

LỜI MỞ ĐẦU

Trong tác cuộc đổi mới đất nước từ nền kinh tế hạch toán tập trung sang nền kinh tế thị trường có sự quản lý của Nhà nước, để có thể tồn tại và phát triển thì phải kết hợp với quan hệ, nghiên cứu định ra những hướng đi đúng đắn để sản xuất đem lại hiệu quả cao.

Việc hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương của việc hạch toán chi phí sản xuất kinh doanh. Hạch toán chính xác chi phí nhân công có vị trí quan trọng và vừa là cơ sở để xác định giá trị của mình. vừa là căn cứ để xác định các khoản phải nộp cho ngân sách. Ngoài ra, việc tính đúng, tính đủ tiền lương để trả cho người lao động sẽ là đòn bẩy quan trọng của công tác kế toán tiền lương nói riêng, với mong muốn học hỏi, hiểu hơn về tiền lương và qua thực tế tại công ty Đầu tư và phát triển thương mại Trường Phước em đã chọn đề tài: ***“Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty đầu tư và phát triển thương mại Trường Phước”*** làm chuyên đề tốt nghiệp của mình.

Mục đích của đề tài này nhằm làm rõ giữa lý luận và thực tế về tổ chức công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương, qua đó rút ra những ý kiến góp phần hoàn thiện tổ chức công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty đầu tư và phát triển thương mại Trường Phước.

Đối tượng nghiên cứu là tổ chức hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

Nội dung của chuyên đề tốt nghiệp gồm 3 phần:

Phần I: Cơ sở lý luận của kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp.

Phần II: Tình hình thực tế về công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương công ty đầu tư và phát triển thương mại Trường Phước.

Phần III: Một số ý kiến nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản

trích theo lương công ty đầu tư và phát triển thương mại Trường Phước.

Đề tài này hoàn thành trong thời gian ngắn với kiến thức và năng lực còn hạn chế nên không tránh được sai sót. Rất mong được sự chỉ dẫn và góp ý kiến chân thành của thầy để đề tài được hoàn thiện hơn.

Đà Nẵng, thángnăm 2008

Sinh viên thực hiện

Phạm thị Hạnh

PHẦN I

CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP

I. Hạch toán lao động trong doanh nghiệp

1. Phân loại lao động trong doanh nghiệp

1.1. Phân loại theo tính chất hợp đồng lao động

- *lao động hợp đồng dài hạn:* Là những lao động làm việc theo chế độ hợp đồng dài hạn từ một năm trở lên.

- *lao động hợp đồng ngắn hạn:* Là những lao động việc theo chế độ hợp đồng thời vụ dưới 1 năm

1.2. Phân loại theo lao động trực tiếp và gián tiếp.

- *Lao động trực tiếp:* Là lao động tham gia vào trực tiếp sản xuất thành phẩm.

- *Lao động gián tiếp:* Là lao động phục vụ cho lao động trực tiếp sản xuất kinh doanh.

1.3. Phân loại theo chức năng lao động.

- lao động thực hiện chức năng sản xuất
- lao động thực hiện chức năng bán hàng
- lao động thực hiện chức năng quản lý

2. Hạch toán thời gian lao động

- Hạch toán thời gian lao động là việc ghi chép số ngày công, giờ công làm việc thực tế hoặc nghỉ việc của từng lao động tại các bộ phận trong toàn doanh nghiệp. Hạch toán sử dụng thời gian lao động là cơ sở để đưa lao động của doanh nghiệp đi vào nề nếp, là cơ sở để trả lương, thưởng và các khoản phụ cấp theo đúng chế độ quy định.

Để quản lý thời gian lao động, các doanh nghiệp áp dụng nhiều phương pháp khác nhau tùy thuộc vào đặc điểm tổ chức và quản lý lao động của doanh nghiệp như: phương pháp chấm công, treo thẻ, bấm giờ, chụp ảnh... Ở nước ta, phương pháp chấm công là phương pháp phổ biến nhất để hạch toán thời gian lao động.

Theo phương pháp chấm công, chứng từ để hạch toán sử dụng thời gian lao động là bảng chấm công. bảng chấm công mở ra để theo dõi ngày công làm việc thực tế, nghỉ việc, ngừng việc, nghỉ BHXH,... của từng lao động tại từng phòng ban. Hàng ngày, tổ trưởng hay người được phân công phải căn cứ vào tình hình thực tế lao động tại bộ phận của mình để chấm công cho từng người trong ngày. Bảng chấm công để tại một địa điểm công khai để người lao động giám sát thời gian lao động của mình. Cuối tháng, người chấm công và phụ trách bộ phận ký vào bảng chấm công cùng các chứng từ có liên quan như phiếu nghỉ BHXH về phòng kế toán, hay bộ phận tiền lương để tổng hợp thời gian lao động của toàn doanh nghiệp, tính lương và phụ cấp BHXH.

Ngoài bảng chấm công, người phụ trách lao động có nhiệm vụ thu thập chứng từ khác có liên quan đến việc sử dụng thời gian lao động của mình như: Biên bản nghỉ việc,

phiếu nghỉ lương BHXH do cơ quan y tế lập và chỉ áp dụng cho những người có tham gia BHXH. Tất cả các chứng từ hạch toán thời gian lao động, tính lương và các khoản phụ cấp khác.

3. Hạch toán các khoản lao động.

Hạch toán các khoản lao động là việc phản ánh số lượng và chất lượng sản phẩm, dịch vụ hoặc khối lượng công việc hoàn thành của các cá nhân hoặc từng nhóm người lao động tại doanh nghiệp. Hạch toán lao động là cơ sở để trả lương thưởng phù hợp với kết quả lao động được, tính toán năng suất lao động, kiểm tra tình hình thực hiện định mức của từng người, từng bộ phận và toàn doanh nghiệp.

Do các doanh nghiệp khác nhau về lĩnh vực hoạt động rất đa dạng, phong phú. Chế độ chứng từ hiện nay chỉ mang tính hướng dẫn cho các doanh nghiệp khi tổ chức và sử dụng loại chứng từ này. Trong các doanh nghiệp sản xuất, chứng từ hạch toán kết quả lao động là Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành, hợp đồng giao khoán,... Phiếu này do người giao việc lập thành 2 liên: 1 liên lưu và 1 liên chuyển đến kế toán tiền lương để làm thủ tục thanh toán cho người lao động. Trước khi chuyển đến kế toán lao động tiền lương phải có đầy đủ chữ ký của người giao việc, nhận việc kiểm tra chất lượng và người duyệt.

Hợp đồng giao khoán và bản ký kết giữa người giao khoán và người nhận khoán về khối lượng và công việc, thời gian làm việc, trách nhiệm quyền lợi của mỗi bên khi thực hiện công việc đó. Hợp đồng giao khoán do bên giao khoán thành lập 3 bản: 1 bản giao cho người nhận khoán, 1 bản lưu ở bộ phận lập hợp đồng và 1 bản chuyển về phòng kế toán để theo dõi quá trình thực hiện hợp đồng giao khoán cho bên giao khoán và thanh toán. Hợp đồng giao khoán phải có đầy đủ chữ ký của 2 bên giao khoán, nhận khoán và kế toán thanh toán.

Các chứng từ trên cuối tháng chuyển cho bộ phận lao động tiền lương để tổng hợp

các khoản lao động, tính lương và thanh toán lương cho người lao động.

II. Các hình thức tiền lương, quỹ tiền lương, quỹ BHXH, quỹ BHYT, quỹ KPCĐ

1. Khái niệm, bản chất tiền lương

Để tiến hành sản xuất kết hợp 3 yếu tố cơ bản đó là: Tư liệu lao động, đối tượng lao động, sức lao động. Trong đó sức lao động chân tay và trí óc của con người sử dụng các tư liệu lao động nhằm tác động trở thành vật có ích phục vụ cho nhu cầu con người. Để đảm bảo quá trình sản xuất tiến hành liên tục thì cần tái sản xuất sức lao động phải được bồi hoàn dạng thù lao.

Vậy tiền lương chính là phần thù lao, tiền công trả cho người lao động.

2. Các hình thức tiền lương

Chính sách tiền lương là một trong những nhân tố tác động mạnh mẽ đến chất lượng, hiệu quả hoạt động sản xuất kinh doanh thường áp dụng phổ biến hình thức tiền lương như sau:

- Tiền lương thời gian.
- Tiền lương sản phẩm.

2.1. Hình thức tiền lương theo thời gian.

Hình thức tiền lương theo thời gian là hình thức trả lương cho người lao động tính theo thời gian việc thực tế, và mức lương theo trình độ lành nghề, chuyên môn, tính chất công việc... của mọi người lao động. Để vận dụng hình thức trả lương theo thời gian các doanh nghiệp thường áp dụng các văn bản hướng dẫn của nhà nước về tiền lương theo từng ngành nghề, công việc, mức độ uyên thâm nghề nghiệp của người lao động để tính mức lương thời gian áp dụng cho doanh nghiệp mình.

Việc tính trả lương theo thời gian có thể thực hiện 2 cách lương thời gian giản đơn và lương thời gian có thưởng.

- *Lương thời gian đơn giản*: Là tiền lương là tiền lương được tính theo thời gian làm việc và đơn giá lương thời gian. Lương thời gian giản đơn được chia thành

+ Tiền lương tháng: là tiền lương trả cố định theo hợp đồng lao động trong một tháng, hoặc có thể là tiền lương được quy định sẵn đối với từng bậc lương trong chế độ tiền lương trong chế độ tiền lương của nhà nước. Tiền lương tháng thường áp dụng để trả lương cho nhân viên hành chính nhân viên quản lý hoặc người lao động làm việc theo hợp đồng ngắn hạn.

$$\begin{array}{ccccccc} \text{Mức} & & \text{số ngày làm} & & \text{Bậc} & & \text{Lương bình} & & \text{Phụ cấp} \\ \text{lương} & = & \text{việc thực tế} & \times & \text{lương} & \times & \text{quân 1 ngày} & \times & \text{(nếu có)} \\ \text{tháng} & & \text{trong tháng} & & & & & & \end{array}$$

+ Tiền lương ngày là tiền lương trả cho người lao động theo mức lương ngày và có số ngày làm việc thực tế trong tháng.

Tiền lương ngày thường được áp dụng để trả lương cho lao động trực tiếp hưởng lương theo thời gian. Tiền lương ngày còn là cơ sở để tính trợ cấp BHXH trả cho người lao động trong các trường hợp được phép hưởng theo chế độ quy định

$$\text{Tiền lương ngày} = \frac{\text{Tiền lương tháng}}{\text{Số ngày làm việc trong tháng}}$$

+ Tiền lương giờ: là tiền lương trả cho người lao động tùy thuộc vào mức lương giờ và số giờ làm việc thực tế. Mức lương giờ còn phân biệt thời gian làm việc trong các ngày nghỉ, ngày lễ, làm đêm, làm ngoài giờ. Tiền lương giờ thường được áp dụng để trả lương

cho lao động bản thời gian, lao động làm việc không hưởng theo sản phẩm, hoặc làm việc trong ngày nghỉ, ngày lễ, làm ngoài giờ.

$$\text{Tiền lương giờ} = \frac{\text{Tiền lương ngày}}{\text{Số ngày làm việc trong ngày}(<8\text{giờ})}$$

- *Lương thời gian có thưởng*: là hình thức tiền lương giản đơn kết hợp với chế độ thưởng trong sản xuất. Đồng thời phản ánh được ý thức trách nhiệm, tinh thần sáng tạo trong lao động, trình độ tay nghề. Vì vậy nó có tác dụng khuyến khích người lao động quan tâm đến trách nhiệm và kết quả của mình.

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

2.2. Hình thức tiền lương sản phẩm:

Hình thức tiền lương theo sản phẩm là hình thức trả lương cho người lao động hay nhóm người lao động tùy thuộc vào số lượng và chất lượng của khối lượng công việc, sản phẩm hay dịch vụ hoàn thành. Hình thức tiền lương theo sản phẩm bao gồm các hình thức sau

- *Tiền lương theo sản phẩm lũy tiến*: Theo hình thức này tiền lương trả cho người lao động có phân biệt đơn giá lương với các mức khối lượng sản phẩm hoàn thành. Nguyên tắc của hình thức này là đơn giá lương sẽ gia tăng cấp bậc khi khối lượng sản phẩm hoàn thành vượt một định mức nào đó.

Hình thức này thường được áp dụng cho những công đoạn quan trọng, sản xuất khẩn trương đảm bảo tính đồng bộ của sản xuất, hoặc đáp ứng tiến bộ giao hàng theo đơn đặt hàng. Tuy nhiên khi áp dụng hình thức này còn chú ý đến trường hợp người lao động vì quan tâm đến số lượng sản phẩm hoàn thành mà xem nhẹ chất lượng sản phẩm, ảnh hưởng

Lương sản phẩm
trong định mức

Số lượng sản
phẩm hoàn thành

Đơn giá sản phẩm
trong định mức

đến uy tín sản phẩm của doanh nghiệp trên thị trường. Theo hình thức này lương sản phẩm chia làm 2 phần

$$+ \quad \quad \quad = \quad \quad \quad \times$$

$$+ \quad \text{Lương sản phẩm ngoài định mức} \quad = \quad \text{Số lượng sản vượt định mức} \quad \times \quad \text{Đơn giá sản phẩm vượt định mức}$$

Tiền lương theo sản phẩm trực tiếp không hạn chế: theo hình thức này, tiền lương trả cho người lao động tùy thuộc vào số lượng sản phẩm hoàn thành và đơn giá lương sản phẩm.

Tiền lương. $\frac{\text{Tổng tiền lương phải trả}}{\text{Số lượng sản phẩm hoàn thành}} = \text{Đơn giá lương}$

Hình thức này thường được áp dụng cho lao động trực tiếp sản xuất ra sản phẩm tại doanh nghiệp.

- *Tiền lương sản phẩm gián tiếp:* Hình thức này được áp dụng để trả lương cho lao động gián tiếp ở bộ phận sản xuất, như công nhân vận chuyển vật liệu, thành phẩm, bảo máy móc thiết bị. Tiền lương của bộ phận lao động này thường theo một tỷ lệ tiền lương của lao động trực tiếp sản xuất sản phẩm. Lý do là chất lượng và năng suất của bộ phận lao động trực tiếp sản xuất còn tùy thuộc vào chất lượng phục vụ của bộ phận lao động gián tiếp.

- *Tiền lương sản phẩm có thưởng:* Theo hình thức này, ngoài tiền lương theo sản phẩm trực tiếp, người lao động còn nhận khoản tiền thưởng do tiết kiệm nguyên nhiên liệu,

tăng năng suất lao động, thưởng sáng kiến Hình thức này cũng chú ý đến trường hợp người lao động làm ra sản phẩm kém phẩm chất, lãng phí vật tư,... để phải chịu tiền phạt.

$$\begin{array}{l} \text{Lương sản phẩm} \\ \text{có thưởng} \end{array} = \text{Lương sản phẩm} + \text{Thưởng}$$

- *Tiền lương khoán khối lượng công việc*: Hình thức này tiền lương được trả cho khối lượng công việc hoàn thành. Hình thức này thường áp dụng cho những công việc có tính đơn giản như bốc dỡ vật tư, sửa chữa... hoặc những công việc không thể tách ra từng công việc cụ thể được.

Nhìn chung, hình thức tiền lương theo sản phẩm có nhiều ưu điểm so với hình thức trả lương theo thời gian. Hình thức này thể hiện nguyên tắc phân phối theo lao động, góp phần khuyến khích tăng năng suất lao động. Để vận dụng hình thức này doanh nghiệp phải xây dựng định mức lao động phù hợp với từng công việc, từng cấp bậc và trình độ của người lao động có chú ý đến thực trạng cơ sở vật chất của mình. Định mức lao động phải là định mức động để góp phần tăng năng suất lao động tại doanh nghiệp.

3. Quỹ tiền lương:

Quỹ tiền lương là tổng số tiền lương phải trả cho tất cả lao động mà doanh nghiệp đang quản lý và sử dụng tại các bộ phận của doanh nghiệp. Để quản lý tốt quỹ tiền lương cần hiểu nội dung quỹ tiền lương doanh nghiệp. Quỹ tiền lương về nguyên tắc bao gồm các bộ phận.

- Quỹ tiền lương trả cho người l trong thời gian thực tế làm việc.
- Quỹ tiền lương trả cho người l trong thời gian không tham gia vào sản xuất theo chế độ của công nhân viên như: Nghỉ phép năm, nghỉ lễ, đi học.

- Quỹ tiền lương bổ sung bao gồm các khoản phụ cấp, trợ cấp cho người l trong điều

kiện l đặc biệt hoặc do đặc tính nghề nghiệp.

- Ngoài ra, quỹ tiền lương còn phân thành tiền lương chính và lương phụ.

- Tiền lương chính: là tiền lương mà doanh nghiệp trả cho người l trong thời gian làm nhiệm vụ chính đã quy định cho họ.

- Tiền lương phụ: là tiền lương trả cho người lao động trong thời gian không làm nhiệm vụ chính nhưng vẫn hưởng lương theo chế độ quy định như tiền lương trong thời gian nghỉ phép, hội họp, học tập, tiền lương trong thời gian nghỉ việc ngừng sản xuất.

Việc phân chia tiền lương thành tiền lương chính và lương phụ có ý nghĩa nhất định trong công tác hạch toán, phân bổ chi phí tiền lương theo đúng đối tượng và trong công tác phân tích tình hình tiền lương tại doanh nghiệp.

4. Quỹ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, kinh phí công đoàn:

4.1. Quỹ bảo hiểm xã hội:

Quỹ BHXH là quỹ dung để trợ cấp cho người lao động có tham gia đóng góp quỹ trong các trường hợp bị mất khả năng lao động như ốm đau, tai nạn lao động, thai sản, hưu trí, mất khả năng làm việc và tử tuất. Theo chế độ hiện hành, quỹ BHXH hình thành từ hai nguồn:

+ Người sử dụng lao động (doanh nghiệp) hàng tháng có trách nhiệm đóng 15% với tổng quỹ lương của người tham gia BHXH trong đơn vị. phần đóng góp này tính vào chi phí của doanh nghiệp.

+ Người lao động đóng bằng 5% từ thu nhập của mình để chi các chế độ hưu trí và tử tuất.