

TRƯỜNG ĐẠI HỌC TÀI NGUYÊN VÀ MÔI TRƯỜNG HÀ NỘI
KHOA KINH TẾ TÀI NGUYÊN VÀ MÔI TRƯỜNG



ĐẶNG THỊ LỆ

**KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN
TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY
CỔ PHẦN OJT**

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

HÀ NỘI, NĂM 2019

TRƯỜNG ĐẠI HỌC TÀI NGUYÊN VÀ MÔI TRƯỜNG HÀ NỘI
KHOA KINH TẾ TÀI NGUYÊN VÀ MÔI TRƯỜNG



ĐẶNG THỊ LỆ

KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN
TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY
CỔ PHẦN OJT

CHUYÊN NGÀNH: KẾ TOÁN (KẾ TOÁN DOANH NGHIỆP)

Sinh viên thực hiện: ĐẶNG THỊ LỆ
Mã sinh viên : 1511010115
Niên khoá : 5 (2015-2019)
Hệ đào tạo : CHÍNH QUY

HÀ NỘI, NĂM 2019

MỤC LỤC

MỤC LỤC.....	i
DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT.....	iii
DANH MỤC PHỤ LỤC	iv
LỜI CAM ĐOAN	v
MỞ ĐẦU.....	1
1.Tính cấp thiết của đề tài	1
2.Mục tiêu nghiên cứu.....	2
3.Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	3
4.Phương pháp nghiên cứu trong đề tài	4
CHƯƠNG 1 : CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN OJT.....	20
1.1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG.....	20
1.1.1. Sự cần thiết của kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương	20
1.1.2.Các hình thức trả lương và tính lương trong doanh nghiệp	30
1.1.3.Quỹ tiền lương, quỹ BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN và thuế TNCN.....	34
1.1.4. Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương	39
1.2.CƠ SỞ THỰC TIỄN VỀ KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG.....	44
1.2.1. Kinh nghiệm quốc tế	44
1.2.2. Kinh nghiệm trong nước	45
1.2.3. Bài học kinh nghiệm	46
CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN OJT	48
2.1. TỔNG QUAN VỀ CÔNG TY CỔ PHẦN OJT.....	48
2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển của công ty	48
2.1.2. Chức năng, nhiệm vụ của công ty.....	49
2.1.3. Đặc điểm hoạt động kinh doanh của công ty	50
2.1.4. Đánh giá khái quát về tình hình tài chính của công ty.....	51
2.1.5. Tổ chức bộ máy quản lý kinh doanh của công ty	52

2.1.6. Đặc điểm tổ chức bộ máy kế toán và hệ thống sổ kế toán công ty sử dụng.....	55
2.2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN OJT	59
2.2.1. Đặc điểm lao động, công tác quản lý lao động và đặc điểm thanh toán lương tại công ty.....	59
2.2.2. Nguyên tắc tính tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty.....	61
2.2.3. Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương.....	64
CHƯƠNG 3 : MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN OJT .	68
3.1. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ CÔNG TÁC QUẢN LÝ VÀ CÔNG TÁC KẾ TOÁN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN OJT	68
3.1.1. Về công tác quản lý.....	68
3.1.2. Về công tác kế toán.....	69
3.2. ĐÁNH GIÁ KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN OJT.....	70
3.2.1.Ưu điểm.....	70
3.2.2.Nhược điểm.....	71
3.3. SỰ CẦN THIẾT PHẢI HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG	72
3.4. MỘT SỐ BIỆN PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG	74
3.5. KIẾN NGHỊ	76
KẾT LUẬN	78
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	80
PHỤ LỤC	

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

BHXH	Bảo hiểm xã hội
BHYT	Bảo hiểm y tế
BHTN	Bảo hiểm thất nghiệp
KPCĐ	Kinh phí công đoàn
CNV	Công nhân viên
TNCN	Thu nhập cá nhân
SXKD	Sản xuất kinh doanh
TK	Tài khoản
TNHH	Trách nhiệm hữu hạn
GTGT	Giá trị gia tăng
VNĐ	Việt nam đồng
NKC	Nhật ký chung
TSCĐ	Tài sản cố định
NLĐ	Người lao động

DANH MỤC PHỤ LỤC

Phụ lục số 01	Biểu suất lũy tiến từng phần
Phụ lục số 02	Hình thức ghi sổ nhật ký chung
Phụ lục số 03	Hình thức nhật ký sổ cái
Phụ lục số 04	Hình thức chứng từ ghi sổ
Phụ lục số 05	Hình thức nhật ký chứng từ
Phụ lục số 06	Sơ đồ tài khoản 334
Phụ lục số 07	Sơ đồ tài khoản 338
Phụ lục số 08	Bảng so sánh kết quả kinh doanh của công ty cổ phần OJT qua các năm 2016,2017,2018
Phụ lục số 09	Sơ đồ bộ máy quản lý công ty cổ phần OJT
Phụ lục số 10	Mô hình bộ máy kế toán công ty cổ phần OJT
Phụ lục số 11	Trình tự ghi sổ hình thức kế toán máy
Phụ lục số 12	Bảng chấm công tháng 11
Phụ lục số 13	Bảng thanh toán tiền lương tháng 11
Phụ lục số 14	Phiếu chi tạm ứng lương tháng 11
Phụ lục số 15	Phiếu chi thanh toán lương tháng 11 cho CNV
Phụ lục số 16	Sổ Nhật ký chung
Phụ lục số 17	Sổ cái TK 334
Phụ lục số 18	Sổ cái TK 338
Phụ lục số 19	Sổ chi tiết TK 3382
Phụ lục số 20	Sổ chi tiết TK 3383
Phụ lục số 21	Sổ chi tiết TK 3384
Phụ lục số 22	Sổ chi tiết TK 3386

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi, những kết quả nghiên cứu được sử dụng trong khóa luận của tác giả khác đã được tôi xin ý kiến sử dụng và được chấp nhận. Các số liệu trong khóa luận là kết quả khảo sát từ đơn vị thực tập. Tôi xin cam kết về tính trung thực của những luận điểm trong khóa luận này.

Tác giả khóa luận

(Ký tên)

Đặng Thị Lệ

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

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

Tiền lương là phần thu nhập của người lao động dựa trên năng lực và sức lao động của người lao động theo cam kết giữ chủ doanh nghiệp với người lao động. Đối với doanh nghiệp thì tiền lương là một khoản chi phí sản xuất. Việc hạch toán tiền lương đối với doanh nghiệp phải thực hiện một cách chính xác, hợp lý. Tiền lương được trả theo đúng năng lực cũng như thành quả lao động kích thích người lao động làm việc tăng hiệu quả cho doanh nghiệp, thúc đẩy tinh thần hăng say làm việc, sáng tạo trong quá trình lao động. Ngoài tiền lương chính và người lao động được hưởng thì các khoản tiền lương phụ cấp, BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ là các quỹ xã hội mà người lao động được hưởng, nó thể hiện sự quan tâm của xã hội, của doanh nghiệp đến từng thành viên trong doanh nghiệp.

Tiền lương luôn là vấn đề xã hội quan tâm chú ý bởi ý nghĩa kinh tế và xã hội to lớn của nó.

Đối với doanh nghiệp sản xuất kinh doanh, tiền lương là một phần không nhỏ của chi phí sản xuất. Nếu doanh nghiệp vận dụng chế độ, tiền lương hợp lý sẽ tạo động lực tăng năng suất lao động.

Tiền lương có vai trò tác dụng là đòn bẩy kinh tế tác động trực tiếp đến người lao động. Chi phí nhân công chiếm tỉ trọng tương đối lớn trong tổng số chi phí sản xuất của doanh nghiệp. Vì vậy doanh nghiệp cần phải tăng cường công tác quản lý lao động, công tác tiền lương và các khoản trích theo lương cần chính xác, kịp thời để đảm bảo quyền lợi của người lao động đồng thời tạo điều kiện tăng năng suất lao động, tiết kiệm chi phí nhân công, đẩy mạnh hoạt động sản xuất và hạ giá thành sản phẩm.

Đối với người lao động tiền lương có một ý nghĩa vô cùng quan trọng bởi nó là nguồn thu nhập chủ yếu giúp cho họ đảm bảo cuộc sống cho bản thân và gia đình. Do đó tiền lương có thể là động lực thúc đẩy người lao động tăng năng suất lao động nếu được trả đúng theo sức lao động họ đóng góp, nhưng cũng có thể làm giảm năng suất lao động khiến cho quá trình sản xuất bị chậm lại, không đạt hiệu quả nếu tiền lương nếu tiền lương được trả thấp hơn so với sức lao động của người lao động bỏ ra . Vì vậy, việc xây dựng thang lương, bảng lương, lựa chọn các hình thức trả lương hợp lý để sao cho tiền lương vừa là khoản thu nhập để người lao động đảm bảo nhu cầu cả vật chất lẫn tinh thần , đồng thời làm cho tiền lương trở thành động lực thúc đẩy người lao động làm việc tốt hơn , có tinh thần trách nhiệm hơn với công việc thực sự là việc làm cần thiết. Chính sách tiền lương được vận dụng linh hoạt ở mỗi doanh nghiệp phụ thuộc đặc điểm tổ chức quản lý , tổ chức sản xuất kinh doanh và phụ thuộc tính chất hay loại hình kinh doanh của mỗi doanh nghiệp.

Công ty cổ phần OJT đã xây dựng một cơ chế trả lương phù hợp , hạch toán đúng, đủ và thanh toán kịp thời. Nhận thức được tầm quan trọng của vấn đề tiền lương đối với doanh nghiệp nên trong quá trình thực tập tại công ty em đã chọn đề tài khóa luận: “ Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần OJT ”.

2. Mục tiêu nghiên cứu

-Mục tiêu chung:

Tìm hiểu tình hình thực tế về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần OJT , qua đó đề xuất một số giải pháp, nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần OJT.

-Mục tiêu cụ thể:

+ Tìm hiểu hệ thống cơ sở lý luận và thực tiễn về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

+ Nghiên cứu thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần OJT.

+ Đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ Phần OJT

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

-Đối tượng:

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần OJT.

-Phạm vi nghiên cứu

+ Phạm vi về không gian nghiên cứu:

Đề tài được nghiên cứu tại công ty Cổ phần OJT có địa chỉ Tầng 7 tòa nhà VMT số 1 ngõ 82 Duy Tân, phường Dịch Vọng Hậu, quận Cầu Giấy ,Hà Nội.

+ Phạm vi thời gian nghiên cứu:

Các số liệu và tình hình tổ chức công tác kế toán tại công ty từ khi bắt đầu hoạt động đến nay và được khai thác chủ yếu theo số liệu năm 2018.

+ Phạm vi nội dung nghiên cứu:

Nghiên cứu về tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần OJT được thực hiện theo thông tư số 200/2014/TT-BTC ban hành và bắt đầu sử dụng ngày 22/12/2014 do Bộ Tài Chính ban hành.

4. Phương pháp nghiên cứu trong đề tài

Nhằm đạt được mục tiêu nghiên cứu , trong bài khóa luận của mình em đã sử dụng các phương pháp như sau:

a. Phương pháp thu thập dữ liệu

Phương pháp thu thập dữ liệu là phương pháp dựa trên nguồn thông tin sơ cấp và thứ cấp thu thập được từ những tài liệu nghiên cứu trước đây để xây dựng cơ sở lý luận để chứng minh giả thiết.

- Thu thập dữ liệu sơ cấp:

- + Quan sát công tác kế toán tại công ty Cổ phần OJT
- + Phỏng vấn kế toán trưởng cách thức hạch toán và sử dụng chứng từ, sổ sách tại công ty.

- Thu thập dữ liệu thứ cấp:

- + Thu thập những thông tin, số liệu từ các dữ liệu liên quan đến kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần OJT

b. Phương pháp xử lý và phân tích dữ liệu

Phương pháp này nhằm tổng hợp các nguồn thông tin sơ cấp và thứ cấp. Sau đó sử dụng các phương pháp phân tích , dùng bảng biểu để đối chiếu các quy trình hạch toán, phương pháp kế toán với các chuẩn mực kế toán đã phù hợp hay chưa.

- Phương pháp so sánh: Sử dụng số tuyệt đối và tương đối để so sánh kết quả đạt được của năm trước với năm sau, của kế hoạch công ty đặt ra với thực tế đạt được để thấy mức phấn đấu của công ty

- + So sánh giữa số thực hiện kỳ này với số thực hiện kỳ trước để thấy rõ xu hướng thay đổi về tiền lương và các khoản trích theo lương. Đánh giá sự tăng trưởng hay giảm trong hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp.

- + So sánh giữa số thực hiện với số kế hoạch để thấy mức phấn đấu của công ty.

-Phương pháp phân tích dữ liệu: Dựa trên những số liệu đã được thu thập được sẽ thống kê lại để phân tích, so sánh, đối chiếu, để từ đó nêu lên những thực trạng, ưu nhược điểm trong công tác hạch toán nhằm tìm ra nguyên nhân và đưa ra những biện pháp khắc phục cho công ty nói chung và công tác hạch toán tiền lương cùng các khoản trích theo lương nói riêng.

-Phương pháp tổng hợp: Tìm kiếm tài liệu giáo trình có liên quan đến đề tài nghiên cứu do giảng viên biên soạn cùng các bài khóa luận tốt nghiệp của anh chị khóa trên trong và ngoài nhà trường. Từ đó tổng hợp, chọn lọc được những thông tin phù hợp, đúng đắn để hoàn thiện khóa luận của mình.

Thông qua phương pháp tổng hợp và phân tích dữ liệu giúp ta có cái nhìn toàn diện hơn về tình hình tiền lương và các khoản trích theo lương của công ty. Từ đó đưa ra các phương pháp hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của công ty trên cơ sở tuân theo các chuẩn mực và chế độ kế toán Việt Nam.

c. Các phương pháp kế toán

-Phương pháp chứng từ kế toán: Là một phương pháp kế toán phản ánh các nghiệp vụ kinh tế tài chính phát sinh và thực sự hoàn thành bằng giấy tờ theo mẫu quy định, theo thời gian và địa điểm phát sinh nghiệp vụ kinh tế để làm cơ sở pháp lý cho việc ghi sổ kế toán.

-Phương pháp đối ứng tài khoản: là phương pháp phân loại và hệ thống các nghiệp vụ kinh tế phát sinh theo từng nội dung kinh tế, nhằm theo dõi tình hình biến động của từng loại tài sản, nguồn vốn trong quá trình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

-Phương pháp lập tổng hợp – cân đối: là phương pháp khái quát tình hình tài sản, nguồn vốn, kết quả kinh doanh và các mối quan hệ kinh tế khác thuộc đối tượng hạch toán trên những mặt bản chất và trong các mối quan hệ cân đối của đối tượng kế toán.

5. Tổng quan các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương đã được đề cập đến trong nhiều giáo trình của các trường đại học, là đề tài nghiên cứu của nhiều nhà khoa học, đề tài nghiên cứu luận văn thạc sỹ, luận văn của sinh viên nhiều trường đại học, các luận văn này đều mới chỉ dừng lại ở việc miêu tả khái quát quy trình kế toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại đơn vị nghiên cứu có liên quan đến đề tài :“Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương” là :

1. Khóa luận:“ Hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Ngọc Châu” của sinh viên Phạm Thị Thùy Linh, Học viện Tài chính, năm 2017 ”.

- Trong khóa luận, tác giả đã trình bày được thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương, bên cạnh đó đề xuất giải pháp hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của công ty.

- Nhìn chung, bài khóa luận đã trình bày được những đặc điểm, đặc trưng của công ty trong công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương như: lựa chọn phương pháp tính lương, trả công cho nhân viên hợp lý. Công ty sử dụng hình thức ghi sổ là “ Nhật kí chung”, tuy nhiên hình thức này cũng được kế toán công ty thay đổi, cải tiến cho phù hợp với đặc điểm kinh doanh của công ty. Việc áp dụng tin học thể là phần mềm kế toán MISA vào trong công tác kế toán là một tiến bộ lớn giúp cho công việc kế toán được nhanh chóng, thuận tiện, tiết kiệm được thời gian cũng như chi phí khác

- Các mặt ưu nhược điểm của khóa luận:

- Ưu điểm :

- Trong khóa luận này tác giả đã nêu bật được các đặc điểm riêng trong công tác kế toán tại công ty đặc biệt là công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương. Về hình thức, khóa luận có bố cục logic chặt chẽ, rõ ràng. Sổ sách chứng từ hợp lý theo chế độ kế toán của công ty. Tác giả đã nêu rõ được thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích tại công ty. Đồng thời tác giả đã nêu được tầm quan trọng của kế toán tiền lương và các khoản

trích theo lương, nghiên cứu được lý luận cơ bản của công tiền lương và các khoản trích theo lương. Tác giả cũng đã đưa ra được những giải pháp nhằm hoàn thiện về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của công ty.

➤ Tác giả đã có đề xuất với hình thức trả lương công ty nên áp dụng hình thức làm thêm giờ đối với người lao động có ngày cộng và giờ làm thêm theo hệ số tăng thêm.

- Nhược điểm:

➤ Trong khóa luận của mình tác giả đã lồng ghép quá nhiều phần danh mục bảng biểu trong quá trình trình bày khiến thông tin bị đứt đoạn, không liền mạch về cơ sở lý luận và cơ sở thực tiễn. Tác giả nên để phần bảng biểu sơ đồ xuống phần phụ lục để bài khóa luận trở nên liền mạch và khoa học hơn. Khóa luận chưa nêu rõ được việc luân chuyển chứng từ, từ các công trình đến công ty.

➤ Tuy nhiên, trên bảng chấm công của công ty chỉ hiện số ngày đi làm và số ngày nghỉ mà không thể hiện chi tiết giờ đến, giờ về của nhân viên. Đồng với việc nếu người lao động có làm thêm giờ thì cũng không được hưởng thêm tiền làm tăng cường. Bên cạnh đó công ty chỉ trả lương hàng tháng cho người lao động bằng tiền mặt, việc này dễ xảy ra nhầm lẫn và sai sót.

2. Khóa luận “ Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH thương mại BOO” của sinh viên Nguyễn Minh Quỳnh, Trường đại học Kinh tế quốc dân, năm 2018.

- Trong khoá luận tác giả đã trình bày được thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương, bên cạnh đó đề xuất được giải pháp hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty. Tác giả đã sử dụng các phương pháp nghiên cứu là phương pháp quan sát, phương pháp thu thập số liệu, phương pháp thống kê và phương pháp phân tích dữ liệu, phương pháp tổng hợp và đưa ra những biện pháp khắc phục khó khăn trong công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của công ty.

- Tác giả nêu được tầm quan trọng rất lớn của kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương, đưa ra các biện pháp nhằm tiết kiệm chi phí, hạ giá thành đến mức thấp nhất mà doanh nghiệp có thể để thu được lợi nhuận ngày càng cao. Tác giả đã mô tả và thể hiện tình hình phản ánh các khoản chi phí, việc hoạch toán tiền lương qua rất nhiều số liệu từ công ty, nó cho thấy sự chi tiết và tỉ mỉ trong việc tiếp thu nguồn số liệu của bản thân tác giả. Trong khoá luận, tác giả đã hệ thống hoá được cơ sở lý luận về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương: phương thức tính lương, trả lương,...

- Các mặt ưu nhược điểm của khoá luận :

- Ưu điểm:

- Tác giả đã đưa ra được tính cấp thiết của đề tài nghiên cứu, làm rõ mục tiêu phương pháp và đối tượng nghiên cứu. Bên cạnh đó tác giả còn có các nhận xét , đánh giá, đưa ra được ưu điểm và hạn chế của 1 số bài khoá luận cùng đề tài kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương. Từ đó rút kinh nghiệm thực hiện bài khoá luận của mình tốt hơn. Hệ thống hoá được các nội dung cơ bản về đề tài kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp. Tác giả đưa ra được các khái niệm rõ ràng về các khoản chi phí, chi phí phân bổ, các chứng từ, sổ sách, tài khoản sử dụng và phương pháp hạch toán kế toán đối với từng khoản mục cụ thể. Trong phần thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty tác giả đã đưa ra được một số nghiệp vụ kinh tế thực tế phát sinh, có sổ sách chứng từ minh hoạ.

- Từ cơ sở lý luận và thực trạng kế toán tại công ty, tác giả đưa ra được các giải pháp nhằm khắc phục các hạn chế còn tồn tại trong công tác hoạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương. Khoá luận có kết cấu hợp lý, rõ ràng khiến người đọc dễ dàng đọc hiểu ý tác giả muốn truyền tải.

- Tác giả đã hệ thống được những vấn đề cơ bản về tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty, đồng thời tác giả đã đánh giá được thực trạng công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của công

ty. Công ty đã áp dụng hình thức sổ kế toán theo yêu cầu quy mô tổ chức, hệ thống chứng từ và lưu chuyển chứng từ đều phù hợp với quy định của bộ Tài chính, nộp BCTC đúng hạn và đầy đủ con dấu, chữ kí của các bên liên quan.

- Nhược điểm:

- Khoá luận có sự chênh lệch độ dài giữa các trang với nhau hơi xa vì thế bài nghiên cứu trở nên kém khoa học hơn. Phần ưu điểm tác giả nhận xét chung chung, chứ không đi sâu vào công tác tổ chức quản lý kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương. Bố cục một số phần chưa hợp lý, chưa sử dụng chứng từ gốc. Khoá luận đi quá sâu phân tích vào phần lý thuyết chung vì thế có hơi dài dòng. Phần kiến nghị giải pháp hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty chưa sát với phần lý luận ở chương 2 do đó có hơi sơ sài, chung chung và thiếu logic trong toàn khoá luận.

- Trong phần thực trạng, tác giả xen lẫn nhiều phần lý thuyết đã có ở chương 1 như vậy là không cần thiết và gây sự trùng lặp trong khoá luận. Các sơ đồ, bảng biểu trình bày thiếu thẩm mỹ, gây rối mắt và thiếu khoa học.

- Đặc biệt tác giả đã không đánh số các sơ đồ, bảng biểu, không lập danh mục từ viết tắt, danh mục sơ đồ, bảng biểu đã sử dụng trong bài. Như vậy người đọc sẽ khó khăn hơn trong việc tiếp cận, nghiên cứu khoá luận. Khóa luận chưa có chứng từ gốc.

- Chưa rõ ràng trong vấn đề xử lý lương cho nhân viên nghỉ phép.

3. Khóa luận : “ *Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương công ty TNHH công nghệ truyền thông số 1* ” của sinh viên Nguyễn Ngọc Anh, Trường đại học Kinh Tế - Đại học Quốc Gia Hà Nội, năm 2017

Trong khóa luận tác giả đã trình bày được thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương , bên cạnh đó đề xuất giải pháp hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty . Tác giả đã sử dụng phương pháp nghiên cứu và phương pháp thu thập số liệu , phương pháp thông kê , phân tích số liệu , phương pháp tổng hợp và đưa ra nhiều giải

pháp khắc phục khó khăn trong công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của công ty.

- Các mặt ưu nhược điểm của khóa luận .

- Ưu điểm :

- Tác giả đã đưa được vào bài các chứng từ được sử dụng trong quá trình hạch toán ban đầu đều phù hợp với yêu cầu kinh tế phát sinh và cơ sở pháp lý nghiệp vụ. Các chứng từ đều sử dụng đúng mẫu của tài chính tài chính ban hành khi đưa vào bài, những thông tin về nội dung của các nghiệp vụ kinh tế phát sinh đều được ghi đầy đủ, chính xác, kịp thời . Bên cạnh đó khóa luận được trình bày một cách khá logic, chắc chắn, không rời rạc. Phần phụ lục rõ ràng, chi tiết , dễ hiểu cho người đọc .

- Tác giả đã đưa ra các nhận xét, đề xuất khắc phục nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương. Công ty nên sử dụng hình thức nhật ký chung nhằm phù hợp với phần mềm kế toán để tiện sử dụng, đối chiếu và kiểm tra . Ngoài ra công ty nên trích tiền lương nghỉ phép nhân viên để tránh việc làm lệch chi phí, sai sót trong việc hạch toán tiền lương.

- Nhược điểm:

- Qua phân tích bài khóa luận của tác giả ta thấy tác giả đã đi sâu vào cơ sở lý luận mà không đi sâu vào nghiên cứu thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại đơn vị thực tập. Trong phần thực trạng công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương, tác giả đã đưa ra được các chứng từ sử dụng nhưng chưa phân tích được đặc điểm, không mô tả được nội dung và mục đích sử dụng chứng từ đó trong doanh nghiệp như thế nào. Các trình bày về cơ sở lý luận còn hơi lan man, chưa trọng tâm, chưa có sự logic giữa cơ sở lý luận và tình hình thực tế công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo tại công ty

- Công ty chưa có chính sách lương thưởng phù hợp với công sức lao động của công nhân viên, làm cho năng suất lao động bị giảm, không kích

thích người lao động tận dụng thời gian lao động, nâng cao chất lượng sản phẩm.

4. *Khoá luận: “ Hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Đăng Quang” của sinh viên Hà Như Quỳnh, Học viện tài chính, năm 2016.*

- Trong khoá luận, tác giả đã trình bày được thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương, bên cạnh đó đề xuất giải pháp hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích dẫn theo lương tại công ty. Tác giả đã sử dụng các phương pháp nghiên cứu là phương pháp thu thập số liệu, phương pháp thống kê, phân tích dữ liệu, phương pháp tổng hợp và đưa ra nhiều biện pháp khắc phục khó khăn trong công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của công ty.

- Tác giả đã khái quát được phần hành kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Đăng Quang. Phản ánh được công tác tổ chức , quản lý và công việc kế toán tiền lương và khoản trích theo lương tại công ty đã thực hiện đúng theo quy chế tài chính kế toán của Nhà nước.

- Hình thức ghi sổ của công ty được sử dụng khá phù hợp với công tác kế toán, chứng từ tổ chức khá chặt chẽ, phù hợp chế độ, tình hình đặc điểm của công ty. Bài khoá luận đã nêu ra được hệ thống sổ sách, chứng từ kế toán được sử dụng theo đúng chế độ đã quy định và quản lý khá chặt chẽ, việc ghi chép, phản ánh được tiến hành dựa trên căn cứ khoa học của chế độ kế toán hiện hành và dựa vào tình hình thực tế của công ty; hình thức ghi sổ của công ty được sử dụng khá phù hợp với công tác kế toán, chứng từ tổ chức khá chặt chẽ, phù hợp chế độ, tình hình đặc điểm của công ty.

- Các mặt ưu nhược điểm của khoá luận:

- Ưu điểm: Tác giả đã đưa ra một số giải pháp khắc phục tương đối đầy đủ nhằm hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương như: Kế toán nên thống nhất và hoàn thiện sổ sách kế toán một cách gọn nhẹ mà vẫn đảm bảo đủ những thông tin cần thiết theo quy định và nguyên tắc kế toán tránh lặp lại làm tăng

khối lượng công việc không cần thiết. Ngoài ra, công ty còn có những biện pháp tăng quỹ lương bằng cách mở rộng quy mô sản xuất, hoạt động kinh doanh, cải tiến chất lượng sản phẩm, cắt giảm những chi phí không cần thiết và xác định giá thành một cách hợp lý.

- Nhược điểm: Với bài khoá luận của mình, tác giả chưa nêu được những quy định trong Luật Lao Động về tiền lương và các khoản trích theo lương. Công tác hạch toán tiền lương không chỉ được thực hiện duy nhất ở phòng kế toán mà tại các phòng ban khác người lao động cũng có thể kiểm tra, đánh giá kết quả công việc của mình, mức lương mình được hưởng.

5. *Khoá luận: “Hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Điện lực Hoàn Kiếm” của sinh viên Hoàng Cao Nguyên, Trường Đại học kinh tế quốc dân, năm 2018.*

- Trong khoá luận, tác giả đã trình bày được thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương, bên cạnh đó đề xuất giải pháp hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty. Tác giả đã sử dụng các phương pháp nghiên cứu là phương pháp thu thập số liệu, phương pháp thống kê, phân tích dữ liệu, phương pháp tổng hợp và đưa ra nhiều biện pháp khắc phục khó khăn trong công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo tiền lương. Các mặt ưu nhược điểm của khoá luận:

- Ưu điểm: tác giả đã thu hoạch được nhiều điều thực tiễn về công tác kế toán tại công ty. Bộ máy kế toán phân tích chuyên sâu và phân công hoạch định nhiệm vụ rõ ràng. Việc này tạo điều kiện cho nhân viên kế toán phát huy tính sáng tạo, chủ động, thành thạo trong công việc. Các phân hành được kế toán phối hợp rất khéo léo tạo động lực thúc đẩy cho quá trình triển khai, khai thác nghiệp vụ đạt hiệu quả cao và chính xác, đúng chế độ.

- Về việc sử dụng tài khoản kế toán: Công ty thực hiện khá chặt chẽ và khoa học; các chế độ kế toán mới được công ty vận dụng linh hoạt, sáng tạo để phù hợp với đặc điểm của công ty.

➤ Về sổ sách kế toán: Công ty áp dụng phương pháp kê khai thường xuyên, sử dụng hình thức sổ nhật ký chung, kỳ kế toán theo năm. Công ty xây dựng quy trình kế toán trên máy nhưng định kỳ kế toán vẫn in sổ sách, báo cáo để bảo quản lưu trữ theo quy định.

➤ Về việc tổ chức vận dụng chứng từ kế toán: hệ thống chứng từ kế toán được công ty áp dụng theo đúng quy định của Nhà Nước. Nhưng chủ yếu trong Luật lao động về tiền lương, phụ cấp, khen thưởng, các khoản trích theo lương; các quy định của BTC được công ty chấp hành nghiêm chỉnh.

➤ Công việc thanh toán lương cho người lao động tương đối tốt, người lao động luôn được thanh toán lương đúng kỳ, hệ thống chứng từ đảm bảo phản ánh đầy đủ chất lượng; số lượng của người lao động.

- Nhược điểm:

➤ Về bộ máy kế toán: Tuy công ty có sự phân chia nhiệm vụ giữa các phần hành kế toán nhưng công ty vẫn thiếu cán bộ kế toán nên nhân viên kế toán tại công ty phụ trách 2-3 phần hành, việc này làm chất lượng công việc giảm, dễ xảy ra sai sót.

➤ Về tổ chức vận dụng TK kế toán: Tiền lương làm thêm ngoài giờ công ty không hạch toán vào TK 334 mà lại hạch toán vào TK 3388. Việc nhân

Việc kế toán hoạch toán như thế là không hợp lý vì tiền công nhân làm thêm ngoài giờ cũng là khoản tiền thuộc quỹ lương nên công ty hoạch toán vào TK 3388 thì không phản ánh vào thu nhập thực tế của CNV, làm ảnh hưởng lớn đến nghĩa vụ nộp thuế cá nhân của nhân viên có thu nhập cao.

- Về việc thực hiện công tác kế toán quản lý tiền lương: vấn đề mâu thuẫn giữ tốc độ năng suất lao động bình quân của công nhân thuê ngoài. việc này làm cho tổng quỹ lương phải thanh toán vượt qua dự toán thuế.

6. Khóa luận: “ *Khóa luận kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần và xây dựng đầu tư số 8*” do sinh viên Lê Hoàng Anh thực hiện Học viện ngân hàng, năm 2018.

- Trong khóa luận, tác giả đã trình bày được thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương, bên cạnh đó đề xuất giải pháp hoàn thiện công tác kế toán lương và các khoản trích theo lương tại công ty. Tác giả đã sử dụng các phương pháp nghiên cứu là phương pháp thu thập số liệu, phương pháp thống kê, phân tích dữ liệu, phương pháp tổng hợp và đưa ra nhiều biện pháp khắc phục khó khăn trong công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của công ty.

- Các ưu nhược điểm của khóa luận:

- Ưu điểm: Tác giả đã có những nhận xét khái quát và đưa ra đề xuất nhằm hoàn thiện các công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của công ty cổ phần đầu tư số 8:

- Công ty chưa áp dụng được hình thức thưởng phạt trong cách tính lương. Đối với những ngày làm việc thêm giờ, công ty vẫn chấm công, tính lương như những ngày bình thường trong tháng. Công ty cần xem xét lại chính sách lương để bảo vệ lợi ích của người lao động cùng cố nâng cao trách nhiệm, sự nhiệt tình của người lao động đối với công việc.

- Nhược điểm :

Chính sách lương chưa hợp lý, chưa rõ ràng trong vấn đề xử lý lương cho nhân viên nghỉ phép, nhân viên tăng ca. Số liệu về các khoản trích theo lương chưa cụ thể, chi tiết.

Bộ cục của khóa luận còn chưa hợp lý, giữ các chương còn chưa có sự thống nhất chung. Độ dài chương 1 còn bị lệch khá nhiều so với các chương khác. Phần cơ sở lý luận đưa ra ở chương 3 chưa có sự logic với chương 2 để đánh giá tình hình kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty. Các giải pháp tác giả đưa ra còn khá chung, chưa đi vào cụ thể. Tác giả chưa nói rõ được phương pháp tính lương cho nhân viên trong công ty chỉ mới đưa ra được lý thuyết về công thức, chưa đi sâu vào ví dụ cụ thể.

7. Khóa luận: “*Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần xây lắp và cơ khí cầu đường* “ của sinh viên Lê Huyền Thương, Học viện Tài Chính, năm 2017.

- Trong khóa luận , tác giả đã trình bày được thực trạng kế toán tiền lương và khoản trích theo lương , bên cạnh đó đề xuất giải pháp hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty . Tác giả đã sử dụng phương pháp nghiên cứu là phương pháp thu thập số liệu , phương pháp thống kê , phân tích dữ liệu , phương pháp tổng hợp và đưa ra nhiều biện pháp khắc phục khó khăn trong công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của công ty .

- Các mặt ưu, nhược điểm của khóa luận :

- Ưu điểm : tác giả đã đưa ra một số giải pháp khắc phục tương đối đầy đủ nhằm hoàn thiện tổ chức kế toán tiền lương:

- Vì công ty hoàn thiện quy định lương , bậc lương , mức lương cho CNV mà chủ yếu là thỏa thuận mức lương phải trả cho người lao động lúc vào làm nên công ty cần phải xây dựng một chính sách lương cụ thể đối với CNV khi làm việc tại công ty

Vì công ty chưa có chứng từ về thanh toán và sử dụng tài khoản dùng để hạch toán chung BHYT, BHXH , KPCD , BHTN nên sẽ khó khăn cho việc kiểm tra đối chiếu đồng thời không có số liệu cụ thể về các khoản trích theo lương vì vậy, công ty nên hạch toán riêng, chi tiết cụ thể các khoản BHYT, BHXH ,CPCD,BHTN để tiện theo dõi

- Nhược điểm

- Trong khóa luận , tính cấp thiết của đề tài tác giả chưa tập trung làm nổi bật được tầm quan trọng của kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại doanh nghiệp . Do đó , chương 1 của khóa luận có phần cơ sở sai và chung chung , chưa ghi rõ đối tượng cần nghiên cứu . Sơ đồ , bảng biểu tác giả vẫn để trong bài nên đưa xuống phần phụ lục để nhìn tổng quan bài khóa luận sẽ khoa học hơn

➤ Khóa luận còn sai sót chính tả , nội dung thực trạng tác giả chưa thể hiện được đầy đủ , phương thức trả lương , các khoản trích theo lương và các hoạch toán kế toán tại công ty chưa có chính sách quan tâm đến chế độ bảo hiểm người lao động .

8. Khóa luận: *“Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH thương mại và dịch vụ Hoa Hồng” của sinh viên Phạm Huyền Trang, Trường Đại Học Thương mại, năm 2016.*

- Đề tài đã nêu lên được hệ thống lý luận về công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương, phân tích thực trạng công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty; đánh giá, phân tích tình hình tài chính của Công ty TNHH Thương mại và Dịch vụ Hoa Hồng, chỉ ra những ưu điểm, hạn chế trong công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương để đưa ra các biện pháp hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương nhằm đẩy mạnh hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty, đưa công ty ngày một phát triển. Đồng thời tác giả đã sử dụng các phương pháp như thu thập dữ liệu, phương pháp thống kê, phương pháp phân tích dữ liệu khá chi tiết.

- Ưu điểm: Tác giả đã tóm tắt được đầy đủ những nội dung cơ bản về công tác tổ chức kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương. Tác giả đã trích dẫn được các số liệu, mẫu sổ kế toán minh họa, trình tự ghi sổ kế toán rất cụ thể phù hợp trong phần thực trạng. Dựa vào cơ sở lý luận và thực trạng công ty tác giả cũng đánh giá được ưu điểm và một số hạn chế còn tồn tại trong công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của công ty một cách khá chi tiết. Ở chương 3, tác giả đã phân tích tỉ mỉ về quá trình hình thành và phát triển công ty và cũng như tình hình tài chính của công ty TNHH Thương mại và Dịch vụ Hoa Hồng trong 3 năm gần nhất. Để từ đó đánh giá một cách tổng thể công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty. Bên cạnh đó, tác giả cũng đưa ra được những giải pháp cơ bản

giúp hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương. Tác giả đã đưa vào một số mẫu sổ sách cũng như chứng từ khá chi tiết.

- Nhược điểm: Tác giả chưa đưa ra được những đề xuất sát với thực tế tình hình kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương như: sơ đồ quy trình thanh toán tiền lương cho nhân viên. Tác giả mới đưa ra được nhược điểm: của kế toán tiền lương mà chưa đưa ra được hướng hoàn thiện cụ thể cho hạn chế này.

9. Khóa luận: *"Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần Yên Thành "* của sinh viên Nguyễn Hải Yến, Trường Đại học Kinh Tế quốc dân, năm 2018.

Khóa luận được trình bày gồm 4 chương. Chương I tác giả nêu ra lý do lựa chọn đề tài, chỉ ra tính cấp thiết của kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp. Chương 2 đưa ra cơ sở lý thuyết về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương, nêu khái quát về các hình thức ghi sổ kế toán được các doanh nghiệp áp dụng hiện nay. Chương 3 tác giả đi sâu vào thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần Yên Thành dựa trên những cơ sở lý thuyết đã đưa ra. Từ đó tìm ra những ưu, nhược điểm trong công tác kế toán tại công ty nói chung và về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty nói riêng. Từ những hạn chế đã tìm hiểu được sau đó đề xuất những giải pháp khắc phục những hạn chế còn tồn tại để bộ máy kế toán của công ty được hoàn thiện hơn.

- Ưu điểm:

Khóa luận của tác giả thì nêu được khá rõ ràng các nội dung cơ bản, có sự kết hợp chặt chẽ giữa chương cơ sở lý luận và thực trạng công tác kế toán của công ty. Hệ thống hóa được cơ sở lý luận về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương. Tác giả cũng đã nêu rõ được thực trạng kế toán toàn tiền lương và các khoản trích theo lương, chi tiết về các chứng từ sử dụng và phương pháp kế toán các khoản mục chi phí của công ty. Tác giả đưa ra được các ưu điểm cũng như hạn chế còn tồn tại trong công tác kế toán nói chung tại

công ty. Ngoài ra tác giả còn đưa ra được một số giải pháp nhằm hoàn thiện kế toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty.

- Nhược điểm: Phần cơ sở lý luận về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương được nêu ra một cách hơi dài dòng, lan man, không trọng tâm, đồng thời phần thực trạng tác giả không đi vào chi tiết cụ thể mà chỉ nói chung chung. Việc trích tiền lương nghỉ phép kế toán chưa hạch toán vào tài khoản trích trước tiền lương nghỉ phép trên TK 335. Một số ví dụ tác giả đưa ra chưa được trình bày rõ ràng và khoa học.

10. Khóa luận: "*Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần Vụ Hát Tường* " của sinh viên Phạm Thu Hiền, Trường Đại học dân lập Hải Phòng, năm 2017.

Khóa luận có kết cấu đủ 4 chương. Tác giả lần lượt trình bày tổng quan về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương lý luận chung; Thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại doanh nghiệp và đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện công tác kế toán của doanh nghiệp.

- Ưu điểm: Xét về tổng thể, bài khóa luận được trình bày một cách cân đối, mạch lạc giữa các chương. Bài khóa luận của tác giả trình bày khá rõ ràng, chi tiết cụ thể. Tác giả đã tóm tắt được đầy đủ những nội dung về cơ sở lý luận công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại doanh nghiệp sản xuất. Tác giả đã trình bày khá chi tiết và rõ ràng về thực trạng công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty, trong bài khóa luận, tác giả đã trích dẫn được các số liệu, sổ sách cụ thể, hợp lý. Đánh giá được một số ưu điểm, nhược điểm còn tồn tại trong công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần Vụ Hát Tường. Phần phụ lục, tác giả đã đưa ra các chứng từ liên quan, sổ sách kế toán và hình ảnh chụp màn hình cách nhập dữ liệu, xuất đầu ra bằng phần mềm kế toán. Chương 4, tác giả đã đưa ra được những nhận xét hợp lý trong việc hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần Vụ Hát Tường.

- Nhược điểm: Trong bài khóa luận, tác giả đã nêu lên được thực trạng công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty thông qua các ví dụ, tuy nhiên tác giả chưa đi sâu vào phân tích ví dụ nên khiến người đọc khó hình dung. Một số hình ảnh minh họa về việc ứng dụng phần mềm kế toán trong công ty quá nhiều gây rối bài. Những kiến nghị và giải pháp của tác giả đưa ra còn mang nặng tính lý thuyết, máy móc, chưa sâu sát với thực trạng công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của công ty, vì thế khó có thể áp dụng vào thực tiễn. Đồng thời, phần phụ lục của khóa luận có quá nhiều bảng biểu, sơ đồ.

- Tổng kết: Qua quá trình tìm hiểu các bài khóa luận về đề tài kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương. Nhận thức được tầm quan trọng của tiền lương và các khoản trích theo lương nên đã có rất nhiều bài nghiên cứu về đề tài này. Tuy nhiên, có nhiều loại hình doanh nghiệp khác nhau nên các quá trình nghiên cứu cũng như kiểu thức còn hạn chế của sinh viên nên chỉ dừng lại ở mức độ khái quát chứ chưa đi sâu vào nghiên cứu. Hầu hết, các tác giả đều đã đưa ra được khái quát đặc điểm hoạt động kinh doanh và tổ chức công tác kế toán tại doanh nghiệp, mô tả thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại doanh nghiệp về tài khoản, chứng từ sử dụng, quy trình hạch toán chi tiết và hạch toán tổng hợp kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương theo hình thức ghi sổ kế toán tại mỗi doanh nghiệp. Đồng thời sau mỗi bài nghiên cứu, các tác giả đều đã đánh giá ưu nhược điểm về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của doanh nghiệp, từ đó đưa ra các biện pháp khắc phục những hạn chế còn đang tồn tại đó. Tóm lại 10 đề tài đều đã giải quyết được vấn đề trong mục tiêu nghiên cứu. Tuy nhiên, tất cả các đề tài đều tồn tại những hạn chế khi đề xuất các vấn đề, tác giả chỉ nêu lên nội dung mà không hề đề cập đến điều kiện và yêu cầu thực hiện giải pháp thực hiện như thế nào cho hiệu quả, những giải pháp còn mang tính chất chung chung chưa đi sâu vào chi tiết. Một số giải pháp không mang tính khả quan. Do vậy rất cần thiết để đề tài khóa luận của em đi sâu vào nghiên cứu

và khắc phục những hạn chế của những đề tài trước đây, giải quyết được vấn đề đặt ra cho kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

CHƯƠNG 1 : CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN VỀ KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN OJT

1.1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG.

1.1.1. Sự cần thiết của kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương

Tiền lương luôn là vấn đề thời sự nóng bỏng trong đời sống xã hội và sản xuất không chỉ ở nước ta mà ở tất cả các nước khác trên thế giới vào mọi thời điểm của quá trình phát triển xã hội . Tiền lương hàm chứa nhiều mối quan hệ mâu thuẫn như: quan hệ sản xuất và phát triển , quan hệ giữa tích lũy và tiêu dùng, quan hệ giữa thu nhập của các thành phần dân cư.

Đối với hàng triệu người lao động là công ăn lương thì lương là mối quan tâm hàng ngày, hàng giờ. Tiền lương là nguồn thu nhập chính nhằm duy trì và nâng cao đời sống của họ và gia đình. Ngoài ra tiền lương còn thể hiện giá trị , địa vị uy tín của họ đối với bản thân gia đình và xã hội.

Đối với doanh nghiệp tiền lương là một phần của chi phí sản xuất là hình thức chính để kích thích lợi ích đối với người lao động. Tuy nhiên để tiền lương thực sự là đòn bẩy để phát triển sản xuất , duy trì lao động thì các doanh nghiệp phải đặc biệt coi trọng công tác tiền lương trong doanh nghiệp của mình.

Gắn liền với tiền lương là các khoản trích theo lương bao gồm quỹ BHXH, quỹ BHYT, BHTN, KPCĐ. Đồng nghĩa với việc doanh nghiệp còn phải tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của một bộ phận chi phí bao gồm các khoản trích theo lương cho BHYT, BHXH, BHTN, KPCĐ để đảm bảo tái

xuất sức lao động và sức khỏe người lao động. Vì thế, các khoản trích theo lương cũng có vai trò vô cùng quan trọng.

1.1.1.1. Khái niệm

- Khái niệm tiền lương:

Tiền lương là một bộ phận sản phẩm của xã hội biểu hiện bằng tiền được trả cho người lao động dựa trên số lượng và chất lượng lao động của họ dùng để bù đắp lại hao phí lao động của mọi người dùng để bù đắp lại hao phí lao động của họ và nó là một vấn đề thiết thực đối với cán bộ công nhân viên. Tiền lương được quy định một cách đúng đắn là yếu tố kích thích sản xuất mạnh mẽ, kích thích người lao động và làm việc, nâng cao trình độ tay nghề, cải tiến kỹ thuật nhằm nâng cao năng suất lao động.

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

- Khái niệm các khoản trích theo lương:

Cùng với việc chi trả tiền lương, người sử dụng lao động còn phải trích một số tiền nhất định tính theo tỷ lệ phần trăm (%) của tiền lương để hình thành các quỹ theo chế độ quy định nhằm đảm bảo lợi ích của người lao động. Đó là các khoản trích theo lương, được thực hiện theo chế độ tiền lương ở nước ta, bao gồm:

- Quỹ bảo hiểm xã hội(BHXH) nhà nước quy định doanh nghiệp phải trích lập bằng 25.5% mức lương tối thiểu và hệ số lương của người lao động, trong đó 17.5% trích vào chi phí kinh doanh của đơn vị, 8% người lao động phải nộp từ thu nhập của mình. Quỹ BHXH dùng chi: BHXH thay lương trong thời gian người lao động đau ốm, nghỉ chế độ thai sản, tai nạn lao động không thể làm việc tại doanh nghiệp, chi trợ cấp hưu trí cho người lao động về nghỉ hưu trợ cấp tiền tuất, trợ cấp bồi dưỡng cho người lao động khi ốm đau, thai sản, bệnh nghề nghiệp.

- Quỹ BHYT được sử dụng để thanh toán các khoản khám chữa bệnh, viện phí, thuốc thang... cho người lao động trong thời gian ốm đau, sinh đẻ. Tỷ lệ trích nộp là 4,5% trên tổng tiền lương cơ bản, trong đó 3% tính vào chi phí SXKD, còn 1,5% khấu trừ vào lương của người lao động.

- Kinh phí công đoàn: dùng để chi tiêu cho các hoạt động công đoàn. Tỷ lệ trích nộp là 2% trên tổng tiền lương thực tế, được tính toàn bộ vào chi phí SXKD.

- Các quỹ trên doanh nghiệp phải trích lập và thu nộp đầy đủ hàng quý. Một phần các khoản chi thuộc quỹ bảo hiểm xã hội doanh nghiệp được cơ quan quản lý uỷ quyền cho hộ trên cơ sở chứng từ gốc hợp lý nhưng phải thanh toán quyết toán khi nộp các quỹ đó hàng quý cho các cơ quan quản lý chúng các khoản chi phí trên chỉ hỗ trợ ở mức tối thiểu nhằm giúp đỡ người lao động trong trường hợp ốm đau , tai nạn lao động.

1.1.1.2. Bản chất, ý nghĩa, nhiệm vụ và chức năng của tiền lương

- Bản chất:

Bản chất tiền lương là biểu hiện bằng nền giá trị sức lao động, là giá của yếu tố sức lao động, tiền lương tuân theo nguyên tắc cung cầu giá cả 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 chi phí đầu vào 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 và là cuộc sống.

Trong mỗi thời kỳ, mỗi nền kinh tế khác nhau thì tiền lương được nhìn nhận khác nhau. Vì vậy, bản chất tiền lương trong mỗi nền kinh tế cũng khác nhau:

- *Trong nền kinh tế kế hoạch hóa tập trung:*

Tiền lương dưới chủ nghĩa xã hội là một phần thu nhập quốc dân được biểu hiện dưới hình thức tiền tệ, được nhà nước phân phối có kế hoạch cho công nhân viên chức cho phù hợp với số lượng và chất lượng lao động của mỗi con người đã cống hiến. Tiền lương phản ánh việc trả lương cho công nhân viên dựa trên nguyên tắc phân phối theo lao động nhằm tái sản xuất sức lao động.

- *Trong nền kinh tế thị trường:*

Sức lao động được coi như một loại hàng hóa và vì vậy tiền lương là giá cả của sức lao động mà người sử dụng phải trả cho người cung ứng lao động tuân theo nguyên tắc cung - cầu và pháp luật hiện hành của Nhà nước. Tiền lương trở thành một khoản chi phí sản xuất, là một bộ phận cấu thành giá trị sản phẩm, là khoản thu nhập chính với người lao động. Do vậy, tiền lương ảnh hưởng trực tiếp và gián tiếp tới kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp thông qua vai trò khuyến khích người lao động.

- Ý nghĩa :

Tiền lương là yếu tố cơ bản để quyết định thu nhập tăng hay giảm của người lao động, quyết định mức sống vật chất của người lao động làm công ăn lương trong doanh nghiệp. Vì vậy để có thể trả lương một cách công bằng chính xác, đảm bảo quyền lợi cho người lao động thì mới tạo ra sự kích thích, sự quan tâm đúng đắn của người lao động đến kết quả cuối cùng của doanh

nghiệp. Có thể nói hạch toán chính xác đúng đắn tiền lương là một đòn bẩy kinh tế quan trọng để kích thích các nhân tố tích cực trong mỗi con người, phát huy tài năng, sáng kiến, tinh thần trách nhiệm và nhiệt tình của người lao động tạo thành động lực quan trọng của sự phát triển kinh tế.

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

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

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

- Chức năng:

Chức năng đòn bẩy cho sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp:

Tiền lương luôn đi cùng với lợi ích của người lao động. Nó là động lực kích thích khả năng lực sáng tạo và ý thức lao động để từ đó thúc đẩy tăng

năng suất lao động. Do đó, tiền lương một mặt gắn liền với lợi ích thực tế của người lao động và mặt khác nó đề cao vị trí của người lao động trong doanh nghiệp. Bởi vậy, khi được hưởng mức lương thoả đáng với công sức người lao động bỏ ra, công tác trả lương của doanh nghiệp công bằng, hợp lý sẽ tạo động lực thúc đẩy quá trình sản xuất và từ đó tăng năng suất lao động sẽ tăng, chất lượng sản phẩm cũng sẽ được nâng cao, kéo theo doanh thu và lợi nhuận của doanh nghiệp không ngừng tăng lên góp phần phát triển doanh nghiệp.

Chức năng kích thích người lao động:

Thực hiện tốt và hợp lý mối quan hệ trong việc trả lương không chỉ mang lại nhiều nguồn lợi cho doanh nghiệp mà còn đem lại ích cho người lao động, khuyến khích họ tăng năng suất trong lao động sản xuất.

Khi lợi nhuận của doanh nghiệp tăng lên thì nguồn phúc lợi trong doanh nghiệp sẽ phát triển, từ đó bổ sung thêm nguồn thu nhập cho người lao động, tạo ra động lực cho lao động, làm tăng khả năng gắn kết giữa người lao động với doanh nghiệp.

Chức năng tái sản xuất sức lao động:

Tiền lương là nguồn thu nhập chính của người lao động, nuôi sống bản thân và gia đình của họ. Tiền lương càng tăng lên sẽ đảm bảo cho đời sống vật chất và văn hóa giáo dục xã hội của người lao động cũng được tăng lên và do đó tái tạo sức lao động cho xã hội.

Thực hiện đúng đắn chế độ tiền lương đối với người lao động cùng sự đãi ngộ thoả đáng với họ sẽ giúp cho doanh nghiệp có một nguồn lao động ổn định nhất là đối với những nghề mà lao động có tính chất truyền thống đối với các vùng chuyên canh hoặc khai thác lâu dài như trồng cao su, khai thác than đá...

1.1.1.3. Các nhân tố ảnh hưởng đến tiền lương

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

Khi cung về lao động lớn hơn cầu về lao động thì tiền lương có xu hướng giảm, khi cung về lao động nhỏ hơn cầu về lao động thì tiền lương có

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

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

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

-Nhóm nhân tố thuộc môi trường doanh nghiệp:

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

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

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

-Nhóm nhân tố thuộc bản thân người lao động:

Trình độ lao động: Với lao động có trình độ cao thì sẽ có được thu nhập cao hơn so với lao động có trình độ thấp hơn bởi để đạt được trình độ đó người lao động phải bỏ ra một khoản chi phí tương đối cho việc đào tạo đó.

Có thể đào tạo dài hạn ở trường lớp cũng có thể đào tạo tại doanh nghiệp. Để làm được những công việc đòi hỏi phải có hàm lượng kiến thức, trình độ cao mới thực hiện được, đem lại hiệu quả kinh tế cao cho doanh nghiệp thì việc hưởng lương cao là tất yếu.

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

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

-Nhóm nhân tố thuộc giá trị công việc:

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

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

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

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

-Các nhân tố khác:

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

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

1.1.1.4. Các nguyên tắc cơ bản trong tiền lương

- Trả lương ngang nhau cho lao động ngang nhau: Khi lao động có chất lượng ngang nhau thì tiền lương phải trả ngang nhau, thời gian, tay nghề và năng suất lao động như nhau thì tiền lương được hưởng như nhau, không phân biệt chủng tộc, giới tính, tuổi tác,... Đối với công việc khác nhau thì cần thiết phải có sự đánh giá đúng mức, phân biệt công bằng, chính xác trong trả lương. Đây là nguyên tắc rất quan trọng vì nó đảm bảo được sự công bằng, chính xác trong trả lương. Điều này sẽ có sức khuyến khích rất lớn đối với người lao động.

- Tiền lương phải đảm bảo tái sản xuất sức lao động: Xã hội muốn tồn tại và phát triển thì con người là nhân tố tác động phải thường xuyên tiêu dùng các của cải, vật chất. Để có của cải vật chất thì nền sản xuất xã hội phải tiến hành liên tục, do đó sức lao động là yếu tố cơ bản cấu thành quá trình sản xuất, luôn luôn được sử dụng và tái tạo. Thực hiện nguyên tắc này tiền lương phải là giá cả sức lao động phù hợp với quan hệ lao động của luật pháp nhà nước. Thực hiện việc trả lương gắn với giá trị mới sáng tạo ra, đồng thời phản ánh đúng kết quả lao động và hiệu quả kinh tế. Tiền lương của người lao động là để tái sản xuất sức lao động, đảm bảo cho đời sống của bản thân và gia đình họ.

- Đảm bảo tốc độ tăng năng suất lao động nhanh hơn tốc độ tăng tiền lương bình quân: Quy định này là một nguyên tắc quan trọng trong tổ chức tiền lương. Tiền lương phụ thuộc vào việc nâng cao trình độ tay nghề của người lao động, nâng cao hiệu quả sử dụng thời gian lao động... Năng suất lao động tăng lên không chỉ phụ thuộc vào các nhân tố làm tăng tiền lương

mà còn phụ thuộc vào các nhân tố khác phát triển như khoa học kỹ thuật, công nghệ mới vào hoạt động sản xuất, do cải tiến nâng cao trình độ tổ chức sản xuất, phát huy các yếu tố thuận lợi của điều kiện tự nhiên... Như vậy tốc độ tăng năng suất lao động có khả năng lớn hơn tốc độ tăng tiền hơn. Hay có thể hiểu tiền lương là khoản phải trả của doanh nghiệp - chi phí, năng suất lao động để làm sản phẩm - doanh thu. Vậy để sản xuất có lợi nhuận thì doanh thu phải lớn hơn chi phí tức là tốc độ tăng năng suất lao động lớn hơn tốc độ tăng lương bình quân.

- Đảm bảo mối quan hệ hợp lý về tiền lương giữa những người lao động làm các nghề khác nhau trong nền kinh tế quốc dân. Ở mỗi ngành nghề khác nhau thì trình độ tay nghề cũng sẽ khác nhau vì thế mà tiền lương trả cho người lao động cũng khác nhau. Trong từng thời kỳ khác nhau sẽ có một vị trí quan trọng trong nền kinh tế, những ngành có nền kinh tế quan trọng sẽ được trả lương cao hơn nhằm thúc đẩy, khuyến khích người lao động vào ngành nghề đó.

1.1.1.5. Phân loại tiền lương

- Phân loại theo hình thức trả lương:

• *Trả lương theo thời gian*: là hình thức trả lương cho người lao động căn cứ vào thời gian cấp bậc, chức vụ, phụ cấp khu vực (nếu có) theo thang bảng lương quy định của nhà nước. Trả lương theo thời gian thường được áp dụng cho bộ phận quản lý không trực tiếp sản xuất sản phẩm hay cung cấp dịch vụ. Do những hạn chế nhất định của hình thức trả lương theo thời gian (mang tính bình quân, chưa thực sự gắn kết với kết quả sản xuất) nên để khắc phục phần nào hạn chế đó, trả lương theo thời gian có thể kết hợp chế độ tiền thưởng để khuyến khích người lao động hăng hái làm việc.

• *Trả lương theo sản phẩm*: là hình thức trả lương theo số lượng, chất lượng sản phẩm mà họ đã làm ra. Hình thức trả lương theo sản phẩm được thực hiện có nhiều cách khác nhau tùy theo đặc điểm điều kiện sản xuất của doanh nghiệp.

- *Tiền lương khoán*: theo khối lượng công việc, tiền lương khoán được áp dụng khi đối với công việc cần phải được hoàn thành trong một thời gian nhất định. Khi thực hiện cách tính lương này, cần chú ý kiểm tra đến tiến độ và chất lượng công việc khi hoàn thành nghiệm thu.

-Phân loại theo chất lượng:

Theo cách phân loại này, tiền lương được phân thành hai loại: tiền lương chính và tiền lương phụ.

- *Tiền lương chính*: Là tiền lương trả cho người lao động trong thời gian thực trực tiếp làm việc bao gồm cả tiền lương cấp bậc, tiền thưởng và các khoản phụ cấp có tính chất lương.

- *Tiền lương phụ*: là tiền lương trả cho người lao động trong thời gian thực tế không làm việc nhưng chế độ được hưởng lương quy định như: nghỉ phép, hội họp, học tập, ngày lễ tết.

-Phân loại tiền lương theo chức năng tiền lương:

- *Tiền lương trực tiếp*: là tiền lương trả cho người lao động trực tiếp sản xuất hay cung ứng dịch vụ.

- *Tiền lương gián tiếp*: là tiền lương trả cho người lao động tham gia gián tiếp vào quá trình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

1.1.2. Các hình thức trả lương và tính lương trong doanh nghiệp

Tiền lương là khoản tiền mà doanh nghiệp phải trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận nhưng cần đảm bảo không được thấp mức lương tối thiểu. Doanh nghiệp có quyền lựa chọn hình thức trả lương theo thời gian, theo sản phẩm, có thể thanh toán tiền lương cho người lao động bằng tiền mặt hoặc trả lương qua thẻ ngân hàng cho từng người sao cho phù hợp với tính chất công việc doanh nghiệp của mình.

1.1.2.1. Hình thức trả lương theo thời gian

Trong doanh nghiệp hình thức tiền lương theo thời gian được áp dụng cho nhân viên làm văn phòng như hành chính quản trị, tổ chức lao động, thống kê, tài vụ- kế toán. Trả lương theo thời gian là hình thức trả lương cho

người lao động căn cứ vào thời gian làm việc thực tế, theo ngành nghề và trình độ thành thạo nghề nghiệp, nghiệp vụ kỹ thuật chuyên môn của người lao động.

Tùy theo mỗi ngành nghề tính chất công việc đặc thù doanh nghiệp mà áp dụng bậc lương khác nhau. Độ thành thạo kỹ thuật nghiệp vụ chuyên môn chia thành nhiều thang bậc lương, mỗi bậc lương có mức lương nhất định, đó là căn cứ để trả lương, tiền lương theo thời gian có thể được chia ra.

Theo quy định tại Điều 4 Thông tư 23/2015/TT-BLĐTBXH, tiền lương theo thời gian (theo tháng, theo tuần, theo ngày hoặc theo giờ) được trả cho người lao động hưởng lương theo thời gian, căn cứ vào thời gian làm việc thực tế theo tháng, tuần, ngày, giờ, cụ thể:

+ Tiền lương tháng:

Là tiền lương trả cho công nhân viên theo tháng làm việc xác định trên cơ sở hợp đồng lao động. Lương tháng thường được áp dụng để trả lương cho công nhân viên làm công tác quản lý kinh tế, quản lý hành chính....

$$\text{Tiền lương tháng} = \frac{\text{Mức lương tối thiểu} * \text{Hệ số lương} + \text{Phụ cấp}}{\text{Số ngày làm việc trong tháng theo quy định}} * \text{Số ngày làm việc thực tế}$$

+ Tiền lương tuần:

Là tiền lương tính cho người lao động theo mức lương tuần và số ngày làm việc trong tháng .

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

+ Tiền lương ngày:

Tiền lương ngày được trả cho một ngày làm việc xác định trên cơ sở tiền lương tháng chia cho số ngày làm việc bình thường trong tháng (tính theo từng tháng dương lịch và bảo đảm cho người lao động được nghỉ tính bình

quân 01 tháng ít nhất 04 ngày) theo quy định của pháp luật mà doanh nghiệp lựa chọn.

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

+ Tiền lương giờ:

Tiền lương giờ được trả cho một giờ làm việc xác định trên cơ sở tiền lương ngày chia cho số giờ làm việc bình thường trong ngày theo quy định tại Điều 104 của Bộ luật Lao động.

$$\text{Tiền lương giờ} = \frac{\text{Tiền lương ngày}}{\text{Số giờ làm việc trong ngày theo quy định}}$$

Lương giờ trả trực tiếp như trả theo giờ giảng dạy đối với giảng viên Phụ cấp làm thêm giờ tính trên cơ sở lương ngày.

Hình thức tiền lương theo thời gian có mặt hạn chế là mang tính bình quân, nhiều khi không phù hợp với kết quả lao động thực tế của người lao động.

Tùy theo yêu cầu và khả năng quản lý thời gian lao động của doanh nghiệp, việc tính trả lương theo thời gian có thể tiến hành trả lương theo thời gian giản đơn và trả lương theo thời gian có thưởng.

+ Trả lương theo thời gian giản đơn: Đó là tiền lương nhận được của mỗi người công nhân tùy theo mức lương cấp bậc cao hay thấp, và thời gian làm việc của họ nhiều hay ít quyết định.

+ Trả lương theo thời gian có thưởng: Đây là sự kết hợp giữa tiền lương thời gian giản đơn với tiền thưởng khi đảm bảo và vượt các chỉ tiêu đã quy định như: Tiết kiệm thời gian lao động; tiết kiệm nguyên vật liệu; tăng năng suất lao động; đảm bảo giờ công, ngày công.

1.1.2.2. Hình thức trả lương theo sản phẩm

Hình thức trả lương theo sản phẩm là hình thức tính trả lương cho người lao động theo số lượng và chất lượng sản phẩm hoặc công việc đã hoàn thành.

Đây là hình thức trả lương gắn chặt năng suất lao động với thù lao lao động, có tác dụng khuyến khích người lao động nâng cao năng suất lao động góp phần tăng sản phẩm.

Hình thức tiền lương theo sản phẩm:

+ Tiền lương theo sản phẩm trực tiếp: Tiền lương phải trả cho người lao động được tính trực tiếp theo số lượng sản phẩm hoàn thành đúng quy cách phẩm chất và đơn giá tiền lương sản phẩm đã quy định, không chịu bất cứ một sự hạn chế nào.

Lương sản phẩm = Số lượng sản phẩm hoàn thành x Đơn giá sản phẩm

+ Tiền lương sản phẩm gián tiếp. Là tiền lương trả cho lao động gián tiếp ở các bộ phận sản xuất, như bảo dưỡng máy móc thiết bị họ không trực tiếp tạo ra sản phẩm nhưng họ gián tiếp ảnh hưởng đến năng suất lao động trực tiếp vì vậy họ được hưởng lương dựa vào căn cứ kết quả của lao động trực tiếp làm ra để tính lương cho lao động gián tiếp.

Lương sản phẩm = Tiền lương bộ phận trực tiếp x Tỷ lệ tiền lương của bộ phận gián tiếp

+ Tiền lương theo sản phẩm có thưởng: Theo hình thức này, ngoài tiền lương theo sản phẩm trực tiếp nếu người lao động còn được thưởng trong sản xuất, thưởng về tăng năng suất lao động, tiết kiệm vật tư. Hình thức tiền lương theo sản phẩm có thưởng này có ưu điểm là khuyến khích người lao động hăng say làm việc, năng suất lao động tăng cao, có lợi cho doanh nghiệp cũng như đời sống của công nhân viên được cải thiện.

+ Tiền lương theo sản phẩm lũy tiến: Ngoài tiền lương theo sản phẩm trực tiếp còn có một phần tiền thưởng được tính ra trên cơ sở tăng đơn giá tiền lương ở mức năng suất cao. Hình thức tiền lương này có ưu điểm kích thích người lao động nâng cao năng suất lao động, duy trì cường độ lao động ở mức tối đa, nhằm giải quyết kịp thời hạn quy định theo đơn đặt hàng, theo hợp đồng...

Tuy nhiên hình thức tiền lương này cũng không tránh khỏi nhược điểm là làm tăng khoản mục chi phí nhân công trong giá thành sản phẩm của doanh nghiệp, vì vậy mà chỉ được sử dụng khi cần phải hoàn thành gấp một đơn đặt hàng, hoặc trả lương cho người lao động ở khâu khó nhất để đảm bảo tính đồng bộ cho sản xuất.

1.1.2.3. Hình thức trả lương hỗn hợp

Là hình thức trả lương kết hợp một cách nhuần nhuyễn giữa hình thức trả lương theo thời gian với hình thức trả lương theo sản phẩm, áp dụng hình thức trả lương này, tiền lương của người lao động được chia thành 2 bộ phận: Bộ phận cứng – bộ phận tương đối ổn định nhằm đảm bảo mức thu nhập tối thiểu cho người lao động ổn định đời sống, bộ phận này được quy định theo bậc lương cơ bản, ngày công làm việc của người lao động trong mỗi tháng và bộ phận biến động – bộ phận này tùy thuộc vào năng suất lao động, hiệu quả của từng cá nhân người lao động và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp.

Công thức:

Quỹ tiền lương phải trả = Thu nhập tính lương thực tế x Đơn giá

1.1.3. Quỹ tiền lương, quỹ BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN và thuế TNCN

1.1.3.1. Quỹ tiền lương

Là toàn bộ tiền lương mà doanh nghiệp trả cho tất cả lao động thuộc doanh nghiệp quản lý.

- Tiền lương tính theo thời gian.
- Tiền lương tính theo sản phẩm.
- Tiền lương hỗn hợp.
- Tiền lương trả cho người lao động trong thời gian điều động công tác, đi làm nghĩa vụ trong phạm vi chế độ quy định.
- Tiền lương trả cho người lao động khi đã nghỉ phép, đi học theo chế độ quy định.
- Tiền trả nhuận bút, giảng bài.
- Tiền thưởng có tính chất thưởng xuyên.

- Phụ cấp làm đêm, thêm giờ, thêm ca.
- Phụ cấp dạy nghề.
- Phụ cấp công tác lưu động.
- Phụ cấp khu vực, thâm niên ngành nghề.
- Phụ cấp trách nhiệm.
- Phụ cấp cho những người làm công tác khoa học kỹ thuật có tài năng.
- Phụ cấp học nghề, tập sự.
- Trợ cấp thôi việc.
- Tiền ăn giữa ca của người lao động.

Ngoài ra quỹ tiền lương còn gồm cả khoản chi trợ cấp bảo hiểm xã hội cho công nhân viên trong thời gian ốm đau, thai sản, tai nạn lao động (BHXH trả thay lương). Quỹ tiền lương bao gồm nhiều loại và có thể phân chia theo nhiều tiêu thức khác nhau tùy theo mục đích nghiên cứu như phân chia theo nhiều tiêu thức khác nhau tùy theo mục đích nghiên cứu như phân chia theo chức năng của lao động, phân theo hiệu quả của tiền lương...

1.1.3.2. Quỹ bảo hiểm xã hội

Theo quy định tại Điều 3 Luật BHXH: “ Bảo hiểm xã hội là sự đảm bảo hay bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi họ bị giảm hoặc mất thu nhập do ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, hết tuổi lao động hoặc chết, trên cơ sở đóng vào quỹ BHXH.

Được hình thành bằng cách trích theo tỷ lệ quy định trên tổng số quỹ tiền lương cấp bậc và các khoản phụ cấp của công nhân viên thực tế phát sinh trong tháng.

Quỹ bảo hiểm xã hội (BHXH) nhà nước quy định doanh nghiệp phải trích lập bằng 25,5% mức lương tối thiểu và hệ số lương của người lao động, trong đó 17,5% trích vào chi phí kinh doanh của đơn vị, 8% người lao động phải nộp từ thu nhập của mình.

Quỹ BHXH được trích lập nhằm hỗ trợ công nhân viên có tham gia đóng góp:

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

Hàng tháng doanh nghiệp trực tiếp chi trả BHXH cho công nhân viên bị ốm đau, thai sản...trên cơ sở các chứng từ hợp lý, hợp lệ. Cuối tháng, doanh nghiệp phải quyết toán với cơ quan quản lý quỹ BHXH.

1.1.3.3. Quỹ bảo hiểm y tế

BHYT là một khoản trợ cấp cho việc phòng chữa bệnh, chăm sóc sức khỏe cho người lao động. Cơ quan bảo hiểm sẽ thanh toán về chi phí khám chữa bệnh theo tỷ lệ nhất định mà Nhà nước quy định cho những người đã tham gia đóng bảo hiểm.

Quỹ BHYT được hình thành từ việc trích lập theo tỷ lệ quy định trên tiền lương phải trả CNV trong kỳ. Theo chế độ hiện hành, doanh nghiệp trích quỹ BHYT theo tỷ lệ 4,5% trên tổng số tiền lương thực tế phải trả CNV trong tháng, trong đó 3% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của các đối tượng sử dụng lao động, 1,5% trừ vào lương của người lao động.

Quỹ BHYT được trích lập để tài trợ cho người lao động có tham gia đóng góp quỹ trong các hoạt động khám chữa bệnh.

Theo chế độ hiện hành, toàn bộ quỹ BHYT được nộp lên cơ quan chuyên môn chuyên trách quản lý và trợ cấp cho người lao động thông qua mạng lưới y tế.

1.1.3.4. Kinh phí công đoàn

Kinh phí công đoàn là khoản tiền được trích lập theo tỷ lệ quy định trên tổng quỹ lương thực tế phải trả cho toàn bộ CNV trong doanh nghiệp nhằm chăm lo, bảo vệ quyền lợi chính đáng cho người lao động đồng thời duy trì hoạt động của công đoàn tại doanh nghiệp.

Theo chế độ hiện hành hàng tháng doanh nghiệp trích 2% kinh phí công đoàn trên tổng số tiền lương thực tế phải trả CNV trong tháng và tính toàn bộ vào chi phí sản xuất kinh doanh của các đối tượng sử dụng lao động.

Toàn bộ số kinh phí công đoàn trích được một phần nộp lên cơ quan công đoàn cấp trên, một phần để lại doanh nghiệp để chi tiêu cho hoạt động công đoàn tại doanh nghiệp. Kinh phí công đoàn được trích lập để phục vụ chi tiêu cho hoạt động của tổ chức công đoàn nhằm chăm lo, bảo vệ quyền lợi cho người lao động.

1.1.3.5. Quỹ bảo hiểm thất nghiệp

Bảo hiểm thất nghiệp là khoản tiền được trích để trợ cấp cho người lao động bị mất việc làm. Theo Điều 81 Luật BHXH, người thất nghiệp được hưởng bảo hiểm thất nghiệp khi có đủ các điều kiện sau đây:

- Đã đóng BHTN đủ 12 tháng trở lên trong thời gian hai mươi bốn tháng trước khi thất nghiệp.
- Đã đăng ký thất nghiệp với tổ chức BHXH.
- Chưa tìm được việc làm sau 15 ngày kể từ ngày đăng ký thất nghiệp.

Theo điều 82 Luật BHXH, mức trợ cấp thất nghiệp hàng tháng bằng 60% mức bình quân tiền lương, tiền công tháng đóng BHTN của 6 tháng liền kề trước khi thất nghiệp.

Nguồn hình thành quỹ BHTN như sau:

- Người lao động đóng bằng 1% tiền lương, tiền công tháng đóng BHTN.
- Người sử dụng lao động đóng bằng 1% quỹ tiền lương, tiền công tháng đóng BHTN của những người lao động tham gia BHTN.
- Hàng tháng, Nhà nước hỗ trợ từ ngân sách bằng 1% quỹ tiền lương, tiền công tháng đóng BHTN của những người tham gia BHTN và mỗi năm chuyển một lần.

Vậy tỷ lệ trích lập BHTN là 2%, trong đó người lao động chịu 1% và doanh nghiệp chịu 1% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh trong kỳ

1.1.3.6. Thuế thu nhập cá nhân

- Căn cứ để tính thuế TNCN đối với thu nhập từ tiền lương, tiền công, kinh doanh là: Thu nhập tính thuế, thuế suất và được tính theo biểu lũy tiến từng phần.

- Thời điểm tính thuế TNCN là thời điểm chi trả.

Ví dụ: Trả lương tháng 6/2018 vào ngày 10/7/2017 thì tính thuế TNCN vào tháng 7/2018.

- Công thức tính thuế TNCN:

$$\text{Thuế TNCN phải nộp} = \text{Thu nhập tính thuế} \times \text{Thuế suất}$$

a. Thu nhập tính thuế

Thu nhập tính thuế = Thu nhập chịu thuế - Các khoản giảm trừ

Thu nhập chịu thuế = Tổng thu nhập – Các khoản được miễn thuế

- Tổng thu nhập: bao gồm tiền lương, tiền công, các khoản thu nhập có tính chất tiền lương, tiền công, các khoản phụ cấp, trợ cấp,...

- Các khoản được miễn thuế:

- Tiền ăn ca, ăn trưa không vượt quá 730.000 đ/tháng.

- Tiền phụ cấp trang phục không quá 5.000.000 đ/năm (Nếu bằng hiện vật thì được miễn toàn bộ).

- Mức khoán chi, phụ cấp điện thoại, công tác phí theo quy chế Công ty.

- Tiền làm thêm giờ vào ngày nghỉ, lễ, làm việc được trả cao hơn so với ngày bình thường...

- Các khoản giảm trừ:

- Giảm trừ gia cảnh: Đối với người nộp thuế là 9 triệu đồng/tháng, 108 triệu đồng/năm. Đối với mỗi người phụ thuộc là 3,6 triệu đồng/tháng.

- Các khoản bảo hiểm bắt buộc: BHXH (8%), BHYT (1,5%), BHTN (1%) và bảo hiểm nghề nghiệp trong 1 số lĩnh vực đặc biệt.

- Các khoản đóng góp từ thiện, nhân đạo, khuyến học.

b. Thuế suất

Thuế suất thuế TNCN được áp dụng theo Biểu thuế lũy tiến từng phần quy định tại Phụ lục 01/PL-TNCN theo Thông tư số 111/2013/TT-BTC

(Xem phụ lục số 01)

1.1.4. Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương

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

Để phục vụ sự điều hành và quản lý lao động, tiền lương có hiệu quả, 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 tiền lương

- Hướng dẫn và kiểm tra các bộ phận trong doanh nghiệp thực hiện đầy đủ đúng chế độ ghi chép ban đầu về lao động, tiền lương. Mở sổ thẻ kế toán và hạch toán lao động, 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 có hiệu quả tiềm năng lao động trong doanh nghiệp.

1.1.4.2. Chứng từ sử dụng

Theo Thông tư 200/2014 TT-BTC ban hành ngày 22/12/2014 của Bộ Tài Chính quy định về chế độ chứng từ kế toán lao động tiền lương, kế toán sử dụng các chứng từ sau:

- + Bảng chấm công (mẫu 01a-LĐTL)
- + Bảng chấm công làm thêm giờ (mẫu 01b-LĐTL)
- + Bảng thanh toán tiền lương (Mẫu số 02-LĐTL)
- + Bảng thanh toán tiền thưởng (Mẫu số 03-LĐTL)
- + Giấy đi đường (Mẫu số 04-LĐTL)

- + Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành (Mẫu số 05-LĐTL)
- + Bảng thanh toán tiền làm thêm giờ (Mẫu số 06-LĐTL)
- + Bảng thanh toán tiền thuê ngoài (Mẫu số 07-LĐTL)
- + Hợp đồng giao khoán (Mẫu số 08-LĐTL)
- + Biên bản thanh lý (nghiệm thu) hợp đồng giao khoán (Mẫu số 09-LĐTL)
- + Bảng kê trích nộp các khoản theo lương (Mẫu số 10-LĐTL)
- + Bảng phân bổ tiền lương và Bảo hiểm xã hội (Mẫu số 11-LĐTL)

1.1.4.3. Tài khoản sử dụng

Để theo dõi tình hình thanh toán tiền công và các khoản khác với người lao động, tình hình trích lập, sử dụng quỹ BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN, kế toán sử dụng tài khoản 334 và tài khoản 338.

- *Tài khoản 334 - Phải trả công nhân viên:* Là tài khoản được dùng để phản ánh các khoản phải trả và tình hình thanh toán các khoản phải trả cho công nhân viên của doanh nghiệp về tiền lương, tiền thưởng, Bảo hiểm xã hội và các khoản khác thuộc về thu nhập của công nhân viên.

Kết cấu và nội dung Tài khoản 334:

Bên Nợ:

- Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng có tính chất lương, bảo hiểm xã hội và các khoản khác đã trả, đã chi, đã ứng trước cho người lao động.

- Các khoản khấu trừ vào tiền lương, tiền công của người lao động.

Bên Có:

Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng có tính chất lương, bảo hiểm xã hội và các khoản khác phải trả, phải chi cho người lao động.

Dư Nợ: Số tiền trả thừa cho công nhân viên

Dư Có: Tiền lương, tiền công và các khoản khác còn phải trả cho người lao động tồn đầu kỳ.

Tài khoản 338 - Phải trả, phải nộp khác: Phản ánh các khoản phải trả và phải nộp cho cơ quan pháp luật, tổ chức, đoàn thể xã hội; cho cấp trên về kinh

phí công đoàn, Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, các khoản khấu trừ lương theo quy định của pháp luật...

Kết cấu và nội dung Tài khoản 338:

Bên Nợ:

- Bảo hiểm xã hội phải trả cho công nhân viên.
- Kinh phí công đoàn chi tại đơn vị.
- Số bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và kinh phí công đoàn đã nộp cho cơ quan quản lý quỹ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và kinh phí công đoàn.
- Các khoản đã trả, đã nộp khác.

Bên Có:

- Trích BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ vào chi phí sản xuất, kinh doanh.
- Trích BHXH, BHYT, BHTN khấu trừ vào lương của CNV.
- Các khoản thanh toán với CNV về tiền nhà, điện, nước ở tập thể.
- Kinh phí công đoàn vượt chi được cấp bù.
- Số BHXH đã chi trả CNV khi được cơ quan BHXH thanh toán.
- Các khoản phải trả khác.

Dư Nợ (nếu có): Số tiền trả thừa, nộp thừa, vượt chi, chưa được thanh toán.

Dư Có: Số tiền còn phải trả, phải nộp hay giá trị tài sản thừa chờ xử lý.

Có các tài khoản cấp 2 như sau:

- **Tài khoản 3382** - Kinh phí công đoàn: Phản ánh tình hình trích và thanh toán kinh phí công đoàn ở đơn vị.

- **Tài khoản 3383** - Bảo hiểm xã hội: Phản ánh tình hình trích và thanh toán bảo hiểm xã hội của đơn vị.

- **Tài khoản 3384** - Bảo hiểm y tế: Phản ánh tình hình trích và thanh toán bảo hiểm y tế theo quy định.

- **Tài khoản 3386** - Bảo hiểm thất nghiệp: Phản ánh tình hình trích và thanh toán bảo hiểm thất nghiệp ở đơn vị.

1.1.4.4. Hình thức sổ kế toán

Đối với mỗi doanh nghiệp thì việc áp dụng hình thức ghi sổ kế toán là hoàn toàn khác nhau, có thể áp dụng một trong bốn hình thức sau:

➤ Hình thức ghi sổ nhật kí chung

(Xem phụ lục số 02)

Đây là hình thức phản ánh các nghiệp vụ kinh tế phát sinh theo thứ tự thời gian vào một quyển sổ nhật kí gọi là Nhật kí chung. Sau đó căn cứ vào nhật kí chung lấy số liệu để ghi vào Sổ Cái. Ngoài ra để thuận tiện cho việc ghi chép Nhật kí chung có thể mở các Nhật kí phụ cho các tài khoản chủ yếu. Định kì cộng các nhật kí phụ lấy số liệu vào nhật kí chung rồi vào sổ cái. Đối với các đối tượng cần theo dõi chi tiết thì kế toán mở các sổ, thẻ chi tiết, số liệu lấy số liệu so sánh đối chiếu vào sổ nhật kí và sổ cái. Phần hành kế toán tiền lương theo hình thức sổ này được tổ chức như mọi phần hành khác nghĩa là khi nghiệp vụ phát sinh, kế toán sẽ ghi vào nhật kí chung, cuối tháng hay định kì kế toán sẽ căn cứ vào nhật kí chung, loại bỏ các số liệu trùng rồi phản ánh vào sổ cái. Nếu cần thiết có thể tổ chức sổ kế toán chi tiết về tiền lương. Cuối kì lập báo cáo.

Hình thức nhật kí chung đơn giản, phù hợp với mọi hoàn cảnh doanh nghiệp nhưng lại có nhược điểm hay ghi trùng, mỗi chứng từ thường được ít nhất 2 sổ nhật kí trở lên. Vì vậy, cuối tháng sau khi cộng số liệu từ sổ nhật kí kế toán phải loại bỏ các số liệu trùng lặp rồi mới ghi vào sổ cái.

➤ Hình thức nhật kí sổ cái

(Xem phụ lục số 03)

Đây là hình thức ghi chép kết hợp việc ghi chép thời gian và theo hệ thống vào trong một quyển sổ gọi là Nhật kí sổ cái. Trên sổ này gồm phần nhật kí phản ánh trình tự phát sinh các nghiệp vụ qua phân chứng từ và phần sổ cái phản ánh theo cả 2 bên Nợ, Có của tài khoản. Hình thức này chỉ thường áp dụng ở các đơn vị nhỏ, ít nghiệp vụ kinh tế phát sinh. Hàng ngày, căn cứ

vào chứng từ gốc hay bảng tổng hợp chứng từ gốc kế toán vào nhật kí sổ cái, sau đó ghi vào sổ kế toán chi tiết. Cuối tháng phải khóa sổ và tiến hành đối chiếu khớp đúng số liệu giữa sổ nhật kí – sổ cái và bảng tổng hợp chi tiết.

Cuối tháng phải khóa sổ tính ra tổng tiền của các nghiệp vụ kinh tế phát sinh trong tháng trên sổ đăng kí chứng từ ghi sổ, tổng số phát sinh nợ, tổng số phát sinh có và số dư của từng tài khoản trên sổ cái. Căn cứ vào sổ cái lập bảng cân đối tài khoản. Sau khi đối chiếu khớp đúng số liệu ghi trên sổ cái và bảng tổng hợp chi tiết để lập báo cáo tài chính.

➤ Hình thức chứng từ ghi sổ

(Xem phụ lục số 04)

Hình thức này rất đơn giản, dễ áp dụng. Theo hình thức này thì việc ghi sổ kế toán tổng hợp chi thành 2 quá trình riêng biệt: ghi theo trình tự thời gian, ghi theo hệ thống được ghi sổ ở Sổ cái. Việc ghi chép được tiến hành theo trình tự như sau: Hàng ngày khi phát sinh nghiệp vụ, căn cứ vào các chứng từ gốc, kế toán lập bảng tổng hợp chứng từ gốc của các nghiệp vụ về tiền lương, lập chứng từ ghi sổ, sau đó chứng từ ghi sổ này được chuyển cho kế toán trưởng kiểm tra, kí duyệt rồi chuyển cho kế toán tổng hợp tiến hành ghi sổ cái TK 334.

➤ Hình thức nhật kí chứng từ

(Xem phụ lục số 05)

Hàng ngày căn cứ vào chứng từ gốc đã được kiểm tra lấy số liệu ghi trực tiếp vào các nhật kí chứng từ hay bảng kê, sổ chi tiết có liên quan. Đối với các nhật kí chứng từ được ghi vào các bảng kê, sổ chi tiết thì hàng ngày căn cứ vào chứng từ kế toán, vào bảng kê, vào sổ chi tiết. Cuối tháng phải chuyển số liệu tổng cộng của bảng kê, sổ chi tiết vào nhật kí chứng từ. Đối với các loại chi phí sản xuất kinh doanh phát sinh nhiều lần hoặc mang tính chất phân bổ, các chứng từ gốc trước hết được tập hợp và phân loại trong các bảng phân bổ sau đó lấy số liệu kết quả của bảng phân bổ ghi vào các bảng kê và nhật kí chứng từ có liên quan. Cuối tháng khóa sổ, cộng số liệu trên các nhật kí

chứng từ , kiểm tra, đối chiếu số liệu trên các nhật kí chứng từ với các sổ kế toán chi tiết. Bảng tổng hợp chi tiết có liên quan và lấy số liệu tổng cộng của nhật kí chứng từ ghi trực tiếp vào sổ cái.

Đây là hình thức kết hợp phản ánh theo thời gian, vừa kết hợp hạch toán tổng hợp và chi tiết. Do đó giảm bớt một phần đáng kể khối lượng công việc, giúp cho việc cung cấp thông tin quản lí được kịp thời và nâng cao năng suất lao động bằng sự chuyên môn hóa.

1.1.4.5. Kế toán tổng hợp

-Phương pháp hạch toán TK 334:

(Xem phụ lục số 06)

-Phương pháp hạch toán TK 338:

(Xem phụ lục số 07)

1.2. CƠ SỞ THỰC TIỄN VỀ KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG.

Hiện nay, chính sách chế độ tiền lương là một bộ phận quan trọng trong hệ thống chính sách kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia. Nó có mối quan hệ mật thiết và tác động đa chiều đối với động lực phát triển, tăng trưởng kinh tế cũng như nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý doanh nghiệp.

Trong khu vực , tiền lương là số tiền mà các cơ quan, doanh nghiệp trả cho người lao động theo cơ chế, chính sách của Nhà nước và được thể hiện trong hệ thống thang, bảng lương do Nhà nước quy định. Trong hoạt động kinh doanh, tiền lương đóng giữ vai trò đặc biệt quan trọng, là một trong những yếu tố tiên quyết thu hút và giữ được người tài tham gia hoạt động trong lĩnh vực kinh doanh,. Hiện nay đã có nhiều quốc gia (có đặc điểm kinh tế - xã hội tương đồng với Việt Nam) đã thành công trong hoạt động này, điển hình như Singapore, Trung Quốc, Nhật Bản và Hàn Quốc...

1.2.1. Kinh nghiệm quốc tế

Hiện nay, ở Nhật Bản đã ban hành nghị định cụ thể về chính sách tiền lương trong khu vực công bằng hệ thống thang bảng lương để các tổ chức,

doanh nghiệp áp dụng thông qua đó Nhà nước đã quản lý và điều chỉnh phù hợp với từng loại hình đơn vị, cân đối được thu, chi ngân sách, bảo vệ quyền lợi cho người lao động. Hệ số lương và mức lương tối thiểu là cơ sở để đơn vị sử dụng lao động làm cơ sở đóng và thụ hưởng chế độ bảo hiểm và các chế độ khác theo quy định.

Trong cấu trúc tiền lương của Hàn Quốc, bao gồm tiền lương khởi điểm và tăng lương định kỳ hàng năm. Trong đó, mức lương khởi điểm phụ thuộc vào bằng cấp và thị trường lao động, còn nâng lương hàng năm phụ thuộc vào tuổi, thời gian phục vụ và đóng góp. Bên cạnh đó còn có chi phí sinh hoạt, tiền phụ cấp cho việc làm thêm giờ, công tác ở vùng sâu, vùng xa; tiền thưởng cho những lao động tích cực gắn bó với cơ sở. Chế độ tiền lương này đảm bảo cho các mục tiêu cơ bản: Trên 50% tiền lương đảm bảo cuộc sống và dưới 50% tiền lương còn lại dùng để kích thích người lao động. Với chính sách tiền lương hợp lý như trên, Chính phủ Hàn Quốc đã rất thành công trong việc thu hút nhân lực, duy trì nhân lực giỏi, kích thích động viên nhân lực, đáp ứng yêu cầu của thực tiễn đặt ra.

1.2.2. Kinh nghiệm trong nước

Trong nhiều năm qua, Nhà nước luôn cố gắng cải cách các chính sách tiền lương nhằm đáp ứng được nhu cầu của xã hội và phù hợp với nền kinh tế đang phát triển nhanh.

Quan điểm chủ trương về cải cách chính sách tiền lương, tiền công của nước ta từ năm 2003 là đúng đắn, phù hợp với nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Đặc biệt coi quan điểm việc trả lương đúng cho người lao động là thực hiện đầu tư cho phát triển, tạo động lực để phát triển kinh tế và nâng cao chất lượng dịch vụ, góp phần làm trong sạch và nâng cao hiệu lực, hiệu quả của bộ máy quản trị.

Hiện nay, tiền lương và thu nhập của người làm công ăn lương có xu hướng tăng đảm bảo ổn định đời sống và có phần được cải thiện. Từng bước đổi mới chính sách tiền lương, tiền công theo định hướng thị trường, nhất là

trong khu vực sản xuất kinh doanh, từng bước tính đúng ,tính đủ thị trường theo nguyên tắc theo thị trường. Trong loại hình doanh nghiệp, tiền lương được coi là giá cả sức lao động, hình thành trên cơ sở mặt bằng tiền lương, tiền công trên thị trường và bước đầu được xác định thông qua thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động để ký kết hợp đồng lao động cá nhân và thỏa ước lao động tập thể.

Tuy nhiên, ngoài những thành công đã đạt được vẫn còn những hạn chế và bất cập của hệ thống tiền lương tại Việt Nam hiện nay. Những năm tới, hy vọng với mong muốn chủ trương cải cách và đổi mới vấn đề tiền lương của Đảng và Nhà nước, những bất cập và hạn chế trên sẽ được giảm bớt, người lao động sẽ có được mức lương cao hơn ổn định hơn để có thể đảm bảo được cuộc sống của mình.

1.2.3. Bài học kinh nghiệm

Để khuyến khích những người làm việc thật sự có năng suất, chất lượng và hiệu quả cần thực hiện việc trả lương theo hiệu quả công việc chứ không phải theo ngạch, bậc đơn thuần. Tiền lương phải bảo đảm tái sản xuất sức lao động. Muốn vậy, tiền lương tối thiểu phải tương ứng chỉ số giá sinh hoạt từng thời kỳ và phải tính đến sự phù hợp với từng ngành, nghề, cũng như đặc thù riêng của từng khu vực. Đồng thời phải có sự so sánh với mức lương tối thiểu trong khu vực doanh nghiệp.

Phải thay đổi cơ bản kết cấu tiền lương, trong đó bao gồm phần lương “cứng” theo thang, bậc lương quy định chung và bằng với mức lương tối thiểu mà từng người đang được hưởng; và phần lương “mềm” thưởng theo năng suất, hiệu quả công việc và mức độ hoàn thành nhiệm vụ, được chi trả từ nguồn kinh phí tăng lương do công ty phân bổ. Qua đó tạo động lực làm việc cho cả người giỏi và người kém để đạt được mức lương cao nhất có thể mà còn góp phần quan trọng giải quyết khó khăn eo hẹp về tài chính trong việc tạo nguồn để tăng lương thích đáng cho cán bộ, công nhân viên và để điều chỉnh lương linh hoạt theo biến động của thị trường.

Cải cách tiền lương cần làm rõ mối quan hệ giữa chính sách tiền lương với các chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, giáo dục và phân tiền nhà ở, điện, nước, phương tiện đi lại, trang bị đồ dùng cho cán bộ công nhân viên. Thực hiện cải cách tiền lương, đặc biệt áp dụng dụng hệ thống trả lương dựa trên năng lực và hiệu quả công việc là một việc khó và chưa được áp dụng ở Việt Nam nhưng cần thiết phải thực hiện để tạo nên thay đổi căn bản và đột phá về chính sách tiền lương

CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN OJT

2.1. TỔNG QUAN VỀ CÔNG TY CỔ PHẦN OJT

2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển của công ty

Tuy mới chỉ bắt đầu đi vào hoạt động từ cuối năm 2011 tại Việt Nam, OJT đã khẳng định vị trí công ty biên phiên dịch uy tín đối với các tổ chức và doanh nghiệp Nhật Bản, các doanh nghiệp Âu Mỹ quan tâm đến thị trường Nhật Bản và thị trường Việt Nam.

Công ty đáp ứng mọi yêu cầu về ngôn ngữ, nội dung, từ dịch văn bản, dịch trang web cho đến chuyên hóa ngôn ngữ phần mềm, dịch phụ đề và lồng tiếng cho video cho đến dịch vụ tổng đài làm cầu nối cho các doanh nghiệp Nhật Bản, Âu Mỹ với các doanh nghiệp Việt Nam

Tên công ty : Công ty cổ phần OJT

Tên giao dịch : OJT JSC

Địa chỉ: Tầng 7 tòa nhà VMT số 1 ngõ 82 Duy Tân, phường Dịch Vọng Hậu, quận Cầu Giấy , thành phố Hà Nội

Nơi đăng kí chi cục thuế : Chi cục thuế Hà Nội

Mã số thuế: 0102275941

Ngành nghề chính : Biên phiên dịch

Điện thoại : 091 231 7534

Fax : 0432474576

CQ ra quyết định : Sở kế hoạch và đầu tư.

Cơ quan cấp : Thành phố Hà Nội

Tư cách pháp nhân : Công ty có tư cách pháp nhân phù hợp với pháp luật hiện hành của Việt Nam

Sau nhiều năm hoạt động trong lĩnh vực dịch thuật, Trung tâm đã chuyển mình một bước mới là thành lập công ty vào cuối năm 2011, mang tên Công ty cổ phần OJT Địa chỉ: Tầng 7 tòa nhà VMT số 1 ngõ 82 Duy Tân, phường Dịch Vọng Hậu, quận Cầu Giấy, tp Hà Nội

Và sau 1 năm hoạt động thấy khả năng phát triển vượt bậc của về lĩnh vực dịch thuật chuyên nghiệp của Việt Nam cũng như của thế giới sau khi Việt Nam ra nhập WTO, công ty đã cố gắng nỗ lực để làm bước đệm cho phát triển chuyên ngành dịch thuật và một số chuyên ngành khác: dạy tiếng Việt cho người nước ngoài, dạy dịch, dạy ngoại ngữ..... Tạo sự phát triển bền vững, kết nối toàn cầu với những hợp đồng dịch thuật cho những dự án lớn đảm bảo chất lượng với đội ngũ cộng tác viên trong và ngoài nước.

Có thể nói rằng hình thành và phát triển của mình, công ty cổ phần OJT tự hào là một trong những công ty dịch thuật thuộc top đầu, sẵn sàng cạnh tranh với các đơn vị dịch thuật trong nước và nước ngoài tại Việt Nam.

2.1.2. Chức năng, nhiệm vụ của công ty

Chức năng:

Công ty cổ phần OJT có đầy đủ tư cách pháp nhân theo quy định của pháp luật Việt Nam. Công ty thực hiện chế độ hạch toán kinh doanh độc lập, tuân thủ chế độ tài chính, kế toán của nhà nước đối với công ty cổ phần và thực hiện các quy định về hoạt động sản xuất kinh doanh theo luật doanh nghiệp. Điều lệ công ty ghi rõ chức năng chủ yếu của công ty là:

+ Cung cấp các dịch vụ biên dịch, phiên dịch cho các cá nhân, doanh nghiệp, tổ chức và các ban ngành có nhu cầu với chất lượng cao và giá cả phù hợp.

+ Ngoài ra công ty còn là đơn vị tổ chức và thực hiện các chương trình đào tạo ngoại ngữ hướng dân nghiệp vụ biên phiên dịch.

Nhiệm vụ:

+ Quản lý và sử dụng vốn có hiệu quả, tuân thủ các chính sách, pháp luật của nhà nước.

+ Bảo đảm kinh doanh có lãi, tạo công ăn việc làm cho người lao động, không ngừng nâng cao cơ sở vật chất hạ tầng cũng như đời sống của người lao động.

+ Công bố công khai Báo cáo tài chính hàng năm. Thực hiện nghĩa vụ về nộp thuế, các khoản nộp Ngân sách Nhà nước. Các nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật.

+ Cung cấp phiên dịch cho cá nhân doanh nghiệp, toà án chức ban ngành, cung cấp các tài liệu chứng từ hồ sơ.

+ Đào tạo ngoại ngữ, hướng dẫn kỹ năng nghiệp vụ biên phiên dịch. Trau dồi và truyền đạt lại các kiến thức lý thuyết biên phiên dịch cho nhân viên, công tác viên biên phiên dịch. Cập nhật các hoạt động mới nhất của Hội Biên Phiên dịch Việt Nam, Câu lạc bộ Dịch giả trẻ, hội thảo, diễn đàn của ngành để nhân viên, công tác viên và học viên thường xuyên được tham gia trau dồi kiến thức.

+ Nghiên cứu và giảng dạy phổ biến Tiếng Việt hoàn thiện cho người Việt cũng như người nước ngoài.

+ Thành lập quỹ học bổng cho trẻ em nghèo hiếu học.

2.1.3. Đặc điểm hoạt động kinh doanh của công ty

Công ty Cổ phần OJT được thành lập và hoạt động theo giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh được cấp bởi Sở kế hoạch và đầu tư thành phố Hà Nội. Ngành nghề kinh doanh của công ty gồm:

- + Biên, phiên dịch
- + Hỗ trợ ngôn ngữ cho doanh nghiệp
- + Video PR, phụ đề và lồng tiếng
- + Thiết kế Website
- + Hỗ trợ hoạt động từ thiện

Công ty là doanh nghiệp hoạt động kinh doanh chủ yếu trong lĩnh vực dịch vụ biên phiên dịch không chỉ hỗ trợ khách hàng bước qua rào cản ngôn ngữ, mà còn lắng nghe và chia sẻ những tâm tư nguyện vọng của khách hàng,

vượt lên trên cả yêu cầu về ngôn ngữ để khách hàng có thể thực sự cảm nhận được từ trái tim sự khác biệt và chiều sâu về chất lượng dịch vụ của OJT.

Mục tiêu trong hoạt động kinh doanh của công ty là biến các kiến thức chuyên ngành thành giá trị thực tế làm lợi cho các khách hàng của mình, nhân viên công ty, cũng như cho toàn thể nền kinh tế Việt Nam trong thời kỳ hội nhập và phát triển. Công ty cam kết cung cấp cho khách hàng các dịch vụ về biên dịch, phiên dịch đã được chuẩn hóa và nhất quán trong toàn thể hệ thống cơ sở của công ty, trên cơ sở tìm hiểu kỹ về thông tin nhu cầu của khách hàng.

2.1.4. Đánh giá khái quát về tình hình tài chính của công ty

Trong giai đoạn 2016 – 2018 vừa qua, doanh thu thuần của công ty đã liên tục tăng, thể hiện kết quả hoạt động kinh doanh tốt của công ty cổ phần OJT. Đặc biệt là trong bối cảnh khó khăn chung của nền kinh tế thì sự gia tăng doanh thu qua từng năm, đó là sự tăng nhanh doanh thu trong năm 2018 so với 2016 thể hiện sự nỗ lực và cố gắng đáng ghi nhận của toàn bộ tập thể lãnh đạo và cán bộ công nhân viên của công ty. Điều này được thể hiện rõ nét qua bảng số liệu báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh của công ty trong 3 năm gần nhất như sau:

(Xem phụ lục số 08)

Nhận xét: Qua nhiều năm hoạt động công ty cổ phần OJT đã từng bước khẳng định được vị trí của mình trên thị trường. Trong quá trình xây dựng và phát triển công ty được sự chỉ đạo, quan tâm của các ngành OJT bước đầu vượt lên chính mình để ổn định và phát triển. Công ty có đội ngũ cán bộ nhân viên có trình độ đại học đã qua thực tế đào tạo và từng bước trưởng thành trong chuyên môn nghiệp vụ biên phiên dịch . Trong mọi hoạt động ,công ty đặt lợi ích của khách hàng lên hàng đầu, vì thế uy tín của công ty ngày càng được nâng cao...

Doanh thu của công ty liên tục tăng qua các năm. Cụ thể năm 2017 và 2016: Doanh thu về bán hàng và cung cấp dịch vụ tăng 1.248.410.791 với tỷ lệ tương ứng là 13%. Giá vốn hàng bán tăng 655.607.824 với tỷ lệ tương ứng tăng là 8,6%. Lợi nhuận gộp về bán hàng và cung cấp dịch vụ tăng

592.802.967 với tỷ lệ tương ứng tăng là 29,6%. Lợi nhuận thuần từ hoạt động kinh doanh tăng 311.164.153 với tỷ lệ tương ứng là 42,8%. Lợi nhuận sau thuế TNDN tăng 183.344.234 với tỷ lệ tương ứng là 31,8%.

Cụ thể năm 2018 và 2017: Doanh thu về bán hàng và cung cấp dịch vụ tăng 2.047.753.654 với tỷ lệ tương ứng là 18,9%. Giá vốn hàng bán tăng 1.061.323.732 với tỷ lệ tương ứng tăng là 12,8%. Lợi nhuận gộp về bán hàng và cung cấp dịch vụ tăng 986.429.922 với tỷ lệ tương ứng tăng là 38%. Lợi nhuận thuần từ hoạt động kinh doanh tăng 511.660.163 với tỷ lệ tương ứng là 49,3%. Lợi nhuận sau thuế TNDN tăng 272.259.888 với tỷ lệ tương ứng là 35,8%.

Qua đó đã cho thấy hoạt động kinh doanh trong lĩnh vực biên phiên dịch của công ty cổ phần OJT đang ngày càng phát triển...

2.1.5. Tổ chức bộ máy quản lý kinh doanh của công ty

Tài sản lớn nhất của công ty Cổ phần OJT đó là con người. Công ty đã tạo một môi trường chuyên nghiệp, năng động có tốc độ tăng trưởng nhanh với những con người dày dặn kinh nghiệm và nhiều ý tưởng sáng tạo. Công ty tự hào về khả năng thu hút nguồn nhân lực được đào tạo tốt, tài năng trên nhiều lĩnh vực.

Hầu hết, các thành viên chủ chốt của công ty đều có bằng đại học, thạc sỹ của các trường Đại học danh tiếng hoặc các chứng chỉ nghề nghiệp. Công ty tự hào đã tập hợp được một đội ngũ vững mạnh năng động, sang tạo cùng cam kết vì sự thành công của khách hàng và của công ty.

2.1.5.1. Sơ đồ tổ chức bộ máy quản lý

Do sự cạnh tranh mạnh mẽ và gay gắt trên thị trường nên các doanh nghiệp đều luôn quan tâm đến bộ máy quản lý sao cho phù hợp và sự vận hành của bộ máy quản lý này phải đạt hiệu quả cao nhất trong hoạt động kinh doanh của công ty.

Mô hình quản lý công ty được xây dựng phù hợp với đặc điểm quản lý hạch toán kinh tế của ngành. Cơ cấu tổ chức theo mô hình sau :

(Xem phụ lục số 09)

2.1.5.2. Chức năng của từng bộ phận

Với việc tổ chức bộ máy quản lý như trên, chức năng và nhiệm vụ của các bộ phận như sau:

Ban giám đốc : thực hiện các quyền và nhiệm vụ được giao theo đúng quy định của luật doanh nghiệp ,pháp luật có liên quan, chịu trách nhiệm về các mặt hoạt động của công ty trước Hội đồng thành viên và pháp luật hiện hành.

Chịu trách nhiệm về công tác đối ngoại của Công Ty, là người quyết định các chủ trương, chính sách, mục tiêu chiến lược của Công ty, giám sát và kiểm tra tất cả các hoạt động kinh doanh của Công Ty, đề xuất các chiến lược kinh doanh, đầu tư cho Hội đồng thành viên, phát triển thị trường trong cả nước, trực tiếp ký các Hợp đồng kinh tế.

Phòng quản lý dự án: Xác định mục tiêu công việc và dự tính nguồn lực cần thiết để thực hiện dự án; tiến hành phân phối nguồn lực gồm tiền ,lao động, trang thiết bị,việc điều phối và quản lý thời gian , theo dõi kiểm tra tiến độ các dự án ,phân tích tình hình thực hiện , tổng hợp đánh giá, báo cáo kết quả thực hiện và đề xuất các giải pháp giải quyết các khó khăn trong quá trình thực hiện dự án.

Phòng kinh doanh: Đây là bộ phận hết sức quan trọng, đóng vai trò chủ chốt trong Công ty. Đảm bảo đầu vào và đầu ra của Công ty, tiếp cận và nghiên cứu thị trường, giới thiệu và mở rộng thị trường cũng như thu hút khách hàng mới. Tổ chức thực hiện kế hoạch kinh doanh, tính giá và lập hợp đồng với khách hàng. quản lý toàn bộ các hoạt động kinh doanh , lập các kế hoạch kinh doanh , tìm hiểu và phân tích thị trường , xây dựng các chính sách ưu đãi khách hàng , tìm kiếm thị trường và triển khai các hoạt động tới khách hàng tiềm năng.

Phòng tài chính - Kế toán: Tham mưu cho lãnh đạo công ty các lĩnh vực hoạt động về hành chính và kế toán tài chính của công ty, tham mưu phương hướng ,biện pháp , quy chế quản lý tài chính , thực hiện các quyết định tài

chính của Giám đốc và tổ chức thực hiện công tác kế toán sao cho hiệu quả, tiết kiệm, tránh lãng phí, đúng quy chế theo quy định hiện hành.

Phòng hành chính - nhân sự: Đảm bảo cho nguồn nhân lực của doanh nghiệp được quản lý và sử dụng có hiệu quả nhất, tham mưu và giúp Giám đốc về công tác tổ chức và nhân sự, công tác lao động, tiền lương thi đua khen thưởng, thanh kiểm tra, an ninh quốc phòng, pháp chế.

Phòng biên-phiên dịch: Tiếp nhận các bài dịch và tiến hành dịch thuật một cách chính xác và nhanh nhất, kiểm tra chất lượng bài dịch của các biên dịch viên và cộng tác viên bởi các chuyên gia trước khi bàn giao kết quả cho phòng quản lý dự án

2.1.5.3. *Mối quan hệ giữa các bộ phận quản lý của công ty*

- Nhìn vào sơ đồ tổ chức bộ máy quản lý của công ty Cổ phần OJT ta thấy rõ ngay được mối quan hệ giữa các bộ phận trong công tác tổ chức bộ máy quản lý của công ty. Ban giám đốc là người trực tiếp điều hành mọi hoạt động kinh doanh, chịu trách nhiệm trước toàn bộ công nhân viên trong công ty về định hướng kinh doanh.

- Các bộ phận của công ty theo sự phân công và ủy quyền của ban giám đốc chịu trách nhiệm trước Chủ tịch hội đồng thành viên về nhiệm vụ được giao. Có trách nhiệm trong việc giải quyết, xử lý, thực hiện các hợp đồng đã ký kết với khách hàng. Các phòng ban trong công ty làm việc tương đối độc lập với nhau tùy theo nhiệm vụ, chức năng của mình mà hoàn thành công việc được phân công và tuân thủ đầy đủ nội quy, quy chế của công ty.

- Xuất phát từ quan điểm nhận thức “ Con người là nguồn nhân lực quan trọng nhất để sáng tạo ra mọi sự phát triển ” và vì vậy một trong những sứ mệnh của công ty là góp phần nhỏ bé của mình giúp cho những con người – khách hàng của công ty trở nên sang giá hơn. Công ty đã trở thành một công ty có sự phát triển rất mạnh mẽ và bền vững. Không chỉ là một công ty cung cấp dịch vụ biên-phiên dịch hàng đầu Việt Nam và công ty còn được biết đến

với rất nhiều các lĩnh vực hoạt động phát triển khác. Do vậy công ty này càng thu hút nhiều cán bộ công nhân viên, khách hàng và các nhà đầu tư tiềm năng.

2.1.6. Đặc điểm tổ chức bộ máy kế toán và hệ thống sổ kế toán công ty sử dụng

2.1.6.1. Tổ chức bộ máy kế toán tại công ty

Với tư cách là một hệ thống thông tin, kiểm tra và hạch toán, bộ máy kế toán là một bộ phận không thể thiếu trong hệ thống quản lý, xuất phát từ chính đặc điểm sản xuất kinh doanh của công ty. Bộ máy kế toán của công ty được tổ chức theo mô hình tập trung chuyên sâu, mỗi người trong phòng kế toán được phân công phụ trách một công việc nhất định do vậy công tác kế toán tại công ty là tương đối hoàn chỉnh, hoạt động không bị chồng chéo lên nhau.

(Xem phụ lục số 10)

- Chức năng phòng kế toán: Giúp cho ban giám đốc chỉ đạo thực hiện toàn bộ chính sách của Nhà nước về quản lý tài chính.

- Nhiệm vụ: Thực hiện ghi chép phản ánh toàn bộ các nghiệp vụ kinh tế phát sinh vào các tài khoản có liên quan. Lập báo cáo cung cấp số liệu, tài liệu của công ty theo yêu cầu của giám đốc công ty và của cơ quan quản lý Nhà nước. Lập kế hoạch, kế toán tài chính, tham mưu cho giám đốc về các quyết định trong việc quản lý công ty.

+ Kế toán trưởng: Điều hành chung tất cả công việc của các phòng kế toán, chịu trách nhiệm trước ban giám đốc và các cơ quan pháp luật về toàn bộ công việc kế toán của mình tại công ty. Có nhiệm vụ theo dõi chung. Chịu trách nhiệm hướng dẫn tổ chức phân công kiểm tra các công việc của nhân viên kế toán.

+ Kế toán tổng hợp: Xây dựng – tổ chức, quản lý hệ thống bộ máy kế toán. Kiểm tra giám sát việc thực hiện các công việc liên quan đến kế toán trong doanh nghiệp. Tham mưu giúp việc cho kế toán trưởng và ban giám đốc tài sản cố định liên doanh đầu tư, kế toán dịch vụ vận tải, công nợ phải thu, thuế và các khoản phải nộp nhà nước. Chịu trách nhiệm theo dõi toàn bộ tình hình tăng giảm của tài sản trong công ty, đồng thời tính và trích khấu hao

cho tài sản cố định. Hạch toán số lượng, sổ sách số tiền và danh sách công nhân đào tạo.

+ Kế toán thu chi: Theo dõi các hoạt động tăng giảm tiền và kiểm soát tồn tiền tại quỹ tiền mặt và tại ngân hàng. Lập báo cáo thu chi gửi Giám đốc.

+ Kế toán thuế: Thu nhập các chứng từ Hóa đơn đầu ra/ đầu vào làm căn cứ kê khai thuế hàng tháng/quý/quyết toán thuế cuối năm. Báo cáo về thuế GTGT, TNDN, Thuế TNCN, tình hình sử dụng hóa đơn. Lập báo cáo tài chính cuối năm.

+ Kế toán tiền lương: tính toán và hạch toán tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, kinh phí công đoàn, các khoản khấu trừ vào lương, các khoản thu nhập, trợ cấp cho cán bộ, công nhân viên trong công ty. Hàng tháng căn cứ vào sản lượng của các xí nghiệp và đơn giá lương của xí nghiệp cùng với hệ số lương gián tiếp đồng thời ghi nhận các bảng thanh toán lương do các nhân viên ở phòng kế toán gửi lên, tổng hợp số liệu lập bảng tổng hợp thanh toán lương của công ty, lập bảng phân bổ.

+ Kế toán công nợ: Theo dõi các khoản công nợ phải thu của khách hàng, phải trả nhà cung cấp. Đưa ra những kế hoạch thanh toán cho từng nhà cung cấp, thu hồi công nợ. Chịu trách nhiệm trong việc thanh toán và tình hình thanh toán với tất cả khách hàng cộng thêm cả phần công nợ phải trả. Sau khi kiểm tra tính hợp lệ hợp pháp của chứng từ gốc, kế toán thanh toán viết phiếu thu chi (đối với tiền mặt), uỷ nhiệm chi...(đối với tiền gửi ngân hàng) hàng tháng lập bảng kê tổng hợp séc và sổ chi tiết đối chiếu với sổ sách thủ quỹ, sổ phụ ngân hàng, lập kế hoạch tiền mặt gửi lên cho ngân hàng có quan hệ giao dịch.

2.1.6.2. Chính sách kế toán tại công ty

Các chính sách kế toán chung mà công ty cổ phần OJT đã áp dụng có thể kể đến như:

Công ty thực hiện công tác kế toán theo Chế độ kế toán doanh nghiệp Việt Nam được ban hành kèm theo thông tư số 200/2014/TT-BTC ngày 22/12/2014 của Bộ Tài chính.

- Đơn vị tiền tệ sử dụng: Đồng Việt Nam (VND)
- Niên độ kế toán: bắt đầu từ 01/01, kết thúc vào ngày 31/12 hàng năm
- Kỳ hạch toán: theo tháng

Tổ chức công tác kế toán trong điều kiện ứng dụng máy vi tính:

Sự phát triển của nền kinh tế thị trường ngày càng phát triển thì quy mô hoạt động của doanh nghiệp cũng phát triển, mối quan hệ kinh tế mở rộng, tính chất hoạt động ngày càng cao, làm cho nhu cầu thu nhận, xử lý và cung cấp thông tin ngày càng phức tạp. Yêu cầu quản lý, kiểm soát của mỗi doanh nghiệp đòi hỏi hệ thống thông tin phải sử dụng công nghệ tin học dưới điều khiển của con người.

Hiện nay, công ty đang sử dụng hình thức kế toán máy với sự hỗ trợ của phần mềm kế toán MISA và in sổ theo hình thức NKC, công ty đã trang bị đầy đủ máy tính ở tất cả các văn phòng. Tại phòng kế toán mỗi nhân viên kế toán đều được trang bị một máy tính và được nối mạng với nhau. Với mục đích làm tăng hiệu quả của bộ máy kế toán trong việc cung cấp những thông tin đầy đủ và nhanh chóng, phục vụ kịp thời cho yêu cầu quản trị, công ty đã đầu tư mua phần mềm kế toán cùng với việc áp dụng Microsoft Excel cho phù hợp, kết hợp với hệ thống máy in, máy fax, đã giảm bớt rất nhiều công việc ghi chép thủ công cho các kế toán viên. Do vậy việc ghi sổ hoàn toàn là do kế toán ghi trên máy tính sau đó đến khi quyết toán hoặc lúc cần thiết thì kế toán mới in ra thành sổ hoặc những báo cáo tài chính thích hợp.

- Trình tự ghi sổ theo hình thức kế toán máy:

Hàng ngày, kế toán căn cứ vào chứng từ kế toán hoặc bảng tổng hợp chứng từ kế toán cùng loại đã được kiểm tra được dùng làm căn cứ ghi sổ, xác định tài khoản ghi Nợ, Có để nhập dữ liệu vào máy tính theo các bảng biểu được thiết kế sẵn trên phần mềm. Các nghiệp vụ kinh tế phát sinh ở đơn vị đều được phản ánh vào các chứng từ theo đúng quy định. Các chứng từ trên sẽ được xử lý trên máy bằng phần mềm kế toán. Việc kết xuất dữ liệu, tổng hợp, in ấn sổ kế toán, báo cáo kế toán cũng sẽ do phần mềm kế toán tự động

thực hiện. Kế toán chỉ lưu giữ chứng từ gốc, sổ kế toán tổng hợp, sổ kế toán chi tiết, báo cáo kế toán. Cuối tháng kế toán thực hiện các thao tác khoá sổ và lập báo cáo tài chính. Việc đối chiếu số liệu tổng hợp với số liệu chi tiết được thực hiện tự động và luôn đảm bảo chính xác, trung thực theo thông tin đã được cập nhật trong kỳ. Người làm kế toán có thể kiểm tra, đối chiếu dữ liệu giữa sổ kế toán với báo cáo tài chính đã in ra giấy.

(Xem phụ lục số 11)

2.1.6.2. Tổ chức hệ thống báo cáo tài chính

Hàng tháng các nhân viên kế toán căn cứ vào chứng từ gốc để vào các sổ quỹ, các sổ kế toán chi tiết và bảng tổng hợp chứng từ gốc sau khi đã được kiểm tra sẽ lập vào bảng kê và vào chứng từ ghi sổ.

Chứng từ ghi sổ sau khi đã lập sẽ được đăng kí vào sổ đăng kí chứng từ ghi vào sổ cái.

Cuối tháng cuối kỳ khóa sổ tính ra tổng số phát sinh nợ, có và số dư của từng tài khoản trên sổ cái, căn cứ vào sổ cái để lập ra bảng cân đối phát sinh và bảng tổng hợp chi tiết sẽ lập ra báo cáo tài chính vào cuối kỳ.

Lập báo cáo tài chính là một công việc quan trọng với mỗi doanh nghiệp. Báo cáo tài chính trình bày một cách tổng quát, toàn diện thực trạng tài sản, nguồn vốn, công nợ, tình hình kinh doanh và kết quả hoạt động của công ty trong mỗi kỳ kế toán. Công việc này được giao cho kế toán tổng hợp xác định kết quả kinh doanh lập vào cuối mỗi tháng, quý, năm. Với các số liệu tập hợp được cùng với báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh của kỳ trước, kế toán tổng hợp ra 4 báo cáo tài chính theo quy định của bộ tài chính bao gồm:

+ Bảng cân đối kế toán (B01/DN): thể hiện sự cân đối giữa sử dụng vốn và huy động vốn trong doanh nghiệp. Cho chúng ta biết về hiện trạng nguồn lực kinh tế của đơn vị vào một thời điểm cũng như cơ cấu tài trợ vốn của doanh nghiệp.

+ Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh (B02/DN): Chỉ ra sự cân bằng giữa thu nhập và chi phí trong từng kỳ kế toán. Phản ánh tổng hợp tình hình

và kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh theo từng loại trong một thời kỳ kế toán và tình hình thực hiện nghĩa vụ đối với nhà nước.

+ Báo cáo lưu chuyển tiền tệ (B03/DN): Một trong các báo cáo tài chính tổng hợp phản ánh việc hình thành và sử dụng lượng tiền thu, chi và còn lại trong kỳ báo cáo nahwfm cung cấp số liệu phục vụ cho việc đánh giá tình hình tài chính bằng tiền của doanh nghiệp.

+ Thuyết minh báo cáo tài chính (B09/DN): Một hệ thống số liệu cho biết tình hình tài sản và nguồn vốn, luồng tiền và hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, là báo cáo nhằm thuyết minh và giải trình bằng lời, bằng số liệu một số chỉ tiêu kinh tế tài chính chưa được thể hiện trên báo cáo tài chính, ở trên bảng thuyết minh này cung cấp thông tin bổ sung cần thiết cho việc đánh giá kết quả hoạt động kinh doanh của công ty trong báo cáo được chính xác.

Báo cáo quản trị công ty đang sử dụng:

- Báo cáo công nợ phải thu
- Báo cáo tình hình sử dụng quỹ
- Báo cáo tổng hợp TSCĐ
- Báo cáo chi tiết tiền vay
- Báo cáo chi tiết quản lý doanh nghiệp.

2.2. THỰC TRẠNG CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN OJT

2.2.1. Đặc điểm lao động, công tác quản lý lao động và đặc điểm thanh toán lương tại công ty

2.2.1.1. Đặc điểm về lao động

Điều 39 Chương V “ Điều lệ công ty quy định về người lao động của công ty: Công ty có quyền tuyển, thuê sử dụng lao động theo yêu cầu sản xuất kinh doanh và có nghĩa vụ bảo đảm quyền lợi, lợi ích của người lao động theo quy định của pháp luật và cơ chế quản lý nội bộ, thực hiện chế độ BHXH, BHYT, BHTN và các chế độ bảo hiểm khác cho người lao động theo quy định của pháp luật 06 tháng đầu năm 2018 công ty đã chú trọng hơn đến việc

tuyển dụng nhân viên có tay nghề với trình độ cao hơn như đại học và cao đẳng, các nhân viên kỹ thuật cũng được tuyển dụng nhiều hơn để đáp ứng công việc của công ty. Tính đến thời điểm cuối năm 2018 cán bộ công nhân viên trong công ty là 60 thành viên. Với một chính sách kinh doanh hợp lý, một bộ máy tổ chức chặt chẽ cùng đội ngũ nhân viên dồi dào công ty Cổ phần OJT đang hứa hẹn một sự phát triển vững mạnh hơn nữa. Để đạt được điều đó, đội ngũ cán bộ công nhân viên sẽ phải nỗ lực không ngừng nghỉ để đưa công ty đi lên mỗi ngày, trở thành một trong những công ty hàng đầu Việt Nam trong lĩnh vực cung cấp dịch vụ chuyên ngành biên phiên dịch.

Ngoài ra công ty còn có chính sách khuyến khích người lao động hăng say lao động như các chính sách thưởng phạt, có ngày nghỉ vào các dịp lễ tết. Đối với những nhân viên bán hàng có mức bán hàng vượt mức sẽ được công ty thưởng theo phần trăm doanh thu vượt mức. Đối với những nhân viên có tác phong làm việc không nghiêm túc như đi trễ, về sớm không hoàn thành kế hoạch công việc được giao sẽ bị xử phạt cảnh cáo lần đầu, tái phạm tùy vào mức độ xử phạt. Các ngày lễ tết công ty đều có quà, tiền thưởng hỗ trợ đối với những công nhân viên có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn, tạo điều kiện cho họ có điều kiện cống hiến hết mình cho công việc.

2.2.1.2. Công tác quản lý lao động

- Toàn bộ công nhân viên trong công ty đi làm từ thứ 2 đến thứ 7 hàng tuần với thời gian: (Sáng: 8h -12h, Chiều 13h30 – 17h30)

- Nghỉ làm phải có giấy phép.
- Đi làm muộn, nghỉ làm không phép bị phạt theo quy định của công ty.

Phòng hành chính nhân sự căn cứ vào việc theo dõi, kiểm tra ngày công và giờ đi làm của nhân viên để xác định ngày công thực tế của nhân viên công ty.

2.2.1.3. Công tác chi trả lương

- Các phòng ban lập bảng chấm công để theo dõi thời gian lao động thực tế của từng nhân viên trong tháng. Cuối tháng, chuyển bảng chấm công qua phòng Hành chính - nhân sự.

- Tại phòng Hành chính - nhân sự nhân viên phụ trách, các quy định về phụ cấp, các quy định về định mức hoàn thành công việc... tính ra tiền lương phải trả cho từng lao động và vào bảng thanh toán tiền lương rồi chuyển cho phòng kế toán để thực hiện chi trả.
- Kế toán tiền lương tiến hành định khoản và vào sổ chi tiết TK 334, TK 338.
- Bảng thanh toán tiền lương sau khi được Giám đốc, kế toán trưởng ký duyệt, kế toán tiền lương tiến hành lập phiếu chi chuyển cho thủ quỹ thực hiện chi tiền.
- Tiền lương được trả cho từng phòng ban. Người quản lý phòng ban có trách nhiệm chia lương cho các nhân viên theo bảng thanh toán lương và ký xác nhận vào bảng thanh toán rồi chuyển lại cho phòng kế toán làm căn cứ chứng từ.
- Tiền lương được công ty chi trả từ ngày 05 – 10 của tháng liền kề và trả lương bằng tiền mặt.

2.2.2. Nguyên tắc tính tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty

Các tổ chức chi trả tiền lương là một trong những vấn đề quan trọng thu hút sự quan tâm của cán bộ và toàn bộ nhân viên trong công ty. Nhằm động viên khuyến khích người lao động phát huy tinh thần dân chủ ở cơ sở, tạo cho người lao động hăng say, sáng tạo nâng cao năng suất lao động, tạo ra nhiều của cải vật chất cho xã hội.

Hiện nay Công ty áp dụng hình thức trả lương như sau:

➤ Công áp dụng hình thức trả lương theo thời gian:

+ Cách tính lương theo thời gian : Căn cứ vào bảng chấm công tính trên bảng thanh toán lương, phương pháp chia lương được tính như sau:

Lương tháng = (Lương + Phụ cấp (nếu có)) / 26 x số ngày làm việc thực tế

Ví dụ : Giả sử tháng 11/ 2018 có 30 ngày: 26 ngày đi làm và 4 ngày chủ nhật. Công ty trả lương cho nhân viên là Nguyễn Thị Tâm 7.200.000 đồng/ tháng. Tâm đi làm đầy đủ các ngày (tức là 26 ngày).

Công ty quy định chuẩn ngày công là 26 ngày:

Lương của Tâm là : $7.200.000/26 \times 26 = 7.200.000$ đồng/ tháng

Ngoài ra còn có hệ số phụ cấp trách nhiệm, các khoản phụ cấp khác nhau như xăng xe, phí điện thoại...

Hệ số phụ cấp:

- Phó giám đốc: 0,4

- Trưởng phòng, quản lý : 0,2

➤ Trả lương theo số lượng dịch vụ hoàn thành:

Cách tính lương: Công ty trả lương trực tiếp cho người lao động dựa vào số lượng chất lượng dịch vụ mà họ hoàn thành. Trả lương theo dịch vụ hoàn thành gắn thu nhập của người lao động với kết quả sản xuất trực tiếp.

Lương thực tế = Số lượng dịch vụ công việc hoàn thành x Đơn giá tiền lương trên từng loại dịch vụ

Ví dụ: Chị Hằng được giao tiếp nhận các bài dịch và tiến hành dịch thuật cho khách hàng. Một bài dịch chị Hằng làm được có giá 250.000đ. Giả sử, chị làm được 5 bài, lương chị được hưởng là :

Lương = $250.000 \times 5 = 1.250.000đ$

➤ Chi trả BHYT, BHXH, KPCĐ, BHTN.

Công ty đã trích nộp và chi trả BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ theo đúng tỷ lệ quy định của nhà nước là 34%

- 23,5% Doanh nghiệp nộp (tính vào chi phí): 17,5% BHXH, 3% BHYT, 1% BHTN, 2% KPCĐ

- 10,5% người lao động nộp (trừ vào thu nhập): 8% BHXH, 1,5% BHYT, 1% BHTN

⇒ BHXH 25,5% , BHYT 4,5%, BHTN 2%, KPCĐ 2%

Ví dụ: Anh Lê Quốc Vũ có mức lương hợp đồng: 7.200.000đ. tháng 11 anh đi làm đầy đủ 26 công.

Tổng thu nhập = 7.200.000

Thu nhập chịu thuế = 7.200.000

Khoản giảm trừ với anh Vũ : 9.000.000đ

Các khoản khấu trừ trích vào lương:

BHXH: 7.200.000 x 8% = 576.000đ

BHYT: 7.200.000 x 1.5% = 108.000đ

BHTN: 7.200.000 x 1% = 72.000đ

⇒ Thu nhập tính thuế = 7.200.000 – 9.000.000 - 756. = - 1.800.000đ

⇒ Anh Vũ không phải đóng thuế thu nhập cá nhân.

Vậy tổng lương thực nhận của chị Hải là : 7.200.000 – 756.000 = 6.444.000đ

➤ Thuế thu nhập cá nhân

Hiện nay, phần lớn cán bộ công nhân viên có mức lương chưa đạt đến ngưỡng phải nộp thuế thu nhập cá nhân, chỉ có một số cán bộ cấp cao như giám đốc, phó giám đốc mới đạt đến ngưỡng này . Việc tính thuế thu nhập cá nhân được tiến hành tính và khấu trừ theo quy định của pháp luật.

Cách tính thuế TNCN: cuối tháng khi kế toán tính lương cho CBCNV, kế toán tiền hành hạch toán luôn thuế TNCN vì thuế TNCN tính vào các khoản giảm trừ của NLD như sau

Thuế TNCN phải nộp = Thu nhập tính thuế x Thuế suất

Trong đó:

Thu nhập tính thuế = Thu nhập chịu thuế - Các khoản giảm trừ

Mức thu nhập chịu thuế của thuế TNCN là trên 9 triệu đồng/tháng chưa tính tới các khoản giảm trừ như gia cảnh, các bảo hiểm bắt buộc...

Các khoản giảm trừ như:

- Giảm trừ gia cảnh: Bản thân 9.000.000đ/tháng và người phụ thuộc là 3.600.000đ/người (tính trên 1 tháng)

- Các khoản bảo hiểm bắt buộc: BHXH, BHYT, BHTN

Ví dụ: Trong tháng 11 chị Đỗ Thu Trang nhận mức lương là 18.500.000đ. Chị Trang hiện nay đang nuôi 1 con ăn học.

Thu nhập chịu thuế: 18.500.000đ

Khoản giảm trừ với chị Trang: 12.600.000đ

Các khoản khấu trừ trích vào lương:

BHXH: $18.500.000 \times 8\% = 1.480.000đ$

BHYT: $18.500.000 \times 1.5\% = 277.500đ$

BHTN: $18.500.000 \times 1\% = 185.000đ$

=> Thu nhập tính thuế = $18.500.000 - 12.600.000 - 1.942.500$
= 3.957.000đ

=> Chị Trang phải đóng thuế TNCN.

Thuế TNCN phải nộp = $3.957.000 \times 5\% = 197,875đ$

2.2.3. Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương

2.2.3.1. Chứng từ sử dụng

- Bảng chấm công (mẫu số 01a – LĐTL)

Bảng chấm công được các phòng ban lập nên nhằm theo dõi chi tiết số ngày công thực tế làm việc, nghỉ việc của từng người lao động theo tháng để có căn cứ tính trả lương...

Bảng chấm công công ty (phụ lục số 12)

- Bảng thanh toán tiền lương (mẫu số 02- LĐTL)

Công ty sử dụng bảng thanh toán tiền lương để tính ra chi tiết số tiền lương thực lĩnh của cán bộ công nhân viên.

Bảng thanh toán tiền lương của nhân viên công ty (phụ lục số 13)

-Giấy đề nghị tạm ứng: Chứng từ làm căn cứ xét duyệt cho nhân viên ứng trước lương trong tháng (phụ lục số 14)

-Phiếu chi: Căn cứ ghi lại số tiền mặt đã chi phát sinh tại doanh nghiệp. (Phụ lục số 15)

2.2.3.2. Tài khoản sử dụng

Công ty sử dụng TK 334: Phải trả người lao động và TK 338: Phải trả, phải nộp khác để hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

TK 334 – Phải trả người lao động: Tài khoản này phản ánh các khoản phải trả người lao động và tình hình thanh toán các khoản đó tại công ty như: Tiền lương chính, tiền phụ cấp, tiền tăng ca, BHXH và các khoản thu nhập của người lao động.

TK 338 – Phải trả phải nộp khác: Dùng để phản ánh các khoản phải trả và phải nộp cho cơ quan pháp luật, cho tổ chức...của công ty.

TK 338 có các TK chi tiết: TK 3382 – KPCĐ, TK 3383 – BHXH, TK 3384 – BHYT, TK 3386 – BHTN

Ngoài ra kế toán còn sử dụng một số tài khoản liên quan như TK 111, TK 641, TK 642,...

2.2.3.3. Hình thức sổ kế toán

Hiện nay công ty áp dụng hình thức ghi sổ là hình thức Nhật ký chung. Quy trình hạch toán tiền lương tại công ty. Hằng ngày, căn cứ vào các chứng từ sử dụng làm căn cứ ghi sổ như bảng tổng hợp chấm công, bảng thanh toán tiền lương sau khi ghi nhận các nghiệp vụ phát sinh liên quan tới tiền lương và các khoản trích theo lương phát sinh vào nhật ký chung theo các tài khoản kế toán phù hợp. Cuối tháng hay định kỳ kế toán sẽ căn cứ vào nhật ký chung, loại bỏ các số liệu trùng rồi phản ánh vào sổ cái TK 334, TK 338, sau đó căn cứ vào số liệu trên sổ cái lập bảng cân đối tài khoản, cuối cùng lên báo cáo tài chính.

Các chứng từ sổ sách kế toán được sử dụng. Chứng từ gốc bao gồm bảng tổng hợp chấm công, bảng thanh toán tiền lương. Sổ Nhật ký chung: Sổ cái TK 334, Sổ cái TK 338, Sổ chi tiết TK 3382, Sổ chi tiết TK 3383, Sổ chi tiết TK 3384, Sổ chi tiết TK 3386.

2.2.3.4. Các nghiệp vụ chủ yếu về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương

NV1: Ngày 14/11 giám đốc duyệt tất cả các yêu cầu tạm ứng của cán bộ công nhân viên. (Xem phụ lục số 14)

Kế toán định khoản:

Nợ TK 334: 1.500.000

Có TK 111: 1.500.000

NV2:+ Ngày 30/11 kế toán thanh toán tiền lương cho phòng Tài chính - Kế toán. (xem phụ lục số 13)

Kế toán định khoản như sau:

Nợ TK 334: 36.056.305

Có TK 111: 36.056.305

NV3: + Ngày 30/11 kế toán thanh toán trừ các khoản bảo hiểm vào lương của nhân viên phòng Tài chính – Kế toán tháng 11. (Xem phụ lục số 13)

Nợ TK 334: 4.536.000

Có TK 3383: 3.456.000

Có TK 3384: 648.000

Có TK 3386: 432.000

NV4: + Ngày 30/11 căn cứ vào bảng chấm công và bảng thanh toán tiền lương kế toán tính tiền lương tháng 11 cho bộ phận bán hàng.(Xem phụ lục số 16)

Kế toán tiến hành định khoản:

Nợ TK 641: 187.236.922

Có TK 334: 187.236.922

NV5: + Ngày 30/11 căn cứ vào bảng chấm công và bảng thanh toán tiền lương kế toán tính tiền lương tháng 11 cho bộ phận quản lý doanh nghiệp.(Xem phụ lục số 16)

Kế toán tiến hành định khoản:

Nợ TK 642: 280.855.383

Có TK 334: 280.855.383

NV6: + Ngày 30/11 kế toán thanh toán tiền lương tháng cho công nhân viên.
(Xem phụ lục số 15)

Kế toán định khoản như sau:

Nợ TK 334: 413.672.305

Có TK 111: 413.672.305

NV7: Trong tháng 11 phát sinh các nghiệp vụ liên quan tới hạch toán với các khoản trích theo lương như sau: Tổng số tiền BH khấu trừ vào lương NLD theo tỷ lệ 10,5% là 52.920.000. (Xem phụ lục số 17)

Kế toán định khoản như sau:

Nợ TK 334: 52.920.000

Có TK 338: 52.920.000

NV8: Ngày 30/11 kế toán hạch toán các khoản trích theo lương như sau: Tổng số tiền BH tính vào chi phí quản lý doanh nghiệp và chi phí bán hàng theo tỷ lệ 21.5 % là 108.360.000 . (Xem các phụ lục)

Kế toán định khoản như sau:

Nợ TK 641: 43.344.000

Nợ TK 642: 65.016.000

Có TK 3383: 88.200.000

Có TK 3384: 15.120.000

Có TK 3386: 5.040.000

CHƯƠNG 3 : MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN OJT

3.1. ĐÁNH GIÁ CHUNG VỀ CÔNG TÁC QUẢN LÝ VÀ CÔNG TÁC KẾ TOÁN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN OJT

3.1.1. Về công tác quản lý

Trong quá trình thực tập tại Công ty cổ phần OJT , bằng kiến thức đã học kết hợp với thực tế công việc em đã tìm cho mình được nhiều bài học và kinh nghiệm bổ ích về cách quản lý, hạch toán kế toán.

Kế toán là một trong những công cụ quản lý sắc bén không thể thiếu được trong hệ thống quản lý kinh tế tài chính ở các đơn vị cũng như trên phạm vi toàn bộ nền kinh tế quốc dân. Như bao doanh nghiệp khác, Công ty cổ phần OJT từ khi mới thành lập đã luôn chú trọng tới công tác kế toán. Đội ngũ kế toán của công ty với tinh thần trách nhiệm cao, họ luôn đặt nhiệm vụ được giao của mình lên trên hết nhằm đáp ứng được nhu cầu thông tin nhanh gọn và chính xác.

Bộ máy kế toán của công ty được xây dựng theo mô hình kế toán tập chung: sự bố trí gọn nhẹ, phân công công việc tương đối hợp lý. Hình thức tổ chức bộ máy kế toán đảm bảo sự lãnh đạo tập trung, thống nhất trong công tác kịp thời. Tổ chức bộ máy kế toán đầy đủ các phân hệ, đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ quản lý về mặt tài chính – kế toán. Nhiệm vụ, trách nhiệm của từng người được quy định rõ ràng và thực hiện nghiêm túc. Tính chuyên môn hóa cao giúp cho công tác kế toán diễn ra hiệu quả. Các thành viên trong phòng kế toán luôn duy trì mối liên hệ công việc chặt chẽ , phối hợp nhịp nhàng ăn ý trong quá trình làm việc. Bên cạnh đó, đội ngũ cán bộ kế toán có năng lực, kinh nghiệm sâu rộng, nắm vững những quy định, chuẩn mực kế toán, có khả năng xử lý linh hoạt, nhạy bén trước thực tế phát sinh tại Công ty, nhiệt tình

với công việc, có ý thức trau dồi, nâng cao kiến thức hoàn thiện bản thân, tham gia các chương trình phát triển nghề nghiệp.

3.1.2. Về công tác kế toán

Về công tác kế toán và tổ chức các phần hành kế toán có nhiều điểm mạnh nhất định:

- Việc kế toán ghi sổ theo hình thức nhật ký chung dễ thực hiện, mẫu sổ đơn giản, thuận tiện cho việc phân công lao động kế toán. Hình thức nhật ký chung được dùng phổ biến, thuận tiện cho việc ứng dụng tin học và sử dụng máy vi tính trong công tác kế toán. Đồng thời có thể kiểm tra đối chiếu mọi thời điểm trên sổ nhật ký chung để từ đó cung cấp thông tin lập thời cho nhà quản lý.

- Tổ chức công tác kế toán ở Công ty phù hợp với quy mô và đặc điểm của hình thức kinh doanh. Bộ máy kế toán rất gọn nhẹ với việc phân công lao động cụ thể, trách nhiệm, nhiệm vụ cho từng cán bộ kế toán. Mọi phần hành của công tác kế toán đều có người theo dõi, thực hiện đầy đủ đúng nội quy. Công ty đã lập luân chuyển chứng từ thực hiện theo đúng chế độ kế toán quy định nhằm phục vụ công tác hạch toán các nghiệp vụ kinh tế phát sinh.

- Về hệ thống tài khoản: Các tài khoản kế toán trong công ty đều được thực hiện theo chuẩn mực kế toán do Bộ Tài Chính ban hành một cách chi tiết, khoa học hiệu quả.

- Vận dụng chế độ sổ kế toán: Chế độ sổ kế toán được áp dụng theo chế độ sổ do nhà nước quy định. Tổ chức hệ thống sổ sách kế toán tổng hợp và chi tiết để xử lý thông tin từ các chứng từ kế toán. Sổ sách kế toán hợp lý, phản ánh một cách tổng hợp thống nhất và chi tiết nhất tình hình kinh doanh tại công ty. Điều này chứng tỏ rằng các kế toán viên có năng lực, có tinh thần trách nhiệm cao, tận tụy với nghề. Áp dụng hình thức kế toán Nhật ký chung có lợi cho công tác kế toán, có thể tổng hợp số liệu theo ngày, các chứng từ gốc theo từng nghiệp vụ.

Tuy nhiên, bên cạnh những ưu điểm vượt trội về bộ máy tổ chức cũng như công tác kế toán của công ty vẫn còn tồn tại một số hạn chế:

- Về công tác tập hợp chứng từ: Các phòng ban thường gửi chứng từ gốc về phòng kế toán vào cuối tháng nên công việc của kế toán thường bị dồn vào cuối tháng làm cho đội nhân viên phòng kế toán không chủ động được công việc của mình, đồng thời chịu áp lực lớn vào các ngày cuối tháng và rất dễ bị nhầm lẫn, sai sót trong công việc.

- Kế toán ghi sổ theo hình thức nhật ký chung tuy đơn giản, thuận tiện, dễ kiểm tra đối chiếu tuy nhiên lại chứa đựng lượng ghi chép rất lớn dễ gây ra nhầm lẫn và tốn rất nhiều công sức, thời gian.

3.2. ĐÁNH GIÁ KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN OJT.

Như chúng ta đã biết tiền lương chiếm một vị trí rất quan trọng đối với đời sống của CBCNV bởi đa phần thu nhập của họ là phụ thuộc vào đồng lương. Mặt khác tiền lương còn là đòn bẩy kinh tế để khuyến khích tinh thần hăng say lao động, kích thích và tạo mối quan tâm của người lao động đến kết quả công việc của mình. Chính vì vậy mà công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương đóng một vai trò rất quan trọng trong quá trình kinh doanh của công ty, là một nhân tố giúp cho công ty hoàn thành kế hoạch đặt ra. Qua một thời gian nghiên cứu và tìm hiểu tình hình thực tế về công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty trên cơ sở những lý luận cơ bản, thực tiễn những kiến thức em đã được học em xin nêu lên một nhận xét về công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của Công ty như sau:

3.2.1. Ưu điểm

- Trong quá trình tính lương luôn đảm bảo tính chính xác, thống nhất trong tháng và giữa các tháng trong năm. Phương pháp tính lương đơn giản, dễ hiểu, dễ làm. Việc ghi chép số liệu từ chứng từ gốc vào các sổ sách kế toán đảm bảo tính chính xác, hợp lý và đúng quy định.

- Công tác hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương được thực hiện theo đúng quy định của Nhà nước. Công ty sử dụng hệ thống sổ sách, chứng từ kế toán cũng đúng với chế độ kế toán. Một số mẫu sổ công ty có điều chỉnh lại theo yêu cầu công tác song vẫn đảm bảo đúng quy định của Nhà nước và có tính thống nhất cao.

- Công tác quản lý nhân sự chặt chẽ, có đối chiếu việc chấm công với thống kê lao động đảm bảo tính công bằng đối với người lao động. Với những CBCNV nghỉ hưởng BHXH được theo dõi sát sao, các chứng từ phải đầy đủ chữ ký của các bộ phận liên quan mới được thanh toán, có sự xem xét cẩn thận cho từng trường hợp để xét đóng tỷ lệ hưởng BHXH.

- Các chứng từ được trình bày đúng như quy định, có đầy đủ chữ ký, đảm bảo chính xác, không bị tẩy xóa, việc thu thập xử lý chứng từ rất cẩn thận, khoa học, hợp lý thuận lợi cho quá trình tính toán cũng như kiểm tra nếu cần.

- Việc thanh toán các khoản phải trả, phải thu rõ ràng, đúng theo chế độ đã quy định. Việc thanh toán trả lương cho CBCNV bằng tiền gửi, trả lương đúng thời hạn quy định. Công ty có tạm ứng lương như vậy sẽ tạo điều kiện cho người lao động trong việc chi tiêu, sinh hoạt cá nhân khi cần thiết mà không phải chờ đến cuối tháng. Do đó đã tạo được sự tin tưởng, tâm lý thoải mái kích thích người lao động nâng cao tinh thần trách nhiệm, hăng say làm việc cống hiến cho đơn vị.

- Chi phí tiền lương, BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ luôn được tính toán chính xác, đầy đủ theo đúng tỷ lệ Nhà nước quy định, được phân bổ đúng cho từng đối tượng vào chi phí sản xuất kinh doanh và nộp cho cơ quan quản lý theo đúng thời gian quy định.

3.2.2. Nhược điểm

- Kế toán theo dõi tiền lương căn cứ vào bảng chấm công mà các phòng ban trong công ty gửi về để xác định ngày công làm việc thực tế của mỗi CBCNV trong tháng từ đó làm cơ sở để tính tiền lương phải trả cho người lao động. Tuy nhiên trên bảng chấm công chỉ thể hiện được số ngày đi làm và số

ngày nghỉ mà không thể hiện được việc đi sớm về muộn cũng như chưa đánh giá được chất lượng công tác của từng CBCNV. Phần lương mà người lao động nhận được không gắn liền với kết quả lao động mà họ tạo ra nên không khuyến khích CBCNV tích cực làm việc, dễ tạo nên tư tưởng đối phó làm cho đủ ngày công mà không chú trọng đến chất lượng và năng suất lao động.

- Hiện nay, Công ty đang áp dụng hình thức trả lương theo thời gian chủ yếu cho toàn bộ nhân viên trong công ty. Tuy có những ưu điểm rõ ràng nhưng phương pháp trả lương này vẫn còn tồn tại những nhược điểm. Việc người lao động chỉ cần đi làm đủ ngày mà không cần quá quan tâm đến chất lượng và số lượng công việc sẽ xảy ra tình trạng làm việc không hiệu quả, không có động lực thúc đẩy họ làm việc nghiêm túc.

- Công ty trả lương cho người lao động bằng tiền mặt. Với khối lượng tiền lớn như vậy rất dễ gây nhầm lẫn sai dễ sai sót, mất mát trong quá trình chi trả cho người lao động. Việc thanh toán tiền lương sẽ mất nhiều thời gian, không khoa học, không đáp ứng được nhu cầu của casb bộ công nhân viên.

- Quy trình tính lương và hạch toán kế toán của công ty còn khá thủ công, chưa có sự cải thiện nhiều trong việc sử dụng các phần mềm hỗ trợ kế toán để giảm bớt khối lượng công việc cho các nhân viên kế toán dẫn đến hiệu quả công việc chưa cao.

3.3. SỰ CẦN THIẾT PHẢI HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

Trong nền kinh tế thị trường khi sức lao động được coi là hàng hoá thì việc xác định đúng giá trị của nó có ý nghĩa vô cùng quan trọng không chỉ với người lao động, người sử dụng lao động mà còn với cả xã hội. Để quá trình kinh doanh diễn ra liên tục người lao động phải tái sản xuất sức lao động của mình. Tiền lương mà doanh nghiệp trả cho người lao động được dùng để bù đắp sức lao động mà họ bỏ ra. Mặt khác tiền lương còn kích thích đảm bảo khi người lao động làm việc có hiệu quả, có năng suất cao thì tiền lương sẽ tăng lên và ngược lại.

Mỗi doanh nghiệp hoạt động kinh doanh đều mong muốn thu nhận được những thông tin cần thiết phục vụ cho hoạt động sản xuất kinh doanh của mình. Nếu doanh nghiệp nào nắm bắt được đầy đủ các thông tin cần thiết thì cũng có khả năng tạo thời cơ phát huy thể chủ động trong sản xuất kinh doanh và đạt hiệu quả cao. Muốn tồn tại và phát triển thì các doanh nghiệp cần phải tạo ra các sản phẩm tốt, giá cả hợp lý thì mới tạo ra lợi thế cạnh tranh của mình. Để làm được điều này các doanh nghiệp không còn cách nào khác là tối thiểu hoá các chi phí sản xuất từ đó tăng lợi nhuận cho doanh nghiệp.

Kế toán là một trong những công cụ quan trọng của hệ thống quản lý kinh tế, là động lực thúc đẩy doanh nghiệp ngày càng phát triển làm ăn có hiệu quả. Vì vậy hoàn thiện công tác kế toán là mục tiêu hàng đầu và cần thiết đối với doanh nghiệp.

Trong những thông tin mà kế toán cung cấp thì thông tin về tiền lương và các khoản trích theo lương có một vị trí quan trọng trong hệ thống kinh tế tài chính vì nó là một bộ phận cấu thành nên chi phí sản xuất kinh doanh. Ngoài ra kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương cũng giúp cho việc cải tiến tổ chức sản xuất kinh doanh, tổ chức lao động nâng cao năng suất lao động. Cho nên việc tính toán phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương phải được thực hiện đúng đắn tính đầy đủ về chế độ tiền lương và thanh toán kịp thời.

Mỗi doanh nghiệp đều có một hình thức, quan niệm, cách thức khác nhau, song các doanh nghiệp đều mong muốn có một cách thức tính, chi trả, hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương phù hợp với đặc điểm sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp mình. Chính vì vậy do sự thay đổi kinh tế, do đặc thù về sản xuất kinh doanh, tiền lương và các khoản trích theo lương cũng có những tồn tại mà các nhà quản lý đã, đang và sẽ cố gắng nỗ lực mong muốn khắc phục những tồn tại đó để hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của doanh nghiệp mình.

Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương đúng đắn sẽ giúp cho việc hạch toán kinh doanh của doanh nghiệp đi vào nề nếp, giảm bớt những

chi phí không cần thiết. Nó cũng cho các doanh nghiệp xác định đúng đắn chi phí sản xuất và chi phí kinh doanh. Từ đó xác định đúng đắn thu nhập của doanh nghiệp, ngoài ra còn giúp doanh nghiệp cân đối giữa chi phí và kết quả tạo cho hiệu quả kinh tế được tăng lên giúp cho doanh nghiệp thực hiện đầy đủ nghĩa vụ với Nhà nước, với các ban ngành có liên quan. Đối với đảm bảo thanh toán tiền lương đầy đủ, chính xác làm tăng thu nhập cho người lao động và cho doanh nghiệp.

3.4. MỘT SỐ BIỆN PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

➤ *Giải pháp 1:* Trên bảng chấm công cũng không phản ánh được việc người lao động có đi làm đúng giờ hay không. Cho nên khắc phục tình trạng này, kế toán tiền lương nên thường xuyên giám sát, theo dõi để việc chấm công được chính xác hơn. Bên cạnh đó để quản lý được tình hình đi muộn về sớm cũng như số giờ làm việc thực tế của mỗi công nhân viên công ty nên sử dụng thẻ chấm công để đánh giá ngày công lao động được toàn diện và chuẩn xác hơn. Để thông tin trên thẻ chấm công được chính xác một cách tuyệt đối công ty nên lắp đặt hệ thống máy đập thẻ đang được nhiều doanh nghiệp áp dụng có hiệu quả hiện nay.

Dựa vào thẻ chấm công nhà quản lý cần có chính sách khen thưởng kịp thời đối với công nhân viên làm việc đủ giờ hoặc làm thêm giờ và có biện pháp chấn chỉnh những công nhân viên làm không đủ thời gian.

➤ *Giải pháp 2:* Công ty nên chuyển từ hình thức trả lương bằng tiền mặt sang trả qua tài khoản để đáp ứng nhu cầu đa dạng và chính đáng của cán bộ, công nhân viên. Hình thức trả lương qua tài khoản ngân hàng giúp cho khối lượng công việc của bộ phận tính tiền lương giảm hẳn và người lao động cũng cảm thấy thoải mái hơn rất nhiều so với nhận lương bằng tiền mặt.

➤ *Giải pháp 3:* Nâng cao thu nhập cho CBCNV.

Trong thời kỳ này tiền lương của CBCNV trong công ty là chưa cao. Vì vậy công ty cần tiến hành tăng tiền lương cho người lao động để đảm bảo tái sản xuất sức lao động dù trong môi trường công ty kinh doanh lãi nhiều hay

lãi ít. Việc xác định lợi nhuận của công ty luôn thực hiện sau việc xác định quỹ lương trả cho CBCNV.

Để thực hiện được điều này công ty cần có những biện pháp tăng quỹ lương cho công ty ngày càng lớn tức là tăng nguồn tiền lương, tăng thu nhập cho người lao động như sau:

- Mở rộng quy mô hoạt động kinh doanh, tăng số lượng dịch vụ hoàn thành trong ngành ở thời gian tới.

- Cải tiến chất lượng dịch vụ, công ty cần nghiên cứu kỹ các loại hình dịch vụ mà mình cung cấp để đáp ứng nhu cầu thị trường ngày càng cao.

- Nâng cao chất lượng dịch vụ, giảm lãng phí, xác định giá thành hợp lý. Đây là nhiệm vụ sống còn để uy tín, chất lượng công ty ngày càng được nâng cao.

➤ *Giải pháp 4: Xây dựng chế độ tiền thưởng hợp lý.*

Bên cạnh quy chế tính lương chung cho các vị trí thì công ty nên đề xuất ra những quy định thưởng cho những lao động làm tốt công việc, hoàn thành cũng như có những bước tiến phát triển nhanh chóng giúp cho sự thành công trong công việc của công ty. Không chỉ vậy, đối với những lao động đi muộn về sớm, không làm trong công việc của mình cũng như làm giảm đi chất lượng hoặc cảnh cáo và có thể đuổi việc đối với những lao động có mức sai phạm ảnh hưởng nghiêm trọng tới công ty.

Hằng năm, nên tổ chức những đợt nghỉ lễ, nghỉ mát nhằm khuyến khích tinh thần cho lao động, giúp họ cống hiến và gắn bó với công ty nhiều hơn và có ý chí phấn đấu thể mạnh của mình trong công việc.

➤ *Giải pháp 5: Công ty cần nâng cấp hệ thống máy tính nội bộ, liên tục theo dõi, cập nhật phần mềm kế toán để công việc phòng kế toán được xử lý nhanh chóng. Việc này còn làm cho việc quản lý sổ sách, chứng từ kế toán gọn nhẹ hơn. Lúc này, các chứng từ sổ sách kế toán chỉ việc kết xuất trên phần mềm sau khi nhập liệu mà không mất thời gian lập, tính toán mà vẫn đảm bảo được tính chính xác, kịp thời.*

➤ *Giải pháp 6: Công ty cần theo dõi chi tiết kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương bằng cách:*

- Tổ chức ghi chép, phản ánh trung thực kịp thời, đầy đủ, chính xác, tình hình hiện có và sự biến động về số lượng, chất lượng lao động, tình hình sử dụng lao động và kết quả thời gian lao động của cán bộ công nhân viên.

- Thực hiện kiểm tra tình hình huy động và sử dụng lao động, tình hình chấp hành chính sách, chế độ lao động tiền lương và bảo hiểm xã hội, quản lý chặt chẽ tình hình sử dụng quỹ tiền lương và bảo hiểm xã hội.

- Tính và phân bổ các khoản lương và trích bảo hiểm các loại và chi phí sản xuất kinh doanh. Hướng dẫn kiểm tra các bộ phận trong doanh nghiệp thực hiện đầy đủ, đúng đắn chế độ ghi chép ban đầu về lao động tiền lương, BHXH. Mở sổ kế toán và hạch toán lao động bảo hiểm tiền lương, BHXH đúng chế độ, đúng phương pháp.

3.5. KIẾN NGHỊ

➤ Đối với phòng kế toán

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 đúng đắn phân bổ đúng đắn, chính xác các khoản tiền lương và các khoản trích theo lương nhằm 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.

Để trở thành công cụ có hiệu lực, tổ chức hạch toán nói chung và đặc điểm là tổ chức kế toán “tiền lương và các khoản trích theo lương” phải không ngừng cải tiến và hoàn thiện để phản ánh đầy đủ và chính xác việc trả lương cho từng bộ phận cá nhân người lao động theo quy chế. chủ yếu phụ thuộc vào năng suất, chất lượng hiệu quả công tác, giá trị cống hiến của từng bộ phận cá nhân người lao động, không phân phối bình quân. Đối với lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao đóng góp vai trò quan trọng cho việc

hoàn thành kế hoạch sản xuất kinh doanh thì mức tiền lương và thu nhập phải được trả thỏa đáng. Đối với lao động công việc chuyên môn, nghiệp vụ giản đơn, phổ biến thì mức lương trả cần cân đối với mức lương cùng các đơn vị trên địa bàn, không tạo ra sự chênh lệch bất hợp lí, gây mất công bằng.

Kế toán phải luôn kịp thời nắm bắt chế độ mới ban hành của nhà nước và bộ tài chính. Xây dựng các quy chế, quy định về việc luân chuyển chứng từ, về thống nhất hạch toán kế toán, quy chế tài chính của công ty để cùng nhau làm tốt công tác quản lí doanh nghiệp. Công tác hạch toán kế toán ở công ty, đặc biệt là kế toán hạch toán chi phí “*Tiền lương và các khoản trích theo lương*” có nhiều ưu điểm, mở sổ sách theo dõi chi tiết, hạch toán đầy đủ chính xác, chi tiết đến từng bộ phận, từng phân xưởng, từng công đoạn sản xuất, giúp lãnh đạo công ty nắm bắt chính xác phục vụ cho công tác quản trị doanh nghiệp được thuận lợi, cho việc phân tích hiệu quả sản xuất kinh doanh, hiệu quả sử dụng nguồn lực vốn kinh doanh của công ty.

➤ Đối với công ty

Nên theo dõi sát sao hơn nữa các hoạt động của phòng kế toán để có nhắc nhở kịp thời. Cần có sự trao đổi nhiều hơn giữa Ban Giám đốc và phòng kế toán để khắc phục những bất cập trong công tác kế toán của Công ty, từ đó thảo luận ra các biện pháp để khắc phục

Công ty cần xem xét việc đảm bảo tính công bằng, hợp lý trong công tác trả lương. Đặc biệt cần áp dụng thêm nhiều hình thức thưởng phạt để nâng cao trách nhiệm và thúc đẩy lao động có hiệu quả.

➤ Đối với Nhà nước

Nhà nước cần chú trọng việc ban hành các chính sách đảm bảo cân bằng giữa các đối tượng lao động và sử dụng lao động, đảm bảo có động lực thúc đẩy phát triển đối với các doanh nghiệp. Đồng thời, cần có hướng dẫn cụ thể và dễ hiểu đối với các thông tư, nghị định ban hành, giúp cho kế toán các doanh nghiệp nắm rõ tình hình và thực hiện đúng theo quy định.

KẾT LUẬN

Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương là một trong những phần hành quan trọng của kế toán. Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương luôn cần phản ánh chính xác kịp thời, đúng đắn tình hình lao động tiền lương nhằm đáp ứng yêu cầu quản trị của người lãnh đạo công ty. Nắm được tình hình công ty, ban lãnh đạo sẽ có những chỉ đạo xuống cho hợp lý và hiệu quả. Vì vậy kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương luôn luôn phải cập nhật chính xác và đòi hỏi không ngừng hoàn thiện.

Qua quá trình tìm hiểu thực tế tại Công ty cổ phần OJT, em nhận thấy rõ tầm quan trọng của kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương đối với sự tồn tại và phát triển của công ty, nó thực sự là một công cụ hỗ trợ đắc lực hiệu quả cho các nhà quản trị của công ty. Vì thế, công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương nói riêng và công tác kế toán nói chung của công ty không ngừng được cải thiện nâng cao để đáp ứng những nhu cầu sử dụng thông tin của các đối tượng sử dụng thông tin.

Mục tiêu của đề tài là vận dụng lý luận hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương vào nghiên cứu thực tiễn ở công ty qua đó đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện đề tài. Ở phần mở đầu, em đã tìm hiểu các nội dung liên quan đến đề tài kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương, chỉ ra được tính cấp thiết của đề tài, mục tiêu, đối tượng, phạm vi nghiên cứu và các phương pháp nghiên cứu trong đề tài. Em đã chỉ ra được ưu điểm và nhược điểm của các công trình đã nghiên cứu liên quan đến đề tài kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

Ở chương 1, em đã nêu được được hệ thống cơ sở lý luận và thực tiễn về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương; khái niệm, bản chất và ý nghĩa của kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương; có 4 nhóm nhân tố ảnh hưởng đến tiền lương; các nguyên tắc cơ bản trong tiền lương; phân loại tiền lương...

Ở chương 2, em đã nêu được thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần OJT; quá trình hình thành và phát triển; cơ cấu tổ chức công ty cũng như bộ máy kế toán của công ty. Em đã đánh giá khái quát về tình hình tài chính của công ty; chỉ rõ được cách tính lương và các khoản trích theo lương...

Và cuối cùng là chương 3, em đã chỉ ra những ưu điểm trong công tác tiền lương, bên cạnh đó cũng tồn tại một số điểm mà công ty mắc phải. Qua đó em đã đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác tiền lương và các khoản trích theo lương. Trong quá trình làm bài, do thời gian ngắn và kinh nghiệm thực tế còn hạn chế, vì vậy khóa luận không tránh khỏi những sai sót, vì vậy em rất mong nhận được sự giúp đỡ, góp ý của các thầy cô để khóa luận có thể hoàn thiện hơn.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tài liệu sổ sách Công ty cổ phần OJT
2. Giáo trình Kế toán Tài chính (2018) – TS. Nguyễn Hoàn
3. Chuẩn mực Kế toán Việt Nam hiện hành
4. Bộ Tài Chính (2014), *Thông tư 200/2014/TT-BTC ngày 22/12/2014 về hướng dẫn chế độ kế toán doanh nghiệp*
5. Bộ Tài Chính, wesbsite: [http: www.mof.gov.vn](http://www.mof.gov.vn)
6. Phạm Thị Thùy Linh (2017) “ *Hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Ngọc Châu* ”, Học viện Tài Chính.
7. Nguyễn Minh Quỳnh (2018) “ *Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH thương mại BOO* ”, Trường Đại học Kinh tế quốc dân.
8. Nguyễn Ngọc Anh (2017) “ *Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Công nghệ truyền thông số 1* ”, Trường đại học Kinh Tế - Đại học Quốc gia Hà Nội.
9. Hà Như Quỳnh (2016) “ *Hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH Đăng Quang* ”, Học viện Tài chính.
10. Hoàng Cao Nguyên (2018) “ *Hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Điện lực Hoàn Kiếm* ”, Trường Đại học Kinh tế quốc dân.
11. Lê Hoàng Anh (2018) “ *Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần và xây dựng đầu tư số 8* ”, Học viện Ngân hàng.
12. Lê Huyền Thương (2017) “ *Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty Cổ phần Xây lắp và cơ khí cầu đường* ”, Học viện Tài chính.

13. Phạm Huyền Trang (2016) “ *Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH thương mại và dịch vụ Hoa Hồng* ”, Đại học Thương Mại.
14. Nguyễn Hải Yên (2018) “ *Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần Yên Thành* ”, Trường Đại học Kinh tế quốc dân.
15. Phan Thu Hiền (2017) “ *Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần Vụ Hát Tường*”, Trường Đại học dân lập Hải Phòng.

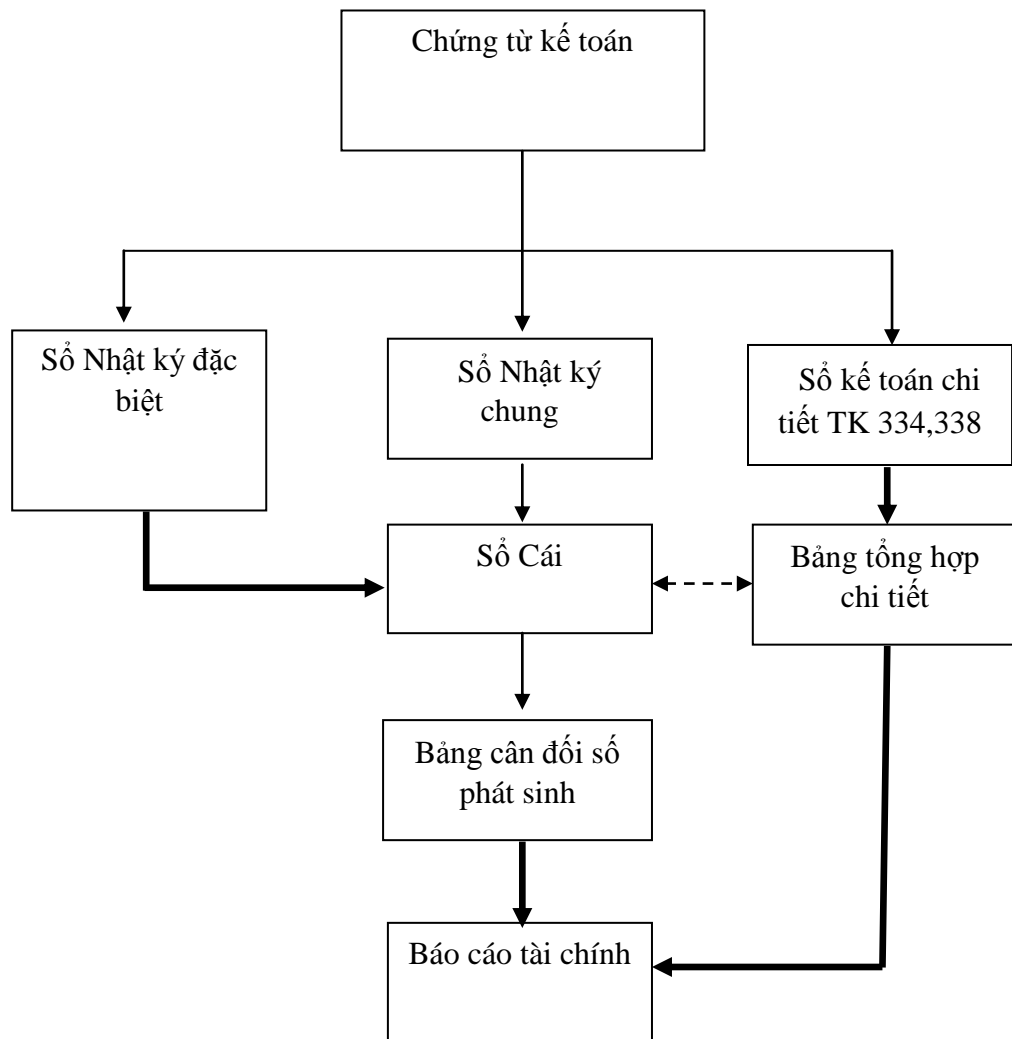
PHỤ LỤC

Phụ lục số 1: Biểu suất lũy tiến từng phần

Bậc	Thu nhập tính thuế/ tháng	Thuế suất	Tính số thuế phải nộp	
			Cách 1	Cách 2
1	Đến 5 triệu đồng (trđ)	5%	0 trđ + 5% TNTT	5% TNTT
2	Trên 5 trđ đến 10 trđ	10%	0,25 trđ + 10% TNTT trên 5 trđ	10% TNTT – 0,25 trđ
3	Trên 10 trđ đến 18 trđ	15%	0,75 trđ + 15% TNTT trên 10 trđ	15% TNTT – 0,75 trđ
4	Trên 18 trđ đến 32 trđ	20%	1,95 trđ + 20% TNTT trên 18 trđ	20% TNTT – 1,65 trđ
5	Trên 32 trđ đến 52 trđ	25%	4,75 trđ + 25% TNTT trên 32 trđ	25% TNTT – 3,25 trđ
6	Trên 52 trđ đến 80 trđ	30%	9,75 trđ + 30% TNTT trên 52 trđ	30% TNTT – 5,85 trđ
7	Trên 80 trđ	35%	18,15 trđ + 35% TNTT trên 80 trđ	35% TNTT – 9,85 trđ

(Thông tư 111/2013/TT-BTC)

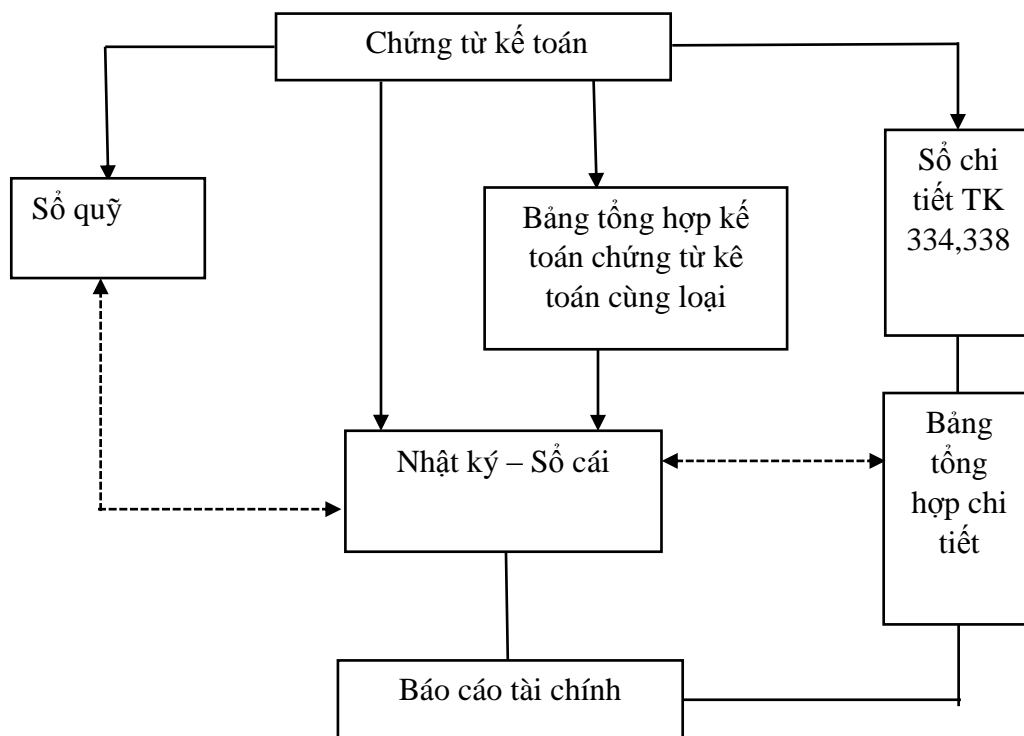
Phụ lục số 02 : Sơ đồ hình thức ghi sổ Nhật ký chung



Ghi chú:

- Ghi hằng ngày
- Ghi cuối tháng
- ←- - - - -> Đối chiếu, kiểm tra

Phụ lục số 03 : Hình thức nhật ký sổ cái



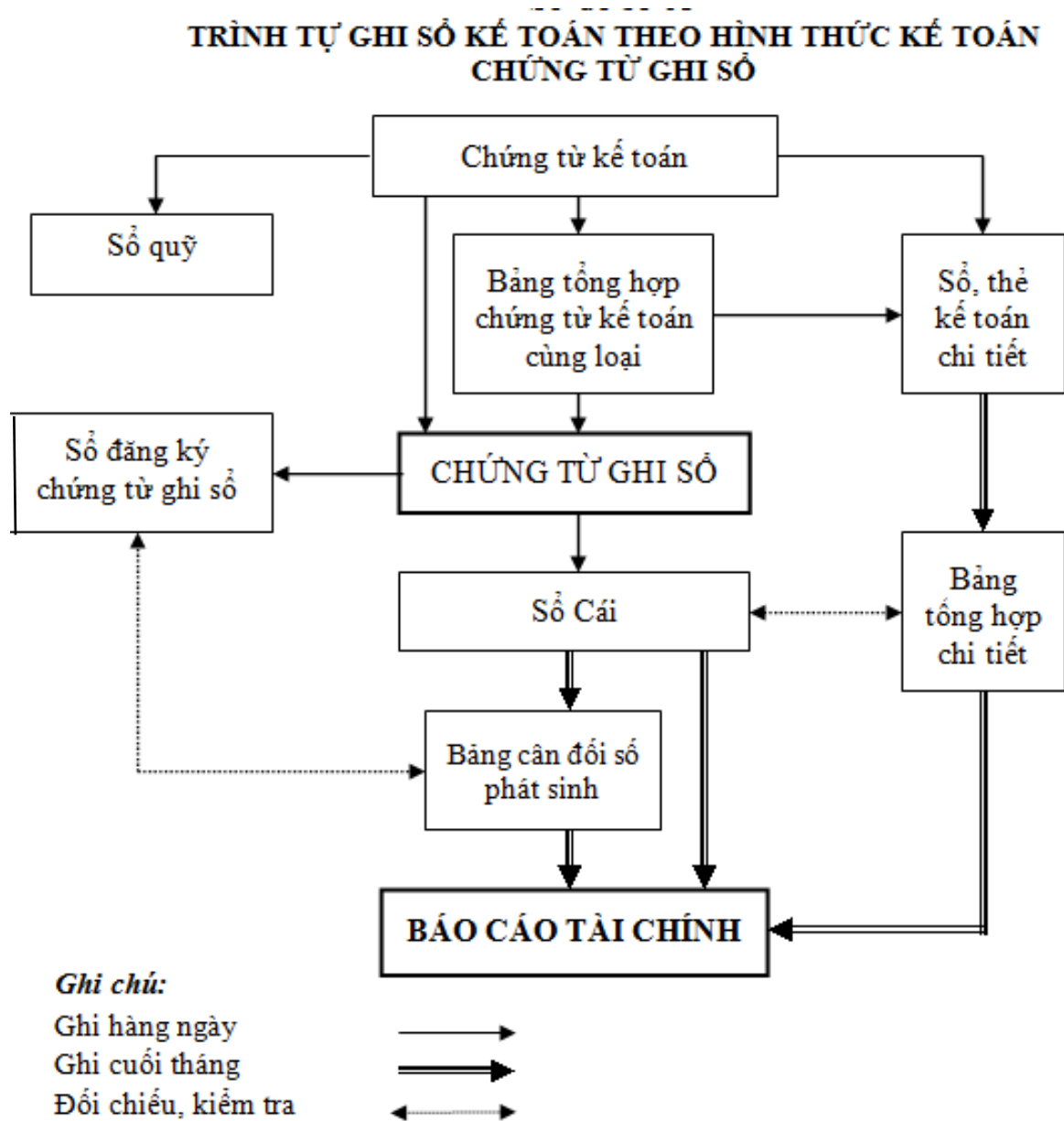
Ghi chú:

—————> Ghi hằng ngày

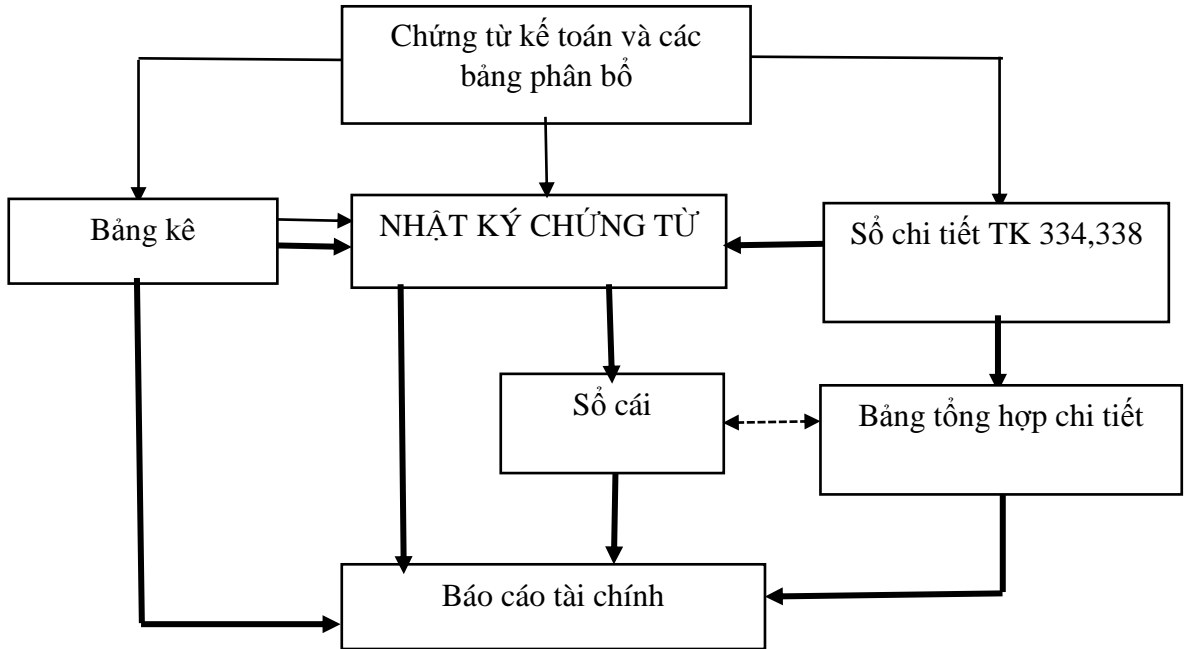
————— Ghi cuối tháng

←-----> Đối chiếu, kiểm tra

Phụ lục số 04: Hình thức chứng từ ghi sổ



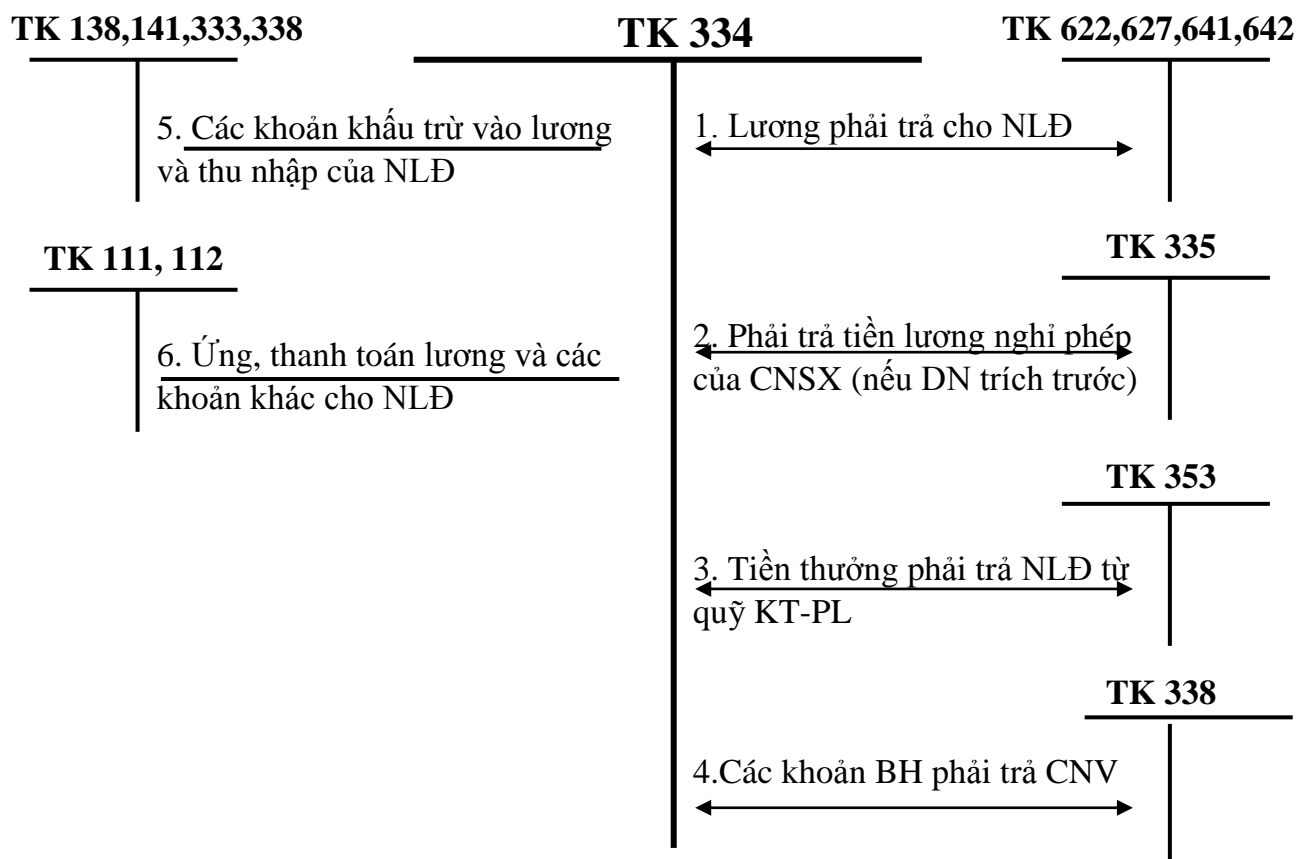
Phụ lục 05 : Hình thức nhật ký chứng từ



Ghi chú :

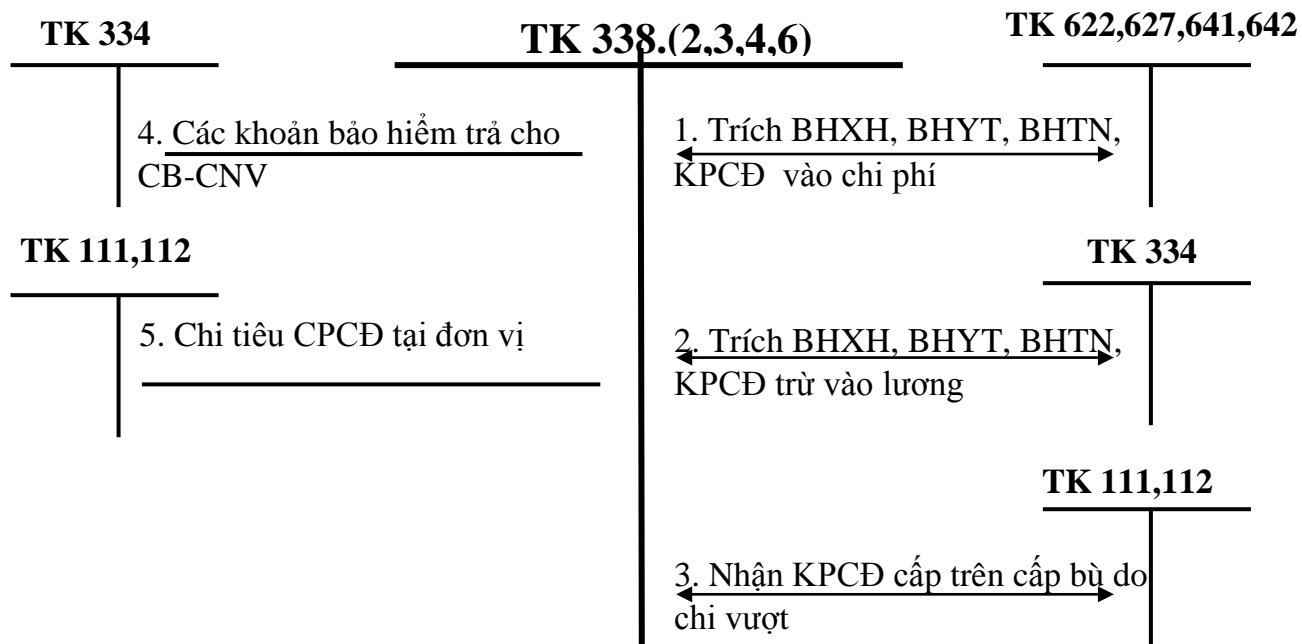
- Ghi hàng ngày
- Ghi cuối tháng
- > Đối chiếu kiểm tra

Phụ lục số 06: Sơ đồ tài khoản 334



(Thông tư 200/2014/TT-BTC)

Phụ lục 07: Sơ đồ tài khoản 338



(Thông tư 200/2014/TT-BTC)

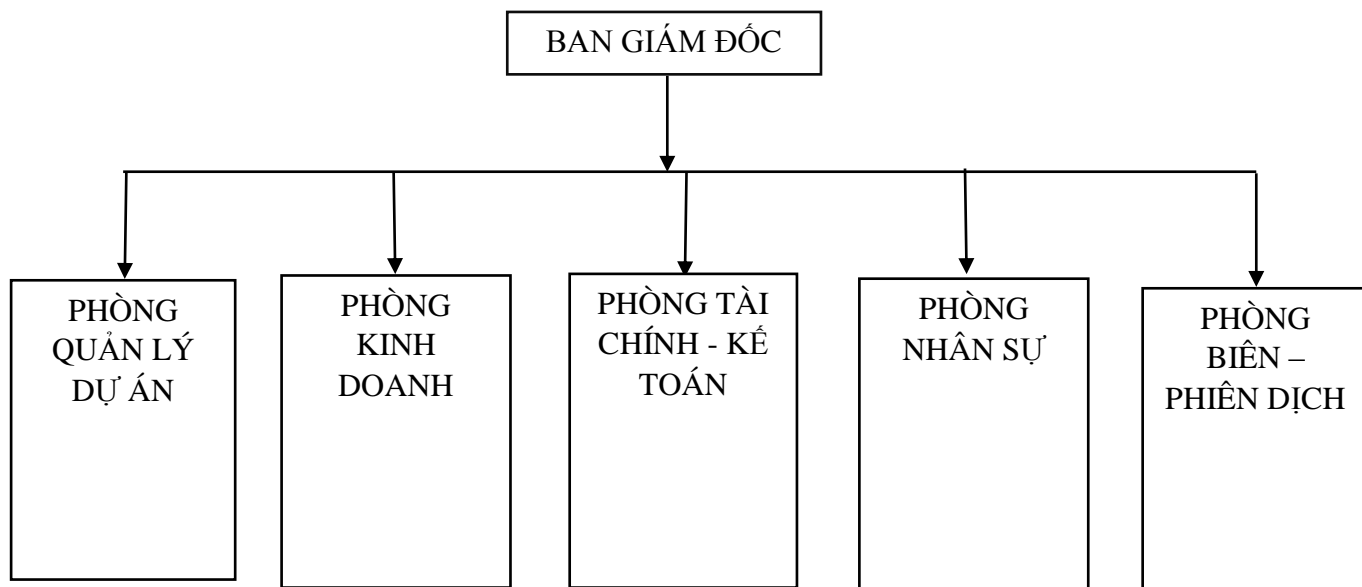
Phụ lục số 08: So sánh kết quả kinh doanh của công ty cổ phần OJT qua các năm 2016,2017,2018

Đvt: vnd

STT	Chỉ tiêu	Mã số	Năm 2018	Năm 2017	Năm 2016	Chênh lệch			
						Năm 2018/2017		Năm 2017/2016	
						Số tiền	TL(%)	Số tiền	TL(%)
1	Doanh thu thuần về bán hàng và CCDV	10	12.891.713.218	10.843.959.564	9.595.548.773	2.047.753.654	18,9	1.248.410.791	13
2	Giá vốn hàng bán	11	9.313.370.574	8.252.046.842	7.596.439.018	1.061.323.732	12,8	655.607.824	8,6
3	Lợi nhuận gộp về bán hàng và CCDV	20	3.578.342.644	2.591.912.722	1.999.109.755	986.429.922	38	592.802.967	29,6
4	Lợi nhuận thuần từ hoạt động kinh doanh	30	1.548.428.788	1.036.768.625	725.604.472	511.660.163	49,3	311.164.153	42,8
5	Lợi nhuận sau thuế TNDN	60	1.031.337.057	759.077.169	575.732.926	272.259.888	35,8	183.344.243	31,8

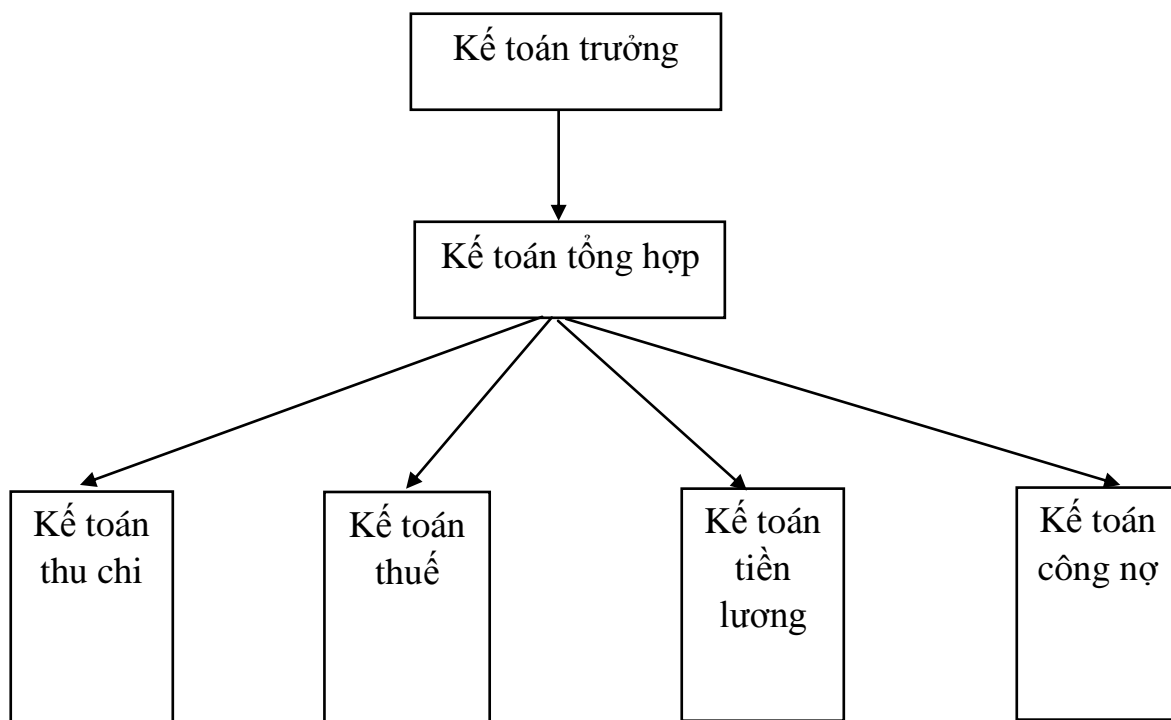
(Nguồn: Phòng Tài chính – Kế toán)

Phụ lục số 09: Sơ đồ bộ máy quản lý của công ty cổ phần OJT



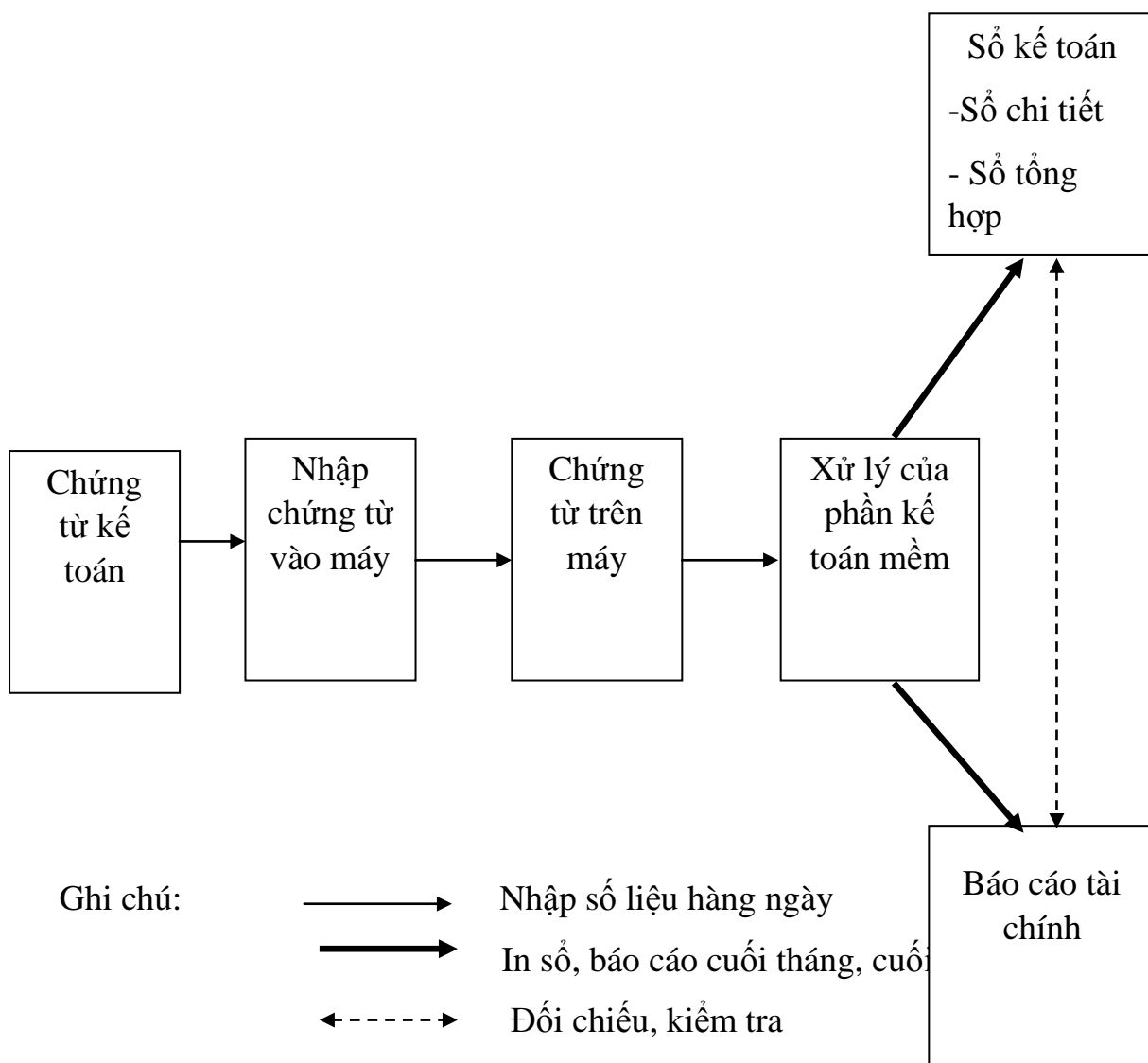
(Nguồn: Phòng Tài chính – Kế Toán)

Phụ lục số 10: Mô hình bộ máy kế toán công ty cổ phần OJT



(Nguồn: Phòng Tài chính- Kế toán)

Phụ lục số 11: Trình tự ghi sổ kế toán theo hình thức kế toán máy



(Nguồn: Phòng Tài chính – Kế toán)

PHỤ LỤC SỐ 16

Công ty Cổ phần OJT

Đ/c:T7 Tòa nhà VMT, số 1 ngõ 82 Duy Tân,

P.Dịch Vọng Hậu,Q.Cầu Giấy,Tp.Hà Nội

(Ban hành theo TT 200/2014/TT -

BTC của Bộ trưởng BTC)

SỔ NHẬT KÝ CHUNG

Tháng 11 năm 2018

NT vào số	Chứng từ		Diễn giải	Nhật ký chung		TK đối ứng	Số phát sinh	
	SH	NT		Trang số	STT dòng		Nợ	Có
			Số dư đầu kỳ					
...
14/11		14/11	Tạm ứng lương tháng 11			334	1.500.000	
						111		1.500.000
30/11		30/11	Chi lương bộ phận bán hàng			641	187.236.922	
						334		187.236.922
30/11		30/11	Chi lương bộ phận QLDN			642	280.855.383	
						334		280.855.383
30/11		30/11	Trích theo lương bộ phận bán hàng			641	43.344.000	
						338		43.344.000
30/11		30/11	Trích theo lương ở bộ phận QLDN			642	65.016.000	
						338		65.016.000
30/11		30/11	Khấu trừ vào lương NLD			334	52.920.000	
						338		52.920.000
...
			Cộng				630.872.305	630.872.305

PHỤ LỤC SỐ 17

Công ty Cổ phần OJT

(Ban hành theo TT 200/2014/TT -

Đ/c:T7 Tòa nhà VMT, số 1 ngõ 82 Duy Tân,

BTC của Bộ trưởng BTC)

P.Dịch Vọng Hậu,Q.Cầu Giấy,Tp.Hà Nội

SỔ CÁI

Tài khoản: Phải trả người lao động

Số hiệu: 334

Tháng 11 năm 2018

Chứng từ ghi số		Diễn giải	TK đối ứng	Số tiền	
SH	NT			Nợ	Có
		Số dư đầu kỳ			
103	30/11	Tiền lương phải trả bộ phận quản lý doanh nghiệp	642		280.855.383
104	30/11	Tiền lương phải trả bộ phận bán hàng	641		187.236.922
105	30/11	Các khoản khấu trừ lương	338	52.920.000	
		Tạm ứng lương cho nhân viên	334	1.500.000	
		Thanh toán lương CNV	111	413.672.305	
		Cộng phát sinh		468.092.305	468.092.305
		Số dư cuối kỳ			

(Nguồn Phòng TC-KT)

Ngày 30 tháng 11 năm 2018

Người lập biểu

(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, họ tên)

Giám đốc

(Ký, họ tên)

PHỤ LỤC SỐ 18

Công ty Cổ phần OJT

(Ban hành theo TT 200/2014/TT -

Đ/c:T7 Tòa nhà VMT, Số 1 ngõ 82 Duy Tân,

BTC của Bộ trưởng BTC)

P.Dịch Vọng Hậu,Q.Cầu Giấy,Tp.Hà Nội

SỔ CÁI

Tài khoản: Phải trả, phải nộp khác

Số hiệu: 338

Tháng 11 năm 2018

Chứng từ ghi sổ		Diễn giải	TK đối ứng	Số tiền	
SH	NT			Nợ	Có
		Số dư đầu kỳ			
040	30/11	Tính BHXH , BHYT, BHTN, khấu trừ vào lương người lao động	334		52.920.000
041	30/11	Tính BHXH, BHYT, BHTN vào bộ phận bán hàng	641		43.344.000
042	30/11	Tính BHXH, BHYT, BHTN vào bộ phận QLDN	642		65.016.000
043	30/11	Nộp tiền BHXH, BHYT, BHTN	111	161.280.000	
		Cộng phát sinh		161.280.000	161.280.000
		Số dư cuối kỳ			

(Nguồn phòng TC – KT)

Ngày 30 tháng 11 năm 2018

Người lập biểu

Kế toán trưởng

Giám đốc

(Ký, họ tên)

(Ký, họ tên)

(Ký, họ tên)

PHỤ LỤC SỐ 19

Công ty Cổ phần OJT

(Ban hành theo TT 200/2014/TT -

Đ/c:T7 Tòa nhà VMT, Số 1 ngõ 82 Duy Tân,

BTC của Bộ trưởng BTC)

P.Dịch Vọng Hậu,Q.Cầu Giấy,Tp.Hà Nội

SỐ CHI TIẾT

TK 3382 – Kinh phí công đoàn

Tháng 11 năm 2018

NTGS	Chứng từ		Diễn giải	TK đôi ứng	Số tiền	
	SH	Ngày tháng			Nợ	Có
			Số dư đầu tháng			
			Số phát sinh			
30/11		30/11	Trích KPCĐ vào bộ phận bán hàng	641		4.032.000
30/11		30/11	Trích KPCĐ vào bộ phận quản lý doanh nghiệp	642		6.048.000
30/11		30/11	Nộp KPCĐ	111	10.080.000	
			Cộng phát sinh		10.080.000	10.080.000
			Số dư mỗi tháng			

Nguồn phòng TC – KT

Ngày 30 tháng 11 năm 2018

Người lập biểu

(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, họ tên)

Giám đốc

(Ký, họ tên)

PHỤ LỤC SỐ 20

Công ty Cổ phần OJT

(Ban hành theo TT 200/2014/TT -

Đ/c:T7 tòa nhà VMT số 1 ngõ 82 Duy Tân,

BTC của Bộ trưởng BTC)

p.Dịch Vọng Hậu,q.Cầu Giấy,Hà Nội

SỔ CHI TIẾT

TK 3383 – Bảo hiểm xã hội

Tháng 11 năm 2018

NTGS	Chứng từ		Diễn giải	TK đôi ứng	Số tiền	
	SH	NT			Nợ	Có
			Số dư đầu tháng			
			Số phát sinh			
30/11	BH01	30/11	Trích BHXH theo tỷ lệ quy định tính vào người lao động	334		40.320.000
30/11	BH02	30/11	Trích BHXH vào chi phí bán hàng	641		35.280.000
30/11	BH03	30/11	Trích BHXH vào chi phí QLDN	642		52.920.000
30/11	PC04	30/11	Thanh toán BHXH	111	128.520.000	
			Cộng phát sinh		128.520.000	128.520.000
			Số dư cuối tháng			

(Nguồn phòng TC – KT)

Ngày 30 tháng 11 năm 2018

Người lập biểu

(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, họ tên)

Giám đốc

(Ký, họ tên)

PHỤ LỤC SỐ 21

Công ty Cổ phần OJT

(Ban hành theo TT 200/2014/TT -

Đ/c:T7 tòa nhà VMT, Số 1 ngõ 82 Duy Tân,

BTC của Bộ trưởng BTC)

P.Dịch Vọng Hậu,Q.Cầu Giấy,Tp.Hà Nội

SỔ CHI TIẾT

TK 3384 – Bảo hiểm y tế

Tháng 11 năm 2018

NTGS	Chứng từ		Diễn giải	TK đối ứng	Số tiền	
	SH	NT			Nợ	Có
			Số dư đầu tháng			
			Số phát sinh			
30/11	BH01	30/11	Trích BHYT theo tỷ lệ quy định tính vào người lao động	334		7.560.000
30/11	BH02	30/11	Trích BHYT vào bộ phận bán hàng	641		6.048.000
30/11	BH03	30/11	Trích BHYT vào bộ phận QLDN	642		9.072.000
30/11	PC04	30/11	Thanh toán tiền BHYT	111	22.680.000	
			Cộng phát sinh		22.680.000	22.680.000
			Số dư cuối tháng			

Nguồn phòng TC – KT

Ngày 30 tháng 11 năm 2018

Người lập biểu

(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, họ tên)

Giám đốc

(Ký, họ tên)

PHỤ LỤC SỐ 22

Công ty Cổ phần OJT

(Ban hành theo TT 200/2014/TT -

Đ/c:T7 tòa nhà VMT, Số 1 ngõ 82 Duy Tân,

BTC của Bộ trưởng BTC)

P.Dịch Vọng Hậu,Q.Cầu Giấy,Tp.Hà Nội

SỔ CHI TIẾT

TK 3386 – Bảo hiểm thất nghiệp

Tháng 11 năm 2018

NTGS	Chứng từ		Diễn giải	TK đối ứng	Số tiền	
	SH	Ngày tháng			Nợ	Có
			Số dư đầu tháng			
			Số phát sinh			
30/11	BH01	30/11	Trích BHTN theo tỷ lệ quy định tính vào người lao động	334		5.040.000
30/11	BH02	30/11	Trích BHTN vào bộ phận bán hàng	641		2.016.000
30/11	BH03	30/11	Trích BHTN vào bộ phận QLDN	642		3.024.000
30/11	PC04	30/11	Thanh toán tiền BHTN	111	10.080.000	
			Cộng phát sinh		10.080.000	10.080.000
			Số dư cuối tháng			

Nguồn phòng TC – KT

Ngày 30 tháng 11 năm 2018

Người lập biểu

(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, họ tên)

Giám đốc

(Ký, họ tên)