

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài:

Hiện nay công tác kế toán tiền lương tại các doanh nghiệp tại các doanh nghiệp sử dụng nhiều phương pháp tính lương khác nhau sao cho phù hợp với đặc điểm của công ty của mình. Rất nhiều doanh nghiệp sử dụng thành công những phương pháp tính lương rất khoa học (ebay, vatgia.com...). Bên cạnh đó còn có các doanh nghiệp chưa gắn liền công tác kế toán tiền lương với kế hoạch sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

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

Tiền lương (hay tiền công) là một phần sản phẩm xã hội được Nhà nước phân phối cho người lao động một cách có kế hoạch, căn cứ vào kết quả lao động mà mỗi người cống hiến cho xã hội biểu hiện bằng tiền nó là phần thù lao lao động để tái sản xuất sức lao động bù đắp hao phí lao động của công nhân viên đã bỏ ra trong quá trình sản xuất kinh doanh. Tiền lương gắn liền với thời gian và kết quả lao động mà công nhân viên đã thực hiện, tiền lương là phần thu nhập chính của công nhân viên. Trong các doanh nghiệp hiện nay việc trả lương

cho công nhân viên có nhiều hình thức khác nhau, nhưng chế độ tiền lương tính theo sản phẩm đang được thực hiện ở một số doanh nghiệp là được quan tâm hơn cả. Trong nội dung làm chủ của người lao động về mặt kinh tế, vấn đề cơ bản là làm chủ trong việc phân phối sản phẩm xã hội nhằm thực hiện đúng nguyên tắc “phân phối theo lao động”. Thực hiện tốt chế độ tiền lương sản phẩm sẽ kết hợp được nghĩa vụ và quyền lợi, nêu cao ý thức trách nhiệm của cơ sở sản xuất, nhóm lao động và người lao động đối với sản phẩm mình làm ra đồng thời phát huy năng lực sáng tạo của người lao động, khắc phục khó khăn trong sản xuất và đời sống để hoàn thành kế hoạch. Trong cơ chế quản lý mới hiện nay thực hiện rộng rãi hình thức tiền lương. Sản phẩm trong cơ sở sản xuất kinh doanh có ý nghĩa quan trọng cho các doanh nghiệp đi vào làm ăn có lãi, kích thích sản xuất phát triển.

Trước những vai trò của công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương, việc tổ chức công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Thương mại Hoàng My là một điều vô cùng cần thiết. Vì vậy em tiến hành nghiên cứu chuyên đề “Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Thương Mại Hoàng My”

2. Mục tiêu nghiên cứu:

Khi tiến hành nghiên cứu chuyên đề, chuyên đề hướng tới những mục tiêu

Tìm hiểu và nhìn nhận về công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại các doanh nghiệp nói chung và tại công ty TNHH Thương mại Hoàng My.

Tìm hiểu khó khăn và thuận lợi trong công tác kế toán. Từ đó rút ra nhận xét và đưa ra những kiến nghị nhằm giúp công ty quản lý tốt công tác kế toán tiền lương.

3. Đối tượng nghiên cứu và phạm vi nghiên cứu:

Đối tượng nghiên cứu:

- Công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Thương mại Hoàng My.
- Mức lương của các công nhân viên trong công ty.
- Các chứng từ, phương pháp tính lương tại công ty.

Phạm vi nghiên cứu:

Vấn đề tiền lương, các khoản phải trích theo lương và cách hạch toán lương của nhà máy trong tháng 10 năm 2010.

4. Phương pháp nghiên cứu:

Trong quá trình thực hiện đề tài, em đã sử dụng một số phương pháp nghiên cứu sau:

- Phương pháp điều tra, thu thập số liệu, ghi chép: bằng việc sử dụng phương pháp phỏng vấn trực tiếp và nghiên cứu, tìm hiểu các sổ sách, báo cáo kế toán từ phòng Tài vụ và phòng tổ chức hành chính của công ty để thu thập những số liệu cần thiết cho đề tài.
- Phương pháp phân tích: trên cơ sở hệ thống số liệu thu thập được, thông qua sàng lọc xử lý số liệu để từ đó là cơ sở cho việc phân tích thực tế hoạt động của đơn vị.
- Phương pháp tổng hợp: thông qua việc tổng hợp những số liệu, chứng từ làm cơ sở để tiến hành nghiên cứu.

5. Kết cấu chuyên đề:

Chuyên đề tiến hành nghiên cứu có 3 chương:

Chương I : Lý luận về tổ chức lao động tiền lương và các khoản trích theo lương trong các doanh nghiệp.

Chương II : Thực trạng tổ chức kế toán lao động tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Thương mại Hoàng My.

Chương III: Một số ý kiến nhằm hoàn thiện tổ chức công tác kế toán lao động tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Thương mại Hoàng My

CHƯƠNG I : LÝ LUẬN VỀ TỔ CHỨC LAO ĐỘNG TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP.

1.1. Những khái niệm cơ bản

1.1.1 Tiền lương

1.1.1.1 Khái niệm tiền lương

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

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

- Người lao động cung cấp cho họ về mặt thời gian, sức lao động, trình độ nghề nghiệp cũng như kỹ năng lao động của mình.
- Đổi lại, người lao động nhận lại doanh nghiệp tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp xã hội, những khả năng đào tạo và phát triển nghề nghiệp của mình.

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

Đối với thành phần kinh tế thuộc sở hữu Nhà nước, tập thể người lao động từ giám đốc đến công nhân đều là người cung cấp sức lao động và được Nhà nước trả công. Nhà nước giao quyền sử dụng quản lý tư liệu sản xuất cho tập thể người lao động. Giám đốc và công nhân viên chức là người làm chủ được uỷ quyền không đầy đủ, và không phải tự quyền về tư liệu đó. Tuy nhiên, những đặc thù riêng trong việc sử dụng lao động của khu vực kinh tế có hình thức sở hữu khác nhau nên các quan hệ thuê mướn, mua bán, hợp đồng lao động cũng khác nhau, các thoả thuận về tiền lương và cơ chế quản lý tiền lương cũng được thể hiện theo nhiều hình thức khác nhau.

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

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

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

1.1.1.2 Bản chất của tiền lương, chức năng của tiền lương:

- Bản chất của tiền lương:

a. Các quan điểm cơ bản về tiền lương:

Quan điểm chung về tiền lương:

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

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

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

Như vậy nếu xét theo quan điểm sản xuất tiền lương là khoản đãi ngộ của sức lao động đã được tiêu dùng để làm ra sản phẩm. Trả lương thoả đáng cho

người lao động là một nguyên tắc bắt buộc nếu muốn đạt hiệu quả kinh doanh cao.

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

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

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

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

Hiện nay có nhiều ý thức khác nhau về tiền lương, song quan niệm thống nhất đều coi sức lao động là hàng hoá. Mặc dù trước đây không được công nhận chính thức, thị trường sức lao động đã được hình thành từ lâu ở nước ta và hiện nay vẫn đang tồn tại khá phổ biến ở nhiều vùng đất nước. Sức lao động là một trong các yếu tố quyết định trong các yếu tố cơ bản, của quá trình sản xuất, nên tiền lương, tiền công là vốn đầu tư ứng trước quan trọng nhất, là giá cả sức lao

động. Vì vậy việc trả công lao động được tính toán một cách chi tiết trong hạch toán kinh doanh của các đơn vị cơ sở thuộc mọi thành phần kinh tế. Để xác định tiền lương hợp lí cần tìm ra cơ sở để tính đúng, tính đủ giá trị của sức lao động. Người lao động sau khi bỏ ra sức lao động, tạo ra sản phẩm thì được một số tiền công nhất định. Vậy có thể coi sức lao động là một loại hàng hoá, một loại hàng hoá đặc biệt. Tiền lương chính là giá cả hàng hoá đặc biệt đó - hàng hoá sức lao động. Hàng hoá sức lao động cũng có mặt giống như mọi hàng hoá khác là có giá trị. Người ta định giá trị ấy là số lượng tư liệu sinh hoạt cần thiết để sản xuất ra nó. Sức lao động gắn liền với con người nên giá trị sức lao động được đo bằng giá trị các tư liệu sinh hoạt đảm bảo nhu cầu tối thiểu cho cuộc sống (ăn, ở, học hành, đi lại ...) và những nhu cầu cao hơn nữa. Song nó cũng phải chịu tác động của các quy luật kinh tế thị trường.

Vì vậy, về bản chất tiền công, tiền lương là giá cả của hàng hoá sức lao động, là động lực quyết định hành vi cung ứng sức lao động. Tiền lương là một phạm trù của kinh tế hàng hoá và chịu sự chi phối của các quy luật kinh tế khách quan. Tiền lương cũng tác động đến quyết định của các chủ doanh nghiệp để hình thành các thoả thuận hợp đồng thuê lao động.

-Chức năng của tiền lương:

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

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

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

+ Kích thích con người tham gia lao động, bởi lẽ tiền lương là một bộ phận quan trọng của thu nhập, chi phối và quyết định mức sống của người lao động. Do đó là công cụ quan trọng trong quản lí. Người ta sử dụng nó để thúc đẩy người lao động hăng hái lao động và sáng tạo, coi như là một công cụ tạo động lực trong sản xuất kinh doanh (SXKD).

1.1.2. Lao động

Khái niệm lao động :

Lao động là hoạt động chân tay trí óc của con người nhằm tác động biến đổi các vật tự nhiên thành các vật phẩm có ích đáp ứng nhu cầu của con người. Trong doanh nghiệp lao động là yếu tố cơ bản quyết định quá trình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Muốn làm cho quá trình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp được diễn ra liên tục, thường xuyên chúng ta phải tái tạo sức lao động hay phải trả thù lao cho người lao động trong thời gian họ tham gia sản xuất kinh doanh.

1.2 Cơ sở lý luận chung về tổ chức lao động tiền lương và các khoản trích theo lương trong các doanh nghiệp.

1.2.1 Ý nghĩa, nhiệm vụ của kế toán lao động và tiền lương trong các doanh nghiệp.

1.2.1.1 Ý nghĩa của lao động và quản lý lao động.

Lao động là sự hoạt động chân tay hay trí óc của con người nhằm biến đổi các vật tự nhiên thành những vật phẩm thoả mãn nhu cầu sinh hoạt của con người.

Một quá trình sản xuất xã hội bao giờ cũng bao gồm 3 yếu tố đó là: Lao động, đối tượng lao động và tư liệu lao động. Trong ba yếu tố đó thì lao động của con người là yếu tố quan trọng nhất. Sản xuất sẽ không thể tiến hành được

nếu thiếu tư liệu lao động và đối tượng lao động, nhưng nếu không có lao động của con người thì tư liệu lao động và đối tượng lao động chỉ là những vật vô dụng và không thể phát huy được tác dụng.

Như ta đã biết, chi phí về lao động là một trong ba yếu tố cấu thành nên giá thành sản phẩm của doanh nghiệp. Chi phí về lao động cao hay thấp sẽ ảnh hưởng đến giá thành sản phẩm. Vì vậy, muốn quản lý tốt chi phí sản xuất thì trước hết cần phải quản lý chặt chẽ các khoản chi cho lao động và phải quản lý từ lao động thông qua hai chỉ tiêu cơ bản đó là số lượng và chất lượng lao động.

- Quản lý số lượng lao động là quản lý về số lượng người lao động trên các mặt: Giới tính, độ tuổi, chuyên môn...

- Quản lý chất lượng lao động là quản lý năng lực mọi mặt của từng người lao động trong quá trình sản xuất tạo ra sản phẩm như: Sức khỏe lao động, trình độ kỹ năng – kỹ xảo, ý thức kỷ luật...

Chỉ có trên cơ sở nắm chắc số lượng, chất lượng lao động thì việc tổ chức, sắp xếp, bố trí các lao động mới hợp lý làm cho quá trình sản xuất của doanh nghiệp hoạt động nhịp nhàng có hiệu quả cao. Ngược lại, không quan tâm đúng mức việc quản lý lao động thì dẫn tới sức sản xuất của doanh nghiệp bị trì trệ, kém hiệu quả.

Đồng thời, quản lý lao động tốt là cơ sở cho việc đánh giá trả thù lao cho từng lao động đúng, việc trả thù lao đúng sẽ kích thích được toàn bộ lao động trong doanh nghiệp lao động sáng tạo, nâng cao kỹ năng - kỹ xảo, tiết kiệm nguyên vật liệu, tăng năng suất lao động góp phần tăng lợi nhuận

1.2.1.2 Ý nghĩa của tiền lương

- Tiền lương là công cụ để thực hiện các chức năng phân phối thu nhập quốc dân, các chức năng thanh toán giữa người sử dụng sức lao động và người lao động.
- Tiền lương nhằm tái sản xuất sức lao động thông qua việc trao đổi tiền tệ do thu nhập mang lại với các vật dụng sinh hoạt cần thiết cho người lao động và gia đình họ.
- Kích thích con người tham gia lao động, bởi lẽ tiền lương là một bộ phận quan trọng của thu nhập, chi phối và quyết định mức sống của người lao động. Do đó là công cụ quan trọng trong quản lí. Người ta sử dụng nó để thúc đẩy người lao động hăng hái lao động và sáng tạo, coi như là một công cụ tạo động lực trong sản xuất kinh doanh (SXKD).

1.2.1.3 .Nhiệm vụ của kế toán lao động và tiền lương

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

- Phản ánh đầy đủ chính xác thời gian và kết quả lao động của công nhân viên. Tính toán đúng, thanh toán đầy đủ kịp thời tiền lương và các khoản trích theo lương cho công nhân viên. Quản lý chặt chẽ việc sử dụng, chi tiêu quỹ lương.
- Tính toán phân bổ hợp lý chính xác chi phí về tiền lương (tiền công) và trích BHXH, BHYT, KPCĐ cho các đối tượng sử dụng liên quan.
- Định kỳ phân tích tình hình sử dụng lao động và quản lý sử dụng quỹ tiền lương. Cung cấp những thông tin kinh tế cần thiết cho các bộ phận liên quan.

1.2.2 Các hình thức tiền lương, quỹ lương, quỹ BHXH, BHYT, CPCĐ.

1.2.2.1 Các hình thức tiền lương trong doanh nghiệp.

- Hình thức tiền lương theo thời gian: Tiền lương trả cho người lao động tính theo thời gian làm việc, cấp bậc hoặc chức danh và thang lương theo quy định theo 2 cách: Lương thời gian giản đơn và lương thời gian có thưởng

+ Lương thời gian giản đơn được chia thành:

- Lương tháng: Tiền lương trả cho người lao động theo thang bậc quy định gồm tiền lương cấp bậc và các khoản phụ cấp(nếu có). Lương tháng thường được áp dụng trả lương nhân viên làm công tác quản lý hành chính, quản lý kinh tế và các nhân viên thuộc các ngành hoạt động không có tính chất sản xuất.

- Lương ngày : Được tính bằng cách lấy lương tháng chia cho số ngày làm việc theo chế độ. Lương ngày làm căn cứ để tính trợ cấp BHXH phải trả CNV, tính trả lương cho CNV trong những ngày hội họp, học tập, trả lương theo hợp đồng.

- Lương giờ : Được tính bằng cách lấy lương ngày chia cho số giờ làm việc trong ngày chế độ. Lương giờ thường được làm căn cứ để tính phụ cấp làm thêm giờ.

+ Lương thời gian có thưởng : Là hình thức tiền lương thời gian giản đơn kết hợp với chế độ tiền lương trong sản xuất.

Hình thức tiền lương thời gian mặc dù đã tính đến thời gian làm việc thực tế, tuy nhiên nó vẫn còn hạn chế nhất định đó là chưa gắn tiền lương với chất lượng và kết quả lao động, vì vậy các doanh nghiệp cần kết hợp với các biện pháp khuyến khích vật chất, kiểm tra chấp hành chấp hành kỉ luật lao động nhằm tạo người lao động tự giác làm việc, làm việc có kỉ luật và năng suất cao.

- Hình thức tiền lương theo sản phẩm : Hình thức trả lương theo sản phẩm là tiền lương trả cho người lao động được tính theo số lượng, chất lượng của sản phẩm hoàn thành hoặc khối lượng công việc đã làm xong được nghiệm thu. Để tiền

hành trả lương theo sản phẩm cần phải xây dựng được định mức lao động, đơn giá lương hợp lý trả cho từng loại sản phẩm, công việc được cơ quan có thẩm quyền phê duyệt, phải kiểm tra, nghiệm thu sản phẩm chặt chẽ.

- Theo sản phẩm trực tiếp: Là hình thức tiền lương trả cho người lao động được tính theo số lượng sản lượng hoàn thành đúng quy cách, phẩm chất và đơn giá lương sản phẩm. Đây là hình thức được các doanh nghiệp sử dụng phổ biến để tính lương phải trả cho CNV trực tiếp sản xuất hàng loạt sản phẩm.

- Trả lương theo sản phẩm có thưởng : Là kết hợp trả lương theo sản phẩm trực tiếp hoặc gián tiếp và chế độ tiền thưởng trong sản xuất(thưởng tiết kiệm vật tư, thưởng tăng suất lao động, nâng cao chất lượng sản phẩm)

- Trả lương theo sản phẩm lũy tiến: Theo hình thức này tiền lương trả cho người lao động gồm tiền lương tính theo sản phẩm trực tiếp và tiền lương tính theo tỉ lệ lũy tiến căn cứ vào mức độ vượt định mức lao động của họ. Hình thức này nên áp dụng ở những khâu sản xuất quan trọng, cần thiết phải đẩy nhanh tiến độ sản xuất hoặc cần động viên công nhân phát huy sáng kiến phá vỡ định mức lao động

- Theo sản phẩm gián tiếp: Được áp dụng để trả lương cho công nhân viên làm các công việc phục vụ sản xuất ở các bộ phận sản xuất như: công nhân viên vận chuyển nguyên vật liệu, thành phẩm, bảo dưỡng máy móc thiết bị. Trong trường hợp này căn cứ vào kết quả sản xuất của lao động trực tiếp để tính lương cho lao động phục vụ sản xuất.

- Theo lượng công việc: Là hình thức tiền lương trả theo sản phẩm áp dụng cho những công việc lao động đơn giản, công việc có tính chất đột xuất như: Khoán bốc vác, khoán vận chuyển nguyên vật liệu, thành phẩm.

- Các hình thức đãi ngộ khác ngoài tiền lương: Ngoài tiền lương, BHXH, CNV có thành tích trong sản xuất, trong công tác được hưởng khoản tiền thưởng, việc tính toán tiền lương căn cứ vào quyết định và chế độ hiện hành.

Tiền thưởng thi đua từ quỹ khen thưởng, căn cứ vào kết quả bình xét A, B, C và hệ số tiền thưởng để tính. Tiền thưởng về sáng kiến nâng cao chất lượng sản phẩm, tiết kiệm vật tư, tăng năng suất lao động căn cứ vào hiệu quả kinh tế cụ thể để xác định.

1.2.2.2. Quỹ tiền lương

Là toàn bộ số tiền lương trả cho số CNV của doanh nghiệp doanh nghiệp quản lí, sử dụng và chi trả lương. Quỹ tiền lương của doanh nghiệp gồm:

- Tiền lương sản trả cho người lao động trong thời gian làm việc thực tế và các khoản phụ cấp thường xuyên như phụ cấp làm đêm, thêm giờ, Phụ cấp khu vực...

- Tiền lương trả cho người lao động trong thời gian ngừng sản xuất, do những nguyên nhân khách quan, thời gian nghỉ phép.

- Các khoản phụ cấp thường xuyên: Phụ cấp học nghề, phụ cấp thâm niên, phụ cấp làm đêm, thêm giờ, phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp khu vực, phụ cấp dạy nghề, phụ cấp công tác lưu động, phụ cấp cho những người làm công tác khoa học kỹ thuật có tài năng

- Về phương diện hạch toán kế toán, quỹ lương của doanh nghiệp được chia thành 2 loại: tiền lương chính, tiền lương phụ.

+ Tiền lương chính : Là tiền lương trả cho người lao động trong thời gian họ thực hiện nhiệm vụ chính. Gồm tiền lương cấp bậc, các khoản phụ cấp

+ Tiền lương chính : Là tiền lương trả cho người lao động trong thời gian họ thực hiện nhiệm vụ chính của họ, thời gian người lao động nghỉ phép, nghỉ lễ tết, ngừng sản xuất được hưởng lương theo chế độ.

Trong công tác hạch toán kế toán tiền lương chính của công nhân sản xuất được hạch toán trực tiếp vào chi phí sản xuất từng loại sản phẩm, tiền lương phụ của công nhân sản xuất được hạch toán và phân bổ gián tiếp vào chi phí sản xuất các loại sản phẩm có liên quan theo tiêu thức phân bổ thích hợp.

1.2.2.3 Quỹ bảo hiểm xã hội

Quỹ bảo hiểm xã hội (BHXH) được hình thành bằng cách trích theo tỷ lệ quy định trên tổng số quỹ tiền lương cấp bậc và các khoản phụ cấp (chức vụ, khu vực, đất đỏ, thâm niên) của công nhân viên chức thực tế phát sinh trong tháng. Theo chế độ hiện hành tỷ lệ trích bảo hiểm xã hội là 23% trong đó 16% do đơn vị hoặc chủ sử dụng lao động nộp được tính vào chi phí kinh doanh; 6% còn lại do người lao động đóng góp và được trừ vào lương tháng.

Quỹ BHXH được trích lập nhằm hỗ trợ cấp công nhân viên có tham gia đóng góp trong trường hợp họ bị mất khả năng lao động, cụ thể:

- Trợ cấp công nhân viên ốm đau thai sản.
- Trợ cấp công nhân viên khi bị tai nạn lao động hay bệnh nghề nghiệp
- Trợ cấp công nhân viên khi về hưu, mất sức lao động.
- Chi phí công tác quản lý quỹ BHXH.

Theo chế độ hiện hành, toàn bộ số trích BHXH được nộp lên cơ quan quản lý quỹ bảo hiểm để chi trả các trường hợp nghỉ hưu, nghỉ mất sức lao động.

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

1.2.2.4 Quỹ bảo hiểm y tế

Quỹ bảo hiểm y tế (BHYT) được sử dụng để thanh toán các khoản tiền khám chữa bệnh, viện phí, thuốc thang... cho người lao động trong thời gian ốm đau sinh đẻ. Quỹ này được hình thành bằng cách trích theo tỷ lệ quy định trên tổng số tiền lương của công nhân viên chức thực tế phát sinh trong tháng.

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

Yêu cầu quản lý và nhiệm vụ kế toán:

- Yêu cầu quản lý:

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

Việc trả lương cho công nhân trong các doanh nghiệp phải theo từng tháng. Muốn làm tốt tất cả các vấn đề trên các doanh nghiệp phải lập kế hoạch quản lý nguồn vốn tạm thời này. Nếu thực hiện tốt sẽ tạo ra khả năng sử dụng có

hiệu quả đồng vốn, nâng cao hơn nữa kết quả sản xuất kinh doanh của đơn vị mình.

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

Để công nhân gắn bó với doanh nghiệp, phát huy hết khả năng sáng tạo tinh thần, trách nhiệm trong sản xuất, luôn tìm ra cách cải tiến mẫu mã, chất lượng sản phẩm, tiết kiệm nguyên vật liệu và hạ giá thành. Các doanh nghiệp phải có phương pháp quản lý hiệu quả tiền lương nói riêng và quỹ tiền lương nói chung.

- Nhiệm vụ kế toán:

Tiền lương và các khoản trích theo lương không chỉ là vấn đề quan tâm riêng của công nhân viên mà còn là vấn đề doanh nghiệp đặc biệt chú ý. Vì vậy, kế toán lao động tiền lương cần phải thực hiện những nhiệm vụ chủ yếu sau: Phản ánh đầy đủ chính xác thời gian và kết quả lao động của công nhân viên. Tính toán đúng, thanh toán đầy đủ kịp thời tiền lương và các khoản trích theo lương cho công nhân viên. Quản lý chặt chẽ việc sử dụng, chi tiêu quỹ lương.

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

1.3 Kế toán lao động tiền lương và các khoản trích theo lương theo chế độ kế toán hiện hành

Kế toán lao động tiền lương:

Chu kỳ tiền lương và lao động được bắt đầu từ thời điểm tiếp nhận nhân sự, đến việc theo dõi thời gian làm việc hoặc sản phẩm hoàn thành; tính lương phải

trả cho công nhân viên và các khoản trích theo lương, cuối cùng là thanh toán tiền lương và các khoản khác cho công nhân viên.

- Hạch toán lao động:

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

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

Muốn quản lý và nâng cao hiệu quả sử dụng lao động, cần phải tổ chức hạch toán việc sử dụng thời gian lao động và kết quả lao động. Chứng từ sử dụng để hạch toán thời gian lao động là bảng chấm công. Bảng chấm công được lập riêng cho từng bộ phận, tổ, đội lao động sản xuất, trong đó ghi rõ ngày làm việc, nghỉ việc của mỗi người lao động. Bảng chấm công do tổ trưởng (hoặc trưởng các phòng ban) trực tiếp ghi rõ và để nơi công khai để công nhân viên chức giám sát thời gian lao động của từng người. Cuối tháng bảng chấm công được dùng để tổng hợp thời gian lao động và tính lương cho từng bộ phận, tổ, đội sản xuất.

Theo dõi thời gian làm việc hoặc khối lượng công việc hoàn thành và tính lương và các khoản phải trả cho công nhân viên là giai đoạn tổ chức chấm công, lập bảng kê và xác nhận khối lượng hoàn thành, tính lương và các khoản khác

phải trả cho từng công nhân viên, từng tổ, đội, bộ phận liên quan, tính trích BHXH, BHYT, KPCĐ.

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

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

1.3.1 . Kế toán tổng hợp tiền lương:

a. Chứng từ lao động

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

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

b. Chứng từ kế toán

Dựa vào chứng từ lao động nêu trên nhân viên hạch toán phân xưởng tổng hợp là làm báo cáo gửi lên phòng lao động tiền lương và phòng kế toán để tổng hợp và phân tích tình hình chung toàn doanh nghiệp, phòng kế toán dựa vào các tài liệu trên và áp dụng các hình thức tiền lương để làm bảng thanh toán lương và tính BHXH, BHYT, KPCĐ.

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

c. Thủ tục hạch toán

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

Bảng thanh toán lương là cơ sở để kế toán làm thủ tục rút tiền thanh toán lương cho công nhân viên. Người nhận tiền lương phải ký tên vào bảng thanh toán lương. Theo quy định hiện nay, người lao động được lĩnh lương mỗi tháng 2 lần, lần đầu tạm ứng lương kỳ I, lần II nhận phần lương còn lại sau khi đã trừ đi các khoản khấu trừ vào lương theo quy định.

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

Cách tính như sau:

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

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

Tiền lương

$$\begin{array}{l} \text{Mức tiền} \\ \text{lương nghỉ} \\ \text{phép} \end{array} = \begin{array}{l} \text{thực tế} \\ \text{phải trả} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{Tỷ lệ \% trích tiền} \\ \text{lương nghỉ phép} \end{array}$$

- Hạch toán

Khi trích trước tiền lương nghỉ phép CNSX sản phẩm

Nợ TK622 (chi phí CN trực tiếp)

Có TK335 (chi phí phải trả)

Khi tính lương thực tế phải trả cho CNSX nghỉ phép

Nợ TK335 chi phí phải trả

Có TK334 phải trả công nhân viên

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

- Tiền lương chính:

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

- Tiền lương phụ:

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

Việc phân chia tiền lương thành lương chính lương phụ có ý nghĩa quan trọng đối với công tác kế toán và phân tích tiền lương trong giá thành sản phẩm.

Tiền lương chính của công nhân sản xuất gắn liền với quá trình sản xuất sản phẩm và được hạch toán trực tiếp vào chi phí sản xuất từng loại sản phẩm, tiền lương phụ của công nhân viên sản xuất không gắn liền với các loại sản phẩm nên được hạch toán gián tiếp vào chi phí sản xuất sản phẩm.

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

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

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

Kết cấu và nội dung phản ánh của tài khoản 334

TK 334	
- Các khoản khấu trừ vào tiền công, tiền lương của CNV - Tiền lương, tiền công và các khoản khác đã trả cho CNV - Kết chuyển tiền lương công nhân viên chức chưa lĩnh	Tiền lương, tiền công và các lương của khoản khác còn phải trả cho CNV chức
Dư nợ (nếu có): số trả thừa cho CNV chức	Dư có: Tiền lương, tiền công và khoản khác còn phải trả CNV chức

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

Kết cấu và nội dung phản ánh TK338

TK 338

- Các khoản đã nộp cho cơ quan quản lý	- Trích KPCĐ, BHXH, BHYT theo tỷ lệ quy định
- Các khoản đã chi về kinh phí công đoàn	- Tổng số doanh thu nhận trước phát sinh trong kì
- Xử lý giá trị tài sản thừa	- Các khoản phải nộp, phải trả hay thu hộ
- Kết chuyển doanh thu nhận trước vào doanh thu bán hàng tương ứng từng kỳ	- Giá trị tài sản thừa chờ xử lý
- Các khoản đã trả đã nộp khác	- Số đã nộp, đã trả lớn hơn số phải nộp, phải trả được hoàn lại.
Dư nợ (Nếu có): Số trả thừa, nộp thừa Vượt chi chưa được thanh toán	Dư có: Số tiền còn phải trả, phải nộp và giá trị tài sản thừa chờ xử lý

Tài khoản 338 chi tiết làm 6 khoản:

3381 Tài sản thừa chờ giải quyết

3382 Kinh phí công đoàn

3383 Bảo hiểm xã hội

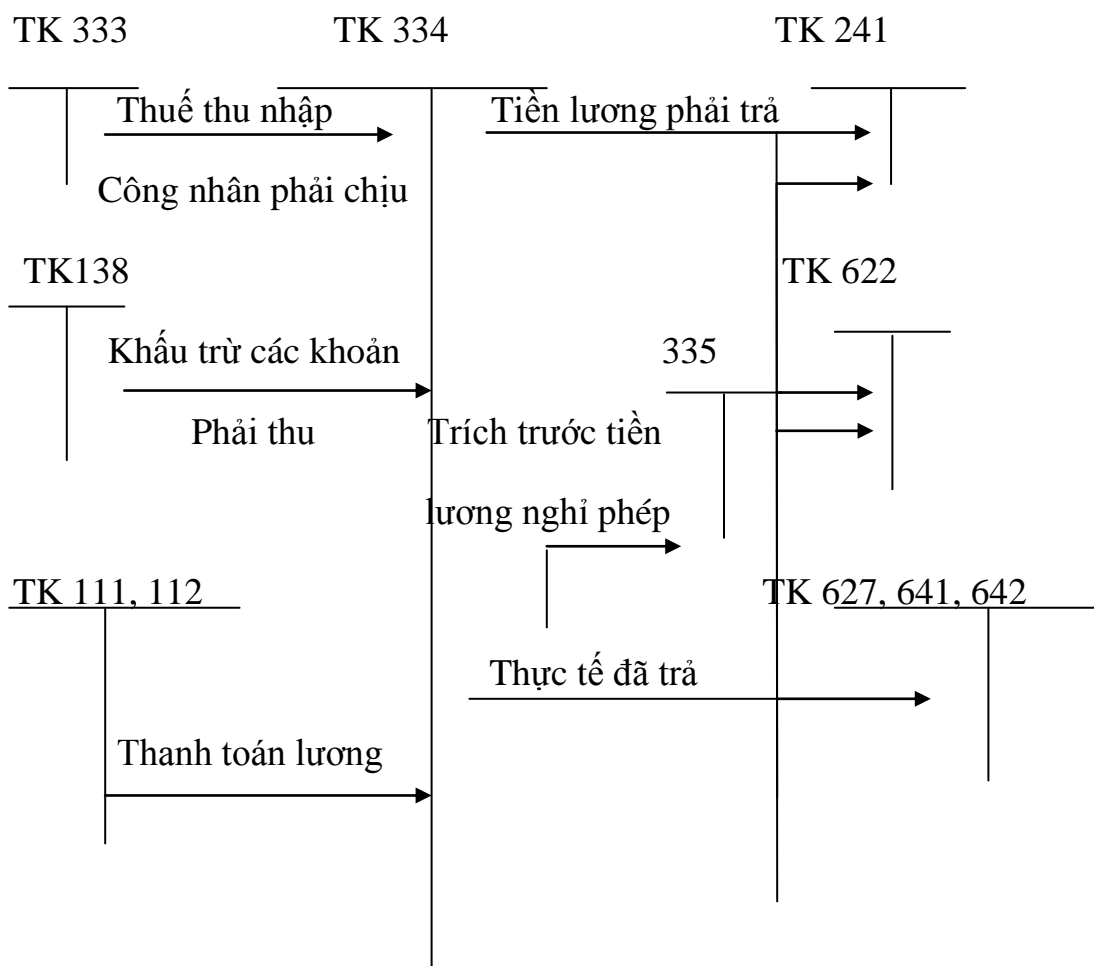
3384 Bảo hiểm y tế

3387 Doanh thu nhận trước

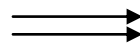
3388 Phải nộp khác

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

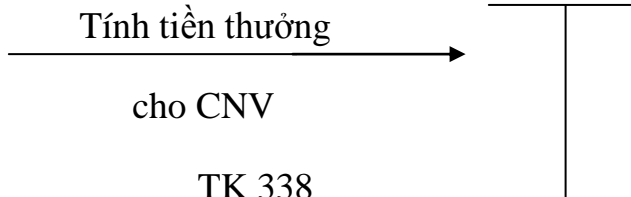
1.1. SƠ ĐỒ TÓM TẮT TỔNG HỢP KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG, BHXH, KPCĐ



Cho CNV



TK 431



TK 338

Tính BHXH trả
trực tiếp cho
CNV

Trích BHXH
BHVT
KPCĐ

Chương 2 : Thực trạng tổ chức kế toán lao động tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH- Thương mại Hoàng My

2.1 Đặc điểm chung của công ty.

2.1.1 Sơ lược về lịch sử phát triển của công ty

- Tên công ty viết bằng tiếng Việt: Công Ty Trách Nhiệm Hữu Hạn Thương Mại Hoàng My.

- Tên công ty viết tắt: Công ty TNHH THƯƠNG MẠI HOÀNG MY

- Địa chỉ trụ sở chính: Số 56 Lý Tự Trọng, đường Ngô Thì Nhậm, phường Quang Trung, quận Hà Đông, Thành Phố Hà Nội

Công ty TNHH Thương Mại hoàng My được thành lập ngày 12 tháng 03 năm 2007 giấy phép kinh doanh số 0104524382. Do ông Hoàng Văn Hạnh làm giám đốc. Các ngành nghề kinh doanh chủ yếu của công ty là:

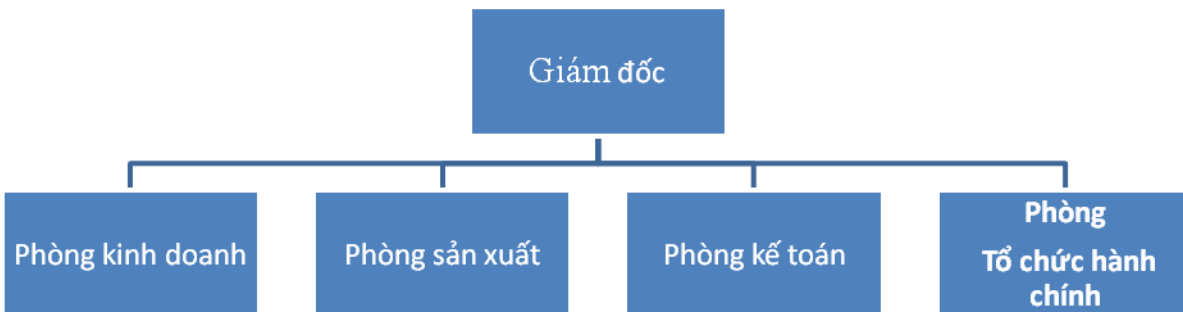
- 1 Bán buôn nước hoa, hàng mỹ phẩm và chế phẩm vệ sinh.
- 2 Bán lẻ nước hoa, mỹ phẩm và vật phẩm vệ sinh trong các cửa hàng chuyên doanh.
- 3 Cắt tóc gội đầu: Cắt tóc, gội đầu, uốn, sấy, nhuộm tóc, duỗi thẳng, ép tóc và các dịch vụ làm tóc khác phục vụ cả nam và nữ: Cắt tỉa và cạo râu: Massage mặt, làm móng chân, móng tay, trang điểm...
- 4 Bán buôn dao, kéo, lược, máy uốn tóc, máy sấy tóc và các dụng cụ phục vụ cho trang điểm và làm đẹp tóc.

5 Bán lẻ dao, kéo, lược, máy uốn tóc, máy sấy tóc và các dụng cụ phục vụ cho trang điểm và làm đẹp tóc.

6 Sản xuất các dụng cụ phục vụ cho làm đẹp(dao, kéo, ...)

2.1.2. Cơ cấu tổ chức quản lý của công ty.

2.1 Sơ đồ tổ chức bộ máy của công ty



2.1.3. Chức năng

- Giám đốc công ty

Giám đốc là người điều hành cao nhất, chịu trách nhiệm hoàn toàn mọi hoạt động và hoạch định chiến lược và định hướng kinh doanh của công ty. Giám đốc là người quản lý và sử dụng số nhân viên được công ty tuyển dụng trên cơ sở bố trí phù hợp để nhằm phát huy tốt đội ngũ nhân viên.

-Phòng kinh doanh

Tổng hợp và phân tích các báo cáo kinh doanh, lập kế hoạch cung ứng vật liệu, tìm hiểu thị trường, đề ra hoạt động cho công ty, giúp ban giám đốc điều hành và quản lý hoạt động kinh doanh của công ty.

-Phòng tổ chức hành chính

Theo dõi ngày công thực tế của các bộ phận khai thác và sản xuất để kịp thời phân công hợp lý lực lượng lao động, điều động nhân lực sao cho hợp lý tránh những lãng phí không cần thiết.

-Phòng kế toán

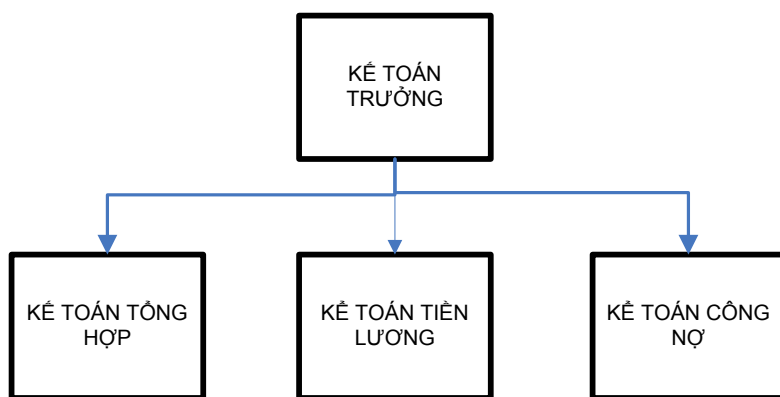
Ghi chép, tính toán, phản ánh số hiện có, tình hình luân chuyển và sử dụng tài sản, vật tư, tiền vốn, quá trình và kết quả hoạt động kinh doanh và sử dụng kinh phí của công ty. Cung cấp các số liệu, tài liệu cho việc điều hành hoạt động kinh doanh, kiểm tra và phân tích hoạt động tài chính.

-Phòng sản xuất

Tổ chức quản lý và lập kế hoạch thay đổi thiết bị, thay đổi công nghệ, thay đổi máy móc(máy uốn, sấy, duỗi...) tại công ty. Tiên đề ra chất lượng máy móc phù hợp với thị trường

2.1.4. Tổ chức công tác kế toán của công ty

2.2 Sơ đồ bộ máy kế toán



Chức năng và nhiệm vụ của phòng kế toán:

+ Tham mưu cho lãnh đạo về công tác nghiệp vụ tài chính kế toán và quản lý các nguồn vốn của công ty. Đồng thời lập và quản lý các thủ tục chứng từ về công tác tài chính kế toán theo đúng kế toán của nhà nước.

- + Tổ chức ghi chép tính toán đầy đủ và phản ánh chính xác, kịp thời toàn bộ quá trình kinh doanh. Nghiên cứu, xây dựng kế hoạch chi tiêu tài chính để trình Giám đốc phê duyệt, triển khai và thực hiện.
- + Theo dõi và sử dụng vốn có hiệu quả. Quản lý các quỹ tiền lương, quỹ khen thưởng, quỹ dự phòng. Thực hiện nghĩa vụ nộp thuế đối với nhà nước, kiểm kê các tài sản của công ty và lập báo cáo quyết toán.

Kế toán trưởng

- + Chịu trách nhiệm trực tiếp trước Giám đốc
- + Bảo đảm công tác kế toán thực hiện theo đúng chế độ, chính sách của Nhà nước và quy định của công ty.
- + Đồng thời cung cấp đầy đủ, chính xác, kịp thời các thông tin kế toán cho ban lãnh đạo có liên quan,..
- Kế toán tổng hợp Theo dõi tổng hợp số liệu, báo cáo thu hồi vốn công ty, cập nhật công tác nhật ký chung, báo cáo quyết toán của công ty.
- Kế toán tiền lương theo dõi các nghiệp vụ liên quan đến lương, thưởng, các khoản trích theo lương, căn cứ bảng chấm công, bảng thanh toán lương và trích lập các quỹ.
- Kế toán công nợ làm nhiệm vụ kiểm tra chứng từ thủ tục liên quan đến tạm ứng, công nợ, vào sổ chi tiết, và theo dõi, kê khai các khoản thuế phải nộp, như thuế thu nhập doanh nghiệp, thuế giá trị gia tăng, thuế lợi tức.

2.1.5. Hình thức tổ chức kế toán Sổ sách kế toán sử dụng tại công ty.

- Công ty áp dụng hình thức kế toán: nhật ký chứng từ, hình thức tổ chức kế toán tập trung. Do đó, tất cả chứng từ về kế toán được tập trung về phòng kế toán

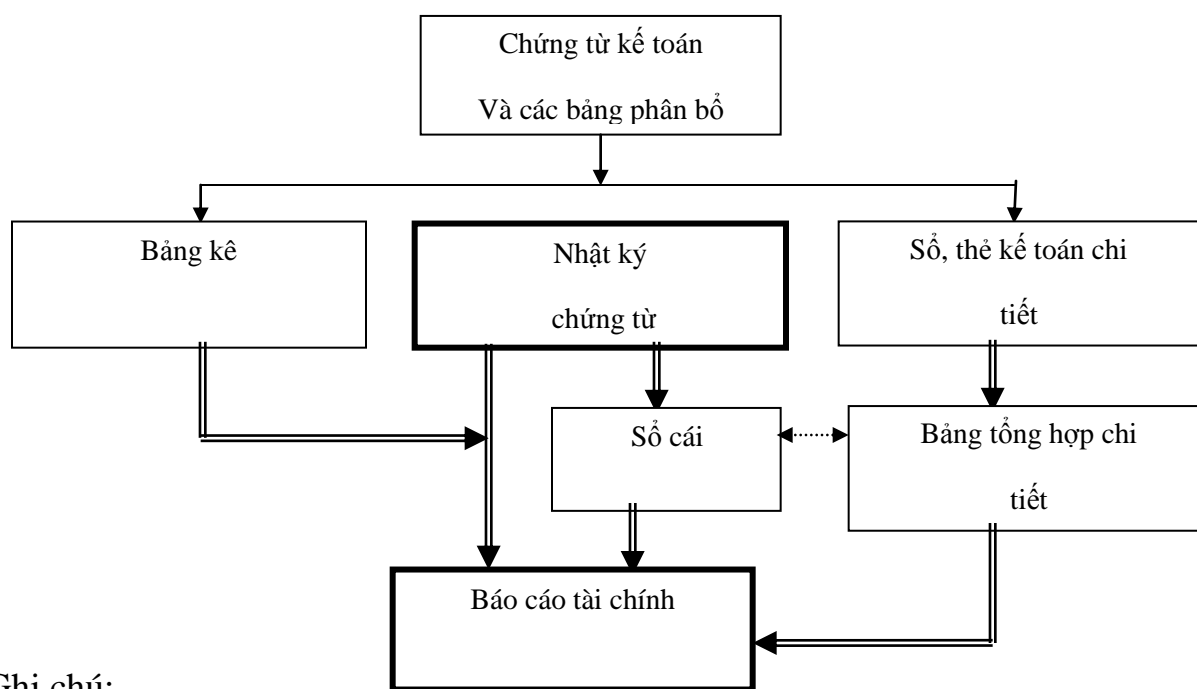
doanh nghiệp. Phòng kế toán có nhiệm vụ tổng hợp chứng từ, ghi sổ kế toán, thực hiện kế toán chi tiết, tổng hợp, lập báo cáo tài chính và lưu giữ chứng từ.

- Hàng ngày nhân viên phụ trách sẽ căn cứ vào chứng từ kế toán đã được kiểm tra lấy số liệu ghi trực tiếp vào các nhật ký chứng từ hoặc bảng kê, sổ chi tiết có liên quan.

- Cuối tháng khóa sổ, tìm tổng số tiền của các nghiệp vụ phát sinh trong tháng của từng tài khoản sổ cái từ đó để lập ra bảng cân đối tài khoản.

- Công ty tiến hành phân tích tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh vào thời điểm cuối năm sau khi lập báo cáo tài chính.

2.3 Sơ đồ và trình tự luân chuyển chứng từ



Ghi chú:

==> Theo dõi hàng tháng

—> Theo dõi hàng ngày

←.....→ Đối chiếu

2.2. Đặc điểm và tổ chức hạch toán lao động ở công ty.

2.2.1. Phương pháp tính lương ở công ty

- Những cơ sở pháp lí của việc quản lí tiền lương trong doanh nghiệp:
- Quy định của nhà nước về chế độ trả lương

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

Năm 1985 với nghị định 235 HĐBT ngày 18/04/1985 đã ban hành một chế độ tiền lương mới thay thế cho chế độ tiền lương năm 1960. Ưu điểm của chế độ tiền lương này là đi từ nhu cầu tối thiểu để tính mức lương tối thiểu song nó vẫn chưa hết yếu tố bao cấp mang tính cứng nhắc và thụ động.

Ngày 23/05/1993 chính phủ ban hành các nghị định NĐ25/CP, NĐ26/CP quy định tạm thời chế độ tiền lương mới đối với các doanh nghiệp với mức tiền lương tối thiểu là 144.000 đ/người/tháng.

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

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

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

Chế độ tiền lương cấp bậc tạo khả năng điều chỉnh tiền lương giữa các ngành, các nghề một cách hợp lí, hạn chế được tính chất bình quân trong việc trả

lương, đồng thời còn có tác dụng bố trí công việc thích hợp với trình độ lành nghề của công nhân.

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

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

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

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

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

Cũng theo các văn bản này nghĩa cán bộ quản lý trong doanh nghiệp được thực hiện chế độ tiền lương theo chức vụ. Chế độ tiền lương chức vụ được thể hiện thông qua các bảng lương chức vụ do Nhà nước quy định.

Bảng lương chức vụ gồm có nhóm chức vụ khác nhau, bậc lương, hệ số lương và mức lương cơ bản.

Phương pháp tính lương:

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

Theo quy định tại nghị định 06/CP ngày 21/01/1997 áp dụng từ ngày 01/01/97 mức lương tối thiểu chung là 144.000 đ/ tháng/ người.

Theo nghị định số 175/1999 ND-CP của Chính phủ ngày 15-12/1999 được tính bắt đầu từ ngày 1/1/2000 mức lương tối thiểu chung là 180.000 đ/ tháng/ người đối với cơ quan hành chính sự nghiệp, ngày 27/03/2000 ban hành nghị định số 10/2000, ND-CP quy định tiền lương tối thiểu cho các doanh nghiệp.

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

Hệ số điều chỉnh được tính theo công thức:

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

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

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

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

Sau khi có hệ số điều chỉnh tăng thêm tối đa ($K_{dc} = K_1 + K_2$), doanh nghiệp được phép lựa chọn các hệ số điều chỉnh tăng thêm trong khung của mình để tính đơn giá phù hợp với hiệu quả sản xuất, kinh doanh, mà giới hạn dưới là mức lương tối thiểu chung do chính phủ quy định (tại thời điểm thực hiện từ ngày 01/01/1997 là 144.000 đ/ tháng) Theo nghị định Nhà Nước quy định trả lương cho công nhân viên chức nhà nước tháng 5 năm 2010 là 730.000 đ/ tháng

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

Trong đó:

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

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

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

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

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

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

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

2.2.2. Các hình thức trả lương:

- Hình thức trả lương theo thời gian

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

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

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

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

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

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

- Hình thức trả lương theo sản phẩm

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

2.2.3. Quỹ tiền lương trong doanh nghiệp:

Quỹ tiền lương trong doanh nghiệp là toàn bộ tiền lương mà doanh nghiệp trả cho tất cả lao động thuộc doanh nghiệp quản lý. Thành phần quỹ lương bao

gồm nhiều khoản như lương thời gian (tháng, ngày, giờ), lương sản phẩm, phụ cấp (cấp bậc, khu vực, chức vụ, đất đỏ...), tiền thưởng trong sản xuất. Quỹ tiền lương bao gồm nhiều loại tuy nhiên về mặt hạch toán có thể chia thành tiền lương lao động trực tiếp và tiền lương lao động gián tiếp trong đó chi tiết theo tiền lương chính và tiền lương phụ.

- Xây dựng quỹ lương:

Khi giao công việc cho các bộ phận triển khai kế hoạch của công ty, cho từng bộ phận được tính theo công thức.

Quỹ lương kế hoạch
từng bộ phận đơn vị = Quỹ lương kế hoạch - Quỹ lương kế hoạch
được hưởng - thuê ngoài

Quỹ lương

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

của bộ phận

n: số công trình của đội

Tỷ lệ tiền lương theo
kế hoạch hoạt động = $\frac{\text{Quỹ tiền lương kế hoạch hoạt động kinh doanh của công ty}}{\text{Giá trị sản lượng của công ty}}$
kinh doanh

Tỷ lệ tiền lương trên khi được giám đốc phê duyệt sẽ là căn cứ để xác định quỹ lương thực hiện của các bộ phận.

- Xây dựng đơn giá tiền lương.

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

Công thức để xác định đơn giá.

$$V_{dg} = V_{giờ} \times T_{SP}$$

Trong đó:

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

2.2.4. Phương pháp trả lương:

Thực hiện Nghị định 28/CP ngày 28/03/1997 của Chính phủ và Thông tư số 13/LĐTĐBXH - thị trường ngày 10/04/1997 của Bộ Lao động thương binh và Xã hội về đổi mới quản lý tiền lương, thu nhập trong doanh nghiệp nhà nước, đồng thời căn cứ vào quy chế khoán sản phẩm và trả lương, thu nhập của Tổng Công ty ban hành quyết định số 338/TCCB - LĐ ngày 04/05/1998, để thực hiện tốt các công tác chi, trả lương tại doanh nghiệp, nhằm khuyến khích người lao

động tăng năng xuất, nâng cao chất lượng sản phẩm, tăng thu nhập chính đáng, đảm bảo thực hiện công bằng trong phân phối tiền lương, góp phần tăng cường công tác quản lý lao động - tiền lương và quản lý kinh doanh của doanh nghiệp, công ty TNHH TM Hoàng My quy định công tác chi, trả lương phải đảm bảo những yêu cầu sau:

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

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

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

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

- Phương pháp trả lương tại công ty TNHH Hoàng My:

Thực hiện Nghị định CP ngày 31/05/2010 của Chính phủ và căn cứ vào thực tiễn tình hình sản xuất kinh doanh, công ty TNHH TM Hoàng My hiện đang sử dụng chế độ tiền lương theo thời gian và chế độ lương khoán sản phẩm để trả cán bộ công nhân.

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

- Đối với bộ phận gián tiếp:

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

$$\text{Tiền lương cơ bản} = 730.000 \times \text{Hệ số lương cấp bậc chức vụ}$$

Hệ số mức lương cấp bậc, chức vụ được Nhà nước quy định.

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

Trong đó: (730.000 x HS CB, CV)

$$\text{TL}_{\text{tháng}} = K_{\text{CD}} \frac{\text{NC}_{\text{CD}}}{\text{NC}_{\text{CD}}} \times (\text{NC}_{\text{CD}} - \text{NC}_{\text{BH}(\text{nếu có})}) + L_{\text{BH}(\text{nếu có})}$$

+ TL_{CB}: Tiền lương cơ bản.

+ NC_{CD}: Ngày công chế độ (26 ngày)

+ NC_{TT}: Ngày công nghỉ hưởng quỹ BHXH trong tháng (nếu có)

+ K_{CD} ; chức danh

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

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

+ Chứng từ kế toán sử dụng

2.4. BẢNG CHẤM CÔNG

Mẫu số 01

Tháng 10 năm 2010

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

4	Bạch Huy Bồng																	22	22	
5	Đỗ Khắc Y																		22	22
6	Nguyễn Văn Bằng																		22	22

Ký hiệu:

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

Lao động:

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

- Đối với công nhân trực tiếp sản xuất:

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

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

Tiền lương trả cho công nhân được ghi trong hợp đồng giao nhận khoán theo yêu cầu hoàn thành công việc (về thời gian, số lượng, chất lượng...). Tiền

lương của người lao động phải được thể hiện đầy đủ trong sổ lương theo mẫu thống nhất của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội ban hành.

Việc thanh toán lương hàng tháng phải có:

- + Bảng chấm công.
- + Sổ giao việc, phiếu điều động.
- + Nhật trình xe, máy hoạt động.
- + Khoán sản phẩm

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

Đối với công nhân trực tiếp sản xuất:

Phương pháp 1: Khoán sản phẩm đến người công nhân như tổ sản xuất

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

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

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

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

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

Tổng số xuất phân
phôi của tổ

Lương khoán của tổ = Đơn giá TL/ SP x khối lượng SP hoàn thành

Số xuất phân phôi của
mỗi người = Số công làm khoán
của mỗi người X Hệ số chênh lệch
lương của mỗi người

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

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

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

2.5. BẢNG CHIA LƯƠNG KHOẢN

TT	Công nhân	Số công	Hệ số lương	Hệ số chênh lệch lương	Số xuất phân phối	Thành tiền	Ký nhận
0	1	2	3	4	$5=4 \times 2$	6	-
1	A	28	2,33	1,35	37,8	725.926	-

2	B	25	2,33	1,35	33,75	648.148	-
3	C	29	1,92	1,1	31,9	751.851	-
4	D	26	1,92	1,1	28,6	674.075	-
5	E	27	1,72	1,0	27	700.000	-
	Cộng	135			159,05	3.500.000	

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

Phương pháp 3: Áp dụng cho những công việc không yêu cầu kỹ thuật cao, chủ yếu là lao động phổ thông. Như tổ sản xuất

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

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

Ngoài ra, đối với những công việc mà Công ty không thể tiến hành xây dựng định mức lao động một cách chặt chẽ, chính xác hoặc những công việc vào khối lượng hoàn thành định mức khoán. Thì Công ty áp dụng chế độ tiền lương theo thời gian (công nhật) Còn ở hình thức trả lương khoán theo nhóm, trường hợp có một công nhân nào đó trong nhóm có thái độ và tinh thần làm việc không nghiêm túc, không tích cực, trông chờ, ỷ vào người khác... mà khi công việc của cả nhóm hoàn thành thì anh ta vẫn nhận được mức lương theo khối lượng hoàn thành.

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

$$\text{Tiền lương theo Công nhật} = \frac{\text{Tiền lương}}{\text{Một ngày công}} \times \text{Ngày công thực tế}$$

$$\text{Tiền lương một ngày công} = \text{HS}_{\text{CT}} \times \frac{\text{TL}_{\text{CB}}}{\text{NC}_{\text{CD}}}$$

Trong đó:

- HS_{CT} : Hệ số mức lương do công ty quy định.
- TL_{CB} : Tiền lương cơ bản.
- NC_{CD} : Ngày công chế độ.

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

$$\left[\begin{array}{l} \text{Tiền lương} \\ \text{một ngày công} \end{array} \right] = 2,0 \times \frac{730.000}{1} \times 3,45 = 193.730 \text{ đồng / ngày}$$

26

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

$$[\text{Tiền lương tháng}] = 193.730 \times 20 = 3.874.600 \text{ đồng.}$$

+ Kế toán chi tiết tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty.

a. Tài khoản sử dụng và phương pháp hạch toán:

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

Phương pháp hạch toán:

Cuối tháng 10/2010 căn cứ vào bảng phân bổ lương kế toán tập hợp toàn bộ tiền lương cán bộ công nhân viên trong công ty vào chi phí nhân công trực tiếp (TK622) trên NKCT số 7 theo định khoản:

Nợ TK 622 566.856.100

 Có TK334 529.911.600

 Có TK338 36.944.500

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

Nợ TK334 529.911.600

 Có TK111 518.194.916

 Có TK138 50.000

 Có TK338 11.666.684

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

Nợ TK338 48.611.184

 Có TK111 48.611.184

* Thủ tục nộp BHXH, BHYT, KPCĐ.

1	Cao Thị Bích	5	59.700						59.700
2	Nguyễn Văn Anh	2	18.100						18.100
3	Nguyễn Hoàng Hà	4	41.300						41.300
4	Đỗ Văn Trung								27.800
5									10.300
·	TrầnLan	6	73.000	1	10.300	3	27.800		73.000
·	Hương								
·	Lưu Văn Quang								
	...								
	...								
	Cộng								28.685.000

Từ bảng thanh toán BHXH tháng 10/2010 kê toán lập phiếu chi tiền BHXH trả thay lương cho toàn công ty.

PHIẾU CHI SỐ 38

Ngày 31/10/2010

Mẫu số 02-Tti

Nợ TK334

QĐ số 1141-TCKD/CĐH

Có TK111

Ngày 1-1-95 của Bộ tài chính

Họ và tên: Nguyễn Thị Phồn

Địa chỉ: Nam Định

Lí do: Chi BHXH cho công ty

Số tiền: 28.685.000 đồng

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

Đã nhận đủ số tiền: 28.685.000 đồng

Kèm theo một tập chứng từ gốc.

Ngày 31 tháng 10 năm 2010

Thủ trưởng đơn vị	Kế toán trưởng	Kế toán lập phiếu	Thủ quỹ	Người nhận tiền
đã kí, đóng dấu	đã kí, đóng dấu	đã kí	đã kí	đã kí

+ Các nghiệp vụ hạch toán

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

Nợ TK338 (3383) 28.685.000 đồng

Có TK334 28.685.000 đồng

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

Nợ TK334 28.685.000

Có TK111 28.685.000

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

	Số	Ngày		TK334	TK	
1	...	22/3	Chi tạm ứng lương kì I	100.000.000			100.000.000
2	...	8/4	Chi thanh toán lương kì	429.911.600			429.911.600
3		8/4	II Chi BHXH cho toàn công ty	28.685.000			28.685.000
			Cộng	558.596.600			558.596.600

* Nhật ký chứng từ số 2.

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

+ Mẫu: công ty TNHH TM HOÀNG MY

2.8. Nhật ký chứng từ số 2

Ghi có TK112-TGNH

Tháng 10/2010

Thị trường	Chứng từ		Diễn giải	Ghi có TK111 nợ các TK...			Cộng có TK112
	Số	Ngày		TK338	T K..		
1			Công ty nộp BHXH cho cơ quan quản lý	28.685.000			28.685.000
2			(17%)	4.154.500			4.154.500
3			Công ty nộp BHXH cho cơ quan quản lý cấp trên (2%)	4.105.000			4.105.000
			Công ty nộp KPCĐ cho CĐ ngành (1%)				4.105.000
			Cộng				36.944.500

2.7. Nhật ký chứng từ số 7

Nhật ký chứng từ số 7

Tháng 10/2010

STT	Ghi có các TK	TK334	TK388	Tổng cộng
	Ghi nợ các TK			
1	TK622	529.911.60 0	36.944.500	566.856.100
	Cộng	529.911.60 0	36.944.500	566.856.100

* Sổ cái

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

- Ta có mẫu sổ cái TK334, TK338 tháng 10/2010 như sau:

2.10.SỔ CÁI

TK334

Số dư đầu năm	
Nợ	Có

Ghi có các TK khác	Tháng 08	Tháng 09	Tháng 10	Cộng
TK111 từ NKCT số 1			100.000.000	
			429.911.600	
			28.685.000	
Cộng số phát sinh nợ			558.596.600	
Cộng số phát sinh có			558.596.600	
Số dư cuối tháng nợ				
Số dư cuối tháng có				

2.11. SỔ CÁI

TK338

Số dư đầu năm	
Nợ	Có

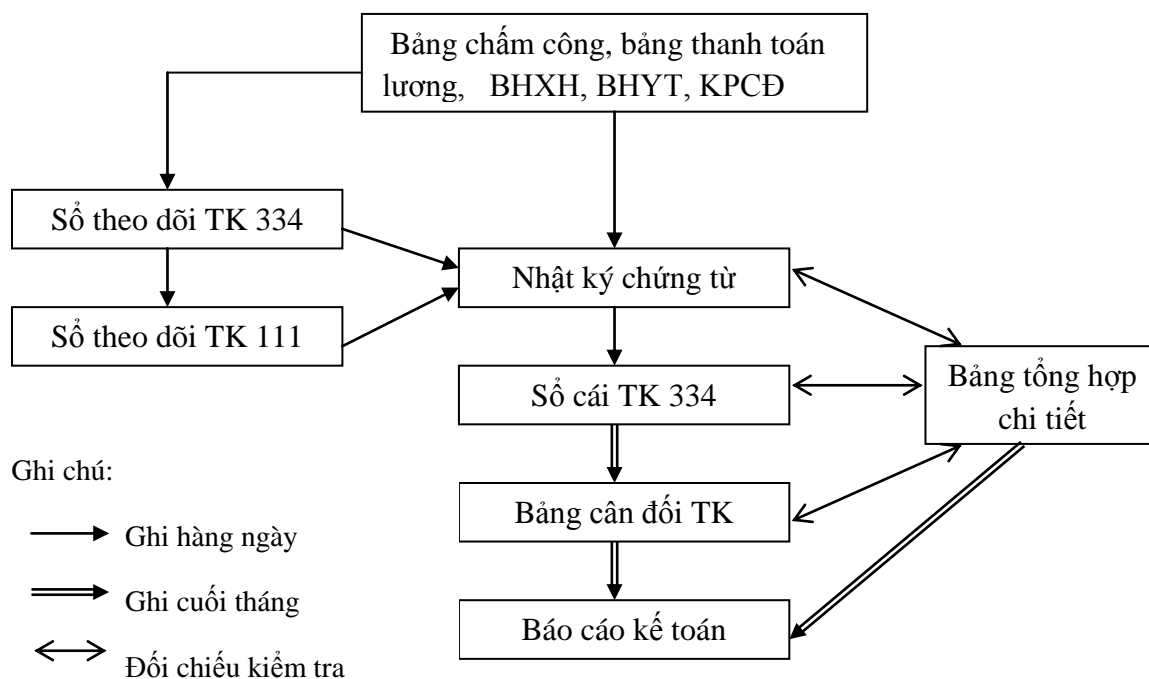
Ghi có các TK đối ứng nợ với TK338	Tháng 08	Tháng 09	Tháng 12	Cộng
TK112 từ NKCT số 2			28.685.000	
			4.154.500	
			4.105.000	
TK334 từ NKCT số 7			529.911.600	
Cộng số phát sinh nợ				
Cộng số phát sinh có				
Số dư cuối tháng nợ				
Số dư cuối tháng có				

Tóm lại:

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

2.2.6 Sơ đồ luân chuyển chứng từ về công tác tiền lương của công ty TNHH Thương mại Hoàng My

2.12. Sơ đồ luân chuyển chứng từ về công tác tiền lương của công ty TNHH Thương mại Hoàng My



Quá trình luân chuyển diễn ra như sau:

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

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

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

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

Chương 3 Một số ý kiến nhằm hoàn thiện tổ chức công tác kế toán lao động tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Thương mại Hoàng My.

3.1. Đánh giá khái quát công tác quản lý và tổ chức hạch toán lao động tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH- Thương mại Hoàng My.

3.1.1. Ưu điểm

Công ty TNHH Thương mại Hoàng My áp dụng nhiều chế độ trả lương khác nhau và các khoản phụ cấp, khen thưởng gắn với công việc một cách phù hợp đã khuyến khích được đội ngũ cán bộ công nhân viên hăng say hơn trong công tác. Việc chia lương khoán sản phẩm đã làm cho các công nhân viên quan tâm đến khối lượng, chất lượng sản phẩm có động lực thúc đẩy hoàn thành định mức lao động.

3.1.2. Nhược điểm.

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

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

lệch và không khuyến khích họ nghiêm chỉnh thực hiện chế độ tiết kiệm thời gian.

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

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

Nói tóm lại công tác tiền lương của công ty còn nhiều khuyết điểm vì thế công ty cần có những giải pháp thích hợp để hoàn thiện công tác tiền lương hơn nhằm khuyến khích đội ngũ cán bộ công nhân viên của công ty hăng say hơn và có trách nhiệm hơn trong công tác.

3.2. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện tổ chức công tác kế toán lao động tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Thương mại Hoàng My

Sau thời gian thực tập tại Công ty TNHH TM HOÀNG MY em đã học hỏi được nhiều điều bổ ích. Xuất phát từ tình hình thực tế của Công ty em có một vài kiến nghị sau:

-Cần tổ chức lại cơ cấu nhân sự cho phù hợp, hình thức phân công phân nhiệm cần được triển khai một cách cụ thể, có hiệu quả hơn để vừa thúc đẩy năng suất lao động, vừa quản lý nhân sự một cách có hiệu quả. Cần tổ chức quản lý nhân sự có hiệu quả, nhìn người mà phân công công việc, bố trí nhân sự một cách có hợp lý tránh tình trạng tổ này thiếu - tổ khác lại thừa lao động.

-Theo dõi, cập nhật và nắm bắt kịp thời các chế độ chính sách trả lương để vừa thực hiện đúng các quy định của Nhà Nước, vừa thu hút nhân sự, duy trì nhân viên.

-Cần có chế độ kế toán rõ ràng, nhất là kế toán tiền lương và nên giao việc cụ thể cho từng cá nhân trong việc tính và thanh toán lương để vừa đáp ứng yêu cầu kiểm tra rõ ràng, nhanh chóng của cấp trên, vừa đảm bảo thanh toán đúng lương cho người lao động.

Nếu như công ty duy trì hình thức trả lương đang áp dụng, tính lương cho bộ phận quản lý hay bộ phận trực tiếp sản xuất đều tính theo lương sản phẩm. Nhưng cách tính giữa hai bộ phận này là khác nhau, thì nên tính như sau:

+ Đối với nhân viên quản lý tính lương theo sản phẩm từ lương theo Nghị Định nhân với chỉ số tương đương, mà chỉ số này chính là thương số giữa tổng lương sản phẩm và tổng lương hệ số công việc. Cách tính này dễ gây nhầm lẫn cho nhân viên do lương theo Nghị Định cao. Vì thế, công ty cần mở rộng thêm nhiều chi nhánh, đại lý bán hàng trên nhiều địa bàn, thu hút khách hàng với chiến lược kinh doanh hợp lý với mục tiêu mở rộng thị phần cho doanh nghiệp, tăng doanh thu dẫn đến tăng tổng quỹ lương và tăng tổng lương sản phẩm.

+ Đối với nhân viên trực tiếp sản xuất tính lương theo sản phẩm.

-Đối với phòng kế toán:

+ Phải thường xuyên đào tạo, bồi dưỡng kiến thức cho CB–CNV.

+ Phải thường xuyên cử cán bộ kiểm tra các nơi trong việc thu mua, nhập - xuất, hạch toán, thu chi...

+ Thường xuyên đối chiếu sổ sách các xí nghiệp nhằm phát hiện sai sót để chấn chỉnh kịp thời.

+ Nên phát huy, tận dụng hết khả năng máy vi tính mà công ty đã trang bị nhằm tổng hợp báo cáo nhanh các số liệu...

Để làm tốt công tác kế toán tiền lương, đẩy mạnh tăng năng suất công nhân viên, cần làm tốt công việc sau:

- Tăng cường theo dõi, đôn đốc cán bộ - công nhân viên làm tốt nhiệm vụ của mình thông qua việc thường xuyên kiểm tra bảng chấm công của từng đơn vị, cá nhân.

- Đào tạo, bồi dưỡng cho các cán bộ (đặc biệt là các cán bộ kế toán lương), công nhân viên về nhiệm vụ, công việc mà họ đang đảm nhận.

- Đôn đốc các tổ trưởng, cá nhân làm tốt nhiệm vụ, công việc mà mình đảm nhận, giao hàng đúng tiến độ và hoàn thành tốt các chỉ tiêu.

- Tổ chức tốt khâu sản xuất bằng cách tuyển chọn và đào tạo cán bộ - công nhân viên có kinh nghiệm và trình độ kỹ thuật chuyên môn tốt, nhằm tăng năng suất lao động cả về số lượng lẫn chất lượng.

- Chăm lo đời sống nhân viên để họ an tâm sản xuất tốt hơn bằng cách:

+ Xây dựng quy chế lương hợp lý.

+ Tổ chức thăm viếng, hỗ trợ công nhân viên có hoàn cảnh khó khăn.

+ Có chính sách khen thưởng, bồi dưỡng cho các cá nhân tích cực trong lao động sản xuất.

+ Tổ chức giờ làm việc một cách khoa học nhằm ổn định trong công tác, phân công nhiệm vụ cụ thể, nhằm thúc đẩy tăng năng suất lao động có hiệu quả cao.

+ Tận dụng triệt để, tiết kiệm các khoản chi phí và nguyên vật liệu để sản xuất, làm tăng doanh thu cho công ty, làm tăng thu nhập cho công nhân viên.

+ Sử dụng chế độ thưởng, phạt rõ ràng để khuyến khích và tổ chức và hoạt động có năng suất tốt.

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

KẾT LUẬN

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

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

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

Một lần nữa em xin chân thành cảm ơn sự chỉ bảo, hướng dẫn tận tình của cô giáo Ths. LÊ THỊ HẢI LÝ cùng các cô chú phòng tổ chức hành chính trong công ty TNHH Thương mại Hoàng My để chuyên đề tốt nghiệp của em được hoàn thiện và đúng tiến độ.

Em xin chân thành cảm ơn!

