là một vấn đề thời sự cần quan tâm trong mọi thời kỳ phát triển của xã hội. Tiền lương và các khoản trích theo lương là một phạm trù kinh tế, nó gắn liền với cách thức phân chia, gắn liền với lợi ích con người, gắn liền với các tổ chức kinh tế. Động lực của việc phân chia tiền lương và các khoản trích theo lương còn là cơ sở để tái sản xuất giản đơn cũng như tái sản xuất mở rộng.

Ngày nay vấn đề tổ chức phân phối tiền lương và các khoản trích theo lương cho NLĐ trở nên rất cấp thiết trong nền KTTT. Đặc biệt là những phương pháp tính toán, thanh toán về kế toán tiền lương – BHXH... sao cho tiền lương thực sự là **“Đòn bẩy kinh tế”** kích thích, động viên NLĐ hăng hái hoàn thành suất sắc nhiệm vụ được giao.

Nhận thức được tầm quan trọng của công tác hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương đóng vai trò quan trọng trong toàn bộ công tác hạch toán kế toán, em đã mạnh dạn chọn đề tài “***Kế toán tiền lương và các khoản trích theo tiền lương tại Công ty TNHH Cường Thịnh***” làm chuyên đề báo cáo thực tập của mình.

Ngoài phần mở đầu và phần kết luận, nội dung của chuyên đề gồm có các phần sau:

Chương I: Các vấn đề chung về tiền lương và các khoản trích theo tiền lương.

Chương II: Thực tế công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo tiền lương tại công ty.

Chương III: Nhận xét và kiến nghị về công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo tiền lương tại Công ty TNHH Cường Thịnh.

Chương I

Các vấn đề chung về tiền lương và các khoản trích theo lương

1.1. Vai trò của lao động trong quá trình sản xuất kinh doanh

- Khái niệm về lao động:

Lao động là sự hao phí có mục đích thể lực và trí lực của người nhằm tác động vào các vật tự nhiên để tạo thành vật phẩm đáp ứng nhu cầu của con người hoặc thực hiện các hoạt động kinh doanh.

- Vai trò của lao động trong quá trình sản xuất kinh doanh:

Quá trình sản xuất kinh doanh là quá trình kết hợp đồng thời cũng là quá trình tiêu hao các yếu tố cơ bản (lao động, đối tượng lao động và tư liệu lao động). Trong đó, lao động với tư cách là hoạt động chân tay và trí óc của con người, sử dụng các tư liệu lao động nhằm tác động, biến đổi các đối tượng lao động thành các vật phẩm có ích phục vụ cho nhu cầu sinh hoạt của mình.

Để đảm bảo liên tục quá trình sản xuất cùng với sự tiêu hao về đối tượng lao động của con người (sự hao phí cơ bắp, thần kinh) được kết tinh vào giá trị sản phẩm hàng hoá, nhưng sau kế quả sản xuất được bù đắp và tái sản xuất lại sức lao động. Giá trị tái tạo và bù đắp lại sức lao động chính là tiền lương (tiền công) được trả xứng đáng với sức lao động. Có tác dụng khuyến khích người lao động hăng say trong sản xuất và ngược lại.

Vi vậy có thể nói lực lượng lao động công ty đa dạng và phong phú với đủ hình thức hợp đồng theo Bộ luật lao động từ bộ máy quản lý có tính chất ổn định. Số lượng lao động tăng giảm phụ thuộc hoàn toàn vào nhiệm vụ, khối lượng công việc từ thời điểm khai thác.

1.2. Phân loại lao động trong doanh nghiệp sản xuất kinh doanh

Phân loại lao động trong doanh nghiệp có ý nghĩa to lớn trong việc nắm bắt thông tin về số lượng và thành phẩm lao động, về trình độ nghề nghiệp của người lao động, về sự bố trí lao động trong doanh nghiệp, từ đó thực hiện quy hoạch lao động, lập kế hoạch lao động. Mặt khác, thông qua phân loại lao động. Lao động có tay nghề cao: bao gồm những người đã qua đào tạo chuyên môn và có nhiều kinh nghiệm trong công việc thực tế, có khả năng đảm nhận các công việc phức tạp đòi hỏi trình độ cao.

* Lao động có tay nghề trung bình: bao gồm những người đã qua đào tạo chuyên môn những thời gian công tác thực tế chưa nhiều hoặc chưa được đào tạo qua lớp chuyên môn nhưng có thời gian làm việc thực tế tương đối dài, được trưởng thành do học hỏi từ kinh nghiệm thực tế.

* Lao động phổ thông: là lao động không phải qua đào tạo vẫn làm được.

- Lao động gián tiếp sản xuất: Là bộ phận tham gia một cách gián tiếp vào quá trình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Lao động gián tiếp gồm: Những người chỉ đạo, phục vụ và quản lý kinh doanh trong doanh nghiệp. Lao động gián tiếp được phân loại như sau:

+ Theo nội dung công việc và nghề nghiệp chuyên môn, loại lao động này được phân chia thành: nhân viên kỹ thuật, nhân viên quản lý kinh tế, nhân viên quản lý hành chính.

+ Theo năng lực và trình độ chuyên môn, lao động gián tiếp được chia thành:

* Chuyên viên chính: Là những người có trình độ từ đại học trở lên, có trình độ chuyên môn cao, có khả năng giải quyết các công việc mang tính tổng hợp, phức tạp.

* Chuyên viên: Là những người lao động đã tốt nghiệp đại học, trên đại học, có thời gian công tác dài, trình độ chuyên môn cao.

* Cán sự: Là những người lao động mới tốt nghiệp đại học, có thời gian công tác chưa nhiều.

* Nhân viên: Là những người lao động gián tiếp với trình độ chuyên môn thấp, có thể đã qua đào tạo các trường lớp chuyên môn, nghiệp vụ hoặc chưa qua đào tạo.

Phân loại lao động có ý nghĩa to lớn trong việc nắm bắt thông tin về số lượng và thành phẩm lao động, về trình độ nghề nghiệp của người lao động trong doanh nghiệp, về sự bố trí lao động trong doanh nghiệp từ đó thực hiện quy hoạch lao động lập kế hoạch lao động. Mặt khác, thông qua phân loại lao động trong toàn doanh nghiệp và từng bộ phận giúp cho việc lập dự toán chi phí nhân công trong chi phí sản xuất kinh doanh, lập kế hoạch quỹ lương và thuận lợi cho công tác kiểm tra tình hình thực hiện kế hoạch và dự toán này.

Phân loại lao động theo chức năng của lao động trong quá trình sản xuất kinh doanh:

- Lao động thực hiện chức năng sản xuất, chế biến: bao gồm những lao động tham gia trực tiếp hoặc gián tiếp vào quá trình sản xuất, chế biến tạo sản phẩm hay thực hiện các lao vụ, dịch vụ như: công nhân trực tiếp sản xuất, nhân viên phân xưởng.

- Lao động thực hiện chức năng bán hàng: là những lao động tham gia hoạt động tiêu thụ sản phẩm, hàng hoá lao vụ, dịch vụ như: Các nhân viên quản lý kinh tế, nhân viên quản lý hành chính.

Cách phân loại này có tác dụng giúp cho việc tập hợp chi phí lao động kịp thời, chính xác, phân định được chi phí và chi phí thời kỳ.

1.3. ý nghĩa, tác dụng của công tác quản lý lao động, tổ chức lao động.

- Đối với doanh nghiệp,
- Đối với người lao động

Chi phí tiền lương là một bộ phận chi phí cấu thành nên giá thành sản phẩm dịch vụ... do doanh nghiệp sản xuất ra.

Tổ chức sử dụng lao động hợp lý, hạch toán tốt lao động đúng, thanh toán kịp thời tiền lương và các khoản liên quan. Từ đó kích thích người lao động quan tâm đến thời gian, kết quả lao động nâng cao năng suất lao động góp phần tiết kiệm chi phí lao động sống, hạ giá thành sản phẩm, tăng lợi nhuận, tạo điều kiện nâng cao đời sống vật chất tinh thần cho người lao động.

1.4. Các khái niệm và ý nghĩa của tiền lương, các khoản trích theo tiền lương.

1.4.1 Các khái niệm

- Khái niệm tiền lương: là biểu hiện bằng tiền phần sản phẩm xã hội mà người sử dụng lao động trả cho người lao động tương ứng với thời gian lao động, chất lượng lao động và kết quả lao động của người lao động.

- Khái niệm và nội dung các khoản trích theo lương:

* Trích bảo hiểm xã hội:

Quỹ BHXH được sử dụng để trợ cấp cho người lao động có tham gia đóng BHXH trong trường hợp họ mất khả năng lao động.

Quỹ BHXH được hình thành do việc trích lập theo tỷ lệ quy định trên tiền lương phải trả cho cán bộ công nhân viên trong kỳ. Theo chế độ hiện hành, hàng tháng doanh nghiệp phải tiến hành trích lập quỹ BHXH theo tỷ lệ 20% trên tổng số tiền lương thực tế

phải trả cho công nhân viên trong tháng. Trong đó 15% tính vào chi phí sản xuất, 5% trừ vào thu nhập của người lao động.

Quỹ BHXH được trích lập để trợ cấp cho người lao động có tham gia đóng BHXH trong trường hợp ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, mất sức nghỉ hưu.

Quỹ BHXH được phân cấp quản lý sử dụng: Một bộ phận được nộp lên cơ quan quản lý chuyên môn để chi cho các trường hợp quy định (nghỉ hưu, mất sức...) Một bộ phận chi tiêu trực tiếp tại doanh nghiệp cho những trường hợp nhất định (ốm đau, thai sản...). Việc sử dụng chi quỹ BHXH dù ở cấp quản lý nào vẫn phải thực hiện theo chế độ quy định.

$$\text{Quỹ BHXH} = \frac{\Sigma \text{số tiền lương cơ bản (cấp bậc) phải trả cho CNV}}{\text{trả cho CNV}} \times \% \text{ (tỷ lệ quy định)}$$

* Quỹ Bảo hiểm y tế.

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

Quỹ BHYT được hình thành từ việc trích lập theo tỷ lệ quy định trên tổng số tiền lương phải trả cho công nhân viên. Theo chế độ hiện hành, doanh nghiệp phải trích quỹ BHYT theo tỷ lệ 3% trên tổng số tiền lương thực tế phải trả cho cán bộ công nhân viên, trong đó 2% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh, 1% trừ vào thu nhập của người lao động.

$$\text{Quỹ BHYT} = \frac{\text{\Sigma số tiền lương cơ bản (cấp bậc) phải trả cho CNV}}{\text{}} \times \text{\% (tỷ lệ quy định)}$$

* Kinh phí công đoàn

KPCĐ cũng được hình thành do việc trích lập, tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp hàng tháng theo tỷ lệ quy định trên tổng số tiền lương thực tế phải cho CNV của doanh nghiệp trong tháng. KPCĐ do doanh nghiệp trích lập cũng được phân cấp quản lý và chi tiêu theo chế độ quy định: một phần nộp cho cơ quan công đoàn cấp trên và một phần để chi tiêu cho hoạt động công đoàn tại doanh nghiệp.

Theo chế độ hiện hành hàng tháng doanh nghiệp trích 2% trên tổng số tiền lương thực tế phải trả công nhân viên trong tháng và tính vào chi phí kinh doanh. Trong đó 1% số đã trích nộp cơ quan công đoàn cấp trên, phần còn lại chi tại công đoàn cơ sở.

Trích trước tiền lương nghỉ phép của công nhân trực tiếp sản xuất:

Theo quy định hàng năm người lao động nghỉ phép theo chế độ vẫn được hưởng lương. Trích trước lương nghỉ phép để tránh sự biến động lớn của chi phí sản xuất và giá thành sản phẩm do việc nghỉ phép của công nhân giữa các tháng không đều đặn.

$$\text{Mức trích trước tiền lương nghỉ phép} = \frac{\text{Tiền lương thực tế trả cho công nhân sản xuất}}{\text{}} \times \text{Tỷ lệ trích trước}$$

Trong đó:

$$\text{Tỷ lệ trích trước} = \frac{\text{\Sigma số tiền lương nghỉ phép theo KH của công nhân sản xuất}}{\text{\Sigma số tiền lương chính theo KH của công nhân sản xuất}}$$

Quản lý việc trích lập và sử dụng các quỹ BHXH, BHYT, CPCĐ có ý nghĩa quan trọng đối với việc tính chi phí sản xuất kinh doanh và việc đảm bảo quyền lợi của CNV trong doanh nghiệp.

- Tiền lương công nhật: là tiền lương tính theo ngày làm việc và mức tiền lương ngày trả cho người lao động tạm thời chưa xếp vào thang bậc lương.

Mức tiền lương công nhật do người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận với nhau.

Hình thức tiền lương công nhật áp dụng với lao động tạm thời tuyển dụng.

Hình thức tiền lương thời gian có thưởng: là kết hợp giữa hình thức tiền lương giản đơn với chế độ tiền thưởng trong sản xuất.

$$\begin{array}{l} \text{Tiền lương thời gian} \\ \text{có thưởng} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Tiền lương thời} \\ \text{gian giản đơn} \end{array} + \begin{array}{l} \text{Tiền lương} \\ \text{thưởng} \end{array}$$

Tiền thưởng có tính chất lương như: Thưởng năng suất lao động cao, tiết kiệm nguyên vật liệu, tỉ lệ sản phẩm có chất lượng cao...

* Ưu, nhược điểm của hình thức tiền lương thời gian.

- Ưu điểm: Đã tính đến thời gian làm việc thực tế, tính toán đơn giản, có thể lập bảng tính sẵn.

- Nhược điểm: Chưa đảm bảo nguyên tắc phân phối theo lao động, chưa gắn tiền lương với kết quả và chất lượng lao động, kém kích thích người lao động.

- Để khắc phục nhược điểm, doanh nghiệp cần kết hợp các biện pháp khuyến khích vật chất và kiểm tra việc chấp hành kỷ luật lao động nhằm làm cho người lao động tự giác làm việc với kỷ luật lao động và năng suất lao động cao.

- Điều kiện áp dụng: Các doanh nghiệp thường chỉ áp dụng hình thức tiền lương thời gian cho những loại công việc chưa xây dựng được định mức lao động, chưa có đơn giá lương sản phẩm (công việc hành chính, tạp vụ...)

1.4.2. Hình thức tiền lương trả theo sản phẩm.

1.4.2.1. Khái niệm hình thức tiền lương trả theo sản phẩm.

Hình thức tiền lương sản phẩm là hình thức tiền lương trả cho người lao động tính theo số lượng sản phẩm, công việc, chất lượng sản phẩm hoàn thành nghiệm thu đảm bảo chất lượng quy định và đơn giá sản phẩm.

1.4.2.2. Phương pháp xác định định mức lao động và đơn giá tiền lương sản phẩm

Để trả lương theo sản phẩm cần phải có định mức lao động đơn giá tiền lương hợp lý trả cho từng loại sản phẩm công việc. Tổ chức tốt công tác kiểm tra nghiệm thu sản phẩm như: máy móc, thiết bị, nguyên vật liệu.

1.4.2.3. Các phương pháp trả lương theo sản phẩm

- Hình thức tiền lương sản phẩm trực tiếp: là hình thức trả lương cho người lao động được tính theo số lượng sản phẩm hoàn thành đúng quy cách, phẩm chất và đơn giản tiền lương sản phẩm.

$$\text{Tiền lương sản phẩm} = \text{Khối lượng SPHT} \times \text{Đơn giá tiền lương SP}$$

- Hình thức tiền lương sản phẩm gián tiếp: được áp dụng đối với các công nhân phụ vụ cho công nhân chính như công nhân bảo dưỡng máy móc, thiết bị vận dụng nguyên vật liệu, thành phẩm...

$$\text{Tiền lương sản phẩm gián tiếp} = \text{Đơn giá tiền lương gián tiếp} \times \text{Số lượng sản phẩm hoàn thành của công nhân sản xuất chính}$$

- Hình thức tiền lương sản phẩm có thưởng: thực chất là sự kết hợp giữa hình thức tiền lương sản phẩm chế độ tiền thưởng trong sản xuất (thưởng tiết kiệm vật tư, tăng năng suất lao động, nâng cao chất lượng sản phẩm ...)

- Hình thức tiền lương sản phẩm lũy tiến: là hình thức tiền lương trả cho người lao động gồm tiền lương tính theo sản phẩm trực tiếp và tiền thưởng tính theo tỷ lệ lũy tiến, căn cứ vào mức độ vượt định mức lao động đã quy định.

- Lương sản phẩm lũy tiến kích thích mạnh mẽ việc tăng nhanh năng suất lao động. Nó được áp dụng ở nơi cần thiết phải đẩy mạnh tốc độ sản xuất để đảm bảo sản xuất cân đối hoặc hoàn thành kịp thời đơn đặt hàng.

$$\text{Tiền lương SP lũy tiến} = \text{Đơn giá lương SP} \times \text{Số lượng SP đã hoàn thành} + \sum \text{Đơn giá lương SP vượt kế hoạch} \times \text{Ti lệ tiền lương lũy tiến}$$

- Hình thức tiền lương khoán khối lượng sản phẩm hoặc công việc: là hình thức trả lương cho người lao động theo sản phẩm. Hình thức tiền lương này thường áp dụng cho những công việc lao động giản đơn, công việc có tính chất đột xuất như khoán bốc vác, vận chuyển nguyên liệu, vật liệu, thành phẩm...

- Hình thức tiền lương khoán gọn theo sản phẩm cuối cùng: là tiền lương được tính theo đơn giá tổng hợp cho sản phẩm hoàn thành đến công việc cuối cùng. Hình thức tiền lương này áp dụng cho từng bộ phận sản xuất.

- Hình thức tiền lương trả theo sản phẩm tập thể: được áp dụng đối với các doanh nghiệp mà kết quả là sản phẩm của cả tập thể công nhân.

Tác dụng của hình thức tiền lương sản phẩm: quán triệt nguyên tắc phân phối theo lao động, tiền lương gắn liền với số lượng, chất lượng sản phẩm và kết quả lao động do đó kích thích người lao động nâng cao NSLĐ tăng chất lượng sản phẩm.

Nguyên tắc: Kế toán phải tính cho từng người lao động, trong trường hợp tiền lương trả theo sản phẩm đã hoàn thành là kết quả của tập thể người lao động thì kế toán phải chia lương, phải chia lương, phải trả cho từng người lao động theo một trong các phương pháp sau:

- Phương pháp chia lương theo thời gian làm việc thực tế và trình độ cấp bậc kỹ thuật của công việc.

$$L_i = \frac{L_t}{\sum_{t=1}^n T_i H_i} \times T_i H_i$$

Trong đó:

L_i : Tiền lương sản phẩm của CN_i

T_i : Thời gian làm việc thực tế của CN_i

H_i : Hệ số cấp bậc kỹ thuật của CN_i

L_t : Tổng tiền lương sản phẩm tập thể

n : Số lượng người lao động của tập thể

Quy đổi số giờ làm việc thực tế thành số giờ làm việc cấp bậc kỹ thuật (số giờ làm việc tiêu chuẩn)

$$\text{Số giờ làm việc tiêu chuẩn} = \text{Số giờ làm việc thực tế} \times \text{Hệ số cấp bậc của công việc}$$

- Tổng số giờ công tiêu chuẩn:

$$\text{Tiền lương 1h làm việc tiêu chuẩn} = \frac{\text{Tổng tiền lương sản phẩm hoàn thành}}{\text{Tổng số giờ làm việc tiêu chuẩn}}$$

- Phương pháp chia lương theo cấp công việc, thời gian làm việc kết hợp với công việc kết hợp với bình công, chấm điểm.

Phương pháp này được áp dụng khi cấp bậc công nhân không phù hợp với cấp bậc công việc do điều kiện sản xuất có chênh lệch rõ rệt và năng suất lao động trong tổ hoặc trong nhóm sản xuất. Toàn bộ lao động được chi thành hai phần: chia theo cấp bậc công việc, thời gian làm việc của mỗi người và chia theo thành tích trên cơ sở bình công, chấm điểm mỗi người.

- Phương pháp chia theo bình công chấm điểm.

Phương pháp này áp dụng trong trường hợp công nhân làm việc có kỹ thuật giản đơn, công cụ thô sơ, năng suất lao động chủ yếu dựa vào sức khỏe và thái độ làm việc của người lao động.

Sau mỗi ngày làm việc, tổ trưởng phải tổ chức bình công, chấm điểm cho từng người lao động. Cuối tháng căn cứ vào sổ công điểm đã bình bầu để chia lương.

Theo phương pháp này chia lương cho từng người lao động tương tự phần hai của phương pháp hai.

* Ưu điểm:

- Đảm bảo được nguyên tắc phân phối theo lao động, tiền lương gắn liền với số lượng, chất lượng lao động. Do đó kích thích người lao động quan tâm đến kết quả và chất lượng lao động của mình, thúc đẩy tăng năng suất lao động, tăng sản phẩm xã hội, mức độ công việc đạt chính xác cao. Vì vậy, hình thức tiền lương sản phẩm được áp dụng rộng rãi.

* Nhược điểm: Tính toán phức tạp.

1.5. Nhiệm vụ của kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

Để phục vụ điều hành và quản lý lao động, doanh nghiệp sản xuất phải thực hiện những nhiệm vụ sau:

- Tổ chức ghi chép, phản ánh chính xác, kịp thời, đầy đủ số lượng, chất lượng, thời gian và kết quả lao động. Tính đúng, thanh toán kịp thời đầy đủ tiền lương và các khoản khác có liên quan đến thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp. Kiểm tra

tình hình huy động và sử dụng tiền lương trong doanh nghiệp, việc chấp hành chính sách và chế độ lao động tiền lương, tình hình sử dụng quỹ tiền lương.

- Hướng dẫn kiểm tra các bộ phận trong doanh nghiệp thực hiện đầy đủ, đúng chế độ ghi chép ban đầu về lao động, tiền lương. Mở sổ, thẻ kế toán và hạch toán lao động tiền lương đúng chế độ tài chính hiện hành.

- Tính toán và phân bổ chính xác, đúng đối tượng sử dụng lao động về chi phí tiền lương và các khoản trích theo lương và chi phí sản xuất kinh doanh của các bộ phận, của các đơn vị sử dụng lao động.

- Lập báo cáo kế toán và phân tích tình hình sử dụng lao động quỹ lương, đề xuất biện pháp khai thác có hiệu quả tiềm năng lao động trong doanh nghiệp, ngăn chặn các hành vi vi phạm chế độ, chính xác về lao động, tiền lương.

1.6. Nội dung và phương pháp tính trích trước tiền lương nghỉ phép của công nhân trực tiếp sản xuất .

Theo quy định hàng năm người lao động nghỉ phép theo chế độ vẫn được hưởng lương. Tính trước tiền lương nghỉ phép của công nhân là để tránh sự biến động lớn của chi phí sản xuất và giá thành sản phẩm do việc nghỉ phép của công nhân giữa các tháng không đều đặn.

Mức trích trước tiền lương nghỉ phép được xác định như sau:

$$\begin{array}{l} \text{Mức trích trước} \\ \text{lương nghỉ phép của} \\ \text{công nhân sản xuất} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Tiền lương thực tế trả} \\ \text{cho công nhân trực} \\ \text{tiếp sản xuất} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{Tỷ lệ trích trước} \end{array}$$

Trong đó:

$$\text{Tỷ lệ trích trước} = \frac{\text{Tổng tiền lương nghỉ phép theo kế hoạch của CNSX}}{\text{Tổng số tiền lương chính theo kế hoạch của CNSX}}$$

1.7. Kế toán chi tiết tiền lương và các khoản trích theo lương.

Nội dung của hạch toán lao động là hạch toán số lượng lao động, thời gian lao động và kết quả lao động. Hạch toán lao động thuần túy là hạch toán nghiệp vụ.

Hạch toán số lượng lao động là hạch toán về mặt số lượng từng loại lao động theo nghề nghiệp, công việc và theo trình độ tay nghề (cấp bậc kỹ thuật của CNV).

Việc hạch toán về số lượng lao động thường được thực hiện trên “Sổ danh sách lao động của doanh nghiệp” do phòng lao động theo dõi.

Hạch toán thời gian lao động là hạch toán việc sử dụng thời gian lao động đối với từng CNV ở từng bộ phận trong doanh nghiệp, thường sử dụng bảng chấm công để ghi chép, theo dõi thời gian lao động và có thể sử dụng sổ tổng hợp thời gian lao động. Hạch toán thời gian lao động phục vụ cho việc quản lý tình hình sử dụng thời gian và làm cơ sở để tính lương đối với bộ phận lao động hưởng lương thời gian.

Hạch toán kết quả lao động: là phản ánh, ghi chép kết quả lao động của CNV, biểu hiện bằng số lượng (khối lượng) sản phẩm công việc đã hoàn thành của từng người hay từng tổ nhóm người lao động. Chứng từ hạch toán thường được sử dụng là “phiếu xác nhận sản phẩm và công việc hoàn thành” (MS 05 LĐTTL), hợp đồng hoàn thành, hợp đồng làm khoán (MS 08 LĐTTL). Hạch toán kết quả lao động là cơ sở để tính tiền lương theo sản phẩm cho từng người, cho bộ phận hưởng lương theo sản phẩm.

1.8.1. Chứng từ lao động tiền lương.

Các chứng từ để hạch toán tiền lương gồm:

- Các chứng từ thống nhất bắt buộc.
- + Bảng chấm công (Mẫu số 01 LĐTTL)
- + Bảng thanh toán lương (Mẫu số 02 LĐTTL)
- + Phiếu nghỉ việc hưởng BHXH (Mẫu số 03 LĐTTL)
- + Bảng thanh toán BHXH (Mẫu số 04 LĐTTL)
- + Bảng thanh toán tiền lương (Mẫu số 05 LĐTTL)
- Các chứng từ hướng dẫn.
- + Bảng xác nhận sản phẩm hoàn thành (lương sản phẩm 06 LĐTTL)
- + Phiếu báo làm thêm giờ (Mẫu số 07 LĐTTL)
- + Hợp đồng làm khoán (Mẫu số 08 LĐTTL)
- + Biên bản điều tra tai nạn lao động (Mẫu số 09 LĐTTL)

1.8.2. Tính tiền lương và trợ cấp BHXH

Nguyên tắc tính lương: Phải tính lương cho từng người lao động (CNVC). Việc tính lương, trợ cấp BHXH và các khoản khác phải trả cho người lao động được thực hiện tại phòng kế toán của doanh nghiệp. Hàng tháng căn cứ vào các tài liệu hoạch toán về thời gian, kết quả lao động và chính sách xã hội về lao động tính tiền lương, BHXH do Nhà nước ban hành và điều kiện thực tế của DN, kế toán tính tiền lương, trợ cấp BHXH và các khoản phải trả khác cho người lao động.

Căn cứ vào các chứng từ như: “Bảng chấm công”, “Phiếu xác nhận sản phẩm hoàn thành”, “Hợp đồng giao khoán”... kế toán tính tiền lương thời gian, tiền lương sản phẩm tiền ăn ca cho người lao động. Tiền lương được tính cho từng người và tổng hợp theo từng bộ phận sử dụng lao động và phản ánh vào “Bảng thanh toán tiền lương” lập cho từng tổ, đội sản xuất, phòng ban của doanh nghiệp. Trong các trường hợp cán bộ công nhân viên ốm đau, thai sản, tai nạn lao động... đã tham gia đóng BHXH thì được trợ cấp BHXH. Trợ cấp BHXH phải trả được tính theo công thức sau:

$$\text{Số BHXH phải trả} = \frac{\text{Số ngày nghỉ tính BHXH}}{\text{Số ngày bình quân / ngày}} \times \text{Lương cấp bậc} \times \text{Tỷ lệ \% tính BHXH}$$

Theo chế độ hiện hành tỷ lệ tính trợ cấp BHXH trong từng trường hợp nghỉ ốm là 75% tiền lương tham gia góp BHXH, trường hợp nghỉ thai sản, tai nạn lao động tính theo tỉ lệ 100% tiền lương tham gia góp BHXH.

Căn cứ vào các chứng từ “Phiếu nghỉ hưởng BHXH” (MS 03 – LĐTL), “Biên bản điều tra tai nạn lao động” (MS 09 – LĐTL), kế toán tính ra trợ cấp BHXH phải trả công nhân viên và phản ánh vào “Bảng thanh toán BHXH” (MS 034 – LĐTL).

Đối với các khoản tiền thưởng của công nhân viên kế toán cần tính toán và lập bảng “Thanh toán tiền thưởng” để theo dõi và chi trả theo chế độ quy định. Căn cứ vào “Bảng thanh toán tiền thưởng” của từng bộ phận để chi trả, thanh toán tiền thưởng cho công nhân viên đồng thời tổng hợp tiền lương phải trả trong kỳ theo từng đối tượng sử dụng lao động, tính toán trích BHXH, BHYT, KPCĐ theo chế độ tài chính quy định. Kết quả tổng hợp, tính toán được phản ánh trong “Bảng phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương”.

1.9. Kết toán tổng hợp tiền lương, KPCĐ, BHYT.

1.9.1 Các tài khoản kế toán chủ yếu sử dụng.

Kế toán tiền lương, BHXH, BHYT, KPCĐ sử dụng chủ yếu các tài khoản sau:

TK 334: Phải trả công nhân viên

TK 338: Phải trả, phải nộp khác

TK: 335: Chi phí phải trả

* Tài khoản 334: Phải trả công nhân viên

Tài khoản này được áp dụng để phản ánh các khoản phải trả và tình hình thanh toán các khoản phải trả cho CNV về tiền lương (tiền công), tiền thưởng, BHXH và các khoản thuộc thu nhập của CNV.

Nội dung kết cấu TK 334.

- Bên Nợ:

+ Các khoản tiền lương, BHXH và các khoản khác đã trả, đã ứng cho CNV.

+ Các khoản khấu trừ vào tiền lương (tiền công) của CNV

+ Tiền lương tạm giữ CNV đi vắng

- Bên Có:

+ Các khoản tiền lương (tiền công), tiền thưởng và các khoản khác thuộc thu nhập phải trả, phải chi cho CNV.

- Số dư bên Có: Các khoản tiền lương (tiền công), tiền thưởng và các khoản khác còn phải trả, phải chi cho CNV.

Tài khoản 334 có thể có số dư bên Nợ trong trường hợp cá biệt: số dư Nợ (nếu có) thể hiện số tiền đã trả quá số phải trả cho CNV.

Hạch toán trên tài khoản này cần hạch toán chi tiết theo hai nội dung: thanh toán tiền lương và thanh toán các khoản khác.

* TK 338 – Phải trả phải nộp khác

Tài khoản này được dùng để phản ánh tình hình thanh toán các khoản phải trả, phải nộp khác ngoài nội dung đã được phản ánh ở các tài khoản công nợ phải trả (từ TK 331 đến TK 336).

Nội dung kết cấu TK 338:

- Bên nợ:

+ Kết chuyển giá trị TS thừa vào các TK liên quan theo quyết định ghi trong biên bản xử lý.

+ BHXH phải trả cho công nhân viên.

+ KPCĐ chi tại đơn vị.

+ Số BHXH, BHYT và KPCĐ đã nộp cho cơ quan quản lý quỹ BHXH, BHYT và KPCĐ.

+ Doanh thu nhận trước tính cho từng kỳ kế toán, trả lại tiền nhận trước cho khách hàng khi không tiếp tục thực hiện việc cho thuê tài sản.

+ Các khoản đã trả và nộp khác

- Bên Có:

+ Giá trị tài sản thừa chờ xử lý (chưa rõ nguyên nhân)

+ Giá trị TS thừa phải trả cho cá nhân, tập thể (trong và ngoài đơn vị) theo quyết định ghi trong biên bản xử lý do xác định ngay được nguyên nhân.

+ Trích BHXH, BHYT, KPCĐ và chi phí SXKD.

+ Trích BHYT, BHXH khấu trừ vào lương của CNV.

+ Các khoản thanh toán với CNV tiền nhà, điện nước ở tập thể.

+ BHXH và KPCĐ vượt chi được cấp bù.

+ Doanh thu nhận trước của khách hàng.

+ Các khoản phải trả khác.

- Số dư bên Có: Số tiền còn phải trả, còn phải nộp. BHYT, BHXH, KPCĐ đã trích chưa nộp cho cơ quan quản lý hoặc số quỹ để lại cho đơn vị chưa chi hết. Giá trị TS phát hiện thừa còn chờ giải quyết. Doanh thu nhận trước của kỳ kế toán tiếp theo.

TK 338 có thể có số dư bên Nợ: phản ánh số đã trả, đã nộp nhiều hơn số phải trả, phải nộp hoặc số BHXH đã chi, KPCĐ chi vượt chưa được cấp bù.

* Tài khoản 335 – chi phí phải trả

Tài khoản này dùng để phản ánh các khoản được ghi nhận là chi phí hoạt động sản xuất kinh doanh trong kỳ nhưng thực tế chưa phát sinh mà sẽ phát sinh trong kỳ này hoặc trong nhiều kỳ sau.

Nội dung, kết cấu tài khoản.

- Bên nợ:

+ Các khoản chi phí thực tế phát sinh tính vào chi phí phải trả.

+ Số chênh lệch về chi phí phải trả lớn hơn số chi phí thực tế được hạch toán và thu nhập khác.

+ Chi phí phải trả dự tính trước và ghi nhập vào chi phí sản xuất kinh doanh.

+ Số chênh lệch giữa chi phí thực tế lớn hơn số trích trước, được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh.

- Số dư cuối kỳ: chi phí phải trả đã tính vào chi phí hoạt động sản xuất kinh doanh.

Ngoài TK 334, 338, 335 kế toán tiền lương, BHXH, BHYT, KPCĐ còn liên quan đến các TK khác như: TK 622 – chi phí nhân công trực tiếp, TK 627 – chi phí sản xuất chung, TK 641- chi phí bán hàng, TK 642 chi phí quản lý doanh nghiệp.

Kế toán tổng hợp phân bổ tiền lương, tính BHXH, BHYT, KPCĐ.

Hàng tháng kế toán tiền hàng tổng hợp tiền lương phải trả cho từng kỳ theo từng đối tượng sử dụng và tính toán các khoản BHXH, BHYT, KPCĐ theo quy định bằng việc lập bảng “Bảng phân bổ tiền lương và BHXH”.

Thủ tục tiến hành lập (căn cứ vào phương pháp lập, bảng phân bổ số 1): hàng tháng trên cơ sở các chứng từ về lao động và tiền lương liên quan, kế toán tiến hành phân loại, tổng hợp tiền lương phải trả cho từng đối tượng sử dụng (tiền lương trực tiếp sản xuất sản phẩm, tiền lương nhân viên phân xưởng, nhân viên quản lý...) trong đó phân biệt lương chính, lương phụ và các khoản khác để ghi vào các khoản tương ứng thuộc TK 334 và các dòng thích hợp.

Căn cứ tiền lương phải trả (lương chính, lương phụ) và tỷ lệ quy định trích các khoản BHXH, BHYT, KPCĐ để tính toán số tiền phải trích và ghi Có vào các cột TK (3382, 3383, 3384) ở các dòng thích hợp.

Kết cấu bảng phân bổ số 1 như sau:

Số liệu kết quả của bảng tổng hợp phân bổ tiền lương và các khoản BHXH, BHYT, KPCĐ được sử dụng cho kế toán tập hợp chi phí sản xuất ghi vào các sổ kế toán liên quan.

Kế toán tổng hợp tiền lương, BHXH, BHYT và KPCĐ

Các nghiệp vụ kinh tế về tiền lương, BHXH, BHYT, KPCĐ được phản ánh vào sổ kế toán theo từng trường hợp sau:

(1) Hàng tháng trên cơ sở tính toán tiền lương, các khoản phụ cấp phải trả CNV, kế toán ghi sổ theo định khoản:

Nợ TK 241 – Xây dựng cơ bản dở dang

Nợ TK 622 – Chi phí nhân công trực tiếp

Nợ TK 623 (6231) – Chi phí sử dụng máy móc thi công

Nợ TK 627 (6271) – Chi phí sản xuất chung

Nợ TK 641 – Chi phí bán hàng

Nợ TK 642 (6421) – Chi phí quản lý doanh nghiệp

Nợ TK 335 – Chi phí phải trả

Có TK 334 – Phải trả công nhân viên

(2) Tính trước tiền lương nghỉ phép của công nhân sản xuất

Nợ TK 622 – Chi phí nhân công trực tiếp

Có TK 335 – Chi phí phải trả

(3) Tiền thưởng phải trả công nhân viên

(3a) Tiền thưởng có tính chất thường xuyên (thưởng năng suất lao động, tiết kiệm NVL...)

Nợ TK 622, 627, 641, 642...

Có TK 334 – Phải trả CNV

(3b) Thưởng CNV trong các kỳ sơ kết, tổng kết... tính vào quỹ khen thưởng

Nợ TK 431 (4311) – quỹ khen thưởng phúc lợi

Có TK 334 – phải trả CNV

(4) Tính tiền ăn ca phải trả cho CNV

Nợ TK 622, 627, 641, 642...

Có TK 334 – phải trả CNV

(5) BHXH phải trả CNV (ốm đau, thai sản, tai nạn lao động ...)

Nợ TK 338 (3382) – BHXH

Có TK 334 – Phải trả công nhân viên

(6) Trích BHXH, BHYT, KPCĐ vào chi phí sản xuất

Nợ TK 622, 627, 641, 642, 334...

Có TK 338 (3382 KPCĐ, 3383 – BHXH, 3384 - BHYT)

(7) Các khoản khấu trừ vào tiền lương phải trả CNV (tạm ứng, tiền thu bồi thường theo quyết định xử lý) và tiền lương tạm giữ CNV đi vắng.

Nợ TK 334 – Phải trả CNV

Có TK 141, 138, 338 (3383 – BHXH, 3384 - BHYT)

(8) Tính thuế thu nhập của người lao động phải nộp nhà nước (nếu có)

Nợ TK 334 – Phải trả CNV

Có TK 333 (3338 – thuế và các khoản phải nộp nhà nước)

(9) Trả tiền lương và các khoản phải trả CNV

Nợ TK 334 – Phải trả CNV

Có TK 111, 112

(10) Trường hợp trả lương cho CNV bằng sản phẩm, hàng hoá

+ Đối với sản phẩm, hàng hoá chịu thuế GTGT tính theo phương pháp khấu trừ, kế toán phản ánh doanh thu bán hàng theo giá bán chưa thuế GTGT.

Nợ TK 334 – Phải trả CNV

Có TK 33311 – Thuế GTGT phải nộp

Có 512 – Doanh thu bán hàng nội bộ (giá bán chưa thuế GTGT)

+ Đối với sản phẩm hàng hoá không chịu thuế GTGT hoặc tính thuế GTGT theo phương pháp trực tiếp, kế toán phản ánh doanh thu bán hàng theo giá thanh toán.

Nợ TK 334 – Phải trả CNV

Có TK 512 – Doanh thu bán hàng nội bộ (giá thanh toán)

(11) Chi tiêu quỹ BHXH, BHYT, KPCĐ tại đơn vị

Nợ TK 338 (3382 – KPCĐ, 3383 - BHXH)

Có TK 111, 112

(12) Chuyển tiền BHXH, BHYT, KPCĐ cho cơ quan quản lý theo chế độ

Nợ TK 338 (3382 – KPCĐ, 3383 – BHXH, 3384 - BHYT)

Có TK 111, 112

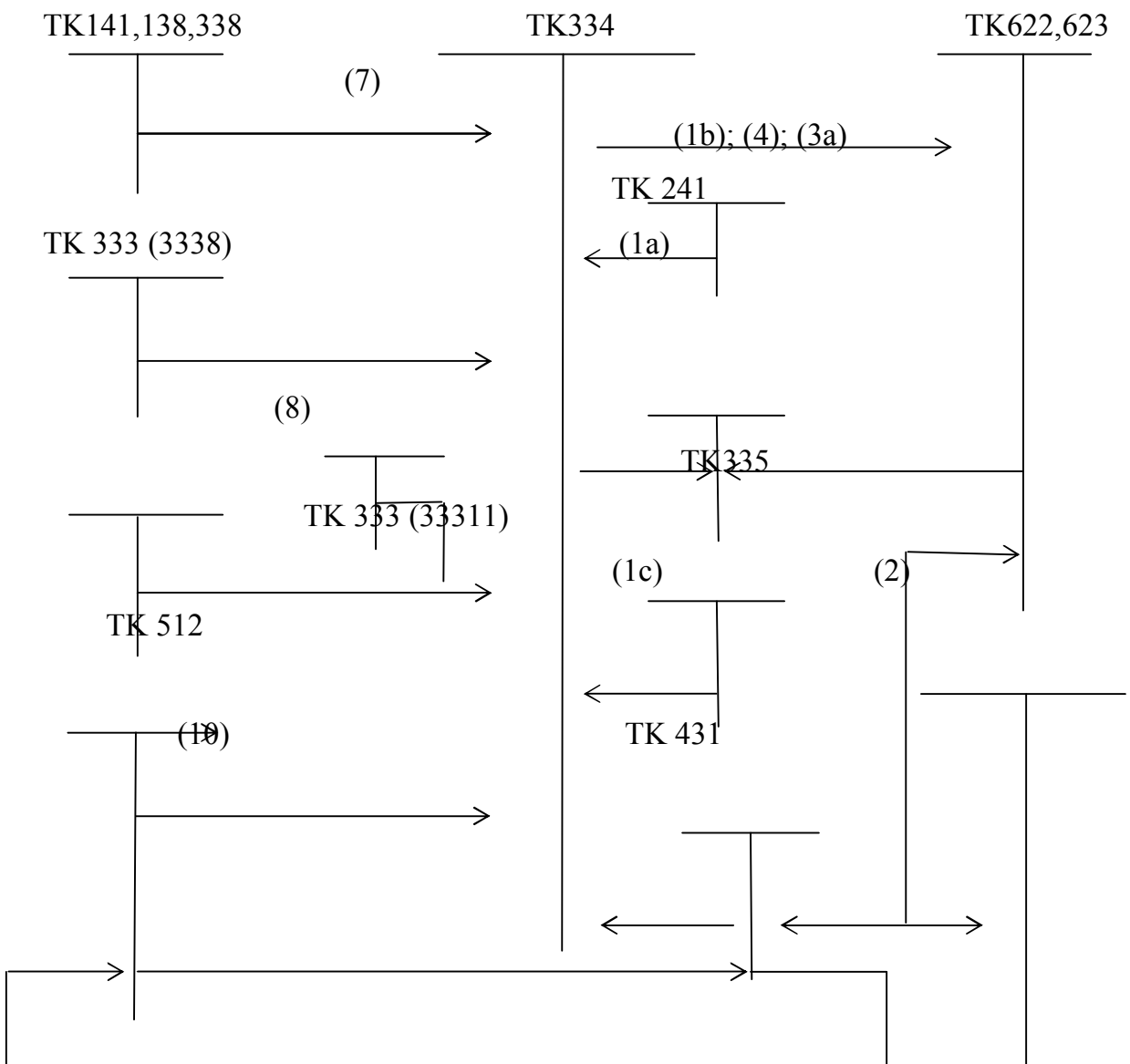
(13) Cơ quan BHXH thanh toán số thực chi cuối kỳ

Nợ TK 111, 112...

Có TK 338 (3383 - BHXH)

1.9.2. Phương pháp kế toán các nghiệp vụ kinh tế chủ yếu

sơ đồ kế toán tổng hợp tiền lương và
các khoản trích theo tiền lương



	(3b)	TK627,641,642
TK 111, 512		
(9)	TK 338	(6)
	(5)	
(11); (12)		
(13)		

Phần II

thực trạng công tác tổ chức kế toán tập hợp chi phí sản xuất và tính giá thành sản phẩm ở công ty TNHH Cường Thịnh

2.1. Đặc điểm tình hình chung của Công ty TNHH Cường Thịnh.

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của Công ty.

Công ty TNHH Cường Thịnh có giấy phép hành nghề số 0101564210 do sở kế hoạch đầu tư thành phố Hà Nội cấp ngày 07 tháng 03 năm 2002. Hiện trụ sở đóng tại: Số 4 Ngõ Thị Nhậm - Quận: Hai Bà Trưng - Hà Nội.

Nhiệm vụ chính của công ty là: Thi công các công trình dân dụng, công nghiệp, giao thông thủy lợi, san lấp mặt bằng. Xây dựng các công trình cấp thoát nước, xây dựng các công trình kỹ thuật hạ tầng, khu đô thị, khu công nghiệp. Dịch vụ khảo sát địa lý, địa chất thủy văn môi trường, lập các dự án đầu tư, dự toán xây dựng ngoài ra còn buôn bán mọi mức thiết bị ngành xây dựng, khai thác chế biến buôn bán tận thu khoáng sản, khai thác cát.

Từ khi thành lập đến nay Công ty TNHH Cường Thịnh đã tiến hành thi công và bàn giao nhiều công trình xây dựng dân dụng và công nghiệp, giao thông, thủy lợi...trong phạm vi cả nước đạt chất lượng cao bàn giao đúng tiến độ, giá cả hợp lý nên đó tạo được uy tín đối với khách hàng trên thị trường. Do đó số công trình thực hiện và hoàn thành trong từng năm không ngừng tăng thêm.

Nhưng để đảm bảo biên chế dài hạn công ty phải ký hợp đồng làm việc ngắn hạn với lao động ngoài xã hội phục vụ cho những công trình lớn, tiến độ nhanh.

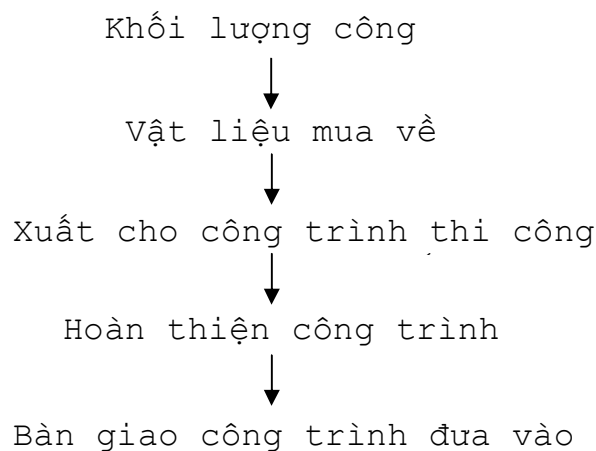
Tổng số vốn xác định là : 5.070.000.000 đ

Trong đó: vốn cố định là : 4.107.000.000đ

Vốn lưu động là : 963.000.000đ

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

- Quá trình xây dựng thường được chia làm nhiều giai đoạn, mỗi giai đoạn lại gồm nhiều việc khác nhau. Cụ thể quy trình công nghệ sản xuất của Cty như sau:



2.1.3. Đặc điểm tổ chức quản lý của Công ty.

Căn cứ vào chức năng, nhiệm vụ được giao cùng với cơ chế sản xuất mới. Công ty đã tổ chức lại bộ máy quản lý gọn nhẹ, trên cơ sở quản lý có hiệu quả, vẫn đảm bảo đầy đủ, hợp lý, phù hợp với tình hình sản xuất hiện nay. Cụ thể là:

+ *Giám đốc*: là người có quyền lực cao nhất trong công ty, là người chỉ đạo, điều hành mọi hoạt động của Cty .

+ *Phó giám đốc kỹ thuật*: được giám đốc chỉ định và đề nghị Bộ chủ quản ra quyết định. Phó giám đốc phụ trách kỹ thuật giúp giám đốc chỉ đạo phòng kế hoạch kỹ thuật, lập kế hoạch sản xuất hàng năm và theo dõi tình hình chất lượng công trình.

+ Các phòng ban: gồm 3 phòng:

Phòng tổ chức hành chính: đảm nhận công việc tiếp khách, văn thư, đánh máy, chăm lo đời sống cho cán bộ công nhân viên và các mặt về nhân sự, tổ chức hành chính của Cty.

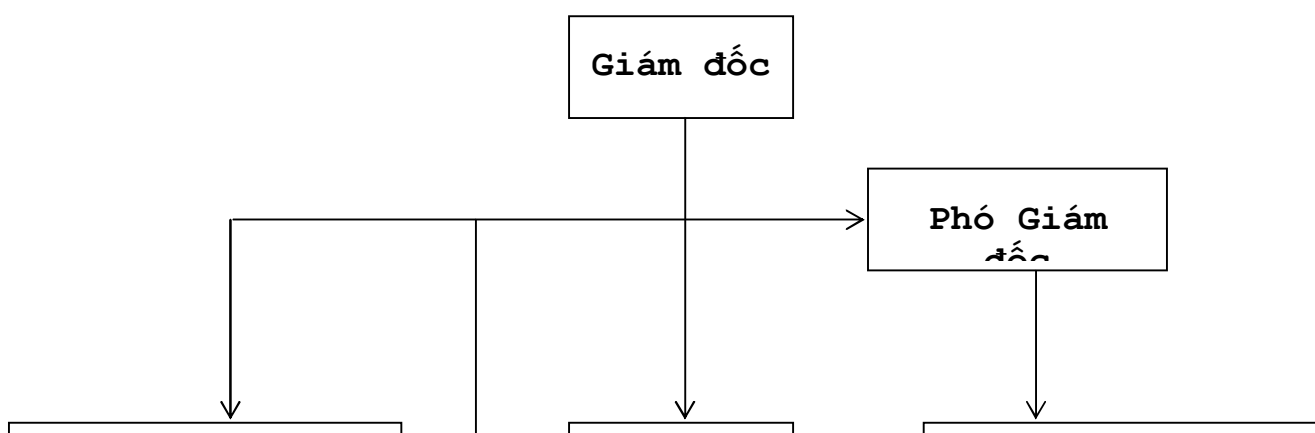
Phòng tài vụ: Có nhiệm vụ hạch toán tài sản và quá trình hoạt động sản xuất kinh doanh, lập báo cáo tài chính, xây dựng kế hoạch tài chính, quản lý quỹ tiền mặt của Công ty.

Phòng kế hoạch kỹ thuật: Có nhiệm vụ lập kế hoạch hàng năm, theo dõi tình hình chất lượng công trình.

Các phòng ban vừa giúp giám đốc, vừa quản lý các đơn vị trực thuộc. Các phòng nghiệp vụ phối hợp cùng báo cáo giám đốc kiểm tra điều hành hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty.

Dưới cơ sở sản xuất là các đội xây lắp trực thuộc công ty. Mọi hoạt động sản xuất của các cơ sở dựa trên nhiệm vụ của Công ty giao. Mỗi xí nghiệp, đơn vị trực thuộc bao gồm: Giám đốc xí nghiệp (đội trưởng), phó giám đốc xí nghiệp, các kỹ sư phụ trách kỹ thuật, nhân viên kế toán, thủ kho vật tư.

Sơ đồ bộ máy quản lý của Công ty.



2.1.4. Đặc điểm tổ chức bộ máy kế toán của Công ty

Phòng tài vụ Công ty đảm nhận nhiệm vụ hạch toán cuối cùng về kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh. Vì vậy bộ máy kế toán của Công ty cũng được tổ chức theo trực đa chiều để thực hiện công việc đạt hiệu quả cao. Cụ thể:

Phòng biên chế 6 người theo hình thức kế toán tập trung tại Công ty.

+ Kế toán trưởng: có nhiệm vụ chỉ đạo, tổ chức hướng dẫn và kiểm tra toàn bộ công tác kế toán của công ty đồng thời kiêm kế toán tổng hợp (tập hợp giá thành thực tế của các xí nghiệp, đội, tập hợp các chi phí khác để xác định kết quả sản xuất kinh doanh, kết quả thực hiện kế hoạch giá thành).

+ Kế toán tiền mặt, tiền lương: là bộ phận chịu trách nhiệm thanh toán các chi phí thuộc quản lý Công ty, các nghiệp vụ thu chi tiền mặt mà công ty đứng ra thanh toán.

+ Kế toán ngân hàng: theo dõi các tài khoản tiền gửi, tiền vay, ký cược ký quỹ với ngân hàng nhằm tạo được một lượng tiền phục vụ cho công việc thi công được thuận lợi.

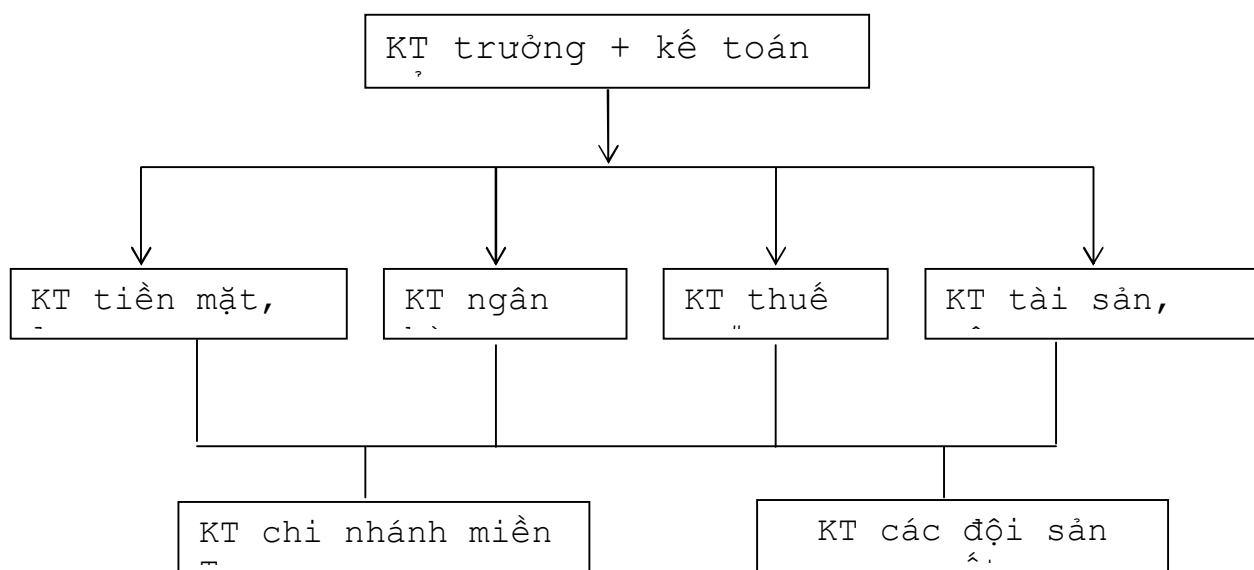
+ Kế toán thuế khác: Có nhiệm vụ kê khai hoá đơn mua vào, bán ra, tính số thuế phải nộp, số khấu trừ, số còn lại phải nộp theo từng hoá đơn chứng từ.

+ Kế toán tài sản, công nợ: Có nhiệm vụ quản lý tài sản, khấu hao TSCĐ, phân bổ khấu hao, theo dõi các sổ chi tiết.

+ Quỹ tiền mặt

+ Ngoài ra kế toán xí nghiệp (đội) ở dưới cơ sở thi công là một bộ phận rất quan trọng vì là nơi tập hợp các chứng từ ban đầu và là nơi thực hiện nhiệm vụ công ty giao.

Sơ đồ tổ chức bộ máy kế toán của công ty



2.1.5. Hình thức sổ kế toán ở Công ty.

Công ty xây lắp và tư vấn đầu tư công nghiệp thực phẩm áp dụng hình thức chứng từ ghi sổ để ghi sổ kế toán.

Đặc trưng cơ bản của hình thức chứng từ ghi sổ là các nghiệp vụ kinh tế phát sinh được phản ánh trên chứng từ gốc trước khi vào sổ cái chứng đầu phải được tổng hợp, phân loại và lập chứng từ ghi sổ. Cơ sở ghi sổ cái là chứng từ ghi sổ. Việc ghi sổ kế toán tổng hợp bao gồm:

Ghi theo trình tự thời gian trên tổng hợp bao gồm:

Ghi theo nội dung kinh tế phát sinh trên sổ cái.

Chứng từ ghi sổ do kế toán lập trên, cơ sở chứng từ gốc hoặc bảng tổng hợp chứng từ gốc cùng loại (chứng từ chi phí trực tiếp do kế toán đội chi phí lập chứng từ gốc, sau đó nên bảng kê của các tài khoản gửi phòng tài vụ Công ty). Phòng tài vụ Công ty tập hợp chứng từ vào sổ cái và đối chiếu với chứng từ gốc (sổ chi tiết).

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

Để theo dõi chi phí phát sinh theo hình thức này gồm hệ thống sổ sau:

- + Sổ tổng hợp: sổ đăng ký chứng từ ghi sổ và sổ cái tài khoản
- + Các sổ chi tiết: sổ chi tiết gồm các tài khoản 136, 141, 331, 154

Trình tự và phương pháp ghi sổ:

Hàng ngày hoặc định kỳ căn cứ vào chứng từ gốc hợp lệ, phân loại các chứng từ cùng loại kế toán lập chứng từ ghi sổ.

Riêng những chứng từ liên quan đến tiền mặt, hàng ngày thủ quỹ ghi vào sổ quỹ, sau đó chuyển cho kế toán để kế toán lập chứng từ ghi sổ.

Căn cứ vào chứng từ ghi sổ đã được lập, kế toán ghi vào sổ Đăng ký chứng từ ghi sổ, sau đó vào sổ cái tài khoản.

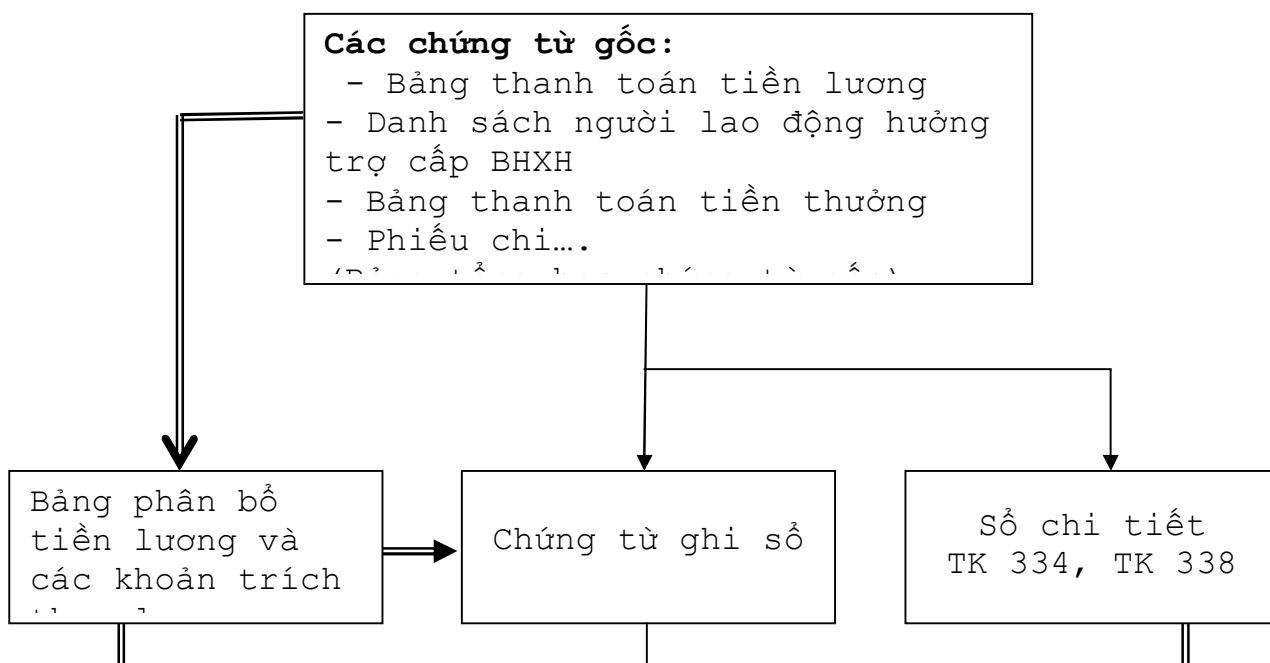
Những chứng từ nào liên quan đến các đối tượng cần hạch toán chi tiết, thì đồng thời được ghi vào các sổ chi tiết liên quan.

Cuối tháng căn cứ vào các sổ chi tiết lập bảng chi tiết số phát sinh, căn cứ các sổ, các tài khoản lập bảng đối chiếu số phát sinh các tài khoản.

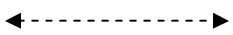
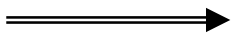
Đối chiếu số liệu giữa bảng đối chiếu số phát sinh các tài khoản với sổ quỹ, sổ đăng ký chứng từ ghi sổ và bảng chi tiết số phát sinh liên quan.

Sau khi đối chiếu, kiểm tra số liệu, căn cứ vào Bảng đối chiếu số phát sinh các tài khoản và bảng chi tiết số phát sinh để lập bảng cân đối kế toán và các Báo cáo kế toán khác.

Hình thức kế toán chứng từ ghi sổ



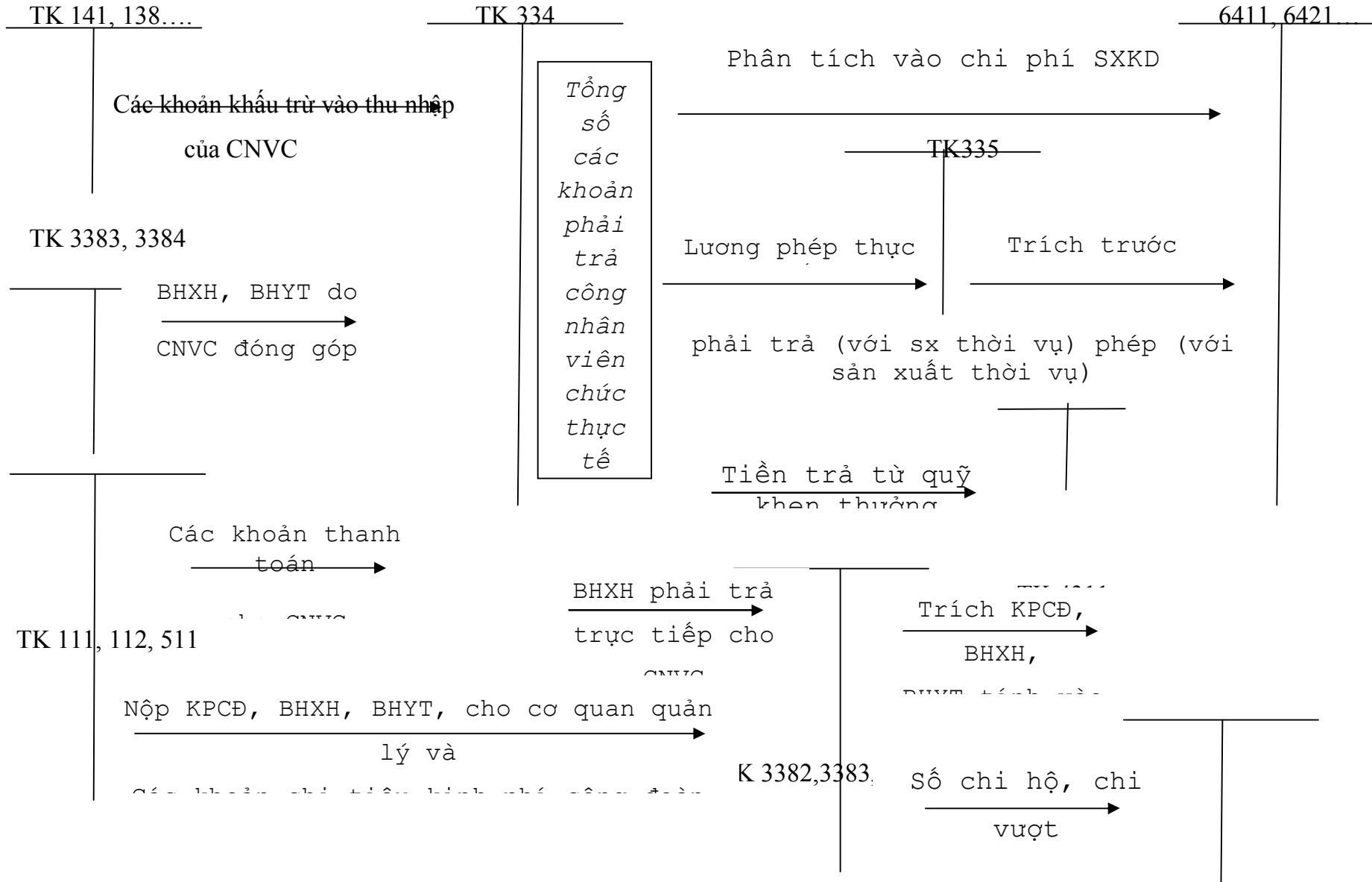
Ghi hàng ngày
Ghi cuối tháng
Quan hệ đối chiếu



Sơ đồ hạch toán tổng quát thanh toán tiền lương và các khoản trích theo lương

TK622,6271.

6411, 6421



TK 111, 112...

2.2. Thực trạng hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Cường Thịnh

2.2.1. Phân loại lao động và hạch toán lao động tại công ty.

Trong các doanh nghiệp công nhân viên gồm nhiều loại, thực hiện những nhiệm vụ và hoạt động trong nhiều lĩnh vực khác nhau. Để hoàn thành tốt nhiệm vụ của doanh nghiệp cần phải tổ chức lao động trong doanh nghiệp, đảm bảo số lượng lao động cơ cấu ngành nghề, cấp bậc kỹ thuật và phân bổ lao động trong từng lĩnh vực hoạt động một cách phù hợp, cân đối với nhiệm vụ sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Mặt khác cần phải tổ chức kế toán tiền lương đảm bảo tính và trả lương chính xác, đúng chính sách, chế độ phân bổ tiền lương và bảo hiểm xã hội đúng đối tượng.

Do vậy việc phân loại lao động trong doanh nghiệp sẽ giúp cho công tác tổ chức lao động và tổ chức kế toán tiền lương trong doanh nghiệp thực hiện được chức năng, nhiệm vụ của mình.

Công nhân viên trong Công ty là số lao động trong danh sách do doanh nghiệp trực tiếp quản lý và trả lương. Tùy theo từng loại hình sản xuất kinh doanh cán bộ công nhân viên được chia thành hai loại chính theo tính chất của công việc.

- + Công nhân viên sản xuất kinh doanh cơ bản
- + Công nhân viên thuộc các hoạt động khác
- Công nhân viên sản xuất kinh doanh cơ bản bao gồm toàn bộ số lao động trực tiếp hoặc gián tiếp tham gia vào quá trình hoạt động sản xuất kinh doanh chính. Loại này chính là các loại nhỏ:

- + Công nhân sản xuất
- + Nhân viên kỹ thuật
- + Nhân viên Marketing
- + Nhân viên quản lý kinh tế
- + Nhân viên điều hành
- + Nhân viên quản lý hành chính
- + Công nhân viên

- Công nhân viên thuộc các hoạt động khác.

- + Số lao động hoạt động trong các lĩnh vực khác ngoài hoạt động sản xuất kinh doanh cơ bản của doanh nghiệp như: cán bộ nhân viên chuyên làm các công tác Đảng, đoàn thể (Công đoàn thanh niên).

Nói tóm lại công nhân viên trong công ty gồm nhiều loại khác nhau về trình độ, bậc thợ, làm việc ở các bộ phận khác nhau, thực hiện các nhiệm vụ cụ thể khác nhau. Do đó cần phải phân loại lao động để sử dụng số lượng lao động hợp lý, có cơ sở hạch toán tiền lương chính xác.

- Về hạch toán lao động.

- + ở công ty là hạch toán số lượng lao động, thời gian lao động và kết quả lao động.

2.2.2. Hình thức tiền lương, quỹ lương và quy chế chi trả tiền lương trong công ty.

* Hình thức tiền lương: Hiện nay toàn bộ công nhân viên trong công ty hưởng lương theo thời gian và sản phẩm.

* Quỹ lương:

- + Nguồn hình thành quỹ lương: Căn cứ vào kết quả thực hiện nhiệm vụ sản xuất kinh doanh doanh nghiệp xác định nguồn quỹ tiền lương tương ứng để trả lương cho người lao động bao gồm:

- Quỹ lương từ các hoạt động sản xuất kinh doanh, dịch vụ.

- Quỹ tiền lương dự phòng từ năm trước chuyển sang.

* Sử dụng quỹ tiền lương để đảm bảo quỹ tiền lương không vượt chỉ số với quỹ tiền lương doanh nghiệp có, dồn chi quỹ tiền lương vào các tháng cuối năm hoặc để dự phòng quỹ tiền lương quá lớn cho năm sau, có thể quy định phân chia tổng quỹ tiền lương cho các quỹ sau.

- Quỹ tiền lương: Trả trực tiếp cho người lao động theo lương sản phẩm lương thời gian.

- Quỹ khen thưởng: Từ quỹ lương đối với người lao động có năng suất, thành tích trong công tác.

- Quỹ dự phòng cho năm sau.

Quỹ tiền lương của công ty là tổng quỹ tiền lương được tính theo số cán bộ công nhân viên của Công ty mà công ty quản lý và chi trả lương.

- Ngoài ra còn các khoản chi trợ cấp BHXH cho công nhân viên trong thời gian ốm đau, thai sản, tai nạn lao động.

Về phương diện hạch toán Công ty chia tiền lương làm hai loại là tiền lương chính và tiền lương phụ. Việc phân chia này giúp cho việc hạch toán tập hợp chi phí chính xác, từ đó phân tích tiền lương trong giá thành sản phẩm.

* Quy chế chi trả lương trong công ty.

Những nội dung chủ yếu để xây dựng quy chế trả lương trong doanh nghiệp nhà nước kèm theo công văn số 4320/LĐTĐBXH – tiền lương ngày 29/12/1998 của Bộ LĐ - TBXH. Trong phần này quy định những nội dung thống nhất, có tính nguyên tắc cụ thể. Đồng thời xây dựng quy chế trả lương theo những văn bản của Nhà nước mới ban hành.

Căn cứ vào đặc điểm tổ chức sản xuất kinh doanh, tổ chức lao động doanh nghiệp quy định chế độ trả lương cụ thể gắn với kết quả cuối cùng của từng người lao động từng bộ phận như sau:

+ Đối với lao động trả lương theo thời gian (viên chức quản lý, chuyên môn nghiệp vụ, thực hành phục vụ và các đối tượng khác mà không thể trả lương theo sản phẩm).

+ Đối với lao động trả lương theo sản phẩm.

* Nói chung quy chế trả lương tại Công ty như sau:

- Lãnh đạo tổ chức thực hiện hoàn thành kế hoạch sản xuất.

- Bố trí sắp xếp cán bộ công nhân viên phù hợp theo tiêu chuẩn và nhu cầu thực tế đặt ra.

- Việc phân phối tiền lương tại công ty là căn cứ các mức bậc lương cơ bản đã được ký kết giữa người lao động với công ty và số ngày làm việc thực tế. Ngoài việc chi trả lương cho người lao động theo mức lương cơ bản công ty còn thanh toán theo cán bộ công nhân viên và người lao động theo các khoản sau đây:

+ Chi tiền nghỉ phép cho cán bộ công nhân viên trong công ty.

$$\text{Tiền phép} = \frac{\text{Lương cơ bản}}{\text{Ngày công quy định}} \times \text{Ngày phép nghỉ thực tế}$$

2.2.3. Về BHXH, BHYT, KPCĐ ở công ty

Theo nghị định tại điều 36 – chương II của điều lệ BHXH ban hành theo Nghị định số 12/CP ngày 26/01/1995 của Chính phủ về việc trích lập quỹ BHXH.

- Theo nghị định này Công ty trích lập các khoản theo lương sau:

- BHXH = 15% tổng quỹ lương → phần này trích vào chi phí, GTSP

- BHYT = 2% tổng quỹ lương

Công ty trực tiếp trả cho CNV:

- BHXH = 5% → Theo tiền lương cơ bản của cán bộ CNV

- BHYT = 1%

CNV: Trích từ tiền lương của CNV

Được sử dụng như sau:

- Số BHXH trích 20% theo tổng quỹ lương phải nộp toàn bộ cho cơ quan BHXH cấp trên.

- Số BHYT là 3% của tổng quỹ lương đã mua thẻ BHYT cho cán bộ công nhân viên.

a. Quy chế thanh quyết toán BHXH của Công ty Xây lắp CN Thực phẩm

Theo quy định của Công ty BHXH, kể từ ngày 1/7/1995 thì nộp tất cả BHXH cho cơ quan BHXH gồm BHXH tính vào giá thành và BHXH thu của cán bộ công nhân viên, đến cuối tháng Công ty chuyển chứng từ lên cho cơ quan BHXH để thanh toán. Nếu chứng từ hợp lệ cơ quan BHXH sẽ thanh toán trả lại cho Công ty.

b. Chế độ trợ cấp BHXH tại Công ty Xây lắp CN-TP.

Mức BHXH CNV được hưởng (ốm đau, bệnh...) = $\frac{\text{Lương cơ bản}}{22 \text{ ngày}} \times 75\% \times \text{Số ngày được nghỉ hưởng BHXH}$

Hoặc:

Mức BHXH CNV được hưởng (sảy thai, đẻ...) = $\frac{\text{Lương cơ bản}}{22 \text{ ngày}} \times 100\% \times \text{Số ngày được nghỉ hưởng BHXH}$

c. Kinh phí công đoàn:

Cũng được hình thành do việc trích lập, tính vào CPSXKD của doanh nghiệp hàng tháng theo tỷ lệ quy định trên tổng số tiền lương thực tế phải trả cho công nhân viên của doanh nghiệp trong tháng, KPCĐ do doanh nghiệp trích lập cũng được phân cấp quản lý và chi tiêu theo chế độ quy định: một phần nộp cho cơ quan công đoàn cấp trên và một phần để chi tiêu cho hoạt động công đoàn tại doanh nghiệp.

d. Bảo hiểm y tế.

Phân theo chế độ quy định doanh nghiệp phải gánh chịu sẽ được tính vào CPSXKD của doanh nghiệp hàng tháng theo tỷ lệ quy định trên tổng số tiền lương thực tế phải trả cho công nhân viên trong tháng. Phần BHYT người lao động phải gánh chịu thông thường trừ vào tiền lương CNV. BHYT được nộp lên cơ quan quản lý chuyên môn để phục vụ bảo vệ và chăm sóc sức khỏe của CNV như khám chữa bệnh.

2.3. Hạch toán phân bổ tiền lương, trích BHXH, BHYT, KPCĐ tại công ty TNHH Cường Thịnh.

2.3.1. Chứng từ sử dụng:

- Bảng thanh toán lương của CBCNV
- Bảng phân bổ số 1, “Bảng thanh toán lương, trích BHXH, BHYT”.
- Bảng chấm công lao động
- Sổ theo dõi BHXH

+ Trình tự luân chuyển chứng từ:

Khi có bảng chấm công các bảng thanh toán, bảng phân phối của các bộ phận, các tổ chức chuyên cho phòng kế toán tài vụ làm căn cứ kiểm tra lương, bộ phận tiền lương làm căn cứ các chứng từ nhận được và lập bảng thanh toán tổng hợp trong tháng trình giám đốc xét duyệt và ký, sau đó kế toán viết chứng từ chi lương.

2.3.2. Tài khoản sử dụng:

- Tài khoản 334: Phải trả CNV
- Tài khoản 338: Phải trả phải nộp khác
- Tài khoản 3383: BHXH
- Tài khoản 3384: BHYT

Ngoài ra kế toán còn sử dụng một số tài khoản khác như:

- Tài khoản 141: Tạm ứng
- Tài khoản 622: Chi phí phân công trực tiếp.
- Tài khoản 627: Chi phí sản xuất chung
- Tài khoản 641: Chi phí bán hàng
- Tài khoản 642: Chi phí QLDN
- Tài khoản 335: Chi phí phải trả.

Hàng tháng kế toán tiến hành tổng hợp tiền lương phải trả trong tháng theo từng đối tượng sử dụng và tính các khoản BHXH, BHYT, theo quy định của công ty và lập bảng phân bổ số 1.

2.4. Tổ chức hạch toán lao động, tính lương và trợ cấp BHXH phải trả tại công ty TNHH Cường Thịnh.

2.4.1. Hạch toán tiền lương tại công ty TNHH Cường Thịnh.

Nghị định 06/chính phủ ngày 21/01/1997, chính phủ ra quyết định nâng mức lương tối thiểu 120.000đ/ tháng lên 144.000 đ/ tháng và sau đó có điều chỉnh lên 210.000 đ/ tháng và tiếp tục điều chỉnh 290.000đ/ tháng, hiện tại điều chỉnh lên 450.000đ/ tháng. Cho các đối tượng hưởng lương và tăng mức trợ cấp 20% đối với đối tượng hưởng trợ cấp hàng tháng theo chế độ BHXH.

Công ty Xây lắp CN Thực phẩm dựa trên quyết định này, đã thực hiện 2 hình thức lương chính đó là hình thức lương theo thời gian và hình thức lương theo sản phẩm. Hai hình thức này cùng có ưu điểm là đơn giản, dễ theo dõi và tạo cho CBCNV gắn bó và làm việc với tinh thần trách nhiệm cao. Việc hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương theo nghị định 06/CP sẽ được nghiên cứu sau đây:

2.4.1.1. Hình thức tiền lương thời gian

Là hình thức theo thời gian làm việc, cấp bậc kỹ thuật và thang lương của người lao động thường áp dụng cho những lao động làm công tác lãnh đạo, văn phòng như ban giám đốc, tổ chức hành chính, quản trị, tổ chức lao động, thống kê... Hình thức này chính là hình thức trả lương cho CNV làm việc ở các bộ phận gián tiếp sản xuất.

Cách tính:

$$\text{Tiền lương thời gian phải trả} = \text{Thời gian làm việc} \times \text{Đơn giá thời gian}$$

$$\text{Mức lương tháng theo cấp bậc} = \text{Mức lương tối thiểu} \times \text{Hệ số mức lương}$$

Trước khi đi vào bảng thanh toán lương thời gian kế toán lương căn cứ vào bảng chấm công này để thấy được thời gian làm việc thực tế quy ra công và những ngày nghỉ được hưởng lương theo chế độ quy định để tính lương phải trả.

Ký hiệu bảng chấm công

Làm lương sản phẩm	K	Con ốm mẹ nghỉ	Cô
Làm lương thời gian	x	Thai sản	Đ
Làm lương sản phẩm ca 3	Kđ	Tai nạn lao động	T
Làm lương thời gian ca 3	Kđ	Phép năm	F
Máy hỏng	M	Nghỉ lễ	L
Mất điện mất nước	E	Chủ nhật	CN
Thiếu nguyên vật liệu	V	Học tập	H
Mưa bão	B	Công việc	C
Không nhiệm vụ sản xuất	P	Nghỉ việc có lương	R
Di chuyển	Q	Nghỉ việc riêng không lương	Ro
Con bú	CB	Nghỉ vô kỷ luật	O
ốm	Ô		

Mẫu bảng chấm công được thể hiện ở biểu 1:

* Cơ sở chứng từ tính lương theo sản phẩm:

Làm bảng kê khối lượng sản phẩm công việc hoàn thiện, doanh số bán hàng, biên bản nghiệm thu...

Bảng này được kê chi tiết theo từng phân xưởng, nhà máy, phòng ban.

Đối tượng tính lương theo sản phẩm có xác nhận của người kiểm tra nghiệm thu.

Trên cơ sở bảng chấm công và bảng kê khối lượng công việc hoàn thành, kế toán lập bảng thanh toán lương từng phân xưởng, nhà máy, phòng ban. Từ đó lập bảng thanh toán lương của toàn doanh nghiệp và làm thủ tục rút tiền gửi ngân hàng về quỹ tiền lương.

Biểu 1:

Đơn vị: PXI

Bộ phận: Sản xuất

bảng chấm công

Tháng 02/2007

Mẫu số: 01-LĐTL

Ban hành theo QĐ số: 1141-
TC/QĐ/CĐKT

Ngày 01/11/1995 của Bộ Tài Chính

T T	Họ tên	Lương cấp bậc hoặc chức vụ	Ngày trong tháng						Quy ra công				
			CN	T2	T3	T4	T5	T6	Số công hưởng lương SP	Số công hưởng lương TG	Số công nghỉ việc hưởng 100% lương	Số công nghỉ việc hưởng...% lương	Số công hưởng BHXH
A	B	C	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Chu Sỹ Hải	GD		x	x	x	x	x		27		5	5
2	Nguyễn Cảnh Mão	PGĐ		x	x	x	x	x		27		4	4
3	Nguyễn Thuý Hải	KTT		x	x	x	x	x		27			
4	Nguyễn Mai Ngọc	KTM		x	x	x	x	x		27			
5	Nguyễn Minh Sơn			x	x	x	x	x		27			
6	Mai Thị Phương			x	x	x	x	x		27			

7	Đào Minh Quang			x	x	x	x	x		27			
8	Lê Thị Xuân			x	x	ô	ô	ô		27			
9	Hoàn Văn Hà			H	H	H	H	H		23			
10	Nguyễn Thị Ngân									22			
11	Đào Đức Thảo			Ro	Ro	Ro	Ro	Ro		-			

Người duyệt

Người phụ trách

Người chấm công

2.4.1.2. Hình thức tiền lương sản phẩm

Là hình thức tiền lương tính theo khối lượng (số lượng) sản phẩm công việc đã hoàn thành đảm bảo yêu cầu chất lượng... thường áp dụng cho những lao động trực tiếp sản xuất sản phẩm như nhà máy, xí nghiệp, phân xưởng.

+ Cách tính:

$$\text{Tiền lương sản phẩm} = \frac{\text{Khối lượng sản phẩm hoàn thành}}{\text{Đơn giá tiền lương sản phẩm}} \times$$

2.4.2. Tính lương cho công nhân trực tiếp sản xuất:

Dựa trên định mức lao động và công việc mà phòng tổ chức hành chính giao xuống cho phân xưởng, nhân viên thống kê sẽ tiến hành giao việc cho từng tổ. Kết quả lao động là số sản phẩm hoàn thành đúng quy cách, cho phép tỷ lệ hỏng là 2%, nếu vượt quá sẽ trừ vào lương công nhân. Nhân viên thống kê phân xưởng sẽ căn cứ vào định mức, sản phẩm hoàn thành đúng quy cách trong tháng để tính cho từng bước công nghệ. Như vậy ở công ty nhân viên thống kê tiến hành tính toán lương phải trả cho từng công nhân trong tháng. Phòng kế toán kiểm tra chỉ kiểm tra, tổng hợp số liệu cần thiết về tiền lương công nhân sản xuất từ dưới phân xưởng đưa lên.

Cụ thể:

+ Hàng ngày nhân viên thống kê giao dịch mức công việc xuống từng tổ. Vì sản xuất theo dây chuyền nên tùy theo đặc điểm công đoạn mà có công đoạn tính được sản phẩm của từng người. Vì thế tổ trưởng phải theo dõi, ghi chép số lượng sản phẩm của từng công nhân. Đối với tổ không tính được sản phẩm của từng người thì căn cứ là số ngày số công và hệ số của từng người, do trong tổ bình bầu theo năng lực của từng người, cuối tháng gửi lên cho công nhân thống kê phân xưởng..

+ Căn cứ vào sản lượng thực tế đúng quy cách và các bảng sản lượng, bảng hệ số của các tổ gửi lên, nhân viên thống kê phân xưởng tính lương cho từng công nhân.

Biểu 2: Phiếu xác nhận sản phẩm hoàn thành

Phân xưởng I tháng 2/2007

STT	Tên, nhãn hiệu sản phẩm	Số lượng thực nhập		Đơn giá (Đồng)	Thành tiền
		Loại I (Sản phẩm)	Phế (Sản phẩm)		
1	SX linh kiện xe máy	195.400	2.932	305	59.597.000
2	Lắp đặt	18.831	227	305	5.743.500
Cộng		214.231	3.159		65.340.500

Như vậy lương sản phẩm tháng 2/2007 của phân xưởng I là 65.340.500 đồng. Lương ở đây chỉ tính cho sản phẩm loại I.

Ví dụ: Tính lương tháng 2/2007 cho phân xưởng 1 như sau:

Trong dây chuyền sản xuất gồm: Máy tính các loại đưa vào lắp ghép nhập kho thành phẩm. Như vậy nhân viên thống kê căn cứ vào số sản phẩm loại I của mỗi người và đơn giá công đoạn này, tính lương cho từng công nhân. Trong công đoạn trên thì từng công đoạn là không thể tính được sản phẩm của từng người nên phải tính theo cách thức căn cứ vào số sản phẩm xuất ra là số giao ca giữa hai ca trưởng trong dây chuyền sản xuất, có xác nhận của KCS. Cuối tháng, tổ trưởng (ca trưởng) tổng hợp số liệu, nhân viên phân xưởng đối chiếu với KCS, lấy ra số lượng sản phẩm hoàn thành, nhân với đơn giá tiền công đoạn tương ứng, tính ra tổng quỹ lương của tổ (ca) đó.

Sau khi tính được quỹ lương, thống kê tiến hành chia lương. Để chia được lương cho từng người thống kê phải căn cứ vào bảng chấm công của từng tổ (ca) và hệ số bình xét trong tháng của tổ (ca).

Biểu 3 Bảng thống kê ngày công tổ I

TT	Họ và tên	Ngày công	Hệ số bình	Thi đua	Ghi chú
----	-----------	-----------	------------	---------	---------

			xét		
1	Phạm Thành Công	31	1,1	A	
2	Trần Tuấn Sơn	31	0,9	B	
3	Lê Đức Hải	31	0,9	B	
4	Nguyễn Việt Hùng	31	1,1	A	

Căn cứ vào số lượng sản phẩm hoàn thành của tổ trong tháng là 74.562 sản phẩm, với đơn giá công đoạn này là 50.845đ. Quỹ lương của tổ là:

$$74.562 (\text{sản phẩm}) \times 50.845 = 3.791.200đ$$

$$\text{Hệ số 1} = \frac{3.791.200}{124} = 30.574đ$$

* Lương tính cho Phạm Thành Công (ca trưởng), hệ số lương cơ bản 2,77.

$$\text{Lương cơ bản} = 450.000 \times 2,77 = 1.246.500đ$$

$$\text{Lương sản phẩm} = 30.574 \times 1,1 \times 31 = 1.042.573đ$$

$$\text{Lương trách nhiệm} = 450.000 \times 0,15 = 67.500đ$$

$$\text{- Trích BHXH 5\% theo lương cơ bản} = 1.246.500 \times 5\% = 1.246.500 đ$$

$$\text{- Trích BHYT 1\% theo lương cơ bản} = 1.246.500 \times 1\% = 12.465đ$$

$$\text{Tổng cộng các khoản khấu trừ} = 1.246.500 + 12.465 = 74.790đ$$

$$\text{Số tiền còn được lĩnh} = (1.042.573 + 43.500) - 74.790 = 1.011.283đ$$

* Tương tự tính cho từng công nhân trong tổ.

Biểu số 4:

PXI: Nhóm 2

Bảng thanh toán lương

Tháng 02 năm 2007

Số TT	Họ và tên	Lương cấp bậc	Lương theo sản phẩm	Phụ cấp trách nhiệm	Tổng cộng lương cả tháng	BHXH (5%)	BHYT (1%)	Còn được lĩnh	Ký nhận
1	Phạm Thành Công	1.246.500	1.042.537	67.500	1.110.073	62.325	12.465	1.035.283	
2	Trần Tuấn Sơn	616.500	853.015		853.015		3.973	853.015	
3	Lê Đức Hải	684.000	853.015		853.015	34.200	6.840	811.795	
4	Nguyễn Việt Hùng	765.000	1.042.537		1.042.537		4.930	1.037.643	
	Tổng Cộng	3.312.000	3.791.176	67.500	3.858.676	96.525	28.208	3.733.943	

Nhân viên thống kê
(ký)

Kế toán lương
(ký)

Kế toán trưởng
(ký)

Biểu 5:

Phân xưởng 1

Bảng thanh toán lương

Tháng 02 năm 2007

Số TT	Họ và tên	Lương cấp bậc	Lương khoán sản phẩm	Phụ cấp trách nhiệm	Tổng cộng lương cả tháng	BHXH (5%)	BHYT (1%)	Còn được lĩnh
1	Nhóm 1	4.515.517	9.284.500	67.500	9.352.000	225.776	45.155	9.081.069
2	Nhóm 2	3.312.000	3.791.176	67.500	3.858.676	165.600	33.120	3.659.956
3	Nhóm 3	1.629.310	3.195.600	67.500	3.263.100	81.465	16.293	3.165.351
4	Nhóm 4	1.551.724	3.905.919	67.500	3.973.419	77.586	15.517	3.880.316
5	Nhóm 5	1.660.344	3.025.300	67.500	3.092.800	83.017	16.603	2.993.180
6	Nhóm 6	4.313.793	7.012.019	67.500	7.079.519	215.689	43.138	6.820.692
7	Nhóm 7	4.391.379	7.088.100	67.500	7.155.600	219.568	43.914	6.892.118
8	Nhóm 8	4.220.689	7.206.600	67.500	7.274.100	211.034	42.207	7.020.859
9	Lắp ráp đóng gói1	4.174.137	6.859.900	67.500	6.927.400	208.707	41.741	6.676.952
10	Lắp ráp đóng gói2	4.422.413	6.956.162	67.500	7.023.662	221.120	44.224	6.758.318
11	Lắp ráp đóng gói3	4.593.103	7.015.200	67.500	7.082.700	229.655	45.931	6.807.114
	Cộng	43.625.787	65.340.476	742.500	66.082.976	1.939.208	387.843	64.491.925

Thống kê phân xưởng

Kế toán lương

Kế toán trưởng

2.4.3. Tính lương cho công nhân gián tiếp phân xưởng

Hàng tháng kế toán dựa vào bản tính lương cho bộ phận quản lý phân xưởng (quản đốc, phó quản đốc, nhân viên thống kê phân xưởng, thủ kho phân xưởng...) do nhân viên thống kê phân xưởng tính toán gửi lên.

Cách tính

$$\text{Lương quản lý phân xưởng} = \text{Lương bình quân CN trong phân xưởng} \times \text{Hệ số}$$

Hệ số trên do hội đồng xét duyệt của Công ty đưa xuống, tùy theo công việc và mức độ trách nhiệm của từng người. Coi lương bình quân của công nhân trong phân xưởng /22 ngày là hệ số 1 để làm mốc tính.

Như vậy với cách tính này thì bộ phận quản lý phân xưởng nào có lương bình quân trong phân xưởng cao thì lương bộ phận quản lý phải phát huy hết khả năng, vai trò trách nhiệm, theo dõi quản lý tốt từ khâu mua vật tư đến khâu xuất sản phẩm.

Ví dụ: Tính lương cho bộ phận quản lý phân xưởng I tháng 1/2007

Tổng tiền lương sản phẩm chính là: 65.340.500đ

Tổng số công nhân sản xuất trong tháng là: 76 người.

Số giờ làm thêm: Không

Lương bình quân công nhân

$$\text{Lương bình quân công nhân phân xưởng mộc I trong tháng} = \frac{65.340.500}{76} = 859.743 \text{ (đồng)}$$

Hệ số 1 để tính lương cho lao động quản lý phân xưởng là:

$$859.743 : 22 = 39.079(\text{đ})/\text{Ngày công}$$

Mức trích BHXH, BHYT giống như công nhân trực tiếp sản xuất (6%) theo mức lương cơ bản và dựa theo mức lương này để tính nghỉ lễ phép...

Biểu 6 Hệ số Lương của cán bộ quản lý phân xưởng I

Đơn vị: đồng

TT	Chức danh	Hệ số	Thành tiền	Độc hại	Tổng cộng
(1)	(2)	(3)	(4)=(3) x 859.743	(5)= 290.000 x 0,15	(6)
1	Lương bình quân công nhân trực tiếp sx trong tháng	1	859.743		859.743
2	Quản đốc	1,4	1.203.640	67.500	
3		1,3	1.117.666	67.500	
4		1,2	1.031.691	67.500	
5		1,2	1.031.691	67.500	

* Tính lương cho ông Nguyễn Thanh Sơn, chức vụ: Quản đốc phân xưởng

Lương cơ bản: $450 \times 2,15 = 967.500$ (đ)

Lương hưởng theo sản phẩm: 1.203.640 (đ)

Phụ cấp độc hại: 67.500 (đ)

- Trích BHXH 5% theo lương cơ bản:

$967.500 \times 5\% = 48.375$ (đ)

- Trích BHYT 1% theo lương cơ bản là:

$967.500 \times 1\% = 9.675$ (đ)

Tổng các khoản khấu trừ:

$48.375 + 9.675 = 58.050$ (đ)

Số tiền còn được lĩnh:

$(1.203.640 + 67.500) - 58.050 = 1.213.090$ (đ)

* Tương tự tính lương cho các nhân viên khác và lập thành bảng thanh toán lương.

Biểu 7: Bảng thanh toán lương bộ phận gián tiếp phân xưởng II

Tháng 02 năm 2007

STT	Họ và tên	Lương cơ bản	Ngày công	Lương theo sản phẩm	Độc hại	Tổng cộng lương cả tháng	BHXH (5%)	BHYT (1%)	Còn được lĩnh	Ký nhận
1	Nguyễn Thanh Sơn	967.500	22	1.203.640	67.500	1.271.140	48.375	9.675	1.213.090	
2	Trần Quốc Dũng	967.500	22	1.117.666	67.500	1.185.166	48.375	9.675	1.127.116	
3	Phạm Thu Lan	873.000	22	1.031.691	67.500	1.099.191	43.650	8.730	1.046.811	
4	Nguyễn Tiến Việt	720.000	22	1.031.691	67.500	1.099.161	36.000	7.200	1.055.991	
	Tổng cộng	3.528.000	88	4.384.688	270.000	4.654.688	176.400	35.280	4.443.008	

Nhân viên thống kê

Kế toán lương

Kế toán trưởng

2.4.4. Đối với lao động phụ trợ

Làm theo giờ hành chính, vì thế căn cứ để tính lương là “Bảng chấm công”, và cách tính lương giống như lao động quản lý hành chính. Ngoài ra những công việc theo lệnh sản xuất, không có điều kiện hưởng lương theo giờ hành chính, thì căn cứ là “Hợp đồng giao khoán”. Hợp đồng này có bảng ký kết giữa người nhận khoán với Công ty về khối lượng công việc, thời gian làm việc, trách nhiệm và quyền lợi của mỗi bên khi tham gia công việc đó.

Chứng từ này là cơ sở để thanh toán tiền công lao động cho người nhận khoán.

Trong trường hợp kiểm tra, nghiệm thu công việc, phát hiện sản phẩm hỏng thì cán bộ kiểm tra chất lượng phải cùng với người phụ trách bộ phận, lập phiếu báo hỏng để làm căn cứ làm biên bản xử lý.

Cuối tháng căn cứ vào bảng chấm công, phiếu nghiệm thu công việc kế toán tính lương cho lao động phụ trợ.

Ví dụ : Tính lương tháng 2/2007 cho tổ 2

Công ty Cổ phần Xây lắp Công nghiệp Thực phẩm

Hợp đồng giao khoán.

Trong tháng 2/2007 Công ty cần sửa chữa, bảo dưỡng, lắp đặt một số thiết bị sau :

Tên thiết bị	Nội dung công việc	Đơn vị thực hiện	Ngày hoàn thành
Máy sấy 1	- Bảo dưỡng thay dầu - Lắp thêm ốc, chỉnh van - Sửa chữa cửa máy	Tổ cơ khí	23/2/2007

Phòng kỹ thuật

Tổ trưởng tổ 2

Công ty Cổ phần Xây lắp Công nghiệp Thực phẩm

Phiếu nghiệm thu công việc

Hôm nay, ngày 24/2/2007 chúng tôi gồm Phòng tổ chức hành chính và người nhận khoán, cùng nhau tiến hành nghiệm thu công việc.

1. Khối lượng công việc: Thực hiện sửa chữa, bảo dưỡng, lắp đặt.

Tổng cộng: 62 công

2. Chất lượng công việc:

$62 \times 10.164 \times 4 = 2.520.672$ (đ)

Đề nghị Giám đốc và Phòng tài vụ thanh toán.

GD duyệt

Phòng tài vụ

Phòng TCHC

Người thực hiện

Đồng thời dựa vào hệ số lương theo sản phẩm

Biểu 8: Hệ số lương cho lao động phụ trợ

TT	Chức danh	Hệ số	Thành tiền (đồng)	Ghi chú
A	B	C	$D = C \times 1.003.486$	
1	Lương bình quân công nhân trực tiếp SX trong tháng	1	1.033.486	
2	Tổ trưởng tổ cơ khí	1,1	1.103.834	
3	Công nhân sửa chữa cơ khí	1	1.033.486	
4	Tổ trưởng vận hành máy móc	1,1	1.103.834	
5	Công nhân máy sấy	1	1.033.486	
6	Sửa chữa điện	0,9	903.137	

Tính lương cho ông Lê Văn Toàn, tổ trưởng, công nhân bậc 6/7 hệ số lương cơ bản là 0,05

+ Lương cơ bản:

$450.000 \times 3,05 = 1.372.500$

+ Lương theo sản phẩm = 1.103.834 (đ)

Lương bình quân 1 ngày:

$1.103.834 : 22 = 50.174$ (đ)

Số ngày công hưởng theo lương sản phẩm là: 19 công.

Thành tiền = $50.174 \times 19 = 953.306$ (đ)

Lương khoán = $2.520.672 : 7 = 360.096$ đ

- Trích BHXH 5% theo lương cơ bản:

$1.372.500 \times 5\% = 68.625$ đ

- Trích BHYT 1% theo lương cơ bản:

$1.372.500 \times 1\% = 13.725$ đ

Tổng các khoản khấu trừ:

$68.625 + 13.725 = 82.350$ đ

Số tiền còn được lĩnh:

$(953.306 + 360.096) - 82.350 = 1.231.052$ đ

* Tương tự tính cho các công nhân trong tổ.

Biểu 9

Nhóm 1

Bảng thanh toán lương

Tháng 02 năm 2007

Stt	Họ và tên	Lương cơ bản	Ngày công	Lương theo sản phẩm	Tương khoản	Tổng cộng lương cả tháng	BHXH (5%)	BHYT (1%)	Còn được lĩnh	Ký tên
1	Lê Văn Toàn	1.372.500	19	853.306	360.096	1.361.402	68.625	13.725	1.234.052	
2	Lương Đức Hoàng	720.000	19	892.556	360.096	1.252.652	36.000	7.200	1.209.452	
3	Vũ Thế Công	823.500	19	892.556	360.096	1.252.652	41.175	8.235	1.203.242	
4	Phạm Thanh Hà	661.500	19	892.556	360.096	1.252.652	33.075	6.615	1.212.962	
5	Trần Anh Dũng	661.500	19	892.556	360.096	1.252.652	33.075	6.615	1.212.962	
6	Đinh Thế Dân	661.500	19	892.556	360.096	1.252.652	33.075	6.615	1.212.962	
7	Nguyễn Văn Trung	661.500	19	892.556	360.096	1.252.652	33.075	6.615	1.212.962	
	Tổng cộng	5.562.000		6.308.642	2.520.672	8.832.314	278.100	55.620	8.498.594	

Thống kê phân xưởng

Kế toán lương

Kế toán trưởng

2.4.5. Tính lương cho bộ phận kiểm tra chất lượng sản phẩm. (KCS)

Với vai trò kiểm tra chất lượng sản phẩm, loại bỏ những sản phẩm nào không đạt tiêu chuẩn, góp phần nâng cao chất lượng sản phẩm của Công ty, nên cách tính lương của bộ phận KCS là dựa theo số sản phẩm đã qua kiểm tra, bất kể sản phẩm đó loại bỏ hay không loại bỏ.

Cách tính:

Lương bộ phận KCS = số lượng sản phẩm đã kiểm tra + Đơn giá

Đơn giá này dựa vào định mức lao động, do phòng tổ chức hành chính tính:

- Kiểm tra chất lượng các loại Ghế là: 16,8đ/ chiếc
- Kiểm tra chất lượng các loại tủ là: 23,6đ/ chiếc

Như vậy căn cứ vào bảng chấm công, bảng sản lượng sản phẩm qua kiểm tra của từng người trong tổ, có chữ ký của thủ kho, kế toán tính lương. Ngoài ra Công ty còn ưu đãi bằng 10% theo lương sản phẩm.

Ví dụ: Tính lương tháng 2/2005 cho ông Phạm Ngọc Minh, nhân viên KCS, cấp bậc 3/7, hệ số lương cơ bản 1,95

+ Lương cơ bản:

$$450.000 \times 1,95 = 877.500$$

Lương theo sản phẩm:

$$(16,8 \times 21.642 \text{ cái}) + (23,46 \times 25.015 \text{ cái}) = 950.487đ$$

+ Phụ cấp trách nhiệm:

$$450.000 \times 0,2 = 90.000đ$$

- Trích BHXH 5% theo lương cơ bản:

$$877.500 \times 5\% = 43.875đ$$

- Trích BHYT 1% theo lương cơ bản:

$$877.500 \times 1\% = 8.775đ$$

Tổng cộng các khoản khấu trừ:

$$43.875 + 8.775 = 52.650$$

Số tiền còn được lĩnh:

$$(950.487 + 28.800 + 95.043) - 52.650 = 1.021.680đ$$

* Tương tự tính cho các nhân viên còn lại.

Biểu 10:

Bảng thanh toán lương
Bộ phận Kiểm tra chất lượng sản phẩm

Tháng 02 năm 2007

Stt	Họ và tên	Lương cơ bản	Lương theo sản phẩm	Lương trách nhiệm	Phụ cấp và chế độ khác	Tổng cộng lương cả tháng	BHXH (5%)	BHYT (1%)	Còn được lĩnh	Ký tên
1	Phạm Ngọc Minh	877.500	950.437	90.000	95.043	1.135.480	43.875	8.775	1.082.830	
2	Trịnh Tùng Lâm	976.500	952.157		95.215	1.047.372	48.825	9.765	988.782	
3	Ng. Huyền Trân	976.500	947.995		94.799	1.042.794	48.825	9.765	984.204	
4	Lương Thị Dung	976.500	951.277		95.127	1.046.404	48.825	9.765	987.814	
5	Trần Thị Thuý	976.500	949.412		94.941	1.044.358	48.825	9.765	985.768	
6	Lâm Thị Là	1.192.500	948.429		94.842	1.043.471	59.625	1.192	982.654	
7	Trịnh Ngọc Khanh	877.500	945.834		94.583	1.040.991	43.875	8.775	988.341	
8	Đặng Bạch Tuyết	877.500	934.132		93.413	1.027.545	43.875	8.775	974.89598	
9	Nguyễn Kim Anh	877.500	946.356		94.635	1.040.991	43.875	7.775	988.341	
10	Nguyễn Văn Uẩn	706.500	942.195		94.219	1.036.414	35.325	7.065	944.024	
	Tổng cộng	9.315.000	9.468.224	90.000	946.817	10.505.041	465.750	93.150	9.946.141	

Thống kê phân xưởng

Kế toán lương

Kế toán trưởng

2.4.6 Tính lương cho lao động quản lý.

Do đặc thù sản xuất kinh doanh và hình thức trả lương của công ty mà cách tính lương của lao động quản lý trong công ty được tính như sau:

Tùy thuộc vào kết quả thực hiện kế hoạch sản xuất kinh doanh trong tháng của công ty mà lương của lao động quản lý cao hay thấp.

$$\begin{array}{l} \text{Lương của lao} \\ \text{động quản lý} \\ \text{hành chính} \end{array} = \frac{\begin{array}{l} \text{Lương bình quân SP} \\ \text{chính} \\ \text{PX1 trong tháng} \end{array} + \begin{array}{l} \text{Lương bình quân SP} \\ \text{chính} \\ \text{PX2 trong tháng} \end{array}}{2} \times \text{Hệ số}$$

Hệ số này khác nhau tùy thuộc vào mức độ trách nhiệm công việc của từng người, do hội đồng xét duyệt của công ty thảo ra và đã được áp dụng cho từng công việc.

Hàng tháng dựa theo mức lương bình quân toàn bộ công nhân viên trong Công ty, Phòng tổ chức hành chính sẽ đề nghị Giám đốc duyệt hệ số một làm mốc tính.

Tính hệ số lương
Cho lao động quản lý và phụ trợ
Tháng 2 năm 2007

Kính gửi: Giám đốc Công ty

- Căn cứ vào Nghị quyết số 43/TCHC – CN ngày 09/08/2004 của công ty
- Căn cứ vào kết quả thực hiện kế hoạch sản xuất trong tháng.
- Căn cứ vào tiền lương bình quân của sản phẩm chính trong tháng là: 1.003.486 đồng.

Phòng tổ chức hành chính đề nghị Giám đốc duyệt hệ số 1 lương cho lao động quản lý và phụ trợ là: 1.003.486.

Ngày 04 tháng 02 năm 2007

Lập biểu

Phân xưởng 1

Phân xưởng 2

Giám đốc

Ví dụ: Căn cứ vào bảng chấm công, căn cứ vào tiền lương bình quân của sản phẩm chính trong tháng và hệ số 1 trong tháng tính lương cho lao động quản lý là 38.600 đồng, kế toán tính lương tháng 02/2007 cho lao động quản lý (biểu 11).

* Căn cứ vào bảng chấm công, căn cứ vào tiền lương bình quân của sản phẩm chính trong tháng và hệ số hưởng lương theo sản phẩm, kế toán tính lương tháng 02/2007 cho lao động quản lý.

Ví dụ: Tính lương cho ông Phạm Quang Rong, chức vụ Giám đốc điều hành thuộc Phòng kế hoạch thị trường, hệ số lương cơ bản 4,32.

+ Lương cơ bản: $450.000 \times 4,32 = 1.944.000đ$

+ Số ngày đi làm thực tế quy ra công: 22 công.

+ Lương tính theo sản phẩm:

$$1.003.486 \times 1,9 = 1.906.623đ$$

+ Lương trách nhiệm:

$$450.000 \times 0,5 = 225.000đ$$

+ Trích BHXH 5% theo lương cơ bản:

$$1.944.000 \times 5\% = 97.200đ$$

+ Trích BHYT 1% theo lương cơ bản:

$$1.944.000 \times 1\% = 19.440đ$$

+ Tổng cộng các khoản khấu trừ:

$$97.200 + 19.440 = 116.640đ$$

Số tiền còn được lĩnh:

$$(1.906.000 + 225.000) - 116.640 = 2.014.960đ$$

* Tương tự tính lương cho từng nhân viên các Phòng ban. Căn cứ trên bảng thanh toán lương các Phòng, ban, kế toán lập bảng thanh toán lương cho các bộ phận quản lý.

Biểu 11: Tính hệ số cho cán bộ quản lý

TT	Chức Danh	Hệ Số	Thành Tiền
	Lương bình quân công nhân trực tiếp sản xuất		

	trong tháng		
1	Giám đốc	1,9	1906.623
2	Phó giám đốc kỹ thuật	1,9	1.906.623
3	Trưởng phòng	1,8	1.705.926
4	Phó phòng	1,6	1.605.777
5	Thủ kho	1,5	1.505.229
6	Nhân viên kỹ thuật	1,4	1.304.183
7	Nhân viên kinh tế	1,3	1.204.531
8	Văn thư	1,1	1.103.834
9	Bảo vệ	0,8	802.788
10	Nhà ăn	0,8	802.788

Biểu 12: Bảng thanh toán lương lao động quản lý công ty

Phòng : Quản lý hành chính

Stt	Bộ phận	Lương cơ bản	Lương theo sản phẩm	Phụ cấp trách nhiệm	Tổng cộng lương cả tháng	BHXH 5%	BHYT 1%	Còn được lĩnh
1	Kế hoạch	4.189.655	10.034.858	144.000	10.178.858	209.483	41.896	9.927.479
2	Thị trường	2.296.552	5.418.823	50.400	5.469.223	114.828	22.965	5.331.430
3	Tổ chức tài chính	2.079.310	5.619.521	86.400	5.533.121	103.965	20.793	5.408.363
4	Tài vụ	3.258.621	7.325.444	86.400	7.411.844	162.931	32.586	7.216.327
5	Kỹ thuật	3.894.828	8.027.880	14.400	8.042.280	194.741	38.948	7.808.591
6	Bảo vệ	2.855.172	6.422.304	14.400	6.436.704	142.758	28.551	6.265.395
	Tổng	18.574.138	42.848.830	396.000	43.244.830	928.706	185.741	42.130.380

Tháng 02 năm 2007

Kế toán lương
(Ký)

Kế toán trưởng
(Ký)

Thủ trưởng phê duyệt

2.4.7. Tính lương cho bộ phận tiêu thụ.

Song hành với sản xuất ra sản phẩm thì khâu tiêu thụ sản phẩm là một khâu không kém phần quan trọng. Vì sản xuất ra sản phẩm mà không tiêu thụ được sẽ gây ra tình trạng ứ đọng vốn, dẫn đến doanh thu thấp ảnh hưởng đến thu nhập của công nhân viên trong Doanh nghiệp, có thể Doanh nghiệp sẽ dẫn đến phá sản. Do đó việc thúc đẩy, mở rộng doanh thu của Doanh nghiệp phải kể đến vai trò của bộ phận tiêu thụ sản phẩm.

Khối lượng hàng hoá tiêu thụ có ảnh hưởng trực tiếp tới doanh thu. Khối lượng tiêu thụ nhiều hay ít phụ thuộc vào khả năng tiếp thị kinh doanh, sự am hiểu thị trường, thực tiễn kinh doanh của bộ phận tiêu thụ sản phẩm.

Nhằm thúc đẩy tiêu thụ nhanh, mở rộng doanh thu, cũng như thị phần, Công ty đã có chế độ ưu đãi, khuyến khích đối với bộ phận tiêu thụ. Bộ phận tiêu thụ hưởng lương theo % doanh số, ngoài ra còn thêm các loại công tác phí (theo % doanh số) và phụ cấp theo % doanh số).

Biểu 13: Bảng hệ số theo doanh thu tính cho 1 tỷ đồng

Chi tiêu	Lương (%)	Công tác phí (%)	Phụ cấp (%)
Bộ phận tiêu thụ			
- Cán bộ tiêu thụ	0,04	0,01	0,005
- Lái xe	0,03	0,008	0,004

Ví dụ: Tính lương tháng 02/2007 cho ông Đỗ Văn Vĩnh, cán bộ tiêu thụ.

+ Lương cơ bản:

$$450.000 \times 2,5 = 1.125.000đ$$

+ Doanh thu trong tháng: 3,5 tỷ đồng

Hưởng lương theo doanh số:

$$3.500.000.000 \times 0,04\% = 1.400.000đ$$

+ Tiền công tác phí = $3.500.000.000 \times 0,01\% = 350.000đ$

+ Tiền phụ cấp:

$$3.500.000.000 \times 0,005\% = 175.000đ$$

- Trích BHXH 5% theo lương cơ bản:

$$1.125.000 \times 5\% = 56.250 (đ)$$

- Trích BHYT 1% theo lương cơ bản:

$$1.125.000 \times 1\% = 11.250 (\text{đ})$$

Tổng cộng các khoản khấu trừ:

$$56.250 + 11.250 = 67.500 (\text{đ})$$

Số tiền còn được lĩnh:

$$(1.400.000 + 350.000 + 175.000) - 67.500 = 1.857.500 (\text{đ})$$

* Tương tự tính cho các nhân viên còn lại.

Biểu 14: Bảng thanh toán lương

Bộ phận tiêu thụ

Tháng 02 năm 2007

ĐVT: đồng

Số TT	Họ và tên	Lương cơ bản	Lương theo doanh số	Công tác phí	Phụ cấp	Tổng cộng lương cả tháng	BHXH (5%)	BHYT (1%)	Còn được lĩnh	Ký tên
1	Đỗ Văn Vĩnh	1.125.000	1.400.000	350.000	175.000	1.925.000	56.250	11.250	1.857.500	
2	Phạm Thị Thảo	720.000	1.400.000	350.000	175.000	1.925.000	36.000	7.200	1.881.800	
3	Lê Anh Nam	810.000	1.050.000	280.000	140.000	1.470.000	40.500	8.100	1.421.400	
4	Trần Văn Sơn	810.000	1.050.000	280.000	140.000	1.470.000	40.500	8.100	1.421.400	
	Tổng cộng	3.465.000	1.260.000	630.000	630.000	6.790.000	173.250	34.650	6.582.100	

Kế toán lương

Kế toán trưởng

Thủ trưởng đơn vị

Căn cứ vào bảng thanh toán lương đã tính cho các bộ phận, kế toán ghi sổ.

Nợ TK 642 (1) : 43.244.830

Nợ TK 627 (1) : 47.944.590

Nợ TK 641 (1) : 6.790.000

Nợ TK 622 : 233.587.576

Có TK 334 : 331.566.996

2.5. Kế toán các khoản trích theo lương.

Tại điều 149 Bộ luật lao động quy định:

- Người sử dụng lao động đóng 15% trên tổng số tiền lương tháng theo cấp bậc của những người tham gia BHXH và tính vào Chi phí sản xuất kinh doanh.

- Người sử dụng lao động đóng 2% BHYT trên tổng số tiền lương tháng theo cấp bậc của toàn bộ cán bộ công nhân viên tính vào Chi phí sản xuất kinh doanh.

- Người sử dụng lao động đóng 2% KPCĐ trên tổng tiền lương phải trả cho người lao động.

* Căn cứ vào tiền lương cấp bậc, chức vụ của những người tham gia vào BHXH, kế toán trích 15% BHYT vào Chi phí sản xuất kinh doanh.

Nợ TK 622 : 9.428.160

Nợ TK 6271 : 1.749.585

Nợ TK 6411: 334.950

Nợ TK 6421 : 1.795.500

Có TK 3383 : 13.308.195

* Căn cứ vào tiền lương cấp bậc, chức vụ của những người tham gia vào BHXH, kế toán trích 2% BHYT vào Chi phí sản xuất kinh doanh.

Nợ TK 622 : 1.257.088

Nợ TK 6271 : 233.278

Nợ TK 6411: 44.660

Nợ TK 6421 : 239.400

Có TK 3384 : 1.774.426

* Căn cứ vào tiền lương cấp bậc, chức vụ của những người tham gia KPCĐ, kế toán trích 2% KPCĐ vào Chi phí sản xuất kinh doanh.

Nợ TK 622 : 4.671.752

Nợ TK 6271 : 958.892

Nợ TK 6411: 135.800

Nợ TK 6421 : 864.896

Có TK 3385 : 6.631.340

Biểu 15: Bảng tổng hợp thanh toán tiền lương**Tổng hợp toàn công ty****Tháng 02 năm 2007**

STT	Bộ phận	Lương cấp bậc	Lương thời gian	Lương khoán sp	PC trách nhiệm	Phụ cấp khác	Tổng cộng lương tháng	BHXH (5%)	BHYT (1%)	Còn được lĩnh
1	Quản lý hành chính	11.970.000	42.848.830		396.000		43.244.830	575.200	119.700	42.549.930
2	Quản lý phân xưởng và lao động phụ trợ.									
	- Quản lý px1	2.273.600	4.384.688			174.000	4.468.688	113.680	22.736	4.422.272
	- Quản lý px2	1.150.000	8.718.948			126.000	8.844.948	57.500	11.500	8.775.948
	- KCS	2.920.300		9.468.224	58.000	946.817	10.443.841	261.725	52.345	10.074.490
	- Phụ trợ	5.320.000	21.576.441	2.520.672			24.097.113	165.000	53.200	23.878.913
3	Bộ phận tiêu thụ	2.333.000		4.900.000		1.890.000	6.790.000	111.650	22.330	6.656.020
4	Bộ phận trực tiếp sx									
	- Phân xưởng 1	24.994.400		65.340.476	742.500		66.082.976	579.608	250.944	64.988.424
	- Phân xưởng 2	37.860.000		167.495.600	273.000		167.768.600	531.300	378.600	166.858.700
	Cộng	88.721.300	77.528.907	249.724.972	1.205.500	3.136.817	332.071.872	2.395.663	911.335	328.204.697

Kế toán lương**Kế toán trưởng****Giám đốc**

Bảng phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương tháng 02/2007

ĐVT: đồng

Ghi Có các TK Ghi Nợ cácTK	TK 334- PTCNV			TK 338 – PTN #				Tổng cộng
	Lương chính	Khoản khác	Cộng có TK 334	KPCĐ	BHXH	BHYT	Cộng có TK 338	
-TK 622 CPNCTT	333.587.576		233.587.576	4.671.752	9.428.160	1.257.088	15.357.000	248.944.576
+ PXI	65.818.976		65.818.976	1.316.380	3.749.160	499.888	5.565.428	71.384.404
+ PXII	167.768.600		167.768.600	3.355.372	5.679.000	757.200	9.791.572	177.560.172
-TK 627 CPSXKC	47.944.590		47.944.590	958.892	1.749.585	233.278	2.941.755	50.886.345
+ QLPXI	4.558.688		4.558.688	91.174	341.040	45.472	477.686	5.036.374
+ QLPXII	8.844.948		8.844.948	176.899	172.500	23.000	372.399	9.217.347
+ KCS	10.443.841		10.443.841	208.877	438.045	58.406	705.328	11.149.169
+ Phụ trợ	24.097.113		24.097.113	481.942	798.000	106.400	1.386.342	25.483.455.
- TK 641	6.790.000		6.790.000	135.800	334.950	44.660	515.410	7.305.410
- TK 642	43.244.830		43.244.830	864.896	1.795.500	239.400	2.899.797	46.144.627
- TK 338	-	565.075	565.075	-	-	-	-	565.075
- TK 431	-	100.000.000	100.000.000	-	-	-	-	100.000.000
- TK 334	-		-	-	4.436.065	887.213	5.323.278	5.323.278
Tổng	331.556.996	100.565.075	432.132.071	6.631.340	17.744.260	2.661.639	27.037.240	459.169.311

Chứng từ ghi sổ

Ngày 28/02/2007

Số 62

ĐVT: đồng

Trích yếu	Tài khoản		Số tiền	
	Nợ	Có	Nợ	Có
Trích 2% KPCĐ vào chi phí sản xuất kinh doanh	622		4.671.752	
	6217		958.892	
	6411		135.800	
	6421		864.896	
		3382		6.631.340
Cộng			6.631.340	6.631.340

Kế toán trưởng**Người lập chứng từ****Chứng từ ghi sổ**

Ngày 28/02/2007

Số 63

ĐVT: đồng

Trích yếu	Tài khoản		Số tiền	
	Nợ	Có	Nợ	Có
Trích 15% BHXH vào chi phí sản xuất kinh doanh	622		9.428.160	
	6217		1.749.585	
	6411		334.950	
	6421		1.795.500	
		3382		13.308.195
Trích 5% BHXH trừ vào lương CNV	334		4.436.065	
		338		4.436.065
Cộng			17.744.260	17.744.260

Kế toán trưởng**Người lập chứng từ****Chứng từ ghi sổ**

Ngày 28/02/2007

Số 64

ĐVT: đồng

Trích yếu	Tài khoản		Số tiền				
	Nợ	Có	Nợ	Có			
Trích 2% BHYT vào chi phí sản xuất kinh doanh	622		1.257.088				
	627		233.278				
	641		44.660				
	642		239.400				
				3384			1.774.426
Trích 1% BHYT trừ vào lương CNV	334		887.213			338	887.213
Cộng			2.661.639				2.661.639

Kế toán trưởng

Người lập chứng từ

2.6 Tiền Thưởng

Ngoài tiền lương theo sản phẩm, doanh số đã tính cho các bộ phận ở trên, trong những năm gần đây do hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty có hiệu quả, ngoài lương mà người lao động nhận được, họ còn nhận thêm một khoản tiền (Có thể gọi đó là khoản tiền thưởng), đó là nguồn tăng thêm thu nhập của toàn Cán bộ công nhân viên trong Công ty.

Để công bằng trong việc trả thưởng cho Cán bộ công nhân viên, Công ty áp dụng hình thức trả thưởng theo từng tháng. Hình thức thưởng hàng tháng nhằm quán triệt hơn nguyên tắc phân phối theo lao động, kích thích không ngừng nâng cao hiệu quả công tác. Tính thưởng căn cứ vào số lượng, chất lượng hoàn thành công việc của từng người.

Hàng tháng các tổ bình bầu A, B, C rồi chuyển lên bộ phận quản lý phân xưởng để nhận xét, sau đó chuyển đến hội đồng xét duyệt của công ty, với những quy định cụ thể làm căn cứ bình xét:

- Người đạt tiêu chuẩn loại A là:
- + Có tinh thần trách nhiệm với nhiệm vụ được giao.
- + Nghiêm chỉnh chấp hành nội quy, quy định, kỷ luật lao động, nội quy an toàn lao động.

+ Chấp hành tốt sự phân công lao động, sử dụng và bảo quản tốt máy móc, thiết bị vệ sinh công nghiệp sạch sẽ.

+ Đảm bảo đủ ngày công, giờ công, hoàn thành suất sắc nhiệm vụ được giao.

+ Có ý thức lao động và tạo điều kiện cho tổ của mình hoàn thành bất kì nhiệm vụ nào được giao.

- Người đạt tiêu chuẩn loại B:

+ Có tinh thần trách nhiệm với nhiệm vụ được giao.

+ Nghiêm chỉnh chấp hành nội quy, quy định, kỷ luật lao động, nội quy an toàn lao động.

+ Chấp hành tốt sự phân công lao động, sử dụng và bảo quản tốt máy móc, thiết bị vệ sinh công nghiệp sạch sẽ.

+ Đảm bảo đủ ngày công, giờ công, hoàn thành suất sắc nhiệm vụ được giao.

- Người đạt tiêu chuẩn loại C:

+ Hoàn thành nhiệm vụ được giao, đảm bảo đủ ngày công, giờ công.

+ Chấp hành sự phân công lao động

+ Chưa chấp hành tốt nội quy an toàn lao động.

Cuối mỗi quý, kế toán dựa trên danh sách bình xét của các tổ, Phòng, Ban, đã được xét duyệt làm căn cứ tính số tiền thưởng cho từng người.

Số tiền thưởng phụ thuộc vào hiệu quả sản xuất kinh doanh của Công ty.

Ví dụ

Trong quý I/2007 Công ty có 30 công nhân được xét thưởng.

Tương đương: $350 \times 3 = 1.050$ tháng, trong đó có 736 tháng loại A, 200 tháng loại B và 114 loại C.

Công ty trích quỹ khen thưởng 100.000.000 đồng. Lấy tháng loại B làm hệ số 1, tháng loại A là 1,1 tháng loại C là 0,8.

Vậy:

$$B = \frac{100.000.000}{1.050} = 95.238(\text{đồng})$$

$$A = 95.238 \times 1,1 = 104.761 (\text{đồng})$$

$$C = 95.238 \times 0,8 = 76.190 (\text{đồng})$$

Căn cứ danh sách bình xét A, B, C, kế toán tính số tiền thưởng cho các tổ, Phòng, Ban.

Biểu 17: Danh sách bình xét A, B, C

Phân xưởng II**Quý I/2007**

STT	Họ và tên	Phân loại			Thành tiền
		A	B	C	
1	Trần Quốc Khánh	3			314.183
2	Hồ Đức Giang	3			314.183
3	Lê Kim Cúc	3			314.183
4	Lương Ngọc Phán	2	1		266.666
5	Đông Quang Hà	2	1		266.666
6	Phạm Văn Phong	2	1		266.666
	Cộng	15	3		1.742.847

Từ các danh sách này kế toán lập bảng thanh toán tiền lương toàn Công ty và ghi vào sổ.

Nợ TK 431: 100.000.000

Có TK 334: 100.000.000

Chứng từ ghi sổ

Ngày 28/02/2007

Số 65

DVT: đồng

Trích yếu	Tài khoản		Số tiền	
	Nợ	Có	Nợ	Có
Trích quỹ khen thưởng cho cán bộ, công nhân viên	431	334	100.000.000	100.000.000
Cộng			100.000.000	100.000.000

Kế toán trưởng

Người lập chứng từ

2.7 Bảng tổng hợp thanh toán BHXH

Căn cứ vào phần chi phí BHXH của từng người để tính BHXH cho mỗi người. Sau đó tổng hợp lại, lập thành bảng tổng hợp thanh toán BHXH toàn Công ty, làm căn cứ chi trả.

Căn cứ danh sách người lao động được hưởng trợ cấp BHXH, kế toán ghi sổ:

Nợ TK 338: 565.075

Có TK 334: 656.075

Biểu 18

Danh sách người lao động được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội

Tên Cơ quan: Công ty TNHH Cường Thịnh

Tháng 2/2007

Tổng số lao động

STT	Họ và tên	Tiền lương tháng đóng BHXH	Đơn vị đề nghị		Cơ quan BHXH duyệt	
			Số ngày nghỉ	Tiền trợ cấp	Số ngày nghỉ trong kỳ	Tiền trợ cấp
1	Đinh Thị Dung	300.000	3	25.961	3	25.961
2	Phạm Văn Long	309.000	5	59.423	5	59.423
3	Hoàng Thị Ngân	465.120	4	53.667	4	53.667
4	Bùi Hữu Tùng	398.880	4	46.024	4	46.024
5	Trần Hương Giang	380.000	26	380.000	26	380.000
Cộng		1.853.000	42	565.075	42	565.075

Cơ quan BHXH duyệt:

Số người: 5 người

Số ngày: 42 ngày

Số tiền: 565.075đ (Năm trăm sáu lăm ngàn không trăm bảy lăm đồng)

Ngày 31 tháng 3 năm 2007

Cán bộ quản lý

Trưởng Ban BHXH

**Kế toán
đơn vị**

Ngày 29 tháng 3 năm 2007

**Thủ trưởng
Đơn vị**

Chứng từ ghi sổ

Ngày 28/2/2007

Số 66

ĐVT: đồng

Trích yếu	Tài khoản		Số tiền	
	Nợ	Có	Nợ	Có
Bảo hiểm xã hội trả thay lương	338	334	565.075	565.075
Cộng			565.075	565.075

Kế toán trưởng

Người lập chứng từ

2.8. Thanh toán tiền lương

Việc thanh toán lương của Công ty được thực hiện một lần vào đầu mỗi tháng. Căn cứ vào bảng tổng hợp lương toàn Công ty, kế toán tiền mặt viết phiếu chi và thủ quỹ chi tiền. Tất cả các nghiệp vụ kế toán phát sinh đều tiến hành cập nhật trên máy tính và vào sổ cái tiền lương, sổ cái các tài khoản liên quan.

Dùng tiền mặt trả lương, trả thưởng và các khoản khác cho công nhân viên, kế toán ghi:

Nợ TK 334: 432.132.071

Có TK 111: 432.132.071

Chứng từ ghi sổ

Ngày 28/2/2007

Số 67

ĐVT: đồng

Trích yếu	Tài khoản		Số tiền	
	Nợ	Có	Nợ	Có
Trả lương, trả thưởng, BHXH trả thay lương cho công nhân viên.	334	111	432.132.071	432.132.071
Cộng			432.132.071	432.132.071

Kế toán trưởng

Người lập chứng từ

Chứng từ ghi sổ

Ngày 28/2/2007

Số 68

ĐVT: đồng

Trích yếu	Tài khoản		Số tiền	
	Nợ	Có	Nợ	Có
Chuyển tiền 20% nộp BHXH, 3% BHYT, 1% KPCĐ cho CQ quản lý	3382	112	3.315.570	23.721.670
	3383		17.744.260	
	3384		2.661.639	
Cộng			23.721.670	23.721.670

Kế toán trưởng

Người lập chứng từ

Chứng từ ghi sổ

Ngày 28/2/2007

Số 69

ĐVT: đồng

Trích yếu	Tài khoản		Số tiền	
	Nợ	Có	Nợ	Có
Trích 1&KPCĐ tại Công ty	3382	111	3.315.570	3.315.570
Cộng			3.315.570	3.315.570

Kế toán trưởng

Người lập chứng từ

Chứng từ ghi sổ

Ngày 28/2/2007

Số 70

ĐVT: đồng

Trích yếu	Tài khoản		Số tiền	
	Nợ	Có	Nợ	Có
Bảo hiểm TP chuyển sang trả lương ốm	112	3383	565.075	565.075
Cộng			565.075	565.075

Kế toán trưởng

Người lập chứng từ

Sổ đăng ký chứng từ ghi sổ

Tháng 2/2007

ĐVT: đồng

Chứng từ		Số tiền
SH	NT	
61		331.566.996

62	28/2	6.631.340
63	28/2	17.774.260
64	28/2	2.661.639
65	28/2	100.000.000
66	28/2	565.075
67	28/2	432.1312.071
68	28/2	23.721.670
69	28/2	3.3153570
70	28/2	565.075

Sổ kế toán chi tiết

Đối tượng: TK 3382 – KPCĐ

Tháng 2/2007

DVT: đồng

Chứng từ		Diễn giải	TK đối ứng	Số tiền		Ghi chú
SH	NT			Nợ	Có	
62	28/2	Trích 2% KPCĐ	622		4.671.750	

		vào chi phí sản xuất kinh doanh	627 641 642		958.278 135.800 864.896	
68	28/2	Nộp 1% KPCĐ cho Cơ quan quản lý cấp trên	112	3.315.570		
68	28/2	Trích 1% CKCĐ cho công nhân viên	111	3.315.570		
Cộng				6.631.340	6.631.340	

Sổ kế toán chi tiết

Đối tượng: TK 3383 – BHXH

Tháng 2/2007

ĐVT: đồng

Chứng từ		Diễn giải	TK đối ứng	Số tiền		Ghi chú
SH	NT			Nợ	Có	
63	28/2	Trích 15% BHXH vào chi phí sản xuất	622 627		9.428.160 1.749.585	

		kinh doanh	641		334.950	
			642		1.795.500	
63	28/2	Trích 5% BHXH trừ vào lương công nhân viên	334		4.436.065	
66	28/2	BHXH trả thay lương	334	565.075		
68	28/2	Nộp 20% BHXH cho cấp trên	112	23.721.670		
70	28/2	BH thành phố chuyển trả lương ốm	112		565.075	
		Cộng		24.286.745	24.286.745	

Sổ kế toán chi tiết

Đối tượng: TK 3384 – BHYT

Tháng 2/2007

ĐVT: đồng

Chứng từ		Diễn giải	TK đối ứng	Số tiền		Ghi chú
SH	NT			Nợ	Có	

64	28/2	Trích 2% BHYT	622		1.257.088	
		vào chi phí sản xuất	627		233.278	
		kinh doanh	641		44.660	
			642		239.400	
		Nộp 1% BHYT vào lương công nhân viên	334		887.213	
68	28/2	Trích 3% BHYT cho Cơ quan quản lý cấp trên	112			
Cộng				24.286.745	24.286.745	

Sổ cái

TK 334 – Phải trả công nhân viên

Chứng từ		Diễn giải	TK ứng đối	Số tiền	
Số	Ngày			Nợ	Ngày
61	3/2	Số dư đầu tháng			25.900.000
		Phân bổ lương cho các bộ phận	622		233.587.576
			627		47.944.590
			641		6.790.000

			642		43.288.430
65	5/2	Phải trả lương cho CBCNV	431		100.000.000
66	5/2	BHXH trả thay lương	338		565.075
63,64	5/2	BHXH, BHYT khấu trừ vào lương.	338	5.323.278	
67	6/2	Thanh toán lương và các khoản phải tra cho CNV	111		
		Cộng phát sinh		437.445.349	432.132.071
		<i>Số dư cuối tháng</i>			20.576.722

Người ghi sổ

Kế toán trưởng

Thủ trưởng đơn vị

SỔ CÁI

TK 338 – Phải trả phải nộp khác

Chứng từ		Diễn giải	TK ứng đối	Số tiền	
Số	Ngày			Nợ	Có
62		Trích 19/% KPCĐ, BHXH, BHYT	622		15.357.000
63	28/2		627		2.941.755
64			641		515.410
			642		2.889.797
63	28/2	Trích 5% BHXH trừ vào	334		4.436.065

		lương CNV			
64	28/2	Trích 1% BHYT khấu trừ vào lương	334		887.213
66	28/2	BHXXH phải trả CNV	334	565.075	
68	28/2	Nộp 24% (BHXXH, BHYT, KPCĐ) cho cấp trên	112	23.721.670	
69	28/2	Trích 1% KPCĐ tại cơ sở	111	3.315.570	
70	28/2	BH thành phố trả lương ốm	112		565.075
		Cộng		27.602.315	27.602.315

Người ghi sổ

Kế toán trưởng

Thủ trưởng đơn vị

Chương III

Nhận xét và kiến nghị về công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo tiền lương

3.1 Nhận xét chung về công tác quản lý kế toán ở Công ty

3.1.1 Tình hình lao động

Công ty có một đội ngũ công nhân viên hùng hậu. Đa số công nhân viên văn phòng đều là những người có trình độ học vấn: Đại học chuyên ngành, cao đẳng, trung cấp và số công nhân làm tại phân xưởng đều là những bậc thợ lành nghề. Trong những năm qua Công ty đã không ngừng cố gắng để khẳng định vị trí của mình, hoạt động kinh doanh của Công ty không ngừng phát triển. Số lượng sản phẩm cũng như chất lượng sản phẩm không ngừng nâng cao.

Với số lượng công nhân sản xuất tương đối lớn nhưng Công ty rất linh hoạt trong việc phân phối thu nhập. Luôn tạo được tâm lý làm việc thoải mái cho công nhân, khuyến khích tinh thần tự giác lao động của mỗi cá nhân.

3.1.2 Hình thức trả lương và vận dụng chế độ

Quá trình sản xuất của Công ty bao gồm nhiều quy trình, và mỗi quy trình đều có tính chất riêng của nó, chính vì thế mà việc trả lương đúng, chính xác cho CNV là rất quan trọng. Một ưu điểm điểm nổi bật của Công ty là Công ty áp dụng đúng theo chế độ trả lương của Nhà nước với nhiều hình thức trả lương khác nhau. Đây là một động lực không nhỏ nhằm khuyến khích CNV hăng say sản xuất. Chính những chế độ tiền lương mà Công ty áp dụng đã kích thích các anh em công nhân viên lao động nhiệt tình hơn.

Công ty đã áp dụng mức lương tối thiểu là 290.000đ/tháng theo đúng quy định của Nhà nước để tính lương phép, lương cơ bảncho CNV. Công ty cũng đóng BHXH, BHYT đầy đủ cho cán bộ, công nhân viên theo đúng chế độ quy định là 23% trong đó 15% BHXH, 2% BHYT, tính CPSX, còn 5% và 1% còn lại được tính vào thu nhập người lao động.

Ngoài ra Công ty còn có các phụ cấp, trợ cấp cho CNV, có những chế độ thăm hỏi, quan tâm đến đời sống tinh thần cũng như vật chất của anh chị em trong công ty. Công tác công đoàn đã góp phần không nhỏ trong vai trò trên.

3.1.3 Công tác tổ chức bộ máy kế toán

Bộ máy kế toán của Công ty rất hoàn chỉnh và thực hiện đúng các chế độ kế toán mà Nhà nước ban hành. Mỗi nhân viên kế toán thực hiện những chức năng và nhiệm vụ khác nhau nên số lượng công việc không bị chồng chéo, đạt hiệu quả cao trong công việc. Về hình thức kế toán “Nhật ký chung” cũng như việc tổ chức công tác kế toán, sử dụng hệ thống sổ kế toán, phương pháp hạch toán, trình tự luân chuyển chứng từ kế toán về cơ bản và hợp lý.

Về hạch toán các nghiệp vụ kinh tế phát sinh khá đầy đủ và chính xác. Hệ thống sổ sách được ghi đầy đủ và rõ ràng, cụ thể, thuận tiện cho việc kiểm tra đối chiếu và cung cấp thông tin... trong những năm gần đây, Công ty đã ứng dụng hệ thống kế toán máy cho công tác kế toán nên phần nào đã giảm được khối lượng công việc cho công tác kế toán nói chung và kế toán tiền lương, các khoản trích theo lương nói riêng.

Việc thực hiện tốt kê toán tiền lương, BHXH, BHYT sẽ đảm bảo quyền lợi cho người lao động theo chế độ Nhà nước quy định cũng như theo quy chế của Công ty. Có được kết quả trên là do bộ phận kê toán của Công ty đã làm tốt công tác thống kê hạch toán lao động, có các phương án cụ thể bao gồm các khoản lương khác như phụ cấp, ngoài giờ ...

Công tác kế toán tổng hợp các nghiệp vụ kinh tế phát sinh liên quan đến tiền lương và các khoản trích theo lương đều thực hiện đúng quy định của chế độ kế toán mới. Thực hiện đúng từng bước hạch toán, sổ kế toán và sổ chi tiết rõ ràng, rành mạch, dễ đối chiếu để xem xét.

3.2 Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương tại Công ty TNHH Cường Thịnh.

3.2.1 Về tình hình lao động

Hiện nay tỷ lệ lao động gián tiếp còn mỏng. Cần phải bổ xung thêm người cho bộ phận Marketing, đó là khâu quan trọng, quyết định trong hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty. Để sản phẩm của Công ty có chỗ đứng vững chắc trên thị trường thì sản phẩm làm ra phải đạt tiêu chuẩn, phù hợp và có kiểu dáng đẹp. Chính vì thế mà cần phải nâng cao trình độ lành nghề của công nhân. Trình độ tay nghề của công nhân vẫn còn nhiều hạn chế, trước mắt đội ngũ này có thể đáp ứng được yêu cầu sản xuất kinh doanh của Công ty nhưng về lâu dài thì có thể trình độ đó chưa thể đáp ứng được. Mà nhu cầu nâng cao chất lượng của sản phẩm luôn được đặt lên hàng đầu. Do đó Công ty cần phải tiếp tục tăng cường công tác đào tạo và nâng cao tay nghề cho đội ngũ công nhân viên, không chỉ ở bộ phận sản xuất mà ở cả bộ phận hành chính. Có thực hiện công tác này thì mới tăng được khả năng cạnh tranh của Công ty trên thị trường.

3.2.2 Về hình thức trả lương

Bên cạnh việc Công ty đã áp dụng một cách linh hoạt các hình thức trả lương khác nhau để phù hợp với hình thức kinh doanh của mình, vẫn còn tồn tại hạn chế trong chế độ tiền thưởng, tiền phạt. Cơ chế tiền thưởng phạt của Công ty chưa thực sự mang lại hiệu quả. Bởi lẽ chế độ tiền thưởng phạt là nhằm kích thích người lao động có trách nhiệm hơn với công việc của mình chứ không có tác dụng trong việc giúp họ nhận thức về mặt chất lượng của sản phẩm. Sản phẩm làm ra là tương đối lớn, mà đặc thù của công việc sản xuất này là cần sự khéo léo, cẩn thận nhưng số lượng sản phẩm hỏng cũng tồn tại rất nhiều. Chính vì thế mà Công ty cung cần có những mức thưởng phạt hợp lý.

3.2.3 Về hạch toán lao động

Công ty cũng đã có một hệ thống chỉ tiêu cho từng công đoạn sản xuất sản phẩm, nhưng lực lượng làm công tác này còn quá mỏng nên chưa nắm bắt kịp thời mọi chỉ tiêu phát sinh. Do đó, cần phải tăng cường cán bộ làm công tác này, cán bộ đó phải có trình độ, chuyên môn cao đáp ứng được nhu cầu công việc trên.

Kết luận

trong những năm cuối thế kỷ 20 chúng ta đã chứng kiến ghi nhận những thành tựu rực rỡ của công cuộc đổi mới Đất nước. Sự chuyển mình từ nền kinh tế cơ chế quản lý bao cấp sang cơ chế thị trường có sự điều tiết của Nhà nước. Đó thực sự là cuộc cạnh tranh gay gắt đòi hỏi trí tuệ và sự nỗ lực của mỗi chúng ta.

Trong quá trình chuyển đổi cơ chế thị trường phải cay đắng lùi bước lạc vào tình trạng làm ăn thua lỗ, phá sản. Song không ít những Doanh nghiệp vươn lên tạo được chỗ đứng vững chắc của mình trong thương trường. Bí quyết của sự thành công đó là các doanh nghiệp biết tính toán, chi phí khi thác những khả năng sẵn có của mình để giảm bớt chi phí tới mức thấp nhất và hạ giá thành sản phẩm.

Công ty TNHH Cường Thịnh tuy chỉ mới thành lập được trong thời gian ngắn, còn có rất nhiều hạn chế và có rất nhiều khó khăn trước mắt cần phải vượt qua. Song Công ty đã luôn học hỏi, tìm tòi, cố gắng vươn lên trong khó khăn và thử thách nhờ vào việc tổ chức tốt công tác kế toán trong đó chủ yếu là công tác kế toán tiền lương và BHXH. Vì vậy mà Công ty đã tạo được chỗ đứng cho mình trong nền kinh tế gay gắt sôi động này, Công ty đã tự tạo ra được chính những khả năng cơ hội, thị trường cho mình.

Mục lục

lời mở đầu.....	1
Chương I: Các vấn đề chung về tiền lương và các khoản trích theo lương.....	3
1.1. Vai trò của lao động trong quá trình sản xuất kinh doanh	3
1.2. Phân loại lao động trong doanh nghiệp sản xuất kinh doanh	3

1.3. ý nghĩa, tác dụng của công tác quản lý lao động, tổ chức lao động.....	5
1.4. Các khái niệm và ý nghĩa của tiền lương, các khoản trích theo tiền lương.	6
1.4.1 Các khái niệm.....	6
1.4.2. Hình thức tiền lương trả theo sản phẩm.....	9
1.4.2.1. Khái niệm hình thức tiền lương trả theo sản phẩm.....	9
1.4.2.2. Phương pháp xác định định mức lao động và đơn giá tiền lương sản phẩm	9
1.4.2.3. Các phương pháp trả lương theo sản phẩm	9
1.5. Nhiệm vụ của kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.	12
1.6. Nội dung và phương pháp tính trích trước tiền lương nghỉ phép của công nhân trực tiếp sản xuất	13
1.7. Kế toán chi tiết tiền lương và các khoản trích theo lương.....	13
1.8.1. Chứng từ lao động tiền lương.	14
1.8.2. Tính tiền lương và trợ cấp BHXH	15
1.9. Kết toán tổng hợp tiền lương, KPCĐ, BHYT.	16
1.9.1 Các tài khoản kế toán chủ yếu sử dụng.....	16
1.9.2. Phương pháp kế toán các nghiệp vụ kinh tế chủ yếu	21
Phần II: thực trạng công tác tổ chức kế toán tập hợp chi phí sản xuất và tính giá thành sản phẩm ở công ty TNHH Cường thịnh	23
2.1 Đặc điểm tình hình chung của công ty TNHH Cường Thịnh.	23
2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của Công ty.....	23
2.1.2. Đặc điểm tổ chức hoạt động sản xuất kinh doanh.....	24
2.1.3. Đặc điểm tổ chức quản lý của Công ty.	25
2.1.4. Đặc điểm tổ chức bộ máy kế toán của Công ty	26
2.1.5. Hình thức sổ kế toán ở Công ty.	28
2.2. Thực trạng hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Cường Thịnh.....	31
2.2.1. Phân loại lao động và hạch toán lao động tại công ty.	31
2.2.2. Hình thức tiền lương, quỹ lương và quy chế chi trả tiền lương trong công ty.	32
2.2.3. Về BHXH, BHYT, KPCĐ ở công ty.....	34
2.3. Hạch toán phân bổ tiền lương, trích BHXH, BHYT, KPCĐ tại Công ty	35
2.3.1. Chứng từ sử dụng:	35
2.3.2. Tài khoản sử dụng:	35

2.4. Tổ chức hạch toán lao động, tính lương và trợ cấp BHXH phải trả tại Công ty	36
2.4.1. Hạch toán tiền lương tại công ty TNHH Cường Thịnh.....	36
2.4.1.1. Hình thức tiền lương thời gian.....	36
2.4.1.2. Hình thức tiền lương sản phẩm.....	39
2.4.2. Tính lương cho công nhân trực tiếp sản xuất:.....	39
2.4.3. Tính lương cho công nhân gián tiếp phân xưởng.....	44
2.4.4. Đối với lao động phụ trợ.....	47
2.4.5. Tính lương cho bộ phận kiểm tra chất lượng sản phẩm. (KCS).....	51
2.4.6. Tính lương cho lao động quản lý.....	53
2.4.7. Tính lương cho bộ phận tiêu thụ.....	57
2.5. Kế toán các khoản trích theo lương.....	60
2.6 Tiền Thưởng.....	65
2.7 Bảng tổng hợp thanh toán BHXH.....	68
2.8. Thanh toán tiền lương.....	70
Chương III: Nhận xét và kiến nghị về công tác kế toán tiền lương và các khoản trích	
theo tiền lương	78
.....	78
3.1 Nhận xét chung về công tác quản lý kế toán ở Công ty.....	78
3.1.1 Tình hình lao động.....	78
3.1.2 Hình thức trả lương và vận dụng chế độ	78
3.1.3 Công tác tổ chức bộ máy kế toán.....	79
3.2 Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương tại Công ty TNHH Cường	
Thịnh	80
3.2.1 Về tình hình lao động.....	80
3.2.2 Về hình thức trả lương	80
3.2.3 Về hạch toán lao động.....	80
Kết luận	81