

Nội dung Quảng cáo

Nội dung chương trình dạy kế toán thực hành của Tadiiepthu

STT	Tên khóa học	Nội dung	Học Phí	Kết quả
01	Học Kế toán online – Tổng hợp các loại hình kế toán (TM, DV, DL)	Bộ chứng từ 1 tháng	Miễn phí	Thành thạo các công đoạn kế toán .Tổng hợp chứng từ, định khoản, lên báo cáo tài chính Thành thạo phần mềm kế toán cho loại hình doanh nghiệp, thông thạo kê khai thuế
02	Các vị trí kế toán thuộc kê thống kê toán (từ kế toán quản trị)	Bộ chứng từ 1 tháng	100.000 Đồng	
03	Kế toán doanh nghiệp Thương mại	Bộ chứng từ 3 tháng	250.000 Đồng	
04	Kế toán doanh nghiệp dịch vụ	Bộ chứng từ 3 tháng	250.000 Đồng	
05	Kế toán doanh nghiệp sản xuất	Bộ chứng từ 3 tháng	250.000 Đồng	
06	Tổng hợp cả ba loại hình trên	Bộ chứng từ 3 tháng	500.000 Đồng	

1.2 Nội dung khóa học

Lập chứng từ và quản lý chứng từ:

- Lập chứng từ kế toán
- Phân loại chứng từ kế toán
- Lưu chứng từ kế toán
- Thực hiện các nghiệp vụ phiếu kế toán cuối kỳ
- Các nghiệp vụ hành chính bắt buộc ví dụ : Bảo hiểm, văn thư ..

Thực hành ghi sổ kế toán:

Sổ tổng hợp:

- Sổ nhật ký (Nhật ký chung)
- Sổ cái (các tài khoản)

Sổ chi tiết:

- Sổ quỹ tiền mặt tiền gửi (111; 112)
- Sổ chi tiết công nợ và tổng hợp công nợ (TK131;331...)
- Sổ chi tiết hàng tồn kho, tổng hợp N - X – T(TK152;156)
- Sổ chi tiết doanh thu bán hàng, tổng hợp doanh thu bán hàng (TK 511...).
- Bảng tập hợp chi phí và tính giá thành (TK154;621;622;627)
- Bảng theo dõi phân bổ công cụ dụng cụ (TK 153; 242...)

Liên hệ dttdiepthu@gmail.com để nhận bản word

- Bảng theo dõi khấu hao tài sản cố định (TK 211;214...)

Lên Bảng cân đối phát sinh

- Từ số liệu của sổ chi tiết tổng hợp và lên bảng cân đối phát sinh

Lên Báo Cáo Tài Chính

- Lên bảng lưu chuyển tiền tệ
- Bảng cân đối kế toán
- Thuyết minh tài chính

Liên hệ sđt 0936838448

hoặc mail dttdiepthu@gmail.com

LỜI NÓI ĐẦU

Tồn tại và phát triển trong nền kinh tế thị trường hiện nay đòi hỏi người quản lý doanh nghiệp phải biết vận dụng những khả năng sẵn có của mình và vận dụng cơ chế đàn hồi của thị trường để hạch toán kinh doanh. Hạch toán kế toán là một trong những công cụ quản lý sắc bén không thể thiếu được trong quản lý kinh tế tổ chức của các đơn vị cũng như trong phạm vi toàn bộ nền kinh tế quốc dân.

Nhận thức được vai trò quan trọng đó của kế toán, qua thời gian thực tập tại công ty xây dựng số 4, 243 Đê la thành – Quận đông Đa – Hà Nội. Em đã tìm hiểu, học hỏi về công tác kế toán của đơn vị mà trọng tâm là khâu hạch toán kế toán lao động tiền lương và các khoản trích theo lương.

Trong nền kinh tế thị trường thì tiền lương được sử dụng như một đòn bẩy kinh tế quan trọng, kích thích động viên người lao động gắn bó với công việc, phát huy sáng tạo trong lao động, thúc đẩy sản xuất phát triển. Vấn đề đặt ra là làm thế nào để biết được công tác tổ chức quản lý sản xuất, hạch toán kế toán lao động tiền lương, định mức lao động trong doanh nghiệp, từ đó để biết tình hình sử dụng lao động, tính hiệu quả đúng đắn các giải pháp

Liên hệ dttdiepthu@gmail.com để nhận bản word

tiền lương mà doanh nghiệp đã đề ra và thực hiện, phải đảm bảo đúng nguyên tắc chế độ hạch toán, quản lý phù hợp với tình hình thực tế của doanh nghiệp.

Trong quá trình tìm hiểu về lý luận và thực tiễn để hoàn thành chuyên đề này em đã nhận được sự chỉ bảo, giúp đỡ của Ban lãnh đạo, các cô, các chú ở phòng kế toán và các phòng ban khác tại công ty xây dựng số 4, được sự hướng dẫn của cô giáo bộ môn kế toán, em đã hoàn thành chuyên đề thực tập tốt nghiệp với mong muốn là được mạnh dạn đóng góp một số ý kiến nhằm hoàn thiện nữa khâu **Kế toán lao động tiền lương và các khoản trích theo lương của công ty xây dựng số 4.**

Chuyên đề bao gồm 3 phần.

Phần I: Những lý luận chung về hạch toán kế toán lao động tiền lương và các khoản trích theo lương.

Phần II: Thực trạng công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty xây dựng số 4.

Phần III: Một số nhận xét về tình hình thực tế công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty.

Do khả năng nhận thức và trình độ chuyên môn còn nhiều hạn chế, vì thế chuyên đề này sẽ không tránh khỏi những sai sót. Em rất mong nhận được sự chỉ bảo đóng góp ý kiến của các thầy cô giáo, Ban lãnh đạo và phòng kế toán tại công ty, để em có điều kiện bổ sung kiến thức phục vụ tốt trong công tác thực tế sau này.

Em xin chân thành cảm ơn.

Học sinh

Phạm thị Mai Thanh

Liên hệ dttdiepthu@gmail.com để nhận bản word

PHẦN I: CÁC VẤN ĐỀ CHUNG VỀ KẾ TOÁN LAO ĐỘNG TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

I. Những vấn đề chung về kế toán lao động và tiền lương

1. Khái niệm và bản chất kinh tế tiền lương.

a) Khái niệm

Sức lao động là một trong 3 yếu tố cơ bản của quá trình sản xuất. Nhờ tác động của lao động mà các vật tự nhiên biến đổi trở thành các vật phẩm có ích cho cuộc sống con người. Trong quá trình sử dụng sức lao động, doanh nghiệp phải chi ra các khoản chi phí để bù đắp và tái tạo sức lao động dưới hình thức tiền lương. Khoản chi phí này được tính vào giá thành sản phẩm sản xuất ra.

Như vậy, tiền lương là biểu hiện bằng tiền của chi phí nhân công mà doanh nghiệp trả cho người lao động theo thời gian, khối lượng công việc mà họ đã cống hiến cho doanh nghiệp.

Tiền lương là thu nhập chủ yếu của người lao động. Trả lương hợp lý là đòn bẩy kinh tế để kích thích người lao động làm việc tích cực với năng suất, chất lượng và trách nhiệm cao. Hạch toán tốt tiền lương và sử dụng lao động hợp lý là một trong những biện pháp hạ giá thành sản phẩm của doanh nghiệp. Việc hạch toán tốt tiền lương sẽ góp phần tăng cường chế độ hạch toán nội bộ trong doanh nghiệp.

b) Bản chất tiền lương

Bản chất tiền lương đối với người lao động là số tiền mà người lao động nhận được sau khi hoàn thành công việc phù hợp với số lượng và chất lượng của lao động đã quy định trước. Tiền lương phụ thuộc vào chế độ chính sách phân phối, các hình thức trả lương của doanh nghiệp (quy chế trả lương của doanh nghiệp), và sự điều tiết bằng chính sách của chính phủ. đối với doanh nghiệp bản chất tiền lương là một yếu tố đầu vào của quản lý sản xuất kinh doanh.

2) Nguyên tắc kế toán lao động và tiền lương.

+ Các nguyên tắc cơ bản của tổ chức tiền lương:

- Nguyên tắc 1: Trả lương ngang nhau cho người lao động là như nhau. Nguyên tắc này đòi hỏi trả lương không phân biệt nam, nữ, tôn giáo, dân tộc mà căn cứ vào hao phí lao động, chất lượng lao động.

Đây là nguyên tắc rất quan trọng vì nó đảm bảo sự công bằng, đảm bảo sự bình đẳng trong trả lương, điều này sẽ có sức khuyến khích rất lớn đối với người lao động.

- Nguyên tắc 2: Đảm bảo tăng cường năng suất lao động nhanh hơn trả lương bình quân. vì năng suất lao động là cái sản xuất được, còn tiền lương là nói tới cái tiêu dùng chi trả.

- Nguyên tắc 3: Đảm bảo mối quan hệ hợp lý về tiền lương giữa người lao động làm các nghề khác nhau trong nền kinh tế quốc dân. Điều này đảm bảo sự công bằng bình đẳng trong chi trả lương cho người lao động.

Chính vì vậy những yêu cầu và nguyên tắc tổ chức tiền lương có ý nghĩa quan trọng như vậy, mà khi nghiên cứu một quy chế trả lương nào nhất là trong các doanh nghiệp nhà nước hiện nay. Với vai trò chủ đạo trong nền kinh tế càng phải chú trọng hơn những yêu cầu và nguyên tắc này trong việc xây dựng và thực hiện quy chế trả lương trong doanh nghiệp mình.

3) Các chế độ tiền lương của nhà nước quy định

3.1 Theo tính chất lương:

Tiền lương trả cho người lao động gồm:

- Lương chính: Trả cho công nhân viên trong thời gian thực tế làm công việc chính.

- Lương phụ: Trả cho công nhân viên trong thời gian không làm công việc chính nhưng vẫn được hưởng lương (Đi họp, nghỉ phép, đi học...)

- Phụ cấp lương: Trả cho công nhân viên trong thời gian làm thêm giờ hoặc làm việc trong môi trường độc hại...

3.2 Theo đối tượng trả lương:

- Tiền lương trực tiếp: Trả cho công nhân viên trực tiếp sản xuất sản phẩm.

- Tiền lương chung: Trả cho công nhân viên quản lý, phục vụ sản xuất ở các phân xưởng.

- Tiền lương quản lý: Trả cho công nhân viên ở các bộ phận quản lý.

3.3 Theo hình thức trả lương:

a) Lương thời gian: Lương thời gian trả cho người lao động theo thời gian làm việc thực tế cùng với công việc trình độ thành thạo của người lao động. Mỗi ngành đều quy định thang lương cụ thể cho công việc khác nhau. Trong doanh nghiệp sản xuất công nghiệp thường có các thang lương như thang lương của công nhân cơ khí, thang lương lái xe, thang lương nhân viên đánh máy... Trong từng thang lương lại chia thành các bậc lương căn cứ vào trình độ thành thạo kỹ thuật, nghiệp vụ chuyên môn của người lao động. Mỗi bậc lương ứng với mức tiền lương nhất định. Tiền lương thời gian được tính trên cơ sở bậc lương của người lao động và thời gian làm việc của họ. Lương thời gian được tính như sau.

+ Tiền lương trực tiếp:

$$\text{Tiền lương phải trả trong tháng} = \frac{\text{Mức lương ngày}}{\text{ngày}} \times \frac{\text{Số ngày thực tế việc trong tháng}}$$

$$\frac{\text{Mức lương Ngày}}{\text{Ngày}} = \frac{\text{Mức lương tháng theo bậc} \times \text{hệ số các loại phụ cấp (nếu có)}}{\text{Số ngày làm việc trong tháng theo chế độ}}$$

Mức lương tính theo thời gian ở trên là thời gian giản đơn. Cách trả lương này chưa chú ý đến chất lượng công tác của người lao động nên nó chưa kích thích tích cực và tinh thần trách nhiệm của họ. Khắc phục nhược điểm này. Một số doanh nghiệp áp dụng hình thức trả lương theo thời gian có thưởng.

+ Lương gián tiếp:

Lương công nhật: Là hình thức đặc biệt của lương thời gian. Đây là tiền lương trả cho người làm việc tạm chưa sắp xếp vào thang lương, bậc lương. Theo cách trả lương này thì người lao động làm việc ngày nào tính lương ngày ấy theo mức lương quy định cho đúng từng công việc. Hình thức này chỉ áp dụng với công việc mang tính thời vụ, tạm thời.

b. Hình thức trả lương theo sản phẩm:

-Hình thức này tính lương dựa trên số lượng và chất lượng mà người lao động đã hoàn thành.

-Thực hiện hình thức trả lương theo sản phẩm trên cơ sở xác định đơn giá lương hợp lý, việc kiểm tra nghiệm thu sản phẩm chặt chẽ.

-Hình thức trả lương theo sản phẩm bao gồm các hình thức cụ thể sau.

B1. Trả lương theo sản phẩm trực tiếp:

Mức lương được tính theo đơn giá cố định không phụ thuộc vào định mức số lượng sản phẩm hoàn thành.

$$\text{Lương sản phẩm trực tiếp} = \frac{\text{Số lượng sản phẩm hoàn thành}}{\text{Đơn giá lương}}$$

B2. Trả lương theo sản phẩm có thưởng, có phạt:

Có tính chất khuyến khích người lao động.

B3. Hình thức trả lương theo sản phẩm gián tiếp:

Sử dụng để tính lương cho các công nhân làm các công việc phục vụ sản xuất hoặc các nhân viên gián tiếp. Mức lương được xác định căn cứ vào kết quả sản xuất của công nhân trực tiếp.

B4. Trả lương theo sản phẩm lũy tiến:

Mức lương trả ngoài phần tính theo lương sản phẩm trực tiếp còn có phần thưởng thêm căn cứ vào lượng sản phẩm vượt mức.

$$\begin{array}{l} \text{Tiền lương sản phẩm} \\ \text{có thưởng} \\ \text{của mỗi CNSX} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Lương sản phẩm} \\ \text{trực tiếp} \end{array} + \begin{array}{l} \text{Thưởng} \\ \text{vượt mức} \end{array}$$

Trong đó:

$$\text{Lương sản phẩm trực tiếp} = \frac{\text{Số lượng sản phẩm hoàn thành}}{\text{Đơn giá lương}} \times$$

$$\frac{\text{Th-ễngv-ít}}{\text{§ Pnhmọc}} = \frac{\text{Tỷ lệ thưởng}}{\text{Vượt định mức}} \times \frac{\text{Số lượng sản phẩm}}{\text{Của số lượng định mức}}$$

c. Trả lương sản phẩm kết hợp với lương thời gian.

d. Hình thức trả lương khoán theo khối lượng công việc.

đ. Tiền lương sản phẩm tập thể.

3.4. Quỹ lương của doanh nghiệp:

Quỹ tiền lương là tổng số tiền mà doanh nghiệp hoặc cơ quan nhà nước phải trả cho công nhân viên trong doanh nghiệp theo danh sách mà doanh nghiệp quản lý.

Tiền lương thời gian, tiền lương tính theo sản phẩm và tiền lương tính theo khoán.

Tiền lương trả cho người lao động sản xuất ra sản phẩm hưởng trong định mức quy định.

Tiền lương cho người lao động trong thời gian ngừng sản xuất do nguyên nhân khách quan, trong thời gian được điều động công tác làm nghĩa vụ theo chế độ quy định, thời gian nghỉ phép, thời gian đi học.

Các khoản phụ cấp làm đêm, thêm giờ.

Các khoản tiền thưởng có tính chất thường xuyên.

4. Chế độ về các khoản trích theo tiền lương.

+ Quỹ bảo hiểm xã hội: Được hình thành bằng cách trích theo tỷ lệ quy định trên tổng số quỹ tiền lương cơ bản và các khoản phụ cấp của công nhân thực tế phát sinh trong tháng theo chế độ hiện hành tỷ lệ trích bảo hiểm xã hội là 20%.

Trong đó: 15%: Do doanh nghiệp nộp được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh

5%: Do người lao động đóng góp và được tính trừ vào thu nhập của người lao động.

+ Quỹ bảo hiểm y tế: Được hình thành bằng cách tính theo tỷ lệ trên tổng số tiền lương cơ bản và các khoản phụ cấp của công nhân viên thực tế phát sinh trong tháng. Theo chế độ hiện hành là 3%.

Trong đó: 2% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh

1% tính vào thu nhập của người lao động.

+ Kinh phí cố định : Được hình thành bằng cách trích theo tỷ lệ qui định của tổng số tiền lương cơ bản và các khoản phụ cấp của công nhân viên thực tế phát sinh trong tháng. Theo chế độ hiện hành 2%.

5. Hoạch toán lao động trong doanh nghiệp .

5.1. Chứng từ sử dụng .

Theo quyết định 186/TC_CĐKT ngày 14/3/95 của bộ tài chính về chế độ chứng từ kế toán lao động tiền lương, kế toán sử dụng các chứng từ sau.

1. Bảng chấm công số 1/LĐ_TL.
2. Bảng thanh toán tiền lương số 2 LĐ_TL.
3. Phiếu nghỉ hưởng BHXH số 03 LĐ_TL.
4. Bảng thanh toán BHXH số 04 LĐ_TL.
5. Bảng thanh toán tiền thưởng số 05 LĐ_TL.
6. Phiếu xác nhận sản phẩm cầu công việc hoàn thành D6_ LĐ_TL.
7. Phiếu báo làm thêm giờ số 07. LĐ_TL.
8. Hợp đồng giao khoán số 08 LĐ_TL.
9. Biên bản điều tra tai nạn LĐ số 09 LĐ_TL.

Các chứng từ từ 1 đến 6 là chứng từ bắt buộc

5.2 Hạch toán sử dụng lao động.

Hạch toán số lượng lao động là hạch toán về mặt số lượng từng loại lao động theo nghề nghiệp công việc và trình độ tay nghề công nhân viên trong doanh nghiệp, việc theo dõi chi tiết về số lượng lao động được thực hiện trên sổ gọi là “ĐSCBCVN”. Sổ danh sách này do phòng lao động theo

Liên hệ dttdiepthu@gmail.com để nhận bản word

từng bộ phận. Nhằm thường xuyên nắm chắc số lượng lao động hiện có của doanh nghiệp, căn cứ để nghi số này là các chứng từ ban đầu về tuyển dụng, tuyển truyền, thôi việc, nâng bậc lương....mọi sự biến động về lao động phải được ghi chép kịp thời vào danh sách lao động.

II. Các nghiệp vụ kinh tế chủ yếu:

1. Tài khoản sử dụng.

a. TK 334 “ phải trả cho công nhân viên” phản ánh việc thanh toán lương, thưởng, bảo hiểm xã hội phải trả cho công nhân viên.

Bên Nợ: Các khoản tiền lương tiền công tiền thưởng và các khoản khác đã thanh toán cho công nhân viên.

Bên Có: Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng và các khoản khác phải trả cho công nhân viên.

Dư Có: Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng và các khoản khác còn phải trả cho công nhân viên cuối kỳ.

Dư Nợ(cá biệt): Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng và các khoản đã thanh toán cho công nhân viên lớn hơn số phải trả.

TK 334 được chi tiết thành 2 TK cấp 2.

-TK 3341 – Thanh toán lương

-TK 3342 – Thanh toán khác

b. Tk 338 “phải trả, phải nộp khác”: Dùng để phản ánh các khoản phải trả phải nộp cho cơ quan pháp luật, cho các tổ chức đoàn thể xã hội, cho cấp trên về KPCĐ, BHYT, BHXH các khoản khấu trừ vào lương theo quyết định của tòa án, giá trị tài sản thừa chờ xử lý, các khoản vay mượn tạm thời...

Bên Nợ: -BHXH phải trả công nhân viên.

-KPCĐ chi tại doanh nghiệp

-BHXH, BHYT và KPCĐ đã nộp cho cơ quan quản lý.

Bên Có: _Trích BHXH, BHYT, KPCĐ vào chi phí sản xuất lao động

_ Khấu trừ BHXH, BHYT vào lương của công nhân viên.

_ BHXH, chi phí cố định vượt chi được cấp bù.

Dư Có: BHXH, BHYT, CPCĐ đã trích chưa nộp cho cơ quan quản lý nhưng chưa chi hết.

TK này chi tiết thành các TK cấp 2

- TK 3381 : Tài sản thừa chờ giải quyết

- TK 3382 : KPCĐ
- TK 3383 : BHXH
- TK3384 : BHYT
- TK 3387 : Doanh thu nhận trước
- TK 3388 : Phải trả, phải nộp khác

c. Tài khoản 335 : ‘Dùng để phản ánh các khoản ghi nhận là chi phí hoạt động sản xuất trong kỳ nhưng chưa thực tế phát sinh mà sẽ phát sinh trong kỳ này hoặc kỳ sau.

Bên Nợ: - Các chi phí thực tế phát sinh thuộc nội dung chi phí phải trả.

- Chi phí phải trả lớn hơn chi phí thực tế hoạch toán giảm chi phí kinh doanh

Bên Có: - Chi phí phải trả dự tính trước đã ghi nhận và hạch toán chi phí hoạt động sản xuất kinh doanh

Dư Có: - Chi phí phải trả đã tính vào chi phí hoạt động sản xuất kinh doanh nhưng thực tế chưa phát sinh.

Ngoài ra kế toán còn sử dụng các tài khoản khác như: TK622, 623, 627, 641, 642, 111, 112, 138...

2.Kế toán chi tiết tiền lương và các khoản trích theo lương.

Kế toán chi tiết tiền lương và các khoản trích theo lương được hạch toán vào sổ chi tiết của tài khoản 334 liên quan “Tiền lương và các khoản phải trả công nhân viên” và các sổ chi tiết của tài khoản liên quan.

*Chứng từ sử dụng

-Bảng kê

-Bảng phân bổ

-Bảng chấm công

-Bảng thanh toán lương

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

Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương được thực

hiện trên các tài khoản 334, 335, 338 và các tài khoản liên quan.

+Phương pháp kế toán các nghiệp vụ chủ yếu được thực hiện như sau:

-Hàng tháng tính tiền lương phải trả cho công nhân viên và phân bổ cho các đối tượng, Kế toand nghi:

Nợ TK 241

Nợ TK 622

Nợ TK 623(1)

Nợ TK 627(1)

Nợ TK 641(1)

Nợ TK 642(1)

Có TK 334(1)

-Số tiền thưởng phải trả cho công nhân viên

NợTK 431(1)

Nợ TK 622, 627, 641, 642.

Có TK 334.

-Trích BHXH, BHYT, KPCĐ hàng tháng.

Nợ TK 622, 627, 641, 642, 241.

Nợ TK334

Có TK 338 (3382, 3383, 3384)

-Tính BHXH phải trả công nhân viên.

Trường hợp CNV ốm đau, thai sản ... Kế toán phản ánh định khoản tùy theo quy định cụ thể về việc phân cấp quản lý sử dụng quỹ BHXH.

+ Trường hợp doanh nghiệp được giữ lại 1 phần BHXH đã trích khi có chi trả kế toán nghi:

Nợ TK 338 (3383)

Có TK 334.

+Thực hiện chế độ tài chính quy định toàn bộ số trích BHXH phải nộp lên cấp trên , việc chi trả trợ cấp BHXH cho công nhân viên tại doanh nghiệp được quyết toán sau khi phát sinh chi phí thực tế.

Nợ TK 138(8)

Có TK 334

- Các khoản khấu trừ vào thu nhập của công nhân viên.

Nợ TK 334

Có TK338(8)

Có TK 141

Có TK 138(1381,1388)

- Thanh toán tiền lương, tiền công, BHXH, tiền thưởng công nhân viên.

Nợ TK334

Có TK 111

Có TK 112

Có TK 512

Có TK 3331(33311)

- Khi chuyển tiền nộp BHXH, KPCĐ, BHYT

Nợ TK 338(3382, 3383, 3384)

Có TK 11,112.

- Chi tiêu KPCĐ tại doanh nghiệp

Nợ TK3382

Có TK 111, 112.

- Cuối kỳ kết chuyển tiền lương của công nhân đi vắng chưa lĩnh.

Nợ TK 334

Có TK 338(8)

-Trường hợp số đã nộp, đã trả về KPCĐ, BHXH kể cả số vượt chi lớn hơn số phải trả phải nộp, khi được cấp bù.

Nợ TK 11, 112

Có TK 338(3382, 3383)

- Hàng tháng trước khi trích trước tiền lương nghỉ phép của công nhân trực tiếp sản xuất

Nợ TK 622

Liên hệ dttdiepthu@gmail.com để nhận bản word

Có TK 335

- Số tiền lương công nhân nghỉ phép thực tế phải trả.

Nợ TK 335

Có TK 334

Đối với doanh nghiệp không tiến hành trích trước tiền lương của công nhân trực tiếp sản xuất thì khi tính tiền lương nghỉ phép của công nhân sản xuất thực tế phải trả.

Nợ TK 662

Có TK 334

Tuỳ theo hình thức sổ kế toán doanh nghiệp áp dụng mà kế toán tiền lương nghỉ BHXH, BHYT, KPCĐ được ghi trên các sổ kế toán phù hợp

PHẦN II: THỰC TẾ CÔNG TÁC KẾ TOÁN LAO ĐỘNG TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY XÂY DỰNG SỐ 4

I. Khái quát chung về hoạt động của công ty xây dựng số 4:

1. Đặc điểm chung của công ty xây dựng số 4.

Công ty xây dựng số 4 là một doanh nghiệp nhà nước trực thuộc bộ xây dựng thuộc tổng công ty xây dựng nhà nước. Hiện nay trụ sở chính của công ty đóng tại 243A Đê La Thành- Quận Đống Đa- Hà Nội

Công ty được thành lập vào ngày 18/10/59. Cơ sở ban đầu tiên thân là công ty xây dựng nhà máy phân đạm Hà Bắc. sau phát triển thành công ty kiến trúc Hà Bắc và công ty kiến trúc khu bắc Hà Nội.

Năm 1975, bộ xây dựng có quyết định số 11/BXD_TC ngày 13/01/1975.

Hợp nhất công ty xây dựng Hà Bắc và công ty xây dựng khu bắc Hà Nội lấy tên là công ty xây dựng số 4.

Năm 1992, bộ xây dựng có quyết định số 132/BXD-TCLĐ ngày 23/3/1992. Hợp nhất xí nghiệp xây dựng số 3 và công ty xây dựng số 4 lấy tên là CTXD số mới.

Năm 1995, Bộ có quyết định nhập công ty xây dựng số 4 vào tổng công ty xây dựng Hà Nội. Từ năm đó cho đến nay công ty xây dựng số 4 là một doanh nghiệp nhà nước trực thuộc tổng công ty xây dựng Hà Nội.

Trải qua 40 năm trưởng thành và phát triển công ty xây dựng số 4 đã đóng góp cho đất nước hàng trăm công trình lớn nhỏ, chất lượng công trình luôn luôn được đảm bảo, làm tăng thêm cơ sở vật chất cho CHXH góp phần làm thay đổi bộ mặt của đất nước.

2. Nhiệm vụ của công ty xây dựng số 4.

Công ty xây dựng số 4 là một doanh nghiệp nhà nước trực thuộc tổng công ty xây dựng Hà Nội có giấy phép hành nghề xây lắp các công trình trong phạm vi toàn quốc. Công ty có chức năng hành nghề sau:

Liên hệ dttdiepthu@gmail.com để nhận bản word

* Thực hiện xây dựng công trình.

- Xây dựng các công trình dân dụng, công trình công cộng thuộc nhóm dự án nhóm B

- Thi công đường (san nền, mặt đường dải đá và thảm nhựa)

Xây dựng công trình thủy lợi thuộc dự án nhóm C.

* Thực hiện các công việc xây dựng

- Đào đắp đất đá, nề, móng, bê tông, sắt thép trong xây dựng, trang trí nội và ngoại thất công trình.

* Công ty có các nhiệm vụ.

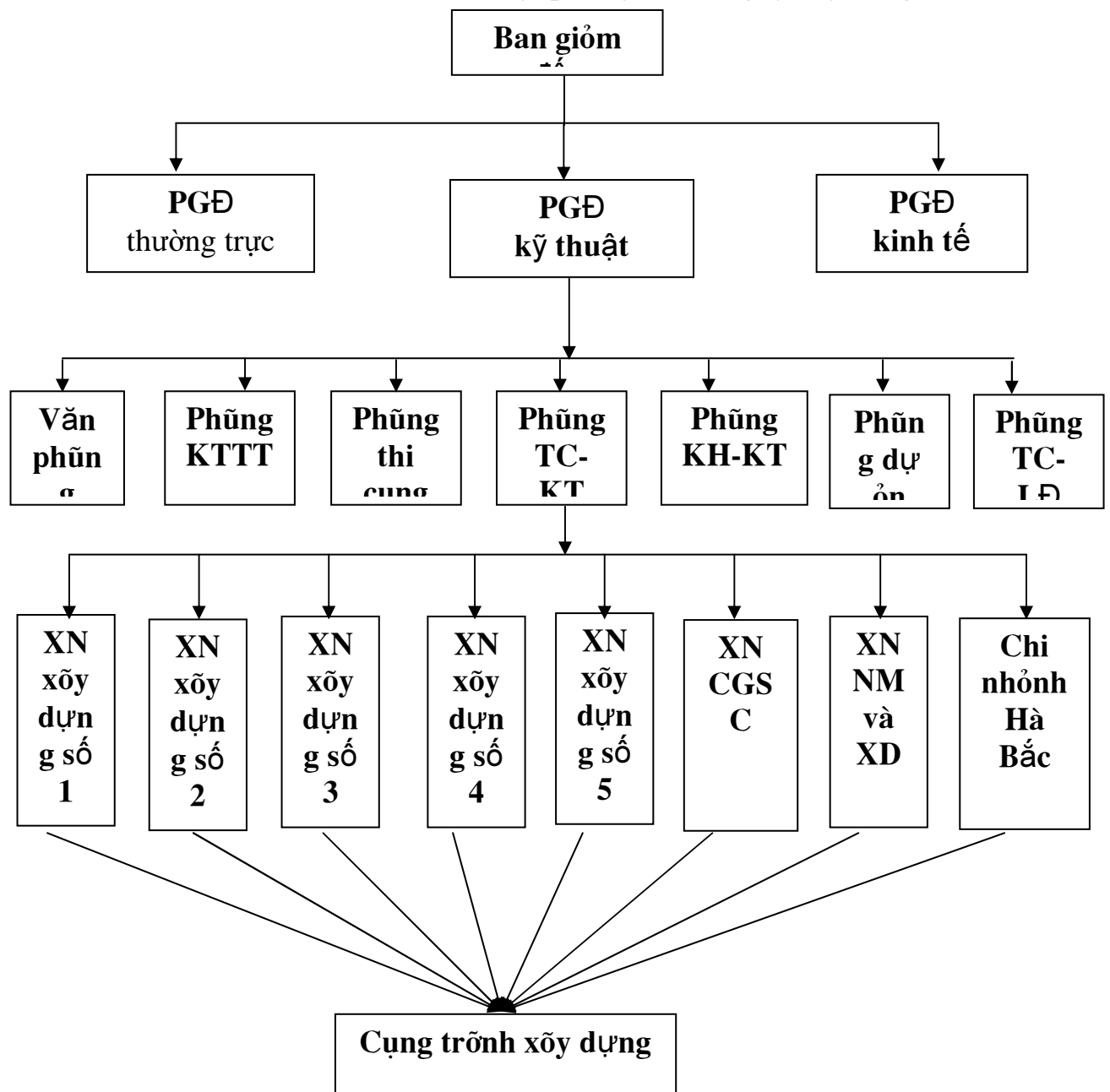
- Kinh doanh bất động sản.

- Sản xuất vật liệu xây dựng

- Quảng cáo tiếp thị, tư vấn đầu tư xây dựng.

3.Đặc điểm tổ chức bộ máy quản lý của công ty:

Sơ đồ 1: Sơ đồ tổ chức bộ máy quản lý của công ty xây dựng số 4



Ghi chú:

XNCGSC: Xí nghiệp cơ giới sửa chữa.

XNNM&XD: Xí nghiệp nền móng xây dựng

Phòng KH-KT: Phòng khoa học kỹ thuật.

Phòng KTTT: Phòng kinh tế thị trường.

Phòng TC-KT: Phòng tài chính kế toán

* Chức năng nhiệm vụ của từng phòng ban

- Ban giám đốc: Giám đốc là người lãnh đạo chung, được phép ra quyết định và chịu trách nhiệm pháp nhân.

- Giúp việc cho giám đốc còn có hội đồng cố vấn, hội đồng doanh nghiệp và các phó giám đốc, phó giám đốc thường trực, phó giám đốc kỹ thuật, phó giám đốc kinh tế.

- Văn phòng công ty: Là đơn vị giúp giám đốc công ty tiếp khách, công tác văn thư, tiếp nhận và chuyển giao công văn.

- Phòng kinh tế thị trường: Có nhiệm vụ tìm hiểu thị trường, xây dựng và tổng hợp kế hoạch dài trung hạn và hàng năm của công ty trên cơ sở hiện có về nhân lực, vật tư, tiền vốn thiết bị thi công và nhu cầu thị trường. Tìm đối tác trong lĩnh vực đầu tư trên cơ sở chủ trương của công ty

- Phòng thi công: Kiểm tra việc thi công về các lĩnh vực, chất lượng tiến độ, biện pháp thi công, biện pháp an toàn lao động, quy phạm xây dựng đối với các công trình của công ty. Kiểm tra thủ tục xây dựng của các đơn vị để tránh thi công tùy tiện

- Phòng tài chính-Kế toán: Tổ chức thực hiện chế độ hạch toán kế toán theo đúng pháp lệnh kế toán thống kê, giúp giám đốc tổ chức hướng dẫn công tác hạch toán kinh tế.

- Phòng kế hoạch kinh tế: Là bộ phận tham mưu cho giám đốc về hướng dẫn KH-KT và tiếp thu công nghệ mới áp dụng tiên bộ kỹ thuật.

- Phòng dự án: Tìm hiểu thị trường, nghiên cứu hồ sơ, kiểm tra khối lượng thiết kế, giải quyết các vướng mắc trong quá trình xem xét hồ sơ với chủ đầu tư. không qua ban giám đốc về giải pháp thi công, phương pháp lập giá thầu, số lượng, chủng loại thiết bị của công trình

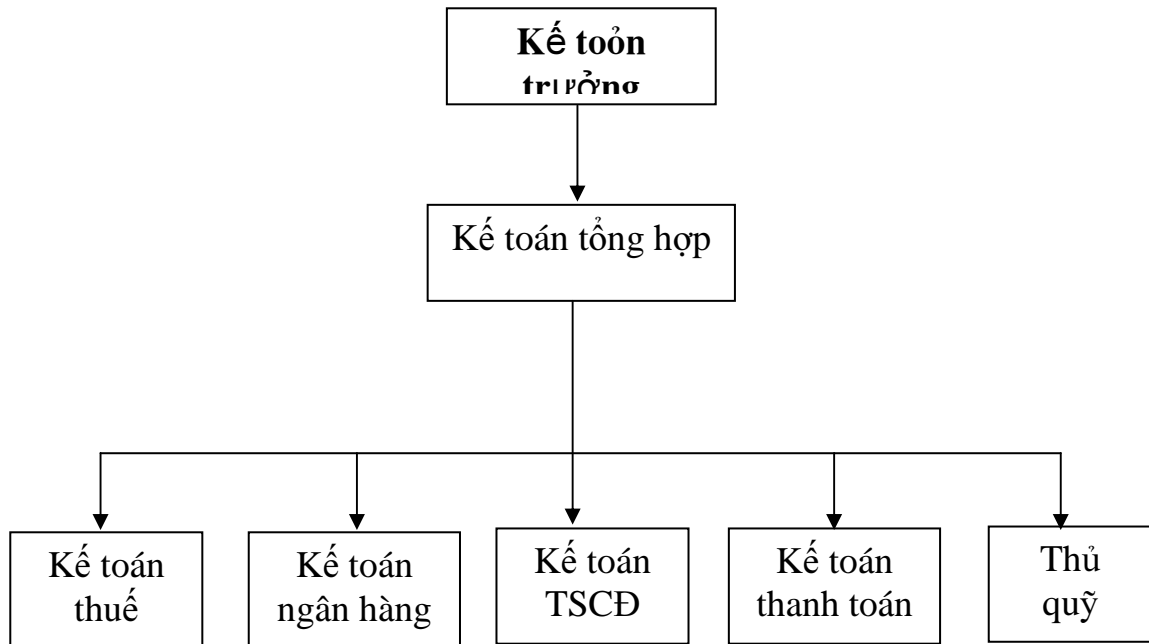
- Phòng tổ chức lao động: Có nhiệm vụ trong các lĩnh vực quản lý sử dụng lao động, quản lý tiền lương.

- Ngoài ra công ty còn 5 xí nghiệp xây dựng, xí nghiệp cơ giới sửa chữa, xí nghiệp nền móng và xây dựng, chi nhánh Hà Bắc chịu trách nhiệm thi công các công trình xây dựng

Liên hệ dttdiepthu@gmail.com để nhận bản word

4. Đặc điểm tổ chức bộ máy kế toán tại công ty.

* Sơ đồ 2: Mô hình tổ chức bộ máy kế toán.



* Nhiệm vụ của từng bộ phận:

- Kế toán trưởng: là người chịu trách nhiệm chung, hướng dẫn nhiệm vụ cho cấp dưới thuộc thẩm quyền quản lý, đôn đốc nhân viên thực hiện và chấp hành các quy chế độ kế toán do nhà nước ban hành, chịu trách nhiệm giám đốc và cấp trên về mọi hoạt động kinh tế.

- Kế toán thanh toán: Thanh toán các khoản phải thu, chi và thanh toán nội bộ.

- Kế toán ngân hàng: phản ánh kịp thời đầy đủ chính xác số hiện có và tình hình biến động, giám sát chặt chẽ thu chi, quản lý TGNH chuyển khoản séc, uỷ nhiệm chi đối với khách hàng mua và bán.

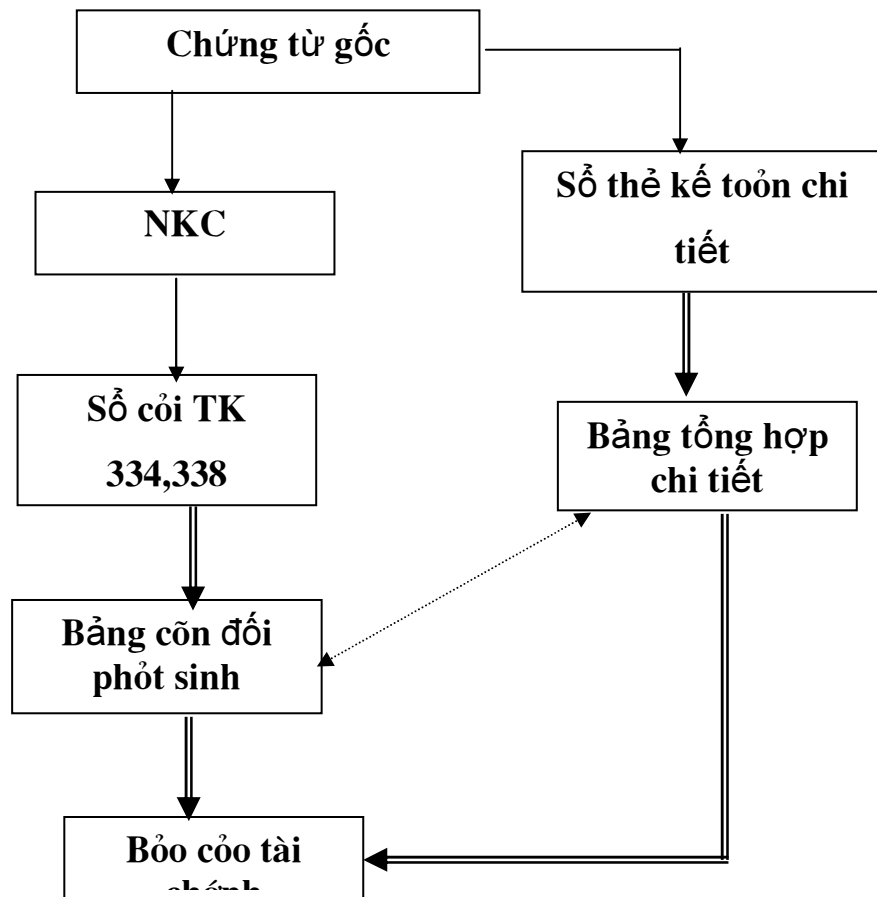
- KTTSCĐ: Kiểm tra và sử dụng quỹ khấu hao cơ bản tính đúng chi phí sửa chữa và giá trị cải tiến kỹ thuật đổi mới TSCĐ và tính đúng giá TSCĐ.

- KT tổng hợp : tập hợp chi phí sản xuất, tính giá thành sản phẩm, xây dựng kết quả và lập báo cáo biểu kế toán.

Liên hệ dttdiepthu@gmail.com để nhận bản word

- Thủ quỹ: Chịu trách nhiệm quản lý và nhập xuất quỹ tiền mặt, ngân phiếu

+ Hình thức kế toán được áp dụng tại Công ty



Ghi chú

————> Ghi hàng ngày

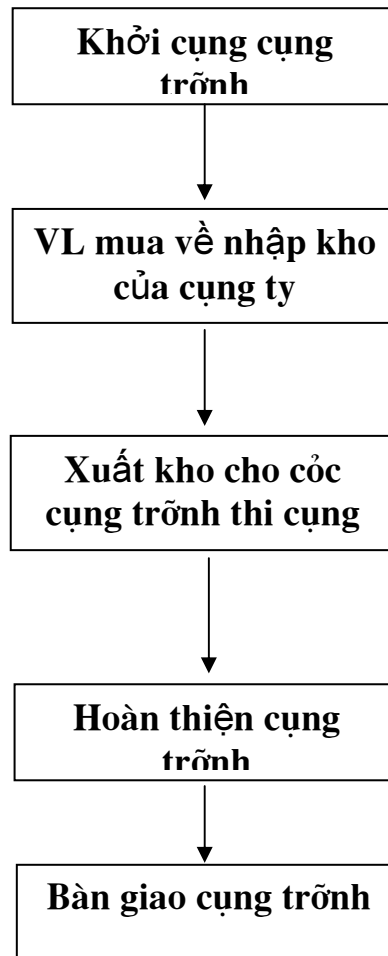
====> Ghi cuối tháng

◄-----> Đối chiếu kiểm tra

+ Hình thức kế toán được áp dụng tại Công ty

5. Quy trình công nghệ của công ty

3 Sơ đồ quy trình công nghệ sản xuất của công ty



CTXD số 4 là doanh nghiệp xây dựng sx KD chủ yếu là thi công, xây mới nâng cấp và cải tạo hoàn thiện trang trí nội thất. Các công trình dân dụng và công nghiệp, công trình công cộng. Do đó sản phẩm của công ty có đặc điểm không nằm ngoài đặc điểm xây lắp. Đó là sản phẩm xây lắp có quy mô vừa và lớn, mang tính đơn chiếc thời gian sản xuất kéo dài chủng loại yếu tố đầu vào đa dạng đòi hỏi nguồn vốn đầu tư lớn. Để đảm bảo sử dụng hiệu quả vốn đầu tư công ty phải dựa vào các bản vẽ thiết kế dự toán xây lắp, giá trúng thầu hạng mục công trình do Bên A cung cấp để tiến hành hoạt động thi công.

II. thực trạng công tác lao động tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty XD số 4:

1.Nội dung

Để xác định quỹ lương công ty dựa vào tình hình kinh doanh và đơn giá tiền lương năm trước, kế hoạch đơn giá hàng năm (trong năm 2002- hệ số kinh doanh của công ty là 1.75)

Sau khi xác định được tổng quỹ lương, kế toán trưởng đề nghị cấp trên mức dự phòng hợp lý với mức cố định là 1 số % trên của quỹ lương. Quỹ lương dự phòng để khi điều kiện kinh doanh gặp khó khăn công ty trích ra để bù đắp.

2.Hình thức trả lương:

Hình thức trả lương của CTXD số 4 hiện đang áp dụng là hình thức trả lương theo thời gian làm việc thực tế (lương tháng). Việc tính trả lương cho người lao động căn cứ vào thời gian làm việc thực tế, hệ số cấp bậc của từng người và mức lương làm việc thực tế, hệ số cấp bậc của từng người và mức lương cơ bản theo chế độ quy định.

Hàng tháng nhân viên phòng tổ chức sẽ tập hợp bảng chấm công của các đội, xí nghiệp, tổ, căn cứ vào hệ số cấp bậc lương để tính trả tiền lương, các khoản phụ cấp được hưởng

* Đối với CNV không trực tiếp sản xuất:

$$\text{Lương thu nhập} = \frac{\text{Lương cơ bản}}{22} \times \frac{\text{Ngày công thực tế}}{\text{Ngày công thực tế}} \times \text{Hệ số kinh doanh}$$

$$\text{Lương cơ bản} = 210\,000 \times \text{Hệ số lương}$$

* Đối với nhân viên trực tiếp sản xuất lao động

+ Lương khoán: hình thức này được áp dụng đối với những công việc lao động giản đơn có tính chất đột xuất như vận chuyển bốc vác... Mức lương được xác định theo từng khối công việc cụ thể.

$$+ \text{Lương tháng} = \frac{\text{Số công đạt tiêu chuẩn}}{\text{Số công đạt tiêu chuẩn}} \times \frac{\text{Đơn giá Một công}}{\text{Đơn giá Một công}}$$

Liên hệ dttdiepthu@gmail.com để nhận bản word

+ Lương trách nhiệm = Hệ số x Mức lương tối thiểu

Tổng lương = Lương + lương trách nhiệm

* Các khoản phụ cấp

+ Phụ ca đêm: 10.000đ/ca

+ Phụ cấp thêm giờ: 10.000đ x số giờ làm thêm

+ Những ngày nghỉ phép lễ tết đều được công ty trả 100% lương cấp bậc của bản thân.

+ Nghỉ thai sản ốm đau được trả theo chế độ BHXH.

* Trợ cấp mất việc làm.

- Đối với công nhân trực tiếp ký hợp đồng dài hạn do điều kiện sản xuất thường xuyên gián đoạn, nên được hưởng thêm 50% lương cấp bậc hàng tháng.

- Đối với chính sách công ty hàng tháng trợ cấp thêm cho mỗi cán bộ công nhân viên là thương binh 10% tiền lương cấp bậc.

3. Kế toán tiền lương tại Công ty xây dựng số 4

Hàng tháng căn cứ vào bảng chấm công của các đơn vị phòng ban được nhân viên quản lý theo dõi bảng chấm công, giấy ghi ốm, thai sản, tai nạn lao động, giấy giao khoán công việc, giấy kiểm nghiệm công việc hoàn hành. Đây là căn cứ để nhân viên phòng tổ chức tính toán và lập bảng thanh toán lương cho các tổ, đội, xí nghiệp, đơn vị và lập bảng lương toàn công ty đồng thời phân bổ cho các đối tượng sử dụng trong tháng.

Ví dụ bảng chấm công của bảng sơn bả T5/03

Họ tên	Bậc thợ	Ngày trong tháng										Tổn g cộng số cộng	Hệ số chia lương	Số tiền được lĩnh	Ký nhận
		1	2	3	4	5	..	29	30	31					
1. Nguyễn Khắc Thuận		x	x	x	x	x		x	x	x	30	35.000	1050.000		
		x	x	x	x	x		x	x	x					
2. Trịnh văn chính		x	x	x	x	x		x	x	x	30	35.000	1050.000		
		x	x	x	x	x		x	x	x					
		x	x	x	x	x		x	x	x					
6. Nguyễn Văn Tuấn											10	35.000	350.000		

			x	x	x	x		x	x	x				
--	--	--	---	---	---	---	--	---	---	---	--	--	--	--

Hàng tháng căn cứ vào phiếu giao nhận việc kiểm hợp đồng thanh toán của tổ sơ bả phỏng tổ chức tiến hành tính lương cho từng cá nhân trong tổ

Phiếu giao nhận công việc kiểm hợp đồng để thanh toán

1. Hạng mục công trình: Cải tạo Khách sạn du lịch Thái Bình

2. Địa điểm xd: Lý bôn - Thái Bình

3. Tổ: Sơn bả

4. Phần giao khối lượng

Tính lương thời gian, của công nhân trong tổ sơ, bả như sau:

Công nhân: Nguyễn Khắc Thuận

Lương tháng = $30 \times 35\,000 = 1\,050\,000$

Lương trách nhiệm = Hệ số x Mức lương tối thiểu

$$= 1.75 \times 210\,000 = 315\,000$$

Tổng lương = $1\,050\,000 + 315\,000 = 1\,365\,000$

- Các khoản khấu trừ vào lương

Trong công ty số 4 hàng tháng công nhân viên phải khấu trừ 6% lương cơ bản, trong đó 5% nộp BHXH và 1% BHYT theo quy định của chính phủ

BHXH phải nộp: $1\,365\,000 \times 5\% = 68\,250$

BHYT phải nộp: $1\,365\,000 \times 1\% = 13\,650$

$$\text{Tổng} = 81\,900$$

Như vậy số còn được lĩnh của công nhân Nguyễn Khắc Thuận trong T3/2003 là.

Số còn được lĩnh = Lương tháng – Các khoản khấu trừ

$$= 1\,365\,000 - 81\,900 = 1\,283\,100$$

Căn cứ vào kết quả tính lương từng cá nhân nhân viên trong phòng tổ chức tiến hành vào bảng thanh toán lương toàn tổ sơn bả cụ thể bảng

T3/2003

4. Tính BHXH, BHYT, KPCĐ trong công ty số 4

4.1 BHXH:

Theo nghị định số 12CP ngày 26/1/95 của chính phủ công ty đã trích nộp BHXH là 20%

Trong đó: Công ty: 15%

Người lao động: 5%

4.2 BHYT:

Theo thông tư liên bộ số 15/TTLB ngày 10/08/94 của liên bộ y tế tổ chức lao động TBHX công ty trích nộp 3%

Trong đó: Công ty trích: 2%

Người lao động: 1%

4.3 KPCĐ

Theo nghị định số 25CP ngày 23/05/93 và nghị định số 05/CP ngày 26/01/94 của chính phủ trích nộp 2%

Trong 3 khoản trích trên thì BHXH, BHYT công ty trích trên cơ sở tiền lương cơ bản của cán bộ công nhân viên, còn KPCĐ tính trên cơ sở tiền lương thực tế.

5. Kế toán tổng hợp tiền lương tại công ty xây dựng số 4

5.1. Tài khoản sử dụng

TK 334: “Phải trả công nhân viên”

TK338: “Phải trả phải nộp khác”

TK 622: “ Chi phí nhân công trực tiếp”

TK 627: “ Chi phí nhân viên phân xưởng”

Ngoài ra còn sử dụng TK 111, 112

5.2. Chứng từ sử dụng:

Bảng thanh toán lương toàn công ty

- Phiếu nghỉ hưởng BHXH

Bảng thanh toán BHXH

Bảng thanh toán tiền thưởng.

Phiếu xác nhận công việc hoàn thành.

Hợp đồng giao khoán.

Phiếu chi

Chứng từ ghi sổ

5.3 Hạch toán tổng hợp.

Trên cơ sở bảng thanh toán tiền lương và bảng phân bổ tiền lương được lập kế toán trưởng đã ký giám đốc công ty phê duyệt. Kế toán lập các phiếu thu chi tiền mặt giao thủ quỹ để trả lương cho cán bộ công nhân viên.

Giấy đề nghị thanh toán bằng tiền mặt

Hà Nội, 30 tháng 2 năm 2003

Họ tên: Nguyễn Kính Dân

Đơn vị: Công trình cải tạo KSDL Thái Bình 3

Đề nghị thanh toán về việc: Tiền lương công nhân viên tháng 2 năm 2003

Người nhận tiền: Nguyễn Kính Dân

Số chứng minh thư

Số tiền: 16 921 100đ

Bằng chữ (Mười sáu triệu chín trăm hai một nghìn một trăm đồng)

Chứng từ kèm theo

GĐXN

(Đã ký)

Kế toán

(Đã ký)

Phụ trách

đơn vị

(Đã ký)

Người

đề nghị

(Đã ký)

Liên hệ dttdiepthu@gmail.com để nhận bản word

PHẦN III: MỘT SỐ Ý KIẾN NHẪM HOÀN THIỆN CÔNG TÁC TIỀN LƯƠNG TẠI CTXD SỐ 4

I. Nhận xét chung về công tác kế toán tiền lương và tình hình sử dụng lao động quỹ tiền lương nói riêng và kế toán nói chung:

Qua một thời gian nghiên cứu và tìm hiểu tình hình thực tế về công tác kế toán nói chung, đặc biệt công tác hạch toán tiền lương, tình hình quản lý, sử dụng lao động và quỹ tiền lương tại CTXD số 4 nói riêng.

Với chút ít kiến thức của mình em xin mạnh dạn nêu lên những ưu điểm và nhược điểm về công tác hạch toán kế toán của Công ty như sau:

- Về ưu điểm:

- + Bộ máy kế toán của CTXD số 4 khá gọn nhẹ phù hợp với quy mô sản xuất vừa và nhỏ. Các cán bộ kế toán được phân công và thực hiện phần việc của mình rất đầy đủ, kịp thời, sổ sách kế toán được mở rộng tương đối đủ, việc ghi chép thường xuyên phản ánh đúng trình tự của hình thức kế toán chứng từ ghi sổ giúp cho việc tổng hợp lập báo cáo tài chính nhanh gọn đúng thời gian quy định.

- + Hình thức sổ kế toán NKC mà công ty áp dụng có ưu điểm dễ làm, dễ kiểm tra đối chiếu. Chứng từ kế toán được cập nhật đầy đủ kịp thời, tổ chức tốt hệ thống luân chuyển chứng từ qua các khâu bộ phận giúp cho việc tập hợp chi phí sản xuất được nhanh gọn, chính xác.

- + Về công tác kế toán lao động tiền lương và các khoản trích theo lương nói riêng giám đốc hết sức quan tâm: Cán bộ tiền lương, mặc dù khối lượng công việc nhiều, khá phức tạp nhưng luôn thực hiện tốt kế hoạch được giao về các chế độ chính sách tiền lương, BHXH, BHYT, KPCĐ được giải quyết thỏa đáng, tiền lương được trả định kỳ, công bằng hợp lý, tạo điều kiện khuyến khích người lao động hăng say làm việc, tích cực phát huy sáng kiến cải tiến kỹ thuật, tăng năng suất lao động.

Bên cạnh đó những ưu điểm cần được phát huy thì công ty còn 1 số nhược điểm cần được khắc phục cụ thể như sau:

+ Như trên đã nói tổ chức bộ máy kế toán của Công ty là khá gọn nhẹ, tập trung thuận lợi cho công tác giám đốc và quản lý. Tuy nhiên, có thể vì thế mà kinh tế phải kiêm nhiệm: Thủ kho, thủ quỹ, kế toán vật tư kiêm tài sản cố định... Do vậy khối lượng công việc cũng trách nhiệm của kế toán viên nặng nề hơn, đôi lúc còn chồng chéo đan xen giữa các phần việc. Để điều đó ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng và thời gian hoàn thành.

+ Công ty chưa xây dựng được chế độ thưởng phạt thường xuyên để động viên khuyến khích những cố gắng của CBCNV trong công ty.

+ Hiện nay Công ty đã có tổ bảo vệ, nhưng hàng ngày kể cả ngày nghỉ như thứ bảy, chủ nhật, các phòng ban đều phải có 1 đến 2 người trực. Đó là việc làm cần thiết, tuy nhiên việc thanh toán tiền công trực thiết nghĩ còn qua thấp

Mặt khác việc hạch toán tiền công làm thêm vào TK 622 chi phí phân công trực tiếp sản xuất là chưa hợp lý, nên hạch toán vào TK 642 (chi tiết 6421) chi phí nhân viên quản lý phải tiến hành điều khoản như sau:

Nợ TK 642

Có TK 334

Nguồn thu chủ yếu của công ty là tiền chênh lệch giữa các hợp đồng đối với đối tác làm ăn. Việc thu tiền do kế toán tổng hợp của công ty đảm nhiệm mà thường phải xuống tận chân công trình để đôn đốc. Công việc của kế toán tại văn phòng công ty vốn đã quá nhiều và phức tạp thêm nữa phải do thu phí ở các đối tác rất khó khăn phức tạp. Khi xuống cơ sở, công việc ở phòng kế toán đình trệ ảnh hưởng đến tiến độ chung. Đây là khó khăn có lẽ từ nhiều năm chưa được khắc phục.

*Tình hình quản lý và sử dụng lao động

Trong diễn kiện hiện nay, việc quản lý nguồn lao động có ý nghĩa vô cùng lớn. Giải quyết đúng đắn mối quan hệ giữa người lao động với tư liệu

lao động, môi trường lao động sẽ góp phần tăng năng suất lao động, mang lại hiệu quả rất lớn cho công ty, thấy được tầm quan trọng của công tác quản lý lao động, công ty đã cố gắng hoàn thiện công tác quản lý lao động sao cho phù hợp và đạt hiệu quả hơn.

Như đã phân tích ở trên, công ty có đội ngũ lao động có trình độ chuyên môn cao, cơ cấu giới tính phù hợp với đặc thù công việc đồng thời đội ngũ cán bộ công nhân viên trong danh sách không lớn hơn so với hoạt động công ty. Khi công việc kinh doanh đòi hỏi lao động. Công ty sẽ tiến hành tuyển lao động theo hợp đồng ngắn hạn. Do thị trường lao động dư thừa nên giá cả sức lao động thấp. Công ty đã tận dụng cơ hội này để tiết kiệm chi phí phân công tuy nhiên đối với những người lao động theo hợp đồng ngắn hạn họ không phải đóng BHXH, BHYT, KPCĐ đương nhiên họ cũng không được hưởng bất kỳ 1 trợ cấp nào khi ốm đau, thai nghén, tai nạn lao động... Công nhân phải xem xét các trường hợp này để đảm bảo an toàn cho người lao động, có như thế mới an tâm làm việc, đóng góp khả năng lao động của mình.

II. Một số ý kiến nhằm hoàn thiện công tác tiền lương tại CTXD số 4

Hoàn thiện công tác hạch toán kế toán luôn là cần thiết và hạch toán kế toán là công cụ hữu hiệu trong doanh nghiệp với nhiệm vụ cung cấp thông tin phản ánh theo dõi chi tiết các quan hệ kinh tế được biểu hiện dưới hình thức tiền lương. Hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương là 1 việc cần làm ngay. Với những mặt còn tồn tại của công ty như đã nêu trên em xin có 1 số ý kiến như sau:

* Ý kiến thứ 1: Tổ chức bố trí lại lao động cho phù hợp với nội dung công việc, quy trình công nghệ.

Để tận dụng khả năng lao động và phân phối tiền lương theo hiệu quả (triệt để) đóng góp lao động chính xác, công bằng cần phải

* Xác định nghiên cứu công việc, phạm vi trách nhiệm, quy trình công nghệ yêu cầu về chất lượng tiến độ công việc cho từng công việc chức danh cụ thể.

* Xây dựng hệ thống kiểm soát số lượng và chất lượng lao động, số lượng và chất lượng công việc hoàn thành.

* Việc phân loại CNV trong công ty chủ yếu là CNV trong danh sách và ngoài hợp đồng (cả hợp đồng ngắn và dài hạn). Cho nên dẫn đến việc quản lý lao động đôi khi còn chưa chặt chẽ. Để thuận lợi cho việc quản lý và hạch toán, công ty cần phải tiến hành phân loại lao động và xếp các loại lao động vào các nhóm khác nhau theo những đặc trưng nhất định.

*) Ý kiến thứ 2; thực hiện trích trước tiền lương của người lao động tính vào CPSXKD

Công ty có CNV nghỉ phép phải theo đúng chế độ tiền lương nghỉ phép sẽ tính theo lương cấp bậc. Việc không trích trước tiền lương nghỉ phép là chưa hợp lý vì chi phí dựa và năm trước, nếu tiền lương nghỉ phép phát sinh tăng đột biến trong khi đó sản phẩm trong kỳ sẽ giảm đi sẽ làm tiền lương phân bổ vào giá thành, tăng lên theo

hướng bất lợi. Việc trích trước tiền lương nghỉ phép nên theo công thức sau.

Tổng tiền lương nghỉ phép năm KH

Tỷ lệ trích trước phải trả cho CNSX ở các bộ phận sx chính
được xây dựng = $\frac{\text{phải trả cho CNSX ở các bộ phận sx chính}}{\text{Tổng tiền lương chính phải trả cho CNSX ở các bộ phận SX chính của năm KH}}$ x 100
cho cả năm KH

Ý kiến thứ 3: Việc công ty sử dụng TK 334 để phản ánh tính toán và thanh toán lương chung cho cả CNV danh sách và ngoài hợp đồng.

Theo em có thể mở 2 TK cấp 2

TK 3341: Thanh toán CNV trong danh sách

TK 3342: Thanh toán CNV trong hợp đồng

Liên hệ dttdiepthu@gmail.com để nhận bản word

*Ý kiến thứ 4: Sổ kế toán chi tiết do kế toán BHXH lập vì lập thành 3sổ kế toán chi tiết TK cấp 3 nên không tiện theo dõi. Theo em nên lập sổ KT chi tiết của TK338 gộp cho cả 3TK cấp 3 để tiện theo dõi.

*Ý kiến thứ 5: Việc trả lương cho CBCNV của công ty vẫn còn mang tính chất bình quân, chưa phản ánh được năng suất lao động và sự nỗ lực cố gắng trong công việc của từng người. Vì thế chưa tạo ra được sự công bằng giữa các cá nhân trong công ty. Em nghĩ công ty nên có 1 biện pháp để giải quyết vấn đề này tạo sự công bằng và ghi nhận sự cố gắng nỗ lực của công nhân viên chức.

KẾT LUẬN

Để ngày càng thích nghi hơn với cơ chế thị trường, tự chủ trong SXKD các doanh nghiệp không thể hoàn thiện quy chế trả lương tại doanh nghiệp mình. Bởi vì nó chính là 1 nội dung của tự chủ sản xuất, nó có tác dụng tích cực trong quyết trình tổ chức sản xuất và đẩy mạnh quá trình tự chủ. Đồng thời với quy chế trả lương hợp lý có thể tiết kiệm được chi phí sản xuất mà vẫn thu được lợi nhuận cao.

Cùng với sự đổi mới đó CTXD số 4 đã nhanh chóng thích nghi với cơ chế mới hoạt động SXKD có hiệu quả đóng góp cho quá trình đi lên của công ty. Quy chế trả lương cũng góp phần không nhỏ. Để phát huy năng lực của mình công ty cần phát huy tác dụng của quy chế trả lương trên cơ sở lý luận khoa học về các chế độ tiến hành theo quy định của nhà nước. Trong những năm qua để phù hợp với thực tế SX-KD và chế độ tiền lương hiện hành theo quy định của nhà nước. Công ty XD số 4 đã thực hiện tốt việc sửa đổi và xây dựng mới quy chế trả lương phù hợp với thực tế hơn.

Em xin chân thành cảm ơn thầy cô giáo cùng toàn thể các cô chác chú phòng kế toán tại công ty XD số 4 đã giúp em hoàn thành bài viết này.

Với thời gian, trình độ có hạn nên chuyên đề này không tránh khỏi những sai sót và hạn chế nhất định em rất mong nhận được sự góp ý của thầy cô cùng toàn thể các bạn để em hiểu sâu thêm vấn đề mà mình nghiên cứu.

Hà nội ngày 22 tháng 06 năm 2003

Người thực hiện

Liên hệ dttdiepthu@gmail.com để nhận bản word

NHẬN XÉT CỦA CƠ SỞ THỰC TẬP

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.2 Nội dung khóa học

Lập chứng từ và quản lý chứng từ:

- Lập chứng từ kế toán
- Phân loại chứng từ kế toán
- Lưu chứng từ kế toán
- Thực hiện các nghiệp vụ phiếu kế toán cuối kỳ
- Các nghiệp vụ hành chính bắt buộc ví dụ : Bảo hiểm, văn thư ..

Thực hành ghi sổ kế toán:

Sổ tổng hợp:

- Sổ nhật ký (Nhật ký chung)
- Sổ cái (các tài khoản)

Sổ chi tiết:

- Sổ quỹ tiền mặt tiền gửi (111; 112)
- Sổ chi tiết công nợ và tổng hợp công nợ (TK131;331...)
- Sổ chi tiết hàng tồn kho, tổng hợp N - X – T(TK152;156)
- Sổ chi tiết doanh thu bán hàng, tổng hợp doanh thu bán hàng (TK 511...).
- Bảng tập hợp chi phí và tính giá thành (TK154;621;622;627)
- Bảng theo dõi phân bổ công cụ dụng cụ (TK 153; 242...)
- Bảng theo dõi khấu hao tài sản cố định (TK 211;214...)

Lên Bảng cân đối phát sinh

- Từ số liệu của sổ chi tiết tổng hợp và lên bảng cân đối phát sinh

Lên Báo Cáo Tài Chính

- Lên bảng lưu chuyển tiền tệ
- Bảng cân đối kế toán
- Thuyết minh tài chính

Liên hệ sđt 0936838448

hoặc mail dttdiepthu@gmail.com