# LỜI MỞ ĐẦU

## 1. Sự cần thiết của chuyên đề

Hiện nay nền kinh tế toàn cầu nói chung và nền kinh tế Việt Nam nói riêng đang bước vào thời kỳ đổi mới, đứng trước tình hình xã hội ngày càng phát triển, nền kinh tế thị trường ngày càng cạnh tranh gay gắt và quyết liệt, vấn đề đặt ra cho các nhà quản trị là phải biết nắm bắt kịp thời, thích ứng với tình hình hiện tại và có sự chỉ đạo kịp thời.

Đối với người lao động, sức lao động họ bỏ ra là để đạt được lợi ích cụ thể, đó là lương mà người sử dụng lao động của họ sẽ trả. vì vậy, việc nghiên cứu quá trình phân tích hoạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương (bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, kinh phí công đoàn) rất được người lao động quan tâm. Trước hết là họ muốn lương chính thức được hưởng là bao nhiêu, họ được hưởng bao nhiêu cho BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ và họ có trách nhiệm như thế nào với các quỹ đó. Sau đó là việc hiểu biết về lương và các khoản trích theo lương sẽ giúp họ đối chiếu với chính sách của nhà nước quy dịnh về các khoản này. Qua đó biết được người sử dụng người lao động đã trích đúng đủ cho họ quyền lợi hay chưa. Cách tính lương của doanh nghiệp cũng giúp cán bộ công nhân viên thấy được quyền lợi của mình tăng năng suất lao động, từ đó thúc đẩy việc nâng cao chất lượng lao động của doanh nghiệp.

Còn đối với doanh nghiệp việc nghiên cứu tìm hiểu về quá trình hoạch toán tiền lương của doanh nghiệp giúp cán bộ quản lý hoàn thiện lại cho đúng và phù hợp với chính sách của nhà nước, đồng thời qua đó cán bộ công nhân viên của doanh nghiệp được quan tâm về quyền lợi sẽ yên tâm hăng hái hơn trong lao động sản xuất. Hoàn thiện hoạch toán tiền lương còn giúp doanh nghiệp phân bổ chính xác chi phí nhân công vào giá thành sản phẩm, tăng sức cạnh tranh của

sản phẩm nhờ giá cả hợp lí. Mối quan hệ giữa chất lượng lao động(lương) và kết quả sản xuất kinh doanh được thể hiện chính xác trong hoạch toán cũng giúp rất nhiều cho bộ máy quản lí doanh nghiệp trong việc đưa ra các quyết định chiến lược để nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh.

Từ những nhận thức trên với thực tế, đề tài "KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VẬN TẢI BÌNH NGUYÊN" làm chuyên đề thực tập của mình.

2. **Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.**

Đề tài ngiên cứu tại Công ty TNHH Thương mại vận tải Bình Nguyên, nội dung nghiên cứu của đề tài là tiền lương và các khoản trích theo lương của công ty, cụ thể là công tác hạch toán kế toán chi phí tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty.

- Số liệu sử dụng cho quá trình nghiên cứu là: Bảng chấm công, bảng tổng hợp thanh toán tiền lương, bảng tính lương và bảng thanh toán tiền lương và khối lượng công việc hoàn thành từ tháng 1 năm 2013 đến tháng 03 năm 2013
- Trích dẫn nghiệp vụ và chứng từ của tháng 1 năm 2013.

3. **Phương pháp nghiên cứu.**

+ Phương pháp thống kê: Điều tra thu thập số liệu liên quan, tiến hành phân tích tình hình qua các sổ sách, qua các báo cáo qua các báo cáo định kì và cuối kì ở các cơ sở.

+ Phương pháp phân tích: Trên cơ sở những số liệu thu thập được để tiến hành phân tích những mặt tích cực, tiêu cực của các nhân tố liên quan đến đề tài.Trên cơ sở đó đưa ra giải pháp nhằm hoàn thiện nội dung mà chúng ta cần nghiên cứu.

+ Phương pháp chỉ số: Phương pháp nghiên cứu sự biến động của tiền lương năm nay so với năm trước đồng thời phân tích vai trò và ảnh hưởng của các nhân tố đến tiền lương của các cơ sở.

Ngoài ra còn tham khảo các tài liệu có liên quan đến đề tài, ý kiến của giáo viên hướng dẫn cô Trương Thị Phương Thảo và các anh chị trong Công Ty TNHH Thương mại vận tải Bình Nguyên

4. **Ngoài phần mở đầu và kết luận chuyên đề thực tập tốt nghiệp gồm 3 chương:**

***Chương 1: Lý luận chung về hoạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp***

***Chương 2: Thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Thương mại vận tải Bình Nguyên.***

***Chương 3: Hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Thương mại vận tải Bình Nguyên.***

# CHƯƠNG 1
# CƠ SỞ LÝ LUẬN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP

## 1.1. ĐẶC ĐIỂM, VAI TRÒ, VỊ TRÍ CỦA TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP

### 1.1.1.Bản chất và chức năng của tiền lương

- Khái niệm về tiền lương

Tiền lương và biểu hiện bằng tiền, phần sản phẩm mà doanh nghiệp trả cho người lao động, tương ứng với thời gian, sản phẩm, chất lượng và kết quả lao động mà họ bỏ ra trong từng tháng.

- Bản chất của tiền lương

Là biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động, là giá của yếu tố sức lao động, tiền lương tuân theo nguyên tắc cung cầu giá của thị trường và pháp luật hiện hành của Nhà nước, tiền lương chính là nhân tố thúc đẩy năng suất lao động, là đòn bẩy kinh tế khuyến khích tinh thần hăng hái lao động.

Đối với chủ doanh nghiệp tiền lương là một yếu tố đầu vào của chi phí sản xuất còn đối với người cung ứng sức lao động tiền lương là nguồn thu nhập chủ yếu của họ nói cách khác tiền lương là động lực chủ yếu của cuộc sống.

Một vấn đề mà các doanh nghiệp không thể quan tâm đó là mức lương tối thiểu. Mức lương tối thiểu đo lường giá trị sức lao động thông thường trong điều kiện làm việc bình thường, yêu cầu một kỹ năng đơn giản với một khung giá các tư liệu sinh hoạt hợp lý.

Đồng thời doanh nghiệp phải tính toán giữa chi phí và doanhh thu trong đó tiền lương là một chi phí rất quan trọng ảnh hưởng tới mức lao động sẽ thuê làm và sau đó để tạo được mức lợi nhuận cao nhất.

- Chức năng của tiền lương.

Mỗi người trong quá trình thực hiện nhiệm vụ của mình đều có thể gặp tai nạn rủi ro. Nên việc trích lập các quỹ BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ, để bù đắp cho người lao động những tổn thất trên là cần thiết.

- Qũy BHXH: Được lập nhằm tạo ra nguồn tài trợ cho người lao động trong trường hợp tai nạn ốm đau, thai sản, tai nạn mất sức nghỉ hưu.

- Qũy BHYT: Nhằm chi trả các khoản tiền chữa bệnh, tiền viện phí mua thuốc vho người lao động trong thời gian ốm đau, sinh đẻ.

- KPCĐ: Được lập để chi tiêu cho hoạt động công đoàn nhằm bảo vệ quuyền lợi người lao động.

### 1.1.2 Vai trò ý nghĩa của tiền lương

- **Vai trò của tiền lương**

Tiền lương là phạm trù kinh tế về mặt phân phối của quan hệ sản xuất trong xã hội. Do đó chế độ tiền lương hược lại hợp lý góp phần làm quan hệ sản xuất hợp lý với tính chất và trình độ phát triển của sản xuất. Ngược lại chế độ tiền lương không hợp lý sẽ tiêu diệt động lực của nền sản xuất xã hội. Vì vậy tiền lương giữ vai trò quan trọng trong công tác quản lý đời sống xã hội. Nó thể hiện qua 3 vai trò cơ bản:

- Phải đảm bảo vai trò khuyến khích vật chất đối với người lao động. Mục tiêu cơ bản của người lao động khi tham gia thị trường lao động thì tiền lương tăng để đảm bảo thỏa mãn yêu cầu ngày càng cao của bản thân. Tiền lương có vai trò như bản chất của nền kinh tế thúc đẩy lao động ngày càng cống hiến nhiều hơn trong doanh nghiệp cả vè số lượng và chất lượng của người lao động.

- Tiền lương có vai trò quan trong quản lý lao động, doanh nghiệp trả lương cho người lao động không chỉ bù đắp sức lao động, hao phí mà thông qua tiền lương để kiểm tra, giám sát người lao động làm việc theo ý đồ của mình đảm bảo hiệu quả công việc. Trong nền kinh tế thị trường bất cứ một doanh nghiệp nào đều quan tâm đến lợi nhuận ngày càng lớn. Lợi nhuận sản xuất kinh doanh gắn chặt vơi việc trả lương cho người lao động làm thêu. Để đạt được mục đích đó doanh nghiệp phải quản lý lao động để tiết kiệm chi phí và hạ giá thành sản phẩm chi phí nhân công.

- Tiền lương đảm bảo vai trò điều phối lao động, tiền lương đóng vai trò quyết định trong việc ổn định và phát triển kinh tế. Vì vậy với mức tiền luowng thỏa đáng lao động sẽ nhận được công việc phù hợp bất cứ ở đâu, làm gì. Khi tiền lương được trả một cách hợp lý sẽ thu hút được người lao động sắp xếp điều phối các ngành, các cấp, các vùng, các khâu trong quá trình sản xuất một cách có hợp lý, hiệu quả.

- **Ý nghĩa của tiền lương.**

Tiền lương là khoản thu nhập của người lao động để giúp họ duy trì cuộc sống của bản thân và gia đình, người lao động được hưởng một mức lương hậu thuẫn.

Đối với doanh nghiệp tiền lương trả cho người lao động là một bộ phận chi phí sản xuất kinh doanh, tiết kiệm một đồng chi phí tiền lương cũng có nghĩa làm tăng lên một đồng tương ứng.

Để giải quyết hài hòa lợi ích kinh tế giữa doanh nghiệp và người lao động trong việc trả lương, các doanh nghiệp có các biện pháp quản lý chặt chẽ về số lượng thời gian lao động, đảm bảo các yếu tố để thực hiện quá trinh sản xuất, có những hình thức trả lương, trả thưởng phug hợp có những chích sách khen thưởng, xử phạt một cách hợp lý và khoa học, thường xuyên bồi dưỡng đào tạo tay nghề cho người lao động. Qua đó giúp cho người lao động rèn luyện tay nghề, phát huy sáng kiến tay nghề, cải tiến kỷ thuật, họp lý hóa quá trình sản xuất, góp phần nâng cao chất lượng. Khi năng suất chế tạo sản phẩm được tăng nhanh thì tiền lương của người lao động được tăng theo, các chi phí của giá thành sản phẩm sẽ hạ xuống, lợi nhuận của doanh nghiệp sẽ tăng lên.

- Ý nghĩa của các khoản trích theo lương.

Một người lao động trong quá trình thực hiện nhiệm vụ của mình đều có thể gặp ốm đau, tai nạn, rủi ro. Nên trích lập các loại quỹ BHXH, BHYT, KPCĐ để bù đắp cho những tổn thất trên là rất cần thiết.

Quỹ BHXH: Được lập nhằm tài trợ tạo nguốn vốn lao động cho những trường hợp ốm đau, thai sản, tai nạn, mất sức, nghỉ hưu.

Quỹ BHYT: Nhằm chi trả các khoản tiền khám chữa bệnh, tiền viện phí, tiền mua thuốc cho người ốm đau, sinh đẻ.

KPCĐ: Được lập để chi tiêu cho hoạt động công đoàn nhằm chăm lo, bảo vệ quyền lợi của người lao động.

- **Các nhân tố ảnh hưởng tới tiền lương.**

Tất cả mọi lao động đều muốn mình có được mức thu nhập từ tiền lương ổn định và khá nhưng thực tế có rất nhiều nhân tố chủ quan cũng như khách quan ảnh hưởng đến tiền lương của họ như một số nhân tố sau:

+ Do một số hạn chế về trình độ cũng như năng lực

+ Tuổi tác và giới tình không phù hợp, làm việc trong điều kiện thiếu trang thiết bị.
+ Vật tư, vật liệu bị thiếu và kém chất lượng.
+ Sức khỏe của người lao động không đảm bảo.
+ Làm việc trong điều kiện địa hình, thời tiết không thuận lợi.

Trong thời đại khoa học và công nghệ phát triển nhanh chóng từng ngày nếu không tự trau dồi kiến thức và học hỏi kiến thức mới để theo kịp những công nghệ mới thì chất lượng cũng như số lượng sản không đảm bảo, điều đó ảnh hưởng trực tiếp đến thu nhập củ người lao động. Vấn đề tuổi tác với giới tính cũng được các doanh nghiệp quan tâm nhất đối với các doanh nghiệp sửa dụng lao động làm việc chủ yếu bằng chân tay như các hầm mỏ, công trường xây dựng, hoạt động sản xuất. Nếu nó không được đảm bảo thì thu nhập củ người lao động không được đảm bảo. Ngoài các nhân tố trên thì vật tư, trang thiết bị, điều kiện địa hình và thời tiết cũng ảnh hưởng tới thu nhập của người lao động.

## 1.2. CÁC HÌNH THỨC TIỀN LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP.

### 1.2.1. Hình thức tiền lương theo thời gian

Tiền lương theo thời gian: Là hình thức trả lương cho người lao động theo thời gian làm việc thực tế và hệ số lương.

*Công thức tính*

**Tiền lương theo thời gian = Thời gian làm việc x Đơn giá tiền lương thời gian**

Đơn giá tiền lương cao hay thấp phụ thuộc vào hệ số lương, mỗi ngành nghề làm việc khác nhau, trình độ tay nghề khác nhau thì có hệ số lương khác

nhau. Đơn giá tiền lương được tính là tiền lương tháng, tiền lương ngày, tiền lương giờ.

**Tiền lương tháng = Hệ số lương x mức lương tối thiểu**

$$\textbf{Tiền lương ngày} = \frac{\textbf{Tiền lương tháng}}{\textbf{Số ngày làm việc theo chế độ}}$$

$$\textbf{Tiền lương ngày} = \frac{\textbf{Tiền lương tháng}}{\textbf{Số ngày làm việc theo chế độ}}$$

Tiền lương ngày và tiền lương giờ còn làm căn cứ để trả lương cho người lao động trong những ngày nghỉ hưởng chế độ , hưởng BHXH hoặc giờ làm việc không hưởng lương sản phẩm.

Tiền lương theo giờ được chia làm hai loại:

Tiền lương theo thời gia đơn giản: Là tiền lương tính theo đơn giá tiền lương thời gian cố định (không có tiền thưởng).

Tiền lương tính theo thời gian có thưởng: Là loại tiền lương theo thời gian giản đơn và tiền thưởng (thưởng đảm bảo ngày công, giờ công) nhằm động viên khuyến khích người lao động làm việc.

* Ưu nhược điểm:

\+ Ưu điểm: Đơn giản dễ tính toán.

\+ Nhược điểm: Chưa gắn chặt tiền lương với kết quả, chất lượng lao động cuối cùng cũng như chưa khuyến khích người lao động làm việc.

### 1.2.2. Hình thức tiền lương theo sản phẩm

Tiền lương theo sản phẩm là hình thức tiền lương tính theo khối lượng sản phẩm, công việc đã hoàn thành đảm bảo yêu cầu chất lượng.

$$\textbf{Tổng tiền lương phải trả} = \frac{\textbf{Đơn giá tiền lương}}{\textbf{Sản phẩm}}$$

- Theo sản phẩm trực tiếp

Tiền lương được lĩnh trong tháng = Số lượng (khối lượng) SP công việc hoàn thành × Đơn giá tiền lương

Tiền lương tính theo sản phẩm trực tiếp được tính cho từng CNV hay cho một nhóm CNV thuộc bộ phận trực tiếp kinh doanh.

- Theo sản phẩm gián tiếp

Tiền lương được lĩnh trong tháng = Tiền lương được lĩnh của bộ phận trực tiếp × Tỷ lệ lương gián tiếp

Tiền lương theo sản phẩm gián tiếp cũng được tính cho từng công nhân viên hay cho một nhóm thuộc bộ phận gián tiếp phục vụ sản xuất kinh doanh hưởng lương phụ thuộc vào kết quả lao động của bộ phận trực tiếp kinh doanh.

Theo cách tính này, tiền lương được căn cứ vào tiền lương theo sản phẩm của bộ phận trực tiếp sản xuất và tỷ lệ lương của bộ phận gián tiếp phục vụ sản xuất quan tâm đến kết quả hoạt động sản xuất vì nó gắn liền với lợi ích kinh tế của bản thân họ.

- Theo khối lượng công việc

Hình thức tiền lương theo công việc là tiền lương trả cho người làm khoán theo sự thỏa thuận của người giao khoán và người nhận khoán (được áp dụng đối với công việc như khoán sửa chữa nhà cửa, bốc dỡ nguyên vật liệu…)

**1.2.3 Hình thức tiền lương hỗn hợp.**

Theo hình thức này, ngoài tiền lương theo sản phẩm trực tiếp, người lao động còn được thưởng trong sản xuất như thưởng về chất lượng, sản phẩm tốt, thưởng về năng suất lao động tiết kiệm vật tư. Trong trường hợp này người lao động làm ra sản phẩm không đúng tiêu chuẩn, lãng phí vật tư trên mức quy định

hoặc không đảm bảo đủ ngày công quy định thì có thể phải chịu tiền phạt trừ vào thu nhập của họ.

### 1.2.4 Các hình thức đãi ngộ khác ngoài lương.

* *Chế độ thưởng*:

Tiền thưởng thực chất là khoản tiền bổ sung cho tiền lương nhằm quán triệt hơn nguyên tắc phân phí lao động và nâng cao hiệu quả trong sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Tiền thưởng là một trong những biện pháp khuyến khích vật chất đối với người lao động trong quá trình làm việc. Qua đó nâng cao năng suất lao động, nâng cao chất lượng sản phẩm, rút ngắn thời gian làm việc.

+ Đối tượng xét thưởng: động có thời gian làm việc từ một năm trở lên có đóng góp vào sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.
+ Mức thưởng: Một năm không thấp hơn một tháng lương

Theo nguyên tắc sau:

Căn cứ vào kết quả đóng góp của người lao động đối với doanh nghiệp thể hiện qua năng suất lao động, chất lượng công việc.

+ Các loại tiền thưởng: Tiền thưởng bao gồm tiền thưởng thi đua và tiền thưởng trong sản xuất kinh doanh.

Tiền thưởng trong sản xuất kinh doanh (thường xuyên): Hình thức này có tính chất lượng, đây thực chất là một phần của quỹ lương được tách ra cho người lao động dưới hình thức tiền thưởng cho một tiêu chí nhất định.

Tiền thưởng về chất ượng sản phẩm: Khoản tiền này được tính trên cơ sở tỷ lệ quy định chung (không quá 40%) và sự chêch lệch giữa giá sản phẩm cấp cao và sản phẩm cấp thấp.

Tiền thưởng thi đua (không thường xuyên): Loại tiền thưởng này không thuộc quỹ lương mà được trích từ quỹ khen thưởng, khoản tiền nay được trả dưới hình thức phân loại trong một kỳ (quý, nữa năm, năm).

* *Chế đô phu cấp*:

Phụ cấp trách nhiệm: Nhằm bù đắp cho những người vừa trực tiếp sản xuất hoặc làm công việc chuyên môn nghiệp vụ vừa kiêm nhiệm công tác quản lý không thuộc chức vụ lãnh đạo bổ nhiệm hoặc những người làm việc đòi hỏi trách nhiệm cao chư được chính xác trong mức lương. đối với doanh nghiệp, phụ cấp này được tính vào đơn giá tiền lương và tính vào chi phí lưu thông.

Phụ cấp khác: Là các khoản phụ cấp thêm cho người lao động.

Phụ cấp thu hút: Áp dụng đối với công nhân viên chức đến làm việc tại những vùng kinh tế mới, cơ sở kinh tế và các đảo xa có điều kiện sinh hoạt đặc biệt khó khăn do chưa có cơ sở hạ tầng ảnh hưởng đến đời sống vật chất và tinh thần của người lao động.

## 1.3 QUỸ TIỀN LƯƠNG, VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

### 1.3.1 Qũy tiền lương.

**a. Khái niệm:**

Qũy tiền lương là toàn bộ tiền lương tính theo só công nhân viên của doanh nghiệp, do doanh nghiệp quản lý và chi trả lương

**b. Nội dung:**

Qũy lương trong doanh nghiệp bao gồm:

+ Tiền lương tính theo thời gian
+ Tiền lương tính theo sản phẩm

+ Tiền lương trả cho người lao động tạo ra sản phẩm hỏng trong phạm vi chế độ quy định và tiền lương trong thời gian ngừng sản xuất do khách quan.
+ Tiền lương trong thời gian đi công tác, đi phép, đi học,…
+ Các phụ cấp làm đêm thêm giờ…
+ Các khoản tiền thưởng có tính chất thường xuyên…
+ Tiền ăn ca của công nhân.

Ngoài ra trong quỹ tiền lương còn được tính cả khoản chi trợ cấ BHXH cho công nhân viên trong thời gian ốm đau, thai sản, tai nạ lao động (BHXH trả lương). Về phương diện thanh toán tiền lương cho nhân công trong doanh nghiệp được chia làm hai loại: Tiền lương chính và tiền lương phụ.

+ Tiền lương chính: Là tiền lương trả cho nhân viên trong thời gian làm nhiệm vụ chính, bao gồm; Tiền lương trả cho cấp bậc và các khoản phụ cấp kèm theo (phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp thêm giờ).

+ Tiền lương phụ; Tiền lương trả cho công nhân viên trong thơi gian công nhân viên được hưởng lương theo chế độ (nghỉ phép, nghỉ lễ, đi họp, đi học, ngừng sản xuất, tiền lương trả sản phẩm hỏng do chế độ quy định…).

**1.3.2 Quỹ bảo hiểm xã hội (BHXH)**

**Mục đích*:*

Tạo nguồn vốn tài trợ cho công nhân viên trong trường hợp ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, mất sức nghỉ hưu… Tùy theo cơ chế tài chính quy định cụ thể mà quản lý mà việc quản lý quỹ BHXH có thể ở tại doanh nghiệp ở tại cơ quan chuyên trách chuyên môn.

**Nguồn hình thành*:*

Được hình thành do việc trích lập tính chi phí sản xuất của doanh nghiệp và khẩu trừ tiền lương của người lao động theo chế độ quy định. Theo quy định

hiện hành, hàng tháng doanh nghiệp trích lập quỹ BHXH định tỷ lệ quy định (24%) trên tổng tiền lương, đóng bảo hiểm cho công nhân viên trong tháng, trong đó tính vào chi phí sản xuất kinh doanh (17%) khấu trừ vào tiền lương vào trong tháng (7%) của công nhân viên.

**1.3.3 Quỹ bảo hiểm y tế (BHYT)**

**Mục đích:*

Quỹ BHYT do cơ quan BHYT thống nhất quản lý và trợ cấp cho người lao động thông qua mạng lưới y tế, những người có tham gia nộp BHYT khi ốm đau bệnh tật đi khám chữa bệnh họ sẽ được thanh toán thông qua chế độ BHYT mà họ đã nộp.

*Nguồn hình thành:

Các doanh nghiệp thực hiện quỹ BHYT như sau: 4,5% trên tổng số thu nhập tạm tính của người lao động, trong đó: 1,5% do người lao động trực tiếp nộp (trừ vào thu nhập của họ), 3% do doanh nghiệp chịu (tính vào chi phí sản xuất - kinh doanh).

**1.3.4 Quỹ bảo hiểm thất nghiệp (BHTN)**

Là một phần trong chính sách trợ giúp cho người lao động khi bị thất nghiệp. BHTN là một biện pháp hỗ trợ người lao động trong thị trường lao động. Bên cạnh hỗ trợ một khoản tài chính đảm bảo ổn định cuộc sống cho người lao động trong thời gian mất việc thì mục đích chính của BHTN là thông qua các hoạt động tạo nghề, tư vấn, giới thiệu việc làm sớm đưa vào những lao động thất nghiệp tìm được việc làm thích hợp và ổn định.

Theo nghị định số 127/2008 NĐ/CP ngày 12/12/2008 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều cảu luật BHXH về bảo hiểm thất nghiệp thi doanh nghiệp sẽ chiụ mức phí là 1% còn người lao động sẽ chịu 1%.

### 1.3.5 Kinh phí công đoàn (KPCĐ)

* *Khái niệm:*

Là quỹ tài trợ cho hoạt động công đoàn ở các chế độ hiện hành.

* *Mục đích:*

50% KPCĐ thu được nộp lên công đoàn cấp trên, còn lại 50% để lại chi tiêu cho hoạt động công đoàn tại đơn vị.

Hoạch toán lao động và thời gian lao động.

Mục đích của hạch toán lao động và thời gian lao động trong doanh nghiệp, ngoài việc giúp cho công yacs quản lý lao động còn đảm bảo tính lương chính xác cho từng người lao động.

**Nguồn hình thành:*

2% trên tổng số tiền lương phải trả cho người lao động, và doanh nghiệp phải chịu toàn bộ (tính vào chi phí sản xuất – kinh doanh).

## 1.4 YÊU CẦU VÀ NHIỆM VỤ HOẠCH TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

**Yêu cầu:*

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

Việc trả lương cho các công nhân trong doanh nghiệp phải theo từng tháng. Muốn làm tốt tất cả các vấn đề trên các doanh nghiệp phải lập kế hoạch quản lý nguồn vốn tạm thời này. Nếu thực hiện tốt sẽ tạo ra khả năng sử dụng có hiệu quả nguồn vốn, nâng ca hơn nữa kết quả sản xuất kinh doanh của đơn vị mình.

Để công nhân gắn bó với doanh nghiệp, phát huy hết khả năng sáng tạo, tinh thần trách nhiệm trong sản xuất, luôn tìm cách cải tiến mẫu mã, chất lượng

sản phẩm, tiết kiệm nguyên lieuj và hạ giá thành. các doanh nghiệp phải có phương pháp quản lý co hiệu quả tiền lương nói riêng và quỹ tiền lương nói chung.

**Nhiệm vụ:*

Để phục vụ sự điều hành và quản lý lao động, kế toán lao động tiền lương trong doanh nghiệp sản xuất phải thực hiện những nhiệm vụ sau:

Tổ chức ghi chép, phản ánh chính xác kịp thời đầy đủ số lượng, chất lượng, thời gian và kết quả lao động. Tính đúng và thanh toán kịp thời, đầy đủ tiền lương và các khoản liên quan khác cho người lao động trong doanh nghiệp. Kiểm tra tình hình huy động và sử dụng lao động việc chấp hành chính sách chế độ về lao động, tiền lương, tình hình sử dụng quỹ lương.

Hướng dẫn và kiểm tra các bộ phận doanh nghiệp thực hiện đầy đủ, đúng chế độ ghi chép ban đầu về lao động, tiền lương, mở sổ thẻ kế toán và hoạch toán lao động về tiền lương đúng chế độ đúng phương pháp.

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

Lập báo cáo kế toán và phân tích tình hình sử dụng lao động, quỹ tiền lương, đề xuất biện pháp khai thác hiệu quả tiềm năng lao động của doanh nghiệp.

## 1.5 HOẠCH TOÁN TỔNG HỢP TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG.

### 1.5.1 Các chứng từ hoạch toán ban đầu tiền lương, BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ.

Các chứng từ ban đầu hoạch toán tiền lương thuộc chỉ tiêu lao động tiền lương gồm các biểu mẫu sau:

Mẫu số 01 LĐ-TL Bảng chấm công

Mẫu số 02 LĐ-TL Bảng thanh toán tiền lương

Mẫu số 03 LĐ-TL Phiếu nghỉ ốm hưởng bao hiểm xã hội

Mẫu số 04 LĐ-TL Danh sách người lao động hưởng BHXH

Mẫu số 05 LĐ-TL Bảng thanh toán tiền thưởng

Mẫu số 06 LĐ-TL Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành

Mẫu số 07 LĐ-TL Phiếu báo làm thêm giờ

Mẫu số 08 LĐ-TL Hợp đồng giao khoán

Mẫu số 09 LĐ-TL Biên bản điều tra lao động

**1.5.2 Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương**

**1.5.2.1. Tài khoản sử dụng.**

Kế toán sử dụng TK 334 – Phải trả công nhân viên, và TK 338 – Phải trả, phải nộp khác.

- TK 334 phản ánh các khoản phải trả công nhân viên và tình hình thanh toán các khoản đó (gồm tiền lương, tiền thưởng, BHXH và các khoản thu nhập của công nhân viên)

Kết cấu của TK 334 – Phải trả công nhân viên

**Bên Nợ:**

Các khoản tiền lương (tiền công) tiền thưởng và các khoản khác đã trả đã ứng trước cho công nhân viên.

Các khoản khấu trừ vào tiền công tiền lương công nhân viên.

**Bên Có**:

Các khoản tiền lương (tiền công) tiền thưởng và các khoản khác đã trả đã ứng trước cho công nhân viên.

Dư Có:

Các khoản tiền lương (tiền công) tiền thưởng và các khoản khác phải trả cho công nhân viên.

Dư Nợ : Số tiền đã trả lớn hơn số tiền phả trả.

- TK 338- Phải trả phải nộp khác: Dùng để phản ánh các khoản phải trả phải nộp cho cơ quan quản lý, tổ chức đoàn thể xã hội:

Kết cấu TK 338- Phải trả phải nộp khác

Bên Nợ:

Kết chuyển giá trị tài sản thừa vào các tài khoản khác có liên quan.

BHXH phải trả công nhân viên chức.

Kinh phí công đoàn chi tại đơn vị.

Két chuyển doanh thu nhận trước sang TK 511.

Các khoản đã trả đã nộp khác.

Bên Có:

Gía trị tài sản thừa chờ xử lý (chưa xác định rõ nguyên nhân).

Giá trị tài sản thừa trả cho cá nhân và tập thể trong và ngoài đơn vị.

Trích BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ tính vào chi phí sản xuất kinh doanh.

BHXH, BHYT trừ vào lương của công nhân viên.

BHXH, KPCĐ vượt chi được cấp bù

Các khoản phải trả phải nộp khác.

Dư Có:

Số tiền phải trả phải nộp khác.

Gía trị tài sản thừa còn chờ giải quyết.

Dư Nợ: (nếu có) số đã trả, đã nộp lớn hơn số phải trả phải nộp.

TK 338 Có 6 tài khoản cấp 2.

3381 – Tài sản thừa chờ giải quyết

3382 – Kinh phí công đoàn

3383 – Bảo hiểm xã hội

3384 – Bảo hiểm y tế

3389 – Bảo hiểm thất nghiệp

3387 – Doanh thu nhận trước

3388 – Phải trả, phải nộp khác

**1.5.2.2 phương pháp hoạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương.**

**a. Phương pháp hoạch toán tiền lương và tình hình thanh toán với người lao động**

* Hàng tháng tính ra tổng số tiền lương và các khoản phụ cấp mang tính chất tiền lương phải trả cho công nhân viên (bao gồm tiền lương, tiền công, phụ cấp khu vực, chức vụ, đắt đỏ, tiền ăn giữa ca, tiền thưởng trong sản xuất…) và phân bổ cho các đối tượng sử dụng, kế toán ghi:

Nợ TK 1542:Phải trả cho công nhân trực tiếp sản xuất, chế tạo ra sản phẩm hay thực hiện các lao vụ, dịch vụ.

Nợ TK 1547 : Phải trả nhân viên phân xưởng

Nợ TK 6421 : Phải trả nhân viên bán hàng, tiêu thụ sản phẩm

Nợ TK 6422 : Phải trả cho bộ phận công nhân quản lý doanh nghiệp.

Có TK 334: Tổng số tiền lương phải trả.

* Số tiền thưởng phải trả cho công nhân viên.

Nợ TK 431 (4311)Thưởng thi đua từ quỹ khen thưởng

Có TK 334 Tổng số tiền thưởng phải trả.

* Số BHXH phải trả trực tiếp cho CNV (ốm đau, thai sản, TNLĐ…)

Nợ TK 338 (3383)

Có TK 334

* Các khoản khấu trừ vào thu nhập của CNV theo quy định, sau khi đóng BHXH, BHYT, và thuế thu nhập cá nhân, tổng số các khoản khấu trừ không vượt quá 30% số còn lại.

Nợ TK 334: Tổng số các khoản khấu trừ

Có TK 333 (3338) Thuế thu nhập phải nộp

Có TK 141: Số tạm ứng trừ vào lương.

Có TK 138: Các khoản bồi thường vật chất, thiệt hại…

* Thanh toán thù lao (tiền công, tiền lương…) Bảo hiểm xã hội, tiền thưởng cho công nhân viên chức.

+ Nếu thanh toán bằng tiền:

Nợ TK 334: Các khoản đã thanh toán

Có TK 111: Thanh toán bằng Tiền mặt

Có TK 112: Thanh toán bằng chuyển khoản

+ Nếu thanh toán bằng vật tư, hàng hoá

Nợ TK 632

Có TK liên quan (152, 153, 154, 155…)

Bút toán 2: Ghi nhận giá thanh toán

Nợ TK 334: Tổng giá thanh toán (cả thuế VAT)

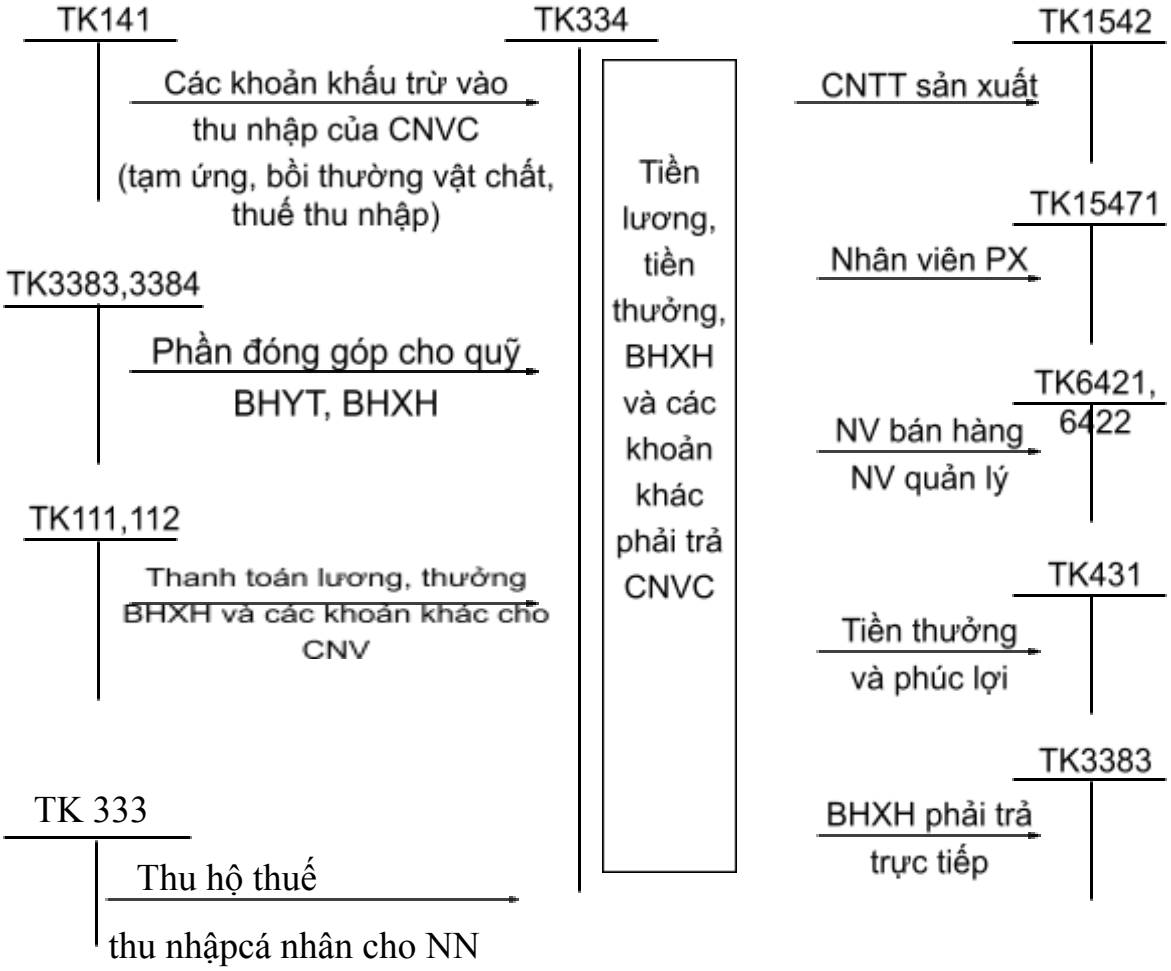
Có TK 3331: Thuế VAT phải nộp.

* Cuối kỳ kế toán kết chuyển số tiền lương công nhân viên đi vắng chưa lĩnh.

Nợ TK 334

Có TK 338 (3388)

**Sơ đồ hạch toán các khoản thanh toán với CNVC**




**b. Phương pháp hạch các khoản trích theo lương**

* Hàng tháng căn cứ vào quỹ lương cơ bản kế toán trích BHXH, BHYT,BHTN kinh phí công đoàn theo qui định (32,5%).

Nợ các TK 1542, 1547, 6421, 6422 phần tính vào chi phí kinh doanh (23%)

Nợ TK 334 phần trừ vào thu nhập của công nhân viên chức (9,5%).

Có TK 338 (3382, 3383, 3384) Tổng số kinh phí Công đoàn, BHXH, BHYT phải trích.

* Theo định kỳ đơn vị nộp BHXH, BHYT, KPCĐ,BHTN lên cấp trên.

Nợ TK 338 (3382, 3383, 3384,3389)

Có TK 111, 112

* Tính ra số BHXH trả tại đơn vị

Nợ TK 338 (3383)

Có TK 334

Khi trả cho công nhân viên chức ghi

Nợ TK 334

Có TK 111

* Chỉ tiêu kinh phí Công đoàn để lại doanh nghiệp

Nợ TK 338 (3382)

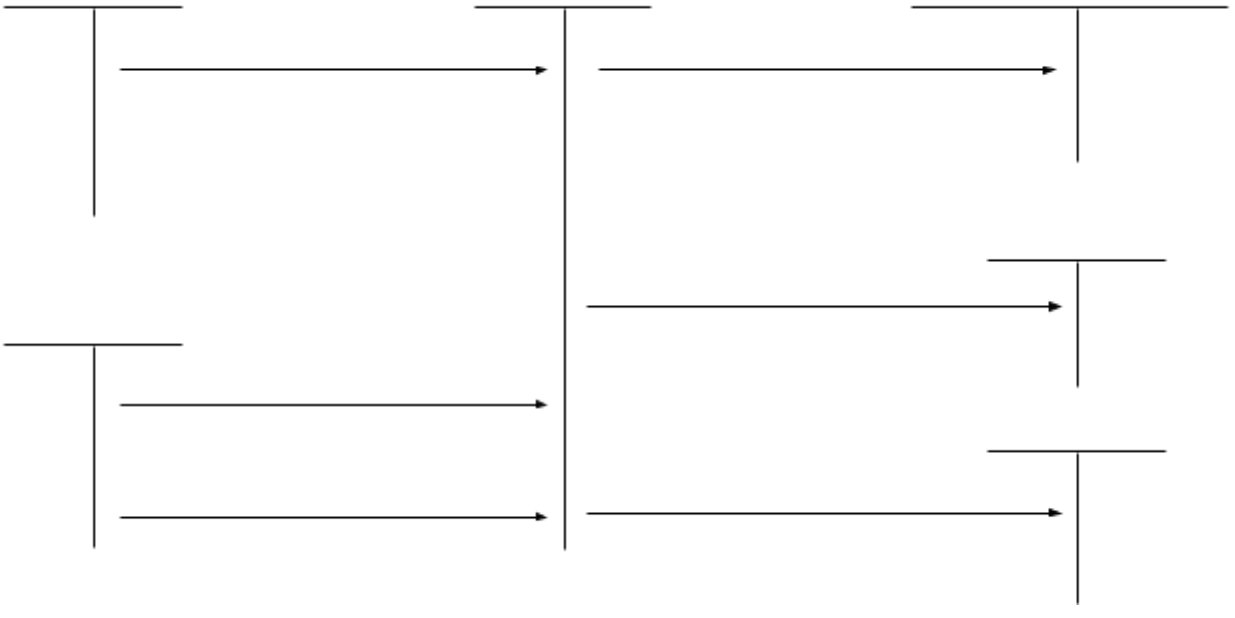
Có TK 111, 112

* Trường hợp số đã trả, đã nộp về kinh phí Công đoàn, BHXH (kể cả số vượt chi) lớn hơn số phải trả, phải nộp được cấp bù ghi:

Nợ TK 111, 112 số tiền được cấp bù đã nhận

Có TK 338 số được cấp bù (3382, 3383)

**Sơ đồ hạch toán thanh toán BHXH, BHYT, KPCĐ**



# CHƯƠNG 2
# THỰC TRẠNG KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VẬN TẢI BÌNH NGUYÊN

## 2.1 TÌNH HÌNH CHUNG VỀ CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VẬN TẢI BÌNH NGUYÊN

### 2.1.1. Khái quát về quá trình hình thành và phát triển của Công ty TNHH Thương mại vận tải Bình Nguyên

Việt Nam chính thức trở thành thành viên thứ 150 của tổ chức thương mại thế giới WTO vào ngày 07/11/2007. Nền kinh tế nước nhà bước vào giai đoạn mới, là cơ hội để Việt Nam khẳng định mình trên thị trường thế giới. Các công ty xí nghiệp muốn tồn tại và phát triển bền vững phải tự đổi mới, tự xây dựng cho mình một chiến lược tốt nhất để có thể cạnh tranh với các doanh nghiệp khác trong và ngoài nước. Chính vì vậy mà có rất nhiều công ty xí nghiệp với những hình thức khác nhau lần lược ra đời và ngày càng phát triển bền vững góp phần nâng cao chất lượng sản phẩm, làm cho chất lượng cuộc sống vật chất và tinh thần của người dân ngày càng đa dạng và phong phú hơn. Đây cũng chính là lý do mà Công ty TNHH TM Vận tải Bình Nguyên được thành lập để hòa nhập với nhịp độ phát triển của đất nước.

- Tiền thân là Xí nghiệp kinh doanh Vật tư và Vận tải tư nhân Bình Nguyên, sau này đổi tên thành Công ty TNHH TM Vận tải Bình Nguyên. Công

ty được thành lập ngày 01/07/2009 căn cứ giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh số 2801000044 do sở Kế Hoạch và Đầu Tư Tỉnh Hà Tỉnh cấp.

- Tên công ty: Công ty TNHH TM Vận tải Bình Nguyên .
- Tên viết tắt: BINH NGUYEN CO. LTD
- Trụ sở giao dịch: Công ty TNHH TM Vận tải Bình Nguyên
- Địa chỉ: Thôn Thống Nhất - Xã Phù Việt - Huyện Thạch Hà - Tỉnh Hà Tĩnh
- Điện thoại: 0393 643 388
- Fax: 0393 643 389
- Quy mô vốn kinh doanh: Vốn điều lệ: 9.900.000.000
- Ngành nghề kinh doanh: Xi măng, Sắt thép và dịch vụ vận tải
- Trong thời gian đầu khi mới thành lập công ty hoạt động kinh doanh chỉ đạt được 1.06 tỷ, trong đó mặt hàng kinh doanh xi măng là chủ yếu. Công ty chưa trực tiếp ký hợp đồng với khách ngoài tỉnh, lợi nhuận đạt 88.000.000 đồng, kết quả tuy chưa cao nhưng đây là bước đầu đối với doanh nghiệp mới thành lập.

- Quy mô lao động đầu năm 2012 là 120 người, chủ yếu là lượng nhân công lao động trực tiếp . Số lao động gián tiếp có điều chỉnh nhưng không có gì thay đổi nhiều so với năm trước.

- Hiện nay công ty đã có một đội ngũ công nhân viên giàu kinh nghiệm, tận tâm và tận lực hết lòng vì công ty, để đáp lại công ty đã xây dựng nhà ở, căn tin, văn phòng nhằm tạo điều kiện cho nhân viên sống và làm việc.

- Trên con đường hội nhập WTO, các công ty Việt Nam đòi hỏi phải nổ lực chủ động hơn nữa trong hoạt động sản xuất, tìm kiếm, mở rộng thị trường tiêu thụ. Để hòa nhập với xu hướng thời đại, công ty đã mạnh dạn đầu tư thêm vốn, đàm phán để chuẩn bị ký hợp đồng trực tiếp với khách tiêu thụ nước ngoài, nâng cao mức sản lượng tiêu thụ sản phẩm.

### 2.1.2 Đặc điểm tổ chức sản xuất kinh doanh của công ty TNHH Thương mại vận tải Bình Nguyên

❖ *Cơ cấu sản phẩm, thị trường tiêu thụ :*

- Mặt hàng chính chủ yếu là các sản phẩm thuộc lĩnh vực Vật liệu xây dựng như: Xi măng, Sắt thép và vận tải hàng hoá…

- Thị trường, khách hàng: mạng lưới tiêu thụ của công ty luôn được chú trọng. Sản phẩm của công ty được bán tại các thị trường trong nước như Hà Tĩnh, Nghệ An, Quảng Trị hiện nay công ty còn khai thác những thị trường mới rất triển vọng như các Tỉnh Đà Nẵng , Thanh Hoá…

*Doanh thu và hiệu quả kinh doanh :*

- Doanh thu các năm của công ty có chiều hướng tăng hơn các năm trước. Tuy nhiên, mức độ tăng của năm 2012 cao hơn mức tăng năm của năm 2010 là 3,8 tỷ đồng, còn doanh thu năm 2012 chỉ cao hơn doanh thu năm 2011 là 2,3 tỷ đồng. Mức độ tăng doanh thu của năm 2012 giảm là do sự cạnh tranh với các doanh nghiệp cùng ngành nghề, lãi suất ngân hàng tăng cao và sự giảm sức mua trường thị trường .

- Không ngừng ở đó, với sự lãnh đạo của Ban Giám Đốc và sự nổ lực của cán bộ nhân viên trong công ty, doanh thu của các năm sau đều tăng cao hơn doanh thu của các năm trước. Lúc mới thành lập doanh thu của công ty chỉ đạt 1,05 tỷ đồng nhưng đến năm 2012 doanh thu của công ty đạt được 6,77 tỷ đồng tăng hơn 6 lần so với năm 2008. Điều này chứng tỏ việc kinh doanh của công ty đang trên đà phát triển nhưng cần chú trọng để nâng tỷ suất lợi nhuận của công ty lên.

*Định hướng phát triển của công ty trong thời gian tới.*

Trong bối cảnh nền kinh tế nước ta đang chuyển sang nền kinh tế thị trường, các doanh nghiệp bắt đầu có sự cạnh tranh ngày càng gay gắt và quyết

liệt hơn. Để tồn tại công ty phải xác định cho mình một chiến lược kinh doanh đúng đắn, nếu không có một chiến lược kinh doanh đúng đắn hay có một chiến lược kinh doanh sai lầm thì gần như chắc chắn công ty sẽ nhận được sự thất bại trong sản xuất kinh doanh. Do đó công ty có định hướng phát triển trong năm 2013 và trong thời gian tới như sau:

- Về lao động: hiện tại số lao động của công ty là 120 người, dự kiến sẽ tăng lên khoảng 150 người bộ phận gián tiếp tăng theo tỷ lệ thích ứng và giá trị sản lượng tiêu thụ của hàng hoá (100%).

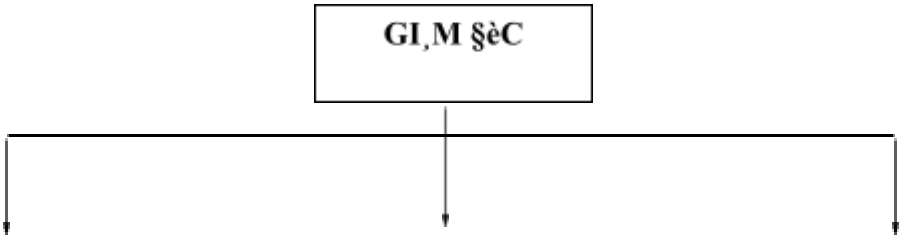
- Về tiền lương: Công ty sẽ cố gắng nâng dần mức lương tối thiểu trong hợp đồng lên trên 1.650.000 đối với lao động phổ thông và được điều chỉnh theo mặt bằng sinh hoạt xã hội.

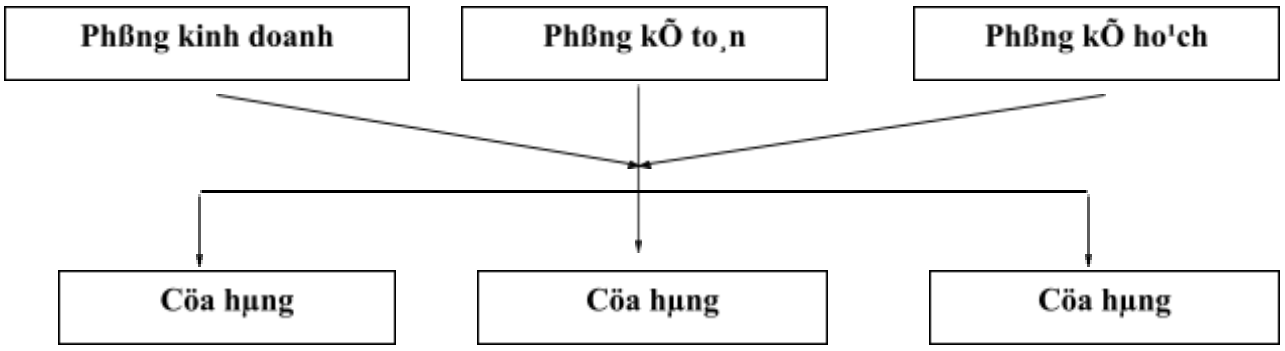
Nguồn nguyên liệu của công ty chủ yếu từ 2 nguồn chính là: mua trong nước và nhập khẩu từ nước ngoài.

Ngoài ra công ty còn chủ động sắp xếp cơ cấu làm việc, các phòng ban được qui định rõ chức năng quyền hạn của mình để điều hành được thuận lợi hơn. Tình hình sản xuất kinh doanh được nắm bắt kịp thời để điều chỉnh nhân sự, thiết lập cho phù hợp với nhu cầu hoạt động trong từng thời điểm nhưng vẫn tuân thủ theo pháp luật hiện hành và qui định của nhà nước. Tiếp tục thực hiện những nhiệm vụ đã đề ra và cải tiến khâu tiếp thị sản phẩm để mở rộng thị trường tiêu thụ trong thời gian tới.

### 2.1.3 Đặc điểm tổ chức bộ máy quản lý của công ty

S¥ §å Bé M¸Y QU¶N Lý ë c«ng ty






**Ghi Chú :** ——→ **Quan hệ trực tuyến**

❖

**Bảng 2.1– Bộ máy tổ chức của công ty TNHH TMVT Bình Nguyên**

❖ ***Chức năng và nhiệm vụ của từng phòng ban :***

- *Ban Giám Đốc:*

**- Giám Đốc**: là người do hội đồng quản trị ủy nhiệm và là người đại diện theo pháp luật của công ty, tổ chức thực hiện các quy định của hội đồng quản trị, điều hành mọi hoạt động sản xuất kinh doanh và các công tác quản lý của công ty, lãnh đạo của công ty phát triển phù hợp với luật doanh nghiệp nhà nước, là chủ tài khoản của công ty.

**Phòng Kinh doanh**: Theo dõi hoạt động kinh doanh, tiêu thụ hàng hoá, doanh thu. Đề ra các kế hoạch kinh doanh, theo dõi quản lý vốn của Công ty, đảm bảo cung ứng kịp thời cho quá trình hoạt động kinh doanh của Công ty được liên tục.

**Phòng kế toán**: Tổ chức công tác kế toán toàn bộ quá trình hoạt động kinh doanh của Công ty. Tính giá thành, xác định kết quả của quá trình kinh doanh thực hiện nhiệm vụ thu chi và quản lý vốn của Công ty.

**Phòng kế hoạch**: Có nhiệm vụ xây dựng các kế hoạch, chiến lược kinh doanh, ký kết các hợp đồng mua bán với khách hàng theo dõi tình hình thực hiện kế hoạch kinh doanh của Công ty.

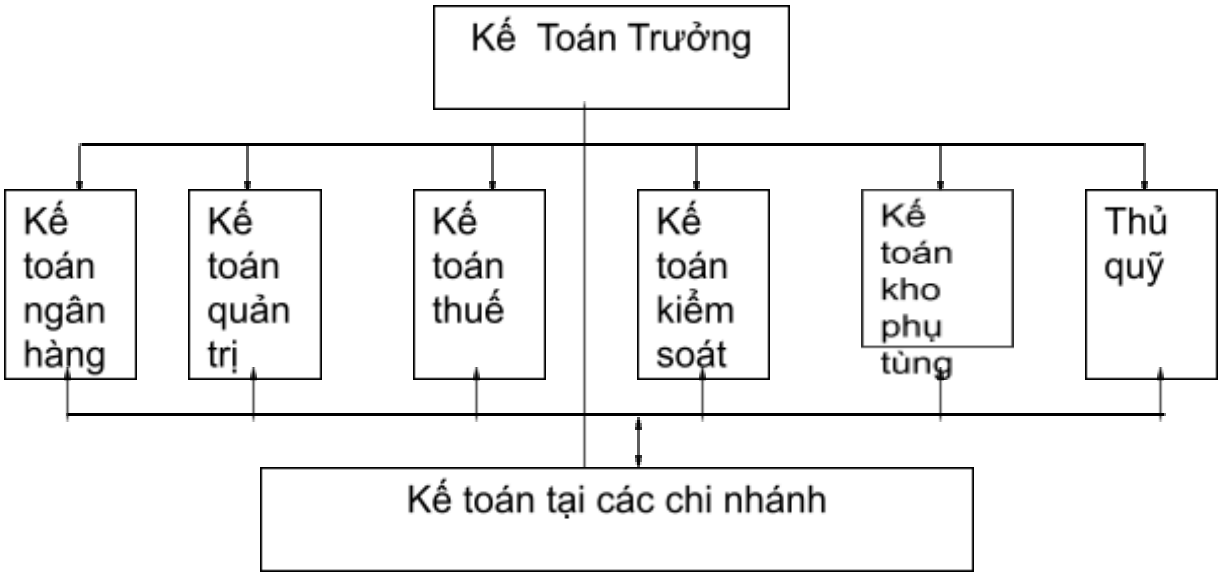
### 2.1.4 Tổ chức công tác kế toán tại công ty

#### 2.1.4.1Tổ chức bộ máy kế toán:

Công ty đã tổ chức bộ máy kế toán theo mô hình tập trung. Mọi công việc kế toán đều được thực hiện ở phòng kế toán của công ty. Kế toán ở các chi nhánh chỉ tập hợp các chứng từ gốc về phòng kế toán của công ty, không tổ chức hạch toán riêng.

Phòng kế toán tài chính có chức năng thu thập xử lý và cung cấp thông tin kinh tế, qua đó kiểm tra tình hình thực hiện kế hoạch, kiểm tra về sử dụng, bảo vệ tài sản, vật tư, tiền vốn nhằm đảm bảo quyền chủ động trong kinh doanh.

**Sơ đồ bộ máy kế toán**




**Kế toán trưởng:** là người lãnh đạo bộ máy kế toán của công ty. đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ và đội ngũ cán bộ tài chính kế toán trong công ty, hướng dẫn công tác hạch toán kế toán, ghi chép sổ sách, chứng từ kế toán. có trách nhiệm kiểm tra tình hình thực hiện công việc kế toán của các kế toán viên đồng thời là trợ lý kinh tế tổng hợp cho giám đốc, chịu trách nhiệm trước giám đốc và công ty về tình hình hoạt động của phòng tài chính kế toán, giám sát tình hình sử dụng tài chính theo đúng mục đích. Ngoài ra kế toán trưởng còn chịu trách nhiệm trước pháp luật về tình hình hạch toán kế toán theo đúnh chế độ của nhà nước quy định

**Kế toán ngân hàng:** theo dõi, quản lý tiền vay và tiền gữi ngân hàng. lập séc, uỷ nhiệm chi,uỷ nhiệm thu, séc chuyển khoản, séc bảo chi, lập kế hoạch tín dụng vốn lưu động

**Kế toán quản trị:** bao gồm

- Kế toán chi tiết TSCĐ: hạch toán về số lượng, giá trị, các thông số kỹ thuật, thời gian khấu hao, mức khấu hao, sự biến động về số lượng, về giá trị do nhượng bán, do thanh lý, do chuyển nội bộ, do điều chuyển theo lệnh cấp trên

- Kế toán chi tiết hàng hoá: hạch toán theo số lượng, giá trị của từng loại hàng hoá

- Kế toán chi tiết nợ phải thu, nợ phải trả theo từng đối tượng nợ, từng nghiệp vụ phát sinh nợ và thanh toán nợ, theo dõi kỳ hạn thanh toán nợ, hạch toán chi tiết khản nợ

- Kế toán chi tiết nguồn vốn kinh doanh theo các đối tượng góp vốn

- Kế toán chi phí và thu nhập theo từng bộ phận trong doanh nghiệp, theo yêu cầu hạch toán nội bộ

- Lập các báo cáo nội bộ theo định kỳ

- Thu thập và xử lý thông tin để phụ vụ yêu cầu ra các quyết định ngắn hạn và dài hạn

- Kế toán thuế: lập biểu báo cáo theo mẫu của nhà nước quy đinh, kiểm tra, xử lý, hoàn thiện các bảng biểu trước khi duyệt báo cáo bán hàng

**Kế toán kiểm soát:** có nhiệm vụ

- Lập kế hoạch tài chính, kế hoạch thu chi và theo dõi dòng tiền, kế hoạch chi phí quản lý

- Chịu trách nhiệm đối chiếu, kiểm tra, tổng hợp, so sánh số liệu của kế toán công nợ, kế toán chi phí để kiểm tra tính chính xác, đúng đắn đảm bảo tuân thủ chế độ hạch toán kế toán

- Lập báo cáo quản trị hàng tháng – quý – năm theo yêu cầu của ban giám đốc hoặc theo yêu cầu của kế toán trưởng

- Kiểm tra các chứng từ kế toán, các hồ sơ nhập, xuất kho

**Kế toán kho phụ tùng:** theo dõi giá trị hiện có và biến động các loại phụ tùng trong kho

**Thủ quỹ:** căn cứ vào các chứng từ thu – chi do bộ phận kế toán chuyển đến để kiểm tra nội dung trên phiếu thu – chi để tiến hành xuất quỹ tiền mặt hoặc nhập quỹ tiền mặt. đông thời định kỳ tiến hành kiểm kê quỹ để phụ vụ cho công tác kiểm kê theo quy định

**2.1.4.2 Hình thức kế toán áp dụng tại công ty.**

Hiện nay công ty đang sử dụng phần mềm kế toán máy Hùng Cường. đây là phần mềm được thiết kế dựa trên chuẩn mực kế toán QĐ 48/2006/QĐ – BTC ngày 14/9/2006 . khi sử dụng phần mềm này công ty chỉ cần cập nhật các số liệu đầu vào phát sinh, máy sẽ tự động tính toán và đưa vào các sổ sách, báo cáo kế toán, thông tin quản trị, thông tin về phân tích tài chính, kinh doanh

Phần mềm này có các phân hệ nghiệp vụ sau:

- Kế toán tiền mặt, tiền gữi ngân hàng
- Kế toán mua hàng
- Kế toán bán hàng
- Kế toán kho
- Kế toán thuế
- Kế toán tài sản cố định và hao mòn tài sản cố định
- Kế toán chi phí và tính giá thành sản phẩm
- Báo cáo kế toán tài chính tổng hợp
- Hệ thồng
- Sổ sách, báo cáo tài chính

**2.1.4.3 Các chính sách kế toán áp dụng tại công ty.**

Công ty TNHH Thương mại vận tải Bình Nguyên áp dụng chế độ kế toán theo quyết định số 48/2006/QĐ – BTC ngày 14/09/2006

Niên độ kế toán: bắt đầu từ ngày 01/01 và kết thúc vào ngày 31/12 của năm dương lịch

Thời gian nộp báo cáo tài chính theo kỳ kế toán năm

Đơn vị tiền tệ sử dụng trong ghi chép kế toán và nguyên tắc phương pháp chuyển đổi các đồng tiền khác: đồng việt nam ( VNĐ)

Phương pháp tính thuế GTGT: đơn vị tính thuế GTGT theo phương pháp khấu trừ

Hạch toán hàng tồn kho theo phương pháp: Kê khai thường xuyên

Phương pháp tính giá trị hàng tồn kho: Bình quân gia quyền

Khấu hao TSCĐ theo phương pháp đường thẳng

Phương pháp đánh giá TSCĐ theo nguyên giá và theo giá trị còn lại

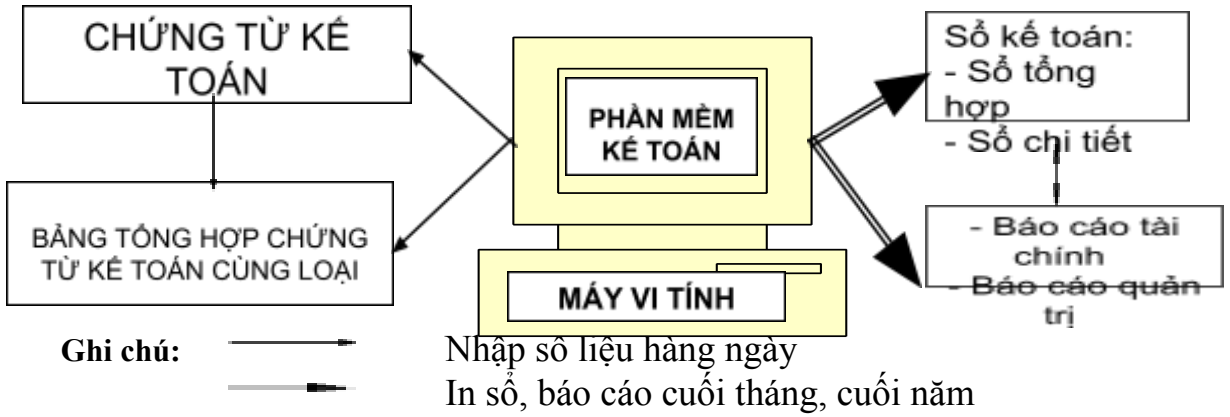
Hệ thống sổ của Công ty bao gồm: Chứng từ ghi sổ, Sổ cái, Sổ thẻ kế toán chi tiết, Sổ đăng ký chứng từ ghi sổ, Bảng tổng hợp chứng từ gốc.

Công ty quy định 1 tháng ghi vào chứng từ ghi sổ 1 lần.

Hình thức kế toán áp dụng: kế toán máy trên cơ sở chứng từ sử dụng

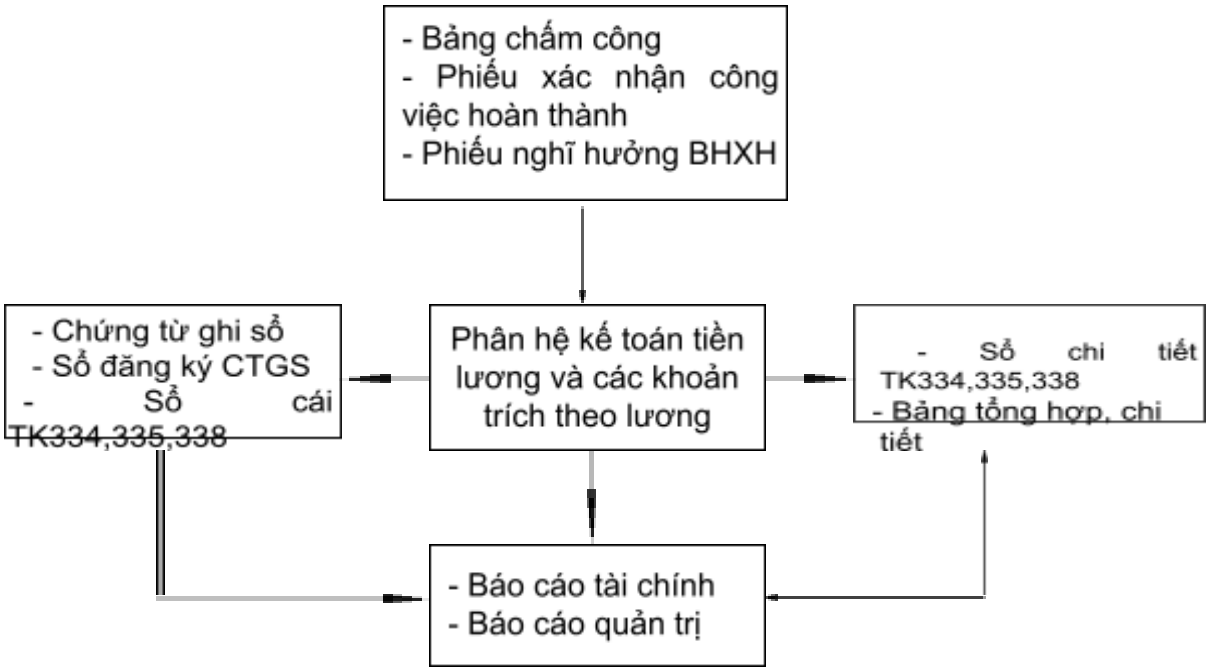
Hình thức ghi sổ : Hình thức chứng từ - ghi sổ

**<u>Sơ đồ :</u> Trình tự ghi sổ kế toán theo hình thức kế toán trên máy vi tính**



Đối chiếu, kiểm tra

**Quy trình thực hiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương**




Công ty TNHH Thương mại vận tải Bình Nguyên định kỳ lập báo cáo tài chính theo năm. Niên độ kế toán được bắt đầu từ ngày 01/01 đến ngày 31/12 dương lịch

***Báo cáo tài chính công ty lập bao gồm:***

- Bảng cân đối kế toán: mẫu B01 – DN
- Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh: mẫu B02 – DN
- Báo cáo lưu chuyển tiền tệ: mẫu B03 – DN
- Thuyết minh báo cáo tài chính: mẫu B09 – DN

Thời hạn hoàn thành báo cáo nộp cơ quan cấp trên đối với báo cáo năm chậm nhất là 90 ngày kể từ ngày kết thúc niên độ tài chính

***Báo cáo nội bộ được lập định kỳ hàng quý bao gồm:***

- Báo cáo nội bộ được lập định kỳ và thường xuyên bao gồm:
- Báo cáo tăng giảm TSCĐ
- Báo cáo tình hình công nợ phải thu, phải trả
- Báo cáo tăng giảm nguồn vốn chủ sở hữu
- Báo cáo doanh thu bán hàng
- Báo cáo kết quả kinh doanh
- Báo cáo chi phí bán hàng
- Báo cáo kết quả tiêu thụ

***Công tác kiểm tra của cơ quan quản lý cấp trên và cơ quan hữu quan***

Là kiểm tra việc chấp hành các quy chế chính sách, chế độ trong quản lý tài chính, báo cáo tài chính của công ty từ đó đưa ra các quyết định xử lý. Công tác kiểm tra, kiểm soát của cấp trên được thực hiện định kỳ thường 1 năm 1 lần, khi cần thiết có thể kiểm tra đột xuất. nội dung kiểm tra bao gồm: kiểm tra nguồn vốn, tài sản, doanh thu, chi phí, thu nhập, việc trích lập và sử dụng các loại quỹ trong công ty… cơ quan kiểm tra là cơ quan thuế hà tĩnh và các cơ quan quản lý của nhà nước.

***Công tác kiểm tra nội bộ của công ty:***

Công tác kiểm tra kế toán trong nội bộ công ty do ban kiểm soát công ty, giám đốc, kế toán trưởng chịu trách nhiệm tổ chức, chỉ đạo, tiến hành kiểm tra. Nội dung kiểm tra bao gồm: kiểm tra việc ghi chép, phản ánh trên chứng từ, tài khoản, sổ và báo cáo kế toán đảm bảo việc thực hiện đúng chính sách, chế độ quản lý tài chính, thể lệ kế toán. Kiểm tra việc tổ chức chỉ đạo công tác kế toán trong công ty, việc thực hiện trách nhiệm, quyền hạn của kế toán trưởng, kết quả công tác của bộ máy kế toán và các bộ phận quản lý chức năng khác của công ty. Kiểm tra kế toán có ý nghĩa quan trọng trong công tác quản lý, công tác kế toán

công ty nhằm phát hiện, ngăn ngừa những hiện tượng vi phạm chính sách, chế độ quản lý và kế toán, do vậy công ty thường xuyên tiến hành theo đúng chế độ quy định. Công tác kiểm tra kế toán được thực hiện định kỳ hàng quý, khi cần thiết có thể kiểm tra đột xuất.

## 2.2 TÌNH HÌNH THỰC TẾ CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VẬN TẢI BÌNH NGUYÊN

### 2.2.1 Những vấn đề chung về lao động tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công Ty TNHH TM VT Bình Nguyên

#### 2.2.1.1 Vai trò của lao động trong hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty.

Lao động là hoạt động chân tay và trí óc của con người nhằm tác động biến đổi các vật chất tự nhiên thành các vật phẩm đáp ứng nhu cầu của con người.

Lao động là một trong những điều kiện cần thiết cho sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp. Lao động là một trong ba yếu tố cơ bản của quá trình hoạt động sản xuất kinh doanh. Chi phí về lao động là một trong những yếu tố chi phí cấu thành nên sản phẩm do doanh nghiệp sản xuất ra. Quản lý lao động là một trong những nội dung quan trọng trong công tác quản lý toàn diện ở đơn vị sản xuất kinh doanh. Sử dụng lao động hợp lý là tiết kiệm về chi phí lao động, góp phần hạ thấp chi phí sản phẩm, tưng lợi nhuận cho doanh nghiệp và nâng cao đời sống con người trong doanh nghiệp.

Chính vì vậy, trong doanh nghiệp sản xuất kinh doanh, lao động là yếu tố cơ bản có tác dụng quyết định trong quá trình sản xuất.

#### 2.2.1.2 Phân loại lao động và phương pháp quản lý lao động của công ty.

- Để có cơ sở lập kế hoặc tiền lương, phân bổ chi phí tiền lương vào đối tượng sử dụng công ty chia đối tượng sử dụng lao động làm 2 loại theo quan hệ với quá trình sản xuất

+ Lao động trực tiếp: Là lao động tham gia vào quá trình sữa chữa, bán hàng.

+ Lao động gián tiếp: Là lao động làm việc trong các vị trí: điều hành, nhân viên khối văn phòng và nhân viên bộ phận kế toán chi nhánh.

-Phương pháp quản lý lao động:

+ Quản lý số lượng lao động: Là quản lý lao động về các mặt: giới tính, độ tuổi, chuyên môn.

+ Quản lý chất lượng lao động: Là quản lý năng lực mọi mặt của từng người lao động trong quá trình sữa chữa, bán hàng (như: sức khỏe lao động, trình độ kỹ năng, ý thức kỷ luật).

**2.2.1.3 Phương pháp tính lương-chia lương và hình thức trả lương ở công ty đang áp dụng.**

- Tính lương theo thời gian: áp dụng cho nhân viên khối văn phòng.

- Tính lương theo sản phẩm: áp dụng cho nhân viên chi nhánh.

Đối với bất kỳ một doanh nghiệp nào, nguồn nhân lực luôn đóng một vai trò quan trọng quyết định đến kết quả kinh doanh của doanh nghiệp đó. Thấy rõ được điều này, Ban lãnh đạo cùng với Phòng hành chính tổng hợp của công ty đã đưa ra biện pháp nhằm quản lý và sử dụng nguồn nhân lực sao cho có hiệu quả. Theo Bộ Luật Lao Động, Công ty quy định nhân viên trong công ty làm việc 8 tiếng một ngày, được nghỉ chủ nhật.

**Bảng: Quy định thời gian làm việc của công ty.**

| Ngày | Sáng | Chiều |
|---|---|---|
| Thứ 2 – Thứ 7 | 7h – 11h30 | 13h30 – 17h |
| Chủ nhật | nghỉ | nghỉ |

Cũng theo quy định của công ty, người lao động đi muộn về sớm, nghỉ làm…quá thời gian quy định hoặc không cho phép đều chịu các hình thức kỷ

luật nhất định, công ty áp dụng hình thức chủ yếu là trừ lương. Tùy theo mức độ sai phạm mà phạt tiền đối với mỗi thành viên khác nhau. Trong trường hợp nhân viên vi phạm nhiều lần hoặc cố tình có thể dẫn tới chấm dứt hợp đồng lao động giữa công ty và người lao động.

2.2.1.4 **Chế độ thanh toán BHXH trả thay lương tại công ty.**

Công ty áp dụng hình thức chế độ kế toán BHXH trả thay lương theo quy định của nhà nước. Trợ cấp BHXH được chia trên cơ sở mức độ cống hiến của người lao động đối với xã hội (thời gian công tác, bậc lương) và thực trạng mất sức lao động của họ, mức trợ cấp BHXH thấp hơn tiền lương của người lao động khi đang công tác nhưng đủ đảm bảo mức sinh hoạt tối thiểu.

Những khoản trợ cấp thực tế cho người lao động tại doanh nghiệp trong các trường hợp họ bị ốm đau, tai nạn lao động, nữ công nhân viên nghỉ đẻ hoặc thai sản… được tính toán trên cơ sở mức lương ngày của họ, thời gian nghỉ (có chứng từ hợp lệ) và tỷ lệ trợ cấp BHXH. Khi người lao động được nghỉ hưởng BHXH kế toán công ty phải lập phiếu nghỉ hưởng BHXH cho từng người và lập bảng thanh toán với quỹ BHXH.

**2.2.1.5 Phương pháp trích BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN.**

Theo chế độ quy định thì tỉ lệ bảo hiểm được trích là 32,5% trên tổng quỹ lương thực tế phải trả cho công nhân. Trong đó thì có 23% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh và 9,5% khấu trừ vào lương của công nhân. Cụ thể:

* **Qũy BHXH:** 24% trong đó
  - 7% khấu trừ vào lương công nhân viên
  - 17% tính vào chi phí
* **Qũy BHYT:** 4,5% trong đó
  - 1,5% khấu trừ vào lương
  - 3% tính vào chi phí

* **Qũy BHTN:** 2% trong đó

- 1% khấu trừ vaò lương
- 1% tính vào chi phí (DN chịu)

* **KPCĐ**: 2% Tính hết vào chi phí

2.2.2 **Thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty.**

**2.2.2.1 Kế toán tiền lương**

Đối tượng áp dụng hình thức trả lương theo thời gian là lao động làm trong các vị trí: điều hành, nhân viên khối văn phòng và nhân viên bộ phận kế toán chi nhánh.

Hàng tháng căn cứ vào mức lương tối thiểu nhà nước quy định hiện hành là 1.650.000 đồng

**Bộ phận hưởng lương theo thời gian tính theo công thức:**

Mức lương cơ bản = Lương tối thiểu nhà nước quy định x Hệ số chức danh + Phụ cấp (nếu có)

**Nghiệp vụ1**:Dựa vào bảng chấm công và bảng thanh toán tiền lương ta có thể tính lương tháng 1/2013 cho ông Thái Đức Bính(Bộ phận quản lý) như sau:

Áp dụng công thức:

**Tổng mức lương = Lương cơ bản + Phụ cấp + Thưởng**

Trong đó hệ số chức danh là: 3
Mức lương cơ bản = 1.650.000 x 3 = 4.950.000 (đồng)
Phụ cấp: 500.000
Thưởng: 200.000
Tổng mức lương = Lương cơ bản + Phụ cấp + Thưởng
= 4.950.000 + 400.000 + 200.000
= 5.550.000(đồng)
Các khoản giảm trừ bao gồm: BHXH, BHYT, BHTN là:

+ BHXH = (Lương cơ bản + Phụ cấp + Lương phép thực tế) x 7%

= (4.950.000 + 400.000) x 7%

= 374.500 (đồng)

+ BHYT = (Lương cơ bản + Phụ cấp + Lương phép thực tế) x 1,5%

= (4.950.00 + 400.000) x 1,5%

= 80.250 (đồng)

+ BHTN =(Lương cơ bản + Phụ cấp + Lương phép thực tế) x 1%

= (4.950.000 + 400.000) x 1%

= 53.500 (đồng)

Vậy số tiền thực lĩnh của ông Thái Đức Bính là:

Tiền lương thực lĩnh = Tổng mức lương – (BHXH + BHYT + BHTN)

= 5.550.000 – (374.500 +80.250 +53.500)

= 5.041.750 (đồng)

Căn cứ tình hình lao động trong công ty, trích dẫn nghiệp vụ tính lương tháng 1năm 2013 cho công ty như sau:

Đơn vị:Công tyTNHHTMVTBìnhNguyên
Bộ phận: Quản lý

**BẢNG CHẤM CÔNG**
Tháng 01 năm 2013

Mẫu 01a – LĐTL
(Ban hành theo QĐ số48/2006/QĐ-BTC Ngày 14/09/2006 của Bộ trưởng BTC)

| TT | Họ và tên | HSL | Ngày trong tháng | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Công thời gian | Công hưởng BHXH | Tổng cộng |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | | | |
| 1 | Hoàng Trọng Lợi | 5 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 26 | 0 | 26 |
| 2 | Bùi Phan Huy | 4 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 26 | 0 | 26 |
| 3 | Nguyễn Quốc Hộ | 4 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 26 | 0 | 26 |
| 4 | Trần Hương Giang | 3 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 22 | 4 | 26 |
| .. | ..... | ... | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 12 | Thái Đức Bính | 3 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 26 | 0 | 26 |

Người duyệt*)*
*(Ký, họ tên*

Phụ trách bộ phận
*(Ký, họ tên)*

Người chấm công
*(Ký, họ tên)*

*Ngày 31 tháng 01 năm 2013*

Đơn vị:Công ty TNHHTMVTBìnhNguyên
Bộ phận: Quản lý

**BẢNG THANH TOÁN TIỀN LƯƠNG**
Tháng 01 năm 2013

Mẫu 01a – LĐTL
(Ban hành theo QĐ số48/2006/QĐ/BTC Ngày 14/09/2006 của Bộ trưởng BTC)
*Đơn vị tính: đồng*

| TT | Họ tên | HSL | TL thời gian | | Phụ cấp | Các khoản khác | Tổng cộng | Các khoản khấu trừ | | | | TL còn lĩnh | Ký |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Số công | Số tiền | | | | BHXH 7% | BHYT 1,5% | BHTN 1% | Cộng | | |
| 1 | Hoàng Trọng Lợi | 5 | 26 | 8.250.000 | 400.000 | 200.000 | 8.850.000 | 605.500 | 129.750 | 86.500 | 821.750 | 8.028.250 | |
| 2 | Bùi Phan Huy | 4 | 26 | 6.600.000 | 400.000 | 200.000 | 7.200.000 | 490.000 | 105.000 | 70.000 | 665.000 | 6.335.000 | |
| 3 | Nguyễn Quốc Hộ | 3 | 26 | 4.950.000 | 400.000 | 200.000 | 5.550.000 | 374.500 | 80.250 | 53.500 | 508.250 | 5.041.750 | |
| 4 | Trần Hương Giang | 3 | 26 | 4.950.000 | 400.000 | 200.000 | 5.550.000 | 374.500 | 80.250 | 53.500 | 508.250 | 5.041.750 | |
| … | ……. | … | … | … | … | … | … | … | … | … | … | | |
| 12 | Thái Đức Bính | 3 | 26 | 4.950.000 | 400.000 | 200.000 | 5.550.000 | 374.500 | 80.250 | 53.500 | 508.250 | 5.041.750 | |
| **Tổng cộng** | | **43** | **260** | **34.650.000** | **2.400.000** | **1.200.000** | **38.250.000** | **2.593.500** | **555.750** | **298.500** | **3.447.750** | **34.602.250** | |

*Ngày 31 tháng 01 năm 2013*

**Người lập biểu**
*(Ký, ghi rõ họ tên)*

**Kế toán**
*(Ký, ghi rõ họ tên)*

**Tổ trưởng**
*(Ký, ghi rõ họ tên)*

Đơn vị: Công ty CPTNHH TMVT Bình Nguyên
Bộ phận: Bán hàng

**BẢNG CHẤM CÔNG**
Tháng 01 năm 2013

Mẫu 01a – LĐTL
(Ban hành theo QĐ số48/2006/QĐ/BTC
Ngày 14/09/2006 của Bộ trưởng BTC)

| TT | Họ và tên | HSL | Ngày trong tháng | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Công thời gian | công hưởng BHXH | Tổng cộng |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | | | |
| 1 | Phan Thị Hải | 3 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 26 | 0 | 26 |
| 2 | Cù Thị Chung | 3 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 26 | 0 | 26 |
| 3 | Nguyễn Thị Vân | 3 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 26 | 0 | 26 |
| 4 | Nguyễn Thị Hoà | 3 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 26 | 0 | 26 |
| 5 | Nguyễn Văn Bình | 3 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 26 | 0 | 26 |
| 6 | Lê Thị Phương | 3 | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | x | 26 | 0 | 26 |
| … | … … … | … | … | … | … | … | … | … | … | … | … | … | … | … | … | … | … | … | … | … | … | … | … | … | … | … | … | … | … | … | … | … | … | … | … |
| | **Tổng cộng** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | **156** | **0** | **156** |

*Ngày 31 tháng 01 năm 2013*

(Người duyệt*)* Phụ trách bộ phận Người chấm công

*(Ký, họ tên* *(Ký, họ tên)* *(Ký, họ tên)*

Đơn vị: Công ty TNHH TMVT Bình Nguyên
Bộ phận: Bán hàng

**BẢNG THANH TOÁN TIỀN LƯƠNG**
Tháng 01 năm 2013

Mẫu số: 01a-LĐTL
(Ban hành theo QĐ số 48/2006/QĐ/BTC
Ngày 14/09/2006 của Bộ trưởng BTC)

*Đơn vị tính: đồng*

| TT | Họ tên | Hệ số lương | TL thời gian | | Phụ cấp | Các khoản khác | Tổng cộng | Các khoản khấu trừ | | | | TL còn lĩnh | Ký |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Số công | Số tiền | | | | BHXH 7% | BHYT 1,5% | BHTN 1% | Cộng | | |
| 1 | Phan Thị Hải | 3 | 26 | 4.950.000 | 200.000 | | 5.150.000 | 360.500 | 77.250 | 51.500 | 489.250 | 4.660.750 | |
| 2 | Cù Thị Chung | 3 | 26 | 4.950.000 | 200.000 | | 5.150.000 | 360.500 | 77.250 | 51.500 | 489.250 | 4.660.750 | |
| 3 | Nguyễn Thị Vân | 3 | 26 | 4.950.000 | 200.000 | | 5.150.000 | 360.500 | 77.250 | 51.500 | 489.250 | 4.660.750 | |
| 4 | Nguyễn Thị Hoà | 3 | 26 | 4.950.000 | 200.000 | | 5.150.000 | 360.500 | 77.250 | 51.500 | 489.250 | 4.660.750 | |
| 5 | Nguyễn Văn Bình | 3 | 26 | 4.950.000 | 200.000 | | 5.150.000 | 360.500 | 77.250 | 51.500 | 489.250 | 4.660.750 | |
| 6 | Lê Thị Phương | 3 | 26 | 4.950.000 | 200.000 | | 5.150.000 | 360.500 | 77.250 | 51.500 | 489.250 | 4.660.750 | |
| … | … … … | … | … | … | … | … | … | … | … | … | … | … | |
| **Tổng cộng** | | | **156** | **29.853.000** | **1.200.000** | | **30.900.000** | **2.163.000** | **463.500** | **309.000** | **2.935.500** | **27.964.500** | |

*Ngày 31 tháng 01 năm 2013*

**Kế toán** **Tổ trưởng**

*(Ký, ghi rõ họ tên)* *(Ký, ghi rõ họ tên)*

**Công ty TNHH TMVT Bình Nguyên**

**BẢNG PHÂN BỔ TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG**

Tháng 01 năm 2013

Đơn vị tính: đồng

| STT | Ghi Có TK<br>Đối tượng sử dụng | TK 334- Phải trả CNV | | | | TK338 - Phải trả phải nộp khác | | | | | TK335 chi phí phải trả | **Tổng cộng** |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Lương | Các khoản phụ cấp | Các khoản khác | Cộng Có TK334 | KPCĐ 3382 (2%) | BHXH 3383 (17%) | BHYT 3384 (3%) | BHTN 3389 (1%) | Cộng Có TK338 | | |
| 1 | TK 6421 | 29.700.000 | 1.200.000 | | 30.900.000 | 618.000 | 5.253.000 | 927.000 | 309.000 | 7.107.000 | | **38.007.000** |
| 2 | TK 6422 | 34.650.000 | 2.400.000 | 1.200.000 | 38.250.000 | 741.000 | 6.298.500 | 1.111.500 | 370.500 | 8.512.500 | | **46.762.500** |
| 3 | TK 334 | | | | | | 4.504.668 | 1.018.500 | 679.500 | 6.202.668 | | **6.202.668** |
| | **Tổng cộng** | **66.350.000** | **3.600.000** | **1.200.000** | **69.150.000** | **1.359.000** | **16.056.168** | **3.057.000** | **1.359.000** | **21.822.168** | | **90.972.168** |

*Ngày 31 tháng 01 năm 2013*

**Người lập biểu** **Kế toán** **Giám đốc**

*(Ký, ghi rõ họ tên)* *(Ký, ghi rõ họ tên)* *(Ký, ghi rõ họ tên)*

Dựa vào bảng thanh toán tiền lương và các khoản phụ cấp ta vào sổ chi tiết tài khoản 334 tháng 01 năm 2013

**Sổ chi tiết tài khoản**

Tên TK: Phải trả người lao động

Số hiệu TK: 334

Bộ phận: Quản lý

Đơn vị tính: Đồng

| NT ghi sổ | Chứng từ | | Diễn giải | SH TK đối ứng | Số dư đầu kỳ | | Số phát sinh | | Số dư cuối kỳ | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Số hiệu | Ngày tháng | | | Nợ | Có | Nợ | Có | Nợ | Có |
| | | | Số dư đầu kỳ | | | | | | | |
| | | | Số phát sinh trong kỳ | | | | | | | |
| 31/1 | | 31/1 | Tiền lương phải trả cho nhân viên | 6422 | | | | 38.250.000 | | |
| 31/1 | | 31/1 | Trích BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN khấu trừ vào lương | 338 | | | 3.519.750 | | | |
| 31/1 | | 31/1 | Thanh toán lương cho nhân viên | 112 | | | 34.730.250 | | | |
| | | | Cộng số phát sinh | | | | **38.250.000** | **38.250.000** | | |
| | | | Số dư cuối kỳ | | | | | | | |

*Ngày 31 tháng 1 năm 2013*

**Người ghi sổ** **Kế toán trưởng**

(ký, họ tên) (Ký, họ tên)

**Sổ chi tiết tài khoản**

Tên TK: Phải trả người lao động

Số hiệu TK: 334

| NT ghi sổ | Chứng từ | | Diễn giải | SH TK đối ứng | Số dư đầu kỳ | | Số phát sinh | | Số dư cuối kỳ | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Số hiệu | Ngày tháng | | | Nợ | Có | Nợ | Có | Nợ | C |
| | | | Số dư đầu kỳ | | | | | | | |
| | | | Số phát sinh trong kỳ | | | | | | | |
| 31/1 | | 31/1 | Tiền lương phải trả cho nhân viên bán hàng | 6421 | | | | 30.900.000 | | |
| 31/1 | | 31/1 | Trích BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN khấu trừ vào lương | 338 | | | 2.935.500 | | | |
| 31/1 | | 31/1 | Thanh toán lương cho nhân viên | 112 | | | 27.964.500 | | | |
| | | | Cộng số phát sinh | | | | **30.900.000** | **30.900.000** | | |
| | | | Số dư cuối kỳ | | | | | | | |

Bộ phận: Bán hàng

Đơn vị tính: Đồng

*Ngày 31 tháng 1 năm 2013*

**Người ghi sổ** **Kế toán trưởng**

(ký, họ tên) (Ký, họ tên)

**CHỨNG TỪ GHI SỔ**

**Số 32**

Ngày 31 tháng 01 năm 2013

Đơn Vị: VNĐ

| **Trích yếu** | **Số hiệuTK** | | **Số tiền** |
|---|---|---|---|
| | **Nợ** | **Có** | |
| Tính tiền lương phải trả CNV trong tháng | | | |
| - Tiền lương nhân viên bán hàng | 6421 | | 30.900.000 |
| - Tiền lương nhân viên quản lý DN | 6422 | | 38.250.000 |
| | | 334 | 69.150.000 |
| **Tổng Cộng** | x | x | **69.150.000** |

Kèm theo 01 chứng từ gốc

**Người lập** **Kế toán trưởng**

*( Ký, họ tên )* *( Ký, họ tên )*

**CHỨNG TỪ GHI SỔ**

**Số 33**

Ngày 31 tháng 01 năm 2013

Đơn Vị:VNĐ

| Trích Yếu | Số hiệuTK | | Số tiền |
|---|---|---|---|
| | Nợ | Có | |
| Trích BHXH, BHYT, KPCĐ | | | |
| - Tính vào chi phí bán hàng | 6421 | | 7.107.000 |
| - Tính vào chi phí quản lý DN | 6422 | | 8.521.000 |
| | | 338 | 15.628.000 |
| **Tổng Cộng** | x | x | **15.628.000** |

Kèm theo 01 chứng từ gốc

**Người lập** **Kế toán trưởng**

*( Ký, họ tên )* *( Ký, họ tên )*

**CHỨNG TỪ GHI SỔ**
**Số 34**
Ngày 31 tháng 01 năm 2013

Đơn Vị: VNĐ

| Trích yếu | Số hiệuTK | | Số tiền |
|---|---|---|---|
| | Nợ | Có | |
| BHXH phải trả trong tháng cho CNV | 338 | 334 | 6.202.668 |
| **Cộng** | x | x | **6.202.668** |

Kèm theo 01 chứng từ gốc

**Người lập** **Kế toán trưởng**
*( Ký, họ tên )* *( Ký, họ tên )*

**CHỨNG TỪ GHI SỔ**

**Số 35**

Ngày 31 Tháng 01 Năm 2013

Đơn Vị: VNĐ

| **Trích Yếu** | **Số hiệu TK** | | **Số Tiền** |
|---|---|---|---|
| | **Nợ** | **Có** | |
| Thanh toán lương tháng cho CNV | 334 | | |
| Trả lương bằng tiền mặt | | 111 | 2.947.332 |
| Trả lương bằng tiền gửi ngân hàng | | 112 | 60.000.000 |
| **Cộng** | x | x | **62.947.332** |

Kèm theo 01 chứng từ gốc

**Người lập** **Kế toán trưởng**

*( Ký, họ tên )* *( Ký, họ tên )*

**CHỨNG TỪ GHI SỔ**

**Số 36**

Ngày 31 Tháng 01 Năm 2013

Đơn Vị: VNĐ

| **Trích Yếu** | **Số hiệu TK** | | **Số Tiền** |
|---|---|---|---|
| | **Nợ** | **Có** | |
| Nộp BHXH | 338 | 112 | 11.551.500 |
| **Cộng** | x | x | **11.551.500** |

Kèm theo 01 chứng từ gốc

**Người lập** **Kế toán trưởng**

*( Ký, họ tên )* *( Ký, họ tên )*

**2.2.2.3 Kế toán BHXH trả thay lương**

*Kế toán chi tiết các khoản trích theo lương và BHXH trả thay lương*

Chứng từ sử dụng

- Phiếu nghỉ hưởng BHXH
- Phiếu thanh toán BHXH
- Phiếu thanh toán trơi cấp BHXH
- Bảng thanh toán BHXH
- Sổ chi tiết TK 338

Trình tự hạch toán

Để xác định được ngày nghỉ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động... của người lao động. Công ty sử dụng phiếu nghỉ hưởng BHXH làm căc cứ tính trợ cấp BHXH trả thay lương theo chế độ quy định

Căn cứ vào y bác sĩ của người lao động hoặc của con do bác sỹ bệnh viện hay y tế, kế toán tập trung lập phiếu nghỉ hưởng BHXH như sau:

Công ty TNHH TMVT

BÌNH NGUYÊN

**Phiếu nghỉ hưởng BHXH**

Tháng 01 năm 2013

Họ và tên: Trần Hương Giang - Tuổi: 31

Bộ phận: Quản lý

| Tên cơ quan | Ngày tháng năm | Lý do | Số ngày nghỉ | | | Y tá, bác sĩ (ký tên) | Số ngày thực nghỉ | Xác nhận của đơn vị phụ trách |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | Tổng số | Từ ngày | Đến ngày | | | |
| Bệnh viện đa khoa Hà Tĩnh | 10/01/2013 | Nghỉ ốm | 04 | 10/01 | 14/01 | Đã ký | 04 | Đã ký |

Mức trợ cấp của Trần Hương Giang là 75% lương cấp bậc

Từ đó kế toán tính được trợ cấp BHXH của nhân viên Trần Hương Giang được hưởng 1 ngày là 4.950.000/26 ngày*75% = 142.788 đồng

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

**Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

**PHIẾU THANH TOÁN BHXH**

Họ và tên: Trần Hương Giang

Tuổi: 31

Nghề nghiệp chức vụ: Nhân viên

Đơn vị công tác: Công ty TNHH TMVT Bình Nguyên

Thời gian công tác: 3 năm

Tiền đóng BHXH các tháng nghỉ: 4.950.000đồng

Số ngày nghỉ: 4 ngày

Trợ cấp mức: = 142.788 *4 = 571.152 đồng

Bằng chữ: ***(Năm trăm bảy mốt nghìn một trăm năm mươi hai đồng)***

| Người lĩnh tiền | Kế toán | Ban CHCĐ cơ sở | Thủ trưởng đơn vị |
|---|---|---|---|
| Đã ký | Đã ký | Đã ký | Đã ký |

Công ty TNHH TMVT Bình Nguyên

**BẢNG THANH TOÁN BHXH**

THÁNG 01 NĂM 2013

Đơn vị tính: Đồng

| Số TT | Họ và tên | Nghỉ ốm | | Tổng số tiền | Ký nhận |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Số ngày | Số tiền | | |
| 1 | Trần Hương Giang | 4 | 571.152 | 571.152 | Đã ký |
| | **Cộng** | | **571.152** | **571.152** | |

Tổng số tiền bằng chữ: ***(Năm trăm bảy mốt nghìn một trăm năm mươi hai đồng)***

| Kế toán BHXH | Trưởng ban BHXH | Kế toán trưởng |
|---|---|---|
| *(Ký, họ tên)* | *(Ký, họ tên)* | *(Ký, họ tên)* |

Căn cứ vào bảng thanh toán tiền lương và BHXH,BHYT, KPCĐ, BHTN và phiếu nghỉ hưởng BHXH của nhân viên trong công ty kế toán tiến hành vào sổ chi tiết tài khoản 338.

**Sổ chi tiết tài khoản**

Tên TK: Phải trả phải, nộp khác

Đối tượng: Kinh phí công đoàn

Số hiệu TK: 3382

Đơn vi tính: Đồng

| NT ghi sổ | Chứng từ | | Diễn giải | SH TK đối ứng | Số dư đầu kỳ | | Số phát sinh | | Số dư cuối kỳ | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Số hiệu | Ngày tháng | | | Nợ | Có | Nợ | Có | Nợ | Có |
| | | | Số dư đầu kỳ | | | | | | | |
| | | | Số phát sinh trong kỳ | | | | | | | |
| 31/1 | | 31/1 | Trích KPCĐ theo tỷ lệ quy định | 6421<br>6422 | | | | 618.000<br>741.000 | | |
| 31/1 | | 31/1 | Thanh toán lương KPCĐ cho cơ quan chứ năng | 111 | | | 1.359.000 | | | |
| | | | Cộng số phát sinh kỳ | | | | **1.359.000** | **1.359.000** | | |
| | | | Số dư cuối kỳ | | | | | | | |

*Ngày 31 tháng 0 1 năm 2013*

| **Người ghi sổ** | **Kế toán trưởng** |
| --- | --- |
| (ký, họ tên) | (Ký, họ tên) |

**Sổ chi tiết tài khoản**

Tên TK: Phải trả, phải nộp khác

Đối tương:BHXH

Số hiệu TK 3383

Đơn vi tính: Đồng

| NT ghi sổ | Chứng từ | | Diễn giải | SH TK đối ứng | Số dư đầu kỳ | | Số phát sinh | | Số dư cuối kỳ | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Số hiệu | Ngày tháng | | | Nợ | Có | Nợ | Có | Nợ | Có |
| | | | Số dư đầu kỳ | | | | | | | |
| | | | Số phát sinh trong kỳ | | | | | | | |
| 31/1 | | 31/1 | Trích BHXH theo tỷ lệ quy định | 6421<br>6422<br>334 | | | | 5.253.000<br>6.298.500<br>4.504.668 | | |
| 31/1 | | 31/1 | Trích BHXH phải trả cho công nhân viên nghỉ ốm | 6421 | | | | 571.152 | | |
| 31/1 | | 31/1 | Thanh toán BHXH cho cơ quan chức năng | 111 | | | 16.763.600 | | | |
| 31/1 | | 31/1 | Thanh toán BHXH cho công nhân viên nghỉ ốm | 111 | | | 571.152 | | | |
| | | | Cộng số phát sinh kỳ | | | | **16.627.320** | **16.627.320** | | |
| | | | Số dư cuối kỳ | | | | | | | |

*Ngày 31 tháng 01 năm 2013*

**Người ghi sổ** **Kế toán trưởng**

(ký, họ tên) (Ký, họ tên)

**Sổ chi tiết tài khoản 3384**

Tên TK: Phải trả, phải nộp khác

Đối tương: BHYT

Số hiệu TK: 3384

Đơn vị tính: Đồng

| NT ghi sổ | Chứng từ | | Diễn giải | SH TK đối ứng | Số dư đầu kỳ | | Số phát sinh | | Số dư cuối kỳ | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Số hiệu | Ngày tháng | | | Nợ | Có | Nợ | Có | Nợ | Có |
| | | | Số dư đầu kỳ | | | | | | | |
| | | | Số phát sinh trong kỳ | | | | | | | |
| 31/1 | | 31/1 | Trích BHYT theo tỷ lệ quy định | 6421<br>6422<br>334 | | | | 927.000<br>1.111.500<br>1.018.500 | | |
| 31/1 | | 31/1 | Thanh toán lương BHYT cho cơ quan chức năng | 111 | | | 3.057.000 | | | |
| | | | Cộng số phát sinh kỳ | | | | **3.057.000** | **3.057.000** | | |
| | | | Số dư cuối kỳ | | | | | | | |

*Ngày 31 tháng 01 năm 2013*

**Người ghi sổ** **Kế toán trưởng**

(ký, họ tên) (Ký, họ tên)

**Sổ chi tiết tài khoản**

Tên TK: Phải trả, phải nộp khác

Đối tượng: BHTN

Số hiệu TK: 3389

Đơn vị tính: Đồng

| NT ghi sổ | Chứng từ | | Diễn giải | SH TK đối ứng | Số dư đầu kỳ | | Số phát sinh | | Số dư cuối kỳ | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Số hiệu | Ngày tháng | | | Nợ | Có | Nợ | Có | Nợ | Có |
| | | | Số dư đầu kỳ | | | | | | | |
| | | | Số phát sinh trong kỳ | | | | | | | |
| 31/1 | | 31/1 | Trích BHYT theo tỷ lệ quy định | 6421<br>6422<br>334 | | | | 309.000<br>370.500<br>679.500 | | |
| 31/1 | | 31/1 | Thanh toán lương BHYT cho cơ quan chức năng | 111 | | | 1.359.000 | | | |
| | | | Cộng số phát sinh kỳ | | | | **1.359.000** | **1.359.000** | | |
| | | | Số dư cuối kỳ | | | | | | | |

| | |
|---|---|
| | *Ngày 31 tháng 1 năm 2013* |
| **Người ghi sổ** | **Kế toán trưởng** |
| (ký, họ tên) | (Ký, họ tên) |

**2.2.2.4 Sổ kế toán tổng hợp**

**SỔ CÁI**

**Tháng 01 năm 2013**

**Tên tài khoản: Phải trả người lao động**

**Số hiệu: TK 334**

Đơn Vị: VNĐ

| NTGS | Chứng từ | | Diễn Giải | TKĐƯ | Số Tiền | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | SH | NT | | | Nợ | Có |
| | | | **Dư đầu tháng** | | | **0** |
| 31/01 | 32 | 31/01 | Lương và các khoản phải trả nhân viên bán hàng | 6421 | 30.900.000 | |
| 31/01 | 32 | 31/01 | Lương và các khoản phải trả nhân viên quản lý | 6422 | 38.250.000 | |
| 31/01 | 34 | 31/01 | Trích lương nộp BHXH | 338 | | 6.202.668 |
| 31/01 | 35 | 31/01 | Trả lương bằng tiền mặt | 111 | | 2.947.332 |
| 31/01 | 35 | 31/01 | Trả lương bằng tiền gửi NH | 112 | | 60.000.000 |
| | | | **Cộng phát sinh** | | **69.150.000** | **69.150.000** |
| | | | **Dư cuối tháng** | | | **0** |

| **Người lập sổ** | **Kế toán trưởng** | **Giám đốc** |
|---|---|---|
| *(Ký, ghi rõ họ tên)* | *(Ký, ghi rõ họ tên)* | *(Ký, ghi rõ họ tên)* |

**SỔ CÁI**

**Tháng 01 năm 2013**

**Tên tài khoản: Phải trả phải nộp khác**

**Số hiệu: TK 338**

| NTGS | Chứng từ | | Diễn Giải | TKĐƯ | Số Tiền | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | SH | NT | | | Nợ | Có |
| | | | **Dư đầu tháng** | | | **0** |
| 31/01 | 33 | 31/01 | Trích BHXH của bộ phận bán hàng | 6421 | | 7.107.000 |
| 31/01 | 33 | 31/01 | Trích BHXH của bộ phận quản lý | 6422 | | 8.512.000 |
| 31/01 | 34 | 31/01 | Bảo hiểm xã hội khấu trừ vào lương | 334 | | 6.202.668 |
| 31/01 | 36 | 31/01 | Chi tiền nộp BHXH | 112 | 11.551.500 | |
| | | | **Cộng số phát sinh** | | **11.551.500** | **21.822.168** |
| | | | **Dư Cuối Tháng** | | | **10.270.668** |

| **Người lập sổ** | **Kế toán trưởng** | **Giám đốc** |
|---|---|---|
| *(Ký, ghi rõ họ tên)* | *(Ký, ghi rõ họ tên)* | *(Ký, ghi rõ họ tên)* |

*Mẫu số: S02b – DN*

**Công ty TNHH TMVT Bình Nguyên** *(Ban hành theo QĐ số 48/2006/QĐ-BTC ngày 14/09/2006 của Bộ trưởng BTC)*

**SỔ ĐĂNG KÝ CHỨNG TỪ GHI SỔ**
**Tháng 01 năm 2013**

ĐVT: đồng

| **Chứng từ ghi sổ** | | **Số Tiền** |
|---|---|---|
| **Số hiệu** | **Ngày tháng** | |
| 32 | 31/01/2013 | 69.150.000 |
| 33 | 31/01/2013 | 15.628.000 |
| 34 | 31/01/2013 | 6.202.668 |
| 35 | 31/01/2013 | 62.947.332 |
| 36 | 31/01/2013 | 12.551.500 |
| … | ……. | …… |
| **Cộng** | | |

*Ngày, 31 tháng 01 năm 2013*

**Kế toán trưởng** **Người ghi sổ**
*(Ký, ghi rõ họ tên)*

*(Ký, ghi rõ họ tên)*

## 2.3. ƯU ĐIỂM VÀ HẠN CHẾ

Công ty TNHH Thương mại vận tải Bình Nguyên có tư cách pháp nhân, có con dấu riêng, hạch toán độc lập, có tài khoản không phụ thuộc vào đơn vị nào khác.

Công ty đang trên đà phát triển và kinh doanh khá thành công trên địa bàn Hà Tĩnh và các tỉnh lân cận. Công ty tổ chức tốt việc thực hiện nhiệm vụ kinh doanh của mình, đồng thời luôn luôn hoàn thành tốt các nghĩa vụ đối với Nhà nước, đảm bảo các chính sách cho người lao động trong công ty. Thể hiện qua việc không ngừng nâng cao hiệu quả kinh doanh gắn liền thu nhập của người lao động

Phòng kế toán của công ty được tổ chức theo hình thức kế toán tập trung, quản lý toàn bộ công tác kế toán. Lập báo cáo tài chính và phân tích hoạt động kinh doanh. Vì thế năng suất lao động của nhân viên phòng kế toán rất cao, đảm bảo công tác kế toán có hiệu quả. Việc kiểm tra tính hợp lý, hợp pháp của chứng từ được tiến hành cẩn thận từ đầu vào đến các số liệu khi tổng hợp. Đảm bảo số liệu hạch toán có căn cứ pháp lý, tránh được sự phản ánh sai lệch nghiệp vụ kinh tế phát sinh... Nhìn chung công tác hạch toán của công ty đã đáp ứng được yêu cầu quản lý, phát huy được vai trò chức năng kế toán trong công việc, giám sát các hoạt động bằng tiền với hoạt động kinh doanh của công ty.

### *2.3.1 Ưu điểm:*

Kể từ khi thành lập với bề dầy kinh nghiệm trong kinh doanh trải qua nhiều khó khăn thử thách tất cả các cán bộ công nhân viên trong công ty đều cố gắng phấn đấu vì mục tiêu ngày càng phát triển và vững mạnh của công ty giúp công ty vươn lên tự khẳng định mình.

Với số lượng lao động đủ đáp ứng được nhu cầu kinh doanh của công ty. Đồng thời việc bố trí lao động hợp lý đúng trình độ, nghành nghề đã phát huy tối đa khả năng của từng thành viên, nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh.

Đặc biệt việc tổ chức công tác kế toán đã đáp ứng được nhu cầu trong quá trình quản lý kinh doanh ở công ty: Quá trình hoạch toán luôn đảm bảo tính thống nhất phải kịp thời và chính xác. Do đó việc tổ chức công tác kế toán đã diễn ra phù hợp với điều kiện thực tế của công ty.

Công ty TNHH Thương mại vận tải Bình Nguyên tổ chức bộ máy kế toán tập trung, mọi công việc đều tổ chức tại phòng kế toán của công ty do đó dễ dàng kiểm tra đối chiếu các nghiệp vụ kế toán cũng như các số liệu

Công ty áp dụng hoàn toàn bằng kế toán máy do đó giảm được thời gian làm việc, giảm được khối lượng công việc cho kế toán viên và nâng cao năng suất làm việc

Công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương được thực hiện chính xác, kịp thời và không khác nhiều so với lý thuyết do đó đã phát huy được khả năng sáng tạo trong công việc quản lý lao động tiền lương. Bởi vậy đã đảm bảo được tính phù hợp với đặc trưng của công ty và cũng đảm bảo được tính công bằng cho người lao động. Đồng thời cũng thuận tiện cho việc theo dõi kiểm tra của các cơ quan quản lý cấp trên, góp phần đáng kể trong việc giảm tối thiểu chi phí , tăng năng suất lao động, tăng doanh lợi cho công ty.

Công ty hiện nay đang áp dụng hình thức chứng từ ghi sổ để phản ánh các nghiệp vụ kinh tế tài chính phát sinh, hình thức này khá đơn giản về quy trình hạch toán và công tác kế toán được phân đều trong tháng thuận tiện cho việc đối chiếu và kiểm tra

Việc hạch toán tiền lương và các khoản trích nộp theo lương đảm bảo đúng nguyên tắc và chế độ kế toán hiện hành.

Thu nhập của cán bộ công nhân viên là tương đối ổn định, làm cho cán bộ công nhân viên làm việc trong công ty yên tâm công tác, phát huy sáng kiến kỹ thuật, không ngừng nâng cao hiệu quả trong quá trình kinh doanh.

**2.3.2** ***Nhược điểm:***

Nhìn một cách tổng thể thì công tác kế toán của công ty có rất nhiều tính khả quan, song cũng không tránh khỏi một số hạn chế ở một vài khâu trong quá trình quản lý kinh doanh như sau.

*Thứ nhất:* Công ty TNHH Thương mại vận tải Bình Nguyên tính đến thời điểm hiện nay mới thành lập được năm năm nên đội ngũ nhân viên kế toán còn mỏng, chưa có nhiều kinh nghiệm, mỗi người lại phải đảm nhiệm nhiều phần hành một lúc, đòi hỏi kế toán phải tận dụng toàn bộ thời gian và khả năng để hoàn thành hết công việc. Bên cạnh đó do một người đảm nhiệm nhiều phần hành nên chưa phát huy hết khả năng chuyên ngành cũng như chưa phát huy tác dụng của kế toán quản trị.

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

*Thứ ba:* Việc áp dụng phần mềm kế toán máy theo hình thức chứng từ ghi sổ tại công ty hiện nay cũng có nhược điểm còn trùng lặp trong việc ghi sổ của các phần hành

*Thứ tư:* Số lượng lao động của công ty khá lớn và nhiều chi nhánh nhưng việc quản lý không thực sự chặt chẽ do không có sự phân loại công nhân viên một cách cụ thể. Chính vì vậy mà công tác kế toán nói chung và công tác kế toán quản lý lao động tiền lương nói riêng  có đôi chút thiếu chính xác do việc thực hiện kế toán tiền lương chỉ dựa vào bảng chấm công và số lương công việc  sản phẩm hoàn thành cùng với doanh thu đạt được của mỗi bộ phận  hoặc mỗi phòng ban. Như vậy có thể gây tổn hại cho công ty và cả người lao động.

*Thứ năm:*Công ty có nhiều chi nhánh với số lượng lao động và công nhân viên nhiều nhưng trình độ không đồng đều nên việc phân công công tác còn gặp nhiều hạn chế. Mặt khác, việc quản lý lao động không thực sự chặt chẽ do không có sự phân loại công nhân viên một cách cụ thể.

# CHƯƠNG 3
# MỘT SỐ KIẾN NGHỊ VÀ ĐỀ XUẤT NHẰM HOÀN THIỆN KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TNHH THƯƠNG MẠI VẬN TẢI BÌNH NGUYÊN

## 3.1 SỰ CẦN THIẾT VÀ YÊU CẦU HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VẬN TẢI BÌNH NGUYÊN

### 3.1.1 sự cần thiết.

Ta đã biết tiền lương là một vấn đề hết sức quan trọng. một chính sách tiền lương hợp lý sẽ là cơ sở, đòn bẩy cho sự phát triển của Doanh Nghiệp. Còn đối với người lao động, tiền lương nhận được thỏa đáng sẽ là động lực thúc đẩy năng lực sáng tạo, cho sự nhiệt tình trong công việc góp phàn không nhỏ lmf tăng năng suất lao động, hoạt động kinh doanh cuả doanh nghiệp cũng đạt kết quả cao.

Vì vậy với tình hình thực tế tại công ty hiện nay GĐ, …của công ty phaỉ đưa ra những việc làm cụ thể để thúc đẩy, tao ra một cú huých cho công ty.

Do đó ở mỗi doanh nghiệp, tùy theo loại hình kinh doanh của doanh nghiệp, quy mô của doanh nghiệp cũng như tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh cuả doanh nghiệp mình mà có chế độ kế toán tiền lươưng sao cho hợp lý.

Luôn nghiên cứu và hoàn thiện hơn công tác kế toán tìn lương và các khoản trích theo lương như BHXH, BHYT, các chế độ hưởng BHXH, các chế đoọ khen thưởng, khuyến khích lương để sao cho quyền lợi của người lao động luôn được đảm bảo và được đặt lên hàng đầu, góp phần nâng cao thu nhập cho người lao động, khuyến khích được người lao động trong sản xuất kinh doanh là một vấn đề rất quan trọng.

### 3.1.2 Yêu cầu hoàn thiện.

- Về lao động.

-Về vấn đề khoa học công nghệ, máy móc ,trang thiết bị.

Tiền lương đóng góp phần quyết định đến sự thành công hay thất bại của từng doanh nghiệp trên thương trường nhất là trong nền kinh tế thị trường như hôm nay.

Đối với sản xuất kinh doanh, tiên lương là một phần không nhỏ của chi phí sản xuất kinh doanh của công ty.

Do đó, nếu công ty vận dụng chế độ tiền lương hợp lý, phù hợp với năng lực thực sự, làm nhiều hiểu nhiều có cải tiến có sáng tạo…sẽ được hưởng thành quả cũng như đóng góp của mình đối với công ty sẽ tạo động lực tăng năng suất lao động và hiệu quả rõ rệt trong kinh doanh.

Việc hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương ở công ty là rất cần thiết và quan trọng nhưng nó đòi hỏi phải luônng đảm bảo yêu cầu công bằng và xứng đáng đối với sức lao động mà người lao động bỏ ra.

Tiền lương nhận được thỏa đáng thì người lao động sãn sàng nhận công việc được giao dù ở đâu, làm gi trong điều kiện sức lực và trí tuệ họ cho phép.

Bên cạnh đó, việc hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương ở từng bộ phận phải đảm bảo yêu cầu tuân thủ theo đúng các quy định hiện hành của Nhà nước, của Bộ Tài chính về các vấn đề như: cách tính lương, phân bổ tiền lương cũng như phải thực hiện đúng sổ sách, chứng từ kế toán có liên quan do Nhà nước ban hành và những quy định của các Bộ Ban Ngành Đoàn thể.

## 3.2 MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VẬN TẢI BÌNH NGUYÊN

Tùy theo tình hình thực tế của từng doanh nghiệp mà có phương hướng hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty mình sao cho phù hợp.

Sau những nhận xét có được trong thời gian thực tập tại Công Ty TNHH Thương mại vận tải Bình Nguyên, cùng với ý tưởng hoàn thiện công tác kế toán để nó luôn là công cụ đắc lực trong quản lý kinh tế hoạch định kế hoạch kinh doanh em xin đưa ra một số kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác hoạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty TNHH Thương mại vận tải Bình Nguyên góp phần tạo hiệu quả cao trong việc hạch toán và các giải pháp nhằm khắc phục các nhược điểm đã nêu ra ở chương hai như sau:

*Một là:* Công ty nên thường xuyên mở các lớp đào tạo chuyên môn nghiệp vụ cho cán bộ công nhân viên cũng như đào tạo cán bộ cho phòng kế toán. Bên cạnh đó công ty nên tuyển thêm nhân viên kế toán cho phòng kế toán tại công ty để mỗi người đảm nhiệm ít phần hành hơn nhằm đảm bảo mỗi phần hành được thực hiện một cách tốt nhất. Công ty cần có kế hoạch xây dựng đội ngũ cán bộ có trình độ chuyên môn nghiệp vụ cao. Bố trí tổ chức thật sát giữa trình độ năng lực cá nhân với vị trí công tác tổ chức cán bộ công nhân viên phù hợp với nhu cầu công việc

*Hai là:* Để việc trả lương cho khối gián tiếp của Công ty đảm bảo công bằng hợp lý công ty phải gắn việc trả lương cho khối gián tiếp với tỷ lệ hoàn thành kế hoạch kinh doanh của công ty và xác định chất lượng công tác của từng cán bộ công nhân viên trong tháng.

Công ty cũng cần lập những quỹ Khen thưởng, phúc lợi, chế độ trợ cấp và chế độ khen thưởn thiết thực, công bằng hợp lý đối với người lao động để khuyến

khích họ trong công việc, góp phần giúp họ đảm bảo và nâng cao cuộc sống của bản thân và gia đình.

Phân công lao động hợp lý, phải sắp xếp sao cho đúng người, đúng việc, khuyến khích những người làm việc thực sự có năng suất, chất lượng bằng những hành động cụ thể như khen thưởng, ưu đãi, … và có những biện pháp cứng đối với những người làm việc kém hiệu quả, sai quy cách, nhẹ thì nhắc nhở, nặng thì phải bồi thường quy trách nhiệm cho từng người như vậy mới đảm bảo tốc độ tăng năng suất lao động, tăng trách nhiệm của người lao động trong công việc. Đồng thời phải có bảng chấm công để kế toán tiền lương còn có cơ sở xác định chính xác số tiền được hưởng khi nghỉ hưởng lương hoặc được hưởng chế độ BHXH, BHYT, BHTN…

*Ba là:* Từ việc cập nhật chứng từ không được kịp thời bên cạnh việc cập nhật dữ liệu từ các chứng từ của kế toán vào máy vẫn còn tồn tại. Công tác hệ thống chứng từ chưa thật sự khoa học và thống nhất, công ty nên có các biện pháp hợp lý, đó là các biện pháp về mặt tài chính .Tổ chức lập báo cáo và phân tích báo cáo tài chính phải kịp thời nhanh gọn để phục vụ cho việc điều chỉnh và ra quyết định quản lý phù hợp, đúng với chế độ, chính sách của công ty.

*Bốn là:*Công ty cần bổ sung thêm nhân viên kế toán ở chi nhánh để mỗi nhân viên phụ trách phần hành kế toán riêng nhằm giải quyết công việc nhanh, và thực hiện công việc một cách tốt nhất, khối lượng công việc không bị tồn đọng mà hoàn thành sớm theo yêu cầu. Đồng thời phải phân công lao động hợp lý, phải sắp xếp sao cho đúng người, đúng việc, khuyến khích những người làm việc thực sự có năng suất, chất lượng bằng những hành động cụ thể như khen thưởng, ưu đãi, …Và có những hình thức kỷ luật đối với những người làm việc kém hiệu quả, không tuân thủ đúng chế độ làm việc của công ty. Nhẹ thì nhắc nhở, nặng thì phải

bồi thường quy trách nhiệm cho từng người như vậy mới đảm bảo tốc độ tăng năng suất lao động, tăng trách nhiệm của người lao động trong công việc.

*Năm là:* Công ty cần quản lý chặt chẽ nhân viên chi nhánh, nâng cao năng lực, trình độ bán hàng. Nhân viên bán hàng cần tiếp xúc nhiều với khách hàng để đáp ứng các yêu cầu của khách hàng. Cần có các chế độ khen thưởng tăng lương cho nhân viên hoặc chi nhánh hoàn thành vượt kế hoạch đề ra. Việc chấm công cần phải chặt chẽ đối với đội ngũ lao động gián tiếp hưởng lương theo ngày công, nêu rõ trường hợp đi muộn về sớm thậm chí làm việc nữa ngày để đảm bảo sự công bằng cho những người thực hiện nghiêm chỉnh giờ hành chính tại cơ quan. Đồng thời phải có bảng chấm công để kế toán tiền lương còn có cơ sở xác định chính xác số tiền được hưởng khi nghỉ hưởng lương hoặc được hưởng chế độ BHXH, BHYT, BHTN… Công ty thường xuyên mở các lớp đào tạo bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho nhân viên.

Ngoài những giải pháp trên để khắc phục nhược điểm, hạn chế dã nêu ra ở chương hai thì trong quá trình hoạt động công ty cũng cần phải thực hiện tốt những chính sách, yêu cầu sau:

- Công ty cần áp dụng ngay những chính, quy định mới ban hành của Nhà nước về chế độ tiền lương và các khoản trích theo lương để đảm bảo quyền lợi của người lao động

-Công ty cũng cần quan tâm đến đội ngũ Kế Toán của công ty, không ngừng nâng cao trình độ nghiệp vụ  chuyên môn để họ hoàn thành tốt công việc của mình

- Việc chấm công cần phải quan tâm chặt chẽ tới đội ngũ lao động gián tiếp hưởng lương theo ngày công, nêu rõ trường hợp đi muộn về sớm thậm chí làm việc nữa ngày để đảm bảo sự công bằng cho những người thực hiện nghiêm chỉnh giờ hành chính tại cơ quan.Từ đó, gắn thu nhập hiệu quả công việc của họ một cách chặt chẽ với kết quả lao động cuối cùng. Việc chấm công xác thực

rất có ý nghĩa quan trọng trong công tác thanh toán lương cho người lao động và khi chấm công ảnh hưởng trực tiếp đến tính lương và thu nhập của họ.

-Tập trung các nguồn lực trong nước như: Đội ngũ sinh viên thực tập, sinh viên nghiên cứu…những đề tài cải tiến công nghệ kỹ thuật, tận dụng nguồn nhân công rẻ trong nước, tạo ra công ăn việc làm cho những người lao động ở địa phương.

- Công ty nên thường xuyên đưa cán bộ đi đào tạo, nhất là đội ngũ kế toán trực tiếp, áp dụng phần mềm kế toán, nhằm làm giảm tối thiểu kế toán thủ công, tăng năng suất lao động, tăng cường trang thiết bị như máy tính, máy in cho phòng kế toán,….

Chúng ta đều biết trong thời đại bùng nổ thông tin, giáo dục và đào tạo là quốc sách ưu tiên hàng đầu của mọi quốc gia thì công tác tiền lương phải được phân phối đúng người, đúng thời điểm đòi hỏi phải có sự vận dụng lý luận khoa học hiện đại kết hợp với kinh nghiệm thực tiễn mới có khả năng nâng cao được hiệu quả công tác tiền lương nói riêng và hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp nói chung. Ngoài ra người lao động được hưởng lương theo chất lượng và kết quả công việc nhưng cần phải động viên và khuyến khích người lao động.

Trong tình hình cạnh tranh hiện nay, chất lượng sản phẩm sẽ là động lực thu hút khách hàng hiệu quả nhất. Trước mắt công ty phải tận dụng được các nguồn lực hiện có như trang thiết bị và con người tức là trang thiết bị phải được hoạt động hết công suất, còn lao động phải làm việc đủ giờ thì mới làm cho năng suất lao động tăng lên, lợi nhuận tăng, tiền lương tăng. Sau đó sẽ dần đầu tư đổi mới nâng cấp trang thiết bị cùng với việc duy trì các lớp học nâng cao tay nghề cho công nhân viên nâng cao trình độ quản lý và tạo điều cho cán bộ các bộ phận để làm quen với môi trường công nghệ hiện đại, có khả năng thích ứng với các

phần mềm kế toán mới nhất, linh hoạt trong quá trình bán hàng và sửa chữa đáp ứng tốt nhất các dịch vụ sửa chữa bảo hành, không để các nguồn lực nhàn rỗi.

Những vấn đề trong chương 3 chỉ là một phần ý kiến nhỏ nhằm hoàn thiện hơn nữa trong công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty.

Mong rằng những ý kiến trên sẽ góp phần nhỏ bé cho sự hoàn thiện của bộ máy kế toán nói riêng và sự phát triển hơn nữa của Công Ty TNHH Thương mại vận tải Bình Nguyên.

## KẾT LUẬN

Công tác kế toán lao động tiền lương và các khoản trích theo lương được tổ chức tốt sẽ góp phần quản lý chặt chẽ, thúc đẩy việc chấp hành tốt các chủ trương chính sách của đảng và nhà nước về chế độ lao động, đảm bảo tính toán phân bổ đúng đắn, chính xác các khoản tiền lương và các khoản trích theo lương nhằm hạ thấp giá thành sản phẩm tăng thu nhập cho người lao động và tăng lợi nhuận cho công ty để công ty ngày càng lớn mạnh hơn. Để góp phần giúp kế toán thực hiện tốt chức năng quản lý lao động tiền lương thì kế toán cần phải biết kết hợp mô hình hạch toán dựa trên cơ sở kết hợp với thực trạng của công ty để đưa ra phương thức quản lý tốt nhất.

Đề tài kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của người lao động, với những vấn đề quản lý và nâng cao hiệu quả sử dụng lao động tại Công Ty TNHH Thương mại vận tải Bình Nguyên sẽ đóng góp một phần vào việc giải

quyết vấn đề đảm bảo công bằng trong việc trả lương của công ty, giúp Công ty tồn tại và phát triển trong nền kinh tế thị trường hiện nay.

Trong thời gian thực tập tại Công ty, em đã biết thêm được nhiều điều về sự phát triển của Công ty cũng như quy luật kinh tế trong cơ quan quản lý. Qua những kiến thức đã học được trên ghế nhà trường và những ngày đi thực tập tại Công ty em đã trang bị cho mình một số kiến thức cơ bản về ngành kế toán mà đặc biệt đó là về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương. Kế toán tiền lương có một vai trò hết sức quan trọng, nó giúp cho việc hạch toán tiền lương phải trả cho người lao động và những khoản trích theo lương được chính xác, bên cạnh đó thì tiền lương còn thúc đẩy tăng năng suất lao động cũng như nâng cao đời sống cho người lao động. Vì thế cho nên công tác kế toán tiền lương cần phải ngày càng phát triển, hoàn thiện về mặt quản lý lao động, đảm bảo các quy định của Nhà nước cũng như của ngành đã đề ra. Với trình độ còn hạn chế của mình thì cơ bản em đã hoàn thành xong chuyên đề về **kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương** tại Công Ty TNHH Thương mại vận tải Bình Nguyên

Trong thời gian thực tập ở công ty khả năng, kiến thức và hiểu biết còn nhiều hạn chế, tài liệu nghiên cứu không nhiều nên chuyên đề của em không tránh khỏi những thiếu sót. Vì vậy em rất mong được sự chỉ dẫn của cô giáo **Th.s Trương Thị Phương Thảo** và ý kiến của các cô, chú, anh, chị trong phòng kế toán của Công ty để chuyên đề này hoàn thiện hơn, tạo điều kiện cho em có thêm sự hiểu biết trên phương diện lý luận cũng như thực tiễn.

Cuối cùng em xin chân thành cảm ơn giáo viên **Th.s Trương Thị Phương Thảo** cùng ban lãnh đạo công ty và phòng kế toán Công ty TNHH Thương mại vận tải Bình Nguyên đã tạo điều kiện, hướng dẫn em hoàn thiện chuyên đề này.

Hà Tĩnh , ngày 30 tháng 07 năm 2013

| **GIÁO VIÊN HƯỚNG DẪN** | **SINH VIÊN THỰC HIỆN** |
|---|---|
| *Trương Thị Phương Thảo* | *Trần Thị Ngọc Thuý* |

# MỤC LỤC

**PHẦN MỞ ĐẦU** Trang

1. Sự cần thiết của chuyên đề 1

.....

2. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu 2

.....

3. Phương pháp nghiên cứu 2

…….……....

4. Cấu trúc của chuyên đề 3

……....

**CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG**……. 4

**1.1. Đặc điểm, vai trò, vị trí của tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp**……. 4

1.1.1. Bản chất và chức năng của tiền lương…….. 4

1.1.2. Vai trò, ý nghĩa của tiền lương……. 5

**1.2. Các hình thức tiền lương trong doanh nghiệp** 8

1.2.1 Hình thức tiền lương theo thời gian……... 8

1.2.2 Hình thức tiền lương theo sản phẩm……. 9

1.2.3 Hình thức tiền lương hỗn hợp…….. 10

1.2.4 Các hình thức đãi ngộ khác ngoài lương…… 10

**1.3 Quỹ tiền lương và các khoản trích theo lương**……. 11

1.3.1.Quỹ tiền lương ……. 11

1.3.2.Quỹ bảo hiểm xã hội …… 12

1.3.3.Quỹ bảo hiểm y tế …… 13

1.3.4.Quỹ bảo hiểm thất nghiệp ……. 13

1.3.5.Kinh phí công đoàn 14
…….
**1.4 Yêu cầu và nhiệm vụ hoạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương** 14
……
**1.5 Hoạch toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương**……. 15
1.5.1 Các chứng từ hoạch toán ban đầu đầu tiền lương, BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ……. 15
.
1.5.2 Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương …….. 16
1.5.2.1 Tài khoản sử dụng…….. 16
1.5.2.2Phương pháp hoạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương ……. 18
**CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNGTẠI CÔNG TY TNHH THƯƠNG MẠI VẬN TẢI BÌNH NGUYÊN**…….. 22
**2.1. Tình hình chung về Công ty TNHH Thương mại vận tải Bình Nguyên**…… 22
….
2.1.1. Khái quát về quá trình hình thành và phát triển ……... 22

2.1.2. Đặc điểm tổ chức sản xuất kinh doanh 23
……...
2.1.3. Đặc điểm tổ chức bộ máy quản lý của công 25
ty…….
2.1.4. Tổ chức công tác kế toán tại công 27
ty……..
2.1.4.1. Tổ chức bộ máy kế toán …. 27
…….……
2.1.4.2. Hình thức kế toán áp dụng ……. 29
……..
**2.2. Tình hình thực tế công tác kế toán tiền lương và các khoản trích** 33
**theo lương tai công ty**……
……...
2.2.1. Những vấn đề chung về lao động tiền lương và các khoản trích theo 33
lương…….……....
…
2.2.1.1 Vai trò người lao động trong hoạt động sản 33
xuất……
2.2.1.2Phân loại lao động và phương pháp quản lý 33
…….
2.2.1.3Phương pháp tính lương - chia lương và hình thức trả 34
lương……..
2.2.1.4Chế độ thanh toán BHXH trả thay lương tại công 35
ty……
2.2.1.5 Phương pháp trích BHXH, BHYT, KPCĐ, 35
BHTN……

2.2.2. Thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương 36 ……..

2.2.2.1Kế toán tiền 36 lương……..

**2.3. Ưu điểm và hạn chế**……..... 61

2.3.1. Ưu điểm…….. 61 .....

2.3.2. Nhược điểm…… …… 62

**CHƯƠNG 3: MỘT SỐ KIẾN NGHỊ VÀ ĐỀ XUẤT NHẰM HOÀN THIỆN VỀ KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH TMVT BÌNH NGUYÊN**……. 65

**3.1. Sự cần thiết và yêu cầu hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH TMVT Bình Nguyên**……. 65

3.1.1 Sự cần thiết ……... 65

3.1.2 Yêu cầu hoàn thiện …….. 65

**3.2. Một số giải pháp hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH TMVT Bình Nguyên**…….. 67

**Xem Thêm ==> Kho 99 bài Về Kế Toán Tiền Lương**

https://baocaothuctap.net/bao-cao-thuc-tap-ke-toan/

**Xem thêm ==> 99 Đề cương kế toán tiền lương**

https://baocaothuctap.net/de-cuong-bao-cao-ke-toan-tien-luong-va-cac-khoan-trich-theo-luong/

**Xem thêm ==> tải 4 bài cơ sở lý luận về kế toán tiền lương**

https://baocaothuctap.net/co-so-ly-luan-ve-ke-toan-tien-luong-va-cac-khoan-trich-theo-luong/

**xem thêm ==> 4 MẪU ĐỀ CƯƠNG CHI TIẾT KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG**

https://baocaothuctap.net/de-cuong-bao-cao-ke-toan-tien-luong-va-cac-khoan-trich-theo-luong/

**Xem thêm ==> 9 lời mở đầu báo cáo thực tập kế toán tiền lương**

https://baocaothuctap.net/loi-mo-dau-ke-toan-tien-luong/

**liên hệ hỗ trợ viết bài mọi người kết bạn qua** zalo : **0909232620**