

## PHẦN MỞ ĐẦU

### 1. Lý do chọn đề tài :

Trong công cuộc đổi mới môi trường hiện nay, hoạt động ta đang diễn ra sôi nổi qua trình phát triển kinh tế hàng hoá nhiều thành phần, vẫn hành theo cơ chế thị trường có sự quản lý của nhà nước theo định hướng xã hội chủ nghĩa. Trông vấn đề tạo một nền kinh tế theo cơ chế bao cấp chuyển sang một nền kinh tế theo cơ chế thị trường, sự hoạt động của các ngành kinh tế trong xã hội không ngừng phát triển riêng trong lĩnh vực quốc gia mà còn hoạt động của nền kinh tế thế giới. Với yêu cầu này, các hoạt động kinh doanh trên nhiều lĩnh vực phải có nhiều chuyển biến, nhiều thay đổi cho phù hợp với cơ chế thị trường. Trong nền kinh tế chung, hoạt động kinh doanh của các doanh nghiệp có vị trí hết sức quan trọng, việc xem xét tổng quát của nền kinh tế, không vai trò rất to lớn trong việc thúc đẩy tăng trưởng kinh tế bền vững.

Nếu tiến hành một quá trình sản xuất kinh doanh với hiệu quả các doanh nghiệp phải có ít nhất 3 yếu tố: lao động, tài chính và vốn. Trong đó, lao động là một trong những nhân tố quyết định sự thành công của doanh nghiệp, chúng ta đã biết “ lao động là bỏ một phần sức lực ( chân tay hay trí óc ) nên nó cần thiết phải được bù đắp để tái sản xuất sức lao động”. Và sự thật đó được thấy dễ dàng trong thực tế : mọi người lao động làm việc trong môi trường bình thường hay khắc nghiệt đều mong muốn kiếm được nhiều tiền...nhằm đáp ứng nhu cầu chi tiêu cuộc sống của họ. Vì lẽ đó, tiền lương và các khoản thanh toán cho người lao động dưới hình thức này hay hình thức khác là một vấn đề quan trọng cần giải quyết và cần giải quyết nó một cách cân nhắc, cẩn thận, rõ ràng và thỏa đáng.

Ngày nay, cùng với sự phát triển như vũ bão của khoa học kỹ thuật, sự phát triển mạnh mẽ của nền kinh tế thế giới, một quốc gia nói chung hay một doanh nghiệp nói riêng muốn hòa nhập được thì phải tạo động lực phát triển từ trong nội bộ của doanh nghiệp mà xuất phát điểm chính là việc giải quyết một cách hợp lý, công bằng, rõ ràng vấn đề tiền lương và các khoản trích theo lương cho người lao động. Dù dưới bất kỳ loại hình doanh nghiệp nào, thì sức lao động của con người đều tồn tại và đi liền với thành quả của doanh nghiệp. Vì thế tiền lương phải trả cho người lao động luôn luôn là vấn đề quan trọng của các doanh nghiệp hiện nay. Làm thế nào để có thể kích thích lao động hàng đầu sản xuất, nâng cao hiệu quả, chất lượng lao động, giảm chi phí

---

Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

---

nhaân công trong giaù thaønh saün phaïm, taïo cho doanh nghiãp ñoùng võõng treân moái trööøng caïnh tranh, goùp phaàn naâng cao hieäu quaû hoaït ñoäng cuûa doanh nghiãp... ñang laø moät yeâu caàu ñaët ra ñoái vôùi caùc doanh nghiãp trong xu theá hieän nay. Xuaát phaùt töø yeâu caàu treân, em ñaõ choïn ñeà taøi **“KEÁ TOAÙN TIỀN LÖÔNG VAØ SÖÏ AÙNH HÖÖNG CUÛA TIỀN LÖÔNG ÑOÁI VÔÙI NGÖÖØI LAO ÑOÙNG TAI COÁNG TY LIEÂN DOANH MAY AN GIANG”** laøm ñeà taøi cho luaän vaên toát nghiãp cuûa mình .

## 2. Mục tiêu nghiên cứu :

Mục tiêu nghiên cứu của đề tài nhằm đánh giá công tác Kế Toán tiền lương trong việc hạch toán, thanh toán lương cho người lao động, cũng như xem xét sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động. Từ đó đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện hệ thống Kế Toán tiền lương tại doanh nghiệp.

## 3. Phương pháp nghiên cứu :

Có thể thực hiện đề tài, các số liệu sẽ được thu thập như sau:

- Số liệu sơ cấp: Các số liệu về kế toán tiền lương được thu thập ở doanh nghiệp.
- Số liệu thứ cấp: tham khảo các sách báo, niên giám thống kê, các tài liệu nghiên cứu trước đây cùng các báo cáo, tài liệu của cơ quan thực tập và các doanh nghiệp khác.
- Các số liệu thu thập sẽ được đưa vào phân tích dựa trên phương pháp diễn dịch để phát thảo những con số thành những nhận định, đánh giá và phân tích về Kế Toán tiền lương và xem xét sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động tại doanh nghiệp.

## 4. Phạm vi nghiên cứu :

Với đề tài này, người viết sẽ nghiên cứu và tìm hiểu lĩnh vực kế toán tiền lương của công ty liên doanh may An Giang. Thời gian được chọn để nghiên cứu là năm 2001, 2002, 2003 và một số tháng trong năm 2003.

---

Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

---

## PHẦN NỘI DUNG

### CHƯƠNG I : CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG

#### ***1. Khái niệm – ý nghĩa của tiền lương và các khoản trích theo lương:***

##### **1.1 Tiền lương:**

Tiền lương là biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động mà người lao động đã bỏ ra trong quá trình sản xuất kinh doanh và được thanh toán theo kết quả lao động cuối cùng.

Tiền lương của người lao động được xác định theo hai cơ sở chủ yếu là số lượng và chất lượng lao động của mỗi người. Tiền lương hình thành có tính đến kết quả của cá nhân, của tập thể và của xã hội, nó quan hệ trực tiếp đến việc thực hiện lợi ích của cá nhân người lao động. Qua mối quan hệ phụ thuộc này cho phép thấy được vai trò của tiền lương là công cụ tác động của công tác quản lý trong hoạt động sản xuất kinh doanh.

Tiền lương là nguồn thu nhập chủ yếu của người lao động, vừa là một yếu tố chi phí cấu thành nên giá trị của các loại sản phẩm lao vụ, dịch vụ do doanh nghiệp sản xuất ra, do đó các doanh nghiệp sử dụng hiệu quả sức lao động nhằm tiết kiệm chi phí, tăng tích lũy cho đơn vị, tăng thu nhập cho người lao động.

##### **1.2 Các khoản trích theo lương:**

Bao gồm:

- Bảo hiểm xã hội.
- Bảo hiểm y tế.
- Kinh phí công đoàn.

###### **1.2.1 Bảo hiểm xã hội:**

Là khoản tiền mà người lao động được hưởng trong trường hợp nghỉ việc do ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thai sản, khó khăn... Để được hưởng khoản trợ cấp này, người sử dụng lao động và người lao động trong quá trình tham gia sản xuất kinh doanh tại đơn vị phải đóng vào quỹ bảo hiểm xã hội theo quy định. Quỹ này được hình thành bằng cách trích theo tỷ lệ 20% trên tổng số tiền lương cấp bậc phải trả hằng tháng (15 % tính vào chi phí sản xuất kinh doanh, 5% còn lại do người lao động đóng góp).

**1.2.2 Bảo hiểm y tế:**

Là khoản tiền hàng tháng của người lao động và người sử dụng lao động đóng cho các cơ quan BHXH để được đài thọ khi có nhu cầu khám bệnh

Kê toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

và chữa bệnh. Quỹ này được hình thành bằng cách trích theo tỷ lệ 3% trên tổng số tiền lương cấp bậc (trong đó 2% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh, 1% còn lại do người lao động đóng góp).

### 1.2.3 Kinh phí công đoàn:

Là khoản tiền để duy trì hoạt động các tổ chức công đoàn đơn vị và công đoàn cấp trên. Các tổ chức này hoạt động nhằm bảo vệ quyền lợi và nâng cao đời sống của người lao động. Quỹ này hình thành bằng cách trích 2% trên tổng số lương phải trả cho người lao động và được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của đơn vị. Quỹ này do cơ quan công đoàn quản lý.

## 2. Các hình thức tiền lương:

### 2.1 Trả lương theo thời gian:

**2.1.1 Khái niệm:** Là hình thức trả lương cho người lao động căn cứ vào thời gian làm việc thực tế.

- Ưu điểm: rất đơn giản, dễ tính toán.

- Nhược điểm: chưa chú ý đến chất lượng lao động, đồng thời chưa gắn với kết quả lao động cuối cùng, do đó không có khả năng kích thích người lao động tăng năng suất lao động.

Hình thức này được áp dụng đối với những công việc chưa định mức được, công việc tự động hóa cao, đòi hỏi chất lượng cao.

### 2.1.2 Các loại tiền lương theo thời gian:

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

Công thức:

$$\text{Lương tháng} = \text{Mức lương cơ bản (290,000đ)} \times [\text{hệ số lương} + \text{tổng hệ số phụ cấp (nếu có)}]$$

- Tiền lương tuần: là tiền lương trả cho một tuần làm việc.

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

- Tiền lương ngày: là tiền lương trả cho một ngày làm việc.

$$\text{Tiền lương ngày} = \frac{\text{Tiền lương tháng}}{26 \text{ ngày}}$$

Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

Ví dụ : Một nhân viên có tiền lương tháng là 520,000 đ/tháng  
 Mức lương ngày = 520,000/26=20,000đ; Anh ta làm việc 20 ngày trong tháng 8 nên tiền lương trong tháng 8 của anh ta là: 20,000 × 20 = 400,000đ  
 - Tiền lương giờ: là tiền lương trả cho một giờ làm việc.

	Tiền lương ngày		
Tiền lương giờ	=	—	8 giờ

**2.1.3 Các hình thức tiền lương theo thời gian:**

- Tiền lương theo thời gian giản đơn: căn cứ vào thời gian làm việc, mức lương cơ bản, các khoản phụ cấp để tính trả cho người lao động.

- Tiền lương theo thời gian có thưởng: hình thức này nhằm kích thích người lao động tăng năng suất, chất lượng sản phẩm và chú ý đến khối lượng công việc được giao. Đây là hình thức tiền lương theo thời gian kết hợp với tiền thưởng. Tiền lương theo thời gian có thưởng được chia làm hai bộ phận rõ rệt :

Lương theo thời gian giản đơn gồm lương cơ bản và phụ cấp theo chế độ khi hoàn thành công việc và đạt yêu cầu về chất lượng.

Thưởng là khoản chi trả cho người lao động khi họ vượt mức hoặc giảm tỷ lệ phế phẩm hay hoàn thành xuất sắc công việc được giao.

**2.1.3.1 Trả lương khi làm thêm giờ: (Khoản 1, 2 Điều 8 của Nghị Định số 197/CP )**

Áp dụng cho mọi đối tượng, trừ những người làm việc theo sản phẩm, theo định mức, lương khoán hoặc trả lương theo thời gian làm việc không ổn định như: làm việc trên các phương tiện vận tải đường bộ (kể cả lái xe con), đường sông, đường biển và đường hàng không, thu mua hải sản, nông sản, thực phẩm...

+Khi làm thêm giờ vào ngày bình thường:

Tl <sub>tg</sub>	=	tiền lương giờ	×	số giờ làm thêm	×	150%
------------------	---	----------------	---	-----------------	---	------

+Khi làm thêm giờ vào ngày nghỉ hàng tuần hoặc ngày lễ:

Tl <sub>tg</sub>	=	tiền lương giờ	×	số giờ làm thêm	×	200%
------------------	---	----------------	---	-----------------	---	------

Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

Nếu có nghỉ bù giờ làm thêm, người sử dụng lao động chỉ phải trả phần chênh lệch bằng :

50% tiền lương giờ của ngày làm việc bình thường nếu làm thêm giờ vào ngày bình thường.

100% tiền lương giờ của ngày làm việc bình thường, nếu làm thêm giờ vào ngày nghỉ hàng tuần hoặc ngày lễ.

**2.1.3.2** Trả lương làm việc ban đêm: (theo Khoản 3, Điều 8 của Nghị Định số 197/CP )

Tiền lương trả thêm = tiền lương giờ × số giờ làm việc × ít nhất 30% hoặc 35%

Tiền lương giờ: theo Khoản 1, Điều 5, Nghị Định số 197/CP

35%: mức ít nhất bằng 35%, áp dụng cho trường hợp làm việc liên tục vào ban đêm từ 8 ngày trở lên trong 1 tháng, không phân biệt hình thức trả lương.

30%: mức ít nhất bằng 30%, áp dụng cho các trường hợp làm việc vào ban đêm còn lại, không phân biệt hình thức trả lương.

## 2.2 Trả lương theo sản phẩm:

### 2.2.1 Khái niệm – hình thức :

Là hình thức trả lương cho người lao động căn cứ vào số lượng, chất lượng sản phẩm làm ra. Hình thức này thể hiện thù lao lao động được chi trả cho người lao động dựa vào đơn giá và sản lượng thực tế mà người lao động hoàn thành và đạt được yêu cầu chất lượng đã quy định sẵn.

Công thức :

$$L = Q_i \times Đg$$

Trong đó:

+**L** là lương thực tế trong tháng.

+**Q<sub>i</sub>** là số lượng sản phẩm mà công ty i đạt được.

+**Đg** là đơn giá sản phẩm.

Việc trả lương theo sản phẩm phải đảm bảo các điều kiện sau:

- Phải xác định và giao định mức một cách chính xác cho người lao động. Tùy theo thực tế mỗi xí nghiệp sẽ áp dụng đơn giá sản phẩm khác nhau.

- Tổ chức nghiệm thu và thống kê sản phẩm kịp thời, chính xác, kiên quyết loại bỏ những sản phẩm không đạt chất lượng trong khi tính lương.



- Phải đảm bảo công bằng tức là những công việc giống nhau, yêu cầu chất lượng giống nhau thì đơn giá và định mức sản phẩm phải thống nhất ở bất kỳ phân xưởng nào, ca làm việc nào.

Ưu điểm của hình thức trả lương này là gắn thu nhập của người lao động với kết quả họ làm ra, do đó có tác dụng khuyến khích người lao động tăng năng suất lao động.

**2.2.2 Các hình thức tiền lương theo sản phẩm :**

- *Tiền lương sản phẩm trực tiếp*: hình thức này được áp dụng đối với những công nhân trực tiếp sản xuất, công việc của họ có tính chất độc lập, có thể định mức, kiểm tra, nghiệm thu sản phẩm một cách cụ thể, riêng biệt.

Theo hình thức này, tiền lương phải trả cho người lao động được tính trực tiếp theo số lượng sản phẩm hoàn thành đúng qui cách, phẩm chất và đơn giá sản phẩm đã được qui định.

Công thức:

$$Li = Qi \times Đg$$

Trong đó:

- +**Li** là tiền lương thực tế của công nhân i lãnh trong tháng.
- +**Qi** là số lượng sản phẩm sản xuất trong tháng của công nhân i
- +**Đg** là đơn giá sản phẩm.
- +**Đs** là định mức sản lượng.

$$Đg = \frac{\text{Mức lương tháng theo tay nghề} \times (100 + k)}{Đs \times 100 \times 26}$$

$$Đs = \frac{\text{Tổng thời gian làm việc (ca hay ngày)}}{\text{Thời gian tạo ra một sản phẩm}}$$

Ví dụ: Một người thợ có tay nghề bậc 4, sản xuất được 700 sản phẩm trong tháng, biết tổng thưởng của anh ta chiếm 20% tổng tiền lương, tiền lương thợ bậc một là 100,000; hệ số lương giữa thợ bậc 1 và thợ bậc 4 là 1:1.4 ; định mức sản lượng là 20 sản phẩm trong một ca.

Giải:

$$Đg = \frac{100,000 \times 1.4 \times (100 + 20)}{20 \times 100 \times 26} = 323 \text{ đ/sp}$$

Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

- *Tiền lương sản phẩm gián tiếp*: hình thức này được áp dụng để trả lương cho công nhân phụ, làm những công việc phục vụ cho công nhân chính như sửa chữa trong các phân xưởng, bảo dưỡng máy móc...

Công thức:

$$L_{spgt} = \text{Sl thực tế do cntt sx mà công nhân này phục vụ} \times \text{Đơn giá lương gián tiếp}$$

$$\text{Đơn giá lương gián tiếp} = \frac{\text{Mức công nhân chính ( 100 + k )}}{N \times đs \times 26 \times 100}$$

- +**L<sub>spgt</sub>**: lương sản phẩm của công nhân gián tiếp;
- +**K**: tổng các khoản phụ cấp ngoài lương;
- +**N**: Số công nhân phục vụ;
- +**Đs**: định mức sản lượng của 1 công nhân trực tiếp;
- +**26** là số ngày làm việc bình quân trong tháng.

Ví dụ: Một công nhân quản lí máy móc một phân xưởng may có mức lương chính là 200,000đ; tổng các khoản phụ cấp chiếm 20% tiền lương chính. Công nhân này phục vụ 5 công nhân sản xuất có số sản phẩm sản xuất ra trong tháng như sau :

ĐMSL Đs = 20 sp/ca, 2 công nhân sản xuất đạt 100% đs, 2 công nhân sản xuất đạt 120% đs, 1 công nhân sản xuất đạt 140% đs. Vậy lương gián tiếp được tính như sau:

$$\text{Đg lương gián tiếp} = \frac{200,000 ( 100 + 20 )}{5 \times 26 \times 20 \times 100} = 92.3 \text{ đ/sp}$$

Tổng số sản phẩm công nhân trực tiếp sản xuất là:

$$(20 \times 100\% \times 2) + (20 \times 120\% \times 2) + (20 \times 140\% \times 1) = 116$$

$$\text{sp } L_{spgt} = 116 \times 92.3 \times 26 = 278,337\text{đ.}$$

Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

---

- *Trả lương theo sản phẩm lũy tiến*: đây là hình thức trả lương theo sản phẩm kết hợp với hình thức tiền thưởng khi nhân viên có số lượng sản phẩm thực hiện trên định mức qui định.

Hình thức này áp dụng các đơn giá khác nhau:

Đối với những sản phẩm thuộc định mức: áp dụng đơn giá sản phẩm được xây dựng ban đầu.

Đối với những sản phẩm vượt định mức: áp dụng đơn giá cao hơn đơn giá ban đầu.

- *Trả lương khi làm thêm giờ*: sau khi hoàn thành định mức số lượng, chất lượng sản phẩm tính theo giờ chuẩn (giờ tiêu chuẩn theo quy định tại điều 3, Nghị Định số 195/CP, ngày 31/12/1994 của Chính Phủ).

Nếu người sử dụng lao động có yêu cầu làm thêm ngoài định mức giờ tiêu chuẩn, được tăng thêm:

50% nếu sản phẩm được làm thêm vào ngày thường.

100% nếu sản phẩm được làm thêm vào ngày nghỉ hàng tuần, vào ngày lễ.

- *Trả lương làm việc ban đêm*: áp dụng đối với người lao động được trả lương theo sản phẩm, lương khoán nếu làm việc vào ban đêm. Đơn giá tiền lương được tăng thêm ít nhất 30% hoặc 35% so với đơn giá tiền lương làm việc ban ngày.

### 2.3 Trả lương khoán:

Đây là hình thức trả lương cho người lao động theo khối lượng và chất lượng công việc phải hoàn thành.

## 3. Tiền thưởng - phúc lợi - phụ cấp:

Hiện nay, các chế độ về tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp, phúc lợi được Nhà Nước rất chú trọng và thanh toán một cách một cách rõ ràng, cụ thể như sau:

### 3.1 Tiền thưởng :

Doanh nghiệp trích thưởng từ lợi nhuận còn lại (sau khi đã hoàn thành nghĩa vụ với Nhà Nước) để thưởng cho người lao động làm việc tại doanh nghiệp từ một năm trở lên. Tiền thưởng là một loại kích thích vật chất có tác dụng rất tích cực đối với người lao động trong việc phấn đấu thực hiện công việc tốt hơn.

Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

---

Có các hình thức thưởng sau đây:

- Thưởng năng suất, chất lượng: Áp dụng khi người lao động thực hiện tốt hơn mức độ trung bình về số lượng, chất lượng sản phẩm hoặc dịch vụ.
- Thưởng tiết kiệm: Áp dụng khi người lao động sử dụng tiết kiệm các loại vật tư, nguyên liệu, có tác dụng giảm giá thành sản phẩm dịch vụ mà vẫn đảm bảo chất lượng theo yêu cầu.
- Thưởng sáng kiến: Áp dụng khi người lao động có các sáng kiến, cải tiến kỹ thuật, tìm ra các phương pháp mới có tác dụng làm nâng cao năng suất lao động, giảm giá thành hoặc nâng cao chất lượng sản phẩm, dịch vụ.
- Thưởng theo kết quả hoạt động kinh doanh chung của doanh nghiệp: Áp dụng khi doanh nghiệp làm ăn có lời, người lao động trong doanh nghiệp sẽ được chia một phần tiền lời dưới dạng tiền thưởng. Hình thức này được áp dụng trả cho nhân viên vào cuối quý, sau nửa năm hoặc cuối năm tùy theo cách thức tổng kết hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.
- Thưởng tìm được nơi cung ứng, tiêu thụ, ký kết được hợp đồng mới: Áp dụng cho các nhân viên tìm thêm được các địa chỉ tiêu thụ mới, giới thiệu khách hàng, ký kết thêm được hợp đồng cho doanh nghiệp hoặc có các hoạt động khác có tác dụng làm tăng lợi nhuận của doanh nghiệp.
- Thưởng đảm bảo ngày công: Áp dụng khi người lao động làm việc với số ngày công vượt mức quy định của doanh nghiệp.
- Thưởng về lòng trung thành, tận tâm với doanh nghiệp: Áp dụng khi người lao động có thời gian phục vụ trong doanh nghiệp vượt quá một thời gian nhất định, ví dụ 25 hoặc 30 năm; hoặc khi người lao động có những hoạt động rõ ràng đã làm tăng uy tín của doanh nghiệp.

### 3.2 Phúc lợi :

Phúc lợi thể hiện sự quan tâm của doanh nghiệp đến đời sống người lao động, có tác dụng kích thích nhân viên trung thành, gắn bó với doanh nghiệp. Dù ở cương vị cao hay thấp, hoàn thành tốt công việc hay chỉ ở mức độ bình thường, có trình độ lành nghề cao hay thấp, đã là nhân viên trong doanh nghiệp thì đều được hưởng phúc lợi. Phúc lợi của doanh nghiệp gồm có: bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế, hưu trí, nghỉ phép, nghỉ lễ, ăn trưa do doanh nghiệp đài thọ, trợ cấp của doanh nghiệp cho các nhân viên đông con hoặc có hoàn cảnh khó khăn, quà tặng của doanh nghiệp cho nhân viên vào các dịp sinh nhật, cưới hỏi, mừng thọ cha mẹ nhân viên...

Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

---

### 3.3 Phụ cấp :

#### 3.3.1. Các khoản phụ cấp lương của người lao động trong các doanh nghiệp

Điều 4, Nghị định số 26/CP ngày 23/6/93 quy định các khoản phụ cấp lương của người lao động trong các doanh nghiệp bao gồm: phụ cấp khu vực, phụ cấp độc hại-nguy hiểm, phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp làm đêm, phụ cấp thu hút, phụ cấp đất đỏ, phụ cấp lưu động, phụ cấp làm thêm giờ.

#### 3.3.2 Điều kiện áp dụng phụ cấp độc hại, nguy hiểm:

Mục III, thông tư số 23/LĐTBXH –TT ngày 7/7/93 hướng dẫn thực hiện phụ cấp độc hại, nguy hiểm quy định những ngành nghề, công việc hoặc nơi làm việc có một trong những điều kiện sau đây thì được xem xét áp dụng phụ cấp độc hại, nguy hiểm: tiếp xúc trực tiếp với chất độc-khí độc, làm việc trong môi trường chịu áp suất cao hoặc thiếu dưỡng khí, làm việc ở những nơi quá nóng hoặc quá lạnh, những công việc phát sinh tiếng ồn lớn, treo người trên cao, làm việc ở những nơi có phóng xạ, làm việc ở môi trường dễ bị lây nhiễm và mắc bệnh...

#### 3.3.3 Mức phụ cấp độc hại nguy hiểm:

Mục I, II, III, IV thông tư số 23/LĐTBXH-TT ngày 7/7/1993 hướng dẫn thực hiện phụ cấp độc hại, nguy hiểm. Quy định phụ cấp độc hại nguy hiểm gồm 4 mức: 0.1; 0.2; 0.3 và 0.4 so với mức lương tối thiểu được quy định như sau:

Mức	Hệ số	Mức phụ cấp thực hiện từ ngày 1/4/1993
1	0.1	7,200 đồng
2	0.2	14,400 đồng
3	0.3	21,600 đồng
4	0.4	28,000 đồng

#### 3.3.4 Phương thức trả phụ cấp độc hại nguy hiểm:

Tính theo thời gian làm việc thực tế trong tháng.

Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

#### 4. Kế toán các khoản phải trả công nhân viên :

##### 4.1 Chứng từ kế toán :

Đối với tiền lương có các loại chứng từ sau: bảng chấm công, phiếu xác nhận sản phẩm hoặc khối lượng công việc hoàn thành, phiếu nghỉ hưởng bảo hiểm xã hội...

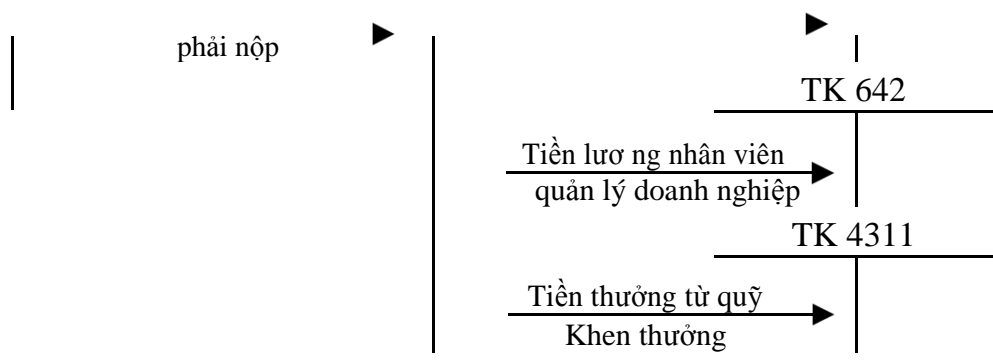
Căn cứ vào chứng từ trên, kế toán tiến hành tính lương, thưởng, trợ cấp phải trả cho người lao động và lập bảng thanh toán lương, bảng thanh toán tiền thưởng và bảng thanh toán bảo hiểm xã hội.

##### 4.2 Tài khoản sử dụng :

TK 334 “phải trả công nhân viên”	
NỢ	CÓ
- Các khoản đã trả, đã ứng cho CNV. - Các khoản khấu trừ vào lương CNV.	- Các khoản phải trả cho CNV.
	- Các khoản còn phải trả CNV.

##### 4.3 Sơ đồ kế toán tổng hợp :

TK 111	TK 334	TK 622
TK 141, 138, 338	Tiền lương công nhân trực tiếp sản xuất	TK 627
TK 333	Tiền lương công nhân phục vụ và quản lý sản xuất	TK 641
Thuế thu nhập cá nhân	Tiền lương nhân viên	



Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

Ví dụ: Số dư đầu tháng của TK 334 là 2,100,000đ; trong đó TK 334 của bộ phận bán hàng là 460,000đ ; TK 334 của bộ phận quản lý là 340,000đ ; TK 334 của bộ phận xây dựng cơ bản là 1,300,000đ. Nghiệp vụ phát sinh trong tháng:

Tiền lương phải trả công nhân viên ở các bộ phận: bán hàng 10 triệu, quản lý 5 triệu, xây dựng cơ bản 6 triệu.

{	Nợ TK 641	10,000,000	
	Nợ TK 642	5,000,000	
	Nợ TK 241	6,000,000	
	Có TK 334		21,000,000

## 5. Kế toán các khoản trích theo lương :

### 5.1 Tài khoản sử dụng :

Kế toán sử dụng tài khoản 338 “phải trả, phải nộp khác” phản ánh tình hình lập và phân phối quỹ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, kinh phí công đoàn. Tài khoản 338 có các tài khoản cấp 2 như sau: kinh phí công đoàn (TK 3382), bảo hiểm xã hội (TK 3383), bảo hiểm y tế (TK 3384).

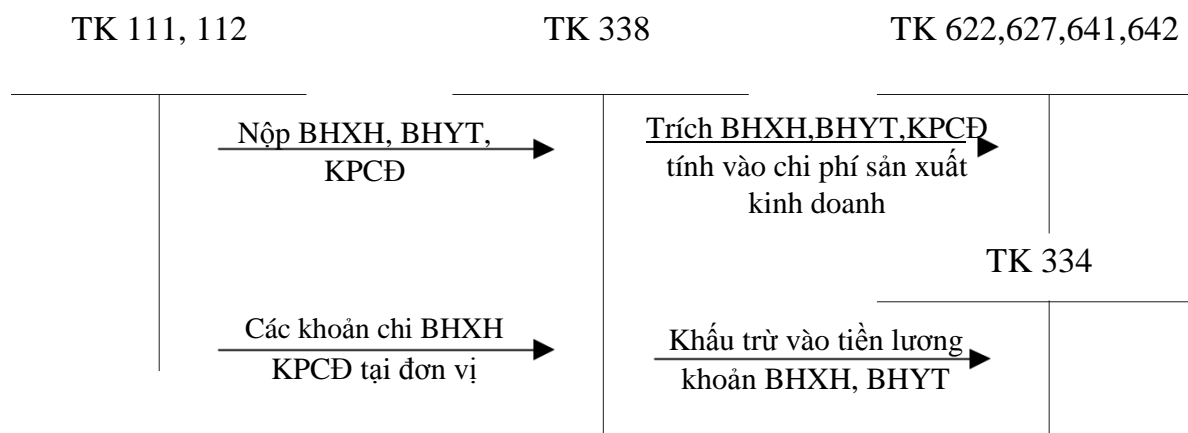
NỢ	TK 338	CÓ
- BHXH phải trả CNV; các khoản	- Trích BHXH, BHYT, KPCĐ tính kinh phí công đoàn tại đơn vị; các vào chi phí hoạt động sản xuất kinh doanh BHXH, BHYT, KPCĐ đã nộp. doanh, khấu trừ vào lương công nhân;	
		các khoản phải trả khác.

Ví dụ : (tiếp ví dụ trên), trích BHXH, BHYT, KPCĐ theo tỷ lệ 19% tính vào chi phí

{	Nợ TK 641	$19\% \times 10,000,000 = 1,900,000$
	Nợ TK 642	$19\% \times 5,000,000 = 950,000$
	Nợ TK 241	$19\% \times 6,000,000 = 1,140,000$
	Có TK 3382	$2\% \times 21,000,000 = 420,000$
	Có TK 3383	$15\% \times 21,000,000 = 3,150,000$
	Có TK 3384	$2\% \times 21,000,000 = 420,000$



**5.2 Sơ đồ kế toán tổng hợp :**



**6. Kế toán trích trước tiền lương nghỉ phép của công nhân sản xuất :**

Hàng năm, người lao động trong danh sách các đơn vị được nghỉ một số ngày phép theo quy định mà vẫn được hưởng đủ lương. Trong thực tế, việc nghỉ phép của người công nhân sản xuất không đồng đều giữa các tháng trong năm. Do đó, để việc chi trả tiền lương nghỉ phép không làm cho giá thành sản phẩm đột biến tăng lên, tính đúng kết quả tài chính của đơn vị, kế toán có thể tiến hành trích trước tiền lương nghỉ phép và phân bổ đều vào chi phí của các kỳ hạch toán.

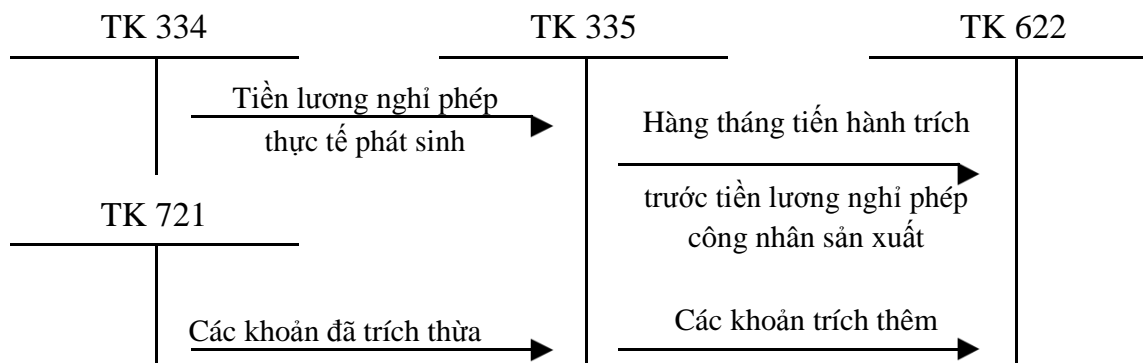
Mức trích trước tiền lương nghỉ phép của công nhân sản xuất	=	Tiền lương chính phải trả cho công nhân sản xuất ( hàng tháng )	×	Tỉ lệ trích trước tiền lương nghỉ phép
---	---	---	---	--

**6.1 Tài khoản sử dụng:**

TK 335 “Chi phí phải trả”

NỢ	TK 335	CÓ
- Các chi phí thực tế phát sinh - Điều chỉnh phần chênh lệch khoản chi thực tế và trước.	giữa khoản trích	- Các khoản chi phí đã được trích trước vào chi phí hoạt động SXKD. - Các khoản chi phí đã được tính vào chi phí SXKD nhưng thực tế chưa phát sinh.

**6.2 Sơ đồ kế toán tổng hợp :**



Ví dụ: doanh nghiệp thực hiện trích trước tiền lương nghỉ phép của công nhân theo kế hoạch hàng tháng là 30,000đ

{	Nợ TK 622	30,000	
	Có TK 335		30,000

Căn cứ vào bảng thanh toán tiền lương công nhân, phụ cấp phải trả cho công nhân sản xuất sản phẩm A là 600,000đ; sản phẩm B là 380,000đ; tiền lương nghỉ phép của công nhân sản xuất sản phẩm B là 20,000đ ( thực tế ).

{	Nợ TK 335	20,000	
	Có TK 334		20,000

Khoản đã trích nghỉ phép thừa của công nhân B là :

{	Nợ TK 335	10,000	
	Có TK 711		10,000

Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

---

**Tóm lại:**

Tiền lương là số tiền dùng để bù đắp sức lao động của người lao động, nó là một động lực vô cùng quan trọng trong việc thành - bại của bất kỳ doanh nghiệp nào. Do doanh nghiệp tồn tại trong hai môi trường cơ bản: môi trường kinh tế vĩ mô và môi trường kinh tế vi mô (hay môi trường bên ngoài và bên trong của doanh nghiệp) trong đó môi trường bên trong - nội tại là quan trọng vô cùng. Như ta đã biết yếu tố con người nắm vai trò quan trọng, quyết định sự thành bại của một doanh nghiệp.

Một khi doanh nghiệp giải quyết tốt vấn đề tiền lương và các khoản thanh toán cho người lao động, doanh nghiệp sẽ tạo được niềm tin cho người lao động. Khi đó họ sẽ đóng góp hết mình phục vụ vào sự phát triển của công ty và vấn đề này đòi hỏi bộ phận kế toán tiền lương phải nắm rõ các quy định của Nhà Nước cũng như thực hiện tốt công tác kế toán tiền lương. Nếu làm được điều này, doanh nghiệp sẽ dễ dàng hướng tới bốn mục tiêu cơ bản của tiền lương: thu hút nhân viên, duy trì những nhân viên giỏi, kích thích động viên nhân viên và đáp ứng các yêu cầu của pháp luật.

---

Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

## CHƯƠNG 2: KHÁI QUÁT VỀ CÔNG TY LIÊN DOANH MAY

### AN GIANG

#### 1. Lịch Sử Hình Thành Công Ty Liên Doanh May An Giang:

An Giang là một tỉnh ở miền Tây Nam Bộ, là một vùng chuyên canh về cây lúa theo các vụ mùa với truyền thống sản xuất nông nghiệp ở Đồng Bằng Sông Cửu Long và cả nước nói chung.

Đặc điểm sản xuất nông nghiệp là chủ yếu nên lực lượng sản xuất tập trung hết cho các mùa vụ, với hơn 80 % tổng số lao động xã hội. Nhưng, những lực lượng lao động này khi đã gặt hái hết mùa sản xuất, đã thu hoạch xong, sẽ dẫn đến tình trạng thừa lao động sau khi kết thúc mùa vụ và số lao động này thường xuyên sử dụng không hết, do đó họ cần phải chuyển sang các ngành nghề khác để kiếm sống. Qua đó, để xác định tiềm năng và đặc điểm lao động trong Tỉnh, để giải quyết tình trạng dư thừa lao động dẫn đến nạn thất nghiệp kéo theo và phát sinh các tệ nạn xã hội, đồng thời để đa dạng hóa cơ cấu ngành nghề kinh tế, để góp phần vào ngân sách của Tỉnh và xây dựng đất nước nói chung, Công ty liên doanh may An Giang ra đời, là đơn vị liên doanh giữa hai doanh nghiệp Nhà Nước: là Công ty may xuất khẩu An Giang và Công ty may Nhà Bè. Công ty có hình thức hạch toán kế toán độc lập, được thành lập theo quyết định số 002394/GPTDN02 ngày 19 tháng 3 năm 1997 của UBND Tỉnh An Giang với tên gọi là Công ty liên doanh may An Giang.

Hình thức sở hữu vốn: liên doanh chịu sự quản lý của Hội Đồng Quản Trị do hai đơn vị cử ra.

Đến tháng 10/2002, theo chủ trương của UBND Tỉnh An Giang là sắp xếp lại các doanh nghiệp trong địa bàn Tỉnh nhằm đủ lực cạnh tranh trong điều kiện kinh tế thị trường, theo quyết định số 2591/QĐ\_UB ngày 31/10/2002 của UBND Tỉnh An Giang, Công ty may xuất khẩu An Giang được sáp nhập vào Công ty xuất nhập khẩu An Giang. Như vậy, hiện nay hai đơn vị trực tiếp quản lý Công ty liên doanh may An Giang là Công ty xuất nhập khẩu An Giang và Công ty may Nhà Bè.

Ngành nghề sản xuất kinh doanh của Công ty liên doanh may An Giang là trực tiếp kinh doanh các sản phẩm may mặc, nhận may gia công, xuất khẩu ủy thác các sản phẩm ngành may.

Hàng năm, công ty đã góp phần rất lớn trong thu nhập quốc dân của Tỉnh, cung cấp các sản phẩm có chất lượng cao ra thị trường, tạo việc làm và thu nhập ổn định cho gần 1000 lao động, phần đông là lao động nữ. Công ty

Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

---

đã thực hiện đầy đủ các chế độ đối với người lao động và trích nộp Ngân sách cho Nhà Nước đầy đủ.

**Giới thiệu công ty:**

- Tên doanh nghiệp: CÔNG TY LIÊN DOANH MAY AN GIANG
- Tên giao dịch quốc tế: AN GIANG JOINT VENTURE GARMENT COMPANY.
- Trụ sở đặt tại: Đường Trần Hưng Đạo, Phường Mỹ Quý, Thành phố Long Xuyên, Tỉnh An Giang.
- Fax: 076 834098.
- Điện thoại: 076 834709 – 834958.
- Email: [ag.garmex@hcm.vnn.vn](mailto:ag.garmex@hcm.vnn.vn)
- Số tài khoản:
  - TK USD: 015.1.37.000402.8
  - TK VND: 015.1.00.000047.2
- Nhân viên công ty gồm: 46 người (CB - CNV) chính thức.
- Số công nhân của công ty: 947 người (chia làm 14 tổ, mỗi tổ có từ 35 đến 50 người, chia làm hai phân xưởng).

## **2. Chức Năng - Mục Tiêu - Nhiệm Vụ Và quyền Hạn Của Công Ty :**

Trực tiếp ký hợp đồng gia công may xuất khẩu hoặc ủy thác gia công xuất khẩu hay trực tiếp sản xuất sản phẩm may mặc và tiêu thụ nhằm góp phần gia tăng doanh thu cho công ty, nhằm đa dạng hóa ngành nghề tại địa phương. Phân đầu đạt lợi nhuận cao, góp phần tăng thêm cho ngân sách, đảm bảo đời sống cho CB-CNV tại công ty cũng như giải quyết vấn đề lao động thừa trong Tỉnh.

Bảo toàn và khai thác hết tiềm năng để phát triển nguồn vốn, cũng như sử dụng có hiệu quả nguồn vốn, để tái sản xuất mở rộng qui mô kinh doanh, làm tròn nghĩa vụ trách nhiệm đối với Nhà Nước, tăng dần tích lũy công ty ngày càng phát triển vững mạnh. Thực hiện chính sách, chế độ quản lí tài sản, tài chính, lao động tiền lương...do công ty quản lí, làm tốt trong công tác phân phối theo lao động, đảm bảo công bằng xã hội, không ngừng đào tạo kiến thức, bồi dưỡng nâng cao trình độ nghiệp vụ, văn hóa cho toàn thể CB-CNV của công ty. Xây dựng công đoàn công ty kết hợp với địa phương hướng dẫn CB-CNV ý thức bảo vệ an toàn lao động, trật tự xã hội, bảo vệ tài sản Xã Hội Chủ Nghĩa và làm tròn nghĩa vụ quốc phòng.

Được vay vốn, mở tài khoản riêng tại Ngân Hàng Ngoại Thương An Giang, tự do trang trải vay nợ, có sử dụng con dấu riêng.



Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

TK USD: 015.1.37.000402.8

TK VND: 015.1.00.000047.2

Chủ động ký hợp đồng gia công với tất cả các doanh nghiệp trong và ngoài nước theo đúng ngành nghề, nghiệp vụ tại công ty. Chủ động tuyển chọn và xây dựng lao động theo nhu cầu của công ty, đúng theo quy định của pháp luật, tổ chức bố trí công tác, lựa chọn hình thức trả lương theo lao động cho cán bộ - công nhân viên phù hợp với tình hình công ty và đúng theo pháp luật.

### 3. Nguồn Nhân Lực Và Cơ Cấu Tổ Chức Của Công ty:

#### 3.1 Nguồn nhân lực và nhu cầu đào tạo của công ty:

Nguồn nhân lực:

Nhân lực hoạt động trong công ty được sử dụng, bố trí hợp lý và phát huy trình độ của từng người.

Tổng số lao động là 993 người, trong đó lao động gián tiếp quản lý là 35 người; lao động phục vụ sản xuất và lao động trực tiếp sản xuất là 958 người.

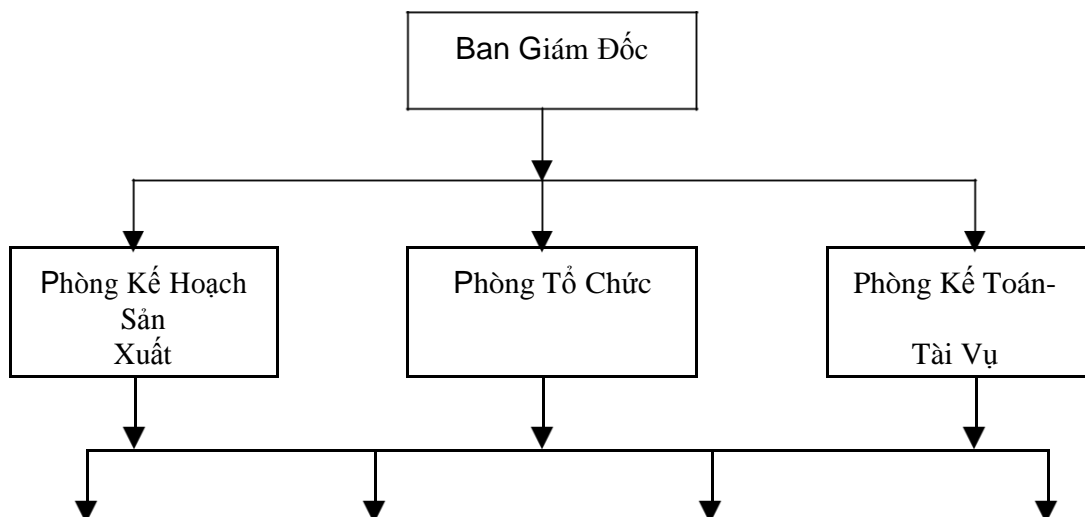
Nhu cầu đào tạo cán bộ - công nhân viên công ty:

Cán bộ khung, cán bộ kỹ thuật, khâu sản xuất được gửi đi đào tạo tại Công ty may Nhà Bè (TP.Hồ Chí Minh) và Công ty may Tây Đô (TP.Cần Thơ). Còn công nhân may thì được tuyển và đào tạo tại Công ty liên doanh may An Giang và Trung tâm xúc tiến việc làm An Giang.

#### 3.2 Cơ cấu tổ chức :

##### 3.2.1. Tổ chức công ty:

#### SƠ ĐỒ BỘ MÁY TỔ CHỨC CỦA CÔNG TY LIÊN DOANH MAY AN GIANG



Xí nghiệp 1

Xí nghiệp 2

Cửa hàng  
trung bày

Kho nguyên  
vật liệu



Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

---

- Ông HOÀNG VĂN THOẠI: Giám Đốc, giám sát toàn công ty, chịu trách nhiệm chung.
- Ông HUỖNH VĂN DŨNG: Phó Giám Đốc, phụ trách sản xuất.
- Ông NGUYỄN MINH KIẾT: Trưởng phòng kinh doanh phụ trách xuất nhập khẩu.
- Ông NGUYỄN MINH TRIẾT: Kế toán trưởng, phụ trách ký hợp đồng và lên kế hoạch sản xuất.

Phòng kế toán tài vụ: gồm cả phòng kế toán và phòng tài vụ, chịu trách nhiệm hạch toán chung cho toàn công ty.

Phòng tổ chức hành chính: quản lý và bố trí nhân sự, cũng như tuyển chọn nhân sự.

Còn các phòng ban, xí nghiệp có trách nhiệm quản lý gia tăng sản xuất và chịu trách nhiệm trước Ban Giám Đốc, Ban Giám Đốc lãnh đạo công ty luôn luôn cố gắng tìm ra những biện pháp hữu ích nhằm nâng cao hiệu quả kinh doanh mang lại lợi nhuận cao nhất cho công ty và thực hiện đầy đủ nghĩa vụ đối với ngân sách Nhà Nước.

Về bố trí nhân sự: đúng người, đúng việc, các trưởng – phó phòng và nhân viên các phòng ban xí nghiệp hỗ trợ cho nhau trong công tác khi có sự cần thiết nhằm để hoạt động của công ty được nhịp nhàng đồng bộ và có hiệu quả cao.

Việc sản xuất được thực hiện hàng ngày, có giám sát từng ngày, mỗi ngày đều có báo cáo sản lượng sản xuất trong ngày và tổng kết tháng, quý, trước khi bộ phận kế toán kết thúc số liệu, từ đó mà Ban Giám Đốc và các phòng ban có kế hoạch, chiến lược kinh doanh cụ thể hữu hiệu.

Công nhân làm việc hưởng lương theo doanh thu của tổ và của công ty, ngoài ra còn được bồi dưỡng thêm cho việc tăng ca sản xuất, cán bộ - công nhân viên còn được tham gia các phong trào, thi đua văn hóa, văn nghệ, thể thao do công ty tổ chức như: thi đấu bóng chuyền, đá cầu, cầu lông, bóng bàn...nhằm để chào mừng các ngày lễ lớn như: 30/4, 1/5, 2/9, 8/3...

Cán bộ - công nhân viên còn được tặng quà làm lưu niệm vào các dịp lễ này hoặc mỗi khi hoàn thành kế hoạch sớm.

### 3.2.2 Tổ chức kế toán:

#### Tổ chức phòng kế toán:

Để tập trung nguồn thông tin phục vụ cho công tác quản lý lãnh đạo, thuận tiện cho việc ghi chép cơ giới hóa công tác kế toán, tiết kiệm được chi phí trong hạch toán nên công ty đã chọn hình thức kế toán tập trung.

Nhiệm vụ của phòng kế toán:

Chịu trách nhiệm trước Ban Giám Đốc về mọi hoạt động tài chính của công ty. Tham mưu cho Ban Giám Đốc về các phương án kinh tế có hiệu quả. Bảo đảm đúng chế độ Kế Toán Tài Chính Nhà Nước mà thực hiện kinh doanh có hiệu quả cao, mang lại cho công ty ngày càng phát triển tốt trong tương lai.

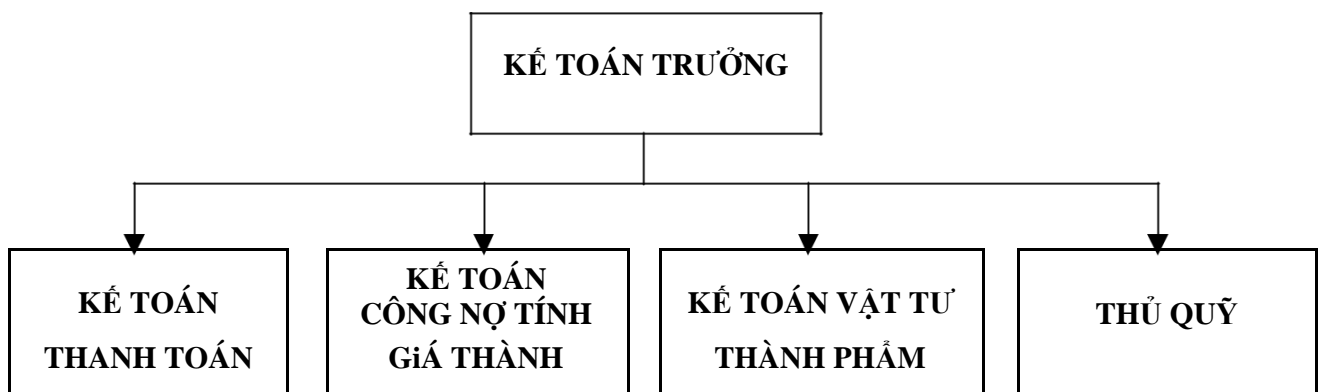
Tập hợp hệ thống hóa các nghiệp vụ kinh tế phát sinh theo bên có của tài khoản, kết hợp với việc phân tích các nghiệp vụ kinh tế đó theo tài khoản đối ứng nợ.

Kết hợp chặt chẽ việc ghi chép các nghiệp vụ kinh tế phát sinh theo trình tự thời gian với hệ thống hóa các nghiệp vụ theo nội dung kinh tế (theo tài khoản).

Kết hợp rộng rãi việc hạch toán tổng hợp với hạch toán chi tiết trên cùng một sổ kế toán và trong cùng một quá trình ghi chép.

Sử dụng các mẫu tin in có quan hệ đối ứng tài khoản, chỉ tiêu quản lý kinh tế tài chính và lập Báo cáo tài chính.

#### Sơ đồ tổ chức phòng kế toán:



**Hình thức kế toán:** áp dụng tại công ty là Nhật ký Chung kết hợp với xử lý số liệu bằng máy vi tính.

Trình tự hạch toán trên máy vi tính do Kế Toán Trưởng phân công cho từng kế toán chi tiết nhập dữ liệu vào máy và trong quá trình tính toán từ

đầu cho đến kết thúc được thực hiện theo trình tự, nếu có sai sót sẽ phát hiện và sửa chữa kịp thời.

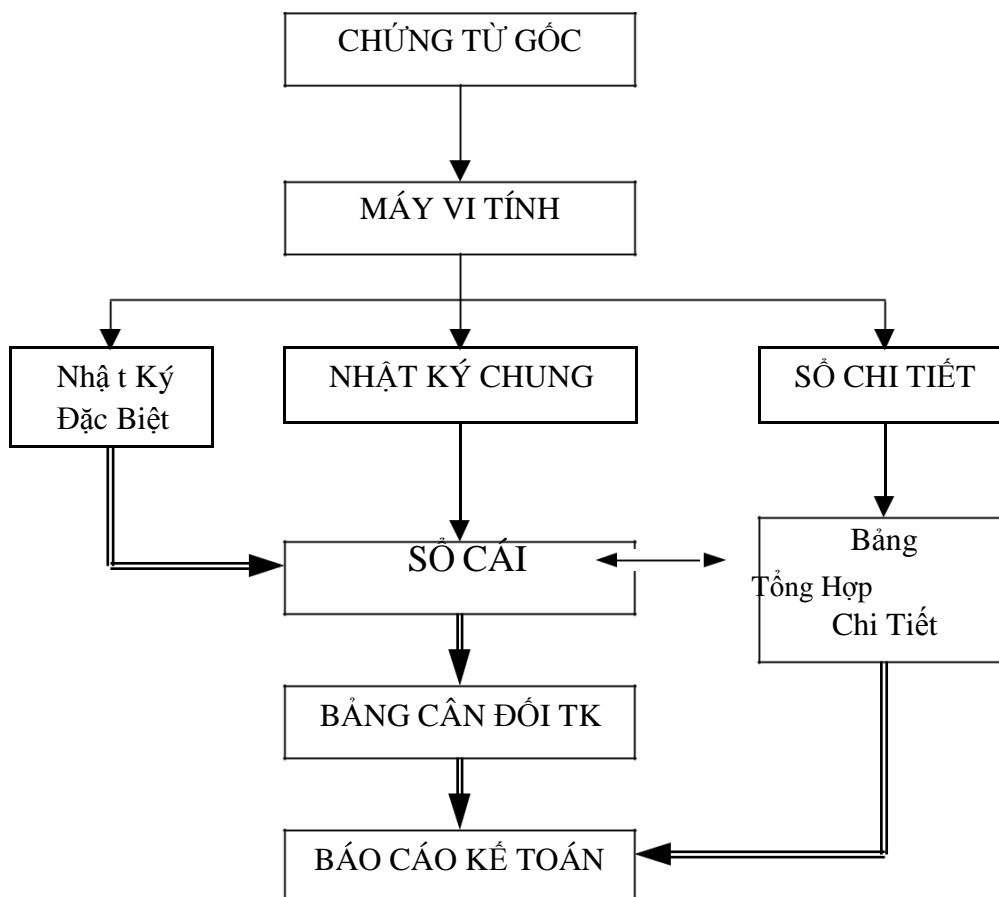
Trình tự luân chuyển chứng từ:

Hàng ngày căn cứ chứng từ gốc đã được kiểm tra, lấy số liệu nhập vào máy vi tính, sau đó ghi trực tiếp vào Nhật Ký Chung.

Căn cứ số liệu đã ghi trên Nhật Ký Chung để ghi vào tài khoản phù hợp trên sổ cái.

Các số liệu liên quan đến sổ, thẻ kê toán chi tiết cũng được ghi vào các sổ, thẻ chi tiết tương ứng.

Trình tự ghi sổ được thể hiện qua sơ đồ:



→ Ghi hàng ngày.

==> Ghi cuối tháng.

↔ Đối chiếu.

#### 4. Tình Hình Hoạt Động Sản Xuất Kinh Doanh Của Công Ty Trong 2 Năm Qua (2002 – 2003):

Qua những năm hoạt động gặp không ít những khó khăn trở ngại, nhưng tập thể CB-CNV công ty đã cố gắng hoàn thành xuất sắc và đã đạt được kết quả như sau:

**Bảng 1: Tổng Kết Kết Quả Hoạt Động Kinh Doanh Của Công Ty Liên Doanh May An Giang**

CHỈ TIÊU	NĂM 2002 GIÁ TRỊ	NĂM 2003 GIÁ TRỊ	CHÊNH LỆCH	TỶ LỆ (%)
1. Tổng doanh thu	5,299,783,662	10,450,779,479	5,150,995,817	97.2
2. Thuế GTGT	251,167,030	432,118,853	180,951,823	72.0
3. Doanh thu thuần	5,299,783,662	10,450,779,479	5,150,995,817	97.2
4. Giá vốn hàng bán	3,685,325,267	8,166,503,310	4,481,178,043	121.6
5. Lãi gộp	1,614,458,395	2,284,276,169	669,817,774	41.5
6. Chi phí tài chính	1,226,754,151	1,570,565,701	343,811,550	28.0
7. Lợi nhuận trước thuế	387,704,244	713,710,468	326,006,224	84.1
8. Lợi nhuận ròng	387,704,244	713,710,468	326,006,224	84.1

( Nguồn: phòng Kế Toán)

Qua bảng tổng kết kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty liên doanh may An Giang, ta nhận thấy như sau:

- o Năm 2003, doanh thu của công ty là 10,450,779,479 đồng tăng 97.2 % về tỷ trọng so với năm 2002 và tăng là 5,150,995,817 đồng về giá trị.

Nguyên nhân là do mối quan hệ ngày càng rộng, khách hàng ngày càng đông, nhận hàng gia công nhiều, làm lượng sản xuất hàng hóa gia tăng, doanh thu tiêu thụ tăng lên. Doanh thu tăng dẫn đến lãi gộp tăng 41.5 % về tỷ trọng và tăng 669,817,774 đồng về giá trị so với năm 2002.

Điều này chứng tỏ rằng trong năm 2003, quy mô sản xuất của công ty đã gia tăng. Nhưng cũng cần lưu ý sự gia tăng quy mô hoạt động sản xuất kèm theo gia tăng về chi phí: năm 2003 tăng 28 % tương ứng với 343,811,550 đồng.

- o Về phần nghĩa vụ đóng góp cho Nhà Nước năm 2003 cũng tăng so với năm 2002, cụ thể: thuế GTGT công ty nộp thêm 180,951,832 đồng và tăng 72 %.

- o Về các hoạt động khác của công ty: Ban Giám Đốc quyết định mở cửa hàng để trưng bày sản phẩm, giới thiệu hàng nhằm để tìm khách hàng đặt hàng gia công và tiêu thụ trong nước. Do đó, công ty đã tìm ra một số khách

Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

---

hàng: Chaliory (Đài Loan), Flexcon (Hong Kông), Dickson (Hong Kông), Á Đai (Đài Loan), Westlee (Australia), Tranglobal (Mỹ)...

Tuy nhiên giá gia công của công ty không cao bằng HABITEX, nhưng đã tránh được tình trạng thiếu hàng, cũng tạo việc làm ổn định cho công nhân làm tăng thu nhập cho công ty.

## ***5.Những Thuận Lợi Và Khó Khăn Trong Thời Gian Qua Của Công Ty:***

### **5.1 Thuận lợi:**

Nguồn nhân lực trong Tỉnh rất dồi dào.

Được sự quan tâm hỗ trợ của Tỉnh Ủy, UBND Tỉnh và các ban ngành trong Tỉnh.

Được Tổng Công ty may Việt Nam và Công ty may Nhà Bè nhiệt tình giúp đỡ, hỗ trợ về mặt kỹ thuật và giới thiệu khách hàng cho công ty.

Tập thể cán bộ - công nhân viên còn trẻ, làm việc rất nhiệt tình, năng động sáng tạo, luôn luôn gắn bó với công ty trong những lúc khó khăn.

### **5.2 Khó khăn:**

Trong những năm qua, nhìn chung Công ty may An Giang cũng gặp nhiều khó khăn trong kinh doanh như:

Do sự ảnh hưởng của cuộc khủng hoảng tài chính kinh tế khu vực Đông Nam Á:

- Giá gia công giảm vì các nước chung quanh cạnh tranh hạ giá gia công thấp hơn giá ở Việt Nam, nhiều khách hàng chuyển sang các nước khác để đặt hàng như: Indonesia, Thái lan, Malaysia...

- Do kinh tế khó khăn nhu cầu tại các nước Đài Loan, Hàn Quốc, nhất là Nhật Bản giảm rất nhiều.

Khó khăn lớn nhất của Công ty liên doanh May An Giang là công ty chỉ mới hoạt động không lâu, khách hàng chưa biết đến nhiều, chỉ trông cậy vào hàng hóa của công ty HABITEX, nhưng công ty này chuyển sang làm hàng mùa Đông. Do đó, công ty liên doanh may An Giang tự tìm kiếm thị trường và khách hàng để sản xuất kinh doanh.

Công ty phải nhận ủy thác của công ty khác vừa tốn kém và giá gia công lại thấp.

Địa điểm công ty lại cách xa TP.HCM - một trung tâm lớn của cả nước về dệt may công nghiệp, cho nên:

- Khách hàng ngại xa không đến đặt hàng.
- Giá gia công thấp hơn TP.Hồ Chí Minh từ 0.1 đến 0.2 USD/sp.

Do phải giao nhận nguyên phụ liệu và thành phẩm tại TP.Hồ Chí Minh, những khoản chi phí phát sinh như: chi phí liên hệ khách hàng, chi phí đi công tác, thêm vào đó khách hàng giao nguyên phụ liệu nhiều lần làm gia tăng thêm chi phí giao nhận. Do đó, các khoản chi phí tăng cao làm ảnh hưởng đến giá thành sản xuất trong kinh doanh.

## **6. Phương Hướng Phát Triển:**

### **6.1 Tình hình trước mắt:**

Năm 2004 là năm ngành may sẽ gặp nhiều thuận lợi hơn những năm qua do:

+Giá gia công ở Việt Nam thấp so với các nước khác trong khu vực và trên Thế Giới.

+Tình hình chính trị trong nước ổn định, tốc độ tăng trưởng kinh tế cao nên khả năng thu hút khách hàng từ bên ngoài là rất lớn.

+Việt Nam đã là thành viên của các tổ chức kinh tế Thế Giới, hội nhập vào nền kinh tế toàn cầu.

### **6.2 Những chỉ tiêu chủ yếu năm 2004:**

Với tình hình như trên, công ty cố gắng quyết tâm, vượt qua mọi khó khăn để thực hiện, đạt được những chỉ tiêu như:

Tổng doanh thu: 15,858,123,000 đ.

Tổng lợi nhuận: 1,500,245,000 đ.

Nộp ngân sách : 678,000,000 đ.

Tiền lương bình quân : 600,000 đ.

Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

## CHƯƠNG 3: PHÂN TÍCH VIỆC HẠCH TOÁN

### TIỀN LƯƠNG

#### I. Phân Tích Tình Hình Lao Động Tại Công ty:

##### 1. Phân loại lao động:

Tổng số lao động của Công ty là 993 người được phân thành các phòng ban và các tổ chức sản xuất

**Bảng 2: Số Lao Động Ở Các Phòng Ban:**

ĐƠN VỊ	SỐ NGƯỜI
Văn phòng công ty	46
Xí nghiệp 1	420
Xí nghiệp 2	420
Phòng kỹ thuật	14
Tổ cắt	48
KCS – HT	18
Đóng gói	27

Số lượng lao động ở 2 xí nghiệp (xưởng may) chiếm tỷ lệ cao trong tổng số lao động ở công ty. Họ là những thành phần chính tạo ra doanh thu cho công ty thông qua nhận may gia công các hợp đồng. Điều này đã lý giải vì sao ở công ty trả lương cho công nhân theo sản phẩm là chủ yếu.

Ở các lĩnh vực may mặc số lượng nữ làm việc rất cao, cụ thể ở công ty liên doanh may An Giang với 993 công nhân, trong đó:

+ Nam: 250 người chiếm tỷ lệ 25 %, tập trung phần lớn làm ở các đơn vị như: bảo vệ, tạp vụ, tài xế, quản lý xưởng, kỹ thuật, Ban Giám Đốc, Ủi, Kho.

+ Nữ: 743 người chiếm tỷ lệ 75 %, tập trung phần lớn ở các xưởng may, KCS, tổ cắt, tạp vụ.

Để làm cơ sở tính lương cho từng lao động, công ty dựa vào trình độ tay nghề của từng người để sắp xếp theo từng cấp bậc công việc và hệ số lương tương ứng trên cơ sở những quy định về cấp bậc công việc và hệ số lương mà Nhà Nước ban hành trong bộ luật lao động và các văn bản dưới luật.

##### 2. Tổ chức hạch toán lao động tại công ty:

Công ty tổ chức theo dõi tình hình sử dụng lao động vừa hạch toán theo thời gian lao động, vừa hạch toán về kết quả lao động.



Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

---

### **2.1 Hạch toán về số lượng lao động:**

Việc xác định nhu cầu lao động nhằm đảm bảo cho công ty có được đúng người đúng việc vào đúng thời điểm cần thiết và đối phó linh hoạt với sự thay đổi của thị trường.

- Đối với công nhân trực tiếp sản xuất: để hoàn thành chỉ tiêu giao hàng đúng tiến độ, công ty thường tuyển chọn thêm công nhân, số công nhân này sẽ được công ty dạy nghề miễn phí với thời gian học phụ thuộc vào trình độ công nhân, từng công đoạn. Bên cạnh đó, công ty thường xuyên tổ chức thi để nâng cao tay nghề bậc thợ cho công nhân và đó cũng là hình thức để nâng tiền lương cho những công nhân làm việc lâu năm có kinh nghiệm.

- Đối với nhân viên quản lý: Thường nằm trong danh sách lao động thuộc biên chế công ty đã có tiêu chuẩn định biên các phòng ban quản lý. Số lượng nhân viên không có biến động trừ trường hợp nhân viên được chuyển công tác làm bộ phận khác công ty mới tuyển nhân viên có đủ trình độ phù hợp và chức năng nghiệp vụ đảm trách.

### **2.2 Hạch toán về thời gian lao động:**

Hàng ngày, cán bộ - công nhân viên đều làm việc và nghỉ theo qui định của công ty:

Sáng: 7h – 11h.

Chiều: 13h – 17h.

Khi ra - vào cổng, công nhân đều được đội bảo vệ ghi nhận vào sổ theo dõi.

Khi có những trường hợp đột xuất phải về sớm hay đi công tác, cán bộ - công nhân viên phải xin giấy ra cổng tại phòng Hành Chánh và xuất trình cho đội bảo vệ.

Tổ trưởng của tổ sau khi nhận được lệnh sản xuất, phiếu giao việc của phòng kế hoạch chuyển xuống tiến hành thực hiện công việc. Hàng ngày ghi nhận trực tiếp ngày công làm của từng công nhân trực thuộc bộ phận mình quản lý vào bảng chấm công mỗi ngày 2 lần (đầu giờ vào buổi sáng và cuối giờ vào buổi chiều) để đảm bảo tính chính xác chặt chẽ, tránh tình trạng trốn làm việc mà vẫn có ghi vào bảng chấm công.

Hàng ngày có nhân viên thống kê phòng tổ chức lao động tiền lương kiểm tra ghi nhận lại tình hình trên để so sánh vào cuối tháng khi tính lương. Đồng thời căn cứ vào bảng chấm công, phiếu giao công việc, hợp đồng

Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

giao khoán, phiếu xác nhận công việc hoàn thành thực tế tại các phân xưởng để làm cơ sở xét duyệt khen thưởng vào cuối quý, cuối năm.

### 2.3 Hạch toán về kết quả lao động:

Hàng ngày các tổ trưởng căn cứ vào phiếu giao công việc hoặc lệnh sản xuất xác định rõ nội dung công việc, chất lượng công việc, thời gian hoàn thành để chuyển sang bộ phận kiểm tra chất lượng hoàn thành (KCS – HT) duyệt. Khi hoàn thành công việc, các tổ trưởng báo cáo và nộp phiếu giao việc, lệnh sản xuất, bảng chấm công về phòng kế toán, kế toán tổng hợp các chứng từ để làm cơ sở tính lương cho từng công nhân, thanh toán lương cho họ và làm cơ sở để phân bổ vào chi phí.

## II. Phân Tích Công Tác Hạch Toán Tiền Lương:

### 1. Những vấn đề chung:

Công ty đang áp dụng ba hình thức trả lương, đó là trả lương theo sản phẩm, trả lương theo thời gian và trả lương khoán.

Tuy nhiên tính khoản trích bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế thì công ty trích trên tiền lương cơ bản nghĩa là vẫn dựa theo lương cấp bậc.

Ngoài tiền lương, công ty còn xét thưởng cho nhân viên. Tiền thưởng được dựa trên các tiêu chuẩn sau:

- Theo điểm thi đua A, B, C : điểm này dùng để đánh giá mức độ hoàn thành công việc được giao của nhân viên.

- Theo ngày công cao: tiêu chuẩn này dùng để đánh giá xem nhân viên có hoàn thành chỉ tiêu về ngày công trong tháng hay không.

Phụ lục số 1 và số 2 trình bày chi tiết về quy định thưởng của công ty theo điểm thi đua và theo ngày công.

- Phép năm: cán bộ - công nhân viên được nghỉ phép 12 ngày/năm, nếu nhân viên không nghỉ mà làm đủ 12 ngày nghỉ phép thì công ty trả 3 tháng lương bù cho 12 ngày phép.

$\text{Phép năm} = \frac{\text{Hệ số lương} \times 290,000 \times 3 \text{ tháng}}{26 \text{ ngày}}$
--

- Theo tiến độ giao hàng trong trường hợp cần giao gấp: khi công ty cần giao hàng gấp thì tùy vào doanh thu mà công ty đạt được mà thưởng tiền cho công nhân viên.

- Vào dịp lễ, tết: công ty dựa vào doanh thu từng tháng, quý, năm mà chi trả tiền thưởng cho công nhân viên.

## 2. Tổ chức tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công Ty Liên Doanh May An Giang:

### 2.1 Các căn cứ chủ yếu trong quy trình kế toán tiền lương:

Số lượng lao động của công ty được phản ánh trên sổ lao động, sổ này được lập chung cho toàn công ty và lập riêng cho từng bộ phận cơ sở để tiện cho việc quản lý. Mỗi người trong công ty đều có mã số nhân viên và mã số này được sử dụng ghi chép chứng từ.

Căn cứ vào các chứng từ như: “Bảng chấm công”, “Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành”, “Hợp đồng giao khoán” để tính tiền lương sản phẩm, lương thời gian, tiền ca cho cán bộ - công nhân viên.

Tiền lương được tính riêng cho từng người và tổng hợp theo từng bộ phận lao động, phản ánh vào “Bảng thanh toán tiền lương lập cho bộ phận đó”.

Đối với các khoản tiền thưởng của CNV, kế toán cần tính toán và lập bảng thanh toán tiền thưởng để theo dõi và chi trả đúng qui định.

Căn cứ vào các chứng từ “Phiếu nghỉ hưởng BHXH”, “Biên bản điều tra tai nạn lao động”... để tính trợ cấp BHXH phải trả công nhân viên và phản ánh vào “Bảng thanh toán BHXH”.

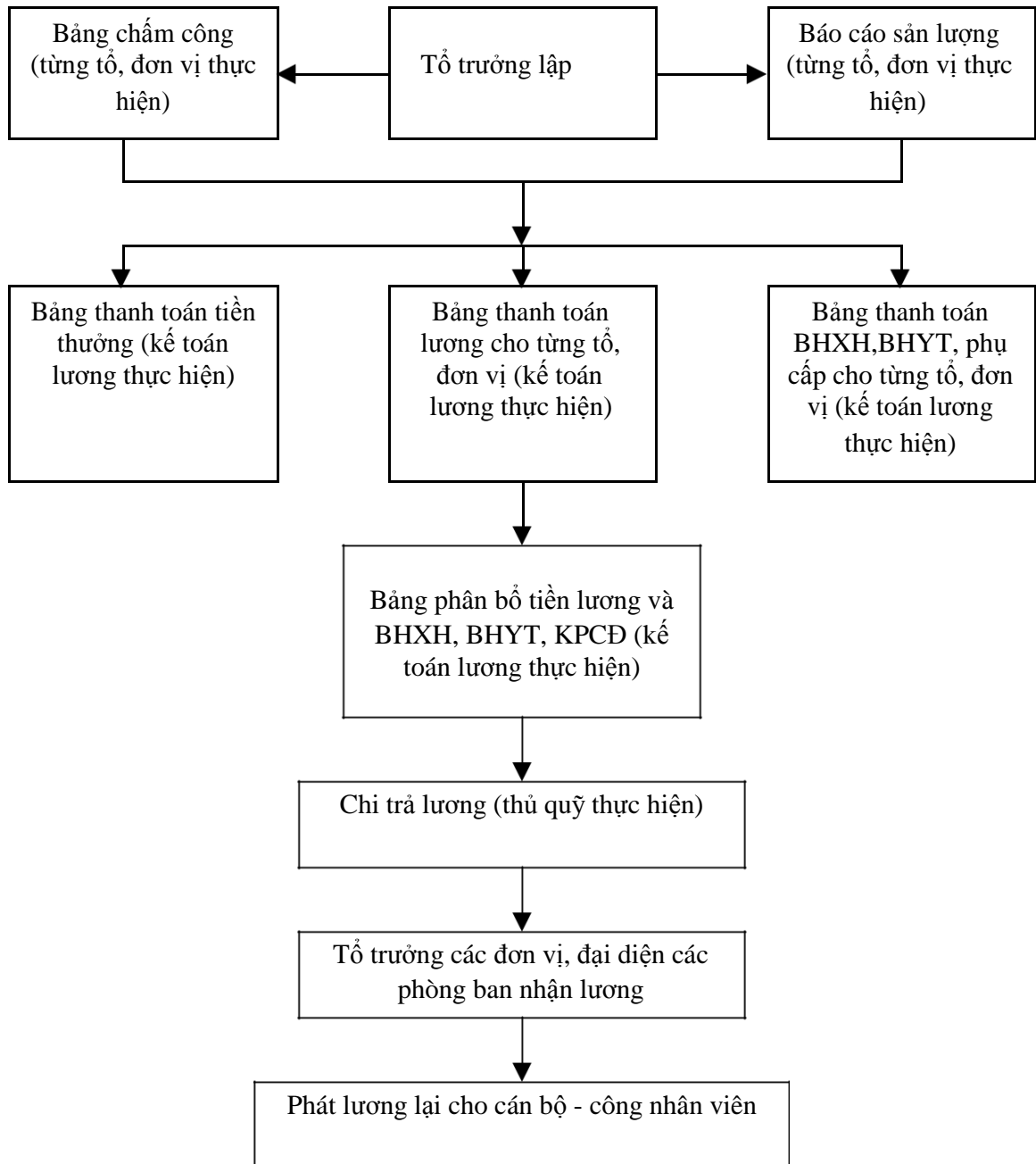
Căn cứ vào tài liệu hạch toán về thời gian, kết quả lao động và chính sách xã hội về lao động tiền lương, BHXH do Nhà Nước ban hành, để tính tiền lương, trợ cấp BHXH, khoản phải trả khác cho người lao động.

Căn cứ vào “Bảng thanh toán tiền lương” của từng bộ phận để chi trả, thanh toán tiền lương cho công nhân viên. Đồng thời, tổng hợp tiền lương phải trả trong kỳ theo từng đối tượng sử dụng lao động, tính toán trích BHXH, BHYT, KPCĐ theo tỷ lệ qui định. Kết quả tổng hợp, tính toán được phản ánh trong “Bảng phân bổ tiền lương và BHXH”.

Hàng tháng, việc tính lương, trợ cấp BHXH và các khoản khác phải trả cho người lao động được thực hiện tại phòng kế toán của doanh nghiệp.

Việc chi trả lương ở doanh nghiệp do Thủ Quỹ thực hiện. Thủ Quỹ căn cứ vào các “Bảng thanh toán tiền lương”, “Bảng thanh toán BHXH” để chi trả lương và các khoản khác cho Cán bộ - công nhân viên, khi nhận tiền họ phải ký tên vào bảng thanh toán tiền lương.

**2.2 Quy trình trả lương:**



### 2.3 Cách tính lương, thanh toán lương và các khoản trích theo lương tại công ty:

#### 2.3.1 Cách tính lương và thanh toán lương:

Việc thực hiện chế độ trả lương phải đạt yêu cầu công bằng, khoa học, tạo điều kiện cho việc tăng năng suất lao động, đồng thời cũng đảm bảo chất lượng sản phẩm.

Việc tính lương tại công ty May An Giang dựa trên các cơ sở sau đây:

- Nguồn quỹ lương.
- Định biên và định mức lao động.
- Cấp bậc và chức vụ công việc.
- Mức lương áp dụng theo Nghị Định 26/CP của Thủ Tướng Chính Phủ.

Công ty may An Giang là đơn vị kinh doanh dịch vụ, thương mại nên tiền lương được xác định trên cơ sở doanh thu tháng của công ty. Doanh thu mỗi tháng khác nhau vì phụ thuộc vào đơn giá và sản lượng gia công của từng mã hàng, mặt hàng.

Nguồn quỹ lương của công ty được xác định bằng 50% doanh thu, trong đó:

- + Tổng quỹ lương phân phối chiếm 44% doanh thu.
- + Tổng quỹ lương dự phòng chiếm 6% doanh thu.

Công thức tính lương:

Tổng quỹ lương phân phối :

$$L_p = \text{doanh thu} \times 44\%$$

Quỹ lương phân phối được dùng để trả lương cho công nhân trực tiếp sản xuất, nhân viên quản lý phân xưởng và nhân viên quản lý doanh nghiệp.

Lương được trả làm 2 kỳ:

Kỳ 1: ứng 50% lương thực tế vào ngày giữa tháng.

Kỳ 2: thanh toán lương còn lại vào cuối tháng.

Hàng tháng vào ngày tính lương, kế toán lao động tiền lương dựa vào bảng phân bổ tổng quỹ lương phân phối để tính quỹ lương cho từng bộ phận, phòng ban và các tổ may.

Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

Định biên: quy chế lương trong năm

**Bảng 3: Tỷ Lệ Phân Bỏ Tiền Lương Các Phòng Ban**

Đơn vị	Số người	Tỷ lệ (%)
1.Xí nghiệp 1	420	38.775
2.Xí nghiệp 2	420	38.775
3.Văn phòng	46	9.3
4.Phòng kỹ thuật	14	2.2
5.Tổ cắt	48	5.4
6.Tổ KCS – HT	18	2.3
7.Tổ đóng gói	27	3.25
<b>Cộng</b>	<b>993</b>	<b>100</b>

Ta có công thức tính quỹ lương phân bổ như sau:

$$QLpb = Lp \times \text{tỷ lệ phân bổ}$$

Trong đó:

- QLpb: quỹ lương phân bổ.
- Tỷ lệ phân bổ: do công ty quy định dựa vào số lượng công nhân, trình độ tay nghề, thâm niên làm việc, tỷ lệ này cố định trong năm (căn cứ vào bảng định biên - ở quy chế lương của năm)

Quỹ lương dự phòng:

$$Qldp = \text{doanh thu} \times 6\%$$

Dùng để chi các khoản sau:

Lương phép năm.

Tăng ca.

Khen thưởng đột xuất hoặc cuối năm.

Các khoản phụ cấp khác có tính chất như lương.

Ví dụ:

Doanh thu của Công ty liên doanh may An Giang vào tháng 12/2003 là 100,000 USD với tỷ giá là 13,500 qui ra đồng Việt Nam là:

$$100,000 \times 13,500 = 1,350,000,000 \text{ VNĐ.}$$

Quỹ lương phân phối:

$$1,350,000,000 \times 0.44 = 594,000,000 \text{ đ.}$$

Quỹ lương dự phòng:

$$1,350,000,000 \times 0.06 = 81,000,000 \text{ đ.}$$

Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

Khi có quỹ lương phân phối, kế toán lao động tiền lương sẽ tính lương cho các bộ phận.

**Bảng 4: Phân Bỏ Quỹ Lương Bộ Phận Văn Phòng**

Tên đơn vị	Số người	Tỷ lệ (%)	Tổng quỹ lương	Số tiền
Ban giám đốc	2	0.9	594,000,000	5,346,000
Phòng kế toán	3	0.8	594,000,000	4,752,000
Phòng HC-QT	22	3.72	594,000,000	22,096,800
Phòng KH-XK	19	3.88	594,000,000	23,047,200
<b>Cộng</b>	<b>46</b>	<b>9.3</b>		<b>55,242,000</b>

Công ty không có hệ số phụ cấp, điều này làm cho nhân viên mất đi một khoản thu nhập mà đáng lẽ ra họ phải được hưởng theo qui định của Nhà Nước

*2.3.1.1 Tính lương cho bộ phận gián tiếp:*

Khi có được quỹ lương từng phòng ban, Kế Toán lao động tiền lương sẽ tính lương cho bộ phận gián tiếp như sau:

Lương cho bộ phận gián tiếp tính theo lương sản phẩm, cách tính dựa vào tổng lương Nghị Định của từng phòng ban, tổng lương hệ số công việc của từng phòng ban và tổng quỹ lương của từng phòng ban. Cụ thể như sau:

$$\text{Tiền lương} = \text{HSL} \times 290,000 \times \text{HSCV} \times \text{CSTĐ}$$

Trong đó:

- HSL: hệ số lương cá nhân dựa vào trình độ tay nghề, cấp bậc, thâm niên. (hệ số ngạch bậc theo công việc).
- Lương hệ số theo qui định của Nhà Nước: 1 hệ số = 290,000 đ.
- HSCV: hệ số công việc dựa vào mức độ hoàn thành công việc.
- CSTĐ: chỉ số tương đương.

Cụ thể như sau:

Lương theo hệ số:

Lương theo hệ số để làm cơ sở tính và chia lương cho từng lao động.

Công ty đã sắp lao động theo cấp bậc và hệ số lương tương ứng.

Lương tương ứng trên cơ sở qui định về cấp bậc hệ số lương mà Nhà Nước ban hành trong luật lao động tiền lương. Mức lương mà Nhà Nước qui định tối thiểu đầu năm 2003 là 290,000 đồng ứng với hệ số lương là 1. Mức lương theo hệ số được xác định như sau:

- ◆ Lương hệ số công việc:

$$\text{Lương hệ số công việc} = \text{lương theo hệ số} \times \text{hệ số công việc}$$



Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

◆ Lương sản phẩm :

Thực tế ở một số công ty thì nhân viên thuộc bộ phận gián tiếp được trả lương theo thời gian, nhân viên thuộc bộ phận trực tiếp được trả lương theo sản phẩm. Ở một số công ty khác thì tổng lương công nhân thuộc bộ phận trực tiếp hay gián tiếp đều được tính lương bao gồm 2 khoản là lương chính (lương theo thời gian) và lương phụ (lương sản phẩm). Tuy nhiên, do ngành nghề đặc thù của công ty liên doanh May An Giang là sản xuất gia công theo đơn đặt hàng nên tiền lương trả cho bộ phận gián tiếp hay bộ phận trực tiếp sản xuất đều trả theo lương sản phẩm. Mặc dù vậy, cách tính của bộ phận gián tiếp và trực tiếp sản xuất là khác nhau, cụ thể cách tính lương sản phẩm của bộ phận gián tiếp như sau:

$$\text{Lương sản phẩm} = \text{lương theo hệ số công việc} \times \text{CSTĐ}$$

Trong đó:

$$\text{CSTĐ} = \frac{\text{Quỹ lương từng phòng ban, bộ phận}}{\text{Tổng lương hệ số công việc của từng phòng ban, bộ phận}}$$

Ví dụ:

- Quỹ lương phòng kế toán là 4,752,000 đ.
- Tổng lương hệ số công việc của phòng kế toán là 3,105,610 đ.
- Kế toán trưởng Nguyễn Minh Triết có hệ số lương là 3.28, hệ số công việc là 1.5 và chỉ số tương đương là: 1.530134177

**Vậy,** tiền lương sản phẩm của kế toán trưởng là:

$$290,000 \times 3.28 \times 1.5 \times 1.530134177 = 2,183,195 \text{ đ.}$$

Cách tính lương của các nhân viên còn lại tương tự như trên.

Theo qui định của công ty, tiền lương được hưởng của CB-CNV sẽ bao gồm lương sản phẩm và các khoản khác có tính chất như lương (thưởng ngày công cao, phép năm, trợ cấp, làm thêm...)

Lương	Các khoản khác (ngày công cao, = Lương sản phẩm + phép năm, lương nghỉ Tết, làm thêm, trợ cấp,...)
-------	--

Trong đó:

+Ngày công cao: do các nhân viên trong phòng kế toán làm việc 26 ngày (1 ngày chủ nhật), mức lương sản phẩm của 3 nhân viên đều đạt trên 500,000 đ/tháng nên tiền thưởng ngày công cao như sau:

$$\text{Thưởng 25 ngày công bình thường: } 2,000 \times 25 = 50,000 \text{ đ.}$$

$$\text{Thưởng 1 ngày công chủ nhật: } 10,000 \times 1 = 10,000 \text{ đ.}$$

Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

Cộng thưởng ngày công cao tháng 12/03 là:  $50,000 + 10,000 = 60,000$  đ.

+Phép năm:

Đối với kế toán trưởng Nguyễn Minh Triết là:

$$((290,000 \times 3.28 \times 3)/26) = 109,754 \text{ đ.}$$

Cách tính phép năm cho các nhân viên còn lại tương tự như trên.

**Vậy**, tiền lương được hưởng của kế toán trưởng là:

$$2,183,195 + 60,000 + 109,754 = 2,352,949 \text{ đ.}$$

Theo qui định của công ty, tiền lương thực lĩnh của công nhân viên bằng tổng lương được hưởng trừ đi các khoản giảm trừ (tạm ứng, BHXH, BHYT, BHCN...)

Cụ thể các khoản giảm của Kế Toán trưởng:

$$+\text{Mức trích BHXH} = 3.28 \times 290,000 \times 5\% = 47,560 \text{ đ.}$$

$$+\text{Mức trích BHYT} = 3.28 \times 290,000 \times 1\% = 9,512 \text{ đ.}$$

+Bảo hiểm con người (không bắt buộc): mức đóng là 97,000 đ/năm (12 tháng), tùy theo khả năng, hoàn cảnh của mỗi người mà công ty sẽ trừ vào lương hàng tháng, sau khi đã đóng hộ cho CB-CNV. Công nhân viên có thu nhập khá trừ 20,000 đ, công nhân có hoàn cảnh khó khăn, thu nhập không cao thì trừ 7,000 đ.

Cụ thể, mức đóng bảo hiểm con người của kế toán trưởng là 20,000 đ.

$$+\text{Kế toán trưởng có tạm ứng một số tiền là } 1,000,000 \text{ đ.}$$

**Vậy**, tiền lương thực lĩnh của kế toán trưởng là:

$$2,352,949 - 1,000,000 - 20,000 - 47,560 - 9,512 = 1,275,877 \text{ đ.}$$

Cách tính thực lĩnh của các nhân viên còn lại trong phòng kế toán tương tự như cách tính cho kế toán trưởng.

### 2.3.3.2 Tiền lương bộ phận trực tiếp sản xuất:

Tính theo lương sản phẩm, nhưng vẫn tính lương Nghị Định để làm cơ sở trích BHXH, BHYT.

$$\text{Lsp} = C \text{Đi} \times \text{ĐGi}$$

Trong đó:

+ Lsp: lương sản phẩm

+ CĐi: sản lượng của công đoạn thứ i

+ ĐGi: đơn giá công đoạn thứ i, phụ thuộc vào 3 yếu tố: thời gian sản xuất một công đoạn, mức phức tạp của công đoạn, tay nghề công nhân. Tay nghề công nhân dựa vào mức độ phức tạp của công đoạn xếp bậc công nhân như bậc 3.5; bậc 4; bậc 4.5.

Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

Hàng tháng tại phân xưởng thực hiện may nhiều mã hàng, mỗi mã hàng có quy trình may với số công đoạn ít hoặc nhiều.

Đến kỳ tính lương, sản lượng may của từng người phải được xác nhận hàng ngày vào tờ khai công đoạn.

Căn cứ vào bảng kê khai công đoạn lập riêng cho từng mã hàng do tổ trưởng ghi nhận, bảng chấm công, kế toán tiền lương tính ra sản phẩm công nhân.

Ví dụ:

Trích lương sản phẩm công nhân trực tiếp sản xuất ở tổ 8 vào tháng 12/2003 (xí nghiệp 2)

Thanh Toán Lương Sản Phẩm Tháng 12/2003 (Xí Nghiệp 2)

TÊN CÔNG NHÂN	MÃ HÀNG	CÔNG ĐOẠN	TÊN CÔNG ĐOẠN	SỐ LƯỢNG	ĐƠN GIÁ	THÀNH TIỀN
Nguyễn Thị Mỹ Dung	508-qshort	17	điều đường giữa phía sau	3,820	29.75	113,643
	<b>CỘNG</b>					<b>113,643</b>

Tiền lương sản phẩm =  $(3,820 \times 29.75) = 113,643$ .

Thanh Toán Lương Cá Nhân Tháng 12/2003 (Xí Nghiệp 2)

ĐVT: Đồng

TÊN CÔNG NHÂN	LƯƠNG SẢN PHẨM	TRỢ CẤP	PHÉP NĂM (THÁNG 7-8-9)	TỔNG LƯƠNG ĐƯỢC HƯỞNG
Mỹ Dung	113,643	300,000	46,846	460,489

Giải thích:

Do lương sản phẩm của công nhân tháng 12/2003 thấp nên công ty dùng quỹ dự phòng để trợ cấp lương cho công nhân nhằm khuyến khích người lao động.

$$\text{phép năm} = \frac{(1.4 \times 290,000 \times 3)}{26} = 46,846 \text{ đ.}$$

Thực lĩnh = tổng lương được hưởng – các khoản giảm trừ (tạm ứng, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm con người, tiền cơm trưa...)

Hệ số lương của Mỹ Dung là 1.4

Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

$$\text{Bảo hiểm xã hội} = 290,000 \times 1.4 \times 5\%$$

$$\text{Bảo hiểm y tế} = 290,000 \times 1.4 \times 1\%$$

Tạm ứng: 50,000 đ.

Tiền cơm trưa: 27,000 đ.

Vậy, thực lĩnh của công nhân Nguyễn Thị Mỹ Dung là:

$$460,489 - 50,000 - 20,900 - 4,060 - 27,000 = 359,129 \text{ đ.}$$

### 2.3.3.3 Lương khoán:

Lương khoán tại công ty được tính như sau:

Công ty tính và chi trả tiền lương cho nhân viên không dựa theo cấp bậc, chức vụ, số sản phẩm làm ra mà công ty khoán lương cho nhân viên (bảo vệ, tạp vụ và 1 cá nhân ở phòng Tổ Chức Hành Chánh) trong tháng, tính 26 ngày. Nếu nhân viên nào làm hơn 26 ngày thì lấy số lương khoán trong một ngày nhân cho số ngày làm hơn rồi cộng với số lương khoán trong 26 ngày. Nếu nhân viên làm thiếu 26 ngày thì trừ đi số ngày làm thiếu trong tháng.

Các nhân viên nhận lương khoán của công ty là bảo vệ, tạp vụ và một cá nhân ở phòng Tổ Chức Hành Chánh.

### **Bảng lương khoán cho nhân viên bảo vệ**

MÃ NHÂN SỰ	HỌ TÊN	NGÀY CÔNG	TIỀN LƯƠNG
M1V103	Huỳnh Tài Lộc	30	810,000
M1V104	Trương Thế Ngọc	25	750,000

Công ty qui định 26 ngày công trong tháng.

Ông Huỳnh Tài Lộc làm được 30 ngày công:

Nên tiền lương thêm cho 4 ngày công là:

$$(4 \times 810,000) / 26 = 124,615 \text{ đ.}$$

Ông Trương Thế Ngọc làm được 25 ngày công, thiếu 1 ngày công.

Nên bị trừ 1 ngày công vào tiền lương khoán như sau:

$$(1 \times 750,000) / 26 = - 28,846 \text{ đ.}$$

Do trả theo hình thức lương khoán nên công ty không trừ đi các khoản giảm trừ trong tiền lương nhân viên.

Vậy, tiền lương thực lĩnh của 2 người là:

$$+ \text{Ông Huỳnh Tài Lộc: } 810,000 + 24,615 = 934,615 \text{ đ.}$$

$$+ \text{Ông Trương Thế Ngọc: } 750,000 - 28,846 = 721,154 \text{ đ.}$$



2.3.2 Các khoản trích theo lương tại công ty:

Sau khi tính toán và thanh toán lương cho công nhân viên. Cuối tháng kế toán tiến hành phân bổ tiền lương, BHXH, BHYT và KPCĐ trong tháng vào các đối tượng chịu chi phí như sau:

Đối với chi phí nhân công nhân trực tiếp sản xuất (622): tài khoản này tập hợp lương và các khoản trích theo lương của các tất cả công nhân trực tiếp sản xuất ở các xí nghiệp.

Đối với chi phí sản xuất chung (627): bao gồm lương và các khoản trích theo lương của nhân viên quản lý tại các phân xưởng được tập hợp vào tài khoản này.

Đối với chi phí bán hàng (641): bao gồm lương và các khoản trích theo lương của nhân viên bán hàng được tập hợp vào tài khoản này.

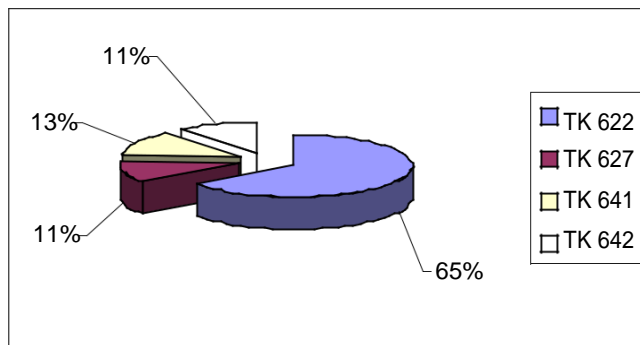
Đối với chi phí quản lý doanh nghiệp (642): Bao gồm lương và các khoản trích theo lương của các phòng ban sau đây được tính vào chi phí quản lý doanh nghiệp: Ban giám đốc, phòng kế toán, phòng tổ chức hành chính, phòng kế hoạch.

Trong tháng 12 năm 2003 phát sinh các khoản tiền lương và các khoản trích theo lương sau đây:

**Bảng 5 : Phân Bổ Tiền Lương và BHXH, BHYT, KPCĐ Tháng 12/2003**

CHI PHÍ	CÓ TK 334				CÓ TK 338			CỘNG
	LƯƠNG CHÍNH	LƯƠNG SẢN PHẨM	TRỢ CẤP	TỔNG LƯƠNG	3382 (trích 2%)	3383 (trích 15%)	3384 (trích 2%)	
<b>NỢ</b>	(1)	(2)	(3)	(2) + (3)				
<b>TK 622</b>	165,317,007	127,796,863	309,904,875	437,701,738	8,754,035	24,797,551	3,306,340	36,857,926
<b>TK 627</b>	27,976,727	21,627,158	52,445,444	740,772,602	1,481,452	4,196,509	559,534	6,237,495
<b>TK 641</b>	33,063,400	25,559,376	61,980,972	87,540,348	1,750,807	4,959,510	661,268	7,371,585
<b>TK 642</b>	27,976,727	21,627,155	52,445,447	74,072,602	1,481,452	4,196,509	559,534	6,237,495
<b>CỘNG</b>	<b>254,333,861</b>	<b>196,610,552</b>	<b>476,776,738</b>	<b>673,387,290</b>	<b>13,467,746</b>	<b>38,150,079</b>	<b>5,086,676</b>	<b>56,704,501</b>

**Hình 1: Đồ Thị Biểu Diễn Kết Cấu Lương Chính**



Kết cấu lương chính:

Cơ cấu lao động trong công ty đa phần là công nhân ở các xưởng may (công nhân trực tiếp sản xuất ra sản phẩm), với tỷ lệ 65% tổng tiền lương chính, là người tạo ra doanh thu cho công ty. Do đó, công ty cần có những chế độ lương, chính sách trợ cấp để đảm bảo cuộc sống cho cán bộ - công nhân viên, giữ họ lâu dài với doanh nghiệp.

Chi phí bán hàng (13%), chi phí quản lý (11%) và sản xuất chung (11%). Điều này cũng dễ dàng thấy được như sau: khi công ty có nhiều đơn đặt hàng thì doanh thu nhiều, quỹ lương phân phối cao, công ty phân phối công bằng thì rõ ràng là chi phí công nhân trực tiếp sản xuất chiếm số lượng lớn. Khi có nhiều đơn đặt hàng kéo theo chi phí bán hàng, chi phí quản lý doanh nghiệp, chi phí sản xuất chung tăng.

◆ Định khoản:

- Tiền lương và các khoản khác phải trả công nhân viên tính vào chi phí sản xuất kinh doanh:

{	Nợ 622	437,701,738	
	Nợ 627	74,072,602	
	Nợ 641	87,540,348	
	Nợ 642	74,072,602	
	Có 334		673,387,290

- Thanh toán tiền lương và các khoản khác cho công nhân viên.

{	Nợ 334	673,387,290	
	Có 111		673,387,290

Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

- Hàng tháng trích BHXH, BHYT, KPCĐ tính vào chi phí sản xuất kinh doanh, trong đó: bảo hiểm xã hội (3383) và bảo hiểm y tế (3384) trích trên lương chính, còn kinh phí công đoàn (3382) trích trên tổng lương, khoản mục kinh phí công đoàn sẽ được doanh nghiệp chi nộp thay cho công nhân viên.

{	Nợ 622	36,857,926	
	Có 3382		8,754,035
	Có 3383		24,797,551
	Có 3384		3,306,340

{	Nợ 627	6,237,495	
	Có 3382		1,481,452
	Có 3383		4,196,509
	Có 3384		559,534

{	Nợ 641	7,371,585	
	Có 3382		1,750,807
	Có 3383		4,959,510
	Có 3384		661,268

{	Nợ 642	6,237,495	
	Có 3382		1,481,452
	Có 3383		4,196,509
	Có 3384		559,534

- Nộp BHXH, BHYT, KPCĐ bằng tiền mặt.

{	Nợ 338	56,704,501	
	Có 111		56,704,501

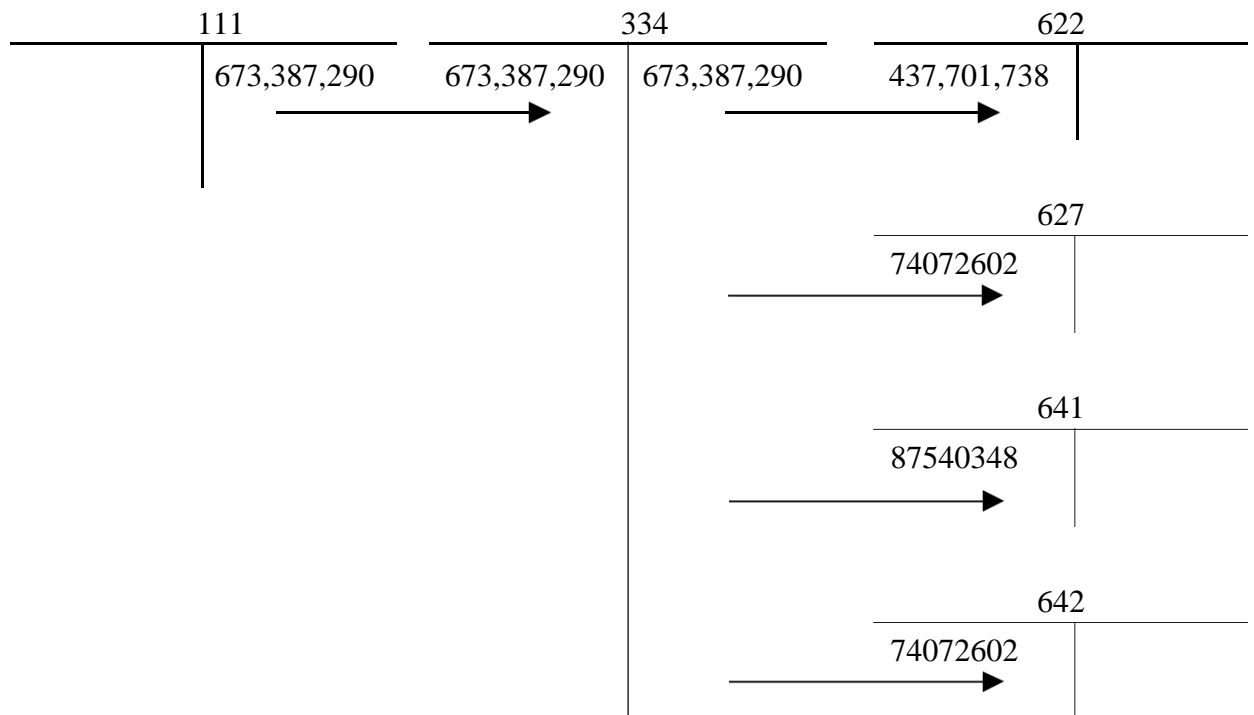
- Khấu trừ BHXH, BHYT vào lương cán bộ - công nhân viên.

{	Nợ 334	15,260,032	
	Có 338		15,260,032

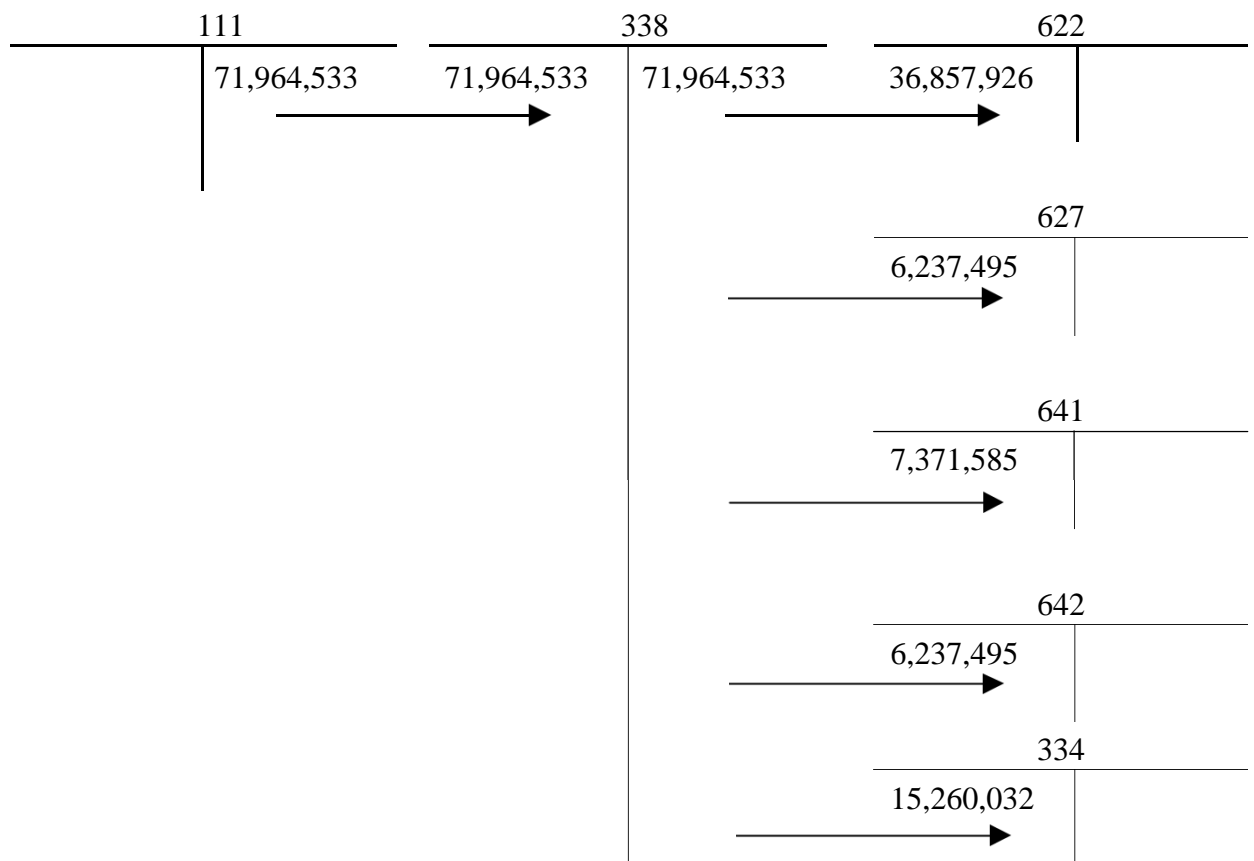


Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

**SƠ ĐỒ KẾ TOÁN TỔNG HỢP TÀI KHOẢN 334**



**SƠ ĐỒ KẾ TOÁN TỔNG HỢP TÀI KHOẢN 338**



Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

**SỔ CÁI KẾ TOÁN  
TK 334 - PHẢI TRẢ PHẢI NỢ KHÁC**

CHỨNG TỪ GHI SỔ		DIỄN GIẢI	TK ĐỐI ỨNG	SỐ TIỀN	
SỐ	NGÀY			NỢ	CÓ
1810		Số dư đầu tháng			
		Số phát sinh trong tháng			
		-Tiền lương phải trả			
	25/12	+Tính vào CPNCTT	622		437,701,738
	25/12	+Tính vào CPSXC	627		74,072,602
	25/12	+Tính vào CPBH	641		87,540,348
	25/12	+Tính vào CPQLDN	642		74,072,602
	30/12	-Chi trả lương bằng tiền mặt		673,387,290	
		Cộng phát sinh			
		Số dư cuối kỳ			

**SỔ CÁI KẾ TOÁN  
TK 338 - PHẢI TRẢ PHẢI NỢ KHÁC**

CHỨNG TỪ GHI SỔ		DIỄN GIẢI	TK ĐỐI ỨNG	SỐ TIỀN	
SỐ	NGÀY			NỢ	CÓ
1810		Số dư đầu tháng			
		-Trích BHXH, BHYT, KPCĐ			
	25/12	+Tính vào CPNCTT	622		36,857,926
	25/12	+Tính vào CPSXC	627		6,237,495
	25/12	+Tính vào CPBH	641		7,371,585
	25/12	+Tính vào CPQLDN	642		6,237,495
	25/12	+Khấu trừ vào lương	334		15,260,032
	30/12	-Nộp BHXH bằng tiền mặt	111	71,964,533	
		Cộng phát sinh			
		Số dư cuối tháng			

## CHƯƠNG 4: PHÂN TÍCH SỰ ẢNH HƯỞNG CỦA TIỀN LƯƠNG ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG

### 1. Phân Tích Các Chỉ Tiêu Giữa 2 Năm 2001 và 2002:

#### 1.1 Quỹ lương:

**Bảng 6 :Quỹ Lương Được Phép Chi Trong Năm 2001 và 2002**

ĐVT: đồng

KHOẢN MỤC	DOANH THU		TIỀN LƯƠNG	
	2001	2002	2001	2002
1. Doanh thu gia công	3,447,741,430	5,183,695,674	1,723,870,715	2,591,847,837
2. Doanh thu bán thành phẩm	150,800,480	36,407,234	75,400,240	18,203,617
3. Doanh thu hàng hoá	62,521,966	74,485,730	31,260,983	37,242,865
4. Thu nhập tài chính				
5. Thu nhập bất thường				
<b>CỘNG</b>	<b>3,661,063,876</b>	<b>5,294,588,638</b>	<b>1,830,531,938</b>	<b>2,647,294,319</b>

Trong đó:

+Doanh thu hàng hóa là số tiền công ty có được do việc bán phế liệu, nhận hoa hồng do gia công cho công ty khác.

Nhìn vào đây ta thấy:

Tiền lương của công ty phụ thuộc vào doanh thu, ta thấy doanh thu gia công năm 2002 lớn hơn năm 2001, điều này dẫn đến tiền lương từ doanh thu gia công năm 2002 lớn hơn năm 2001.

Trong đó doanh thu gia công chiếm một tỷ trọng lớn trong tổng doanh thu, cụ thể:

Năm 2002: doanh thu gia công chiếm 98% tổng doanh thu

Năm 2001: doanh thu gia công chiếm 94% tổng doanh thu.

Năm 2002: tiền lương của doanh thu gia công chiếm 98% tổng lương.

Năm 2001: tiền lương của doanh thu gia công chiếm 94% tổng lương.

Các doanh thu còn lại: năm 2002 doanh thu bán thành phẩm nhỏ hơn, doanh thu hàng hoá lớn hơn năm 2001, mặc dù tỷ trọng chiếm không lớn trong tổng doanh thu. Do trong năm 2001 công ty chưa kịp trang bị máy móc, thiết bị mới nên tình trạng phế liệu còn nhiều trong việc gia công, nên doanh thu hàng hóa, doanh thu bán thành phẩm năm 2001 cao. Còn trong năm 2002, do công

Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

ty tập trung phần lớn là ở việc gia công thành phẩm hoàn chỉnh nên tỷ lệ bán thành phẩm thấp nên doanh thu gia công cao, doanh thu bán thành phẩm thấp.

*Tóm lại*, doanh thu công ty phụ thuộc chủ yếu vào việc gia công.

## 1.2 Tình Hình Doanh Thu Và Tiền Lương:

**Bảng 7: Tình Hình Về Doanh Thu Và Tiền Lương Bình Quân Trong 2 Năm 2001 và 2002**

KHOẢN MỤC	THỰC HIỆN 2001	THỰC HIỆN 2002	CHÊNH LỆCH
Doanh thu (đ)	3,661,063,876	5,294,588,638	1,633,524,762
Số lao động (bình quân) (người)	5,241	6,023	782
Tiền lương (bình quân) (đ/người/tháng)	349,272	439,531	90,259

$$\text{Quỹ tiền lương} = \text{Số lao động (bình quân)} \times \text{Tiền lương (bình quân)}$$

Do tiền lương mang tính chất bình quân nên kết quả tính bên dưới chỉ mang tính gần đúng.

Gọi **Q<sub>0</sub>**: chỉ tiêu quỹ lương kỳ thực tế năm 2001.

**Q<sub>1</sub>**: chỉ tiêu quỹ lương kỳ thực tế năm 2002.

**A<sub>0</sub>**: số lao động (bình quân) kỳ thực tế năm 2001.

**A<sub>1</sub>**: số lao động (bình quân) kỳ thực tế năm 2002.

**B<sub>0</sub>**: tiền lương (bình quân) kỳ thực tế năm 2001.

**B<sub>1</sub>**: tiền lương (bình quân) kỳ thực tế năm 2002.

Ta có:

$$Q_0 = A_0 \times B_0 = 5,241 \times 349,272 = 1,830,531,938 \text{ đ.}$$

$$Q_1 = A_1 \times B_1 = 6,023 \times 439,531 = 2,647,294,319 \text{ đ.}$$

$$\text{Suy ra: } \Delta Q = Q_1 - Q_0 = 2,647,294,319 - 1,830,531,938 = 816,762,381 \text{ đ.}$$

Mức độ ảnh hưởng của nhân tố A (lao động bình quân)

$$\Delta A = (6,023 - 5,241) \times 349,272 = 273,130,704 \text{ đ.}$$

Mức độ ảnh hưởng của nhân tố B (tiền lương bình quân).

$$\Delta B = 6023 \times (439,531 - 349,272) = 543,629,957 \text{ đ.}$$

Tổng hợp mức ảnh hưởng các nhân tố:

$$273,130,704 + 543,629,957 = 816,762,381 \text{ đ.}$$

**Nhận xét:**

Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

- Nhân tố lao động tăng 782 người đã làm tăng quỹ lương: 273,130,704 đ.
- Nhân tố tiền lương tăng 90,259 đồng làm tăng quỹ lương: 543,629,657 đ.

Tuy nhiên, để xét đến chất lượng quản lý, cần xem xét thêm các chỉ tiêu, nhân tố khác.

Từ tài liệu trên, ta có thể tính được nhân tố năng suất lao động bình quân theo công thức:

$$\text{Năng suất lao động} = \frac{\text{Doanh thu}}{\text{Số lao động bình quân}}$$

### 1.3 Tình Hình Doanh Thu Và Năng Suất Lao Động:

**Bảng 8 : Tình Hình Về Doanh Thu Và Năng Suất Lao Động Trong 2 Năm 2001 và 2002**

STT	KHOẢN MỤC	THỰC TẾ	THỰC TẾ	CHÊNH LỆCH	
		2001	2002	SỐ TIỀN	TỶ LỆ(%)
1	Doanh thu (đ)	3,661,063,876	5,294,588,638	1,633,524,762	44.6
2	Lao động (bình quân) (người)	5241	6023	782	14.9
3	Năng suất lao động (đ/người)	698,543	879,062	180,519	25.8
4	Tiền lương (bình quân) (đ/người/tháng)	349,272	439,531	90,259	25.8
5	Quỹ tiền lương (đ)	1,830,531,938	2,647,294,319	816,762,381	44.6

Công thức quỹ tiền lương được viết lại theo mối quan hệ với các nhân tố: doanh thu, năng suất lao động, tiền lương như sau:

$$\text{Quỹ tiền lương} = \frac{\text{Doanh thu}}{\text{Năng suất lao động bình quân}} \times \text{Tiền lương bình quân}$$

Gọi **Q**: chỉ tiêu phân tích (quỹ tiền lương).

**A**: doanh thu.

**B**: năng suất lao động bình quân

C: tiền lương bình quân.

Kê toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

Quan hệ giữa chỉ tiêu phân tích và các nhân tố được thể hiện (vừa dạng tích số, vừa dạng thương số) như sau:

$$Q = \frac{A}{B} \times C$$

Do tiền lương mang tính chất bình quân nên kết quả tính toán bên dưới mang tính gần đúng

Gọi **Q1**: Kết quả kỳ thực tế 2002

**Qo**: Chỉ tiêu kỳ thực tế 2001

Suy ra:  $\Delta Q = Q1 - Qo$  : đối tượng phân tích.

$$\begin{aligned} &= \frac{5,294,588,638}{879,062} \times 439,531 - \frac{3,661,063,876}{698,543} \times 349,272 \\ &= 2,647,294,319 - 1,830,531,938 = 816,762,381 \text{ đ.} \end{aligned}$$

Xác định mức độ ảnh hưởng của nhân tố A (nhân tố doanh thu).

$$\Delta A = \frac{1,633,524,762}{698,543} \times 349,272 = 816,763,550 \text{ đ.}$$

Xác định mức độ ảnh hưởng của nhân tố b (nhân tố năng suất lao động).

$$\Delta B = 5,294,588,638 \times \frac{1}{879,062} - \frac{1}{698,543} \times 349,272 = -543,633,563 \text{ đ.}$$

Xác định mức độ ảnh hưởng của nhân tố c (nhân tố lương bình quân).

$$\Delta C = \frac{5,294,588,638}{879,062} \times (439,531 - 349,272) = 543,629,773 \text{ đ.}$$

Tổng hợp mức độ ảnh hưởng các nhân tố:

$$\begin{aligned} \Delta Q &= \Delta A + \Delta B + \Delta C \\ &= 816,762,381 - 543,633,563 + 543,629,773 = 816,762,381 \text{ đ.} \end{aligned}$$

### **Nhận xét:**

- Nhân tố doanh thu tăng 44.6% đã làm tăng quỹ tiền lương: 816,763,550 đồng. Quỹ tiền lương tăng do doanh thu tăng là điều bình thường. Tuy nhiên, tốc độ tăng quỹ tiền lương tương đương với tốc độ tăng doanh thu 44.6% là trường hợp đặc biệt. Nhưng cũng có thể giải thích thêm do tiền lương bình quân năm 2001 tương đối thấp, doanh nghiệp thực hiện tăng lương trong năm 2002 (phù hợp với chế độ trả lương hiện hành) để đảm bảo thu nhập cho người lao động.

- Nhân tố năng suất lao động tăng 25.8% làm cho quỹ lương giảm 543,633,503 đồng, cho thấy tốc độ tăng năng suất lao động cao hơn tốc độ tăng tiền lương bình quân rất nhiều. Điều này là phù hợp với xu hướng phát

Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

triển, là hợp lý. Nhưng cũng có thể giải thích thêm: chuyên môn hóa từng công đoạn, từng công việc dẫn đến là năng suất lao động của công nhân tăng bởi khi đó họ chỉ may một bộ phận của cái áo. Vì công ty là may dây chuyên nên họ sẽ đảm bảo hoàn thành tiến độ công việc.

- Nhân tố tiền lương bình quân tăng 25.8% đã làm tăng quỹ lương 543,629,773 đồng. Điều này phù hợp với nội dung phân tích đã nêu.

### **Kết luận:**

Doanh nghiệp cần quản lý, sử dụng lao động và quỹ lương tốt hơn. Thông qua kết quả phân tích, doanh nghiệp thấy được sự tác động khác nhau của các nhân tố đến tiền lương. Từ đó, các chính sách phù hợp sẽ được áp dụng để mang lại hiệu quả.

## **2. Phân Tích Các Chỉ Tiêu Giữa 2 Năm: 2002 và 2003**

### **2.1 Quỹ lương chi:**

**Bảng 9: Quỹ Lương Được Phép Chi Trong Năm 2002 và 2003**

ĐVT: đồng

KHOẢN MỤC	DOANH THU		TIỀN LƯƠNG	
	2002	2003	2002	2003
1. Doanh thu gia công	5,183,695,674	10,901,826,828	2,591,847,837	5,450,913,410
2. Doanh thu bán thành phẩm	36,407,234	34,420,126	18,203,617	17,210,063
3. Doanh thu hàng hoá	74,485,730	55,039,272	37,242,865	27,519,636
4. Thu nhập tài chính				
5. Thu nhập bất thường				
<b>CỘNG</b>	<b>5,294,588,638</b>	<b>10,991,286,220</b>	<b>2,647,294,319</b>	<b>5,495,643,109</b>

Nhìn vào đây ta thấy:

Tiền lương của công ty phụ thuộc vào doanh thu, ta thấy doanh thu gia công năm 2003 lớn hơn năm 2002, điều này dẫn đến tiền lương từ doanh thu gia công năm 2003 lớn hơn năm 2002.

Trong đó doanh thu gia công chiếm một tỷ trọng lớn trong tổng doanh thu cụ thể:

Năm 2003: doanh thu gia công chiếm 99 % tổng doanh thu

Năm 2002: doanh thu gia công chiếm 98% tổng doanh thu.

Năm 2003: tiền lương của doanh thu gia công chiếm 99 % tổng lương.

Năm 2002: tiền lương của doanh thu gia công chiếm 98 % tổng lương.



Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

Các doanh thu còn lại: năm 2003 doanh thu bán thành phẩm và doanh thu hàng hoá đều nhỏ hơn năm 2002, mặc dù tỷ trọng chiếm không lớn trong tổng doanh thu. Do trong năm 2003 công ty trang bị thêm nhiều máy móc hiện đại nên tỷ lệ phế phẩm giảm, công ty sản xuất gia công tạo sản phẩm hoàn thành là chủ yếu nên doanh thu bán thành phẩm giảm, doanh thu gia công tăng so với năm 2003.

**Tóm lại**, có thể khẳng định một điều là doanh thu công ty phụ thuộc chủ yếu vào việc gia công.

## 2.2 Tình Hình Về Doanh Thu Và Tiền Lương Bình Quân:

**Bảng 10 : Tình Hình Về Doanh Thu Và Tiền Lương Bình Quân Trong 2 Năm 2002 Và 2003**

KHOẢN MỤC	THỰC HIỆN 2002	THỰC HIỆN 2003	CHÊNH LỆCH
Doanh thu (đ)	5,294,588,638	10,991,286,220	5,696,697,582
Lao động (bình quân) (người)	6023	8226	2203
Tiền lương (bình quân) (đ/người/tháng)	439,531	668,082	228,551

Ta có:

$$Q_0 = A_0 \times B_0 = 6023 \times 439,531 = 2,647,294,319 \text{ đ.}$$

$$Q_1 = A_1 \times B_1 = 8226 \times 668,082 = 5,495,643,109 \text{ đ.}$$

$$\text{Suy ra: } \Delta Q = Q_1 - Q_0 = 5,495,643,109 - 2,647,294,319 = 2,848,348,790 \text{ đ.}$$

Mức độ ảnh hưởng của nhân tố A (lao động bình quân)

$$\Delta A = (8226 - 6023) \times 439,531 = 968,268,793 \text{ đ.}$$

Mức độ ảnh hưởng của nhân tố B (tiền lương bình quân)

$$\Delta B = 8226 \times (668,082 - 439,531) = 1,880,060,526 \text{ đ.}$$

Tổng hợp mức ảnh hưởng các nhân tố:

$$968,268,793 + 1,880,060,526 = 2,848,348,790 \text{ đ.}$$

### **Nhận xét:**

- Nhân tố lao động tăng 2203 người làm tăng quỹ lương: 968,268,793 đ.

- Nhân tố tiền lương tăng 228,551 đồng làm tăng quỹ lương: 1,880,060,526 đ. Điều này là do công ty mở rộng cơ sở sản xuất thu hút nhiều lao động, công ty thu hút nhiều khách hàng làm cho doanh thu tăng, quỹ lương tăng, lương nhân viên tăng.

Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

Tuy nhiên, để xét đến chất lượng quản lý, cần xem xét thêm các chỉ tiêu, nhân tố khác.

Từ tài liệu trên, ta có thể tính được nhân tố năng suất lao động bình quân, theo công thức:

$$\text{Năng suất lao động} = \frac{\text{Doanh thu}}{\text{Số lao động bình quân}}$$

### 2.3 Tình hình về doanh thu và năng suất lao động:

**Bảng 11: Tình Hình Về Doanh Thu Và Năng Suất Lao Động Trong 2 Năm 2002 Và 2003**

KHOẢN MỤC	THỰC HIỆN	THỰC HIỆN	CHÊNH LỆCH	
	2002	2003	SỐ TIỀN	TỶ LỆ (%)
Doanh thu (đ)	5,294,588,638	10,991,286,220	5,696,697,582	107.6
Số lao động (bình quân) (người)	6023	8226	2203	26.6
Năng suất lao động (đ/người)	879,062	1,336,164	457,102	52
Lương (bình quân) (đ/người)	439,531	668,082	228,551	52
Quỹ lương (đ)	2,647,294,319	5,495,643,109	2,848,348,790	107.6

Công thức quỹ tiền lương được viết lại theo mối quan hệ với các nhân tố: doanh thu, năng suất lao động, tiền lương như sau:

$$\text{Quỹ tiền lương} = \frac{\text{Doanh thu}}{\text{Năng suất lao động bình quân}} \times \text{Tiền lương bình quân}$$

Gọi **Q**: chỉ tiêu phân tích (quỹ tiền lương).

**A**: doanh thu.

**B**: năng suất lao động bình quân

**C**: tiền lương bình quân.

Quan hệ giữa chỉ tiêu phân tích và các nhân tố được thể hiện (vừa dạng tích số, vừa dạng thương số) như sau:

$$Q = \frac{A}{B} \times C$$

Gọi **Q1**: Kết quả kỳ phân tích.

**Qo**: Chỉ tiêu kỳ kế hoạch.

Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

Suy ra:  $\Delta Q = Q_1 - Q_0$  : đối tượng phân tích.

$$= \frac{10,991,286,220}{1,336,164} \times 668,082 - \frac{5,294,588,638}{879,062} \times 439,531$$

$$= 5,495,643,109 - 2,647,294,319 = 2,848,348,790 \text{ đ.}$$

Xác định mức độ ảnh hưởng của nhân tố A (nhân tố doanh thu).

$$\Delta A = \frac{5,696,697,582}{879,062} \times 439,531 = 2,848,348,791 \text{ đ.}$$

Xác định mức độ ảnh hưởng của nhân tố B (nhân tố năng suất lao động).

$$\Delta B = 10,991,286,220 \times \frac{1}{1,336,164} - \frac{1}{879,062} \times 439,531 = -1,880,060,724 \text{ đ}$$

Xác định mức độ ảnh hưởng của nhân tố C (nhân tố lương bình quân).

$$\Delta C = \frac{10,991,286,220}{1,336,164} \times (668,082 - 439,531) = 1,880,060,526 \text{ đ.}$$

Tổng hợp mức độ ảnh hưởng các nhân tố:

$$\Delta Q = \Delta A + \Delta B + \Delta C \\ = 2,848,348,791 - 1,880,060,724 + 1,880,060,526 = 2,848,348,790 \text{ đ.}$$

### **Nhận xét:**

- Nhân tố doanh thu tăng 107.9% đã làm tăng quỹ tiền lương: 2,848,348,791 đ. Quỹ tiền lương tăng do doanh thu tăng là điều bình thường. Tuy nhiên, tốc độ tăng quỹ tiền lương 107.9% tương đương với tốc độ tăng doanh thu 107.6% là trường hợp đặc biệt. Nhưng cũng có thể giải thích thêm do năm 2003 công ty đã tìm kiếm thêm nhiều khách hàng, đã thay đổi chiến lược kinh doanh có hiệu quả hơn.

- Nhân tố năng suất lao động tăng 52% làm cho quỹ lương giảm 1,880,060,724 đ, cho thấy tốc độ tăng năng suất lao động cao hơn tốc độ tăng tiền lương bình quân rất nhiều. Điều này là phù hợp với xu hướng phát triển, là hợp lý. Nhưng cũng có thể giải thích thêm: chuyên môn hóa từng công đoạn, từng công việc dẫn đến là năng suất lao động của một công nhân may tăng, bởi khi đó họ chỉ may một bộ phận của cái áo. Vì công ty là may dây chuyền nên họ sẽ đảm bảo hoàn thành tiến độ công việc.

- Nhân tố tiền lương bình quân tăng 52% đã làm tăng quỹ lương 1,880,060,526 đ. Điều này phù hợp với nội dung phân tích đã nêu.

### **Kết luận:**

Doanh nghiệp cần quản lý, sử dụng lao động và quỹ lương tốt hơn. Thông qua kết quả phân tích, doanh nghiệp phát hiện sự tác động khác nhau

Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

của các nhân tố đến tiền lương. Từ đó, các chính sách phù hợp sẽ được áp dụng để mang lại hiệu quả.

**3. Tình hình thu nhập:**

**Bảng 12: Tình Hình Thu Nhập Của Công Nhân Viên**

KHOẢN MỤC	NĂM 2001	NĂM 2002	NĂM 2003
1. Tổng thu nhập (đ)	1,830,531,938	2,647,294,319	5,495,643,109
2. Số lao động (người)	5,241	6,023	8,226
3. Thu nhập bình quân (đ/người/tháng)	349,272	439,531	668,082

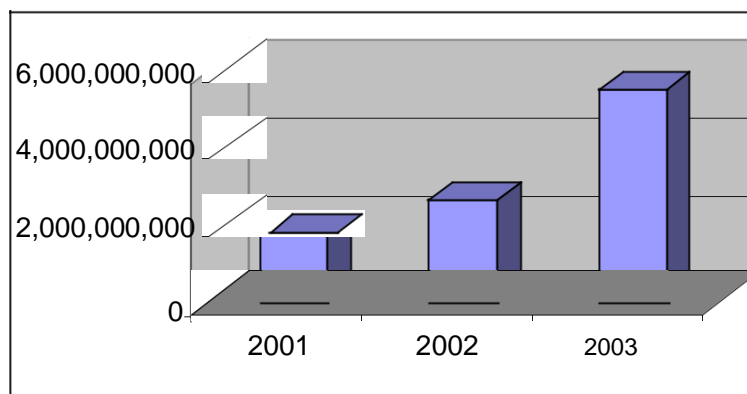
Qua 3 năm 2001, 2002, 2003 ta thấy:

+Số lao động của năm 2002 tăng 14.9% so với năm 2001.

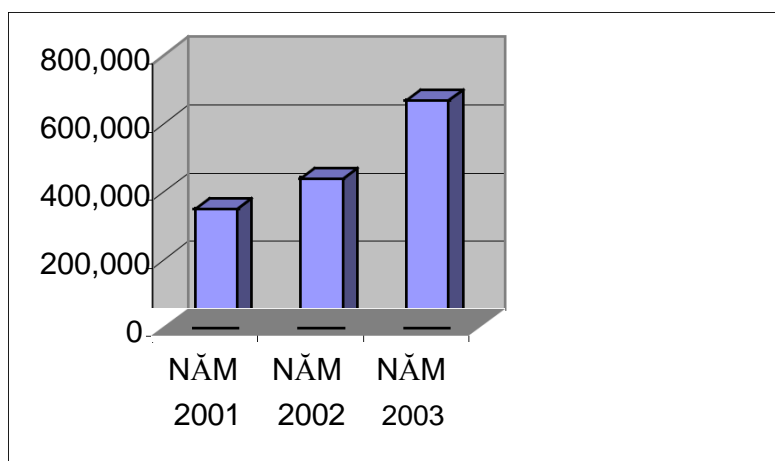
+Số lao động của năm 2003 tăng 36.6% so với năm 2002.

Sở dĩ số lao động tăng là do công ty có chiến lược kinh doanh hợp lý nên thu hút nhiều khách hàng, công ty mở rộng qui mô sản xuất nên tuyển thêm nhân viên. Do đó, số lao động tăng và thu nhập bình quân tăng là điều tất yếu.

**Hình 2: Biểu Diễn Mối Quan Hệ Giữa Tổng Thu Nhập Qua 3 Năm: 2001 – 2002 – 2003**



**Hình 3: Biểu Diễn Mối Quan Hệ Giữa Thu Nhập Bình Quân Qua 3 Năm: 2001 – 2002 - 2003**



---

Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

---

Tiền lương được phát cho CB-CNV được lấy từ nguồn tổng quỹ lương của công ty, tổng quỹ lương của công ty phụ thuộc vào doanh thu của công ty.

Doanh thu tăng do công ty mở rộng quy mô sản xuất, thị phần mở rộng, đơn đặt hàng nhiều. Điều này dẫn đến tổng quỹ lương tăng, quỹ lương tăng, kích thích người lao động, và cũng do năm 2003 công ty áp dụng chế độ trả lương theo qui định mới, nâng mức lương cơ bản từ 210,000đ lên 290,000đ.

Điều này làm cho thu nhập của CB-CNV tăng lên đáng kể: tiền lương mà CB-CNV lãnh vừa là kết quả của quá trình lao động của bản thân, vừa là nguyên nhân do việc họ tăng suất lao động, công ty đạt doanh thu cao, khi có doanh thu cao dẫn đến quỹ lương cao do đó thu nhập của CNV sẽ cao. Cụ thể như sau:

- Tổng quỹ tiền lương của năm 2002 so với năm 2001 là 44.6% dẫn đến tiền lương bình quân của năm 2002 so với năm 2001 là 25.8%.
- Tổng quỹ tiền lương của năm 2003 so với năm 2002 là 107.6% dẫn đến tiền lương bình quân của năm 2003 so với năm 2002 là 52%.
- Do công ty áp dụng chính sách lương mới nên ngoài tiền lương thì thu nhập của cán bộ - công nhân viên còn được nhận: tiền lương, phụ cấp, tăng ca, phúc lợi... là những thu nhập khác có tính chất như tiền lương.
- Chúng ta thấy tỷ lệ tăng doanh thu của năm 2003 so với năm 2002 là 107.6% cao hơn tỷ lệ tăng doanh thu của năm 2002 so với năm 2001 là 44.6% điều này dẫn đến thu nhập của năm 2003 cao hơn năm 2002, do: số lượng công nhân viên của công ty tăng khi công ty khi đã mở rộng thị trường, dẫn đến mở rộng quy mô sản xuất và tuyển nhân sự. Việc trả lương của công ty phụ thuộc vào doanh thu của công ty, tốc độ tăng doanh thu, tăng quỹ lương lớn hơn tốc độ tăng về số lượng lao động dẫn đến lương tăng là điều tất yếu.

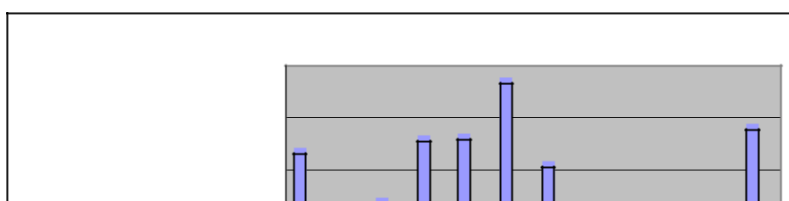
Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

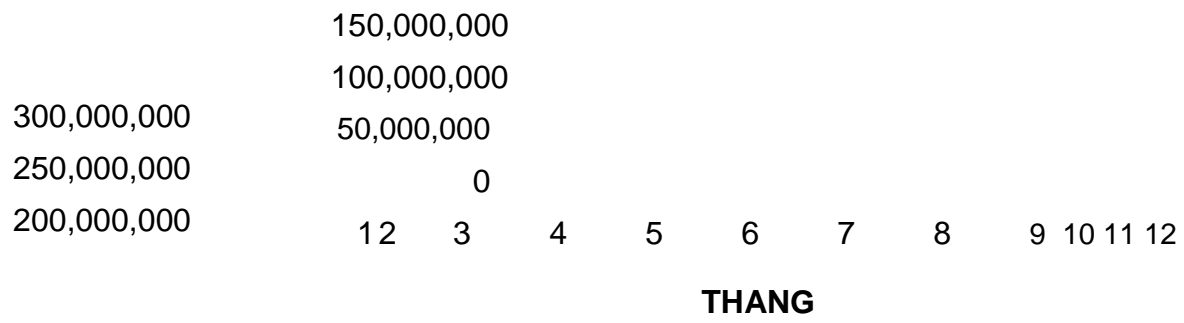
#### 4. So sánh lương:

**Bảng 13: So Sánh Doanh Thu, Quỹ Lương Các Tháng Trong Năm 2003 Tại Xí Nghiệp 2**

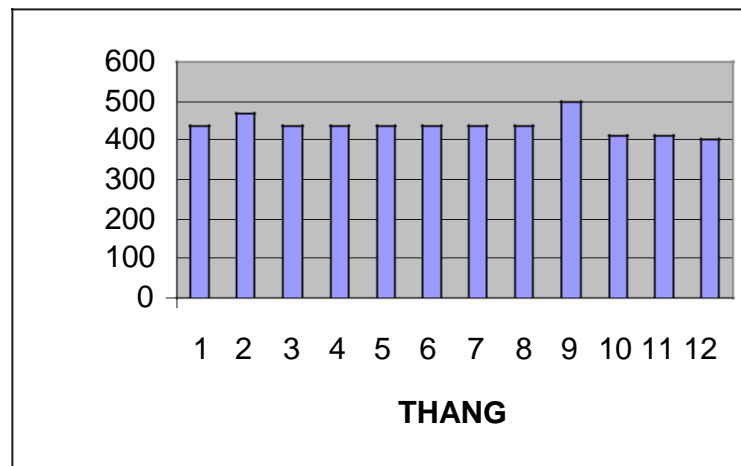
THÁNG	DOANH THU	QUỸ LƯƠNG PHÂN PHỐI	SỐ NGƯỜI
1	36,410.75	216,279,855	439
2	26,177.30	155,493,162	468
3	28,100.00	166,914,000	439
4	38,300.00	227,502,000	439
5	38,384.00	228,000,960	439
6	47,459.30	281,908,242	439
7	33,901.60	201,375,504	439
8	18,105.50	107,546,670	439
9	7,682.60	45,634,644	499
10	23,077.30	137,079,162	414
11	25,234.80	149,894,712	413
12	40,109.85	238,252,509	402

**HÌNH 4: Biểu Diễn Quỹ Lương Các Tháng Trong Năm 2003 Tại Xí Nghiệp 2**





**Hình 5: Biểu Diễn Số Lao Động Các Tháng Trong Năm 2003  
Tại Xí Nghiệp 2**



Nhìn vào đồ thị ta có thể nhận xét một điều là số lao động biến động không nhiều bằng sự biến động của quỹ lương:

- Trong khi số lao động có khuynh hướng là một đường thẳng và ít gấp khúc thì quỹ lương lại là một gấp khúc, điểm gấp khúc của tháng cao và tháng thấp là rất xa (quỹ lương tháng 6 là 281,908,242 đồng so với tháng 9 là 45,634,644 đồng).

- Trước tình hình đó đòi hỏi các cán bộ lãnh đạo cần có kế hoạch, biện pháp nhanh chóng, cụ thể và hữu hiệu nhằm tránh tình trạng biến động quá nhiều (quỹ lương, lương cá nhân) ảnh hưởng không tốt cho tinh thần cán bộ - công nhân viên của công ty.

- Sở dĩ quỹ lương của tháng 6 và tháng 12 cao do: tháng 6 là tháng nghỉ hè, du lịch... và tháng 12 là tháng gần Tết người tiêu dùng mua sắm nhiều, công ty có đơn đặt hàng nhiều, thị phần mở rộng... đã làm cho doanh thu của 2 tháng này cao, dẫn đến quỹ lương của 2 tháng 6, 12 cao.

- Số CB-CNV trong các tháng ổn định, do công ty có các chế độ lương tốt động viên công nhân gắn bó với công ty. Mặc dù chỉ có tháng 6 quỹ lương chi cao nhưng các tháng còn lại họ vẫn gắn bó công ty dù quỹ lương lúc này thấp, cho thấy sự quan tâm của công ty đối với cán bộ - công nhân viên là khá tốt.

- Trong tháng 9: số công nhân biến động lớn so với các tháng khác. Đây là tháng có số lượng công nhân cao nhất trong năm (499 công nhân) Trong khi đó doanh thu lại giảm do thị trường ngành dệt may biến động nên công ty không có đơn đặt hàng, dẫn đến quỹ lương thấp. Công ty đã có những



Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

chế độ hỗ trợ thêm tiền lương cho công nhân viên thông qua các khoản phụ cấp trích từ quỹ dự phòng.

– Tháng 12: số lượng công nhân của công ty là 402 công nhân, giảm nhiều so với tháng 9. Tuy nhiên quỹ lương của tháng 12 cao là do: doanh thu của công ty vào tháng này, bên cạnh đó thì số lượng công nhân đã có xu hướng giảm từ tháng 10, 11 sau khi họ nhận lương thấp hơn các tháng khác.

Tháng 2: số lượng công nhân tương đối cao (468 công nhân). Trong tháng này do nhu cầu dịp Tết nên công ty tuyển thêm công nhân viên. Đồng thời phải hoàn thành đúng tiến độ giao hàng dẫn đến số lượng công nhân viên tăng lên chứ không phải vì có nhiều đơn đặt hàng (doanh thu không cao).

**Bảng 14: So Sánh Lương Các Tổ Trong Tháng 12/2003**

**Đơn Vị: Xí nghiệp 2**

TỔ	DOANH THU (USD)	LƯƠNG SẢN PHẨM	SỐ NGƯỜI	BÌNH QUÂN LƯƠNG
Tổ 9	1,962.2	7,261,371	54	134,469
Tổ 12	1,725.9	6,386,942	52	122,826
Tổ 10	1,561.6	5,779,059	54	107,020
Tổ 13	960.7	3,555,519	54	65,843
Tổ 8	800.4	2,962,067	49	60,450
Tổ 11	576.1	2,131,987	51	41,804
Tổ 14	571.4	2,114,789	46	45,974

Lương, doanh thu, tiền lương bình quân và số lao động có mối quan hệ với nhau: doanh thu tăng sẽ làm cho lương sản phẩm tăng hoặc ngược lại khi doanh thu giảm thì lương sản phẩm giảm.

$$\text{Tiền lương bình quân} = \frac{\text{Lương sản phẩm}}{\text{Số lao động}}$$

Cụ thể, ta thấy:

Doanh thu cao nhất: Tổ 9 dẫn đến lương sản phẩm cao nhất, số người lao động cao nhất và bình quân lương cao nhất.

Doanh thu thấp nhất: Tổ 14 dẫn đến lương sản phẩm thấp nhất, số người lao động thấp nhất và bình quân lương thấp.

Tuy số lao động tổ 14 nhỏ hơn tổ 9 không nhiều nhưng đã phản ánh rõ 2 mối quan hệ tương tác sâu sắc:

Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

+ Doanh thu cao (1,962.2 USD), mức lương cao nên năng suất lao động tăng, số lượng công nhân ít biến động.

+ Doanh thu thấp (571.4 USD), mức lương không cao nên năng suất lao động giảm, số lượng công nhân biến động nhiều.

+ Một khi nhận được tiền lương thỏa đáng thì công nhân sẽ làm việc nhiệt tình, tăng năng suất, mang lại doanh thu cao cho tổ.

Điều này cho thấy rằng: doanh thu của công ty cao hay thấp sẽ ảnh hưởng đến doanh thu của tổ cao hay thấp.

Tuy nhiên, công ty đã hỗ trợ thêm tiền lương cho CB-CNV (tổng quỹ lương và quỹ dự phòng) để có thể đáp ứng cuộc sống cho CB-CNV.

Cụ thể:

Tổng lương được hưởng	=	Trợ cấp lương	+	Khoản dự trữ	+	Phép năm	+	Lương sản phẩm
-----------------------	---	---------------	---	--------------	---	----------	---	----------------

**Bảng 15: Tổng Hợp Lương Tháng 12/2003, Đơn Vị: Xí Nghiệp 2**

ĐVT: đồng

TỔ	Σ LƯƠNG SẢN PHẨM	TRỢ CẤP	DỰ PHÒNG	PHÉP NĂM	Σ LƯƠNG ĐƯỢC HƯỞNG	BÌNH QUÂN LƯƠNG
Tổ 9	7,261,371	12,885,000	500,000	2,097,369	22,743,741	421,180
Tổ 12	6,386,942	12,000,000	500,000	20,491,757	20,491,757	394,072
Tổ 10	5,779,059	11,045,000	500,000	1,798,223	19,122,282	354,116
Tổ 13	3,555,519	11,730,000	500,000	1,833,023	17,618,542	326,269
Tổ 8	2,962,067	11,295,000	500,000	1,745,354	16,502,421	336,784
Tổ 11	2,131,987	12,210,000	500,000	2,114,100	16,956,087	332,472
Tổ 14	2,114,789	7,855,000	500,000	673,915	11,143,704	242,254

Ta thấy: khi công ty hỗ trợ tiền lương nâng mức lương bình quân, điều đó ảnh hưởng rất lớn đối với người lao động, họ cảm thấy an tâm hơn, cuộc sống ổn định hơn, họ sẽ có cái nhìn thiện cảm hơn đối với Ban Lãnh Đạo công ty, họ thích thú với công việc họ đang làm. Từ đó, dẫn tới tăng năng suất lao động làm tăng doanh thu công ty, công ty mạnh dạng tìm nhiều đơn đặt hàng hơn.

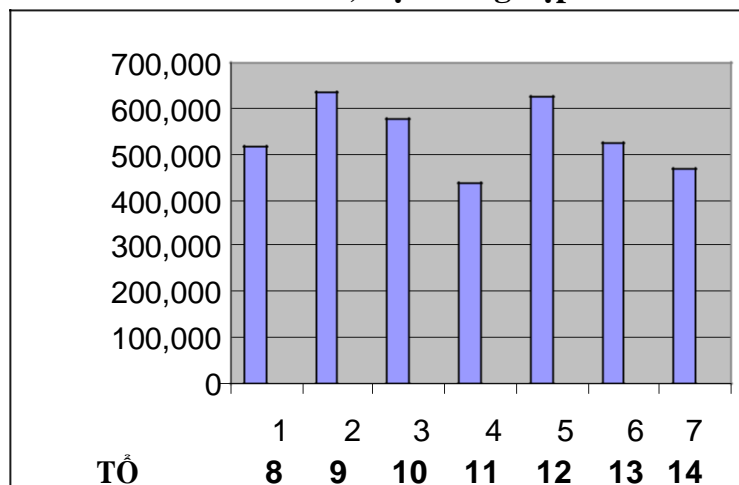
Diễn hình: Tổ 9: từ 134,469đ tăng lên 421,180đ.

Tổ 14: từ 45,974đ tăng lên 242,254đ.

**Bảng 16: So Sánh Tổng Lương Được Hưởng Của Tổ Trưởng Từng Tổ Trong Tháng 12/ 2003 (Xí nghiệp 2)**  
(Chỉ phân tích tổ trưởng, từ tổ 8 – 14)

TỔ	TÊN CÔNG NHÂN	NGÀY CÔNG	TỔNG LƯƠNG ĐƯỢC HƯỞNG
8	Phương	27	515,420
9	Lê	28	632,720
10	Xuân	27	578,188
11	Sương	24	438,681
12	Tâm	27	627,259
13	Liều	27	523,420
14	Thủy	26	470,059

**Hình 6: Đồ Thị Biểu Diễn Thu Nhập Của Các Tổ Trưởng Từ Tổ 8 – 14, Tại Xí Nghiệp 2**



**Nhận xét:**

Tất cả công nhân viên đều đảm bảo ngày công tiêu chuẩn, chỉ có 1 người chưa đảm bảo. Tuy nhiên, lương khác nhau phụ thuộc vào tổng quỹ lương của tổ và phụ thuộc vào trợ cấp, phép năm...

Mặc dù lương mà họ nhận chưa cao so với các công ty khác, chỗ làm khác, nhưng họ đã làm lâu năm, gắn bó với công ty từ khi mới thành lập. Bên cạnh đó, trong công ty họ là những người đứng đầu tổ may (tổ trưởng), điều này càng kích thích họ làm tốt nhiệm vụ của mình biểu hiện qua ngày công, năng suất lao động... Một khi công ty quan tâm đến họ tốt hơn thì họ và cả công ty đều có lợi ích: họ làm việc tích cực, năng suất cao giúp công ty hoàn thành tốt các đơn đặt hàng, thu hút thêm nhiều khách hàng, tạo uy tín cho công

Kê toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

ty, công ty có lợi rất nhiều; từ đó sẽ tăng lương cho công nhân (lương tăng dần từ tháng 9 đến tháng 12)

Đối với công ty khi công ty thu được lợi nhuận cao (doanh thu cao) họ trả lương công nhân cao hơn, quan tâm nhiều hơn, thực hiện các chế độ đối với cán bộ - công nhân viên đầy đủ. Điều này càng kích thích họ làm việc tăng năng suất, đạt hiệu quả cao.

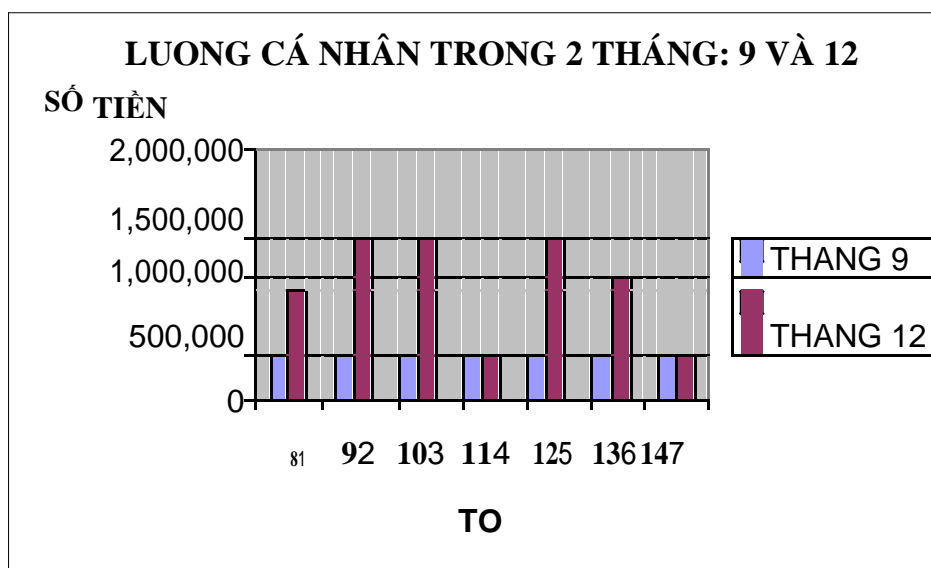
#### 4. Phân Tích Biến Động Lương Cá Nhân:

**Bảng 17: So Sánh Lương Cá Nhân Thay Đổi Trong 2 Tháng: 9 và 12 Năm 2003, Tại Xí Nghiệp 2.**

ĐVT: Đồng

TỔ	TÊN CÔNG NHÂN	NGÀY CÔNG	TỔNG LƯƠNG ĐƯỢC HƯỞNG	
			THÁNG 12	THÁNG 9
8	Phuong	27	515,420	877,592
9	Lê	28	632,720	1,612,125
10	Xuân	27	578,188	1,310,433
11	Sương	24	438,681	516,937
12	Tâm	27	627,259	1,580,859
13	Liều	27	523,420	1,174,337
14	Thủy	26	470,059	720,373

**Hình 7: Biểu Diễn Lương Cá Nhân Trong 2 Tháng 9 Và 12 Năm 2003**



Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

---

Ta thấy mối quan hệ giữa 3 đại lượng là: doanh thu - quỹ lương – lương cá nhân là rất cụ thể. Khi doanh thu tăng kéo theo quỹ lương phân phối tăng và kết quả là lương cá nhân cũng tăng theo. Cụ thể ở biểu đồ tháng 12, ở hầu hết các tổ may lương công nhân viên đều lớn hơn tháng 9 và biến động thực sự lớn.

Điển hình công nhân Lê tháng 12 lãnh 1,612,125 đ so với tháng 9 chỉ là 632,720 đ. Có một lý do chính đó là công ty nhận may hàng gia công là chủ yếu nên tùy thuộc rất nhiều vào tính chất thời vụ.

Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

---

## PHẦN KẾT LUẬN - KẾT LUẬN

### I. NHẬN XÉT:

Thông qua tìm hiểu về công tác quản lý và hạch toán tiền lương – các khoản trích theo lương tại Công ty liên doanh may An Giang trên cơ sở đối chiếu giữa thực tế và lý thuyết, em có một vài nhận xét sau:

## 1. Về mặt tổ chức công tác Kế Toán:

Trong công tác Tài Chính Kế Toán, công ty đảm bảo thực hiện tốt các nguyên tắc, chế độ do Nhà Nước quản lý.

Các nhân viên Kế Toán đều tập trung vào một phòng Kế Toán nên thuận lợi cho việc luân chuyển chứng từ kịp thời. Công việc trong các nghiệp vụ kinh tế được phân công rõ ràng, có khoa học tạo điều kiện xử lý số liệu nhanh chóng, kịp thời, nhịp nhàng, trôi chảy.

Trình độ chuyên môn của nhân viên phòng Kế Toán khá tốt, bố trí phù hợp với năng lực của từng người, có mối quan hệ chặt chẽ với nhau. Nhưng do phòng Kế Toán – Tài Vụ bố trí chung với phòng Tổ Chức Hành Chính nên tình trạng ồn ào, người ra vào thường xuyên do tình trạng tuyển nhân sự, chuông điện thoại reo liên tục sẽ ảnh hưởng không nhỏ đến năng suất công việc của các nhân viên Kế Toán.

Công ty chọn hình thức Kế Toán tập trung, nhật ký chung kết hợp với xử lý số liệu bằng máy vi tính rất phù hợp với quy mô địa bàn hoạt động. Từ nhập số liệu, chỉnh lý, ghi sổ kế toán chi tiết - tổng hợp cho toàn bộ hoạt động sản xuất kinh doanh của đơn vị, đến tổng hợp báo cáo số liệu Kế Toán đều được tập trung ở phòng Kế Toán, đều được xử lý bằng máy vi tính. Do đó, đảm bảo được sự tập trung thống nhất chặt chẽ, đảm bảo việc tiết kiệm công sức cho nhân viên nhưng mang lại hiệu quả kinh tế cao, giúp cho nhân viên Kế Toán cung cấp thông tin nhanh chóng, nâng cao chất lượng Kế Toán.

## 2. Về mặt chứng từ:

Công ty sử dụng các mẫu chứng từ, biểu mẫu báo cáo theo đúng qui định của Nhà Nước. Việc luân chuyển chứng từ được tổ chức một cách khoa học, có sự phối hợp nhịp nhàng ăn khớp với nhau giữa các bộ phận giúp cho Kế Toán tổng hợp dễ dàng tổng hợp đối chiếu số liệu.

### 3. Về mặt hệ thống tài khoản:

Hệ thống sử dụng theo đúng qui định của Bộ Tài Chính, ngoài ra phòng kế toán đã xây dựng hệ thống tài khoản theo đặc điểm riêng của công ty một cách đầy đủ và chi tiết, vừa đảm bảo được nguyên tắc thống nhất trong các nhiệm vụ kế toán do Bộ Tài Chính đề ra, vừa thích ứng với thực tiễn quản lý các nghiệp vụ kinh tế phát sinh tại công ty.

### 4. Về lực lượng lao động:

Với một lực lượng nhân viên hành chính đã qua đào tạo có hệ thống ở các trường Đại Học, Cao Đẳng thì việc nâng cao, bổ sung kiến thức mới cho nhân viên tại công ty có nhiều điều kiện thuận lợi hơn so với lực lượng lao động có trình độ thấp. Họ nhạy bén trước sự thay đổi của thị trường, luôn chủ động tìm kiếm thị trường, khách hàng kinh doanh có hiệu quả.

Tuy nhiên bên cạnh đó, lực lượng lao động trực tiếp tại các xưởng may với trình độ học vấn vẫn còn thấp, chỉ được đào tạo qua lớp cơ bản, do đó vẫn còn hạn chế việc nắm bắt các phương pháp, cách thức áp dụng mới khi làm việc. Vì vậy cần bồi dưỡng, nâng cao trình độ của công nhân viên.

### 5. Về hình thức trả lương và phương pháp tính lương:

Công ty áp dụng phương pháp trả lương theo sản phẩm cho tập thể cán bộ - công nhân viên, làm cho những người lao động quan tâm đến kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh vì nó gắn liền với lợi ích kinh tế của họ.

Cả hai hình thức này đều dựa trên doanh thu của công ty. Vì vậy khi khối lượng sản phẩm tăng thì doanh thu tăng, kéo theo quỹ lương cũng tăng lên làm cho lương bình quân tăng theo.

Công ty tập trung vào hình thức trả lương theo sản phẩm là chủ yếu. Những công nhân trực tiếp sản xuất sản phẩm làm việc với năng suất lao động cao, nhưng mức lương mà họ lãnh không ổn định giữa các tháng trong năm. Công ty lại chỉ bổ sung, hỗ trợ thêm tiền lương thông qua các khoản phúc lợi, phụ cấp để nâng mức lương lên nhằm đảm bảo cuộc sống của công nhân viên. Các khoản phúc lợi và phụ cấp tuy có tác dụng khuyến khích và thể hiện mối quan tâm của công ty đến đời sống vật chất và tinh thần đến nhân viên nhưng theo lương sản phẩm vẫn là nguồn thu nhập chính của họ. Cho nên vấn đề công ty cần quan tâm là làm sao để tăng doanh thu, tăng quỹ lương và thu nhập cho công nhân viên.



Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

---

## 6. Về hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương:

- Hạch toán tiền lương:

Theo qui định của Nhà Nước ban hành và những nguyên tắc hạch toán kế toán tại công ty, kế toán đã hạch toán đầy đủ, chính xác rõ ràng theo từng nghiệp vụ cụ thể trên tài khoản 334.

Tất cả số liệu kế toán đều được lưu trữ có hệ thống, rõ ràng qua hệ thống máy vi tính đảm bảo cho việc truy cập, đối chiếu số liệu một cách nhanh chóng và tiện lợi.

Việc hạch toán lương được thực hiện một cách hợp lý và chính xác cho tập thể CB–CNV tại công ty.

- Hạch toán các khoản trích theo lương:

Công ty đã trích nộp BHXH, BHYT, KPCĐ theo tỷ lệ, thời gian Nhà Nước qui định. Ngoài ra, công ty còn quan tâm chăm sóc đến tình trạng sức khỏe, đau ốm... để người lao động an tâm làm việc.

Tuy nhiên, lương trả cho người lao động thì tương đối thấp và việc thực hiện các khoản trích thì dựa vào hệ số lương theo lương Nghị Định 26/CP, đó là điều chưa hợp lý.

## II. KIẾN NGHỊ:

Sau thời gian thực tập tại Công ty liên doanh May An Giang em đã học hỏi được nhiều điều bổ ích. Xuất phát từ tình hình thực tế của Công ty em có một vài kiến nghị sau:

-Ban lãnh đạo cần tìm thêm nhiều đối tác, nhiều khách hàng thông qua việc tranh thủ cơ hội khi nước ta tham các tổ chức kinh tế, ở các kỳ hội chợ triển lãm... tạo thêm thu nhập, việc làm cho người lao động.

-Công ty cần lập thêm phòng Marketing giàu năng lực, nhạy bén để mở rộng và khai thác tốt thị trường trong và ngoài nước.

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

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

-Cần có chế độ kế toán rõ ràng, nhất là kế toán tiền lương và nên giao việc cụ thể cho từng cá nhân trong việc tính và thanh toán lương để vừa đáp

ứng yêu cầu kiểm tra rõ ràng, nhanh chóng của cấp trên, vừa đảm bảo thanh toán đúng lương cho người lao động.

-Để đảm bảo tính công bằng và nâng cao năng suất, công ty cần có cách tính lương một cách cụ thể, rõ ràng và chính xác. Cụ thể có các cách tính lương như sau:

Cách thứ nhất:

+Đối với công nhân trực tiếp sản xuất trả lương theo sản phẩm (có thể trả hàng tuần, hàng tháng).

+Đối với nhân viên quản lý văn phòng, nhân viên gián tiếp sản xuất thì trả lương theo thời gian (có thể trả theo tuần, tháng).

Cách thứ hai:

Đối với bất kỳ nhân viên quản lý hay công nhân trực tiếp sản xuất đều được thanh toán tiền lương được hưởng gồm 2 khoản là lương theo Nghị Định và lương sản phẩm.

Cách thứ ba:

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

+ Đối với nhân viên quản lý tính lương theo sản phẩm từ lương theo Nghị Định nhân với chỉ số tương đương, mà chỉ số này chính là thương số giữa tổng lương sản phẩm và tổng lương hệ số công việc. Cách tính này dễ gây nhầm lẫn cho nhân viên do lương theo Nghị Định cao, lương theo sản phẩm có những tháng thấp vì ngành nghề chủ yếu của công ty là gia công, lại phụ thuộc vào đơn đặt hàng của từng thời vụ. Vì thế, công ty cần mở rộng thêm nhiều chi nhánh, đại lý bán hàng trên nhiều địa bàn, thu hút khách hàng với chiến lược kinh doanh hợp lý với mục tiêu mở rộng thị phần cho doanh nghiệp, tăng doanh thu dẫn đến tăng tổng quỹ lương và tăng tổng lương sản phẩm.

+ Đối với nhân viên trực tiếp sản xuất tính lương theo sản phẩm, nhưng do công ty chủ yếu là may hàng gia công nên đơn giá thấp, luôn biến động kéo theo lương sản phẩm thấp và biến động. Vì thế, để mức lương ổn định hơn đòi hỏi công ty nên chuyển sang may hàng thành phẩm kết hợp với gia công từ việc công ty tự đứng ra nhập nguyên vật liệu để sản xuất ra hàng hóa.

-Cần có kế hoạch tổ chức sản xuất có hiệu quả thông qua việc tận dụng các phế liệu, sản phẩm thừa sau khi đã hoàn thành thành phẩm xuất xưởng như: may màn che, áo gối, thú bông... tạo thêm nguồn thu cho công ty.

-Đối với phòng kế toán:

- + Phải thường xuyên đào tạo, bồi dưỡng kiến thức cho CB–CNV.
- + Phải thường xuyên cử cán bộ kiểm tra các nơi trong việc thu mua, nhập - xuất, hạch toán, thu chi...
- + Thường xuyên đối chiếu sổ sách các xí nghiệp nhằm phát hiện sai sót để chấn chỉnh kịp thời.
- + Nên phát huy, tận dụng hết khả năng máy vi tính mà công ty đã trang bị nhằm tổng hợp báo cáo nhanh các số liệu...

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

- Tăng cường theo dõi, đôn đốc cán bộ - công nhân viên làm tốt nhiệm vụ của mình thông qua việc thường xuyên kiểm tra bảng chấm công của từng đơn vị, cá nhân.
- Đào tạo, bồi dưỡng cho các cán bộ (đặc biệt là các cán bộ kế toán lương), công nhân viên về nhiệm vụ, công việc mà họ đang đảm nhận.
- Đôn đốc các tổ trưởng, cá nhân làm tốt nhiệm vụ, công việc mà mình đảm nhận, giao hàng đúng tiến độ và hoàn thành tốt các chỉ tiêu.
- Tổ chức tốt khâu sản xuất bằng cách tuyển chọn và đào tạo cán bộ - công nhân viên có kinh nghiệm và trình độ kỹ thuật chuyên môn tốt, nhằm tăng năng suất lao động cả về số lượng lẫn chất lượng.
- Chăm lo đời sống nhân viên để họ an tâm sản xuất tốt hơn bằng cách:
  - + Xây dựng quy chế lương hợp lý.
  - + Tổ chức thăm viếng, hỗ trợ công nhân viên có hoàn cảnh khó khăn.
  - + Có chính sách khen thưởng, bồi dưỡng cho các cá nhân tích cực trong lao động sản xuất.
  - + Tổ chức giờ làm việc một cách khoa học nhằm ổn định trong công tác, phân công nhiệm vụ cụ thể, nhằm thúc đẩy tăng năng suất lao động có hiệu quả cao.
  - + Tận dụng triệt để, tiết kiệm các khoản chi phí và nguyên vật liệu để sản xuất, tìm khách hàng tiêu thụ và gia công thêm, làm tăng doanh thu cho công ty, làm tăng thu nhập cho công nhân viên.
  - + Sử dụng chế độ thưởng, phạt rõ ràng để khuyến khích và tổ chức sản xuất có năng suất tốt.

### III. KẾT LUẬN:

Công ty liên doanh may An Giang là một đơn vị kinh tế quan trọng của Tỉnh trong việc đóng góp ngân sách, giải quyết việc làm cho người dân trong Tỉnh. Hiện nay, công ty có hai phân xưởng may, đang hoạt động với đội ngũ công nhân tay nghề cao. Những năm qua, dù gặp rất nhiều khó khăn nhưng tập thể cán bộ - công nhân viên vẫn cố gắng ổn định vượt qua khó khăn, đây là khó khăn chung của ngành may, để đến hiện nay công ty đã từng bước cũng cố được sản xuất, từng bước đi lên, tăng năng suất, tăng hiệu quả kinh doanh. Góp phần không nhỏ vào công cuộc xây dựng và phát triển kinh tế Tỉnh nhà, nhất là giải quyết việc làm cho những người lao động.

Hiện tại công ty có đội ngũ cán bộ quản lý dày dặn kinh nghiệm, lực lượng công nhân trẻ có nhiệt tình, tay nghề cao. Công ty không ngừng tăng cường công tác quản lý, đào tạo bồi dưỡng kỹ thuật nghiệp vụ cho cán bộ - công nhân viên. Phát huy sáng kiến và nghiên cứu cải tiến kỹ thuật nhằm mục đích thu hút khách hàng.

Kế Toán tiền lương và các khoản trích theo lương là việc làm không thể thiếu được trong công tác tổ chức Kế Toán của doanh nghiệp, giúp cho công tác quản lý lao động của đơn vị đi vào nề nếp, thúc đẩy công nhân viên chấp hành kỷ luật lao động, tăng năng suất lao động và tăng hiệu quả công tác, tạo cơ sở cho việc trả lương và trợ cấp BHXH đúng chế độ chính sách. Đồng thời, việc đánh giá, xem xét sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động là việc làm cũng không kém phần quan trọng. Vì nếu công tác lương làm tốt thì sẽ thúc đẩy người lao động tăng năng suất, nâng cao hiệu quả công việc.

Qua thời gian thực tập và tìm hiểu công tác Kế Toán lao động tiền lương, các khoản trích theo lương tại Công ty liên doanh may An Giang, được sự giúp đỡ nhiệt tình của các anh chị phòng Kế Toán, em đã thu thập được khá nhiều kinh nghiệm thực tế thực sự có ích cho một sinh viên sắp ra trường. Em đã thấy được tầm quan trọng của Kế Toán tiền lương tại công ty, đã thấy được sự khác biệt không nhỏ giữa lý thuyết học ở trường và thực tế ở các doanh nghiệp trong việc tính và thanh toán lương cho người lao động.

Qua đề tài này, em hy vọng có thể đóng góp một phần nào đó cho công ty trong việc hạch toán Kế Toán tiền lương, nhằm đưa ra hệ thống Kế Toán tiền lương một cách hoàn chỉnh và hiệu quả hơn. Đề tài cũng cho thấy được sự gắn bó, sự tác động giữa công ty và người lao động. Từ đó, Ban Lãnh Đạo có chính sách, có kế hoạch hiệu quả, hợp lý nhằm mang lại lợi ích cho cả doanh nghiệp và người lao động.

---

Kế toán tiền lương và sự ảnh hưởng của tiền lương đối với người lao động

---

Do thời gian thực tập có hạn, kiến thức học ở trường không sát với thực tế nên những nhận xét, kiến nghị và kết luận của em mang tính chủ quan, dù đã nỗ lực nhưng không tránh khỏi thiếu sót. Rất mong nhận được sự góp ý và thông cảm của quý Thầy, Cô cùng Ban Giám Đốc, phòng Kế Toán, tập thể cán bộ - công nhân viên để em hoàn thành tốt đề tài luận văn này.

