

LỜI NÓI ĐẦU

Lao động là yếu tố đầu vào quan trọng nhất của mọi doanh nghiệp. Nâng cao năng suất lao động là con đường cơ bản để nâng cao hiệu quả kinh doanh, tạo uy tín và khẳng định vị trí của doanh nghiệp trên thị trường cạnh tranh ngày càng khốc liệt.

Tiền lương là một phạm trù kinh tế xã hội đặc biệt quan trọng vì nó liên quan trực tiếp tới lợi ích kinh tế của người lao động. Lợi ích kinh tế là động lực thúc đẩy người lao động nâng cao năng suất lao động. Từ việc gắn tiền lương với kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh đến việc nâng cao mức sống ổn định và việc phát triển cơ sở kinh tế là những vấn đề không thể tách rời. Từ đó sẽ phục vụ đắc lực cho mục đích cuối cùng là con người thúc đẩy sự tăng trưởng về kinh tế, làm cơ sở để từng nâng cao đời sống lao động và cao hơn là hoàn thiện xã hội loài người.

Xuất phát từ tầm quan trọng của công tác tiền lương trong quản lý doanh nghiệp em đã chọn đề tài: “*Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty trách nhiệm hữu hạn Tân Trường Thành* làm khoá luận tốt nghiệp.” Khoá luận ngoài lời mở đầu và kết luận gồm 3 chương:

Chương I: Lý luận chung về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong các doanh nghiệp.

Chương II: Thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty TNHH Tân Trường Thành .

Chương III: Một số ý kiến đề xuất nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Tân Trường Thành.

CHƯƠNG I

LÝ LUẬN CHUNG VỀ KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP SẢN XUẤT

1.1. SỰ CẦN THIẾT PHẢI TỔ CHỨC CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP SẢN XUẤT.

Kế toán là một công cụ phục vụ quản lý kinh tế, gắn liền với hoạt động quản lý đã xuất hiện cùng với sự hình thành đời sống loài người.

Theo quy định tái sản xuất trong doanh nghiệp công nghiệp bao gồm các quá trình sản xuất- phân phối tiêu thụ, các giai đoạn này được diễn ra một cách tuần tự. Sau khi kết thúc một quá trình sản xuất sản phẩm, doanh nghiệp đưa ra sản phẩm sản xuất ra thị trường tiêu thụ, nghĩa là thực hiện giá trị và giá trị sử dụng của sản phẩm đó. Trong cơ chế thị trường và sự cạnh tranh gay gắt hiện nay, sự sống còn của sản phẩm chính là sự tồn tại, phát triển của doanh nghiệp. Việc bán sản phẩm là một yếu tố khách quan nó không chỉ quyết định sự tồn tại quá trình sản xuất của doanh nghiệp mà còn đảm bảo đời sống cho công nhân, người lao động sản xuất ra sản phẩm đó.

Tiền lương là một phạm trù kinh tế phức tạp mang tính lịch sử chính trị và có ý nghĩa xã hội to lớn. Nhưng ngược lại bản thân tiền lương cũng chịu sự tác động mạnh mẽ của xã hội, tư tưởng chính trị. Cụ thể là trong xã hội tư bản chủ nghĩa tiền lương là sự biểu hiện bằng tiền của sức lao động, là giá cả của sức lao động biểu hiện ra bên ngoài sức lao động, Còn trong xã hội chủ nghĩa tiền lương là giá trị một phần vật chất trong tổng sản phẩm xã hội dùng để phân phối cho người lao động theo nguyên tắc làm theo năng lực, hưởng theo lao động. Tiền lương mang một ý nghĩa tích cực tạo ra sự công bằng trong phân phối thu nhập quốc dân.

1.1.1. Ý nghĩa của việc quản lý lao động tiền lương và các khoản trích theo lương.

Lao động là hoạt động của con người sử dụng tư liệu sản xuất tác động vào môi trường tạo ra sản phẩm, hàng hoá học đem lại hiệu quả của công tác quản lý. Trong lao động, người lao động(công nhân, viên chức) có vai trò quan trọng nhất. Họ là những người trực tiếp tham gia vào quản lý hoạt động kinh doanh hoặc gián tiếp tham gia vào quá trình tạo ra sản phẩm hàng hoá cung cấp cho tiêu dùng của xã hội

Phân loại lao động:

- Lao động trực tiếp: Là những công nhân điều khiển máy móc thiết bị làm ra sản phẩm như công nhân tiện, nguội, bào, khoan trong các công ty cơ khí chế tạo.
- Lao động gián tiếp: Là các nhân viên quản lý và phục vụ có tính chất chung ở doanh nghiệp như nhân viên phân xưởng, nhân viên các phòng ban của doanh nghiệp như kế toán, thống kê, tổ chức nhân sự.

* Ý nghĩa của việc quản lý lao động :

Mỗi khi có hoạt động lao động của con người diễn ra, doanh nghiệp phải chi ra các loại nguyên vật liệu, hao mòn về công cụ dụng cụ cho quá trình sản xuất và thù lao trả cho người lao động (gọi chung là chi phí). Chi phí về lao động là một trong ba yếu tố chi phí cấu thành nên giá trị sản phẩm do doanh nghiệp làm ra. Chi phí về lao động cao hay thấp ảnh hưởng đến giá thành sản phẩm. Vì vậy muốn quản lý tốt chi phí sản xuất, trước hết cần quản lý chặt chẽ các khoản chi cho lao động và phải quản lý từ tiền lương thông qua hai chỉ tiêu cơ bản là số lượng và chất lượng lao động.

1.1.2. Khái niệm, ý nghĩa của tiền lương và các khoản trích theo lương.

1.1.2.1. Khái niệm tiền lương và các khoản trích theo lương.

a) Khái niệm tiền lương.

Theo quan niệm của Mác: Tiền lương là biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động.

Theo quan niệm của các nhà kinh tế học hiện đại: Tiền lương là giá cả của lao động, được xác định bởi quan hệ cung cầu trên thị trường lao động.

Ở Việt nam trong thời kỳ kế hoạch hoá tập trung, tiền lương được hiểu là một bộ phận thu nhập quốc dân dùng để bù đắp hao phí lao động tất yếu do Nhà nước phân phối cho công nhân viên chức bằng hình thức tiền tệ, phù hợp với quy luật phân phối theo lao động. Hiện nay theo Điều 55 - Bộ Luật Lao Động Việt Nam quy định tiền lương của người lao động là do hai bên thoả thuận trong hợp đồng lao động và được trả theo năng suất lao động, chất lượng và hiệu quả công việc.

Tiền lương là một bộ phận của sản phẩm xã hội biểu hiện bằng tiền được trả cho người lao động dựa trên số lượng và chất lượng lao động của mọi người dùng để bù đắp lại hao phí lao động của mọi người dùng để bù đắp lại hao phí lao động của họ và nó là một vấn đề thiết thực đối với cán bộ công nhân viên. Tiền lương được quy định một cách đúng đắn, là yếu tố kích thích sản xuất

mạnh mẽ, nó kích thích người lao động ra sức sản xuất và làm việc, nâng cao trình độ tay nghề, cải tiến kỹ thuật nhằm nâng cao năng suất lao động.

Người lao động sau khi sử dụng sức lao động tạo ra sản phẩm thì được trả một số tiền công nhất định. Xét về hiện tượng ta thấy sức lao động được đem trao đổi để lấy tiền công. Vậy có thể coi sức lao động là hàng hoá, một loại hàng hoá đặc biệt. Và tiền lương chính là giá cả của hàng hoá đặc biệt đó, hàng hoá sức lao động. Vì hàng hoá sức lao động cần được đem ra trao đổi trên thị trường lao động trên cơ sở thoả thuận giữa người mua với người bán, chịu sự tác động của quy luật giá trị, quy luật cung cầu. Do đó giá cả sức lao động sẽ biến đổi theo giá cả của các yếu tố cấu thành cũng như quan hệ cung cầu về lao động. Như vậy khi coi tiền công là giá trị của lao động thì giá cả này sẽ hình thành trên cơ sở thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động. Giá cả sức lao động hay tiền công có thể tăng hoặc giảm phụ thuộc vào cung cầu hàng hoá sức lao động. Như vậy giá cả tiền công thường xuyên biến động nhưng nó phải xoay quanh giá trị sức lao động cung như các loại hàng hoá thông thường khác, nó đòi hỏi một cách khách quan yêu cầu tính đúng, tính đủ giá trị của nó. Mặt khác giá tiền công có biến động như thế nào thì cũng phải đảm bảo mức sống tối thiểu để người lao động có thể tồn tại và tiếp tục lao động.

a2) Khái niệm BHXH, BHYT, KPCĐ.

Gắn chặt với tiền lương là các khoản trích theo lương gồm bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, kinh phí công đoàn. Đây là các quỹ xã hội thể hiện sự quan tâm của toàn xã hội đối với người lao động.

Trong trường hợp người lao động tạm thời hay vĩnh viễn mất sức lao động như khi bị ốm đau, thai sản, tai nạn nhằm giảm bớt khó khăn trong cuộc sống, đó là khoản trợ cấp nhằm giảm bớt khó khăn hay tử tuất... sẽ được hưởng khoản trợ cấp nhằm giảm bớt khó khăn trong cuộc sống, đó là khoản trợ cấp bảo hiểm xã hội.

BHXH chính là các khoản tính vào chi phí để hình thành lên quỹ BHXH, sử dụng để chi trả cho người lao động trong những trường hợp tạm thời hay vĩnh viễn mất sức lao động.

Khoản chi trợ cấp BHXH cho người lao động khi bị ốm đau, thai sản, tai nạn lao động .. được tính trên cơ sở lương, chất lượng lao động và thời gian mà người lao động đã cống hiến cho xã hội trước đó.

Nhằm xã hội hoá việc khám chữa bệnh, người lao động còn được hưởng chế độ khám chữa bệnh không mất tiền bao gồm các khoản chi về viện phí,

thuốc men, khi bị ốm đau. Điều kiện để người lao động khám chữa bệnh không mất tiền là người lao động phải có thẻ bảo hiểm y tế. Thẻ BHYT được mua từ tiền trích BHYT. Đây là chế độ chăm sóc sức khỏe cho người lao động. Ngoài ra để phục vụ cho hoạt động của tổ chức công đoàn được thành lập theo luật công đoàn, doanh nghiệp phải trích theo tỷ lệ quy định trên tiền lương phải trả và được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh trong kỳ. KPCĐ là khoản trích nộp sử dụng với mục đích cho hoạt động của tổ chức công đoàn đảm bảo quyền lợi ích chính đáng cho người lao động.

1.1.2.2. Ý nghĩa của tiền lương và các khoản trích theo lương.

Tiền lương là yếu tố cơ bản để quyết định thu nhập tăng hay giảm của người lao động, quyết định mức sống vật chất của người lao động làm công ăn lương trong doanh nghiệp. Vì vậy để có thể trả lương một cách công bằng chính xác, đảm bảo quyền lợi cho người lao động thì mới tạo ra sự kích thích, sự quan tâm đúng đắn của người lao động đến kết quả cuối cùng của doanh nghiệp. Có thể nói hạch toán chính xác đúng đắn tiền lương là một đòn bẩy kinh tế quan trọng để kích thích các nhân tố tích cực trong mỗi con người, phát huy tài năng, sáng kiến, tinh thần trách nhiệm và nhiệt tình của người lao động tạo thành động lực quan trọng của sự phát triển kinh tế.

Mặt khác, tiền lương là một trong những chi phí của doanh nghiệp hơn nữa lại là chi phí chiếm tỉ lệ đáng kể. Mục tiêu của doanh nghiệp là tối thiểu hoá chi phí, tối đa hoá lợi nhuận nhưng bên cạnh đó phải chú ý đến quyền lợi của người lao động. Do đó làm sao và làm cách nào để vừa đảm bảo quyền lợi của người lao động vừa đảm bảo quyền lợi của doanh nghiệp. Đó là vấn đề nan giải của mỗi doanh nghiệp. Vì vậy hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương không những có ý nghĩa phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của người lao động mà còn có ý nghĩa giúp các nhà quản lý sử dụng quỹ tiền lương có hiệu quả nhất tức là hợp lý hoá chi phí giúp doanh nghiệp làm ăn có lãi. Cung cấp thông tin đầy đủ chính xác về tiền lương của doanh nghiệp, để từ đó doanh nghiệp có những điều chỉnh kịp thời, hợp lý cho những kì doanh thu tiếp theo.

Tiền lương và các khoản trích theo lương sẽ là nguồn thu nhập chính, thường xuyên của người lao động, đảm bảo tái sản xuất và mở rộng sức lao động, kích thích lao động làm việc hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh khi công tác hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương được hạch toán hợp lý công bằng chính xác.

Ngoài tiền lương người lao động còn được trợ cấp các khoản phụ cấp, trợ cấp BHXH, BHYT ... các khoản này cũng góp phần trợ giúp, động viên người lao động và tăng thêm cho họ trong các trường hợp khó khăn tạm thời hoặc vĩnh viễn mất sức lao động.

1.1.3. Quỹ tiền lương, quỹ BHXH, quỹ BHYT, quỹ KPCĐ.

a) Quỹ tiền lương.

Quỹ tiền lương của doanh nghiệp là toàn bộ tiền lương của doanh nghiệp trả cho tất cả các loại lao động thuộc doanh nghiệp quản lý và sử dụng. Thành phần quỹ lương bao gồm các khoản chủ yếu là tiền lương trả cho người lao động trong thời gian thực tế làm việc (theo thời gian, theo sản phẩm...). Trong quan hệ với quá trình sản xuất kinh doanh, kế toán phân loại quỹ tiền lương của doanh nghiệp thành hai loại cơ bản:

- Tiền lương chính: Là tiền Lương trả cho người lao động trong thời gian làm nhiệm vụ chính đã được quy định, bao gồm: tiền lương cấp bậc, các khoản phụ cấp thường xuyên và tiền thưởng trong sản xuất.
- Tiền lương phụ : Là tiền lương phải trả cho người lao động trong thời gian không làm nhiệm vụ chính nhưng vẫn được hưởng lương theo chế độ quy định như tiền lương trả cho người lao động trong thời gian nghỉ phép, thời gian đi làm nghĩa vụ xã hội, hội họp, đi học, tiền lương trả cho người lao động trong thời gian ngừng sản xuất.

b) Quỹ bảo hiểm xã hội.

Quỹ bảo hiểm xã hội là quỹ dùng để trợ cấp cho người lao động có tham gia đóng góp quỹ trong các trường hợp họ bị mất khả năng lao động như ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, hưu trí, mất sức...

Theo chế độ tài chính hiện hành, quỹ BHXH được hình thành bằng các tính theo tỷ lệ 20% trên tổng quỹ lương cấp bậc và các khoản phụ cấp thường xuyên của người lao động thực tế trong kỳ hạch toán. Người sử dụng lao động phải nộp 15% trên tổng quỹ lương và tính vào chi phí sản xuất kinh doanh, còn 5% trên tổng quỹ lương thì do người lao động trực tiếp đóng góp (trừ vào thu nhập của họ). Những khoản trợ cấp thực tế cho người lao động tại doanh nghiệp trong các trường hợp họ bị ốm đau, tai nạn lao động, nữ công nhân viên nghỉ đẻ hoặc thai sản... được tính toán trên cơ sở mức lương ngày của họ, thời gian nghỉ(có chứng từ hợp lệ) và tỷ lệ trợ cấp BHXH. Khi người lao động được nghỉ hưởng

BHXH, kế toán phải lập phiếu nghỉ hưởng BHXH cho từng người và lập bảng thanh toán BHXH để làm cơ sở thanh toán với quỹ BHXH.

c) Quỹ bảo hiểm y tế.

Quỹ bảo hiểm y tế được sử dụng để trợ cấp cho những người tham gia đóng góp quỹ trong các hoạt động khám chữa bệnh. Theo chế độ hiện hành, các doanh nghiệp phải thực hiện trích quỹ BHYT bằng 3% trên số thu nhập tạm tính của người lao động, trong đó doanh nghiệp phải chịu 2% (tính vào chi phí sản xuất kinh doanh) còn người lao động trực tiếp nộp 1% (trừ vào thu nhập của họ). Quỹ BHYT do cơ quan BHYT thống nhất quản lý và trợ cấp cho người lao động thông qua mạng lưới y tế. Vì vậy, khi trích BHYT, các doanh nghiệp phải nộp cho BHYT (qua tài khoản của họ ở kho bạc).

d) Kinh phí công đoàn.

Kinh phí công đoàn là nguồn tài trợ cho hoạt động công đoàn ở các cấp. Theo chế độ tài chính hiện hành, KPCĐ được trích theo tỷ lệ 2% trên tổng số tiền lương phải trả cho người lao động và doanh nghiệp phải chịu toàn bộ (tính vào chi phí sản xuất kinh doanh).

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

Ghi chép phản ánh kịp thời số lượng thời gian lao động, chất lượng sản phẩm, tính chính xác tiền lương phải trả cho người lao động. Tính chính xác số tiền BHXH, BHYT, KPCĐ vào chi phí và thu từ thu nhập của người lao động.

Trả lương kịp thời cho người lao động, giám sát tình hình sử dụng quỹ lương, cung cấp tài liệu cho các phòng quản lý, chức năng, lập kế hoạch quỹ lương kỳ sau.

Tính và phân bổ chính xác đối tượng, tính giá thành.

Phân tích tình hình sử dụng quỹ lương, quỹ BHXH, BHYT, KPCĐ, đề xuất biện pháp tiếp kiệm quỹ lương, cung cấp số liệu cho kế toán tổng hợp và các bộ phận quản lý khác.

Lập báo cáo về lao động, tiền lương, BHXH, BHYT, KPCĐ thuộc phạm vi trách nhiệm của kế toán. Tổ chức phân tích tình hình sử dụng lao động, quỹ tiền lương, quỹ BHXH, quỹ BHYT KPCĐ đề xuất các biện pháp khai thác có hiệu quả tiềm năng lao động, tăng năng suất lao động. Đấu tranh chống những hành vi vô trách nhiệm, vi phạm kỷ luật lao động, vi phạm chính sách chế độ về lao động tiền lương, BHXH, BHYT, KPCĐ, chế độ sử dụng chi tiêu KPCĐ, chế độ phân phối theo lao động.

1.1.5. Các nhân tố ảnh hưởng tới tiền lương và các khoản trích theo lương.

*Nhóm nhân tố thuộc thị trường lao động: Cung – cầu lao động ảnh hưởng trực tiếp đến tiền lương.

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

Khi chi phí sinh hoạt thay đổi, do giá cả hàng hoá, dịch vụ thay đổi sẽ kéo theo tiền lương thực tế thay đổi. Cụ thể khi chi phí sinh hoạt tăng thì tiền lương thực tế sẽ giảm. Như vậy buộc các đơn vị, các doanh nghiệp phải tăng tiền lương danh nghĩa cho công nhân để đảm bảo ổn định cuộc sống cho người lao động, đảm bảo tiền lương thực tế không bị giảm.

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

*Nhóm nhân tố thuộc môi trường doanh nghiệp

Các chính sách của doanh nghiệp: các chính sách lương, phụ cấp, giá thành... được áp dụng triệt để phù hợp sẽ thúc đẩy lao động nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả, trực tiếp tăng thu nhập cho bản thân.

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

Cơ cấu tổ chức hợp lý hay bất hợp lý cũng ảnh hưởng ít nhiều đến tiền lương. Việc quản lý được thực hiện như thế nào, sắp xếp đội ngũ lao động ra sao để giám sát và đề ra những biện pháp kích thích sự sáng tạo trong sản xuất của người lao động để tăng hiệu quả, năng suất lao động góp phần tăng tiền lương.

*Nhóm nhân tố thuộc bản thân người lao động:

Trình độ lao động: Với lao động có trình độ cao thì sẽ có được thu nhập cao hơn so với lao động có trình độ thấp hơn bởi để đạt được trình độ đó người lao động phải bỏ ra một khoản chi phí tương đối cho việc đào tạo đó. Có thể đào tạo dài hạn ở trường lớp cũng có thể đào tạo tại doanh nghiệp. Để làm được những công việc đòi hỏi phải có hàm lượng kiến thức, trình độ cao mới thực hiện được,

đem lại hiệu quả kinh tế cao cho doanh nghiệp thì việc hưởng lương cao là tất yếu.

Thâm niên công tác và kinh nghiệm làm việc thường đi đôi với nhau. Một người qua nhiều năm công tác sẽ đúc rút được nhiều kinh nghiệm, hạn chế được những rủi ro có thể xảy ra trong công việc, nâng cao bản lĩnh trách nhiệm của mình trước công việc đạt năng suất chất lượng cao vì thế mà thu nhập của họ sẽ ngày càng tăng lên.

Mức độ hoàn thành công việc nhanh hay chậm, đảm bảo chất lượng hay không đều ảnh hưởng ngay đến tiền lương của người lao động.

*Nhóm nhân tố thuộc giá trị công việc:

Mức hấp dẫn của công việc: công việc có sức hấp dẫn cao thu hút được nhiều lao động, khi đó doanh nghiệp sẽ không bị sức ép tăng lương, ngược lại với công việc kém hấp dẫn để thu hút được lao động doanh nghiệp phải có biện pháp đặt mức lương cao hơn.

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

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

Yêu cầu của công việc đối với người thực hiện là cần thiết, rất cần thiết hay chỉ là mong muốn mà doanh nghiệp có quy định mức lương phù hợp.

*Các nhân tố khác: ở đâu có sự phân biệt đối xử về màu da, giới tính, độ tuổi, thành thị và nông thôn, ở đó có sự chênh lệch về tiền lương rất lớn, không phản ánh được mức lao động thực tế của người lao động đã bỏ ra, không đảm bảo nguyên tắc trả lương nào cả nhưng trên thực tế vẫn tồn tại.

Sự khác nhau về mức độ cạnh tranh trên thị trường cũng ảnh hưởng tới tiền lương của lao động

1.2. CÁC HÌNH THỨC TRẢ LƯƠNG:

Nguyên tắc cơ bản trong tổ chức tiền lương

áp dụng trả lương ngang nhau cho lao động cùng một đơn vị sản xuất kinh doanh bắt nguồn từ nguyên tắc phân phối theo lao động có ý nghĩa khi quyết định các chế độ tiền lương nhất thiết không phân biệt tuổi tác, dân tộc, giới tính.

+ Đảm bảo tốc độ tăng năng suất lao động lớn hơn tốc độ tăng tiền lương. Đây là nguyên tắc tạo cơ sở cho việc giảm giá thành, tăng tích lũy bởi vì năng suất lao động không chỉ phụ thuộc vào các nhân tố chủ quan của người lao động (trình độ tay nghề, các biện pháp hợp lý sử dụng thời gian) mà còn phụ thuộc vào các nhân tố khách quan (sử dụng hợp lý nguyên vật liệu, áp dụng công nghệ mới).

+ Phải đảm bảo mối tương quan hợp lý về tiền lương giữa những người làm nghề khác nhau trong các lĩnh vực của nền kinh tế quốc dân. Tính chặt chẽ nghề nghiệp, độ phức tạp về kỹ thuật giữa các ngành nghề đòi hỏi trình độ lành nghề bình quân của người lao động là khác nhau. Những người làm việc trong môi trường độc hại, nặng nhọc, tổn hao nhiều sức lực phải được trả công cao hơn so với những người lao động bình thường. Hình thức tiền lương có xét đến điều kiện lao động có thể thông qua việc thiết kế các hệ số lương hoặc quy định các mức phụ cấp ở các ngành nghề khác nhau. Từ đó các điều kiện lao động đều ảnh hưởng ít nhiều đến tiền lương bình quân của mỗi ngành nghề.

Đảm bảo tiền lương thực tế tăng lên khi tăng tiền lương nghĩa là tăng sức mua của người lao động. Vì vậy việc tăng tiền lương phải đảm bảo tăng bằng cung cấp hàng hoá, tín dụng tiền tệ. Phải đẩy mạnh sản xuất, chú trọng công tác quản lý thị trường, tránh đầu cơ tích trữ, nâng giá nhằm đảm bảo lợi ích của người lao động. Mặt khác tiền lương còn là một bộ phận cấu thành nên giá trị, giá thành sản phẩm hàng hoá, dịch vụ và là một bộ phận của thu nhập kết quả tài chính cuối cùng của hoạt động sản xuất kinh doanh. Do đó đảm bảo tăng tiền lương thực tế cho người lao động là việc xử lý hài hoà hai mặt của vấn đề cải thiện đời sống cho người lao động phải đi đôi với sử dụng tiền lương như một phương tiện quan trọng kích thích người lao động hăng hái sản xuất có hiệu quả hơn.

Hiện nay ở nước ta tiền lương cơ bản được áp dụng rộng rãi, có 2 hình thức đó là:

- + Trả lương theo thời gian
- + Trả lương theo sản phẩm.

1.2.1. Trả lương theo thời gian.

Đây là hình thức trả lương căn cứ vào thời gian lao động, lương cấp bậc để tính lương cho công nhân viên. Hình thức này được áp dụng chủ yếu cho cán bộ công nhân viên chức, quản lý, y tế giáo dục, sản xuất trên dây chuyền tự động, trong đó có 2 loại:

Trả lương theo thời gian đơn giản.

Trả lương theo thời gian có thưởng.

+ Trả lương theo thời gian đơn giản: đây là số tiền trả cho người lao động căn cứ vào bậc lương và thời gian thực tế làm việc không xét đến thái độ và kết quả lao động.

-Lương tháng: áp dụng đối với cán bộ công nhân viên làm ở bộ phận gián tiếp.

$$\text{Mức lương} = \text{Lương cơ bản} + \text{Phụ cấp (nếu có)}$$

-Lương ngày: đối tượng áp dụng chủ yếu như lương tháng khuyến khích người lao động đi làm đều.

$$\text{Mức lương} = \frac{\text{Lương tháng}}{26 \text{ ngày làm việc thực tế}} + \frac{\text{số ngày làm việc thực tế}}{26 \text{ ngày làm việc thực tế}}$$

+ Trả lương theo thời gian có thưởng: thực chất của chế độ này là sự kết hợp giữa việc trả lương theo thời gian đơn giản và tiền thưởng khi công nhân vượt mức những chỉ tiêu số lượng và chất lượng đã quy định.

Hình thức này được áp dụng cho công nhân phụ (công nhân sửa chữa, điều chỉnh thiết bị) hoặc công nhân chính làm việc ở những nơi có trình độ cơ khí hoá, tự động hoá, công việc tuyệt đối phải đảm bảo chất lượng.

$$\text{Mức lương} = \text{Lương tính theo thời gian đơn giản} + \text{Tiền thưởng}$$

Hình thức này có nhiều ưu điểm hơn hình thức trả lương theo thời gian đơn giản, vừa phản ánh trình độ thành thạo vừa khuyến khích được người lao động có trách nhiệm với công việc. Nhưng việc xác định tiền lương bao nhiêu là hợp lý rất khó khăn. Vì vậy nó chưa đảm bảo phân phối theo lao động.

1.2.2. Trả lương theo sản phẩm:

+ Tiền lương trả theo sản phẩm là một hình thức lương cơ bản đang áp dụng trong khu vực sản xuất vật chất hiện nay, tiền lương mà công nhân nhận được phụ thuộc vào đơn giá để hoàn thành một đơn vị sản phẩm. Hình thức trả lương này có nhiều ưu điểm hơn so với hình thức trả lương tính theo thời gian.

+ Trả lương theo sản phẩm có những tác dụng sau:

Quán triệt đầy đủ hơn nguyên tắc trả lương theo số lượng, chất lượng lao động gắn với thu nhập về tiền lương với kết quả sản xuất của mỗi công nhân. do đó kích thích công nhân nâng cao năng suất lao động. Khuyến khích công nhân ra sức học tập văn hoá kỹ thuật nghiệp vụ, ra sức phát huy sáng tạo, cải tiến kỹ thuật cải tiến phương pháp lao động, sử dụng tốt máy móc thiết bị để nâng cao năng suất lao động, góp phần thúc đẩy cải tiến quản lý doanh nghiệp nhất là công tác lao động và thực hiện tốt công tác kế hoạch cụ thể.

Khi một doanh nghiệp bố trí lao động chưa hợp lý, việc cung ứng vật tư không kịp thời sẽ tác động trực tiếp đến kết quả lao động như năng suất lao động thấp kém dẫn đến thu nhập của người lao động giảm. Do quyền lợi thiết thực bị ảnh hưởng mà người công nhân sẽ kiến nghị, đề nghị bộ máy quản lý cải tiến lại những bất hợp lý hoặc tự họ tìm ra biện pháp để giải quyết.

Tuy nhiên để phát huy đầy đủ tác dụng của công tác trả lương theo sản phẩm nhằm đem lại hiệu quả kinh tế cao phải có những điều kiện cơ bản sau đây:

- + Phải xây dựng được định mức lao động có căn cứ khoa học. Điều này tạo điều kiện để tính toán đơn giá tiền lương chính xác.
- + Tổ chức sản xuất và tổ chức lao động phải tương đối hợp lý và ổn định. Đồng thời tổ chức phục vụ tốt lối làm việc để tạo điều kiện cho người lao động trong ca làm việc đạt hiệu quả kinh tế cao.
- + Thực hiện tốt công tác thống kê, kiểm tra nghiệm thu sản phẩm xuất ra để đảm bảo chất lượng sản phẩm, tránh làm bừa, làm ẩu, chạy theo số lượng.
- + Bố trí công nhân vào những công việc phù hợp với bậc thợ của họ. Có các chế độ trả lương sau:

Chế độ trả lương theo sản phẩm trực tiếp cá nhân: cách trả lương này được áp dụng rộng rãi đối với người công nhân viên trực tiếp sản xuất trong điều kiện quy trình lao động của người công nhân mang tính độc lập tương đối, có thể quy định mức kiểm tra và nghiệm thu sản phẩm một cách riêng biệt. Đơn giá tiền lương của cách trả lương này là cố định và tiền lương của công nhân được tính theo công thức:

$$L = \text{ĐG} \times Q$$

Trong đó: ĐG: đơn giá tiền lương.

Q: mức sản lượng thực tế.

+ Ưu điểm: là mối quan hệ giữa tiền lương của công nhân nhận được và kết quả lao động thể hiện rõ ràng người lao động xác định ngay được tiền lương của mình, do quan tâm đến năng suất, chất lượng sản phẩm của họ.

+ Nhược điểm: là người công nhân ít quan tâm đến chất lượng sản phẩm, tinh thần tập thể tương trợ lẫn nhau trong quá trình sản xuất kém, hay có tình trạng đấu nghề, đấu kinh nghiệm.

Chế độ trả lương khoán: được áp dụng cho những công việc nếu giao chi tiết bộ phận sẽ không có lợi bằng giao toàn bộ khối lượng cho công nhân hoàn thành trong một thời gian nhất định.

Chế độ lương này sẽ được áp dụng trong xây dựng cơ bản và áp dụng cho những công nhân khi làm việc đột xuất như sửa chữa, tháo lắp nhanh một số thiết bị để nhanh chóng đưa vào sản xuất, áp dụng cho cá nhân và tập thể.

+ Ưu điểm: trong chế độ trả lương này người công nhân biết trước được khối lượng tiền lương mà họ sẽ nhận được sau khi hoàn thành công việc và thời gian thành công được giao. Do đó họ chủ động trong việc sắp xếp tiến hành công việc của mình từ đó tranh thủ thời gian hoàn thành công việc được giao còn đối với người giao khoán thì yên tâm về khối lượng công việc hoàn thành.

+ Nhược điểm: để đảm bảo thời gian hoàn thành dễ gây ra hiện tượng làm bừa, làm ẩu không đảm bảo chất lượng. Do vậy công tác nghiệm thu sản phẩm được tiến hành một cách chặt chẽ.

1.3. HẠCH TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG:

1.3.1. Khái niệm:

***Hạch toán:**

Hạch toán là những hoạt động quan sát, đo lường, tính toán và ghi chép của con người đối với các hoạt động kinh tế xảy ra trong quá trình tái sản xuất xã hội nhằm thu nhận, cung cấp những thông tin về quá trình đó phục vụ cho công tác kiểm tra, công tác chỉ đạo những hoạt động kinh tế, đảm bảo cho quá trình tái sản xuất xã hội đem lại hiệu quả cao, đáp ứng nhu cầu sản xuất và đời sống xã hội.

***Hạch toán kế toán:**

Hạch toán kế toán là khoa học thu nhận xử lý và cung cấp toàn bộ thông tin về tài sản và sự vận động của tài sản trong các đơn vị nhằm kiểm tra giám sát

toàn bộ hoạt động kinh tế tài chính của đơn vị đó. Như vậy hạch toán kế toán nghiên cứu về tài sản, sự vận động của tài sản trong các đơn vị, nghiên cứu về các hoạt động kinh tế tài chính xảy ra trong quá trình hoạt động của đơn vị với mục đích kiểm tra giám sát các hoạt động kinh tế tài chính, đảm bảo cho hoạt động đó đem lại lợi ích cho con người.

Để thực hiện hạch toán, kế toán sử dụng một hệ thống các phương pháp khoa học gồm:

Phương pháp chứng từ kế toán. Phương pháp tài khoản kế toán. Phương pháp tính giá.

Phương pháp tổng hợp cân đối kế toán.

Sử dụng thước đo tiền tệ để đo lường phạm vi quy mô hoạt động kinh tế tài chính, bên cạnh đó còn sử dụng thước đo lao động và thước đo hiện vật.

***Hạch toán tiền lương:** là quá trình tính toán ghi chép thời gian lao động hao phí và kết quả đạt được trong hoạt động sản xuất, hoạt động tổ chức và quản lý theo nguyên tắc và phương pháp nhất định nhằm phục vụ công tác kiểm tra tình hình sử dụng quỹ lương, công tác chỉ đạo các hoạt động kinh tế đảm bảo cho quá trình tái sản xuất xã hội.

Quỹ tiền lương tăng lên phải tương ứng với khối lượng tăng giá trị tiêu dùng. Nhiệm vụ của hạch toán tiền lương là phải xác định mức độ cơ cấu tiền lương, các yếu tố làm tăng giảm quỹ lương, hạch toán tỉ trọng các hình thức và chế độ tiền lương nhằm tìm ra những hướng kích thích mạnh mẽ và thoả đáng đối với người lao động. Hạch toán tiền lương cấp bậc, tiền thưởng từ quỹ khuyến khích vật chất nhằm chỉ ra hướng đi đúng đắn của người lao động đến kết quả cuối cùng của doanh nghiệp.

Hạch toán tiền lương phải cân đối phù hợp với các chỉ tiêu kế hoạch khác, không cho phép vượt chi quỹ tiền lương mà không có căn cứ xác đáng vì điều đó dẫn đến làm tăng giá thành sản phẩm, làm giảm tỉ số tích lũy. Vượt chi quỹ tiền lương trả cho nhân viên không sản xuất theo quỹ lương kế hoạch và thực tế là vi phạm kỹ thuật tài chính. Hạch toán thực hiện kế hoạch quỹ lương của công nhân sản xuất cần tính đến mức độ hoàn thành kế hoạch khối lượng sản phẩm để tính thực hiện tiết kiệm hay vượt chi tuyệt đối quỹ lương kế hoạch.

Hạch toán quỹ lương để so sánh giá trị nguồn nhân lực trên thị trường lao động. Hạch toán chế độ tăng tiền lương so sánh với tiến độ tăng năng suất lao động có nghĩa là tỉ trọng tiền lương trong tổng sản phẩm cũng như trong chi phí

chung cho sản phẩm giảm xuống và ngược lại. Tiến độ tăng tiền lương và tăng năng suất lao động có ảnh hưởng đến cơ cấu giá thành sản phẩm.

1.3.2. Nội dung và phương pháp hoạch toán:

*Hạch toán lao động gồm:

Hạch toán về số lượng lao động.

Hạch toán thời gian lao động.

Hạch toán kết quả lao động.

Hạch toán kết quả lao động:

Là việc theo dõi kịp thời chính xác tình hình tăng giảm số lượng lao động theo từng loại lao động. Trên cơ sở đó làm căn cứ cho việc tính trả lương và các chế độ khác cho người lao động được kịp thời. Số lượng lao động của doanh nghiệp được phản ánh trên sổ sách thường do phòng lao động tiền lương lập nhằm nắm chắc tình hình phân bổ, sử dụng lao động hiện có.

Bên cạnh đó doanh nghiệp còn căn cứ vào sổ lao động được mở cho từng người để quản lý nhân lực cả về số lượng lẫn chất lượng lao động về biến động và chấp hành chế độ đối với người lao động.

Số lượng lao động tăng lên khi doanh nghiệp tuyển dụng thêm lao động. Chứng từ là các hợp đồng lao động.

Số lượng lao động giảm khi lao động chuyển công tác khác, thôi việc, về hưu, nghỉ mất sức, ... Chứng từ là các quyết định của Giám đốc doanh nghiệp.

Hạch toán thời gian lao động

Là việc ghi chép kịp thời, chính xác thời gian lao động của từng người. Trên cơ sở đó tính lương phải trả cho chính xác. Hạch toán thời gian lao động phản ánh số ngày, giờ làm việc thực tế hoặc ngừng sản xuất, nghỉ việc của người lao động, từng bộ phận phòng ban trong doanh nghiệp.

Chứng từ hạch toán là bảng chấm công được lập riêng cho từng bộ phận trong đó ghi rõ ngày làm việc, ngày nghỉ việc của từng người. Bảng do tổ trưởng trực tiếp ghi và để nơi công khai để mọi người 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 thưởng cho từng bộ phận.

Hạch toán kết quả lao động:

Là ghi chép kịp thời chính xác số lượng, chất lượng sản phẩm hoàn thành của từng người để từ đó tính lương, thưởng và kiểm tra sự phù hợp của tiền lương

phải trả với kết quả hoạt động thực tế, tính toán định mức lao động từng người, từng bộ phận và cả doanh nghiệp.

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

Chứng từ hạch toán lao động phải do người lập kí, cán bộ kiểm tra kỹ thuật xác nhận, lãnh đạo duyệt y. Sau đó 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 của doanh nghiệp để làm căn cứ tính lương, tính thưởng. Để tổng hợp kết quả lao động thì tại mỗi phân xưởng, bộ phận nhân viên hạch toán phân xưởng phải mở sổ tổng hợp kết quả lao động. Trên cơ sở các chứng từ hạch toán kết quả lao động do các bộ phận gửi đến hàng ngày (hoặc định kì) để ghi kết quả lao động của từng người, từng bộ phận vào sổ và cộng sổ, lập báo cáo kết quả lao động rồi gửi cho 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.

***Hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương:**

Để hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương doanh nghiệp sử dụng các chứng từ sau:

+ Bảng thanh toán tiền lương:

Là chứng từ làm căn cứ để thanh toán tiền lương, phụ cấp cho công nhân viên trong đơn vị. Bảng thanh toán lương được lập hàng tháng tương ứng với bảng chấm công, phiếu nghỉ hưởng BHXH... Cơ sở để lập bảng thanh toán lương là các chứng từ liên quan như:

Bảng chấm công.

Bảng tính phụ cấp, trợ cấp.

Phiếu nghỉ hưởng BHXH.

Cuối mỗi tháng căn cứ vào các chứng từ liên quan kế toán lập bảng thanh toán tiền lương chuyển cho kế toán trưởng hay phụ trách kế toán hoặc giám đốc đơn vị duyệt. Trên cơ sở đó lập phiếu chi và phát lương cho công nhân viên. Bảng thanh toán lương được lưu tại phòng kế toán của đơn vị. + Bảng thanh toán bảo hiểm xã hội:

Là chứng từ làm căn cứ tổng hợp và thanh toán trợ cấp BHXH trả thay lương cho người lao động, lập báo cáo quyết toán BHXH với cơ quan quản lý BHXH. Tùy thuộc vào số người phải thanh toán trợ cấp BHXH trả thay lương trong tháng của đơn vị, kế toán có thể lập bảng này cho từng phòng ban bộ phận hay cho toàn đơn vị. Cơ sở để lập bảng này là “ Phiếu nghỉ hưởng BHXH”, khi lập bảng phải ghi chi tiết từng trường hợp nghỉ và trong mỗi trường hợp phải phân ra số ngày, số tiền trợ cấp BHXH trả thay lương. Cuối tháng kế toán tính tổng số ngày nghỉ và số tiền được trợ cấp trong tháng và lũy kế từ đầu năm đến tháng báo cáo cho từng người và cho toàn đơn vị. Bảng này được chuyển cho trường ban BHXH xác nhận và chuyển cho kế toán trưởng duyệt chi.

Hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong các đơn vị sản xuất khác với các đơn vị Hành chính sự nghiệp là các đơn vị Hành chính sự nghiệp được trang trải các chi phí hoạt động để thực hiện các nhiệm vụ chính trị được giao bằng nguồn kinh phí từ ngân sách hoặc từ công quỹ theo nguyên tắc không bồi hoàn trực tiếp cho nên tài khoản sử dụng và phương pháp hạch toán cũng khác nhau.

***Đối với các doanh nghiệp sản xuất kinh doanh:**

Để hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương, kế toán sử dụng các tài khoản sau:

TK334 “Phải trả công nhân viên”: Dùng để theo dõi các khoản phải trả công nhân viên của doanh nghiệp về tiền lương, phụ cấp, BHXH, tiền thưởng và các khoản phải trả khác thuộc về thu nhập của người lao động. Kết cấu:

Bên nợ:

- + Các khoản đã trả công nhân viên.
- + Các khoản khấu trừ vào lương.
- + Các khoản ứng trước.
- + Kết chuyển lương chưa

lĩnh. Bên có:

Tất cả các khoản phải trả công nhân viên.

Dư có:

Các khoản khác còn phải trả công nhân viên.

Dư nợ:

Số trả thừa cho công nhân viên.

Trong hệ thống tài khoản không có tài khoản cấp 2 nhưng chế độ kế toán thường mở 2 tài khoản cấp 2.

TK 3341: chuyên theo dõi tiền lương.

TK 3342: theo dõi các khoản khác ngoài lương.

TK 338 “Phải trả và phải nộp khác”: phản ánh các khoản phải trả, phải nộp cho cơ quan pháp luật, cho các tổ chức đoàn thể xã hội, cho cấp trên về BHXH, BHYT, KPCĐ, ...

Kết cấu:

Bên nợ:

- + Các khoản đã nộp cho cơ quan quản lý các quỹ.
- + Các khoản đã chi về KPCĐ tại đơn vị.
- + Xử lý giá trị tài sản

thừa. Bên có:

- + Các khoản phải trả, phải nộp hay thu hộ
- + Trích các khoản theo lương vào chi phí hàng kì.

Dư nợ:

Số chi vượt được cấp

bù. Dư có:

Số chi không hết phải nộp tiếp.

TK 338 có 5 TK cấp 2 trong đó có 3 TK liên quan trực tiếp đến công nhân viên là:

TK 3382: Kinh phí công đoàn.

TK 3383: Bảo hiểm xã hội.

TK 3384: Bảo hiểm y tế.

*Phương pháp hạch toán:

+ Hàng tháng trên cơ sở tính toán tiền lương, tiền công phải trả công nhân viên, kế toán ghi sổ:

Nợ TK 662, 627, 641, 642,
241. Có TK 334

+ Hàng tháng trích BHXH, BHYT, KPCĐ tính vào chi phí, kế toán ghi:

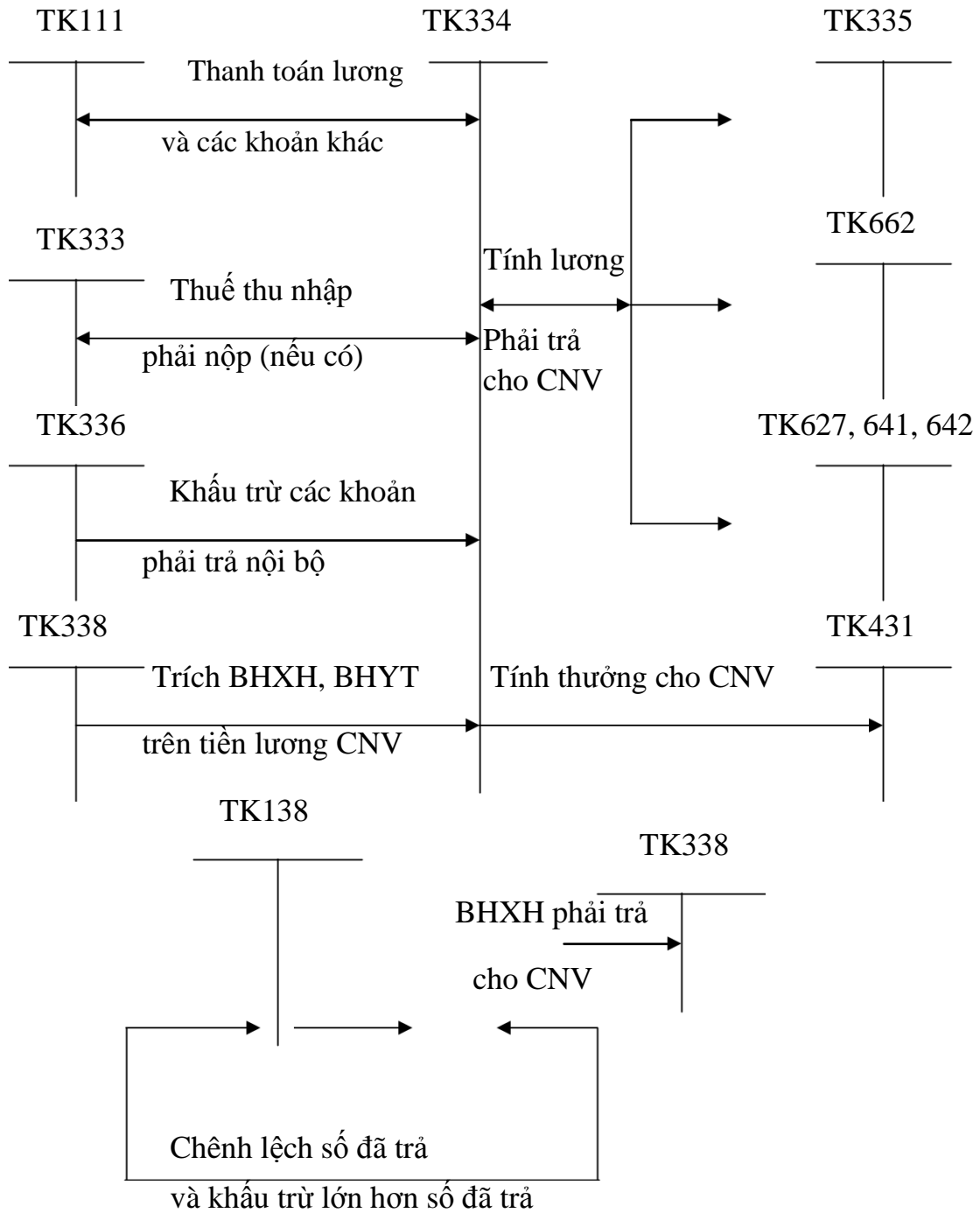
Nợ TK 662, 627, 641, 642, 241.
Có TK 338(3382, 3383, 3384)

+ Phản ánh các khoản BHXH phải trả trực tiếp cho công nhân viên như ốm đau, thai sản, tai nạn lao động.

Nợ TK 338(3383)

- Có TK 334
- + Cuối kì tính trả số tiền thưởng phải trả cho công nhân viên từ quỹ khen thưởng.
 - Nợ TK 431(4311)
 - Có TK 334
 - + Tính BHXH, BHYT trừ vào lương của người lao động.
 - Nợ TK 334
 - Có TK 338(3381, 3382)
 - + Các khoản khấu trừ vào thu nhập của công nhân viên:
 - Nợ TK 334
 - Có TK 333 (3383)141, 138
 - + Thanh toán lương và các khoản trích theo lương cho công nhân viên:
 - Nợ TK 334
 - Có TK 111, 112
 - + Nếu thanh toán bằng vật tư hàng hoá
 - Nợ TK 632
 - Có TK 152, 153, 154, 155
 - Nợ TK 334
 - Có TK 333(33311)
 - + Nộp BHXH, BHYT, KPCĐ cho cơ quan quản lý quỹ:
 - Nợ TK 338(3382, 3383, 3384)
 - Có TK 111, 112
 - + Chi tiêu KPCĐ, BHXH tại doanh nghiệp:
 - Nợ TK 338 (3382, 3383)
 - Có TK 111, 112
 - + Phản ánh BHXH, KPCĐ chi vượt được cấp bù:
 - Nợ TK 111, 112
 - Có TK 338 (3382, 3383)
 - + Số chi không hết phải nộp cho cơ quan quản lý quỹ:
 - Nợ TK 338 (3382, 3383)
 - Có TK 111, 112
 - + Cuối kì kết chuyển số tiền công nhân viên đi vắng chưa lĩnh:
 - Nợ TK 334
 - Có TK 338 (3388)

Trình tự hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương ở doanh nghiệp sản xuất được thể hiện qua sơ đồ sau:



***Đối với các đơn vị Hành chính sự nghiệp:**

Tài khoản sử dụng để hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương như sau:

TK 334: Phải trả viên chức”: dùng để phản ánh tình hình thanh toán với công chức, viên chức trong đơn vị Hành chính sự nghiệp về tiền lương, phụ cấp và các khoản phải trả theo chế độ nhà nước quy định.
Kết cấu:

Bên nợ:

- + Các khoản đã trả cho công chức viên chức và các đối tượng khác.
- + Các khoản đã khấu trừ vào

lương. Bên có:

- + Tiền lương và các khoản phải trả cho công chức, viên chức và các đối tượng khác trong đơn vị

Dư có:

Các khoản còn phải trả cho công chức, viên chức cán bộ hợp đồng và các đối tượng khác trong đơn vị.

TK 334 có 2 TK cấp 2:

TK 3341: Phải trả viên chức Nhà nước.

TK 3348: Phải trả các đối tượng khác.

TK 332 “Các khoản phải nộp theo lương”: phản ánh tình hình trích nộp và thanh toán BHXH, BHYT của đơn vị.

Kết cấu:

Bên nợ:

- + Số BHXH<BHYT đã nộp cho cơ quan quản lý.
- + Số BHXH đã thanh toán cho người được

hưởng. Bên có:

- + Trích BHXH, BHYT tính vào chi phí của đơn vị.
- + Số BHXH được cấp để chi trả cho công nhân viên.
- + Số BHXH, BHYT mà công chức viên chức phải nộp được trừ vào lương.
- + Số tiền phạt do nộp chậm BHXH.

Dư có:

- + BHXH, BHYT còn phải nộp cho cơ quan quản lý
- + Số BHXH được cấp nhưng chi chưa hết.

Dư nợ: phản ánh số BHXH đã chi chưa được cơ quan BHXH cấp bù TK 332 có 2 TK cấp 2:

TK 3321: Bảo hiểm xã hội

TK 3322: Bảo hiểm y tế

***Phương pháp hạch toán:**

+ Hàng tháng trích tiền lương, phụ cấp, sinh hoạt phí, học bổng, phải trả cho viên chức và các đối tượng khác.

Nợ TK 661, 662, 631

Có TK 334(3341, 3348)

+ Trích BHXH, BHYT theo quy định:

Nợ TK 661, 662, 631

Có TK 334

Có TK 332(3321, 3322)

+ Tính ra số BHXH phải trả trực tiếp cho người được hưởng:

Nợ TK 332(3321)

Có TK 334

+ Trích quỹ cơ quan để thưởng cho công chức viên chức:

Nợ TK 431(4311)

Có TK 334

+ Thanh toán tiền lương, thưởng, phụ cấp, BHXH và các khoản khác

Nợ TK 334

Có TK 111, 112

+ Nộp BHXH, mua thẻ BHYT:

Nợ TK 332

Có TK 111, 112, 461

+ Các khoản tạm ứng bồi thường được trừ vào lương:

Nợ TK 334

Có TK 311, 312

+ Số BHXH được cấp để chi trả cho các đối tượng được hưởng:

Nợ TK 111, 112

Có TK 332(3321)

+ Nhận được giấy phạt do nộp chậm BHXH:

Nợ TK 661, 311
Có TK 332(3321)

1.3.3. Hình thức sổ sách kế toán .

Hình thức kế toán là hình thức tổ chức hệ thống sổ kế toán bao gồm cả sổ kế toán tổng hợp, sổ kế toán chi tiết, kết cấu mẫu sổ và quan hệ kiểm tra đối chiếu các loại sổ.

Hiện nay các doanh nghiệp có thể lựa chọn vận dụng một trong bốn hình thức sổ kế toán sau:

- + Nhật ký chung
- + Nhật ký sổ cái
- + Nhật ký chứng từ
- + Chứng từ ghi sổ

Tùy thuộc vào đặc điểm sản xuất kinh doanh, quy mô của doanh nghiệp, yêu cầu quản lý hạch toán mà các doanh nghiệp vận dụng hình thức sổ sao cho phù hợp.

CHƯƠNG II. TÌNH HÌNH THỰC TẾ VỀ CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH TÂN TRƯỜNG THÀNH

2.1. TÌNH HÌNH ĐẶC ĐIỂM CHUNG CỦA CÔNG TY TNHH TÂN TRƯỜNG THÀNH.

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển của công ty:

Công ty TNHH Tân Trường Thành trụ sở chính đặt tại 277 - Đường Đê La Thành- phường Ô chợ Dừa – Quận Đống Đa – Hà nội, là một doanh nghiệp quốc doanh. Công ty chuyên sản xuất các loại: giàn giáo xây dựng, giáo trồng tổ hợp, gia công lắp dựng kết cấu khung nhà thép, khung nhà kiểu tiệp, kiểu Zamil, cốt pha thép, cột chống đa năng và hộp cột định hình theo tiêu chuẩn TCVN 6052: 1995 do chi cục tiêu chuẩn đo lường thành phố Hà Nội cấp ngày 07 tháng 10 năm 2003. Tự hạch toán kinh tế một cách độc lập, tự chủ về tài chính, có tư cách pháp nhân đặt dưới sự chỉ đạo trực tiếp của UBND thành phố Hà Nội.

Công ty TNHH Tân Trường Thành được thành lập ngày 18 tháng 11 năm 2002, theo giấy phép thành lập số 3413 GP/ TLDL do UBND thành phố Hà Nội cấp, đăng ký kinh doanh số 0102004405 do sở kế hoạch và đầu tư thành phố Hà Nội cấp ngày 22 tháng 01 năm 2002.

Tiền thân của công ty TNHH Tân Trường Thành là hộ kinh doanh hàng vật liệu xây dựng. Lúc đó hình thức sản xuất chủ yếu là kinh doanh vật liệu xây dựng, phần gia công chỉ là các sản phẩm đơn giản, máy móc thiết bị sơ sài, số lượng ít và lạc hậu so với nền công nghiệp đang phát triển. Trong khi đó của các hộ kinh hoàn toàn lệ thuộc vào nhu cầu rải rác của nhu cầu thị trường, các khách hàng ít, giá cả hàng hoá do thị trường quy định. Chính vì thế các hộ kinh doanh thường bị động trong công tác điều hành sản xuất kinh doanh, không có điều kiện phát huy hết năng lực sản xuất.

Trong những năm 1990 thực hiện chiến lược phát triển kinh tế xã hội, đất nước ta thu được nhiều thành tựu, ổn định và tăng trưởng. Mặc dù những diễn biến quốc tế phức tạp đã tác động xấu đến tình hình kinh tế xã hội nhưng với sự chỉ đạo của nhà nước, của nghị quyết đại hội toàn quốc của đảng, nhân dân ta đã nỗ lực kiên trì, khắc phục khó khăn, tìm tòi khai phá con đường đổi mới kinh tế bằng những chính sách phù hợp với nền kinh tế Việt Nam. Do đó, đã tạo điều kiện cho các thành phần kinh tế phát triển, đặc biệt là kinh tế ngoài quốc doanh.

Trong điều kiện và môi trường phát triển kinh tế của đất nước như vậy, cùng với yêu cầu của công tác quản lý sản xuất hợp lý. Các hộ kinh doanh hàng vật liệu xây dựng nhỏ tin tưởng vào sự đổi mới của Đảng, chính sách kinh tế của nhà nước. Tin tưởng vào nghị quyết của Đảng đã xác định nền kinh tế nhiều thành phần các thành phần được bình đẳng ngang nhau. Quốc hội đã thông qua luật doanh nghiệp, từ đó các hộ sản xuất nhỏ ý thức được muốn mở rộng sản xuất, muốn tăng đầu tư và hiện đại thiết bị, quy trình công nghệ thì phải đổi mới mô hình sản xuất. Các hộ kinh doanh đã thống nhất làm hồ sơ xin thành công ty TNHH Tân Trường Thành.

Công ty TNHH Tân Trường Thành ra đời trong thời kỳ đất nước thực hiện đổi mới của Đảng. Thời kỳ đẩy mạnh sự nghiệp công nghiệp hoá- hiện đại hoá. Thời kỳ các công ty tư nhân ra đời. Các doanh nghiệp tư nhân là lực lượng sản xuất mới ra đời còn thiếu nhiều kinh nghiệm trong giao tiếp và làm ăn lớn. Mặc khác thị trường sắt thép và xây dựng lại đang gặp khó khăn, nhập khẩu hạn chế các chủng loại, thị trường trong nước có nhiều biến động, chất lượng không ổn định cũng là một khó khăn lớn cho các đơn vị kinh doanh vật xây dựng.

Công ty THNN Tân Trường Thành ra đời trong bối cảnh chung muôn vàn khó khăn đó, công ty bước vào hoạt động trong khi chỉ có 16 người, vốn ít, mà hạn tầng cơ sở thì hẹp, sản phẩm thì đơn giản, trong khi đó thì năng lực và trình độ yếu, khách hàng thì chưa nhiều và lớn, thiếu kinh nghiệm làm ăn. Mặc khác thị trường vật liệu xây dựng đang khó khăn, chất lượng không ổn định cũng là khó khăn lớn cho các đơn vị kinh doanh vật tư .

Nền kinh tế của chúng ta đã tiếp cận nền kinh tế thị trường trong 1 khoảng thời gian, phạm vi hoạt động còn đan xen của quá trình chuyển hoá, nhiều vấn đề còn chưa được hình thành rõ nét và toàn diện hơn nữa, do đó cơ chế cũ ăn sâu vào tiềm thức và gần như là thói quen trong hành động. Do vậy, không những khó khăn trong công tác quản lý, việc định hướng sản xuất của công ty cũng gặp khó khăn trong việc tiêu thụ, thị trường trong nước chưa xác định rõ ràng, điều này ảnh hưởng rất lớn đến việc sản xuất và tiêu thụ mặt hàng cơ khí-xây dựng, mặt hàng kinh doanh chính của doanh nghiệp.

Trước tình hình trên lãnh đạo công ty đã xây dựng chương trình chiến lược về vốn, vật tư, thiết bị, nguồn nhân công đặc biệt là bộ máy quản lý thích ứng với từng giai đoạn, từng năm. Đặt ra các vấn đề cần giải quyết làm thế nào để tồn tại trong nền kinh tế thị trường khắc nghiệt, nơi mà mọi hoạt động đều phải tuân theo những quy luật vốn có của nó, quy luật cung – cầu, quy luật giá trị, quy luật

ạnh tranh và ở đó mọi hoạt động của công ty phait tự cân đối, tự bù đắp thu chi để tiếp tục phát triển.

Với quá trình tích lũy những kinh nghiệm và từng bước hoàn thiện xây dựng quy mô sản xuất. Công ty đã quyết định tập trung vào lĩnh vực kinh doanh xây dựng và gia công sản xuất sản phẩm cơ khí. Phục vụ thị trường trong nước, cải tiến mẫu mã nâng cao chất lượng sản phẩm, giảm tối thiểu chi phí sản xuất cho phép đẩy mạnh quảng cáo, tìm hiểu thị trường.

Để làm được điều đó, công ty đã mạnh dạn đầu tư nâng cao thiết bị dây chuyền máy móc, thiết bị công nghệ bằng nguồn vốn tự có và vay ngân hàng. Cụ thể, năm 2002 số vốn đầu tư ban đầu là 2 tỷ đồng, năm 2003 số vốn đầu tư là 4,2 tỷ đồng, năm 2004 tổng số vốn đầu tư cho máy móc thiết bị là 5.8 tỷ đồng. Để mua mới và nâng cao hệ thốn máy móc. Hiện nay công ty đã trang bị được một hệ thống máy móc hiện đại, đáp ứng nhu cầu của khách hàng như máy khoan, máy tiện, han, phau, máy cắt hơi..... đảm bảo thời gian và chất lượng.

Ngoài ra công ty còn đầu tư chiếm dụng con người vì yếu tố con người có kỹ thuật, có tay nghề là đảm bảo cho sản phẩm đạt chất lượng cao, có kỹ thuật và đáp ứng được nhu cầu của thị trường. Năm mới thành lập có 16 người lao động (bao gồm cả lãnh đạo). Mới chỉ sau 3 năm thành lập công ty số lao động làm việc tại công ty đã tăng lên 187 người. Đáp ứng được trình độ chuyên môn kỹ thuật tay nghề, có khả năng đảm nhận các công trình, sản phẩm theo yêu cầu của khách hàng. Chất lượng của cán bộ như: 15% đạt trình độ đại học, cao đẳng; 17,5% đạt trình độ trung học chuyên nghiệp ; 18% công nhân có tay nghề bậc 5/7. Còn lại là lao động phổ thông. Độ tuổi trung bình là 28 tời; để đạt được chất lượng cán bộ kỹ thuật, công nhân lành nghề được tuyển dụng thông qua các trường dạy nghề, các trung tâm giới thiệu việc làm.

Có thể nói sau khi thay đổi cơ chế quản lý hoạt động, có sự định hướng đúng đắn, sản xuất ngày càng cao đạt hiệu quả và có uy tín trên thị trường, quy mô sản xuất ngày càng mở rộng, với hàng trăm công trình trong năm.

Mặt hàng chủ yếu của công ty là sản xuất các mặt hàng kết cấu các loại như giàn giáo xây dựng, giáo chống tổ hợp, cốp pha thép, cột chống đa năng... Sản phẩm của công ty được sản xuất ra đời với chất lượng ngày càng cao, phong phú: chính xác đáp ứng đầy đủ những đòi hỏi khắt khe của khách hàng.

Công ty luôn hoàn thành kế hoạch với doanh thu lợi nhuận nộp ngân sách nhà nước, tăng tích lũy mở rộng quy mô sản xuất và đảm bảo cho hơn 197 cán

bộ công nhân có đời sống ổn định. Công ty TNHH Tân Trường Thành đã và đang đóng góp một phần rất vào phát triển kinh tế đất nước.

2.1.2. Tổ chức quản lý và tổ chức sản xuất.

2.1.2.1. Tổ chức phân cấp quản lý của công ty TNHH Tân Trường Thành.

Công ty TNHH Tân Trường Thành là một công ty sản xuất có quy mô vừa và nhỏ. Trong những năm qua công ty đã xây dựng được cơ chế hoạt động sản xuất trong nội bộ một cách hợp lý đó là sự phân cấp rõ ràng về chức trách quyền hạn của các đơn vị nội bộ- các phân xưởng. Phát huy một cách triệt để tính chủ động, tích cực trong hoạt động sản xuất đặc biệt là các vấn đề, khai thác thị trường, tổ chức sản xuất.

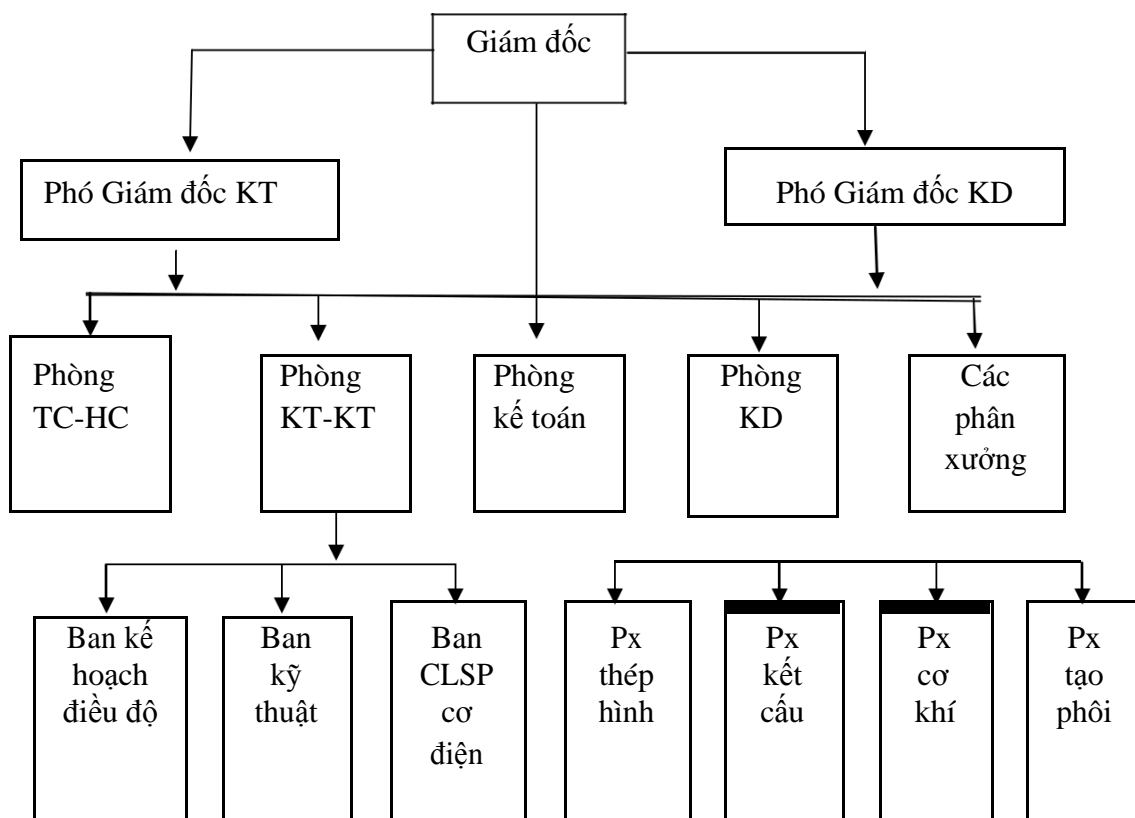
Cụ thể hàng năm, giám đốc, các phó giám đốc giao kế hoạch cho phân xưởng các chỉ tiêu, tài chính cơ bản, xây dựng cho công ty các chỉ tiêu doanh thu, thuế trích nộp, chi phí quản lý, lợi nhuận, khấu hao, quỹ lương, hàng tháng tùy theo khối lượng các công trình, ban giám đốc giao nhiệm vụ cho phòng kỹ thuật, từ đây giao xuống các phân xưởng Các phân xưởng có kế hoạch xây dựng phân phối bố trí lao động hợp lý. Tất cả các vấn đề liên quan đến ký kết hợp đồng, xử lý hợp đồng, xử lý các vấn đề liên quan đến sản xuất hợp lý kinh doanh, khen thưởng. kỷ luật đều do ban giám đốc quyết định.

Về mặt tài chính, với các chỉ tiêu kế hoạch đã đặt ra. Phụ trách kế toán của công ty, tổ chức kế toán theo pháp lệnh kế toán thống kê của nhà nước chịu trách nhiệm đảm bảo vốn và luân chuyển vốn kinh doanh.

Có thể nói cơ cấu tổ chức và sự phân cấp quản lý nói trên hoàn toàn phù hợp với sự sống còn của công ty có quy mô sản xuất vừa và nhỏ như công ty THNN Tân Trường Thành điều này cũng hoàn thành phù hợp với nền kinh tế thị trường hiện nay, Các bộ phận có chức năng quản lý và phục vụ cho toàn công ty là toàn tổ chức hành chính bảo vệ, phòng kinh tế kỹ thuật, phòng kinh doanh, phòng kế toán.

Để đảm bảo quá trình hoạt động của công ty đã tổ chức quản lý hợp đồng sản xuất của kinh doanh theo mô hình trực tuyến đứng đầu là giám đốc công ty là người trực tiếp điều hành các hoạt động phòng ban.

Sơ đồ tổ chức bộ máy của công ty
(cơ cấu tổ chức của công ty TNHH Tân Trường Thành)



Trong đó chức năng của từng bộ phận

- Giám đốc: Là người điều hành đại diện pháp nhân của công ty và chịu trách nhiệm cao nhất về toàn bộ kết quả hoạt động kinh doanh trong Công ty. Giám đốc điều hành Công ty theo chế độ thủ trưởng, có quyền quyết định cơ cấu bộ máy quản lý của công ty theo nguyên tắc tinh giảm gọn nhẹ, có hiệu quả.
- Phó giám đốc: Là người giúp đỡ giám đốc chỉ đạo các công tác cụ thể như kỹ thuật, công nghệ, công tác marketing, khai thác thị trường và giải quyết các công việc thay giám đốc khi có uỷ quyền.
- Phòng kinh doanh có nhiệm vụ tìm kiếm thị trường tiêu thụ sản phẩm; thực hiện các giao dịch kinh doanh tiêu thụ sản phẩm và dịch vụ tiếp nhận vận chuyển.
- Phòng tổ chức hành chính có nhiệm vụ xây dựng và hoàn thiện bộ máy tổ chức công ty phù hợp với yêu cầu tổ chức kinh doanh, xây dựng và tổ chức

thực hiện các kế hoạch về lao động tiền lương, giải quyết chính sách cho người lao động.

- Phòng kế toán tài vụ: có nhiệm vụ khai thác và tiếp cận các đơn đặt hàng và hợp đồng kinh tế, theo dõi và đôn đốc kế hoạch thực hiện từ đó thiết lập và bóc tách bản vẽ, triển khai xuống từng phân xưởng.
- Các phân xưởng sản xuất: Đứng đầu là các quản đốc có nhiệm vụ tốt chức thực hiện kế hoạch sản xuất của công ty giao đảm bảo chất lượng và số lượng sản phẩm làm ra. Sử dụng có hiệu quả các trang thiết bị được giao.

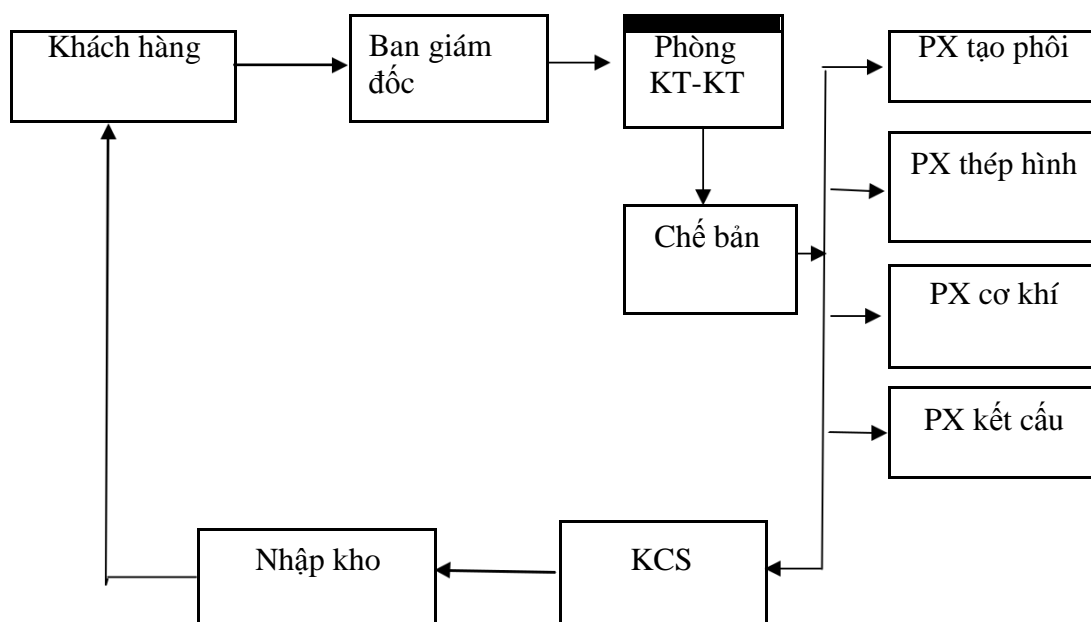
2.1.2.2. Đặc điểm tổ chức sản xuất của công ty.

Công ty TNHH Tân Trường Thành là công ty chuyên sản xuất xây dựng, chế tạo và tiêu thụ các mặt hàng loại ván khuôn, cốt pha, xà gồ; tư vấn thiết kế bản mã và các sản phẩm cơ khí, chế tạo sản xuất và lắp dựng các khung nhà thép. Công ty là một đơn vị kinh tế vừa mang tính thương mại vừa mang tính sản xuất. Các sản phẩm mà công ty đã và đang sản xuất, thiết kế và xây dựng chính xác.

Sản phẩm của công ty có đặc điểm đòi hỏi kỹ thuật máy móc thiết bị đầy đủ, công nhân lành nghề, sản xuất nhiều mặt hàng. sản phẩm xây lắp có nhiều đặc điểm là không di chuyển mà cố định ở nơi sản xuất nên chịu ảnh hưởng của địa hình, khí hậu, giá cả thị trường... của nơi đặt sản phẩm đặt điểm này buộc phải di chuyển máy móc, công nhân theo địa điểm đặt sản phẩm, làm cho công việc quản lý, sử dụng hạch toán vật tư, tài sản phức tạp.

Mọi công trình dự toán trước khi tiến hành sản xuất và quá trình sản xuất phải so sánh với dự toán, phải lấy dự toán làm thước đo sản xuất, xây dựng được tiêu thụ theo gián dự toán hoặc thoả thuận với chủ đầu tư khi hoàn thành các công trình. Do vậy sản phẩm của công ty luôn đảm bảo chất lượng theo yêu cầu thiết kế dự toán của công ty.

Sơ đồ: Tổ chức bộ máy sản xuất tại Công ty.



Việc sản xuất và xây dựng chế tạo ở công ty dựa trên cơ sở các đơn đặt hàng của khách hàng. Ban giám đốc chịu trách nhiệm quản lý hợp đồng sau đó chuyển nội dung hợp đồng cho phòng kinh tế kỹ thuật. Phòng kỹ thuật căn cứ theo yêu cầu của khách hàng tiến hành tổ chức thực hiện triển khai bóc tách công việc chi tiết xuống từng phân xưởng. Các phân xưởng căn cứ vào định mức vật tư của từng công trình, sản phẩm: căn cứ vào yêu cầu kỹ thuật để đảm bảo cho chất lượng thực tế của sản phẩm do phòng kỹ thuật lập để thành sản xuất. Thông thường bắt đầu từ các phân xưởng tạo phôi, phân xưởng thép hình thành rồi đến phân xưởng cơ khí hoặc phân xưởng kết cấu. Cuối cùng sản phẩm lại qua khâu KCS của phòng kỹ thuật để kiểm tra sản phẩm trước khi nhập kho và đem giao cho khách hàng.

2.1.3. Tổ chức công tác kế toán tại công ty TNHH Tân Trường Thành..

2.1.3.1. Tổ chức bộ máy kế toán.

Xuất phát từ đặc điểm tổ chức sản xuất kinh doanh bộ máy kế toán của công ty được tổ chức theo hình thức tập trung. Toàn bộ công việc kế toán được tập trung tại phòng kế toán của công ty.

Bộ máy kế toán ở công ty trực tiếp theo dõi và hạch toán những phần việc nắm chắc tình hình tài chính về vốn, về tài sản của công ty.

Theo dõi việc thực hiện kế hoạch tài chính cho từng tháng, quý.

Theo dõi công tác quản lý tài sản.

Tính giá thành thực tế các mặt hàng

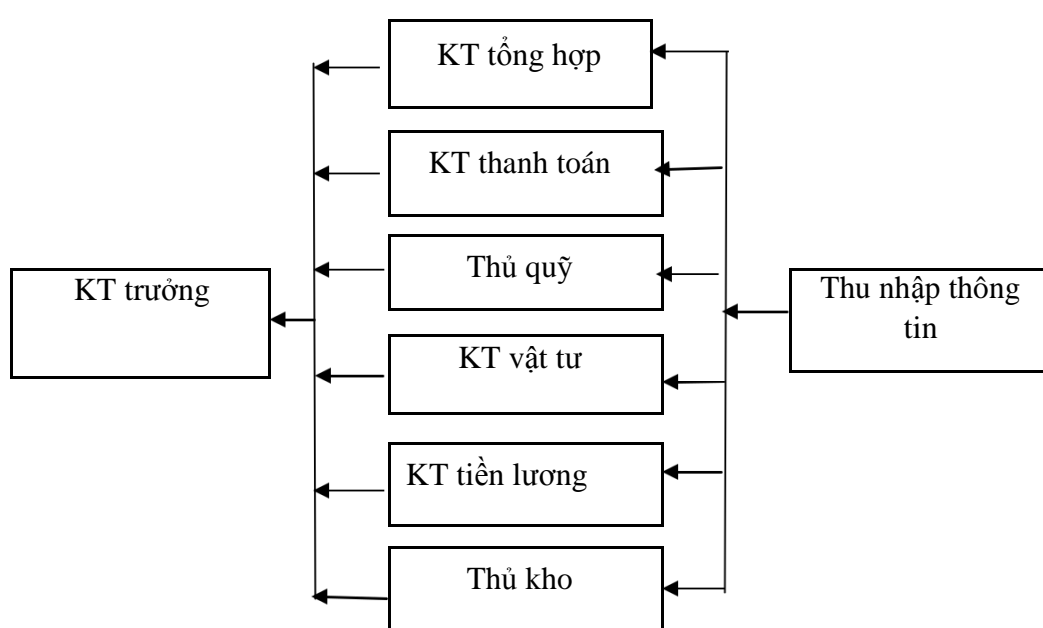
Công tác bán hàng và giao dịch.

Theo dõi đối chiếu công nợ.

Các chi phí quản lý của công ty.

Tổng hợp các số liệu ở các phân xưởng và phân phát sinh ở khối văn phòng hay phòng kỹ thuật- tài chính lập báo cáo chung của toàn công ty.

Sơ đồ bộ máy kế toán ở công ty TNHH Tân Trường Thành



Chức năng nhiệm vụ của từng bộ phận kế toán:

- Kế toán trưởng: Phụ trách kế toán, là người đứng đầu phòng kế toán- tài vụ, phụ trách chung tổng hợp thực hiện chức năng và nhiệm vụ kế toán tại Công ty theo quy chế phân cấp quản lý của Giám đốc công ty.
- Kế toán tổng hợp: là kế toán tổng hợp tất cả các khoản mục kế toán. Theo dõi phản ánh chính xác, đầy đủ, kịp thời các hoạt động, phụ trách về các sổ kế toán.
- Kế toán thanh toán: Theo dõi chặt chẽ tình hình tiêu thụ và thanh toán các công nợ, theo dõi bằng giá trị số dư và biến động trong kỳ của từng loại tiền mặt, tiền gửi ngân hàng của Công ty.
- Thủ quỹ: Có nhiệm vụ thu, chi, bảo quản tiền mặt bằng việc ghi chép sổ quỹ và báo cáo quỹ hàng ngày.

- Kế toán vật tư: Theo dõi tình hình Nhập- Xuất- Tồn kho nguyên, nhiên vật liệu, phụ tùng thay thế... Kế toán vật tư theo dõi chi tiết từng loại vật tư cuối tháng tính tiền bảo quản vật tư xuất dùng trong kỳ và lập bảng tổng hợp ghi có cho các TK nguyên vật liệu, CCDC, chuyển qua cho KT tổng hợp, KT trưởng của Công ty.
- Kế toán tiền lương, BHXH: Theo dõi, tính toán tiền lương và các khoản BH cho CBCNV.
- Thủ kho: Theo dõi tình hình nhập- xuất kho NVL, thành phẩm đối chiếu với KT vật tư vào cuối tháng, cuối quý.

2.1.3.2. Tổ chức vận dụng hệ thống tài khoản.

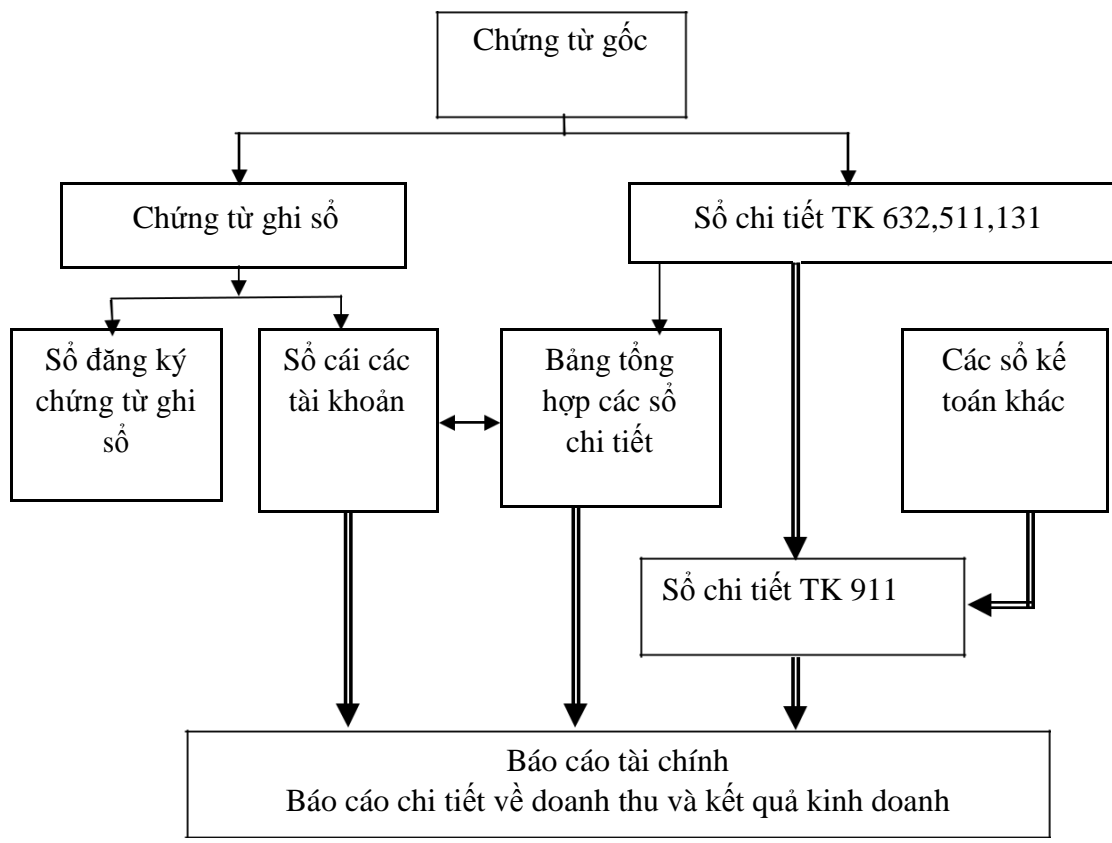
Căn cứ vào hệ thống tài khoản kế toán do bộ tài chính ban hành. Căn cứ vào tình hình thực tế hạch toán ở đơn vị, doanh nghiệp đã sử dụng một hệ thống tài khoản kế toán áp dụng tại đơn vị. Là những tài khoản sửa đổi theo thông tư mới của bộ tài chính, sử dụng những tài khoản phù hợp với hình thức sản xuất và hạch toán tại đơn vị.

2.1.3.3. Hình thức kế toán, sổ kế toán.

a) Hình thức kế toán.

Công ty áp dụng hình thức kế toán theo phương pháp chứng từ ghi sổ và hạch toán hàng tồn kho theo phương pháp kiểm kê định kỳ, tính thuế giá trị gia tăng theo phương pháp khấu trừ. Rất phù hợp với quy mô sản xuất của doanh nghiệp.

Sơ đồ hình thức kế toán chứng từ ghi sổ



Ghi chú:

→ : Ghi hàng ngày

⇒ : Ghi cuối tháng

↔ : Kiểm tra đối chiếu

b). Sổ kế toán.

Sổ kế toán dùng để ghi chép hệ thống và lưu giữ các nghiệp vụ kinh tế tài chính đã phát sinh có liên quan đến đơn vị kế toán.

Với hình thức kế toán chứng từ ghi sổ thì mọi nghiệp vụ kinh tế ở các chứng từ gốc đều được phân loại và để lập chứng từ ghi sổ trước khi ghi vào sổ kế toán tổng hợp.

Hệ thống sổ kế toán doanh nghiệp sử dụng bao gồm:

- Sổ cái các tài khoản.
- Các sổ, thẻ, kế toán chi tiết.

Cuối tháng kế toán chi tiết tiến hành tổng hợp các nghiệp vụ kinh tế phát sinh trong tháng, lập chứng từ ghi sổ và sổ cái các tài khoản một lần. Sổ cái mà

doanh nghiệp sử dụng và mẫu số ít cột để phù hợp với đặc điểm vận hành máy, đảm bảo được các nguyên tắc chuẩn mực kế toán chi tiết khi sử dụng máy vi tính.

2.1.3.4. Hệ thống chứng từ kế toán.

Các nghiệp vụ kinh tế tài chính phát sinh liên quan đến hoạt động của đơn vị, kế toán phải lập chứng từ kế toán. Mọi hoạt động của Công ty đều được lập chứng từ đầy đủ kịp thời chính xác theo nội dung qui định trên mẫu của Bộ tài chính. Trong quá trình hạch toán có những chứng từ chưa có mẫu kế toán Công ty đã tiến hành tự lập chứng từ nhưng đảm bảo đầy đủ các nội dung qui định tại điều 17 của luật kế toán. Đồng thời rút ngắn thay thế một số chứng từ như phiếu nhập kho, phiếu xuất kho bằng biên bản giao nhận hàng hoá để phù hợp với hoạt động của Công ty.

Chứng từ kế toán đảm bảo được lập đúng theo đúng số liên qui định, chứng từ hợp lệ, phù hợp với từng khoản mục.

- Chứng từ tiền lương: Bảng chấm công, phiếu nghỉ hưởng BHXH, phiếu báo làm thêm giờ.
- Chứng từ về nguyên vật liệu, thành phẩm: Biên bản giao nhận, hoá đơn giá trị gia tăng.

2.1.3.5. Điều kiện máy móc thiết bị.

Do qui mô hoạt động của Công ty và đòi hỏi của quản lý, trong hạch toán kế toán Công ty đã đưa vào xử lý trên máy vi tính. Nhưng do hoạt động chưa nhiều nên Công ty không sử dụng phần mềm kế toán chuyên dùng nào mà chủ yếu sử dụng những thao tác thống kê, tính toán, trình bày văn bản để có thể hạch toán được công nợ, hạch toán chi tiết các tài khoản và dự trù tính toán các chi phí như nguyên vật liệu, tiền lương một cách nhanh chóng lẹ lẹ.

2.1.3.6. Hạch toán hàng tồn kho.

Công ty áp dụng phương pháp hạch toán hàng tồn kho theo phương pháp kiểm kê định kỳ. Đây là phương pháp không phản ánh theo dõi thường xuyên liên tục tình hình nhập xuất trên các tài khoản mà chỉ theo dõi phản ánh giá trị hàng tồn kho cuối kỳ. Do vậy là phương pháp kiểm kê đơn giản gọn nhẹ và không phải điều chỉnh số liệu kiểm kê do đó giảm được lao động và chi phí hạch toán (phương pháp này thích hợp với hình thức hoạt động của công ty có quy mô sản xuất vừa và nhỏ).

Trị giá thực tế hàng hoá = Trị giá thực tế của hàng hoá + Trị giá thực tế hàng hoá nhập - Trị giá thực tế hàng hoá tồn

xuất kho tồn kho đầu kỳ kho trong kỳ kho cuối kỳ

2.1.3.7. Chế độ kế toán vận dụng.

Công ty TNHH Tân Trường Thành thực hiện đúng chế độ kế toán do bộ tài chính ban hành đó là những thông tư, nghị định, qui định và hướng dẫn về kế toán trong lĩnh vực hoặc một số công việc cụ thể do cơ quan quản lý nhà nước về kế toán hoặc tổ chức được uỷ quyền ban hành. Đó là những thông tư, nghị định sau:

- Thông tư số 89/ 2002/ TT- BTC hướng dẫn kế toán thực hiện 4 chuẩn mực kế toán ban hành theo quyết định số 149/2001/QĐ- BTC ngày 31- 12-2002.
- Pháp lệnh của Chủ tịch nước về việc công bố luật kế toán số 12/2003/LKTN ngày 26/6/2003.
- Thông tư số 13/2003/ TT- BLĐTBXH ngày 30/05/2003 của Bộ lao động thương binh và xã hội. Hướng dẫn thực hiện một số điều của nghị định số 114/2002/NĐ-CP ngày 31/12/2002 của chính phủ về tiền lương đối với người lao động làm việc trong doanh nghiệp hoạt động theo luật doanh nghiệp.
- Thông tư số 07/2003/NĐ-CP ngày 09/01/2003 của Bộ lao động thương binh và xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của nghị định số 01/2003/ NĐ- CP ngày 09/01/2003 về việc sửa đổi bổ sung một số điều lệ BHXH ban hành kèm theo nghị định số 12/CP ngày 26/01/1995 của Chính phủ.
- Nghị định số 114/2002/ NĐ- CP ngày 31/12/2002 của chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của bộ luật lao động về tiền lương.
- Nghị định số 03/2003/ NĐ- CP ngày 15/01/2003 củ chính phủ về việc điều chỉnh lương trợ cấp XH và đổi mới một bước quản lý tiền lương.

2.2. TÌNH HÌNH THỰC TẾ VỀ CÔNG TÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG Ở CÔNG TY

KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC TNHH TÂN TRƯỜNG THÀNH.

2.2.1. Tình hình chung về quản lý lao động .

Công ty TNHH Tân Trường Thành là Công ty có khối lượng công việc, mô hình sản xuất thuộc loại hình doanh nghiệp vừa và nhỏ, sản phẩm sản xuất ra mang tính đặc thù nên quản lý nguồn lao động của công ty được phân loại như sau:

- Cán bộ công nhân viên lao động trực tiếp có 136 người. Cấp bậc thợ bình quân toàn công ty là 3/7, với đội ngũ kinh nghiệm trong nhiều năm công tác,

nên trong những năm qua Công ty luôn hoàn thành những chỉ tiêu đặt ra và ngày càng có uy tín trên thị trường cơ khí, xây dựng, lắp đặt kết cấu tại Miền Bắc và cả nước.

- Cán bộ công nhân viên quản lý nghiệp vụ: Khối văn phòng gồm có 1 giám đốc, 2 phó giám đốc, 1 kế toán trưởng và 39 nhân viên thuộc các phòng ban.
- Nhân viên khác : Gồm có 8 người (gồm lái xe, nhà bếp, bảo vệ)

2.2.2. Đặc điểm tiền lương và quản lý tiền lương ở Công ty.

Tiền lương chính là số tiền mà doanh nghiệp trả cho người lao động theo số lượng và chất lượng lao động mà họ đóng góp cho doanh nghiệp, nhằm đảm bảo cho người lao động đủ để tái sản xuất sức lao động và nâng cao bồi dưỡng sức lao động.

Nhận thức tầm quan trọng của công tác tiền lương, Ban giám đốc, phòng kế toán – tài vụ ngay từ khi Công ty đi vào hoạt động đã xây dựng hệ thống tiền lương phù hợp đảm bảo cuộc sống ổn định cho người lao động.

Theo quy định đối với các doanh nghiệp thuộc thành phần kinh tế ngoài quốc doanh. Các doanh nghiệp không áp dụng hệ thống thang lương, bảng lương do nhà nước quy định ban hành mà người lao động thoả thuận với đại diện công đoàn cơ sở thực hiện ký hợp đồng lao động với Ban giám đốc. Mức lương thoả thuận ghi trong hợp đồng lao động luôn đảm bảo ít nhất bằng mức lương theo nghề hoặc công việc quy định của nhà nước.

Ngay từ khi bắt đầu thành lập Công ty. Hợp đồng lao động giữa Công ty và người lao động đã thoả thuận một mức lương đó là lương cấp bậc. Chế độ trả lương theo công việc mà người lao động phụ trách cộng với trình độ chuyên môn và bằng cấp đào tạo. Việc quy định phân phối tiền lương cho từng bộ phận , cá nhân người lao động theo quy chế phụ thuộc vào năng suất, chất lượng hiệu quả làm việc, công tác của từng bộ phận người lao động, không phân phối bình quân. Đối với người lao động có trình độ chuyên môn cao như tốt nghiệp đại học, thợ bậc cao có kỹ thuật giỏi, giữ vai trò và đóng góp quan trọng cho việc hình thành nhiệm vụ sản xuất kinh doanh của đơn vị thì mức tiền lương và thu nhập phải trả tương ứng. Chênh lệch về tiền lương và thu nhập giữa lao động phục vụ giản đơn với lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao, giỏi trong nội bộ Công ty được xem xét và quy định cho phù hợp.

Thực hiện đầy đủ các thông tư nghị định mới quy định mới về tiền lương như thông tư số 13/2003/TT-BLĐTBXH, hướng dẫn thực hiện một số điều của nghị định 114/2002 của chính phủ về tiền lương đối với lao động làm việc trong

doanh nghiệp hoạt động theo luật doanh nghiệp; Thông tư số 04/2003/TT-BLĐTBXH, hướng dẫn thực hiện điều chỉnh lương và phụ cấp ; hay nghị định số 03/2003/ NĐ- CP về việc điều chỉnh tiền lương, trợ cấp và đổi mới một bước cơ chế tiền lương hay những quy định thông báo của Công ty về mức lương, thưởng ... Hiện nay Công ty đã xây dựng được thang lương cấp bậc hợp lý, phù hợp với mức tăng trong đời sống sinh hoạt, bước đầu đảm bảo cuộc sống của cán bộ công nhân viên.

Ngoài mức lương cấp bậc được hưởng theo quy định, các cán bộ công nhân viên Công ty còn được hưởng hệ số lương riêng của Công ty dựa trên cấp bậc chức vụ công việc đang làm và định mức công việc được giao. Đó là:

- Phụ cấp trách nhiệm với cán bộ.
- Phụ cấp ăn ca, công trình, nhà ở, phụ cấp chung.
- Phụ cấp khác tính trên số BHXH, BHYT trả thay lương.

Ngoài ra còn có tiền thưởng theo xếp loại nhân viên hay tiến độ sản xuất của các tổ đội.

Do tình hình thực tế sản xuất nên Công ty sử dụng chế độ lương khoán sản phẩm, khoán chất lượng nhằm gắn liền nhiệm vụ của người lao động với sản phẩm cuối cùng của đơn vị trên cơ sở quỹ lương được duyệt, việc phân phối tiền lương cho người lao động được áp dụng dưới hình thức khoán gọn công trình cho đơn vị đối với công việc có định mức kỹ thuật. Công nhân viên hỗ trợ sản xuất, nhân viên kỹ thuật, nghiệp vụ, cán bộ lãnh đạo, quản lý được thực hiện chế độ lương khoán được hưởng đầy đủ các khoản đãi ngộ khác theo chế độ hiện hành.

Ngoài ra hàng năm căn cứ tình hình thực tế của Công ty, căn cứ năng lực trách nhiệm của cán bộ công nhân. Công ty tiến hành chế độ nâng bậc lương và mức lương cấp bậc cho cán bộ công nhân viên.

2.2.3. Các hình thức trả lương cho cán bộ công nhân viên ở Công ty.

Công ty thực hiện nghiêm túc, đầy đủ theo điều 7 nghị định số 114/2002/NĐ- CP ngày 31/12/2003 quy định cụ thể các hình thức trả lương. Căn cứ vào tình hình thực tế sản xuất và tổ chức bộ máy quản lý của doanh nghiệp, Công ty đã lựa chọn các hình thức trả lương phù hợp nhất, gắn với yêu cầu và quản lý lao động cụ thể nhằm khuyến khích người lao động nâng cao tay nghề, năng suất lao động và hiệu quả công tác. Đó là các hình thức sau:

- Hình thức tiền lương thoe thời gian(theo tháng) áp dụng cho khối văn phòng, những người làm công tác quản lý, chuyên môn kỹ thuật nghiệp vụ.

- Hình thức tiền lương khoán: Do đặc điểm sản xuất nên tiền lương của công nhân chủ yếu là lương khoán. Trong Công ty lương khoán được chia làm 2 loại.
- + Lương khoán sản phẩm đơn thuần: áp dụng cho các tổ đội thuộc các phân xưởng đối với những sản phẩm, công trình cần được hoàn thành trong một thời gian nhất định. Công tính cho cán bộ công nhân viên là công khoán.
- + Lương khoán công trình: Là những trường hợp đi công trình nếu tính công nhật. Thường áp dụng với những công trình có số công ít, mức độ phức tạp khó, đòi hỏi kỹ thuật cao hoặc những công việc yêu cầu sửa chữa.

2.2.3.1. Lương khoán sản phẩm.

Nhằm thực hiện việc trả lương theo đơn giá tiền lương sản phẩm- lương khoán có hiệu quả gắn tiền lương với năng suất, chất lượng và lợi nhuận sản xuất kinh doanh của từng đơn vị, từng bộ phận và cá nhân người lao động thuộc quyền quản lý. Công ty đã xây dựng và ban hành quy chế phân phối tiền lương của Công ty theo hướng dẫn tại công văn số 4320/ LĐT BXH- TL ngày 29/12/1998 của bộ lao động thương binh – xã hội.

a). Quy định về đơn giá tiền lương.

Do đặc điểm sản xuất mang tính những công trình giao khoán. Bản thân lại là một công ty ngoài quốc doanh nên quy định về đơn giá tiền lương khoán của công ty vừa mang những nét đặc trưng riêng vừa đảm bảo những quy định của nhà nước đã ban hành.

Căn cứ vào: - Đơn giá cấp bậc.

- Đơn giá lương tối thiểu
- Đơn giá sản phẩm.

Công ty đã cho ra quy định về đơn giá khoán với sản phẩm nhằm đảm bảo chất lượng của các sản phẩm và giữ uy tín của Công ty, Cụ thể như: 1> Đối với hàn kết cấu:

- a) Đơn giá hàn kết cấu hoàn chỉnh khung nhà tiệp: 185đ/ kg.
- b) Đơn giá hàn kết cấu hoàn chỉnh khung nhà Zamil: 210đ/kg
- c) Đơn giá hoàn chỉnh vанд khuôn phẳng: 5800đ/kg

2> Đối với dựng khung nhà kiểu Tiệp và Zamil: 210đ/kg

b) Lương khoán sản phẩm.

Các công nhân xây dựng, lắp đặt công trình xây dựng mức lương theo:

- Định mức công việc.
- Đơn giá tiền lương cho từng công việc sản phẩm.

Tiền lương = Đơn giá tiền lương công việc thực tế * Định mức

Định mức lao động ở đây do nhà nước quy định cho từng công việc, hạng mục công trình hoặc do doanh nghiệp tự đặt ra theo điều kiện thực tế theo 2 cách sau:

- Xây dựng định mức lao động từ các thành phần kết cấu.
- Xây dựng định mức theo số lao động cần thiết.

Hình thức lương khoán của Công ty là khoán sản phẩm tập thể cho các đội sản xuất, đội xây dựng công trình. Trong quá trình tiến hành, hàng ngày đội trưởng căn cứ vào tay nghề, cấp bậc thợ để phân công công tác để đảm bảo công tác sản xuất. Cuối ngày làm việc chấm công năng suất chất lượng cho tổ viên. Người có năng suất cao, chất lượng tốt thì được cộng thêm, người có năng suất thấp thì hưởng lương ít hơn hoặc bị trừ vào công. Mỗi tháng tổ trưởng, đội trưởng phải có trách nhiệm gửi bảng chấm công một lần lên phòng kế toán để tính lương. Cuối tháng tổng kết vào bảng chấm công để thanh toán lương.

Cơ sở để lập bảng chấm lương khoán là dựa trên phiếu giao việc là nghiệm thu thanh toán số công thực tế.

Tính lương cho cá nhân

$$\text{Tiền lương} = \frac{\text{Tổng số tiền lương khoán của cả đội trong tháng} * \text{Số công thực tế của công nhân trong tháng}}{\text{Tổng số công sản phẩm thực tế của cả đội trong tháng}}$$

Tiền lương khoán sản phẩm chi trả cho cán bộ công nhân viên ở đây chính là số tiền năng suất chất lượng, người nào làm nhiều công trong tháng sẽ được hưởng nhiều tiền công và ngược lại.

2.2.3.2. Lương thời gian.

Đối tượng áp dụng: áp dụng cho tổ văn phòng, các bộ phận phòng ban tong Công ty gồm các cán bộ công nhân viên văn phòng, lực lượng lao động gián tiếp- những người làm công tác quản lý, công tác hỗ trợ cho hoạt động sản xuất của Công ty.

Tính lương ca nhân :

$$\text{Tiền lương} = \text{ĐGlcb} * \text{Côngsx} + \text{Ltn} + \text{L khác}$$

Lương cấp bậc

Trong đó: - ĐG lcb: đơn giá lương cơ bản = _____

26

- Công sx: Công sản xuất
 - Ltn: Lương phụ cấp trách nhiệm
 - L khác: phụ cấp ăn ca, nhà ở, công trình, phụ cấp khác.
- Phụ cấp trách nhiệm : Được tính trên mặt hàng lương tối thiểu của Công ty, hưởng phụ cấp trách nhiệm theo hệ số trách nhiệm và ngày công trực tiếp công tác.

Cụ thể quy định hệ số phụ cấp trách nhiệm tại Công ty TNHH Tân Trường Thành như sau:

Ktn	Chức danh, bộ phận
0,3	Giám đốc, P giám đốc, Kế toán trưởng, Trưởng phòng KT
0,25	Trưởng phòng, chủ tịch công đoàn
0,2	Phó phòng, phó chủ tịch công đoàn
0,15	Quản đốc, tổ trưởng
0,1	Đội trưởng, tổ phó

- Phụ cấp các loại:
- + Phụ cấp một số tiền cho tất cả cán bộ công nhân viên trong Công ty
 - Đối với công nhân trực tiếp sản xuất và cán bộ từ quản đốc phân xưởng trở lên được trợ cấp 5000đ/ ngày công.
 - Đối với công nhân viên văn phòng, bảo vệ, nhà bếp, VSCN được trợ cấp 4000đ/ngày công.
- Phụ cấp cho những người lao động ở tỉnh xa đi thuê trọ hoặc những người đi làm xa từ 20km trở lên số tiền 50 000đ/ tháng.
- Đối với những trường hợp đi công trình nếu tính công nhật quy định phụ cấp
- + Đối với công nhân: Phụ cấp 15 000đ/ ngày.
- + Đối với cán bộ : Phụ cấp 20 000đ/ ngày.
- Phụ cấp khác: Chính là khoản BHXH, BHYT doanh nghiệp tính vào chi phí sản xuất.

Đây là khoản BHXH trả thay lương. Sở dĩ đây là một khoản phụ cấp vì trong doanh nghiệp nhiều cán bộ công nhân viên không tham gia đóng BHXH, BHYT như quy định của nhà nước. Cuối tháng đây không phải là một khoản khấu trừ mà là khoản thêm vào tiền lương và thu nhập. Hàng tháng doanh nghiệp tiến hành trích với tỷ lệ khác nhau đối với CBCNV. BHXH được tính theo lương

cấp bậc từ 15%- 23% tùy theo từng người, theo từng thời gian tham gia BHXH mà Công ty có thể động viên cho CNV lao động. 15% đối với người lao động theo quy định của Công ty từ 35 tuổi trở lên và những cán bộ nghỉ hưu về làm thêm tại Công ty, những người chờ việc của các Công ty nhà nước không có việc làm; 17% là áp dụng cho người lao động tham gia BHXH từ năm 2002; 23% cho những người tham gia trước năm 2002.

- Trả lương cho các trường hợp khác:

+ Trong trường hợp phải ngừng việc do khách quan như mất điện, máy hỏng người lao động được trả 50% lương (Phải có biên bản và xác nhận của phòng kỹ thuật, có giám đốc duyệt mới được thanh toán lương).

+ Người lao động làm đủ ngày công, đủ định mức nhưng do bản thân tự nguyện làm thêm giờ thì số giờ làm thêm đó được tính như ngày đi làm bình thường có hưởng hệ số của Công ty (150% DG lương)

+ Ngoài ra Công ty còn áp dụng hình thức khen thưởng.

- Thưởng tiền độ với những tổ đội hoàn thành công trình, sản phẩm đúng tiến độ được giao mà vẫn đảm bảo chất lượng sản phẩm tốt(kể cả trường hợp giao khoán) thì tùy thuộc mức độ công trình sẽ được thưởng từ 100.000đ đến 500000đồng.

- Hàng tháng căn cứ vào số ngày công thực tế, căn cứ vào năng suất lao động, chất lượng công việc và ý thức chấp hành nội quy làm việc của Công ty. Phòng tổ chức hành chính phân loại công nhân ra các loại A, B, C. Mức thưởng cụ thể sẽ được Ban giám đốc quyết định sau mỗi tháng tùy thuộc vào kết quả SXKD của từng tháng.

Như từ 01/01/ 2005 đến 30/07/ 2005 Công ty áp dụng tiền thưởng tháng như sau:

+ Loại A: Thưởng 15%*LCB

+ Loại B: Thưởng 10%*LCB

+ Loại C: Thưởng 5%* LCB

Ngoài ra có mức thưởng với cá nhân, tập thể nếu hoàn thành đầy đủ các công việc trong giờ quy định hay làm thêm và có ý thức chấp hành tốt

2.2.4. Tổ chức chứng từ hạch toán ban đầu:

Mọi nghiệp vụ kinh tế, tài chính phát sinh liên quan đến hoạt động của đơn vị, kế toán đều phải lập và phản ánh vào chứng từ kế toán. Hạch toán lao động bao gồm việc hạch toán tình hình sử dụng số lượng lao động, hạch toán kết quả lao động. Tổ chức tốt hạch toán lao động giúp cho doanh nghiệp có những tài

liệu đúng đắn, chính xác để kiểm tra chấp hành kỷ luật lao động- các hạch toán này đều được lập chứng từ đầy đủ. Tuy nhiên các chứng từ ban đầu về lao động là cơ sở để chi trả lương và các khoản phụ cấp, trợ cấp cho người lao động đúng chế độ nhà nước đã ban hành cũng như những quy định của doanh nghiệp đã đề ra. Đây là khâu hạch toán ban đầu đối với các nghiệp vụ tính lương. Là cơ sở pháp lý để tiến hành hạch toán tiền lương cho công nhân viên. Chứng từ chủ yếu bao gồm: Bảng chấm công, phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành, phiếu báo làm thêm giờ, hợp đồng giao khoán, phiếu nghỉ hưởng BHXH, biên bản điều tra tai nạn lao động...

- Về bản chấm công: Thời gian lao động của công nhân viên có ý nghĩa quan trọng trong việc thực hiện nhiệm vụ sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Để phản ánh kịp thời, chính xác tình hình sử dụng thời gian lao động, kiểm tra việc chấp hành kỷ luật lao động, kế toán sử dụng bảng chấm công.

Bảng chấm công được lập hàng tháng cho từng tổ, ban, phòng, nhóm và do người phụ trách căn cứ vào tình hình thực tế của bộ phận mình để chấm công cho từng người trong ngày theo các ký hiệu. Cuối tháng người chấm công và phụ trách bộ phận ký vào và chuyển bảng chấm công cùng các chứng từ liên quan về bộ phận kế toán kiểm tra đối chiếu quy ra công để tính lương và BHXH.

Bảng chấm công được ghi theo quy định và lập thành 2 bản:

- Một bản được chuyển lên bộ phận kế toán Công ty để tính lương cho công nhân theo số lượng ngày công.
- Một bản được để tại phân xưởng, tổ đội để kiểm tra giám sát việc trả lương.

Biểu số 1
Công ty TNHH Tân Trương Thành

Bảng chấm công
Tháng 07 năm 2005
Phân xưởng cơ khí

Stt	Họ và tên	Lương cấp bậc	Hệ số	Ngày trong tháng						Quy ra công			Ký hiệu chấm công
										Số công hưởng lương khoán	Số công hưởng lương thời gian	số công nghỉ việc hưởng theo chế độ	
A	B	C	D	1	2	...	30	31	32	33	34	35	
1	Hoàng Minh Anh	950	1,92						12	15,5		Lương sp: K	
2	Nguyễn Văn Dũng	700	1,72						1	18,5		Lương Tg: +	
3	Nguyễn Thế Đăng	750	1,72						13	7,0		Điều dưỡng: ô	
4	Mai Văn Lâm	750	1,72						3,5	9,5		Con ốm: Cô	
5	Nghiêm Đức Trung	700	1,52						2	19,5		Thai sản: TS	
6	Hoàng Văn Mạnh	800	1,72						5,5	20		Nghỉ phép: P	
7	Lê Tiến Hồng	750	1,72						13	12,5		Hội nghị: H	
8	Nguyễn Văn Quyết	500	1,52						14	11		Nghỉ bù: NB	
9	Nguyễn Mạnh Hà	700	1,72						4	11,5		Tai nạn: T	
10	Mẫn Văn Oanh	700	1,72						9	13,5		Ngừng việc: L	
	Ghi Chú												

Người lập biểu
(Ký tên)

Kế toán trưởng
(Ký tên)

Biểu số 2

Công ty TNHH Tân Trường Thành

Bộ phận: Văn phòng**Phiếu nghỉ hưởng BHXH**

Họ và tên: Nguyễn Thị Mai Tuổi: 26

Tên cơ quan Y tế	Ngày tháng	Lý do	Số ngày cho nghỉ			Bác sỹ ký tên	Số ngày thực nghỉ
			Tổng số	Từ ngày	Đến ngày		
Bệnh viện Thanh Nhân Hà Nội	12/03/2005	Thai sản	123	12/03/05	12/07/05		123

Để xác nhận số ngày nghỉ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động... của người lao động. Công ty sử dụng phiếu nghỉ hưởng BHXH, đây là căn cứ tính trợ cấp BHXH trả thay lương theo chế độ quy định. Cuối tháng phiếu này kèm theo Bảng chấm công chuyển về phòng kế toán tính BHXH, phiếu này đính kèm “phiếu thanh toán BHXH” và lưu lại phòng kế toán.

Biểu số 3

Cộng hoà xã hội chủ nghĩa việt nam

Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

phiếu thanh toán trợ cấp BHXH

(*Thanh toán thai sản*)

Họ và tên: **Nguyễn Thị Mai**

Tuổi: 26

Nghề nghiệp, chức vụ: **Nhân viên kế toán**

Đơn vị công tác: **Công ty TNHH Tân Trường Thành**

Thời gian đóng phí BHXH: 3 năm

Sinh con lần đầu

Tiền lương đóng BHXH của tháng trước khi nghỉ: **1.78**

Số ngày được nghỉ: 123 ngày

Từ ngày 12/03/05 đến ngày 12/07/05

- Tiền lương: $516\ 200 \times 4 = 2\ 064\ 000$ đồng

- Trợ cấp một lần khi sinh: 516 000 đồng

Cộng: **2 518 000 đồng**

Ghi bằng chữ: **Hai triệu năm trăm mười tám nghìn đồng chẵn**

Ghi chú:

Phụ trách BHXH đơn vị

Giám đốc Công ty

2.2.5. Kế toán chi tiết tiền lương.

Công ty TNHH Tân Trường Thành là một đơn vị hạch toán độc lập, sản phẩm chủ yếu của Công ty là những thiết bị cơ khí, xây dựng kết cấu được nghiệm thu và đi vào ứng dụng trong sản xuất và sinh hoạt. Lao động có tính chất đặc biệt của ngành đó là sự kết hợp lao động trí óc và hoạt động chân tay. Việc tính lương trong Công ty được tiến hành hàng tháng trên cơ sở các chứng từ hạch toán lao động và các chính sách, chế độ về lao động tiền lương mà nhà nước đã ban hành, các chế độ khác thuộc quy định của doanh nghiệp trong khuôn khổ pháp luật cho phép. Công việc tính lương được giao cho các nhân viên thống kê hạch toán ở các phân xưởng tiến hành, được tổng hợp ở phòng tổ chức hành chính và phòng kế toán kiểm tra lại trước khi thanh toán..

2.2.5.1. Lương khoán sản phẩm tập thể.

Là hình thức áp dụng trong việc trả lương cho hầu hết lao động trực tiếp của Công ty. Công việc giao khoán thường cho từng tổ đội ở các phân xưởng. Kế toán có trách nhiệm tính lương phải trả cho từng việc khoán và hướng dẫn chia lương cho từng thành viên trong tổ đội theo những phương pháp chia nhất định nhưng luôn đảm bảo hợp lý. Đồng thời khi thực hiện cách tính lương theo tiền lương khoán Công ty luôn chú ý kiểm tra tiến độ và chất lượng công việc khi hoàn thành nghiệm thu nhất là các công trình lắp đặt và xây dựng vì có những phần công việc khuất khi nghiệm thu khối lượng công trình sẽ khó phát hiện.

Chứng từ xác định tiền lương cho công nhân viên theo lương khoán là dựa trên bảng chấm công, phiếu giao việc, khối lượng công việc hoàn thành nghiệm thu và thanh toán.

Biểu số 4

Công ty TNHH Tân Trường Thành

**phiếu giao việc khối lượng công việc hoàn thành,
nghiệm thu và thanh toán**

Tổ hàn 1- phân xưởng cơ khí

Tháng 07/2005

Stt	Hạng mục công việc	Đơn vị tính	Khối lượng	Đơn giá	Thành tiền
1	Hàn kết cấu dầm gia tải	m ²	51675	150	7 752 000
2	Hàn kết cấu dầm cầu	m ²	6715	165	1 108 000
3	Hàn dầm cầu trục nhà 5D	m ²	4762	153	729 000
4	Giằng, ray, dầm cầu trục	kg	3623	70	254 000
5	Hàn kết cấu giằng dầm cột nhà	m ²	850	70	60 000
	Tổng cộng				9 903 000
	Ghi chú				

Căn cứ vào số công của từng công nhân, căn cứ theo cấp bậc và căn cứ vào chất lượng khả năng công việc của từng người mà tiến hành chia lương khoán.

Biểu số 5

Công ty TNHH Tân Trường Thành

Bảng chia lương khoán

Tổ hàn 1- phân xưởng Cơ khí

Stt	Họ và tên	Chức vụ	Lương khoán	ăn trưa	Thực lĩnh
A	B	C	1	2	3= 1-2
1	Nguyễn Bá Anh	Tổ trưởng	2 210 000		2 210 000
2	Hoàng Văn Tùng	Tổ phó	1 780 000		1 780 000
	Phạm Văn Tiến	CN	946 000		946 000
4	Phạm Minh Tuấn	CN	610 000		610 000
5	Nguyễn Thế Hùng	CN	720 000		720 000
6	Nguyễn Văn Cảnh	CN	760 000		760 000
7	Hoàng Anh Đức	CN	561 000		561 000
8	Nguyễn Văn Vĩnh	CN	760 000		760 000
9	Phạm Văn Oánh	CN	610 000		610 000
10	Nguyễn Văn Hạnh	CN	946 000		946 000
	Tổng cộng		9 903 000		9 903 000

Số công của công nhân được xác định qua bảng chấm công là chứng từ theo dõi thời gian làm việc của mỗi công nhân. Đây là cơ sở lập bảng công tháng cho từng tổ đội.

2.2.5.2. Trả lương thời gian.

Đối với nhân viên quản lý, hỗ trợ sản xuất như nhân viên kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ, các cán bộ lãnh đạo Công ty được trả lương theo thời gian và được trả dưới nhiều dạng phụ cấp ở những bộ phận này hàng tháng mỗi phòng có một bảng chấm công riêng, trưởng phòng, phó phòng, tổ trưởng có nhiệm vụ chấm công, theo dõi thời gian làm việc của công nhân trong phòng để lập bảng

chấm công và nộp chứng từ có liên quan cho trưởng phòng tổ chức xem xét và ký duyệt. Sau khi ký duyệt trưởng phòng tổ chức chuyển bảng chấm công và các giấy tờ khác về phòng kế toán để lập bảng tính lương, trả lương cho từng phòng.

Biểu số 6

Đơn vị : Công ty TNHH Tân Trường Thành

Bảng chấm công

tháng 07 năm 2005

Bộ phận văn phòng

A	B	C	D	Ngày trong tháng			Quy ra công			Ký hiệu chấm công
							số công hưởng lương khoán	Số công hưởng lương thời gian	Số công nghỉ việc hưởng theo chế độ	
				1	...	31	32	33	34	35
1	Mai Văn Anh	2050	4,6					27		Lương sp:K
2	Hoàng Văn Tài	1600	3,94				4ct	28		Lương tg; +
3	Nguyễn Tú	1600	3,94					26,5		Điều dưỡng:ô
4	Hoàng Thị Tú	1600	3,94					27,5		Con ốm: Cô
5	Mai Thị Tuyết	1050	1,52					27		Thai sản:ts
6	Phạm Văn Ba	850	1,35					29		Nghỉ phép: P
7	Nguyễn Hùng	1000	1,78					28,5		Hội nghị: H
8	Đỗ Xuân Lâm	900	1,7					27		Nghỉ bù: NB
9	Dương Văn Cái	1550	2,98					28		Tai nạn: T
10	Bùi Đức Huy	1600	3,94				4ct	29,5		Ngừng việc:L

Nhìn vào Bảng chấm công tháng 07 năm 2005 của tổ văn phòng ta thấy:

- Hoàng Văn Tài- Phó giám đốc Công ty phụ trách về kỹ thuật.

$$\begin{aligned} \text{Lương thời gian} &= \frac{\text{Lương cấp bậc}}{26} * \text{Ngày công làm việc thực} \\ &= \frac{1\,600\,000}{26} * 28 = 1\,723\,000 \text{ đồng} \end{aligned}$$

- Là phó giám đốc nên hưởng hệ số phụ cấp trách nhiệm là 0,3

$$\begin{aligned} \text{Phụ cấp trách nhiệm} &= \text{Hệ số trách nhiệm} * \text{Lương thời gian} \\ &= 0.3 * 1\,723\,000 = 517\,000 \text{ đồng} \end{aligned}$$

- Ngoài ra còn có phụ cấp lương công trình với quy định phụ cấp công trình cho cán bộ là 15 000 đồng/ ngày công.

$$= 4 * 15\,000 = 60\,000 \text{ đồng}$$

- Phụ cấp khác

Chính là khoản BHXH trả thay lương của Công ty đối với cán bộ, tùy mức độ mà công ty tiến hành phụ cấp với số % cho phù hợp như 15%, 17%, 19% và 23%.

Theo quy định Phó giám đốc tỷ lệ được hưởng BHXH phụ cấp 15%

$$\begin{aligned} \text{Phụ cấp khác} &= 290\,000 * \text{Hệ số lương} * \text{Hệ số phụ cấp} \\ &= 290\,000 * 3.94 * 15\% = 171\,000 \text{ đồng} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Tổng lương} &= \text{Lương thời gian} + \text{phụ cấp TN} + \text{phụ cấp ăn ca,...} + \text{phụ cấp khác.} \\ &= 1\,723\,000 + 517\,000 + 60\,000 + 171\,000 \\ &= 2\,471\,000 \text{ đồng} \end{aligned}$$

Không có khoản khấu trừ nào nên tổng lương bằng thực

lĩnh +) Phạm Văn Ba- Nhân viên phòng Marketing

850 000

$$\text{Lương thời gian} = \frac{850\,000}{26} * 29 = 948\,000 \text{ đồng}$$

Phụ cấp khác: do tham gia BHXH nên được hưởng 23 %

$$= 290\,000 * 23\% * 1.35 = 90\,000 \text{ đồng}$$

Tổng lương = 948 000 + 90 000 = 1 038 000 đồng Các

khoản khấu trừ BHXH phải nộp = 23% * LCB * HSL

$$= 23\% * 290\,000 * 1.35 = 90\,000 \text{ đồng}$$

$$\begin{aligned} \text{Thực lĩnh} &= \text{Tổng lương} - \text{các khoản khấu} \\ \text{trừ} &= 1\,038\,000 - 90\,000 = 948\,000 \text{ đ} \end{aligned}$$

Biểu số 7

CTy TNHH Tân Trường Thành

BẢNG THANH TOÁN TIỀN LƯƠNG THÁNG 7 NĂM 2005

Tổ : Văn phòng

Đơn vị tính: 1000Đ

STT	Họ và tên	Hệ số	Cấp bậc lương	Công, ca CT	Lương t.g		Tiền PCTN	PC ăn ca, nhà ở	PC khác	Cộng	BHXH phải nộp	Thực lĩnh	Ký nhận
					Công	tiền							
1	Mai Văn Anh	4,6	2050		27	2129	639		200	2968		2968	
2	Hoàng Văn Tài	3,94	1600	4ct	28	1723	517	60	171	2471		2471	
3	Nguyễn Tú	3,94	1600		26,5	1631	489		171	2291		2291	
4	Hoàng Thị Tú	3,94	1600		27,5	1692	508		171	2371		2371	
5	Mai Thị Tuyết	1,52	1050		27	1090			66	1156		1156	
6	Phạm Văn Ba	1,35	850		29	948			59	1007		1007	
7	Nguyễn Hùng	1,78	1000		28,5	1096			119	1215	119	1096	
8	Đỗ Xuân Lâm	1,7	900		27	935			113	1048	113	935	
9	Dương Văn Cái	2,98	1550		28	1669	417		130	2216		2216	
10	Bùi Đức Huy	3,94	1600	4ct	29,5	1815	545	60	171	2591		2591	
						14235	2967	120	1371	19334	232	19102	

Biểu số 8**Công ty TNHH Tân Trường Thành****Bảng thanh toán tiền thêm giờ và bổ sung lương****tổ: Văn phòng****(đơn vị: 1000đ)**

Stt	Họ và tên	Lương cấp bậc	Tiền thêm giờ		Xếp loại		Ký nhận
			Giờ	Tiền	Loại	Tiền	
1	Mai Văn Anh	2050			A	320	
2	Hoàng Văn Tài	1600			A	259	
3	Nguyễn Tú	1600	4,0	45	A	245	
4	Hoàng Thị Tú	1600	6,5	73	A	254	
5	Phạm Thái Hà	900	7,5	49	B	135	
6	Nguyễn Văn Thái	1150	6,0	50	B	122	
7	Nguyễn Văn Tuệ	400			KXL		
8	Hoàng Minh Ngọc	1380	1,5	15	A	203	
				132		1403	

2.2.5.3. Chi trả lương cho cán bộ công ty.

Công ty thanh toán cho CBCNV hàng tháng làm một kỳ không có kỳ tạm ứng.

Thanh toán lương tháng này vào ngày 05 đến 10 tháng sau.

Trong tháng tùy theo tình hình của công nhân viên có thể được tạm ứng lương theo yêu cầu.

Lương tạm ứng được quy định bằng 1/3 lương cấp bậc và căn cứ vào bản thân người lao động và số công của công nhân đạt được khi yêu cầu tạm ứng. Căn cứ vào số tiền thanh toán tạm ứng kế toán lập phiếu chi, các bản thanh toán tạm ứng để thủ quỹ tiến hành chi.

Biểu số 09

Công ty TNHH Tân Trường Thành

Giấy đề nghị tạm ứng

Ngày 18 tháng 07 năm 2005

Kính gửi: Giám đốc Công ty TNHH Tân Trường Thành

Tên tôi là: Đỗ Xuân Lâm

Địa chỉ : Phòng kĩ thuật

Đề nghị cho tạm ứng số tiền: 400 000đ

Viết bằng chữ: *Bốn trăm nghìn đồng chẵn*

Lý do tạm ứng: Con ốm

Thời gian thanh toán: 06/08/2005

**Giám đốc Công ty
(ký tên , đóng dấu)**

**Kế toán
(ký tên)**

**Người đề nghị tạm ứng
(ký tên)**

Căn cứ vào giấy đề nghị tạm ứng kế toán lập phiếu chi để thanh toán tạm ứng cho công nhân viên.

Biểu số 10

Công ty TNHH Tân Trường Thành
277- Đường Đê La Thành – Hà Nội

PHIẾU CHI

Quyển số:
số

Ngày 18 tháng 07 năm 2005

Họ tên người nhận tiền: ĐỖ XUÂN LÂM

Địa chỉ: Phòng kỹ thuật

Lý do chi : Tạm ứng lương

Số tiền: 400 000 đồng

Viết bằng chữ: *Bốn trăm nghìn đồng chẵn*

Kèm theo: 01 chứng từ gốc

Đã nhận đủ số tiền: (viết bằng chữ) *Bốn trăm nghìn đồng chẵn*

Ngày 18 tháng 07 năm 2005

Giám đốc	KT trưởng	Người lập phiếu	Thủ quỹ	Người nhận tiền
----------	-----------	--------------------	---------	--------------------

Cuối tháng căn cứ bảng lương tháng của từng đội, từng bộ phận phòng kế toán tiến hành tổng hợp thanh toán tiền lương, kế toán tiền lương sẽ tổng hợp cho từng bộ phận, sau khi được sự đồng ý của kế toán trưởng, ban giám đốc, sẽ chuyển bảng tổng hợp lương cho kế toán thanh toán để lập chi .

số tiền thực lĩnh	=	Tổng số tiền lương phải trả	-	Số tiền CBCNV đã tạm ứng	-	Số tiền các khoản phải trừ vào lương
----------------------	---	-----------------------------------	---	--------------------------------	---	--

2.2.6. Kế toán tổng hợp tiền lương.

Việc tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương ở các tổ đội, phân xưởng và phòng kế toán mới chỉ phản ánh theo dõi một cách chi tiết, tỷ mỉ theo công tác quản lý, chưa phản ánh tổng quát tình hình hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

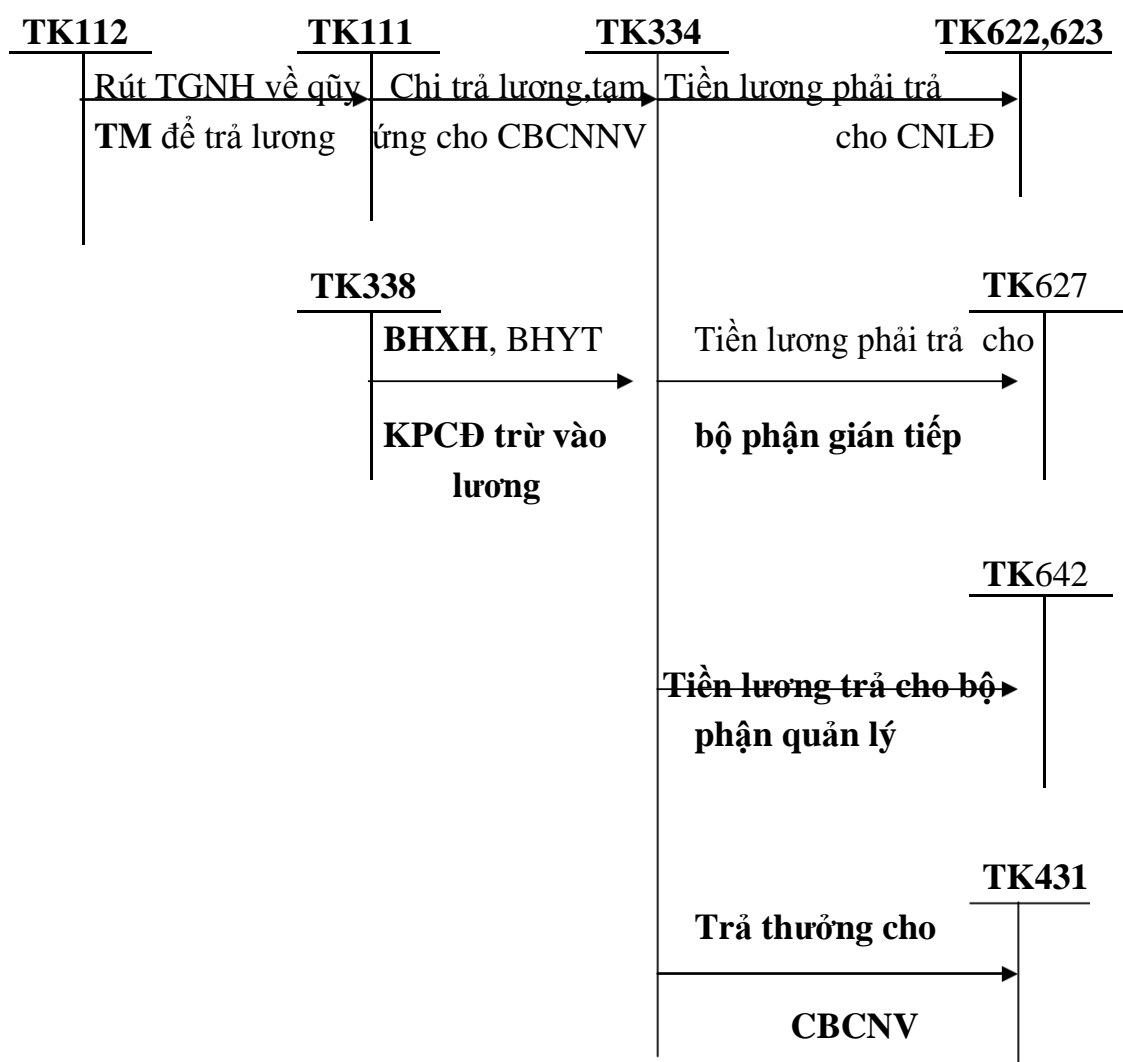
Muốn thực hiện được điều này, kế toán cần sử dụng các tài khoản kế toán, sổ kế toán tổng hợp để phản ánh, kiểm tra, giám sát tình hình kế toán tiền lương và đòi hỏi kế toán phải theo dõi một cách thường xuyên, liên tục hàng tuần, hàng tháng.

Công ty sử dụng các tài khoản sau:

- TK 334 “ phải trả công nhân viên” Tài khoản này dùng để phản ánh tiền lương và các khoản thanh toán trợ cấp BHXH, tiền thưởng... Thanh toán khác có liên quan đến thu nhập của cán bộ công nhân viên.
- TK338 “ Phải trả, phải nộp khác” Tài khoản này dùng để phản ánh các khoản phải trả, phải nộp cho cơ quan pháp luật, cho các tổ chức đoàn thể xã hội, cho cấp trên về KPCĐ, BHXH, BHYT và các khoản trừ vào lương.
- Ngoài ra kế toán còn sử dụng các tài khoản như:
 - TK 335” Chi phí phải trả”
 - TK 622 “ Chi phí nhân công trực tiếp”
 - TK 623 “ Chi phí nhân công vận hành máy”
 - TK627 “ Chi phí sản xuất chung”
 - TK 642 “ Chi phí quản lý Doanh nghiệp”
 - TK 111, 112.....

Để thấy rõ hơn ta có thể khái quát qua sơ đồ hạch toán sau:

SƠ ĐỒ HẠCH TOÁN



Hàng tháng kế toán tiền lương và các khoản trích phải tổng hợp tiền lương phải trả trong kỳ theo từng đối tượng sử dụng và tính BHXH, BHYT, KPCĐ hàng tháng tính vào chi phí kinh doanh theo mức lương quy định của chế độ và của doanh nghiệp. Trong doanh nghiệp chỉ có một bộ phận cán bộ công nhân viên tham gia đóng BHXH, BHYT nên doanh nghiệp vẫn sử dụng bảng phân bổ tiền lương và BHXH để phân bổ chi phí và lập các bảng tổng hợp thanh toán lương phải trả, bảng thanh toán BHXH, bảng tổng hợp lương trên phạm vi toàn Công ty, số đó sẽ chuyển cho các bộ phận kế toán làm căn cứ ghi sổ và đối chiếu.

Sau khi lập định khoản kế toán tiến hành phản ánh trên các sổ kế toán: Chứng từ ghi sổ, sổ cái, sổ chi tiết các tài khoản, Bảng thanh toán tiền lương toàn công ty, bản thanh toán BHXH.

Biểu số 11

Công ty TNHH Tân Trường Thành

Chứng từ ghi sổ

tháng 07 năm 2005

Số : 20

Chứng từ		Trích yếu	Số hiệu TK		Số tiền	
Số	Ngày		Nợ	Có	Nợ	Có
20	31/07	Tiền lương	622		120 365 000	
		phải trả	623		10 940 000	
		CNV	627		8 006 000	
		tháng 07/2005	642		40 145 000	
				334		179 456 000
		Cộng			179 456 000	179 456 000
		Ghi chú				

Kèm theo :Chứng từ gốc

Người lập

Kế toán trưởng

Biểu số 12

Công ty TNHH Tân Trường Thành

CHỨNG TỪ GHI SỔ

Tháng 07 năm 2005

Số: 24

Chứng từ		Trích Yêu	Số hiệu TK		Số tiền	
Số	Ngày		Nợ	Có	Nợ	Có
1/24	31/07/05	Chi TM trả lương T06	334	111	153 542 000	153 542 000
2/24	31/07/05	BHXH phải nộp	334	338	7 705 000	7 705 000
3/24	31/07/05	Chi CK CNV	334	112	6 000 000	6 000 000
		Cộng			167 247 000	167 247 000
		Ghi Chú				

Kèm theo: Chứng từ : Gốc

Người lập

Kế toán trưởng

* Cuối tháng căn cứ lập định khoản:

Nợ TK 622	120 365 000
Nợ TK 623	10 940 000
Nợ TK 627	8 006 000
Nợ TK 642	40 145 000
Có TK 334	179 456 000
Thanh toán lương	
Nợ TK 334	167 247 000
Có TK 111	153 542 000
Có TK 338	7 705 000
Có TK 112	6 000 000

Biểu số 13: Sổ cái tài khoản 334**Công ty TNHH Tân Trường Thành****SỔ CÁI TÀI KHOẢN 334****Tên TK : Phải trả công nhân viên****Tháng 07 năm 2005**

NT GS	CT ghi sổ		Diễn giải	TK đối ứng		Số tiền	
	Số	NT		Nợ	Có	Nợ	Có
			Dư đầu tháng				260 604 000
			Số phát sinh				
	20	31/7	Tiền lương CNV tháng 06	622	334		120 365 000
				623	334		10 940 000
				627	334		8 006 000
				642			40 145 000
	24	31/7	Trả lương CNV	334	111	153 542 000	
				334	338	7 705 000	
				334	112	6 000 000	
			Cộng số PS			167 247 000	179 456 000
			Dư cuối tháng				272 813 000

**Kế toán trưởng
(ký tên)****Kế toán lập biểu
(ký tên)**

Biểu số 14**Công ty TNHH Tân Trường Thành****SỔ CHI TIẾT TK 334****Tên TK : phải trả CNV****Tháng 07 năm 2005**

Chứng từ		Diễn giải	TK ĐƯ	Số phát sinh		Số dư cuối	
Số	ngày			Nợ	Có	Nợ	Có
		Dư đầu tháng			260 604 000		
		Số phát sinh					
480	06/7	chi tiền làm ngoài giờ t06	112			6 000 000	
490	10/06	Chi tiền lương t06	111			153 542 000	
		BHXH	338			7 705 000	
20		phân bổ lương t7					
		CNTTSX	622				98 699 300
		CN vận hành máy	623				7 876 800
		Nhân viên quản lý	642				40 145 000
20	16/7	PB lương ct Việt hàn					
		CNTTSX	622				14 443 800
		CN vận hành máy	623				1 641 000
		Lương gián tiếp	627				5 067 300
20	24/7	PB lương CT Việt Nhật					
		CNTTSX	622				7 221 900
		CN vận hành máy	623				1 422 200
		Lương gián tiếp	627				2 938 700
		Cộng phát sinh				167 247 000	179 456 000
		Số dư cuối tháng					272 813 000

Kế toán trưởng
(ký tên)

Kế toán lập biểu
(ký tên)

2.2.7 Tổ chức kế toán BHXH , BHYT , KPCĐ

2.2.7.1 Đặc điểm , phương thức của các khoản trích

Tiền lương là một bộ phận của sản phẩm Xã hội, là nguồn khởi đầu của quá trình tái sản xuất tạo ra sản phẩm hàng hoá. Gắn chặt với tiền lương là các khoản trích theo lương gồm: BHXH, BHYT, KPCĐ. Đây là các quỹ xã hội thể hiện sự quan tâm của toàn xã hội đối với người lao động .

Do tình hình lao động của công ty và tình hình quản lý chung ở công ty có rất nhiều điểm khác biệt. Mặc dù số lao động làm việc trong công ty đều ở độ tuổi lao động và theo đúng quy định phải tham gia đầy đủ chính sách BHXH, BHYT của chính phủ và bộ tài chính. Nhưng do là một công ty TNHH, thời gian thành lập chưa lâu, lao động phần lớn là lao động phổ thông ký kết hợp đồng chủ yếu trong một thời gian, khối lượng công việc chủ yếu chưa ổn định và lâu dài. Do vậy chỉ có một bộ phận công nhân viên tham gia đóng BHXH, BHYT theo quy định để được hưởng những chính sách trợ cấp khi ốm đau, thai sản, hưu trí và tử tuất.

Căn cứ vào tình hình thực tế đó, hàng tháng kế toán tiến hành trích khoản BHXH, BHYT trên những công nhân tham gia là 23%

trong đó: -17% tính vào chi phí

+15% BHXH

+2% BHYT

-6% Trừ vào lương

+5% BHXH

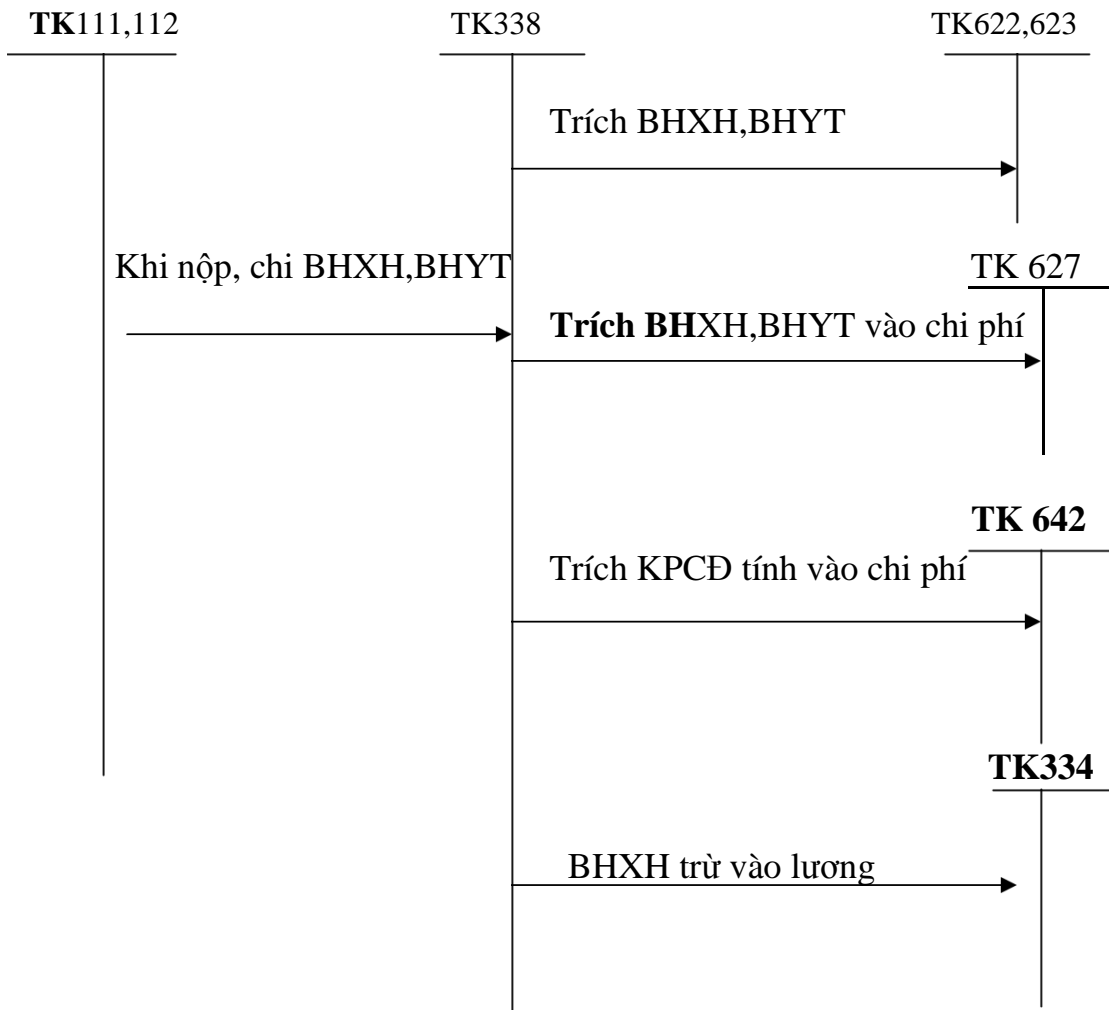
+1% BHYT

Với kinh phí công đoàn, trích 2% trên tổng quỹ lương với tất cả công nhân viên trong công ty. Trong đó nộp cho cấp trên là 0,8%;

để lại doanh nghiệp hoạt động là 1,2%. hàng tháng công đoàn công ty tiến hành thu đoàn phí trên 1% lương cơ bản trong đó nộp cho cấp trên là 0,3%; để lại doanh nghiệp hoạt động là 0,7%.

Tính tiền lương cơ bản (lương cấp bậc) của CBCNV tham gia BHXH, BHYT trong công ty. Cuối tháng căn cứ mức cần thiết phải nộp, kế toán tiền lương và BHXH tiến hành thủ tục đem nộp cho BHXH của cấp quản lý bằng tiền mặt, uỷ nhiệm chi.

***TRÌNH TỰ HẠCH TOÁN CÁC KHOẢN BHXH, BHYT NHƯ SAU**



Biểu số 15**Công ty TNHH Tân Trường Thành****CHỨNG TỪ GHI SỔ**

Tháng 07 năm 2004

Số 25B

Chứng từ		Trích yếu	Số hiệu		Số tiền	
Số	Ngày		Nợ	Có	Nợ	Có
1/ 25B	31/7/05	Trích 2% KPCĐ trên quỹ lương	642	338	3 613 528	3 613 528
2/25B	31/7/05	BHXH trả tiền BHXH quý 1+2/05	112	338	1 795 000	1 795 000
3/25B	31/7/05	Trích BHXH tháng 07/05	334	338	8 972 800	8 972 800
		Cộng				
		Ghi chú			14 381 328	14 381 328

Kèm theo: Chứng từ gốc

Người lập
(ký tên)

Kế toán trưởng
(ký tên)

Biểu số 16

Công ty TNHH Tân Trường Thành

CHỨNG TỪ GHI SỔ

tháng 07 năm 2005

Số 25A

Chứng từ		Trích yếu	Số hiệu		Số tiền	
Số	Ngày		Nợ	Có	Nợ	Có
1/25A	31/07/05	Nộp BHXH lên cơ quan cấp trên bằng TGNH	338	112	2 324 248	2 324 248
2/25A	31/07/05	Trả BHXH thay lương	338	111	8 128 000	8 128 000
3/25A	31/07/05	Thu đoàn Phí T07/05	338	111	1 203 650	1 203 650
		Cộng			11 655 898	11 655 898
		Ghi Chú				

Kèm theo : Chứng từ gốc

Người lập
(Ký tên)

Kế toán trưởng
(Ký tên)

Biểu số 17

Công ty TNHH Tân Trường Thành

SỔ CHI TIẾT TK 338

Đối tượng BHXH, BHYT, KPCĐ

Tháng 07 năm 2005

Ctư		Diễn giải	TK ĐƯ	Số phát sinh		Số dư cuối	
S	N			Nợ	Có	Nợ	Có
		Số dư đầu kỳ		23.142.000			
		Số phát sinh					
		Nộp BHXH lên cấp trên	112			2.324.248	
		Trả BHXH thay lương + Thu ĐP	111			9.331.650	
		Trích 2% KPCĐ	642				3.613.528
		Trích BHXH T7					
		CNV LĐTT	622				6 018 050
		CNV Vận hành máy	623				547 000
		CNV sản xuất	627				400 300
		CN quản lý	642				2 007 450
		BHXH trích trả	112				1.795.000
		Cộng				11 655 898	14 381 328
		Dư cuối kỳ					25 867 430

Lập bảng
(Ký tên)

Kê toán trưởng
(Ký tên)

CHƯƠNG III.

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH TÂN TRƯỜNG THÀNH.

3.1. NHẬN XÉT CHUNG VỀ CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH TÂN TRƯỜNG THÀNH.

3.1.1. Nhận xét về công tác quản lý và sử dụng lao động.

Trong điều kiện kinh tế nước ta hiện nay, trong mỗi doanh nghiệp việc quản lý hợp lý nguồn lao động có ý nghĩa vô cùng to lớn. Giải quyết đúng đắn mối quan hệ giữa người lao động với tư liệu lao động, môi trường lao động sẽ góp phần tăng năng suất lao động mang lại hiệu quả rất lớn cho doanh nghiệp. Thấy được tầm quan trọng của công tác quản lý lao động. Công ty TNHH Tân Trường Thành đã cố gắng ngày một hoàn thiện công tác quản lý lao động sao cho hợp lý hơn.

Bảng kê tình hình lao động của công ty TNHH Tân Trường Thành

Chỉ tiêu	Thực hiện 2003 (người)	Thực hiện 2004 (người)	So sánh 2004/2003 (người)	Tỷ lệ (2004/ 2003)
Tổng số lao động	159	169	tăng 10	6.29%
1. Trên đại học				
2. Đại học, cao đẳng	16	21	+ 5	31,25%
3. Trung cấp	33	37	+ 4	12,12%
4. Sơ cấp	28	31	+ 3	10,71%
5. CN kỹ thuật	35	37	+ 2	5,71%
LĐ phổ thông	37	43	+ 6	16,21%
Tổng số nam	132	142	+ 10	7,57%
Tổng số nữ	22	27	+ 5	22,72%
Hợp đồng dài hạn	136	140	+ 4	2,94%
Hợp đồng ngắn hạn	23	29	+6	26,1%

Qua biểu phân tích ta thấy: số công nhân viên của công ty năm 2004 so với năm 2003 đã tăng lên 10 người tương ứng tăng với tỷ lệ 6,29%.

Xét về trình độ tính chất công việc, ta thấy năm 2004 số CBCNV có trình độ đại học và cao đẳng tăng thêm 5 người tương ứng với tăng 31,25%. Số công nhân viên tốt nghiệp sơ cấp tăng 3 người (ứng với tỷ lệ 10,71%). Công nhân học

qua lớp công nhân kỹ thuật tăng 2 người (5,7%). Lực lượng lao động phổ thông tăng 6 người (16,21%). Với sự thay đổi này chứng tỏ cơ cấu phân bố lao động của công ty đã có sự chuyển dịch đáng kể để phù hợp với nhu cầu tìm kiếm và mở rộng hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty.

Năm 2004 công ty đã ký hợp đồng lao động dài hạn với 4 người tăng 2,94% điều này chứng tỏ đội ngũ công nhân viên hợp đồng làm việc trong công ty chưa lâu nhưng đã đáp ứng được nhu cầu của công việc tạo được sự tin tưởng với công ty. Hiện nay, do thị trường sức lao động đang bị dư thừa nên giá trị sức lao động cũng trở lên rẻ mạt, các công ty đều tận dụng cơ hội này để tiết kiệm chi phí hạ giá thành sản xuất, tăng doanh thu, tăng thu nhập cho cán bộ công nhân viên. Việc tăng thêm cả hợp đồng dài hạn và ngắn hạn là một dấu hiệu tốt báo hiệu công ty đang trên đà phát triển. Tuy nhiên đối với những người lao động không tham gia đón BHXH, BHYT, đồng nghĩa với việc họ không được hưởng những khoản trợ cấp như ốm đau, thai sản... công ty cần xem xét đến những trường hợp này để đảm bảo an toàn người lao động có như thế mới có thể an tâm làm việc và đóng góp hết khả năng lao động của mình.

3.1.2. Tình hình tổ chức công tác kế toán tiền lương của công ty

3.1.2.1. Ưu điểm:

Công ty TNHH Tân Trường Thành là công ty tổ chức sản xuất kinh doanh hạch toán độc lập, có tư cách pháp nhân đầy đủ được mở tài khoản tại ngân hàng được sử dụng con dấu riêng và chịu sự quản lý trực tiếp của UBND thành phố Hà Nội. Công ty được thành lập năm 2001 và hoạt động cho đến nay với tinh thần tự cường, chủ động sáng tạo và phấn đấu cố gắng nỗ lực của CBCNV công ty. Công ty ngày càng khẳng định vị trí của mình trong rất nhiều công trình có giá trị thực hiện trong sản xuất. Có được những kết quả đó, ban lãnh đạo cùng toàn thể CBCNV trong công ty đã nhận thức đúng đắn được quy luật vận động của nền kinh tế thị trường từ đó rút ra tiền lương là thước đo hiệu quả sản xuất kinh doanh. Chính vì vậy, Việc bố trí sắp xếp lao động hợp lý tính toán và phải trả công cho người lao động một cách thỏa đáng góp phần nâng cao năng lực sản xuất, tiết kiệm hao phí lao động từ đó mang lại hiệu quả lớn cho doanh nghiệp. Do vậy việc tính toán chi trả lương cho người lao động là một yếu tố mà ban giám đốc và các phòng ban luôn luôn coi trọng.

Trong những năm gần đây, về thu nhập bình quân của người lao động luôn tăng theo các năm, cụ thể:

- Năm 2002 : 800 000đ/ người

- Năm 2003 : 1 200 000đ/ người
- Năm 2004 : 1 300 000đ/ người

Là một Công ty ngoài quốc doanh, hoạt động theo luật doanh nghiệp của nhà nước. Là một doanh nghiệp hoạt động sản xuất theo quy mô vừa và nhỏ nên Công ty đã áp dụng hình thức kế toán tạp trung tức là toàn Công ty chỉ có một phòng kế toán hạch toán chung, còn ở các tổ đội chỉ cử kế toán thống kê, theo dõi, giao dịch và làm việc trực tiếp ở phòng kế toán công ty dưới sự chỉ đạo của kế toán trưởng và ban giám đốc công ty. Về hình thức kế toán hiện nay công ty áp dụng hình thức chứng từ ghi sổ rất phù hợp với tình hình thực tế của công ty. Do vậy mà kế toán có thể quản lý các chứng từ ghi sổ và kiểm tra đối chiếu với tổng số tiền mà kế toán đã ghi trên các tài khoản được chính xác, kịp thời sửa chữa sai sót và hơn thế nữa là việc tính lương cho cán bộ công nhân viên được phản ánh đúng số công làm việc thực tế của công nhân viên.

Các chứng từ được sử dụng trong quá trình hạch toán ban đầu đều phù hợp với yêu cầu nghiệp vụ kinh tế phát sinh và sơ sở pháp lý của nghiệp vụ. Các chứng từ đều được sử dụng đúng mẫu của bộ tài chính, những thông tin kinh tế về nội dung của các nghiệp vụ. Kinh tế phát sinh đều được ghi đầy đủ, chính xác vào chứng từ, các chứng từ đều được kiểm tra, giám sát chặt chẽ, điều chỉnh và xử lý kịp thời.

Đối với công tác hạch toán tổng hợp: Công ty áp dụng đầy đủ chế độ tài chính, kế toán của bộ tài chính ban hành để phù hợp với tình hình và đặc điểm của công ty, kế toán đã mở các tài khoản cấp 2, cấp 3 nhằm phản ánh một cách chi tiết hơn, cụ thể hơn, tình hình biến động của các tài khoản đã giúp cho kế toán thuận tiện hơn cho việc ghi chép một cách đơn giản, rõ ràng mang tính thiết thực, giảm nhẹ phần việc kế toán, tránh sự chồng chéo, việc ghi chép kế toán.

Công tác hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương luôn được hoàn thành. Các chế độ về lương, thưởng, phụ cấp... của nhà nước luôn được thực hiện đầy đủ và chính xác. Công việc tổ chức tính lương và thanh toán lương đã được làm tốt, với hệ thống sổ sách khá đầy đủ, hoàn thiện với việc ghi chép số liệu chung thực và khách quan theo đúng quy định của nhà nước. Hệ thống sổ sách chứng từ ban đầu về tiền lương ban đầu về tiền lương luôn phản ánh đầy đủ số lượng và chất lượng.

Về việc tổ chức tính lương và thanh toán lương công ty luôn nhận thức được chi phí nhân công là một trong ba khoản mục chủ yếu cấu thành lên giá thành sản phẩm lên kế toán tiền lương luôn ý thức được trách nhiệm tính đúng, tính đủ kịp thời lương cho cán bộ công nhân viên. Ngoài ra công ty còn khuyến khích công nhân hoàn thành tốt công việc bằng cách tăng tiền thưởng, bồi dưỡng.

Về quỹ lương và các khoản trích : Ngay từ đầu công ty đã xây dựng quỹ tiền lương để trả CBCNV, hàng năm căn cứ vào kết quả hoạt động của năm, của mức lợi nhuận năm trước để xây dựng mức lương cho năm nay. Công ty đều tiến hành các quỹ theo đúng quy định, các quỹ tiền thưởng lên tiền lương của CBCNV ngày càng cao. Các quỹ BHXH, BHYT vẫn được thành lập mặc dù chỉ có một bộ phận cán bộ tham gia BHXH và được trích theo đúng quy định. Về tổ chức công đoàn là đại diện cho tập thể CBCNV trong công ty luôn đứng ra đảm bảo sự công bằng quyền lợi cho CBCNV. Nguồn quỹ KPCĐ của công ty được trích theo đúng tỷ lệ và để trả thưởng cho CBCNV hoàn thành tốt công việc của mình và thăm hỏi gia đình công nhân khi có công việc hay khi ốm đau.

3.1.2.2. Nhược điểm.

Bên cạnh những ưu điểm của công tác tiền lương và hạch toán các khoản trích theo lương thì trong kế toán tiền lương vẫn không tránh khỏi những sai sót do thời gian công ty đi vào hoạt động chưa lâu, do đội ngũ cán bộ còn hạn chế về mặt số lượng nên cán bộ phải đảm nhiệm những phần việc khác nhau, điều này dẫn đến tình trạng một số phần việc kế toán còn làm tắt như vậy là phản ánh chưa đúng với yêu cầu của công tác, bên cạnh đó là những hạn chế như:

- Về quản lý lao động: Việc phân loại lao động trong công ty mặc dù đã tiến hành nhưng hiệu quả lại không cao, phân loại vẫn chưa rõ ràng, quản lý chưa chặt chẽ nhất là những CNV ở những cơ sở phụ không có sự giám sát hay khi đi công trình.
- Về việc tính lương: Mặc dù đã áp dụng hệ thống lương cấp bậc theo quy định nhưng mức lương này theo ban giám đốc quyết định nên vẫn mang tính chủ quan. Trong khi hạch toán lương công nhân làm vào các ngày nghỉ, ngày lễ vẫn hạch toán như ngày công bình thường là chưa hợp lý. Ngoài ra không trích trước tiền lương nghỉ phép cho CBCNV trong kỳ, chỉ những cá nhân tham gia BH mới được hưởng những chế độ, điều này là đúng nhưng lại chưa đảm bảo với những công nhân khác nhất là những công nhân có hoàn cảnh khó khăn.

3.2. LÝ DO PHẢI HOÀN THIỆN.

Trong thời gian thực tập, tìm hiểu thực tế về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương ở công ty TNHH Tân Trường Thành em thấy: Về cơ bản công tác kế toán đã đi vào nề nếp đảm bảo tuân thủ theo đúng kế toán của nhà nước và bộ tài chính ban hành, phù hợp với điều kiện thực tế của công ty hiện nay. Đồng thời đáp ứng được nhu cầu quản lý, tạo điều kiện thuận lợi cho công ty quản lý. Xác định được đúng kết quả sản xuất kinh doanh trong từng thời kỳ, thực hiện đúng, thực hiện đủ nghĩa vụ với ngân sách nhà nước. Với tinh thần trách nhiệm và khả năng thích ứng, đảm bảo quá trình hạch toán kịp thời nộp báo cáo đúng thời hạn quy định.

Trên đây là những mặt tích cực mà công ty đã đạt được cần tiếp tục hoàn thiện và phát huy. Bên cạnh những mặt tích cực đã nêu trên quá trình kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương ở công ty TNHH Tân Trường Thành vẫn không tránh khỏi những tồn tại, những vấn đề chưa hoàn toàn hợp lý và chưa thật tối ưu. Thời gian thực tập tuy ngắn nhưng đã giúp em tìm hiểu tình hình thực tế của công ty và mạnh dạn đưa ra một số ý kiến, giải pháp nhằm hoàn thiện hơn nữa công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của công ty TNHH Tân Trường Thành.

3.3. Ý KIẾN ĐỀ XUẤT HOÀN THIỆN.

- Công tác tổ chức và quản lý lao động
- Kế toán chi tiết tiền lương
- Tin học hoá trong công tác kế toán.

3.4. ĐIỀU KIỆN THỰC HIỆN.

3.4.1. Quản lý lao động .

Tổ chức bố trí lại lao động cho phù hợp với nội dung công việc quy trình công nghệ để tận dụng triệt để khả năng lao động và phân phối tiền lương theo hiệu quả đóng góp lao động.

Để thuận lợi cho việc quản lý và hạch toán, công ty cần tiến hành phân loại lao động và xếp lao động vào các nhóm khác nhau theo những đặc trưng riêng, áp dụng các hình thức sau:

- Phân loại theo thời gian lao động.
- Phân loại theo mối quan hệ với quá trình sản xuất
- Phân loại theo chức năng của lao động.

3.4.2. Tổ chức tiền lương và các khoản trích.

- Thực hiện trích trước tiền lương nghỉ phép

- Sổ sách kế toán tiền lương
- + Sổ chi tiết TK 338 lập thành 3 sổ để theo dõi từng đối tượng trích
- + Sổ chi tiết TK 334 cũng nên tách ra đối với từng loại lao động để dễ theo dõi và hạch toán.
- Tiến hành trích tiền lương nghỉ phép để đảm bảo đời sống công nhân viên vừa tránh cho công ty những khoản phát sinh đột biến ảnh hưởng đến kết quả kinh doanh.

3.4.3. Hệ thống tin học hóa ứng dụng trong kế toán tiền lương.

Công ty TNHH Tân Trường Thành là một công ty kinh doanh thương mại có rất nhiều nghiệp vụ kế toán, nếu ta chỉ sử dụng phần mềm excel thì khối lượng công việc rất nhiều, đôi khi các công thức tính toán khi sao chép từ nơi này sang nơi khác có thể lệch dòng: đưa ra báo cáo không chính xác, báo cáo không được đưa ra kịp thời do đó cần thiết sử dụng phần mềm kế toán.

Với phần mềm chỉ cần nhập dữ liệu đầu vào thì chương trình sẽ tự chạy các báo cáo.

Giảm bớt khối lượng công việc khối lượng ghi chép thông tin.

Tạo điều kiện cho việc thu nhập, xử lý cung cấp thông tin nhanh chóng.

Tạo niềm tin vào báo cáo tài chính mà công ty cung cấp.

Giảm sức lao động, giải phóng các kế toán viên khỏi việc tìm kiếm và kiểm tra việc thông tin số liệu, tăng giảm nhằm tiết kiệm nhiều thời gian.

Tiến hành lập sổ đăng ký chứng từ ghi sổ: Sổ đăng ký chứng từ ghi sổ là sổ kế toán tổng hợp dùng để ghi chép các nghiệp vụ kinh tế phát sinh theo trình thời gian, sổ này vừa dùng để đăng ký các nghiệp vụ kinh tế phát sinh, quản lý chứng từ ghi sổ, đồng thời kiểm tra đối chiếu các số liệu với bảng cân đối phát sinh.

Trong tình hình thực tế hiện nay xuất hiện rất nhiều phần mềm kế toán chuyên dụng ứng dụng thực tiễn và đem lại hiệu quả trong hạch toán kế toán và nhất là kế toán tiền lương. Với tình hình của công ty đã có đủ điều kiện để xây dựng một hệ thống quản lý nhân sự và tính lương bằng máy tính thay vì những thao tác thủ công hiện nay mặc dù đã đưa vào sử dụng nhưng lại chưa phát huy hết khả năng của máy. Hiệu quả của việc sử dụng máy tính là rất lớn, nó bao hàm đầy đủ những chức năng như: Sắp xếp, tìm kiếm, báo cáo, trợ giúp.

3.5. HIỆU QUẢ CỦA VIỆC THỰC HIỆN Ý KIẾN HOÀN THIỆN KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG.

Những ý kiến cũng như những phương hướng khác phục những hạn chế trong công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương mà em trình bày ở trên sẽ đem lại hiệu quả thiết thực cụ thể là:

- Việc phân loại lao động và sắp lao động vào các nhóm khác nhau theo những đặc trưng nhất định.
- + Phân loại theo thời gian lao động giúp cho doanh nghiệp nắm được tổng số lao động của mình từ đó có kế hoạch tuyển dụng, bồi dưỡng và huy động khi cần thiết. Đồng thời xác định các nghĩa vụ đối với nhà nước được chính xác.
- + Phân loại theo quan hệ với quá trình sản xuất cách phân loại này giúp công ty đánh giá được tính hợp lý của lao động từ đó có biện pháp tổ chức bố trí lao động cho phù hợp.
- + Phân loại theo chức năng lao động có tác dụng cho việc tổng hợp tập hợp chi phí lao động được kịp thời chính xác, phân định được chi phí sản phẩm và chi phí thời kì.

Như vậy hoàn thiện hơn nữa công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương là một trong những yêu cầu thiết yếu trong điều kiện kinh tế thị trường hiện nay. Song việc vận dụng sáng tạo sổ sách kế toán cho phù hợp với điều kiện thực tế công ty phải đảm bảo không vượt quá giới hạn cho phép của chế độ kế toán hiện hành vừa tạo điều kiện thuận lợi cho công ty, vừa đáp ứng nhu cầu thanh tra khi cần thiết của cơ quan chức năng.

KẾT LUẬN

Để xây dựng và phát triển một nền sản xuất hàng hoá nhiều thành phần theo cơ chế thị trường, tiền lương và các khoản trích theo lương thực sự phải làm được chức năng là đòn bẩy kinh tế, phải trở thành động lực chính thúc đẩy tăng năng suất lao động, hiệu quả công việc. Mỗi hình thức trả lương đều có ưu điểm, nhược điểm riêng tùy từng ngành nghề, từng doanh nghiệp chọn cho mình một hình thức phù hợp nhất đảm bảo nguyên tắc phân phối theo lao động, tổng hoà giữa các lợi ích: Nhà nước, Doanh nghiệp và Người lao động.

Công tác hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương đóng góp rất lớn trong quản lý lao động tiền lương. Nếu ta hạch toán đúng, đủ, chính xác sẽ là động lực thúc đẩy người lao động nâng cao năng suất lao động, phát huy tính sáng tạo, góp phần hoàn thành kế hoạch được giao – là phương cách đúng đắn nhất để tăng thu nhập cho chính mình, tích lũy cho doanh nghiệp và cho xã hội.

Trong điều kiện hiện nay việc nâng cao chất lượng công tác trả lương theo thời gian là nhiệm vụ lâu dài của các doanh nghiệp nói chung và Công ty TNHH Tân Trường Thành nói riêng để ngày càng hoàn thiện, phù hợp với công tác quản lý và hạch toán lao động.

Tuy nhiên trong tình hình kinh tế hiện nay, các chế độ ngân sách luôn thay đổi để phù hợp với tình hình kinh tế mới. Để thích nghi với sự thay đổi đó buộc các đơn vị, các doanh nghiệp cũng phải có những thay đổi theo để ngày càng hoàn thiện công tác quản lý và xây dựng tiền lương.

Vì thời gian và kiến thức còn nhiều hạn chế đặc biệt là thời gian tiếp xúc làm việc thực tế ít nên không tránh khỏi những sai sót và những biện pháp đưa ra chưa hoàn hảo. Kính mong được sự quan tâm, chỉ bảo của các thầy cô giáo cùng toàn thể cán bộ công nhân viên để bài viết hoàn thiện hơn.

Cuối cùng em xin chân thành cảm ơn Cô và toàn thể cán bộ công nhân viên Công ty TNHH Tân Trường Thành đã giúp đỡ em trong quá trình thực tập.

