

TRƯỜNG ĐẠI HỌC HOA LƯ
KHOA KINH TẾ

BÁO CÁO KẾT QUẢ THỰC HIỆN
ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU KHOA HỌC SINH VIÊN

THỰC TRẠNG KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN
TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH ESMO VINA

Chủ nhiệm đề tài: NGUYỄN THỊ HƯƠNG
Lớp: D14KT
Ngành: kế toán

NINH BÌNH, 2024

TRƯỜNG ĐẠI HỌC HOA LƯ
KHOA KINH TẾ

BÁO CÁO KẾT QUẢ
THỰC HIỆN ĐỀ TÀI NGHIÊN CỨU KHOA HỌC SINH VIÊN

THỰC TRẠNG KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN
TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH ESMO VINA

Chủ nhiệm đề tài: NGUYỄN THỊ HƯƠNG

Các thành viên: PHẠM THANH THẢO

Lớp: D14KT

Người hướng dẫn khoa học: ThS. LÊ THỊ LIỄU

Xác nhận của GV hướng dẫn

Chủ nhiệm đề tài

ThS. Lê Thị Liễu

Nguyễn Thị Hương

NINH BÌNH, 2024

MỤC LỤC

DANH MỤC BẢNG BIỂU	i
DANH MỤC SƠ ĐỒ	iii
BẢNG CÁC KÝ HIỆU, CHỮ VIẾT TẮT	iv
MỞ ĐẦU	v
Chương 1 - LÝ LUẬN CHUNG VỀ KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP	1
1.1. Khái quát chung về tiền lương và các khoản trích theo lương	1
1.1.1. Tiền lương	1
1.1.1.1. Khái niệm tiền lương.....	1
1.1.1.2. Vai trò và ý nghĩa của tiền lương.....	1
1.1.1.3. Chức năng của tiền lương	2
1.1.1.4. Các nhân tố ảnh hưởng tới tiền lương	3
1.1.2. Khái niệm, vai trò của các khoản trích theo lương	4
1.1.2.1. Khái niệm các khoản trích theo lương.....	4
1.1.2.2. Vai trò của các khoản trích theo lương	4
1.1.3. Chế độ tiền lương và các hình thức trả lương.....	4
1.1.3.1. Chế độ tiền lương cấp bậc	5
1.1.3.2. Chế độ lương theo chức vụ	5
1.1.4. Các hình thức trả lương trong doanh nghiệp.....	5
1.1.4.1. Nguyên tắc tính trả lương	5
1.1.4.2. Trả lương theo thời gian	5
1.1.4.3. Trả lương theo sản phẩm	6
1.1.4.4. Trả lương khoán.....	6
1.1.4.5. Hình thức trả lương hỗn hợp	7
1.1.4.6. Các hình thức đãi ngộ khác ngoài lương.....	7
1.1.5. Quỹ tiền lương.....	7
1.1.5.1. Khái niệm quỹ tiền lương.....	7
1.1.5.2. Phân loại quỹ lương.....	7
1.1.6. Các khoản trích theo lương	8
1.1.6.1. Bảo hiểm xã hội.....	8
1.1.6.2. Bảo hiểm y tế.....	8
1.1.6.3. Bảo hiểm thất nghiệp	8

1.1.6.4. Kinh phí công đoàn	8
1.2. Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương	9
1.2.1. Nhiệm vụ của kế toán tiền lương	9
1.2.2. Kế toán tiền lương.....	9
1.2.2.1. Nguyên tắc hạch toán.....	9
1.2.2.2. Chứng từ sử dụng	9
1.2.2.3. Tài khoản sử dụng	10
1.2.2.4. Phương pháp hạch toán	11
1.2.3. Kế toán các khoản trích theo lương	11
1.2.3.1. Nguyên tắc hạch toán.....	11
1.2.3.2. Chứng từ sử dụng	11
1.2.3.3. Tài khoản sử dụng	12
1.2.3.4. Phương pháp hạch toán	13
1.2.4. Các hình thức tổ chức ghi sổ kế toán.....	13
1.2.4.1. Hình thức Nhật ký chung.....	13
1.2.4.2. Hình thức chứng từ ghi sổ.....	14
1.2.4.5. Hình thức kế toán máy	15
Chương 2 -THỰC TRẠNG KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH ESMO VINA	17
2.1. Giới thiệu tổng quan về công ty TNHH ESMO VINA	17
2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển công ty TNHH ESMO VINA	17
2.1.2. Đặc điểm hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty TNHH ESMO VINA	17
2.1.2.1. Chức năng, nhiệm vụ của công ty	17
2.1.2.2. Thị trường và định hướng phát triển của công ty	18
2.1.3. Cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý của công ty	19
2.1.4. Đặc điểm tổ chức bộ máy kế toán tại công ty TNHH ESMO VINA.....	21
2.1.4.1. Tổ chức bộ máy kế toán	21
2.1.4.2. Tổ chức hệ thống báo cáo tài chính	23
2.1.4.3. Tổ chức kiểm tra công tác kế toán	23
2.1.5. Chính sách kế toán áp dụng tại công ty	24
2.1.6. Tình hình tài chính về công ty.....	25

2.2. Đặc điểm kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH ESMO VINA	26
2.2.1. Đặc điểm về lao động, quản lý lao động và chi trả lương tại công ty.....	26
2.2.1.1. Đặc điểm về lao động.....	26
2.2.1.2. Quản lý lao động.....	27
2.2.1.3. Chi trả lương.....	28
2.2.2. Các hình thức trả lương tại công ty	28
2.2.3. Chế độ trích lập, nộp và sử dụng các khoản trích theo lương tại công ty...	33
2.3. Thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH ESMO VINA	33
2.3.1. Kế toán tiền lương.....	33
2.3.1.1. Chứng từ sử dụng.....	33
2.3.1.2. Tài khoản sử dụng.....	34
2.3.1.3. Quy trình ghi sổ.....	34
2.3.2. Kế toán các khoản trích theo lương	62
2.3.2.1. Chứng từ sử dụng.....	62
2.3.2.2. Tài khoản sử dụng.....	62
2.3.2.3. Quy trình ghi sổ.....	62
Chương 3 - MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH ESMO VINA.....	79
3.1. Đánh giá chung về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH ESMO VINA.....	79
3.1.1. Ưu điểm	79
3.1.2. Nhược điểm	81
3.2. Một số giải pháp hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH ESMO VINA.	81
3.2.1. Công tác quản lý lao động	82
3.2.2. Chính sách tiền lương, thưởng	82
3.2.3. Hoàn thiện chứng từ, sổ sách kế toán.....	84
3.2.4. Hệ thống kiểm soát nội bộ	86
3.2.5. Chính sách tăng lương	86
KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ	88
TÀI LIỆU THAM KHẢO	89

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1. Tình hình tài chính và kết quả kinh doanh của công ty.....	25
giai đoạn 2021-2023.....	25
Bảng 2.2. Số lượng nhân viên qua các năm 2022-2024.....	27
Bảng 2.3. Mức lương cơ bản tại công ty TNHH ESMO VINA	28
Bảng 2.4. Mức phụ cấp trách nhiệm của công ty TNHH ESMO VINA	29
Bảng 2.5. Mức phụ cấp ăn trưa và xăng xe tại công ty.....	30
Bảng 2.6. Bảng chấm công bộ phận quản lý doanh nghiệp	35
Bảng 2.8. Bảng tính tiền lương bộ phận quản lý doanh nghiệp.....	38
Bảng 2.9. Bảng tính tiền làm thêm giờ bộ phận quản lý doanh nghiệp.....	39
Bảng 2.10. Bảng thanh toán tiền lương bộ phận quản lý doanh nghiệp	40
Bảng 2.11. Bảng chấm công bộ phận quản lý phân xưởng	41
Bảng 2.12. Bảng chấm công làm thêm giờ bộ phận quản lý phân xưởng	42
Bảng 2.13. Bảng tính lương bộ phận quản lý phân xưởng	45
Bảng 2.14. Bảng tính lương làm thêm giờ bộ phận quản lý phân xưởng.....	46
Bảng 2.15. Bảng thanh toán tiền lương của bộ phận quản lý phân xưởng	46
Bảng 2.16. Bảng chấm công bộ phận sản xuất trực tiếp.....	48
Bảng 2.17. Bảng chấm công làm thêm giờ bộ phận sản xuất trực tiếp.....	49
Bảng 2.18. Bảng tính lương bộ phận sản xuất trực tiếp.....	51
Bảng 2.19. Bảng tính lương làm thêm giờ bộ phận sản xuất trực tiếp	52
Bảng 2.20. Bảng thanh toán tiền lương của bộ phận sản xuất trực tiếp.....	53
Bảng 2.21. Bảng phân bổ tiền lương và bảo hiểm xã hội	54
Bảng 2.22. Bảng thanh toán tiền lương chuyển khoản	55
Bảng 2.23. Bảng tính các khoản trích theo lương của bộ phận sản xuất trực tiếp....	66
Bảng 2.24. Bảng tính các khoản trích theo lương của bộ phận quản lý phân xưởng	67
Bảng 2.25. Bảng tính các khoản trích theo lương của bộ phận quản lý doanh nghiệp	68
Bảng 2.26. Bảng phân bổ tiền lương và bảo hiểm xã hội	69
Biểu 1.1. Kết cấu TK 334.....	10
Biểu 1.2. Kết cấu TK 338.....	12
Biểu 2.1. Bảng công thức thuế thu nhập cá nhân.....	32
Biểu 2.2. Tỷ lệ trích nộp các khoản trích theo lương.....	33
Biểu 2.3. Ủy nhiệm chi	56
Biểu 2.4. Giấy báo nợ.....	57

Biểu 2.5. Sổ chi tiết TK 334.....	58
Biểu 2.6. Chứng từ ghi sổ 101	59
Biểu 2.7. Chứng từ ghi sổ 102	59
Biểu 2.8. Chứng từ ghi sổ 103	60
Biểu 2.9. Sổ đăng ký chứng từ ghi sổ	60
Biểu 2.10. Sổ cái TK 334.....	61
Biểu 2.11. Giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội.....	63
Biểu 2.12. Danh sách người lao động hưởng trợ cấp BHXH	65
Biểu 2.13. Giấy báo nợ 85.....	71
Biểu 2.14. Giấy báo nợ 86.....	71
Biểu 2.15. Sổ chi tiết TK 3382.....	72
Biểu 2.16. Sổ chi tiết TK 3383.....	73
Biểu 2.17. Sổ chi tiết TK 3384.....	74
Biểu 2.18. Sổ chi tiết TK 3386.....	75
Biểu 2.19. Chứng từ ghi sổ 103	76
Biểu 2.20. Chứng từ ghi sổ 104	76
Biểu 2.21. Sổ đăng ký chứng từ ghi sổ	77
Biểu 2.22. Sổ Cái TK 338	78
Biểu 3.1. Bảng theo dõi số lượng lao động theo thời gian.....	82
Biểu 3.3. Phiếu lương chi tiết.....	85

DANH MỤC SƠ ĐỒ

Sơ đồ 1.1. Sơ đồ kế toán tổng hợp tiền lương.....	11
Sơ đồ 1.2. Sơ đồ kế toán các khoản trích theo lương.....	13
Sơ đồ 1.3. Trình tự ghi sổ kế toán theo hình thức Nhật ký chung	14
Sơ đồ 1.4. Trình tự ghi sổ kế toán theo hình thức Chứng từ ghi sổ	15
Sơ đồ 1.5. Trình tự ghi sổ kế toán theo hình thức phần mềm kế toán	16
Sơ đồ 2.1. Cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý	20
Sơ đồ 2.2. Tổ chức bộ máy kế toán.....	22
Sơ đồ 2.3. Trình tự ghi sổ các khoản trích theo lương tại Công ty	62
Sơ đồ 2.4. Quá trình luân chuyển chứng từ hưởng trợ cấp BHXH.....	63
Hình 3.1. Hình mô tả tem.....	84

BẢNG CÁC KÝ HIỆU, CHỮ VIẾT TẮT

Ký hiệu viết tắt	Nội dung
BHXXH	Bảo hiểm xã hội
BHYT	Bảo hiểm y tế
BHTN	Bảo hiểm thất nghiệp
KPCĐ	Kinh phí công đoàn
CNV	Công nhân viên
CNSX	Công nhân sản xuất
TNCN	Thu nhập cá nhân
TK	Tài khoản
TGNH	Tiền gửi ngân hàng
GTGT	Giá trị gia tăng
TS	Tài sản
NKC	Nhật ký chung
NK-SC	Nhật ký-Sổ cái
DN	Doanh nghiệp
NKCT	Nhật ký Chứng từ
CTGS	Chứng từ ghi sổ
CN	Công nghiệp
TSCĐ	Tài sản cố định
ĐVT	Đơn vị tính
QL	Quản lý
TNTT	Thu nhập tính thuế
HDLĐ	Hợp đồng lao động
TC	Tăng ca
BH	Bảo hiểm
BPBTL	Bảng phân bổ tiền lương
QLPX	Quản lý phân xưởng
QLDN	Quản lý doanh nghiệp
SXTT	Sản xuất trực tiếp
GBN	Giấy báo nợ
PC	Phiếu chi
NCTT	Nhân công trực tiếp
CNTT	Công nhân trực tiếp
KCB	Khám chữa bệnh
KB,CB	Khám bệnh, chữa bệnh
VNĐ	Việt Nam Đồng
SXKD	Sản xuất kinh doanh
NLĐ	Người lao động
CBCNV	Cán bộ công nhân viên
QC	Kiểm soát chất lượng

MỞ ĐẦU

1. Tổng quan tình hình nghiên cứu

Trong nền kinh tế thị trường hiện nay để kinh doanh đạt hiệu quả cao, có thể tồn tại và phát triển ngày càng vững chắc thì công tác kế toán phải luôn được củng cố và hoàn thiện để phù hợp với chế độ hiện hành. Cũng chính vì thế đã có rất nhiều công trình nghiên cứu về công tác kế toán nói chung và kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương nói riêng. Có thể điểm qua một số tác giả với một số đề tài cơ bản như sau:

Tác giả Nguyễn Thị Minh Trang (2022) Trường Đại học Hoa Lư với đề tài: *“Thực trạng và một số giải pháp hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH dịch vụ thương mại Minh Trang”* đã nghiên cứu khá hoàn thiện về công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương. Tác giả dùng phương pháp so sánh, tổng hợp, lấy số liệu công ty thực tập so sánh với các doanh nghiệp khác để đánh giá tổ chức kế toán. Song vẫn còn tồn tại một số mặt hạn chế khi ít đề cập đến hình thức trả lương và thưởng giúp kích thích người lao động tăng năng suất lao động.

Tác giả Nguyễn Thị Lan Anh (2022) Trường Đại học Hoa Lư với đề tài: *“Thực trạng và một số giải pháp hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH phát triển Trọng Nghĩa”* đã nêu bật lên được nhiều thành tích của doanh nghiệp trong công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương. Tuy nhiên những giải pháp của tác giả đưa ra còn mang tính chất chung chung, chưa đưa ra được những giải pháp cụ thể gắn với từng tồn tại của hệ thống kế toán tiền lương tại đơn vị.

Tác giả Tạ Thị Lương (2023) Trường Đại học Hoa Lư với đề tài: *“Thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty TNHH may Đông Thịnh Hưng”* đã nghiên cứu thực trạng tiền lương và các khoản trích theo lương trên cơ sở lý luận chung, từ đó đưa ra các biện pháp nhằm cải thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại doanh nghiệp. Tuy nhiên trong đề tài vẫn chưa chỉ rõ ràng, cụ thể về chế độ trích lập, nộp và sử dụng quỹ Kinh phí công đoàn.

Trong khi đó, theo tìm hiểu của nhóm nghiên cứu thì chưa có đề tài nào nghiên cứu về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH ESMO VINA. Thấy được tầm quan trọng của vấn đề nên nhóm em đã lựa chọn đề tài *“Thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH ESMO VINA”*. Với mục đích cố gắng học tập, nghiên cứu thực trạng của Công ty để từ đó đưa ra được ưu điểm, nhược điểm của Công ty và một số giải pháp nhằm hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương cho Công ty.

2. Tính cấp thiết của đề tài

Mỗi con người khi muốn đóng góp công sức của mình cho xã hội, điều mà họ quan tâm trước nhất đó là công việc gì, có phù hợp với nghiệp vụ của bản thân họ hay không? Và điều thứ hai là vấn đề tiền lương của công việc đó. Với nhu cầu sống đang dần đi lên của xã hội, vấn đề tiền lương trở thành mối quan tâm chính của người lao động. Tiền lương là nguồn thu nhập chủ yếu của người lao động, đảm bảo cho cuộc sống được ổn định và luôn có xu hướng được nâng cao.

Đứng dưới góc độ kế toán doanh nghiệp, tiền lương là khoản chi phí khá lớn, cấu thành nên giá thành phẩm, đòn bẩy quan trọng thúc đẩy người lao động tích cực cống hiến. Việc chi trả hợp lý cho người lao động sẽ tiết kiệm được chi phí lao động sống, góp phần hạ thấp giá thành sản phẩm, tăng doanh thu của doanh nghiệp, cải thiện nâng cao đời sống vật chất, củng cố tinh thần cho người lao động, kích thích người lao động quan tâm đến sản xuất, tạo điều kiện cho sự phát triển sản xuất của doanh nghiệp và của toàn bộ nền kinh tế quốc dân. Trong cơ chế quản lý kinh tế, tiền lương là một vấn đề cấp thiết, vì vậy cùng với sự đổi mới cơ chế tiết kiệm hiện nay đòi hỏi tiền lương cũng không ngừng đổi mới, hoàn thiện sao cho phù hợp để thực sự là đòn bẩy kinh tế mạnh mẽ trong các doanh nghiệp. Ngoài ra việc tính toán và hạch toán các khoản trích theo lương như Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Kinh phí công đoàn, Bảo hiểm thất nghiệp có ý nghĩa rất quan trọng đối với doanh nghiệp và người lao động. Nó tạo nguồn tài trợ và đảm bảo quyền lợi cho các bộ công nhân viên hiện tại và tương lai. Khi tiến hành hoạt động sản xuất, vấn đề đặt ra cho nhà quản lý doanh nghiệp phải chi tiền lương bao nhiêu, việc sử dụng lao động như thế nào, để mang lại hiệu quả hơn, hữu ích hơn trong quá trình sản xuất, từ đó đặt ra kế hoạch sản xuất cho kỳ tới. Đây là lý do tại sao hạch toán tiền lương trong doanh nghiệp lại có tầm quan trọng đặc biệt.

Công ty TNHH ESMO VINA đang trên đà phát triển và mở rộng quy mô không ngừng, nhận rõ được sự cần thiết của kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương Công ty TNHH ESMO VINA cũng đã và đang vận hành công tác kế toán một cách khoa học. Công ty luôn quan tâm đến việc đào tạo, nâng cao trình độ nhân viên phòng kế toán, đội ngũ kế toán tương đối vững mạnh, có chuyên môn và kinh nghiệm công việc. Tuy nhiên, kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH ESMO VINA còn nhiều mặt hạn chế và chưa được quan tâm một cách đúng mức với vị trí quan trọng vốn có của nó. Cụ thể là công tác trích trước tiền lương cho công nhân nghỉ phép tuy đã được thực hiện xong vẫn còn sơ sài, chưa thực hiện tốt được nội dung thực tiễn của nghiệp vụ. Bên cạnh đó việc áp dụng hình thức trả lương thời gian cho bộ phận văn phòng ở công ty là hợp lý song vẫn không tránh khỏi tình trạng không công bằng trong chế độ tiền lương. Thời gian tăng lương dài, không khách quan, phần nhiều dựa vào sự quyết định của ban giám đốc, đôi khi không đánh giá đúng, đủ năng lực làm việc của CBCNV, dẫn đến sự thiếu công bằng trong đánh

giá lương, thưởng. Xuất phát từ thực tiễn đó, nhóm em đã chọn đề tài: “Thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH ESMO VINA” làm đề tài nghiên cứu khoa học.

3. Mục tiêu nghiên cứu

Xây dựng cơ sở lý luận 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 TNHH ESMO VINA và những yếu tố ảnh hưởng tới thực trạng đó.

Đề xuất những biện pháp để nâng cao chất lượng công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH ESMO VINA.

4. Đối tượng nghiên cứu

Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH ESMO VINA.

5. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi không gian: công ty TNHH ESMO VINA.

- Phạm vi thời gian: Nghiên cứu trong phạm vi các tài liệu về tình hình tài chính và công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của Công ty qua các năm 2021-2024.

- Phạm vi nội dung đề tài: Nghiên cứu công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH ESMO VINA.

6. Cách tiếp cận và phương pháp nghiên cứu

6.1. Cách tiếp cận

Tiếp cận từ lý thuyết → thực trạng → giải pháp.

6.2. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp nghiên cứu lý thuyết: hệ thống hóa những kiến thức về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương nhằm hoàn thiện cơ sở lý luận cho đề tài

- Phương pháp phân tích và tổng hợp: trên cơ sở hệ thống số liệu thu thập được, thông qua sàng lọc xử lý số liệu để từ đó là cơ sở cho việc phân tích thực tế hoạt động của đơn vị. Thông qua việc tổng hợp những số liệu, chứng từ làm cơ sở để tiến hành nghiên cứu.

- Phương pháp thống kê: thống kê các bảng biểu, số liệu từ đó rút ra các kết luận, các xu hướng để đánh giá tình hình hoạt động của công ty.

- Ngoài ra đề tài còn sử dụng các phương pháp khác: phương pháp so sánh, phương pháp thu thập số liệu.

Chương 1 - LÝ LUẬN CHUNG VỀ KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP

1.1. Khái quát chung về tiền lương và các khoản trích theo lương

1.1.1. Tiền lương

1.1.1.1. Khái niệm tiền lương

Trong kinh tế thị trường sức lao động trở thành hàng hoá, người có sức lao động có thể tự do cho thuê thông qua các hợp đồng lao động. Sau quá trình làm việc, chủ doanh nghiệp sẽ trả một khoản tiền có liên quan chặt chẽ đến kết quả lao động của người đó. Về tổng thể tiền lương được xem như là một phần của quá trình trao đổi giữa doanh nghiệp và người lao động.

Vậy có thể hiểu: *Tiền lương là biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động, là khoản tiền mà doanh nghiệp trả cho nhân viên khi hoàn thành công việc theo thỏa thuận. Với doanh nghiệp, tiền lương là một trong những yếu tố đầu vào của sản xuất, cấu thành nên chi phí sản xuất. Còn với nhân viên, tiền lương là thù lao, là khoản bù đắp hao phí sức lao động mà họ nhận được trong quá trình tham gia lao động.*

1.1.1.2. Vai trò và ý nghĩa của tiền lương

*** Vai trò**

Vai trò quan trọng nhất của tiền lương là làm thỏa mãn nhu cầu của người lao động bởi người lao động đi làm cốt là để nhận được một khoản thù lao để tạo ra thu nhập và sử dụng nó để trang trải cuộc sống. Đồng thời, đối với doanh nghiệp tiền lương là khoản chi phí mà doanh nghiệp cần phải chi trả cho người lao động vì họ đã góp phần tạo ra lợi nhuận cho doanh nghiệp. Tiền lương được coi như là cầu nối giữa người lao động với doanh nghiệp, người sử dụng lao động. Trong công việc trả lương cho người lao động, người sử dụng lao động, doanh nghiệp cần tính toán một cách hợp lý để đôi bên đều có lợi.

*** Ý nghĩa**

Đối với người lao động tiền lương là phần thu nhập chủ yếu, các doanh nghiệp sử dụng tiền lương làm đòn bẩy kinh tế, là nhân tố thúc đẩy để tăng năng suất lao động. Khi năng suất lao động tăng thì lợi nhuận doanh nghiệp cũng sẽ tăng theo, do đó nguồn phúc lợi của doanh nghiệp mà người lao động nhận được cũng sẽ tăng lên.

Đối với doanh nghiệp, tiền lương phải trả cho người lao động là một bộ phận chi phí cấu thành nên sản phẩm. Do vậy doanh nghiệp phải sử dụng sức lao động có hiệu quả để tiết kiệm chi phí tiền lương trong giá thành sản phẩm làm tăng lợi nhuận nhưng vẫn phải đảm bảo tiền lương cho người lao động thỏa đáng, tăng lợi nhuận phải tăng tiền lương và phúc lợi.

Ở phạm vi toàn bộ nền kinh tế, tiền lương là sự cụ thể hơn của quá trình phân phối của cải vật chất do chính người lao động làm 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.

1.1.1.3. Chức năng của tiền lương

Tiền lương có 6 chức năng sau:

- Chức năng tái sản xuất sức lao động: Bản chất của tái sản xuất sức lao động là nhằm đảm bảo cho người lao động có một số tiền lương nhất định dùng cho sinh hoạt để họ có thể duy trì và phát triển sức lao động của mình, sản xuất ra sức lao động mới, tích lũy kinh nghiệm, nâng cao trình độ để hoàn thành kỹ năng lao động và tăng cường chất lượng lao động.

- Chức năng thước đo giá trị: Khi tiền lương mà doanh nghiệp trả cho người lao động tương ứng với giá trị sức lao động mà họ bỏ ra trong quá trình thực hiện công việc ta có thể xác định được hao phí lao động của toàn thể cộng đồng thông qua tổng quỹ lương cho toàn thể người lao động.

- Chức năng kích thích người lao động: Tiền lương đảm bảo và góp phần tác động để tạo thành cơ cấu lao động hợp lý, trong toàn bộ nền kinh tế, khuyến khích phát triển ngành và lãnh thổ. Khi người lao động được trả công xứng đáng sẽ tạo niềm say mê tích cực làm việc, phát huy tinh thần làm việc sáng tạo, tự học hỏi để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ gắn trách nhiệm cá nhân với lợi ích tập thể và công việc. Tiền lương phải được trả theo kết quả của người lao động, mới khuyến khích được người lao động làm việc có hiệu quả và năng suất.

- Chức năng điều tiết lao động: Trong việc thực hiện kế hoạch cân đối giữa các ngành, nghề ở các khu vực trên toàn quốc, nhà nước thường thông qua hệ thống thang bảng lương, các chế độ phụ cấp cho từng ngành nghề, khu vực để làm công cụ điều tiết lao động. Nhờ vậy, tiền lương cũng góp phần tạo ra một cơ cấu hợp lý để phát triển xã hội.

- Chức năng tích lũy: Đảm bảo tiền lương cho người lao động không chỉ giúp họ duy trì được cuộc sống hằng ngày mà còn dự phòng cho cuộc sống lâu dài khi họ hết khả năng lao động hoặc gặp bất trắc.

- Chức năng công cụ quản lý Nhà nước: Nhà nước ban hành Luật lao động để bảo vệ quyền làm việc, lợi ích và các quyền khác của người lao động để từ đó tạo điều kiện cho mối quan hệ lao động được hài hòa và ổn định nhằm góp phần phát huy trí sáng tạo và tài năng của người lao động nhằm đạt mục tiêu của doanh nghiệp về năng suất, chất lượng lao động, tiến bộ xã hội,...

1.1.1.4. Các nhân tố ảnh hưởng tới tiền lương

*** Nhân tố về pháp luật**

Các yếu tố pháp lý là một sự cân nhắc đáng kể khi xác định mức lương của một nhân viên. Người sử dụng lao động phải tuân thủ các luật này và đảm bảo rằng họ trả lương cho nhân viên ít nhất bằng mức lương tối thiểu. Ngoài các luật về mức lương tối thiểu, có thể có các luật chi phối việc thanh toán các phúc lợi như BHYT, kế hoạch nghỉ hưu, thời gian nghỉ phép... Người sử dụng lao động phải nắm bắt và tuân thủ các quy định tại quốc gia, địa bàn hoạt động của họ.

*** Nhân tố thuộc về thị trường lao động: Quan hệ cung-cầu lao động**

Khi cung về lao động lớn hơn nhu cầu về lao động thì tiền lương có xu hướng giảm và ngược lại, khi cung về lao động nhỏ hơn cầu về lao động thì tiền lương có xu hướng tăng và khi cung về lao động bằng cầu về lao động thì thị trường lao động đạt được trạng thái cân bằng.

*** Nhân tố liên quan đến môi trường doanh nghiệp**

Khả năng tài chính của doanh nghiệp cũng tác động mạnh tới mức tiền lương, với những doanh nghiệp có khối lượng vốn lớn thì khả năng chi tiền lương cho người lao động sẽ thuận tiện. Ngược lại, nếu khả năng tài chính hạn hẹp thì tiền lương của người lao động sẽ bấp bênh.

*** Nhóm nhân tố liên quan đến 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. 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 về giá trị công việc**

Mức độ hấp dẫn công việc: Các công việc có mức hấp dẫn cao, thu hút được nhiều lao động thì doanh nghiệp sẽ không bị sức ép tăng lương. Ngược lại, nếu công việc thấp kém khó thu hút lao động thì doanh nghiệp phải có biện pháp đưa ra mức lương cao hơn.

Mức độ phức tạp của công việc: Các công việc có độ phức tạp (trình độ kỹ thuật, mức độ nguy hiểm...) càng cao thì mức tiền lương càng cao. 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**

Sự phân biệt đối xử về màu da, giới tính, độ tuổi, dân tộc, vùng miền cũng tác động đến yếu tố tiền lương mặc dù không phản ánh được mức lao động thực tế mà người lao động đã bỏ ra, không đảm bảo nguyên tắc trả lương nhưng vẫn còn tồn tại.

Sự khác nhau về mức độ cạnh tranh trên thị trường cũng tác động đến tiền lương của người lao động.

1.1.2. Khái niệm, vai trò của các khoản trích theo lương

1.1.2.1. Khái niệm các khoản trích theo lương

Các khoản trích theo lương là các khoản tiền mà người lao động phải đóng cho các khoản bảo hiểm và quỹ hỗ trợ khác từ tiền lương mà họ nhận được.

Bên cạnh những vấn đề hết sức quan trọng về tiền lương thì các nghiệp vụ phát sinh giữa người lao động với các tổ chức xã hội cũng đóng vai trò rất cần thiết, đó là các khoản trích theo lương: Bảo hiểm xã hội (BHXH), Bảo hiểm y tế (BHYT), Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN), Kinh phí công đoàn (KPCĐ). Đó là việc phân phối phần giá trị mới do người lao động tạo ra, thực chất đó là sự đóng góp của nhiều người để bù đắp cho một số người khi gặp rủi ro, ốm đau, tai nạn, thai sản, bệnh nghề nghiệp...

Các khoản trích theo lương thường được quy định trong luật lao động và các quy định liên quan, và được tính dựa trên tổng số tiền lương mà người lao động nhận được mỗi tháng.

1.1.2.2. Vai trò của các khoản trích theo lương

Các khoản trích theo lương là một phần quan trọng trong việc tính toán thu nhập của một người lao động. Những khoản trích này không chỉ ảnh hưởng đến mức lương thực tế mà người lao động nhận được mà còn ảnh hưởng đến các khoản bảo hiểm mà người lao động được hưởng.

Các khoản trích theo lương đảm bảo quyền lợi cho người lao động thực hiện công bằng xã hội, thu hẹp khoảng cách giàu nghèo, khôi phục những mặt mạnh yếu của cơ chế thị trường.

1.1.3. Chế độ tiền lương và các hình thức trả lương

Việc vận dụng chế độ tiền lương thích hợp nhằm quán triệt nguyên tắc phân phối theo lao động, kết hợp chặt chẽ giữa lợi ích chung của xã hội với lợi ích của doanh nghiệp và người lao động.

1.1.3.1. Chế độ tiền lương cấp bậc

Chế độ tiền lương cấp bậc là toàn bộ những quy định chung của Nhà nước và các xí nghiệp, doanh nghiệp vận dụng để trả lương cho người lao động - căn cứ vào chất lượng và điều kiện lao động khi họ hoàn thành một công việc nhất định.

Chế độ tiền lương cấp bậc áp dụng cho công nhân những người lao động trực tiếp và trả lương theo kết quả lao động của họ thể hiện qua số lượng và chất lượng. Số lượng lao động được thể hiện qua mức hao phí lao động dùng để sản xuất sản phẩm trong một khoảng thời gian theo lịch nào đó. Chất lượng lao động là trình độ lành nghề của người lao động sử dụng vào quá trình lao động, chất lượng lao động thể hiện ở trình độ giáo dục, đào tạo, kinh nghiệm, kỹ năng chất lượng lao động cao thì năng suất lao động và hiệu quả công việc sẽ cao.

1.1.3.2. Chế độ lương theo chức vụ

Lương chức vụ hay còn gọi là phụ cấp chức vụ là một khoản tiền được trả thêm cho các chủ thể khi mà vừa làm công tác chuyên môn, nghiệp vụ vừa giữ chức vụ lãnh đạo nhưng mới chỉ hưởng lương chuyên môn, nghiệp vụ.

Phụ cấp chức vụ được trả định kỳ cùng lương tháng, được tính theo lương tối thiểu và hệ số phụ cấp hoặc do các bên thỏa thuận và được tính vào bảo hiểm xã hội.

Chế độ này chỉ được thực hiện thông qua bảng lương do Nhà Nước ban hành. Trong bảng lương này bao gồm nhiều nhóm chức vụ khác nhau và các quy định trả lương cho từng nhóm.

1.1.4. Các hình thức trả lương trong doanh nghiệp

1.1.4.1. Nguyên tắc tính trả lương

Căn cứ Điều 94 Bộ luật Lao động 2019, nguyên tắc trả lương bao gồm:

Người sử dụng lao động phải đảm bảo nguyên tắc trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng hạn cho người lao động. Trường hợp người lao động không thể nhận lương trực tiếp thì người sử dụng lao động có thể trả lương cho người được người lao động ủy quyền hợp pháp.

Người sử dụng lao động không được hạn chế hoặc can thiệp vào quyền tự quyết chi tiêu lương của người lao động; không được ép buộc người lao động chi tiêu lương vào việc mua hàng hóa, sử dụng dịch vụ của người sử dụng lao động hoặc của đơn vị khác mà người sử dụng lao động chỉ định.

1.1.4.2. Trả lương theo thời gian

Trả lương theo thời gian là hình thức trả lương căn cứ vào thời gian lao động, hệ số cấp bậc và mức lương tối thiểu để tính lương cho người lao động. Đây là hình thức trả lương chủ yếu được áp dụng đối với các cán bộ công nhân viên chức, quản lý ý tế, giáo dục, sản xuất trên dây chuyền tự động...

Trả lương theo thời gian đơn giản: Theo hình thức này, người lao động sẽ nhận được một khoản tiền lương căn cứ vào bậc lương và thời gian lao động thực tế và không xét đến kết quả lao động cũng như thái độ làm việc. Trong hình thức tiền lương theo thời gian đơn giản, được chia thành tiền lương tháng, ngày, giờ.

Trả lương theo thời gian có thưởng: Về mặt bản chất, trả lương theo thời gian có thưởng là sự kết hợp giữa hình thức trả lương theo thời gian đơn giản với tiền thưởng khi người lao động vượt mức những chỉ tiêu số lượng và chất lượng theo như quy định của doanh nghiệp. Hình thức trả lương này thường được áp dụng để trả lương cho công nhân phụ (công nhân sửa chữa, điều chỉnh thiết bị...) hoặc công nhân chính làm việc ở những nơi có trình độ tự động hóa, cơ khí hóa, công việc tuyệt đối phải đảm bảo chất lượng. Hình thức này có nhiều ưu điểm hơn hình thức trả lương theo thời gian đơn giản bởi nó vừa phản ánh trình độ thành thạo của người lao động vừa khuyến khích họ có trách nhiệm với công việc.

1.1.4.3. Trả lương theo sản phẩm

Trả lương theo sản phẩm trực tiếp: Theo hình thức này, người lao động sẽ được trả lương dựa trên số sản phẩm lao động hoàn thành đúng quy cách, phẩm chất và đơn giá sản phẩm.

Trả lương theo sản phẩm gián tiếp: Thường được áp dụng để trả lương cho người lao động làm ở vị trí công việc phục vụ sản xuất tại các bộ phận sản xuất như công nhân vận chuyển nguyên vật liệu, thành phẩm, nhân viên bảo dưỡng máy móc thiết bị...

Trả lương theo sản phẩm tập thể: Là cách tính lương dựa trên kết quả lao động được tính chung cho cả tập thể, sau đó chia ra cho từng thành viên trong tập thể đó.

Trả lương theo sản phẩm lũy tiến: Theo hình thức này, căn cứ để tính tiền lương trả cho người lao động là theo sản phẩm trực tiếp và số sản phẩm vượt ngoài định mức. Ngoài ra, người lao động còn được hưởng chế độ tiền thưởng. Tiền thưởng có thể được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh, có thể trích từ quỹ khen thưởng của doanh nghiệp.

1.1.4.4. Trả lương khoán

Bản chất của lương khoán chính là người lao động sẽ nhận được tiền lương dựa trên mức độ hoàn thành khối lượng công việc được giao. Nếu hoàn thành hết trong thời gian thỏa thuận thì người lao động sẽ được nhận mức lương tối đa, đầy đủ theo thỏa thuận. Đây là một hình thức trả lương công bằng, thể hiện đúng năng suất lao động của người lao động.

Lương khoán sẽ được tính dựa trên khối lượng hoàn thành công việc theo đúng chất lượng, thời gian công việc và đơn giá lương khoán.

Lương khoán được tính với công thức như sau:

$$\text{Lương khoán} = \text{Mức lương khoán} \times \text{Tỷ lệ \% sản phẩm hoàn thành} \quad (1.1)$$

1.1.4.5. Hình thức trả lương hỗn hợp

Đây 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 làm hai bộ phận:

Bộ phận cứng: bộ phận này tương đối ổn định đảm bảo mức thu nhập tối thiểu cho người lao động ổn định đời sống cho họ và gia đình. Bộ phận này sẽ được qui định theo bậc lương cơ bản và ngày công làm việc của người lao động trong mỗi tháng.

Đây là hình thức trả lương và tiền thưởng của tập thể và cá nhân người lao động phụ thuộc vào thu nhập thực tế mà doanh nghiệp đạt được và đơn giá theo thu nhập.

Bộ phận biến động: tùy thuộc vào năng suất chất lượng, hiệu quả của từng cá nhân người lao động và kết quả kinh doanh của doanh nghiệp.

1.1.4.6. Các hình thức đãi ngộ khác ngoài lương

Ngoài tiền lương, BHXH, CNV có thành tích trong sản xuất, trong công tác được hưởng khoản tiền thưởng, việc tính toán tiền lương căn cứ vào quyết định và chế độ hiện hành.

Tiền thưởng thi đua từ quỹ khen thưởng, căn cứ vào kết quả bình xét A, B, C và hệ số tiền thưởng để tính. Tiền thưởng về sáng kiến nâng cao chất lượng sản phẩm, tiết kiệm vật tư, tăng năng suất lao động căn cứ vào hiệu quả kinh tế cụ thể để xác định.

Ngoài chế độ tiền lương, các doanh nghiệp còn tiến hành xây dựng chế độ tiền thưởng cho các cá nhân tập thể có thành tích trong hoạt động sản xuất, kinh doanh. Tiền thưởng bao gồm thưởng thi đua (lấy từ quỹ khen thưởng) và thưởng trong sản xuất kinh doanh (tiết kiệm vật tư, phát minh, sáng kiến...).

1.1.5. Quỹ tiền lương

1.1.5.1. Khái niệm quỹ tiền lương

Quỹ tiền lương của doanh nghiệp là toàn bộ tiền lương của doanh nghiệp dùng để trả cho tất cả các loại lao động thuộc doanh nghiệp do doanh nghiệp quản lý và sử dụng.

Thành phần quỹ lương của doanh nghiệp bao gồm: tiền lương trả cho người lao động theo thời gian làm việc, tiền lương trả cho người lao động theo số lượng sản phẩm hay công việc hoàn thành, tiền lương trả cho người lao động theo thời gian ngừng việc do mưa bão, lũ lụt, thiếu nguyên vật liệu.... hoặc nghỉ phép theo quy định đi học, các khoản phụ cấp thâm niên, làm đêm, thêm giờ....

1.1.5.2. Phân loại quỹ lương

Quỹ tiền lương thường được chia làm 2 loại theo mối quan hệ với quá trình sản xuất kinh doanh.

- Tiền lương chính: Là tiền lương trả cho người lao động trong thời gian làm việc thực tế trên cơ sở nhiệm vụ được giao như tiền lương theo thời gian, lương sản phẩm và các khoản phụ cấp được tính vào lương.

- Tiền lương phụ: Là tiền lương trả cho người lao động trong thời gian nghỉ việc theo quy định của nhà nước như: nghỉ lễ, nghỉ phéphoặc nghỉ vì những lý do bất thường khác không phải do công nhân viên gây ra như thiếu nguyên vật liệu, máy hỏng....

1.1.6. Các khoản trích theo lương

1.1.6.1. Bảo hiểm xã hội

Tại Khoản 1 điều 3, Luật Bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13 ban hành ngày 20/11/2014:

Bảo hiểm xã hội là sự bảo đảm thay thế hoặc 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 bảo hiểm xã hội.

Các quỹ thành phần của quỹ bảo hiểm xã hội gồm có:

Quỹ ốm đau và thai sản.

Quỹ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Quỹ hưu trí và tử tuất.

Đối với doanh nghiệp tiến hành trích lập quỹ BHXH theo tỷ lệ 25,5% trên tổng số tiền lương thực tế phải trả công nhân viên trong tháng, trong đó 17,5% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của các đối tượng sử dụng lao động, 8% trừ vào lương của người lao động

1.1.6.2. Bảo hiểm y tế

Quỹ BHYT được hình thành từ việc trích lập theo tỷ lệ quy định trên tiền lương phải trả công nhân viên trong kỳ. Theo chế độ hiện hành, doanh nghiệp trích quỹ BHXH theo tỷ lệ 4,5% trên tổng số tiền lương thực tế phải trả công nhân viên 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.

1.1.6.3. Bảo hiểm thất nghiệp

Bảo hiểm thất nghiệp là chế độ bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi bị mất việc làm, hỗ trợ người lao động học nghề, duy trì và tìm kiếm việc làm trên cơ sở đóng vào Quỹ bảo hiểm thất nghiệp.

Theo chế độ hiện hành, mức đóng BHTN của người sử dụng lao động được tính bằng 1% quỹ tiền lương tháng đóng BHTN của người lao động (người lao động cũng sẽ phải trích đóng 1% quỹ tiền lương tháng đóng vào quỹ BHTN).

1.1.6.4. Kinh phí công đoàn

Kinh phí công đoàn là nguồn tài trợ cho hoạt động đoàn ở các cấp, do cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp đóng trong hoạt động của đơn vị mình. Kinh phí công đoàn được trích theo tỷ lệ 2% trên tổng số tiền lương mà đơn vị sử dụng lao động phải trả cho người lao động và tính hết vào chi phí sản xuất kinh doanh của các đối tượng sử dụng lao động. Số kinh phí công đoàn được trích 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.

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

1.2.1. Nhiệm vụ của kế toán tiền lương

Tiền lương và các khoản liên quan tới người lao động không chỉ là vấn đề quan tâm riêng của công nhân viên mà còn là vấn đề doanh nghiệp đặc biệt chú ý, vì liên quan tới chi phí hoạt động của doanh nghiệp nói chung và giá thành sản phẩm của doanh nghiệp nói riêng. Kế toán lao động tiền lương và bảo hiểm ở doanh nghiệp phải thực hiện nhiệm vụ cơ bản sau đây:

- Ghi chép và phản ánh một cách kịp thời, đầy đủ tình hình hiện có và sự biến động về số lượng và chất lượng lao động, tình hình sử dụng thời gian lao động và kết quả lao động.

- Tính toán chính xác, kịp thời, đúng chính sách chế độ về các khoản tiền lương, tiền thưởng, các khoản trợ cấp phải trả cho người lao động.

- Xây dựng thang bảng lương để tính lương và nộp cho cơ quan bảo hiểm. Thực hiện việc kiểm tra tình hình chấp hành các chính sách, chế độ về lao động tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và kinh phí công đoàn. Kiểm tra tình hình sử dụng quỹ tiền lương, quỹ BHXH, BHYT, KPCĐ. Tính toán và phân bổ chính xác, đúng đối tượng các khoản tiền lương, khoản trích BHXH, BHYT, KPCĐ vào chi phí sản xuất kinh doanh.

- Kiểm tra tình hình sử dụng quỹ tiền lương, quỹ BHXH, BHYT, KPCĐ. Tính toán và phân bổ chính xác, đúng đối tượng các khoản tiền lương, khoản trích BHXH, BHYT, KPCĐ vào chi phí sản xuất kinh doanh.

- Lập báo cáo về lao động, tiền lương, BHXH, BHYT, KPCĐ thuộc phạm vi trách nhiệm của kế toán. Đồng thời tổ chức phân tích tình hình sử dụng lao động, quỹ tiền lương, quỹ BHXH, BHYT, KPCĐ.

1.2.2. Kế toán tiền lương

1.2.2.1. Nguyên tắc hạch toán

Lương của bộ phận nào thì được hạch toán tương ứng vào chi phí của bộ phận đó.

1.2.2.2. Chứng từ sử dụng

- Hợp đồng lao động
- Hồ sơ tham gia bảo hiểm
- Bảng chấm công hoặc phiếu xác nhận sản phẩm và khối lượng công việc hoàn thành (Nếu có)
- Bảng tạm ứng lương (Nếu có)
- Bảng tính thuế TNCN (Nếu có)
- Bảng thanh toán lương

- Bảng phân bổ tiền lương và bảo hiểm xã hội

1.2.2.3. Tài khoản sử dụng

Để phản ánh tình hình thanh toán lương và các khoản phải trả khác cho người lao động, kế toán sử dụng tài khoản 334 - Phải trả công nhân viên.

Tài khoản này dùng để phản ánh các khoản phải trả, tình hình thanh toán các khoản phải trả cho người lao động của doanh nghiệp về tiền công, tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội được hưởng và các khoản khác thuộc về thu nhập của người lao động. Đối với doanh nghiệp tư nhân thì khoản này không phản ánh tiền lương, tiền công của chủ doanh nghiệp.

Tài khoản 334 có hai tài khoản chi tiết

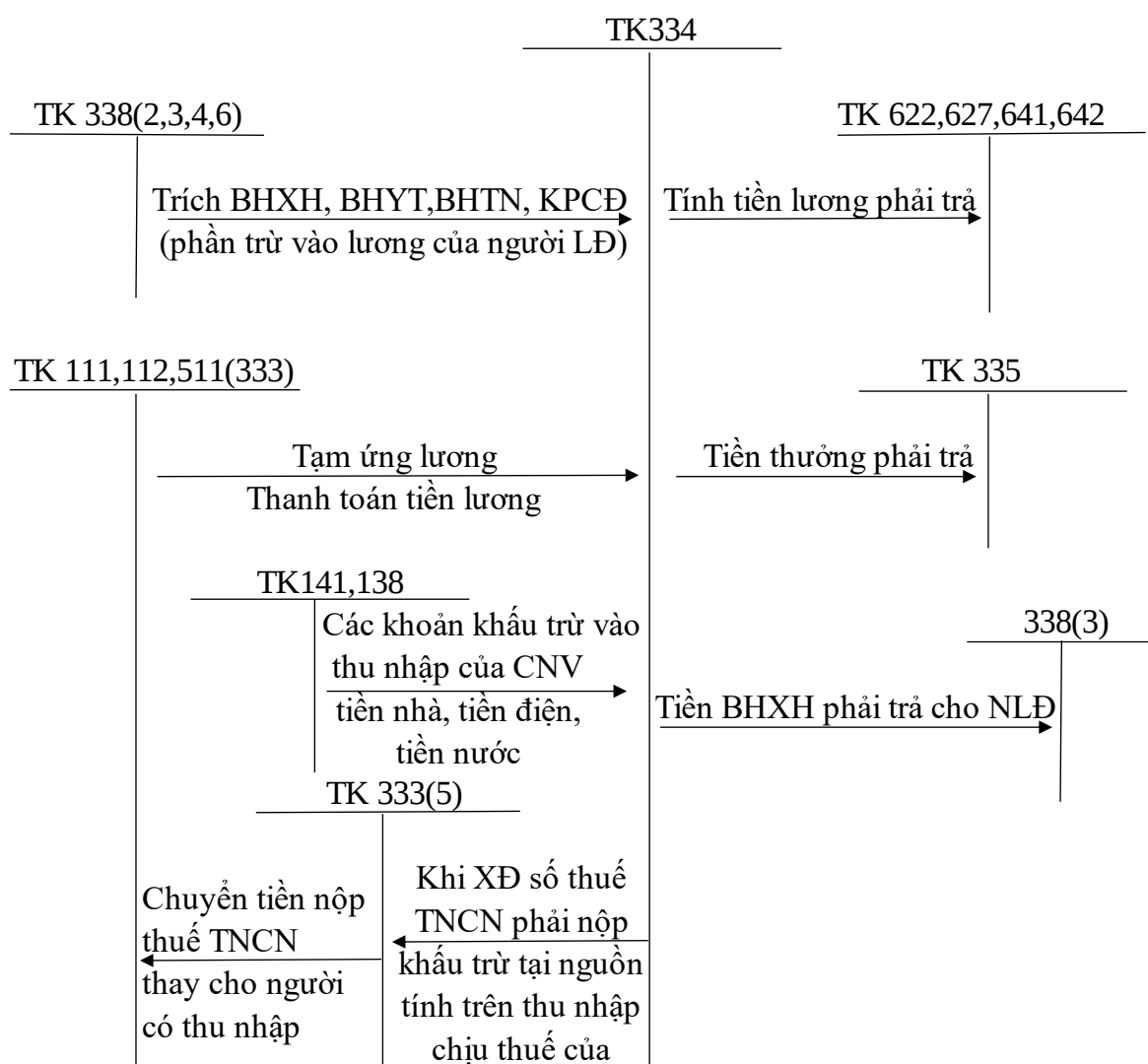
- TK 3341: phải trả công nhân viên;
- TK 3348: phải trả người lao động khác.

Kết cấu tài khoản 334

Nợ	TK 334	Có
		SDDK: Tiền lương, tiền công, BHXH và các khoản khác còn phải trả người lao động.
- Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng, BHXH và các khoản đã trả, đã chi, tạm ứng trước cho người lao động. - Các khoản khấu trừ vào lương của người lao động.		- Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng, BHXH và các khoản khác phải trả, phải chi cho người lao động phát sinh trong kỳ.
		SDCK: Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng và các khoản khác còn phải trả cho người lao động.

Biểu 1.1. Kết cấu TK 334

1.2.2.4. Phương pháp hạch toán



Sơ đồ 1.1. Sơ đồ kế toán tổng hợp tiền lương

1.2.3. Kế toán các khoản trích theo lương

1.2.3.1. Nguyên tắc hạch toán

Bảo hiểm xã hội: Trích 8% trừ vào lương của người lao động và 17,5% vào chi phí của doanh nghiệp.

Bảo hiểm y tế: Trích 1,5% trừ vào lương của người lao động và 3% vào chi phí của doanh nghiệp.

Bảo hiểm thất nghiệp: Trích 1% trừ vào lương của người lao động và 1% vào chi phí của doanh nghiệp.

Kinh phí công đoàn: Trích 2% vào chi phí của doanh nghiệp.

1.2.3.2. Chứng từ sử dụng

- Bảng kê trích nộp các khoản theo lương
- Bảng phân phối tiền lương và bảo hiểm xã hội

- Giấy chứng nhận nghỉ ốm hưởng bảo hiểm xã hội
- Danh sách người nghỉ ốm hưởng trợ cấp ốm đau, thai sản.
- Bảng lương

1.2.3.3. Tài khoản sử dụng

Tài khoản 338: Phải trả phải nộp khác

Tài khoản này dùng để phản ánh tình hình thanh toán về các khoản phải trả, phải nộp khác ngoài nội dung đã phản ánh của các tài khoản từ tài khoản 331 đến tài khoản 336.

Các tài khoản cấp 2 dùng để hạch toán các khoản trích theo lương:

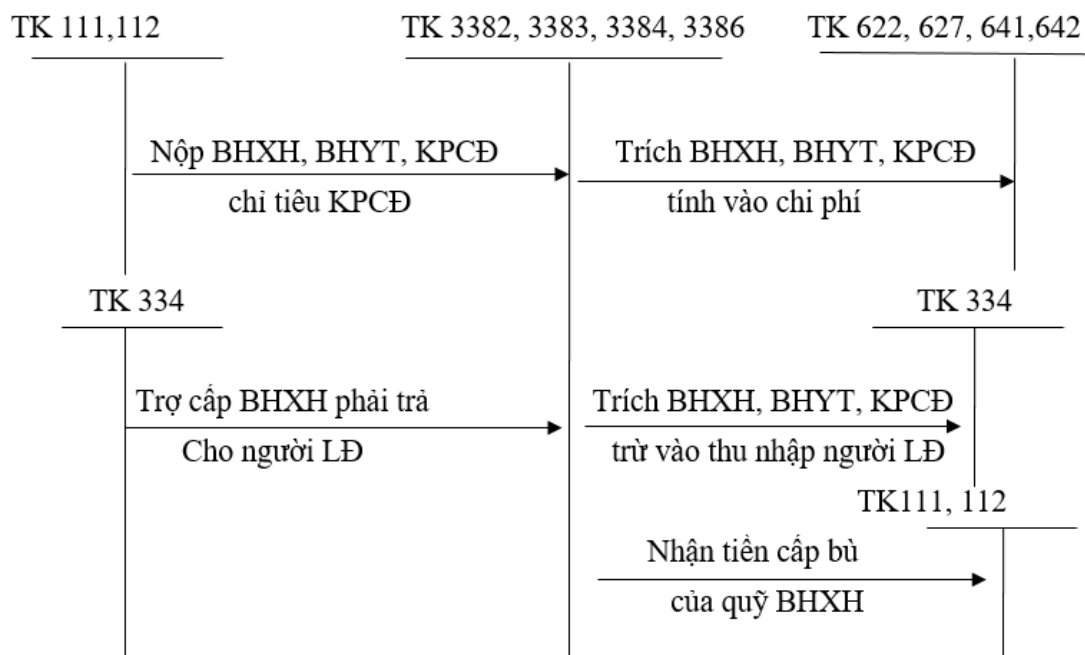
- TK 3382: Kinh phí công đoàn;
- TK 3383: Bảo hiểm xã hội;
- TK 3384: Bảo hiểm y tế;
- TK 3386: Bảo hiểm thất nghiệp;

Kết cấu TK 338 (TK 3382, 3383, 3384, 3386)

Nợ	TK 338 (3382, 3383, 3384, 3386)	Có
		SDDK: BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN đã trích chưa nộp cho cơ quan quản lý hoặc KPCĐ được để lại cho đơn vị chi chưa hết.
- BHXH trả cho CNV - KPCĐ chi tại đơn vị - Số BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN đã nộp cho cơ quan Nhà nước.		- Trích BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN tính vào chi phí sản xuất kinh doanh. - BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN khấu trừ vào lương CNV. - KPCĐ vượt chi được cấp bù. - Số BHXH đã chi trả CNV khi được cơ quan Bảo hiểm thanh toán.
		SDCK: BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN đã trích chưa nộp cho cơ quan quản lý hoặc KPCĐ được để lại cho đơn vị chi chưa hết.

Biểu 1.2. Kết cấu TK 338

1.2.3.4. Phương pháp hạch toán



Sơ đồ 1.2. Sơ đồ kế toán các khoản trích theo lương

1.2.4. Các hình thức tổ chức ghi sổ kế toán

1.2.4.1. Hình thức Nhật ký chung

Nguyên tắc cơ bản của hình thức ghi sổ kế toán NKC đó là: Tất cả các nghiệp vụ kinh tế – tài chính phát sinh đều được ghi vào sổ Nhật ký chung. Theo thứ tự thời gian và theo đúng định khoản kế toán nghiệp vụ đó. Sau đó lấy số liệu từ sổ nhật ký chung để ghi vào sổ cái tương ứng với nghiệp vụ phát sinh.

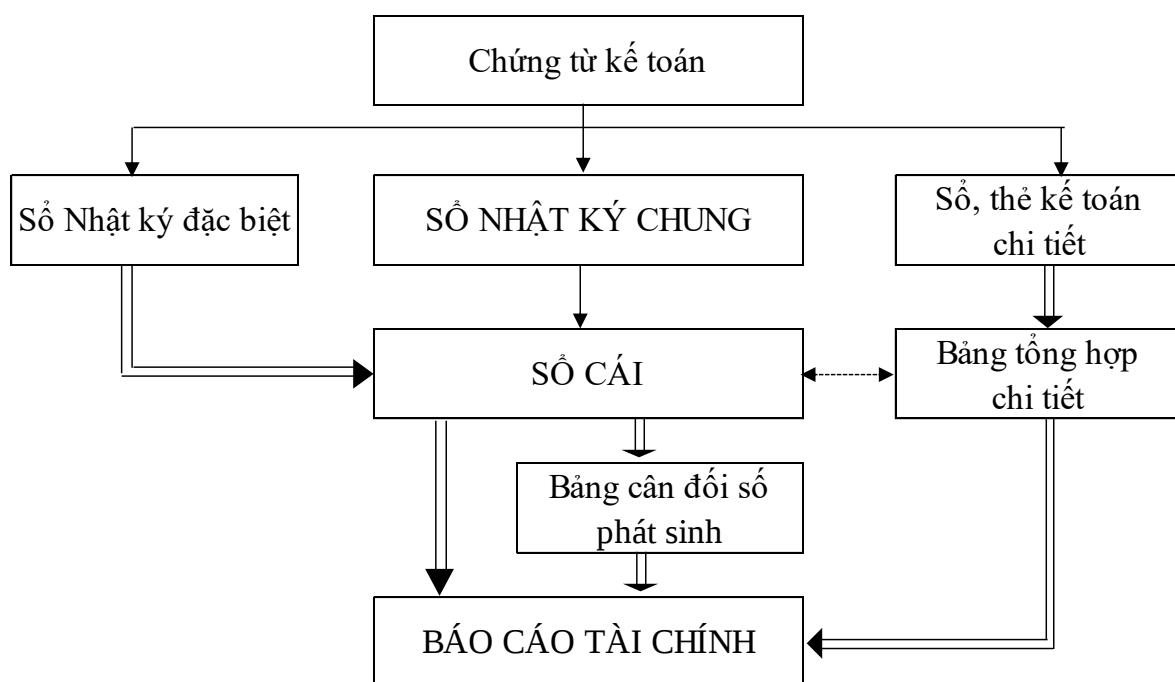
* Ưu điểm và nhược điểm của hình thức nhật ký chung:

Ưu điểm:

- Sổ sách đơn giản, dễ ghi chép, in ấn, dễ theo dõi
- Không đòi hỏi kế toán có trình độ cao
- Thuận tiện cho việc phân công lao động cho kế toán
- Thuận tiện cho việc ứng dụng tin học và máy tính trong công tác kế toán
- Có thể kiểm tra đối chiếu mọi thời điểm trên sổ NKC, cung cấp thông tin kịp thời.

Nhược điểm: lượng ghi chép nhiều nếu có nhiều nghiệp vụ kinh tế xảy ra

Nên hình thức NKC phù hợp đối với tất cả các loại hình doanh nghiệp có quy mô vừa và nhỏ, áp dụng tin học và sử dụng máy tính, lượng nghiệp vụ kinh tế phát sinh không quá nhiều.



Ghi chú:

- Ghi hàng hàng ngày $\longrightarrow$
- Ghi cuối tháng hoặc định kỳ $\Longrightarrow$
- Quan hệ đối chiếu, kiểm tra $\longleftrightarrow$

Sơ đồ 1.3. Trình tự ghi sổ kế toán theo hình thức Nhật ký chung

1.2.4.2. Hình thức chứng từ ghi sổ

Đặc trưng của hình thức kế toán CTGS: Căn cứ trực tiếp để ghi sổ kế toán tổng hợp là “Chứng từ ghi sổ”. Việc ghi sổ kế toán tổng hợp phải tuân thủ theo quy tắc gồm:

Ghi theo trình tự thời gian trên Sổ Đăng ký Chứng từ ghi sổ.

Ghi theo nội dung kinh tế trên Sổ Cái.

CTGS do kế toán lập trên cơ sở từng chứng từ kế toán hoặc Bảng Tổng hợp chứng từ kế toán cùng loại, cùng nội dung kinh tế. CTGS được đánh số hiệu liên tục trong từng tháng hoặc cả năm và có chứng từ kế toán đính kèm, phải được kế toán trưởng duyệt trước khi ghi sổ kế toán.

Ưu điểm:

- Giảm thiểu được việc ghi chép nhiều đối với doanh nghiệp có nhiều nghiệp vụ phát sinh.

- Dễ phân công công việc cho kế toán

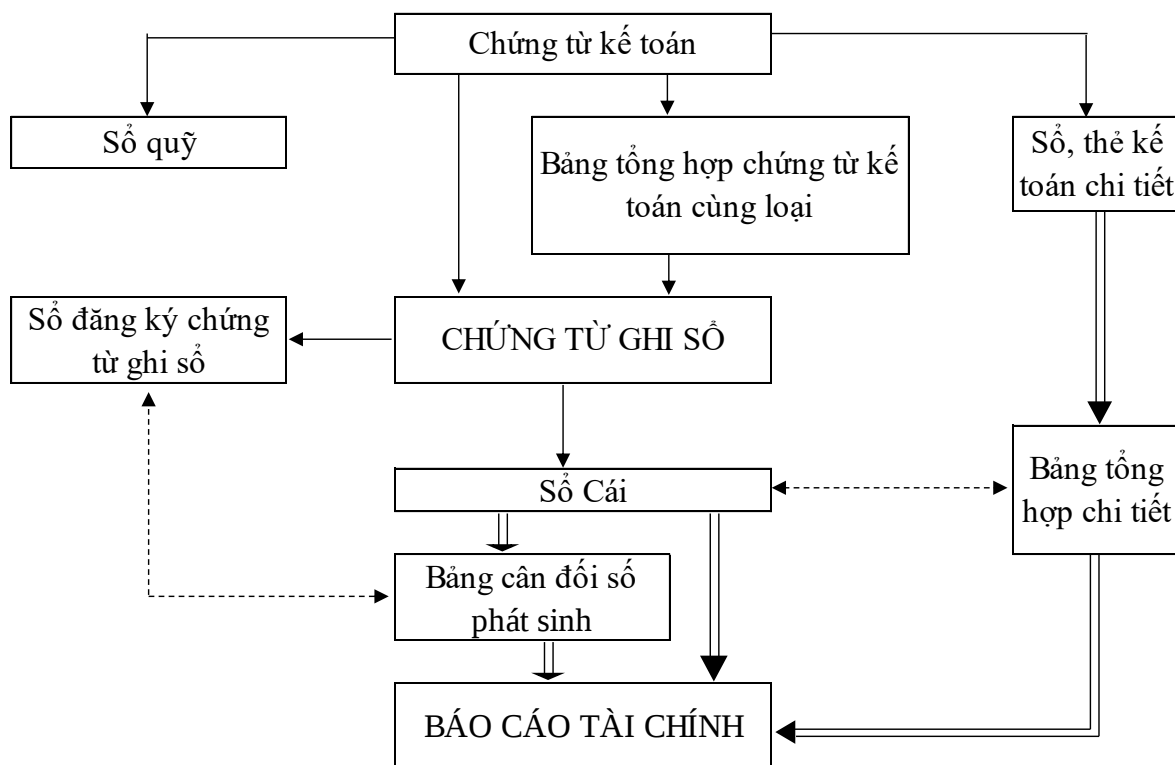
- Sổ sách dễ làm, dễ theo dõi kiểm tra

Nhược điểm:

- Việc kiểm tra đối chiếu số liệu thường thực hiện cuối tháng nên cung cấp thông tin thường chậm.

- Trình độ kế toán viên đồng đều ở các phân hành để không bị xảy ra sai sót khi lập chứng từ ghi sổ.

Nên hình thức kế toán CTGS phù hợp với các doanh nghiệp vừa và lớn, có nhiều nghiệp vụ kinh tế phát sinh và số lượng lao động nhiều, trình độ kế toán viên đồng đều.



Ghi chú:

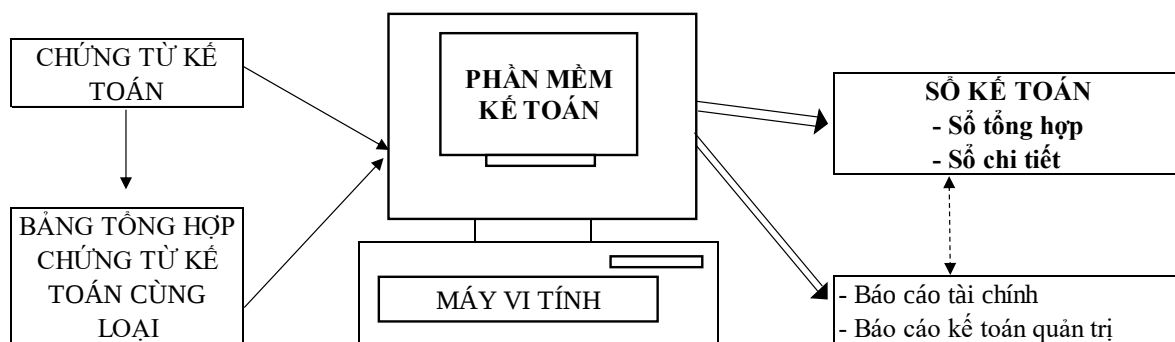
Ghi hàng hàng ngày $\longrightarrow$
 Ghi cuối tháng hoặc định kỳ $\Longrightarrow$
 Quan hệ đối chiếu, kiểm tra $\longleftrightarrow$

Sơ đồ 1.4. Trình tự ghi sổ kế toán theo hình thức Chứng từ ghi sổ

1.2.4.5. Hình thức kế toán máy

Đặc trưng cơ bản của Hình thức kế toán trên máy vi tính: Công việc được thực hiện theo 1 chương trình phần mềm kế toán trên máy tính. Phần mềm này được thiết kế theo nguyên tắc của 1 trong 4 hình thức kế toán hoặc kết hợp các hình thức kế toán trên. Phần mềm kế toán không hiển thị đầy đủ quy trình ghi sổ kế toán, nhưng phải in được đầy đủ sổ kế toán và báo cáo tài chính theo quy định. Phần mềm kế toán được thiết kế theo Hình thức kế toán nào sẽ có các loại sổ của hình thức kế toán đó.

**TRÌNH TỰ GHI SỔ KẾ TOÁN THEO HÌNH THỨC KẾ
TOÁN TRÊN MÁY VI TÍNH**



Ghi chú:

- Nhập số liệu hàng ngày →
- In sổ, báo cáo cuối tháng, cuối năm ⇒
- Đối chiếu, kiểm tra ↔

Sơ đồ 1.5. Trình tự ghi sổ kế toán theo hình thức phần mềm kế toán

Chương 2 -THỰC TRẠNG KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH ESMO VINA

2.1. Giới thiệu tổng quan về công ty TNHH ESMO VINA

2.1.1. Quá trình hình thành và phát triển công ty TNHH ESMO VINA

Công ty TNHH ESMO VINA (tên quốc tế: ESMO VINA CORPORATION) được thành lập vào ngày 11/09/2018. Địa chỉ tại Lô CN2 và CN5 Cụm công nghiệp Gia Phú, Xã Gia Phú, Huyện Gia Viễn, Tỉnh Ninh Bình, Việt Nam.

Công ty TNHH ESMO (tiền thân là tập đoàn NEXEN TECH – Hàn Quốc) đã khởi công xây dựng nhà máy sản xuất dây cáp điện ô tô ESMO VINA đầu tiên tại Việt Nam. Nhà máy sản xuất dây cáp điện ô tô ESMO VINA có tổng diện tích 63.500m² và tổng vốn đầu tư lên tới 700 tỷ đồng, đặt tại Cụm công nghiệp Gia Phú (Ninh Bình). Nhà máy ESMO VINA được thành lập nhằm nâng cao năng lực sản xuất của tập đoàn ESMO, đáp ứng nhu cầu từ các đơn hàng mới, đồng thời tăng cường tính cạnh tranh thông qua việc hệ thống hóa sản xuất các linh kiện, phụ tùng chuyên dụng dành cho dòng xe hybrid và xe ô tô điện.

Nhà máy này sẽ tập trung vào sản xuất Wiring Harness (Hệ thống dây dẫn điện trong xe ô tô) – sản phẩm chủ lực của công ty với số lượng thành phẩm khoảng 450.000 sản phẩm mỗi năm – sử dụng trong các xe buýt cỡ lớn và nhỏ, Battery Module Harness (hệ thống các module vềẮc quy), cáp sạc xe điện... với tầm nhìn về sự bùng nổ của các loại xe lai giữa xe điện và xe sử dụng khí hydro.

Trong bối cảnh các cam kết quốc tế về giảm phát thải đang được đẩy mạnh để chống lại sự biến đổi khí hậu và hiệu ứng nhà kính, giảm phát thải từ các phương tiện giao thông cũng là một trong những nhiệm vụ quan trọng đối với các doanh nghiệp sản xuất ô tô. Các dòng xe ô tô điện và xe hybrid đang ngày càng trở nên phổ biến hơn, kéo theo sự phát triển của lĩnh vực sản xuất phụ tùng tương ứng mà ESMO là một trong những đơn vị tiên phong.

Kể từ khi thành lập và đi vào hoạt động sản xuất kinh doanh công ty ESMO VINA đã dần hoàn thiện và phát triển trở thành một trong những công ty sản xuất các sản phẩm dây cáp điện ô tô và các hệ thống liên quan chủ chốt, có khả năng cạnh tranh với các công ty khác trong cùng lĩnh vực, với bộ phận nhân viên dày dặn kinh nghiệm và nhiệt huyết hứa hẹn sẽ đưa công ty vươn đến tầm cao mới, mở rộng quy mô.

2.1.2. Đặc điểm hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty TNHH ESMO VINA

2.1.2.1. Chức năng, nhiệm vụ của công ty

* Chức năng

Công ty TNHH ESMO VINA là một đơn vị kinh tế hạch toán độc lập, có đầy đủ tư cách pháp nhân, sử dụng con dấu theo quy định của Nhà nước. Công ty được phép mở tài khoản giao dịch tại các ngân hàng theo quy định của pháp luật.

Công ty tập trung vào sản xuất Wiring Harness (Hệ thống dây dẫn điện trong xe ô tô), Battery Module Harness (hệ thống các module về Ắc quy), cáp sạc xe điện... nhằm phát triển kinh tế tư nhân và góp phần đưa nền kinh tế hội nhập.

Hiện nay công ty đang tổ chức sản xuất theo phương thức sản xuất theo dây chuyền. Sản xuất theo dây chuyền là phương pháp tổ chức và quản lý quá trình sản xuất mà trong đó công việc được chia thành nhiều bước nhỏ và được thực hiện theo một trình tự hợp lý. Cụ thể, khi áp dụng phương thức sản xuất theo dây chuyền, các nguyên vật liệu dùng để tạo ra sản phẩm sẽ được di chuyển và lắp ráp từ công đoạn đầu đến công đoạn cuối theo một trình tự xác định để tạo ra sản phẩm cuối cùng.

* Nhiệm vụ

Xây dựng và tổ chức thực hiện các kế hoạch kinh doanh sản xuất của Công ty theo quy chế hiện hành để thực hiện các chức năng của Công ty. Nghiên cứu khả năng sản xuất, nhu cầu trong nước để có biện pháp đẩy mạnh sản xuất kinh doanh của Công ty.

Tuân thủ các chính sách chế độ luật pháp của Nhà nước và quản lý tài chính, thực hiện nghiêm chỉnh các hợp đồng và cam kết mà Công ty đã ký kết.

Nghiêm chỉnh thực hiện có hiệu quả các biện pháp nâng cao chất lượng sản phẩm, nâng cao sức mạnh cạnh tranh và mở rộng thị trường.

Tự chủ quản lý tài sản, quản lý tài chính và chính sách quản lý người lao động theo pháp luật, đảm bảo công bằng xã hội, chăm lo đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động, không ngừng bồi dưỡng và nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật cho người lao động.

Thực hiện tốt công tác bảo hộ an toàn lao động bảo vệ sản xuất và bảo vệ môi trường. Chịu trách nhiệm trước pháp luật về mọi hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty.

Để thực hiện tốt nhiệm vụ của mình, công ty đã xây dựng cơ sở hạ tầng, nâng cao nguồn nhân lực cả về số lượng và chất lượng.

2.1.2.2. Thị trường và định hướng phát triển của công ty

Từ khi thành lập đến nay, công ty đã không ngừng phát triển, mở rộng thị trường hoạt động và liên kết với các công ty cùng lĩnh vực nhằm đưa Công ty ngày một phát triển. ESMO VINA tập trung sản xuất các sản phẩm dây cáp điện ô tô và các hệ thống liên quan. Sản phẩm chính:

Wiring Harness (Dây cáp điện ô tô): Đây là hệ thống dây dẫn điện trong xe ô tô, kết nối các thiết bị và hệ thống điện khác nhau. Sản phẩm này được sử dụng trong các xe buýt cỡ lớn và nhỏ.

Battery Module Harness (Dây cáp module Ắc quy): Liên quan đến hệ thống module về Ắc quy trong xe.

Cáp sạc xe điện: Đáp ứng nhu cầu sạc cho các loại xe điện.

Hiện tại, tập đoàn ESMO đang vận hành hai nhà máy chế tạo sản xuất tại Thanh Đảo (Trung Quốc) là nhà máy GoHyeon và nhà máy RaeSeo. Nhằm hiện thực hóa mục tiêu mở rộng phạm vi kinh doanh của tập đoàn vào khu vực Đông Nam Á. Điều này cho thấy ESMO đang có ý định mở rộng ra nước ngoài. ESMO cũng đang có kế hoạch tăng lượng sản phẩm cung cấp cho các doanh nghiệp sản xuất ô tô đang tăng nhanh về số lượng và tập trung tại khu vực Đông Nam Á.

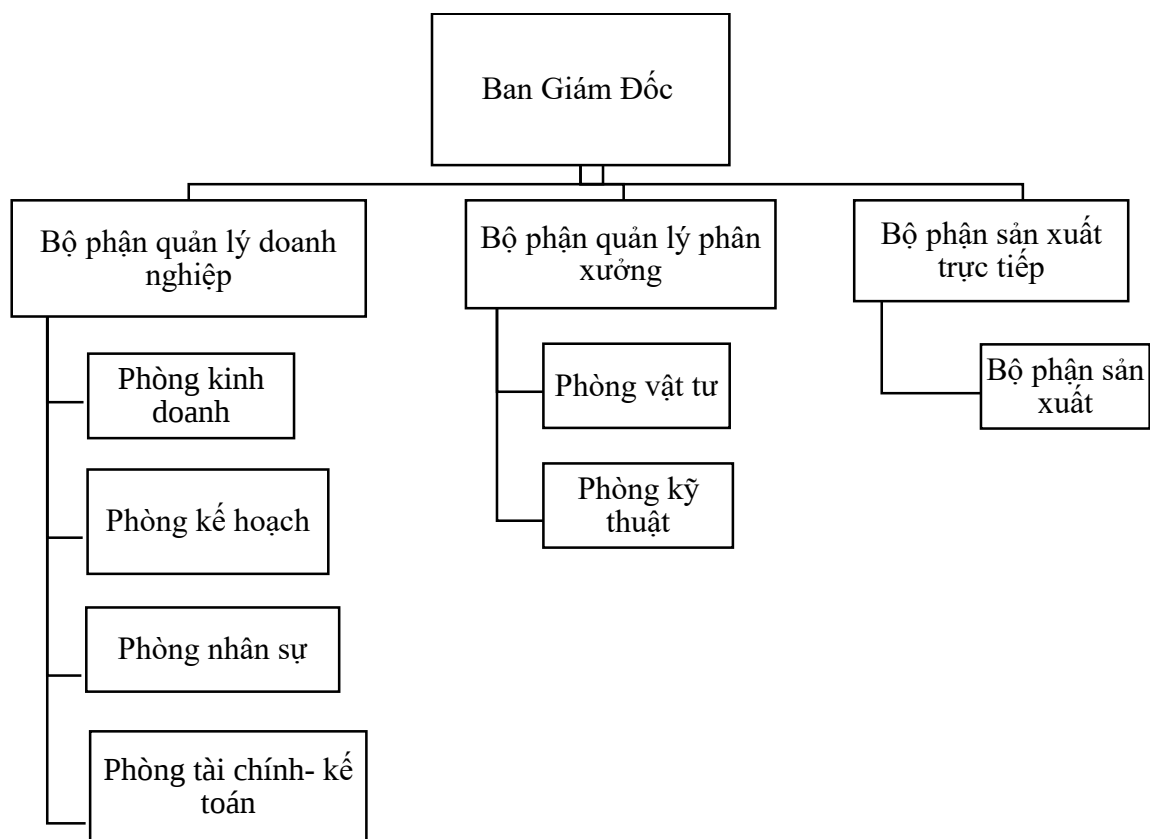
Trước đó, tháng 3/2018, ESMO đã hợp tác với công ty chuyên về các giải pháp kết nối và nguồn điện Volex (Anh), xúc tiến mở rộng mạng lưới kinh doanh với các dự án sản xuất Wiring Harness, dây cáp sạc xe điện; trong đó có việc cung cấp độc quyền dây cáp sạc điện Tesla Model 3 (sử dụng trong các dòng xe điện được phát triển bởi Tesla Motors và các thiết bị của tập đoàn Dyson).

ESMO VINA luôn mong muốn góp phần thúc đẩy sự phát triển kinh tế cho Ninh Bình và Việt Nam nói chung thông qua sản xuất và cung ứng các sản phẩm liên quan đến ô tô điện và hybrid.

Hiện tại, các dòng xe ô tô điện và xe hybrid đang ngày càng trở nên phổ biến hơn, và ESMO kỳ vọng sẽ góp phần thúc đẩy sự tăng trưởng kinh tế cho Ninh Bình và Việt Nam nói chung, đồng thời tạo thêm nhiều việc làm cho người dân địa phương.

2.1.3. Cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý của công ty

Cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý của Công ty TNHH ESMO VINA được thiết lập để đảm bảo hoạt động hiệu quả và phân chia trách nhiệm giữa các phòng ban và cấp quản lý.



Sơ đồ 2.1. Cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý

Ban Giám đốc:

Giám đốc: là người có quyền lãnh đạo cao nhất, đứng đầu công ty và chịu trách nhiệm lãnh đạo và quản lý toàn bộ tổ chức.

Phó Giám đốc: là người giúp việc đắc lực cho giám đốc, được uỷ quyền trực tiếp điều hành chỉ huy sản xuất kinh doanh triển khai thực hiện các quyết định của giám đốc quy định chế độ nội dung báo cáo của cấp dưới cho mình để tổng hợp vào báo cáo tình hình thực hiện cho giám đốc.

Các phòng ban thuộc Công ty

Phòng sản xuất: bộ phận trực tiếp tham gia vào hoạt động sản xuất của Công ty. Chịu trách nhiệm tổ chức, quản lý và điều hành toàn bộ quá trình sản xuất. Đảm bảo thành phẩm đáp ứng được tiêu chuẩn chất lượng và yêu cầu của khách hàng.

Phòng kinh doanh: thông báo kịp thời về sự biến động của thị trường hàng ngày nhằm đưa ra những thông tin chính xác cho các phòng ban liên quan để lập kế hoạch kinh doanh trong thời gian tới.

- Phân tích thị trường
- Tìm kiếm khách hàng
- Tư vấn hỗ trợ khách hàng về các dịch vụ, sản phẩm của công ty
- Lập kế hoạch và chiến lược kinh doanh

Phòng kế hoạch: Đề xuất, xây dựng chương trình, kế hoạch quản lý hoạt động hàng năm của doanh nghiệp. Điều hành việc thực hiện các kế hoạch hoạt động, theo dõi, giám sát việc thực hiện các hợp đồng đã ký kết và nghiệm thu kết quả hoàn thành. Giám sát tiến độ thực hiện kế hoạch của các bộ phận và lập báo cáo. Tham mưu, tư vấn các quy trình, tiêu chuẩn và hỗ trợ công tác xây dựng, quản lý kinh tế, khen thưởng, kỷ luật.

Phòng nhân sự: Đảm bảo tuyển dụng, đào tạo và phát triển nhân viên, quản lý lương và phúc lợi, giải quyết các vấn đề liên quan đến nhân sự, đảm bảo tuân thủ các quy định Pháp luật và chính sách của công ty về nhân sự.

Phòng tài chính - kế toán: là bộ phận quan trọng có nhiệm vụ giúp giám đốc trong công tác quản lý về tài chính, các chính sách liên quan đến tài chính. Ghi chép, tính toán, phản ánh chính xác đầy đủ kịp thời các nghiệp vụ kinh tế phát sinh để phục vụ cho công tác quản lý và chỉ đạo kinh doanh được kịp thời và có hiệu quả.

Phòng vật tư: bộ phận chuyên phụ trách việc quản lý vật tư trong doanh nghiệp. Bộ phận này có trách nhiệm lập danh sách các vật tư, nguyên vật liệu cần thiết cho hoạt động sản xuất của công ty, tìm kiếm nhà cung cấp phù hợp và kiểm soát số lượng cũng như chất lượng vật tư, nguyên vật liệu trong kho.

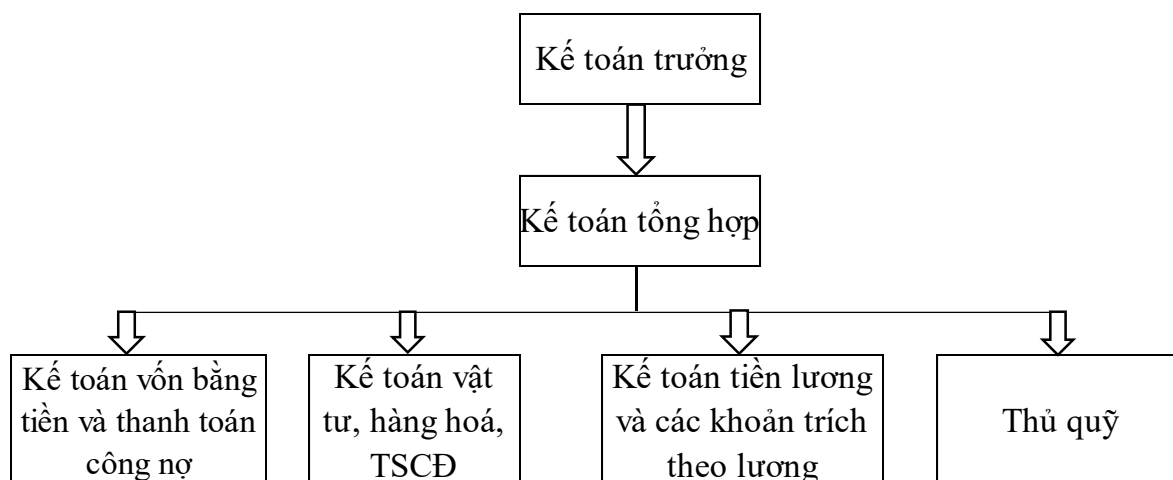
Phòng kỹ thuật: là phòng ban chịu trách nhiệm toàn bộ vấn đề kỹ thuật tại các phân xưởng, có trách nhiệm giám sát kỹ thuật và ký xác nhận mẫu để sau đó đưa vào xưởng sản xuất đồng thời có chức năng kiểm tra theo dõi tình hình vận hành máy móc để có kế hoạch sửa chữa, kiểm tra.

2.1.4. Đặc điểm tổ chức bộ máy kế toán tại công ty TNHH ESMO VINA

2.1.4.1. Tổ chức bộ máy kế toán

Tổ chức bộ máy kế toán trong doanh nghiệp là một phần quan trọng để đảm bảo hoạt động kế toán được thực hiện hiệu quả và tuân thủ quy định của pháp luật.

Trong Công ty TNHH ESMO VINA bộ máy kế toán là một trong những phòng quan trọng nhất. Với chức năng giúp giám đốc quản lý về tài chính phòng kế toán góp phần không nhỏ trong việc hoàn thành kế hoạch sản xuất kinh doanh hàng năm của công ty. Các thành viên trong phòng kế toán đã trợ giúp đắc lực cho giám đốc và ban lãnh đạo công ty đưa ra những quyết định đúng đắn trong điều hành quản lý những quá trình sản xuất kinh doanh, là người ghi chép, thu thập tổng hợp thông tin về tình hình tài chính và hoạt động của công ty một cách chính xác và đầy đủ, kịp thời. Bộ máy kế toán công ty bao gồm:



Sơ đồ 2.2 Tổ chức bộ máy kế toán

Kế toán trưởng

Giúp Giám đốc Công ty chỉ đạo, tổ chức thực hiện công tác kế toán thống kê của Công ty, tổ chức điều hành chung bộ máy kế toán, phân công công việc cụ thể cho từng phần hành kế toán.

Kế toán trưởng phải chịu trách nhiệm trước ban giám đốc và các cơ quan có thẩm quyền về các hoạt động tài chính

Có trách nhiệm trong việc thực hiện các chế độ báo cáo, quyết toán theo định kỳ về hoạt động tài chính của công ty.

Kế toán tổng hợp: kiểm soát, quản lý và ghi nhận các hoạt động kế toán, rà soát tổng thể các số liệu kế toán, lập bảng cân đối số phát sinh tài khoản năm. Báo cáo quyết toán thuế và kiểm tra hoá đơn thuế và kiểm tra hoá đơn thuế. Thu thập, lập và kiểm tra chứng từ kế toán, tham gia giúp lãnh đạo xét duyệt chi phí cho các hoạt động kinh doanh của công ty.

Kế toán vốn bằng tiền và thanh toán công nợ: theo dõi tình hình công nợ, tạm ứng của khách hàng, các thủ tục kê khai nộp thuế, tổ chức đối chiếu công nợ, thu hồi các khoản nợ của khách hàng, cân đối nhu cầu vốn, tránh tình trạng thiếu vốn trong kinh doanh.

Kế toán vật tư, hàng hoá, TSCĐ:

Về vật tư, hàng hoá: chịu trách nhiệm theo dõi tình hình hiện có và biến động từng loại vật tư, hàng hoá. Đồng thời chấp hành đầy đủ quy định về thủ tục nhập, xuất, tồn kho vật tư, hàng hoá. Cuối tháng lập bảng kê tổng hợp nhập, xuất, tồn vật tư, hàng hoá.

Về tài sản cố định: xác định giá trị của tài sản, tham gia kiểm kê tài sản và theo dõi vào sổ sách tình hình tài sản phát sinh trong Công ty trong tháng, quý và năm, đồng thời lập báo cáo kế toán nội bộ về tăng giảm tài sản cố định.

Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương: tổ chức hạch toán, cung cấp thông tin về tình hình sử dụng lao động tại công ty, về chi phí tiền lương và các

khoản trích nộp theo lương. Cuối kỳ có nhiệm vụ làm báo cáo thực hiện quỹ lương và các khoản nộp bảo hiểm trích theo lương.

Thủ quỹ: chịu trách nhiệm quản lý và nhập xuất quỹ tiền mặt, có nhiệm vụ thu chi tiền mặt khi có sự chỉ đạo của cấp trên. Hàng ngày phải kiểm kê số tiền mặt thực tế, đối chiếu với số liệu trong sổ sách.

2.1.4.2. Tổ chức hệ thống báo cáo tài chính

Công ty ESMO sử dụng hệ thống báo cáo kế toán theo đúng chế độ và quy định của Nhà nước và thực hiện tốt các báo cáo về các hoạt động tài chính của Công ty. Các báo cáo tài chính theo quy định gồm:

- Bảng cân đối kế toán
- Báo cáo kết quả kinh doanh
- Báo cáo lưu chuyển tiền tệ
- Thuyết minh báo cáo tài chính

Ngoài ra Công ty còn sử dụng một số loại báo cáo nội bộ như: Báo cáo các khoản phải thu, phải trả, tình hình công nợ, phân tích kết quả về tài chính và các hoạt động kinh doanh trong xuất nhập khẩu các mặt hàng của Công ty. Các báo cáo này sẽ được gửi tới Ban Giám đốc Công ty.

2.1.4.3. Tổ chức kiểm tra công tác kế toán

Tổ chức kiểm tra kế toán là một phần quan trọng của công tác tổ chức kế toán tại Công ty TNHH ESMO VINA. Mục tiêu của việc kiểm tra kế toán là đảm bảo rằng quá trình hạch toán và ghi chép được thực hiện đúng quy định, hiệu quả và cung cấp thông tin phản ánh kịp thời về hiện trạng tài chính của đơn vị.

Các nội dung chính của tổ chức kiểm tra kế toán bao gồm:

Nội dung kiểm tra vốn, tài sản, doanh thu, chi phí, thu nhập, việc sử dụng các quỹ của doanh nghiệp. Bao hàm kiểm tra của các cán bộ làm công tác kế toán tự kiểm tra, kiểm tra của kế toán trưởng đối với công việc của các phần hành kế toán, và kiểm tra kế toán các đơn vị báo số và đơn vị phụ thuộc.

Công tác kế toán được các cơ quan quản lý cấp trên thường xuyên kiểm tra về việc chấp hành các quy chế, chính sách, chế độ trong quản lý tài chính, báo cáo tài chính của công ty. Đưa ra quyết định xử lý, công tác kiểm tra, kiểm soát của cấp trên được thực hiện định kỳ 1 năm 1 lần, khi cần thiết có thể là kiểm tra đột xuất.

Cơ quan kiểm tra kế toán trong nội bộ công ty do Ban Giám đốc, kế toán trưởng chịu trách nhiệm tổ chức chỉ đạo, tiến hành kiểm tra. Nội dung kiểm tra bao gồm:

- Kiểm tra tính hợp pháp của các nghiệp vụ kinh tế tài chính phát sinh.
- Kiểm tra việc tính toán, ghi chép, phản ánh của kế toán về các mặt chính xác, kịp thời, đầy đủ, trung thực, rõ ràng.

- Kiểm tra chấp hành các chế độ, thể lệ kế toán và kết quả công tác của bộ máy kế toán.

- Đề xuất biện pháp khắc phục hạn chế, tồn tại trong công tác quản lý của Công ty.

2.1.5. Chính sách kế toán áp dụng tại công ty

Tại Công ty ESMO, chính sách kế toán được áp dụng như sau:

- * Hình thức kế toán và sổ kế toán:

Công ty sử dụng hình thức kế toán: Chứng từ ghi sổ

- Sổ kế toán áp dụng theo niên độ từ 200/TT-BTC ngày 22/12/2014 của BTC.

- Nguyên tắc đánh giá TSCĐ (Tài sản cố định):

- TSCĐ được đánh giá bằng giá mua cộng chi phí.

- Phương pháp khấu hao TSCĐHH: Khấu hao TSCĐ theo phương pháp đường thẳng. Thời gian khấu hao áp dụng theo thời gian quy định tại thông tư số 45/2013/TT-BTC ngày 25/04/2015.

- * Hàng tồn kho:

- Đánh giá hàng tồn kho theo giá mua cộng với chi phí mua hàng và nhập khẩu (nếu có).

- Hạch toán hàng tồn kho theo phương pháp kê khai thường xuyên.

- * Thuế:

- Công ty tính thuế GTGT (giá trị gia tăng) theo phương pháp khấu trừ.

- Thuế suất thuế GTGT đầu ra của hàng hoá, dịch vụ tiêu thụ trong nước là 5% và 10%; xuất khẩu là 0%.

- * Doanh thu, thu nhập và chi phí: Doanh thu, thu nhập và chi phí được hạch toán theo quy định của Bộ Tài Chính.

- * Sử dụng phần mềm kế toán: Công ty sử dụng phần mềm kế toán Misa để nâng cao hiệu quả công việc kế toán.

2.1.6. Tình hình tài chính về công ty

**Bảng 2.1. Tình hình tài chính và kết quả kinh doanh của công ty
giai đoạn 2021-2023**

DVT: triệu đồng

STT	Chỉ tiêu	Năm 2021	Năm 2022	Năm 2023	So sánh			
					2022/2021		2023/2022	
					Chênh lệch tuyệt đối	Chênh lệch tương đối	Chênh lệch tuyệt đối	Chênh lệch tương đối
1	Tổng giá trị tài sản	700.000	720.000	800.000	20.000	2.86	80.000	11.11
2	Tổng nguồn vốn	700.000	720.000	800.000	20.000	2.86	80.000	11.11
3	Tổng nợ phải trả	450.000	480.000	500.000	30.000	6.67	20.000	4.17
4	Vốn chủ sở hữu	250.000	240.000	300.000	(10.000)	(4.00)	60.000	25.00
5	Lợi nhuận sau thuế chưa phân phối	50.000	20.000	50.000	(30.000)	(60)	30.000	(150)
6	Tiền lương bình quân 1 lao động/ tháng	5.5	5.2	6	(0.3)	(5.45)	0.8	15.39

(Nguồn: Phòng tài chính - kế toán công ty TNHH ESMO VINA)

Qua bảng 2.1, ta thấy tình hình tài sản và nguồn vốn của công ty giai đoạn 2021-2023 có xu hướng tăng qua các năm, cụ thể như sau:

*** Khoản mục tài sản:**

Qua bảng số liệu trên ta thấy, tổng tài sản của công ty qua 3 năm có sự biến đổi tăng lên. Năm 2022 tăng 2,86% so với năm 2021 cho thấy rằng công ty đang duy trì được quy mô kinh doanh và tình hình công ty nhìn chung đang có sự phát triển. Năm 2023 tổng tài sản của công ty là 800 tỷ đồng tăng hơn 80 tỷ đồng so với năm 2022 tương ứng tăng 11,11%. Đây là một dấu hiệu khi tài sản công ty tăng thì quy mô kinh doanh mở rộng và doanh thu của công ty tăng lên.

*** Khoản mục nguồn vốn :**

Dựa vào bảng số liệu thì tổng nguồn vốn tăng qua 3 năm và quy mô kinh doanh cũng tăng. Chủ yếu là do biến động của vốn góp chủ sở hữu làm nguồn vốn tăng.

Tổng nợ phải trả của công ty tăng dần qua 3 năm từ 450 tỷ đồng năm 2021 tăng lên 480 tỷ đồng năm 2022 tương ứng với tỷ lệ 6.67%; đến năm 2023 tăng lên 500 tỷ đồng tương ứng với tỷ lệ 4.17%.

Khoản mục vốn chủ sở hữu, khoản mục cũng thay đổi qua 3 năm từ 250 tỷ đồng giảm xuống 240 tỷ đồng tức là giảm 4% đến năm 2023 thì tăng lên thành 300 tỷ đồng.

Ngoài ra lợi nhuận sau thuế cũng góp phần làm nguồn vốn tăng vào năm 2022 lợi nhuận chỉ là 20 tỷ đồng và năm 2023 tăng 150% tương ứng tăng 30 tỷ đồng.

Tiền lương bình quân của 1 lao động/ tháng năm 2021 so với năm 2022 giảm 300 nghìn đồng tương ứng giảm 5.45%. Năm 2023 tăng lên so với năm 2022 là 800 nghìn đồng tương ứng tăng 15.39%. Điều này chứng tỏ công ty đang hoạt động hiệu quả, nâng cao thu nhập cho công nhân viên.

Tóm lại, tình hình hoạt động kinh doanh của Công ty trong ba năm qua đều đạt kết quả tương đối khá tốt, với đội ngũ nhân viên năng động, giàu kinh nghiệm cùng sự đầu tư về cơ sở vật chất, máy móc hiện đại, Công ty TNHH ESMO VINA đã và đang tiếp tục phát huy tích cực những thế mạnh của mình để có thể đứng vững trên thị trường và phục vụ ngày càng tốt hơn cho nhu cầu của khách hàng.

2.2. Đặc điểm kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH ESMO VINA

2.2.1. Đặc điểm về lao động, quản lý lao động và chi trả lương tại công ty

2.2.1.1. Đặc điểm về lao động

Ngay từ khi mới thành lập công tác tổ chức của công ty được hình thành để đáp ứng các mục tiêu mà công ty đã đề ra nhằm tối đa hoá lợi nhuận trong quá trình kinh doanh.

Công ty TNHH ESMO VINA với đội ngũ nhân viên là trình độ Đại học, cao đẳng, trung cấp, lao động phổ thông nhiệt tình trong công việc, có nhiều năm kinh nghiệm trong lĩnh vực sản xuất dây cáp điện ô tô cũng như hệ thống liên quan. Với phương châm khách hàng là trên hết, ESMO luôn cố gắng phấn đấu làm hài lòng khách hàng cũ và luôn tìm kiếm khách hàng mới.

Đi đôi với việc đầu tư trang thiết bị ngày càng hiện đại tiên tiến phục vụ cho hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty, công ty vẫn luôn chú trọng và làm tốt việc sắp xếp ổn định tổ chức, áp dụng phương pháp quản lý sản xuất, kinh doanh khoa học hiện đại, đồng thời luôn có chiến lược đào tạo lại nguồn nhân lực để đáp ứng với nhu cầu hiện nay.

Về chế độ làm việc

- Thời gian làm việc: 8h/ngày và 6 ngày/tuần
- Ca ngày:
 - + Buổi sáng: từ 8 giờ đến 12 giờ
 - + Buổi chiều: từ 13 giờ đến 17 giờ
- Ca đêm: từ 20h đến 5h

- Thời điểm làm việc trong tuần là từ thứ 2 đến thứ 7.

- Người lao động xin nghỉ phép phải thông báo với trưởng bộ phận trước 1 đến 2 ngày, ngày nghỉ có phép được tính theo lương cơ bản của nhân viên nếu không quá số ngày nghỉ phép quy định trong 1 năm.

- Số ngày nghỉ phép trong một năm đối với người lao động là 12 ngày và được hưởng lương theo hợp đồng lao động đối với lao động làm việc đủ 12 tháng. Cứ 5 năm làm việc thì người lao động được tăng thêm 1 ngày nghỉ tương ứng. Lao động làm việc dưới 12 tháng thì thời gian nghỉ phép được tính theo tỷ lệ tương ứng với số thời gian làm việc thực tế.

- Đối với các công việc đột xuất cần phải đi ra ngoài thì không quá 10 phút và nhân viên phải báo cáo, xin phép trưởng phòng.

- Chế độ nghỉ lễ của công ty được thực hiện theo đúng quy định của Bộ luật lao động trong những ngày nghỉ này cán bộ công nhân viên được hưởng 100% lương cơ bản.

Sau đây là số lượng nhân viên của công ty qua các năm. Được thể hiện qua số liệu sau:

Bảng 2.2. Số lượng nhân viên qua các năm 2022-2024

Bộ phận	2022		2023		2024	
	Số lượng	Cơ cấu (%)	Số lượng	Cơ cấu (%)	Số lượng	Cơ cấu (%)
Bộ phận quản lý doanh nghiệp	25	4,2	30	3,5	32	3,2
Bộ phận quản lý phân xưởng	30	5	35	4,1	36	3,6
Bộ phận sản xuất trực tiếp	545	91	785	92,4	932	93,2
Tổng	600	100,0	850	100,0	1000	100,0

(Nguồn: Phòng nhân sự Công ty TNHH ESMO VINA)

Qua bảng số liệu trên ta thấy số tổng số lao động của công ty tăng dần qua các năm, năm 2022 tổng số lao động là 600 người đến năm 2023 thì tăng 250 người với tốc độ tăng 42% và năm 2024 tăng 17.65% so với năm 2023. Quy mô lao động của công ty tăng cho thấy doanh nghiệp đang mở rộng quy mô kinh doanh chính vì vậy số lượng lao động được tuyển dụng ngày càng tăng lên.

2.2.1.2. Quản lý lao động

Công ty tương đối hoàn chỉnh chặt chẽ về quản lý lao động. Việc sử dụng lao động ở Công ty được thực hiện theo đúng quy định người lao động, bố trí đảm bảo các chế độ theo luật lao động, đồng thời lao động phải có năng lực để hoàn thành

công việc được phân công. Tất cả mọi người trong Công ty phải có trách nhiệm thực hiện tốt nhiệm vụ của Công ty. Những lao động có thành tích tốt và chưa tốt thì Công ty sẽ có chế độ thưởng, phạt thoả đáng.

Quản lí, sử dụng lao động phù hợp với chức năng nhiệm vụ được giao một cách có hiệu quả nhất. Không bố trí công nhân làm trái ngành nghề được đào tạo, không sử dụng lao động trái với mục đích, bố trí phân công công việc phải phù hợp với năng lực trình độ, tay nghề bậc thợ và điều kiện sức khỏe.

2.2.1.3. Chi trả lương

Việc tính toán lương dựa trên nguyên tắc: chính xác về số liệu, đảm bảo thời gian trả lương cho người lao động đúng theo quy định.

Hàng tháng căn cứ vào bảng chấm công kết hợp kiểm tra phần chấm công trên máy phòng tổ chức tổng hợp số liệu chuyển cho Giám đốc, kế toán cùng các bộ phận liên quan xét duyệt. Sau khi xét duyệt ngày công và mức độ chi trả lương trong tháng phòng kế toán lập bảng lương thanh toán cho toàn Công ty. Tiền lương Công ty chi trả từ ngày 15 đến ngày 17 của tháng liền kề.

Hình thức chi trả lương: trả bằng tiền và tiền chuyển khoản, hàng tháng nếu nhân viên cần tiền có thể làm phiếu yêu cầu ứng lương để tạm ứng tiền lương trước. Cuối tháng sẽ trừ vào lương khi lãnh lương.

Đối với các trường hợp tính lương sai thì nhân viên phản ánh đến bộ phận kế toán tiến hành kiểm tra và đối chiếu. Sau đó nhân viên kế toán điều chỉnh lại.

2.2.2. Các hình thức trả lương tại công ty

Hiện nay Công ty áp dụng một hình thức trả lương chính. Đó là trả lương theo thời gian mà cụ thể là hình thức trả tiền lương tháng.

Mức lương cơ bản của các bộ phận, chức vụ: Lương cơ bản của người lao động làm việc trong doanh nghiệp được xác định theo thỏa thuận của người lao động và người sử dụng lao động, nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng theo quy định của Chính phủ.

Bảng 2.3. Mức lương cơ bản tại công ty TNHH ESMO VINA

Chức vụ	Lương cơ bản
Giám đốc	29.800.000
Phó giám đốc	20.000.000
Nhân viên các bộ phận quản lí doanh nghiệp, quản lí phân xưởng	7.000.000
Công nhân	4.200.000

(Nguồn: Phòng nhân sự Công ty TNHH ESMO VINA)

Ngoài ra người lao động còn được hưởng thêm các khoản phụ cấp khác như là:

- Phụ cấp chức vụ áp dụng:

+ Giám đốc: 9.000.000 đồng

+ Phó giám đốc: 4.000.000 đồng

+ Kế toán trưởng, Trưởng phòng: 1.000.000 đồng

- Phụ cấp trách nhiệm:

Phụ cấp trách nhiệm là một khoản phụ cấp của người lao động nhằm bù đắp cho những trách nhiệm, nhiệm vụ quan trọng mà họ đảm nhận ngoài công việc thông thường. Đây là một hình thức đãi ngộ để công nhận và khuyến khích người lao động khi họ đảm nhận những vị trí có trách nhiệm cao hơn hoặc các công việc đòi hỏi sự cống hiến và năng lực quản lý đặc biệt.

Phụ cấp trách nhiệm sẽ được áp dụng đối với cá nhân có chức danh là nhân viên của các bộ phận quản lý phân xưởng và quản lý doanh nghiệp trở lên:

Bảng 2.4. Mức phụ cấp trách nhiệm của công ty TNHH ESMO VINA

Chức danh	Phụ cấp trách nhiệm
Giám đốc	5.000.000
Phó giám đốc	4.000.000
Kế toán trưởng	3.500.000
Các trưởng phòng; QL	3.000.000
Nhân viên của các phòng	1.500.000
Tổ trưởng	1.000.000
Tổ phó	500.000

(Nguồn: Phòng nhân sự Công ty TNHH ESMO VINA)

- Phụ cấp chuyên cần :

Phụ cấp chuyên cần tối đa cho mỗi nhân viên đi làm đầy đủ trong tháng (đủ 26 công) là 500.000 đồng; 25 công là 250.000 đồng, còn lại là 24 công trở xuống sẽ không có phụ cấp chuyên cần.

Toàn bộ công nhân viên của công ty sẽ được hưởng các phụ cấp sau:

Bảng 2.5. Mức phụ cấp ăn trưa và xăng xe tại công ty

Chức danh	Mức phụ cấp/1 tháng	
	Ăn trưa	Xăng xe
Giám đốc	900.000	Có lái xe riêng
Phó giám đốc	900.000	Có lái xe riêng
Kế toán trưởng	700.000	300.000
Trưởng phòng; QL	700.000	300.000
Nhân viên các phòng ban; tổ trưởng, tổ phó, công nhân	400.000	200.000

(Nguồn: Phòng nhân sự Công ty TNHH ESMO VINA)

- Phụ cấp ăn trưa và xăng xe cho nhân viên sẽ được chia đều cho từng ngày công, nghỉ một công sẽ bị trừ đi tương ứng với số trợ cấp được hưởng một ngày.

- Phụ cấp thâm niên:

- + Từ 5 tháng đến 1 năm :50.000 đồng
- + Từ trên 1 năm trở lên : 100.000 đồng
- + Từ trên 2 năm trở lên: 200.000 đồng
- + Từ trên 3 năm trở lên: 300.000 đồng
- + Cứ tăng lên 1 năm là sẽ được cộng thêm 100.000 đồng

Giám đốc và phó giám đốc sẽ không được hưởng phụ cấp thâm niên vì theo cơ chế của công ty không áp dụng phụ cấp thâm niên cho các vị trí quản lý cấp cao vì với các chức vị quản lý cấp cao thì họ được trả lương cao và có các chế độ đãi ngộ khác như cổ phần, thưởng theo kết quả kinh doanh.

Lương làm việc ban đêm và làm thêm giờ:

Tiền lương làm việc vào ban đêm = 130% so với tiền lương giờ thực trả của ngày làm việc bình thường.

Làm thêm giờ vào ngày bình thường = 150% * [(lương cơ bản + phụ cấp trách nhiệm + phụ cấp chức vụ + phụ cấp thâm niên)/26/8]

Làm thêm giờ vào ngày nghỉ hàng tuần = 200% * [(lương cơ bản + phụ cấp trách nhiệm + phụ cấp chức vụ + phụ cấp thâm niên)/26/8]

Làm thêm giờ vào ban đêm (5h - 6h) = 200% * [(lương cơ bản + phụ cấp trách nhiệm + phụ cấp chức vụ + phụ cấp thâm niên)/26/8]

Làm thêm giờ vào ban đêm (6h - 7h30) = 150% * [(lương cơ bản + phụ cấp trách nhiệm + phụ cấp chức vụ + phụ cấp thâm niên)/26/8]

Làm thêm giờ vào ban đêm ngày nghỉ hàng tuần = 270% * [(lương cơ bản + phụ cấp trách nhiệm + phụ cấp chức vụ + phụ cấp thâm niên)/26/8]

(2.1)

Công thức tính tiền lương theo thời gian:

$$\text{Tiền lương tháng} = \frac{\text{Tiền lương cơ bản} \times \text{số ngày công thực tế}}{26 \text{ ngày}} + (\text{phụ cấp} + \text{lương tăng ca}) \quad (2.2)$$

*** Cách tính thuế thu nhập cá nhân đối với cá nhân cư trú**

02 trường hợp áp dụng tính thuế TNCN của cá nhân cư trú là:

Cá nhân ký hợp đồng lao động từ 03 tháng trở lên,

Cá nhân ký hợp đồng lao động dưới 03 tháng hoặc không ký hợp đồng lao động.

Trường hợp 1: cá nhân cư trú ký hợp đồng lao động từ 03 tháng trở lên và có nguồn thu nhập từ tiền lương, tiền công.

Thuế thu nhập cá nhân phải nộp đối với thu nhập từ tiền lương, tiền công được tính trên thu nhập tính thuế và thuế suất, cụ thể như sau:

$$\text{Thuế TNCN phải nộp} = \text{Thu nhập tính thuế TNCN} \times \text{Thuế suất} \quad (2.3)$$

Trong đó: Thu nhập tính thuế:

$$(1) \text{ Thu nhập tính thuế} = \text{Thu nhập chịu thuế} - \text{Các khoản giảm trừ} \quad (2.4)$$

Trong đó:

- Thu nhập chịu thuế được xác định như sau:

$$\text{Thu nhập chịu thuế} = \text{Tổng thu nhập} - \text{Các khoản thu nhập được miễn thuế} \quad (2.5)$$

Thu nhập từ tiền lương, tiền công (quy định tại Khoản 2 Điều 2 Thông tư 111/2013/TT-BTC)

+ Tiền lương, tiền công và các khoản có tính chất lương, tiền công dưới các hình thức bằng tiền hoặc không bằng tiền.

+ Các khoản phụ cấp, trợ cấp (trừ các khoản phục cấp, trợ cấp theo quy định tại Điều 3 Luật thuế TNCN và Điều 3 Nghị định số 65/2013/NĐ-CP). Trong đó:

Tiền ăn trưa, ăn giữa ca sẽ không tính vào thu nhập chịu thuế tối đa là: 730.000 đồng.

Các khoản thu nhập được miễn thuế thu nhập cá nhân được quy định tại Khoản 1 Điều 3 Thông tư 111/2013/TT-BTC (Bổ sung bởi Khoản 4 và Khoản 5 Điều 12 Thông tư 92/2015/TT-BTC). Trong đó:

Thu nhập từ phần tiền lương, tiền công làm việc ban đêm, làm thêm giờ được trả cao hơn so với tiền lương, tiền công làm việc ban ngày, làm việc trong giờ theo quy định của Bộ luật Lao động. Cụ thể như sau:

Phần tiền lương, tiền công trả cao hơn do phải làm việc ban đêm, làm thêm giờ được miễn thuế căn cứ vào tiền lương, tiền công thực trả do phải làm đêm, thêm giờ trừ (-) đi mức tiền lương, tiền công tính theo ngày làm việc bình thường.

- Các khoản giảm trừ:

+ Giảm trừ gia cảnh đối với bản thân người nộp thuế là 11 triệu đồng/tháng (132 triệu đồng/năm).

+ Giảm trừ gia cảnh đối với mỗi người phụ thuộc là 4,4 triệu đồng/tháng.

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

+ Các khoản đóng góp từ thiện, nhân đạo, khuyến học

(2) Thuế suất

Thuế TNCN được tính theo biểu lũy tiến từng phần được rút gọn theo phụ lục số 01/PL-TNCN ban hành kèm theo Thông tư 111/2013/TT-BTC:

Biểu 2.1. Bảng công thức thuế thu nhập cá nhân

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

Trường hợp 2: Cá nhân cư trú không ký hợp đồng lao động hoặc ký hợp đồng lao động dưới 03 tháng.

Căn cứ điểm i khoản 1 Điều 25 Thông tư 111/2013/TT-BTC quy định như sau:

Cá nhân cư trú ký hợp đồng lao động dưới 03 tháng hoặc không ký hợp đồng lao động mà có tổng mức trả thu nhập từ 02 triệu đồng/lần trở lên thì phải khấu trừ thuế theo mức 10% trên thu nhập (khấu trừ luôn trước khi trả tiền).

Công thức tính thuế TNCN phải nộp áp dụng như sau:

Thuế thu nhập cá nhân phải nộp = 10% x Tổng thu nhập trước khi trả

*** Chế độ thưởng và các khoản hỗ trợ, phúc lợi khác:**

- Các ngày nghỉ lễ, tết sẽ được hưởng nguyên lương. Người lao động được nghỉ làm mà vẫn được hưởng nguyên lương vào những ngày lễ, tết sau đây:

- + Tết Dương lịch 01 ngày
- + Tết Âm lịch 05 ngày;
- + Ngày Chiến thắng Điện Biên Phủ 01 ngày
- + Ngày Quốc tế lao động 01 ngày
- + Ngày Quốc khánh 01 ngày
- + Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương 01 ngày

- Hỗ trợ du lịch, nghỉ mát: Hàng năm công ty sẽ căn cứ vào kết quả hoạt động kinh doanh, Giám đốc sẽ có quyết định cụ thể về thời gian, địa điểm, mức chi phí đi du lịch, nghỉ mát.

- Hỗ trợ học phí đào tạo:

- + Khi có những công việc hoặc chức danh đòi hỏi nhân viên phải đi học để đáp ứng điều kiện làm việc thì học phí đó sẽ do công ty sẽ chi trả.
- + Mức học phí sẽ theo hoá đơn, chứng từ thực tế từng khoá học.

- Các phúc lợi khác như: thưởng sinh nhật người lao động, các ngày lễ 8/3, 30/4 và 1/5, Quốc tế thiếu nhi 1/6, Ngày quốc khách 2/9, Tết trung thu, Tết Dương lịch:

Mức tiền thưởng từ 200.000 đồng cho mỗi người lao động.

2.2.3. Chế độ trích lập, nộp và sử dụng các khoản trích theo lương tại công ty

Biểu 2.2. Tỷ lệ trích nộp các khoản trích theo lương

Các khoản trích theo lương	Trích vào chi phí của doanh nghiệp	Trích vào lương của người lao động	Tổng
BHXXH	17,5%	8%	25,5%
BHYT	3%	1,5%	4,5%
BHTN	1%	1%	2%
KPCĐ	2%	-	2%
Tổng	23,5%	10,5%	34%

2.3. Thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH ESMO VINA

2.3.1. Kế toán tiền lương

2.3.1.1. Chứng từ sử dụng

- Bảng chấm công

- Bảng chấm công làm thêm giờ
- Bảng thanh toán tiền lương
- Bảng tính tiền lương làm thêm giờ
- Bảng tính tiền lương
- Ủy nhiệm chi

2.2.3.2. Tài khoản sử dụng

TK 334: “Phải trả người lao động”: Tài khoản này dùng để phản ánh các khoản phải trả cho người lao động của doanh nghiệp về tiền lương, tiền công, tiền thưởng, BHXH và các khoản phải trả thuộc về thu nhập của người lao động.

2.2.3.3. Quy trình ghi sổ

Hàng ngày khi người lao động đi làm việc thì sẽ chấm công tại máy chấm vân tay trước cửa vào công ty, máy chấm công sẽ ghi nhận giờ vào/ra của nhân viên thông qua ID mã chấm công và vân tay đã được lưu trữ trong hệ thống. Mọi thông tin, dữ liệu chấm công sẽ được kết nối và truy xuất tới phần mềm quản lý. Đồng thời các trưởng bộ phận vẫn thực hiện nhiệm vụ chấm công cho người lao động đến cuối tháng thì lập bảng chấm công và gửi tới bộ phận kế toán để đối chiếu với phần mềm quản lý chấm công. Kế toán tiền lương sẽ dựa vào bảng chấm công tiến hành tính lương và lập bảng thanh toán lương cho công nhân viên.

Sau khi tính lương, kế toán tiền lương cần trình kế toán trưởng để được ký duyệt. Điều này đảm bảo tính chính xác và tuân thủ các quy định nội bộ của công ty. Kế toán trưởng sẽ xem xét và ký duyệt bảng lương hoặc yêu cầu điều chỉnh nếu cần.

Sau khi kế toán trưởng đã ký duyệt, bảng lương cần được trình giám đốc để nhận được sự chấp thuận cuối cùng. Sau đó kế toán tiền lương tiến hành lập danh sách tiền lương trong đó số tài khoản ngân hàng và phiếu ủy nhiệm chi để xét duyệt và thực hiện chi lương cán bộ, công nhân viên.

Căn cứ vào bảng thanh toán tiền lương từng bộ phận, kế toán tiền lương lập bảng tổng hợp tiền lương toàn Công ty, sau đó lập bảng phân bổ tiền lương và BHXH. Sau khi được ký duyệt, kế toán tiền lương thực hiện công tác hạch toán vào phần mềm kế toán của công ty và lưu trữ giấy tờ.

Bảng 2.6. Bảng chấm công bộ phận quản lý doanh nghiệp

Đơn vị: Công ty TNHH ESMO VINA

Bộ phận: Phòng nhân sự

BẢNG CHẤM CÔNG BỘ PHẬN QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP
Tháng 7 năm 2024

STT	Họ và tên	Chức vụ	Thời gian	Ngày trong tháng																															Quy ra công		
				T2	T3	T4	T5	T6	T7	CN	T2	T3	T4	T5	T6	T7	CN	T2	T3	T4	T5	T6	T7	CN	T2	T3	T4	T5	T6	T7	CN	T2	T3	T4	Tổng công ca ngày	Tổng công ca đêm	Số công nghỉ việc không lương
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
1	Ahn Hyo Sang	Giám đốc	Ca ngày	+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	27	0	0	
			Giờ HC đêm (20h-5h)																																		
2	Dương Văn Bình	Phó giám đốc	Ca ngày	+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	27	0	0	
			Giờ HC đêm (20h-5h)																																		
3	Nguyễn Thị Thu Hằng	Kế toán trưởng	Ca ngày	+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	27	0	0	
			Giờ HC đêm (20h-5h)																																		
4	Nguyễn Thị Huyền	Kế toán viên	Ca ngày	+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	27	0	0	
			Giờ HC đêm (20h-5h)																																		
5	Ngô Thụy Hải	TP nhân sự	Ca ngày	+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	Cô		+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+	+	+	26	0	1	
			Giờ HC đêm (20h-5h)																																		
																																					
32	Bùi Thị Quỳnh Hoa	Nhân sự	Ca ngày	+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	Ô		+	+	+	+	+	+		+	+	+	26	0	1
			Giờ HC đêm (20h-5h)																																		
	Cộng																																	853	0	11	

Người chấm công
(Ký, họ tên)
Ký hiệu chấm công
- Nghỉ phép: P
- Lương thời gian: +
- Ốm, điều dưỡng: Ô
- Con ốm: Cô
- Thai sản: TS
- Tai nạn: T

Phụ trách bộ phận
(Ký, họ tên)
- Hội nghị, học tập: H
- Nghỉ bù: NB
- Nghỉ không lương: KL
- Ngừng việc: N
- Lao động nghĩa vụ: LD

Ngày 31 tháng 7 năm 2024
Người duyệt
(Ký, họ tên)

Bảng 2.7. Bảng chấm công làm thêm giờ của bộ phận quản lý doanh nghiệp

Đơn vị: Công ty TNHH ESMO VINA

Bộ phận: Phòng nhân sự

BẢNG CHẤM CÔNG LÀM THÊM GIỜ BỘ PHẬN QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP
Tháng 7 năm 2024

Số TT	Họ và tên	Thời gian	Ngày trong tháng																															Công giờ làm thêm							
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Ngày làm việc	Ngày chủ nhật	Ngày lễ, tết	Tăng ca đêm(5h-6h)	Tăng ca đêm (6h-7h30)			
			T2	T3	T4	T5	T6	T7	CN	T2	T3	T4	T5	T6	T7	CN	T2	T3	T4	T5	T6	T7	CN	T2	T3	T4	T5	T6	T7	CN	T2	T3	T4								
A	B	C	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36			
1	Ahn Hyo Sang	Tăng ca ngày	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
		Tăng ca đêm 5h-6h(200%)																																							
		Tăng ca đêm 6h-7h30(150%)																																							
2	Dương Văn Bình	Tăng ca ngày	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
		Tăng ca đêm 5h-6h(200%)																																							
		Tăng ca đêm 6h-7h30(150%)																																							
3	Nguyễn Thị Thu Hằng	Tăng ca ngày	2	0	2	1	3	0	0	0	0	2	2	1	1	0	0	0	3	1	4	2	0	0	0	1	1	2	2	0	3	0	3	36	0	0	0	0			
		Tăng ca đêm 5h-6h(200%)																																							
		Tăng ca đêm 6h-7h30(150%)																																							
4	Nguyễn Thị Huyền	Tăng ca ngày	2	0	2	1	3	0	0	0	0	2	2	1	1	0	0	0	3	1	4	2	0	0	0	1	1	2	2	0	3	0	3	36	0	0	0	0			
		Tăng ca đêm 5h-6h(200%)																																							
		Tăng ca đêm 6h-7h30(150%)																																							
5	Ngô Thụy Hải	Tăng ca ngày	2	0	2	1	3	0	0	0	0	2	2	1	1	0	0	0	3	1	4	2	0	0	0	1	1	2	2	0	3	0	3	36	0	0	0	0			
		Tăng ca đêm 5h-6h(200%)																																							
		Tăng ca đêm 6h-7h30(150%)																																							
																																									
32	Bùi Thị Quỳnh Hoa	Tăng ca ngày	2	0	2	1	3	0	0	0	0	2	2	1	1	0	0	0	3	1	4	2	0	0	0	1	1	2	2	0	3	0	3	36	0	0	0	0			
		Tăng ca đêm 5h-6h(200%)																																							
		Tăng ca đêm 6h-7h30(150%)																																							
	Cộng		60	0	60	30	90	0	0	0	0	60	60	30	30	0	0	0	90	30	120	60	0	0	0	30	30	60	60	0	90	0	90	1080	0	0	0	0			

Ngày 31 tháng 7 năm 2024

Người chấm công

Xác nhận của bộ phận (phòng ban)

Người duyệt

* Trích dẫn 1: tính lương tháng 7/2024 của ông Ahn Hyo Sang giám đốc công ty TNHH ESMO VINA.

- Lương cơ bản: 29.800.000 đồng

- Tiền lương theo thời gian trả trong tháng 7 = $(29.800.000/26)*27=30.946.154$ đồng

- Ông Ahn Hyo Sang được hưởng các khoản trợ cấp sau:

Phụ cấp chức vụ: 9.000.000 đồng

Phụ cấp trách nhiệm: 5.000.000 đồng

Phụ cấp ăn trưa : 934.615 đồng $[(900.000/26)*27]$

Phụ cấp chuyên cần: 500.000 đồng

- Tổng lương thực tế = lương thời gian + các khoản phụ cấp = $30.946.154 + 9.000.000 + 5.000.000 + 934.615 + 500.000 = 46.380.769$

- Lương tính bảo hiểm = lương cơ bản+ phụ cấp chức vụ + phụ cấp trách nhiệm + phụ cấp thâm niên= $29.800.000 + 9.000.000 + 5.000.000= 43.800.000$ đồng

- Mức đóng bảo hiểm của ông là : $43.800.000 \times 10.5\% = 4.599.000$ đồng, trong đó:

Bảo hiểm xã hội: $43.800.000 \times 8\% = 3.504.000$ đồng

Bảo hiểm y tế: $43.800.000 \times 1.5\% = 657.000$ đồng

Bảo hiểm thất nghiệp: $43.800.000 \times 1\% = 438.000$ đồng

- Tiền lương tăng ca: không có

- Thuế thu nhập cá nhân phải nộp: Ông Ahn Hyo Sang là cá nhân có nơi ở thường xuyên tại Việt Nam theo quy định của pháp luật và được tính thuế thu nhập cá nhân như công dân sống tại Việt Nam.

Tổng thu nhập : 46.380.769 đồng

Các khoản thu nhập được miễn thuế:

Phụ cấp ăn trưa: 730.000 đồng

Thu nhập chịu thuế = $46.380.769 - 730.000 = 45.650.769$ đồng

Các khoản giảm trừ:

BH bắt buộc: 4.599.000 đồng

Giảm trừ gia cảnh: 11.000.000 đồng(bản thân)

Thu nhập tính thuế = **thu nhập chịu thuế** - **các khoản giảm trừ** = $45.650.769 - 4.599.000 - 11.000.000 = 30.051.769$ đồng

Thuế TNCN phải nộp = $20\% * 30.051.769 - 1.650.000 = 4.360.354$ đồng

Vậy số tiền thực lĩnh trong tháng 7/2024 của ông Ahn Hyo Sang là
(46.380.769 – 4.599.000 – 4.360.354) = 37.421.415 đồng

Tương tự ta cũng tính được tiền lương phải trả cho cán bộ công nhân viên bộ phận quản lý doanh nghiệp

Căn cứ vào kết quả tính lương cho từng cá nhân, kế toán tiến hành lập bảng thanh toán lương cho bộ phận quản lý doanh nghiệp.

Bảng 2.8. Bảng tính tiền lương bộ phận quản lý doanh nghiệp

Đơn vị: Công ty TNHH ESMO VINA

Bộ phận: Phòng kế toán

BẢNG TÍNH TIỀN LƯƠNG BỘ PHẬN QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP

Tháng 7 năm 2024

STT	Họ và tên	Chức vụ	Lương chính	Lương thời gian		Phụ cấp						Tổng lương thực tế
				Số công	Số tiền	Chức vụ	Trách nhiệm	Xăng xe	Ăn trưa	Chuyên cần	Thâm niên	
1	Ahn Hyo Sang	Giám đốc	29.800.000	27	30.946.154	9.000.000	5.000.000		934.615	500.000		46.380.769
2	Dương Văn Bình	Phó giám đốc	20.000.000	27	20.769.231	4.000.000	4.000.000		934.615	500.000		30.203.846
3	Nguyễn Thị Thu Hằng	Kế toán trưởng	7.000.000	27	7.269.231	1.000.000	3.500.000	311.538	726.923	500.000	500.000	13.807.692
4	Nguyễn Thị Huyền	Kế toán	7.000.000	27	7.269.231		1.500.000	207.692	415.385	500.000	500.000	10.392.308
5	Ngô Thụy Hải	TP nhân sự	7.000.000	26	7.000.000	1.000.000	3.000.000	300.000	700.000	500.000	500.000	13.000.000
												
32	Bùi Thị Quỳnh Hoa	Nhân sự	7.000.000	26	7.000.000	-	1.500.000	200.000	400.000	500.000	50.000	9.650.000
	Cộng		259800000	853	266.830.769	15.000.000	57.500.000	6.342.308	14.757.692	11.501.750	12.200.000	384.132.519

Tổng số tiền (viết bằng chữ): Ba trăm tám mươi tư triệu một trăm ba mươi hai nghìn năm trăm mười chín đồng.

Ngày 31 tháng 7 năm 2024

Người lập biểu
(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng
(Ký, họ tên)

Giám đốc
(Ký, họ tên)

Bảng 2.9. Bảng tính tiền làm thêm giờ bộ phận quản lý doanh nghiệp

Đơn vị: Công ty TNHH ESMO VINA

Bộ phận: Phòng kế toán

BẢNG TÍNH TIỀN LÀM THÊM GIỜ BỘ PHẬN QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP
Tháng 7 năm 2024

TT	Họ và tên	Chức vụ	Tiền lương tháng	Mức lương		Làm thêm ngày làm việc(150%)		Làm thêm ngày lễ, ngày tết		Tăng ca đêm 5h-6h(200%)		Tăng ca đêm 6h-7h30(150%)		Tổng cộng tiền	Số ngày nghỉ bù		Số tiền thực được thanh toán
				Ngày	Giờ	Số giờ	Thành tiền	Số giờ	Thành tiền	Số giờ	Thành tiền	Số giờ	Thành toán		Số giờ	Thành tiền	
1	Ahn Hyo Sang	Giám đốc	43.800.000	1.684.615	210.577	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Dương Văn Bình	Phó giám đốc	28.000.000	1.076.923	134.615	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Nguyễn Thị Thu Hằng	Kế toán trưởng	12.000.000	461.538	57.692	36	3.115.385	-	-	-	-	-	-	3.115.385	-	-	3.115.385
4	Nguyễn Thị Huyền	Kế toán viên	9.000.000	346.154	43.269	36	2.336.538	-	-	-	-	-	-	2.336.538	-	-	2.336.538
5	Ngô Thụy Hải	TP nhân sự	11.500.000	442.308	55.288	36	2.985.577	-	-	-	-	-	-	2.985.577	-	-	2.985.577
									-	-	-	-	-	-	-	-	-
32	Bùi Thị Quỳnh Hoa	Nhân sự	8.550.000	328.846	41.106	36	2.219.712	-	-	-	-	-	-	2.219.712	-	-	2.219.712
	Cộng	x	204.700.000	x	x	1.080	41.468.750	-	-	-	-	-	-	41.468.750	-	-	41.468.750

Tổng số tiền (viết bằng chữ): Bốn mươi một triệu bốn trăm sáu mươi tám triệu bảy trăm năm mươi đồng.

Ngày 31 tháng 7 năm 2024

Người lập biểu
(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng
(Ký, họ tên)

Giám đốc
(Ký, họ tên)

Bảng 2.10. Bảng thanh toán tiền lương bộ phận quản lý doanh nghiệp

Đơn vị: Công ty TNHH ESMO VINA

Bộ phận: Phòng kế toán

BẢNG THANH TOÁN TIỀN LƯƠNG CỦA BỘ PHẬN QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP

Tháng 7 năm 2024

STT	Họ và tên	Tổng lương thực tế	Lương TC	Lương tính BH	Tạm ứng kì I	Các khoản khấu trừ vào lương					Thực lĩnh	
						BHXH (8%)	BHYT (1,5%)	BHTN (1%)	Thuế TNCN phải nộp	Cộng	Số tiền	Kí tên
1	Ahn Hyo Sang	46.380.769	-	43.800.000		3.504.000	657.000	438.000	4.360.354	8.959.354	37.421.415	
2	Dương Văn Bình	30.203.846	-	28.000.000		2.240.000	420.000	280.000	1.580.077	4.520.077	25.683.769	
3	Nguyễn Thị Thu Hằng	13.807.692	3.115.385	12.000.000		960.000	180.000	120.000		1.260.000	15.663.077	
4	Nguyễn Thị Huyền	10.392.308	2.336.538	9.000.000		720.000	135.000	90.000		945.000	11.783.846	
5	Ngô Thụy Hải	13.000.000	2.985.577	11.500.000		920.000	172.500	115.000		1.207.500	14.778.077	
			-			-	-	-		-	-	
32	Bùi Thị Quỳnh Hoa	9.650.000	2.219.712	8.550.000		684.000	128.250	85.500		897.750	10.971.962	
	Cộng	384.132.519	41.468.750	344.500.000		27.560.000	5.167.500	3.445.000	5.940.431	42.112.931	383.488.338	

Tổng số tiền (viết bằng chữ): Ba trăm tám mươi ba triệu bốn trăm tám mươi tám nghìn ba trăm ba mươi tám đồng.

Người lập biểu
(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng
(Ký, họ tên)

Ngày 31 tháng 7 năm 2024

Giám đốc
(Ký, họ tên)

Bảng 2.11. Bảng chấm công bộ phận quản lý phân xưởng

Đơn vị: Công ty TNHH ESMO VINA

Bộ phận: Phòng nhân sự

BẢNG CHẤM CÔNG BỘ PHẬN QUẢN LÝ PHÂN XƯỞNG

Tháng 7 năm 2024

STT	Họ và tên	Chức vụ	Thời gian	Ngày trong tháng																															Quy ra công		
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Tổng công ca ngày	Tổng công ca đêm	Số công nghỉ việc không lương
				T2	T3	T4	T5	T6	T7	CN	T2	T3	T4	T5	T6	T7	CN	T2	T3	T4	T5	T6	T7	CN	T2	T3	T4	T5	T6	T7	CN	T2	T3	T4			
1	Tạ Thị Oanh	QL Kho	Ca ngày	+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+																+	+	+	15	12	0
			Giờ HC đêm(20h-5h)															+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+							
2	Đinh Thị Hiện	QL Kho	Ca ngày	+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+		+	+	+	27	0	0
			Giờ HC đêm(20h-5h)																																		
3	Nguyễn Thị Phúc	Quản lý QC	Ca ngày	+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+																+	+	+	15	12	0
			Giờ HC đêm(20h-5h)															+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+							
4	Hoàng Thị Tuyền	Nhân viên QC	Ca ngày	+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+																+	+	+	15	12	0
			Giờ HC đêm(20h-5h)															+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+							
5	Trần Thị Lập	Nhân viên QC	Ca ngày	+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	Cô		+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+		+	+	+	26	0	1
			Giờ HC đêm(20h-5h)																																		
....																																					
36	Hoàng Ngọc Ba	Nhân viên	Ca ngày	+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	Ô		+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+		+	+	+	26	0	1
			Giờ HC đêm(20h-5h)																																		
	Cộng																																		816	141	15

Ngày 31 tháng 7 năm 2024

Người chấm công

(Ký, họ tên)

Ký hiệu chấm công

- Nghỉ phép: P
- Lương thời gian: +
- Ốm, điều dưỡng: Ô
- Con ốm: Cô
- Thai sản: TS
- Tai nạn: T

Phụ trách bộ phận

(Ký, họ tên)

- Hội nghị, học tập: H
- Nghỉ bù: NB
- Nghỉ không lương: KL
- Ngừng việc: N
- Lao động nghĩa vụ: L

Người duyệt

(Ký, họ tên)

Bảng 2.12. Bảng chấm công làm thêm giờ bộ phận quản lý phân xưởng

Đơn vị: Công ty TNHH ESMO VINA

Bộ phận: Phòng nhân sự

BẢNG CHẤM CÔNG LÀM THÊM GIỜ BỘ PHẬN QUẢN LÝ PHÂN XƯỞNG

Tháng 7 năm 2024

Số T T	Họ và tên	Thời gian	Ngày trong tháng																															Công giờ làm thêm						
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Ngày làm việc	Ngày chủ nhật	Ngày lễ, tết	Tăng ca đêm(5h- 6h)	Tăng ca đêm (6h- 7h30)		
			T2	T3	T4	T5	T6	T7	CNT	T2	T3	T4	T5	T6	T7	CNT	T2	T3	T4	T5	T6	T7	CNT	T2	T3	T4														
A	B	C	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36		
1	Tạ Thị Oanh	Tăng ca ngày	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0																0	0	0	0	0	0	0	0		
		Tăng ca đêm 5h-6h(200%)														0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0											
		Tăng ca đêm 6h-7h30(150%)																																						
2	Đinh Thị Hiện	Tăng ca ngày	2	0	2	1	3	0	0	0	0	2	2	1	1	0	0	0	3	1	4	2	0	0	0	1	1	2	2	0	3	0	3	36	0	0	0	0		
		Tăng ca đêm 5h-6h(200%)																																						
		Tăng ca đêm 6h-7h30(150%)																																						
3	Nguyễn Thị Phúc	Tăng ca ngày	2	0	2	1	3	0	0	0	0	2	2	1	1	0															3	0	1	18	0	0	11	11		
		Tăng ca đêm 5h-6h(200%)														1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0											
		Tăng ca đêm 6h-7h30(150%)														1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0											
4	Hoàng Thị Tuyền	Tăng ca ngày	2	0	2	1	3	0	0	0	0	2	2	1	1	0															3	0	1	18	0	0	11	11		
		Tăng ca đêm 5h-6h(200%)														1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0											
		Tăng ca đêm 6h-7h30(150%)														1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0											
5	Trần Thị Lập	Tăng ca ngày	2	0	2	1	3	0	0	0	0	2	2	1	1	0	0	0	3	1	4	2	0	0	0	1	1	2	2	0	3	0	3	36	0	0	0	0		
		Tăng ca đêm 5h-6h(200%)																																						
		Tăng ca đêm 6h-7h30(150%)																																						
.....																																								
36	Hoàng Ngọc Ba	Tăng ca ngày	2	0	2	1	3	0	0	0	0	2	2	1	1	0	0	0	3	1	4	2	0	0	0	1	1	2	2	0	3	0	3	36	0	0	0	0		
		Tăng ca đêm 5h-6h(200%)																																						
		Tăng ca đêm 6h-7h30(150%)																																						
	Cộng		64	0	64	32	96	0	0	0	0	64	64	32	32	0	24	24	84	44	104	64	0	24	0	44	44	64	64	0	96	0	96	960	0	0	132	132		

Ngày 31 tháng 7 năm 2024

Người chấm công

Xác nhận của bộ phận (phòng ban)
có người làm thêm

Người duyệt
(Ký, họ tên)

* Trích dẫn 2: tính lương tháng 7/2024 của bà Nguyễn Thị Phúc– Quản lý QC

- Lương cơ bản : 7.000.000 đồng

- Ngày công thực tế:

Ca ngày: 15 công

Ca đêm: 12 công

- Lương ca ngày = $(7.000.000/26) \times 15 = 4.038.462$ đồng

- Lương ca đêm = $(7.000.000/26) \times 12 \times 130\% = 4.200.000$ đồng

- Bà Oanh được hưởng các phụ cấp sau:

Phụ cấp trách nhiệm: 3.000.000 đồng

Phụ cấp xăng xe: 311.538 đồng $[(300.000/26) \times 27]$

Phụ cấp ăn trưa/ăn đêm: 726.923 đồng $[(700.000/26) \times 27]$

Phụ cấp chuyên cần: 500.000 đồng

Phụ cấp thâm niên: 100.000 đồng (vì bà Phúc đã làm được hơn một năm)

- Tổng lương thực tế = lương thời gian + các khoản phụ cấp = $(4.038.462 + 4.200.000 + 3.000.000 + 311.538 + 726.923 + 500.000 + 100.000) = 12.876.923$ đồng

- Lương tính bảo hiểm = lương cơ bản + phụ cấp chức vụ + phụ cấp trách nhiệm + phụ cấp thâm niên = $7.000.000 + 3.000.000 + 100.000 = 10.100.000$ đồng

- Mức đóng bảo hiểm của bà Phúc là : $10.100.000 \times 10.5\% = 1.060.500$ đồng, trong đó:

Bảo hiểm xã hội: $10.100.000 \times 8\% = 808.000$ đồng

Bảo hiểm y tế: $10.100.000 \times 1.5\% = 151.500$ đồng

Bảo hiểm thất nghiệp: $10.100.000 \times 1\% = 101.000$ đồng

- Lương làm thêm trong tháng 7/2024 của bà Nguyễn Thị Phúc:

Số giờ làm thêm ngày làm việc: 18 giờ

Số giờ tăng ca đêm (từ 5h-6h): 11 giờ

Số giờ tăng ca đêm (từ 6h-7h30): 11 giờ

Mức lương tính làm thêm một ngày = $(\text{tiền lương cơ bản} + \text{phụ cấp chức vụ} + \text{phụ cấp trách nhiệm} + \text{phụ cấp thâm niên}) / 26 = (7.000.000 + 3.000.000 + 100.000) / 26 = 388.462$ đồng

Mức lương tính làm thêm một giờ = $388.462 / 8 = 48.558$ đồng

Số tiền tăng ca ngày làm việc = $48.558 \times 18 \times 150\% = 1.311.058$ đồng

Số tiền tăng ca đêm (từ 5h-6h) = $48.558 \times 11 \times 200\% = 1.068.269$ đồng

Số tiền tăng ca đêm (từ 6h-7h30) = $48.558 \times 11 \times 150\% = 801.202$ đồng

Tổng tiền làm thêm trong tháng 7/2024 là $(1.311.058 + 1.068.269 + 801.202)$
3.180.529 đồng

- Thuế TNCN phải nộp:

Tổng thu nhập : $12.876.923 + 3.180.529 = 16.057.452$ đồng

Các khoản thu nhập được miễn thuế:

Phụ cấp ăn trưa: 726.923 đồng

Thu nhập từ phần tiền lương, tiền công làm việc ban đêm, làm thêm giờ được trả cao hơn so với tiền lương, tiền công làm việc ban ngày:

Làm 12 công ca đêm = $12 \times 8 = 96$ giờ → phần thu nhập ca đêm được miễn thuế = $(43.750 - 33.654) \times 96 = 969.231$ đồng

Tổng thời gian làm thêm giờ là 40 giờ → phần thu nhập làm thêm giờ được miễn thuế = $3.180.529 - 33.564 \times 40 = 1.834.375$ đồng

Thu nhập chịu thuế = $16.057.452 - 726.923 - 969.231 - 1.834.375 = 12.976.923$ đồng

Các khoản giảm trừ:

BH bắt buộc: 1.060.500 đồng

Giảm trừ gia cảnh:

Bản thân: 11.000.000 đồng

Người phụ thuộc : $4.400.000 \times 2 = 8.800.000$ đồng (có hai người con, 1 người 5 tuổi và 1 người 7 tuổi)

Thu nhập tính thuế = **thu nhập chịu thuế** - **các khoản giảm trừ** = $12.976.923 - 1.060.500 - 11.000.000 - 8.800.000 = -7.833.577$ đồng

→ Bà Phúc không phải nộp thuế TNCN

Vậy tổng tiền bà Phúc thực lĩnh trong tháng 7/2024 là $(12.876.923 + 3.180.529 - 1.060.500)$ 14.996.952 đồng.

Tương tự ta cũng tính được tiền lương phải trả cho cán bộ công nhân viên bộ phận quản lý phân xưởng

Căn cứ vào kết quả tính lương cho từng cá nhân, kế toán tiến hành lập bảng thanh toán lương cho bộ phận quản lý phân xưởng.

Bảng 2.13. Bảng tính lương bộ phận quản lý phân xưởng

Đơn vị: Công ty TNHH ESMO VINA

Bộ phận: Phòng kế toán

BẢNG TÍNH LƯƠNG BỘ PHẬN QUẢN LÝ PHÂN XƯỞNG

Tháng 7 năm 2024

STT	Họ và tên	Chức vụ	Lương chính	Ngày công thực tế		Tổng lương			Phụ cấp						Tổng lương thực tế
				Ca ngày	Ca đêm (20h-5h)	Lương ca ngày	Lương ca đêm(130%)	Cộng	Chức vụ	Trách nhiệm	Xăng xe	Ăn trưa/Ăn đêm	Chuyên cần	Thâm niên	
1	Tạ Thị Oanh	QL Kho	7.000.000	15	12	4.038.462	4.200.000	8.238.462	-	3.000.000	311.538	726.923	500.000	500.000	13.276.923
2	Đình Thị Hiện	QL Kho	7.000.000	27	-	7.269.231	-	7.269.231	-	3.000.000	311.538	726.923	500.000	300.000	12.107.692
3	Nguyễn Thị Phúc	Quản lý QC	7.000.000	15	12	4.038.462	4.200.000	8.238.462	-	3.000.000	311.538	726.923	500.000	100.000	12.876.923
4	Hoàng Thị Tuyền	Nhân viên QC	7.000.000	15	12	4.038.462	4.200.000	8.238.462	-	-	207.692	415.385	500.000	50.000	9.411.538
5	Trần Thị Lập	Nhân viên QC	7.000.000	26	-	7.000.000	-	7.000.000	-	-	200.000	400.000	500.000	50.000	8.150.000
										-					
36	Hoàng Ngọc Ba	Nhân viên	7.000.000	26	-	7.000.000	-	7.000.000	-	-	200.000	400.000	500.000	100.000	8.200.000
	Cộng		252.000.000	816	141	219.692.308	49.350.000	269.042.308	-	15.000.000	7.880.769	10.280.769	18.000.000	9.600.000	329.803.846

Tổng số tiền (viết bằng chữ): Ba trăm hai mươi chín triệu tám trăm linh ba nghìn tám trăm bốn mươi sáu đồng.

Người lập biểu
(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng
(Ký, họ tên)

Ngày 31 tháng 7 năm 2024
Giám đốc
(Ký, họ tên)

Bảng 2.14. Bảng tính lương làm thêm giờ bộ phận quản lý phân xưởng

Đơn vị: Công ty TNHH ESMO VINA

Bộ phận: Phòng kế toán

BẢNG TÍNH LƯƠNG LÀM THÊM GIỜ BỘ PHẬN QUẢN LÝ PHÂN XƯỞNG

Tháng 7 năm 2024

TT	Họ và tên	Chức vụ	Tiền lương tháng	Mức lương		Làm thêm ngày làm việc(150%)		Làm thêm ngày lễ, ngày tết		Tăng ca đêm 5h-6h(200%)		Tăng ca đêm 6h-7h30(150%)		Tổng cộng tiền	Số ngày nghỉ bù		Số tiền thực được thanh toán
				Ngày	Giờ	Số giờ	Thành tiền	Số giờ	Thành tiền	Số giờ	Thành tiền	Số giờ	Thanh toán		Số giờ	Thành tiền	
1	Tạ Thị Oanh	QL Kho	10.500.000	403.846	50.481	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2	Đinh Thị Hiện	QL Kho	10.300.000	396.154	49.519	36	2.674.038	-	-	-	-	-	-	2.674.038	-	-	2.674.038
3	Nguyễn Thị Phúc	Quản lý QC	10.100.000	388.462	48.558	18	1.311.058	-	-	11	1.068.269	11	801.202	3.180.529	-	-	3.180.529
4	Hoàng Thị Tuyền	Nhân viên QC	7.050.000	271.154	33.894	18	915.144	-	-	11	745.673	11	559.255	2.220.072	-	-	2.220.072
5	Trần Thị Lập	Nhân viên QC	7.050.000	271.154	33.894	36	1.830.288	-	-	-	-	-	-	1.830.288	-	-	1.830.288
			-						-	-	-	-	-	-	-	-	-
36	Hoàng Ngọc Ba	Nhân viên	7.100.000	273.077	34.135	36	1.843.269	-	-	-	-	-	-	1.843.269	-	-	1.843.269
	Cộng		276.600.000	x	x	960	57.076.442	-	-	132	9.783.654	132	7.604.808	74.464.904	-	-	74.464.904

Tổng số tiền (viết bằng chữ): Bảy mươi tư triệu bốn trăm sáu mươi tư nghìn chín trăm linh tư đồng.

Ngày 31 tháng 7 năm 2024

Người lập biểu
(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng
(Ký, họ tên)

Giám đốc
(Ký, họ tên)

Bảng 2.15. Bảng thanh toán tiền lương của bộ phận quản lý phân xưởng

Đơn vị: Công ty TNHH ESMO VINA

Bộ phận: Phòng kế toán

BẢNG THANH TOÁN TIỀN LƯƠNG CỦA BỘ PHẬN QUẢN LÝ PHÂN XƯỞNG
Tháng 7 năm 2024

STT	Họ và tên	Tổng lương thực tế	Lương TC	Lương tính BH	Tạm ứng kì I	Các khoản khấu trừ vào lương					Thực lĩnh	
						BHXH (8%)	BHYT (1,5%)	BHTN (1%)	Thuế TNCN phải nộp	Cộng	Số tiền	Kí tên
1	Tạ Thị Oanh	13.276.923	-	10.500.000		840.000	157.500	105.000		1.102.500	12.174.423	
2	Đinh Thị Hiện	12.107.692	2.674.038	10.300.000		824.000	154.500	103.000		1.081.500	13.700.231	
3	Nguyễn Thị Phúc	12.876.923	3.180.529	10.100.000		808.000	151.500	101.000		1.060.500	14.996.952	
4	Hoàng Thị Tuyền	9.411.538	2.220.072	7.050.000		564.000	105.750	70.500		740.250	10.891.361	
5	Trần Thị Lập	8.150.000	1.830.288	7.050.000		564.000	105.750	70.500		740.250	9.240.038	
			-			-	-	-		-	-	
36	Hoàng Ngọc Ba	8.200.000	1.843.269	7.100.000		568.000	106.500	71.000		745.500	9.297.769	
	Cộng	329.803.846	74.464.904	276.600.000		22.128.000	4.149.000	2.766.000	-	29.043.000	375.225.750	

Tổng số tiền (viết bằng chữ): Ba trăm bảy mươi lăm triệu hai trăm hai mươi lăm nghìn bảy trăm năm mươi đồng.

Người lập biểu
(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng
(Ký, họ tên)

Ngày 31 tháng 7 năm 2024
Giám đốc
(Ký, họ tên)

Bảng 2.16. Bảng chấm công bộ phận sản xuất trực tiếp

Đơn vị: Công ty TNHH ESMO VINA

Bộ phận: Phòng nhân sự

BẢNG CHẤM CÔNG BỘ PHẬN SẢN XUẤT TRỰC TIẾP
Tháng 7 năm 2024

STT	Họ và tên	Chức vụ	Thời gian	Ngày trong tháng																															Quy ra công		Số công nghỉ việc không lương	
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Tổng công ca ngày	Tổng công ca đêm		
				T2	T3	T4	T5	T6	T7	CNT	T2	T3	T4	T5	T6	T7	CNT	T2	T3	T4	T5	T6	T7	CNT	T2	T3	T4	T5	T6	T7	CNT	T2	T3	T4				
1	Quách Thị Thu Dung	Tổ trưởng	Ca ngày	+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+																	+	+	+	15	12	0
			Giờ HC đêm(20h-5h)														+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+									
2	Lê Thị Hà Giang	Tổ phó	Ca ngày	+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+			+	+	+	15	12	0
			Giờ HC đêm(20h-5h)																																			
3	Bùi Thị Hồng Lua	Công nhân	Ca ngày	+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+																	+	+	+	15	12	0
			Giờ HC đêm(20h-5h)														+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+									
4	Nguyễn Thị Hiệp	Công nhân	Ca ngày	+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+																	+	+	+	15	12	0
			Giờ HC đêm(20h-5h)														+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+									
5	Đinh Thị Vân A	Công nhân	Ca ngày	+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	Ô		+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+			+	+	+	26	0	1
			Giờ HC đêm(20h-5h)																																			
																																						
932	Nguyễn Văn Toàn	Công nhân	Ca ngày	+	+	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+		+	+	+	Cô	+	+		+	+	+	+	+	+			+	+	+	26	0	1
			Giờ HC đêm(20h-5h)																																			
	Cộng																																			22347	2389	428

Ngày 31 tháng 7 năm 2024

Người chấm công
(Ký, họ tên)

Phụ trách bộ phận
(Ký, họ tên)

Người duyệt
(Ký, họ tên)

Ký hiệu chấm công:

- Nghỉ phép: P
- Lương thời gian: +
- Ốm, điều dưỡng: Ô
- Con ốm: Cô
- Thai sản: TS
- Tai nạn: T

- Hội nghị, học tập: H
- Nghỉ bù: NB
- Nghỉ không lương: KL
- Ngừng việc: N
- Lao động nghĩa vụ: LĐ

Bảng 2.17. Bảng chấm công làm thêm giờ bộ phận sản xuất trực tiếp

Đơn vị: Công ty TNHH ESMO VINA

Bộ phận: Phòng nhân sự

BẢNG CHẤM CÔNG LÀM THÊM GIỜ BỘ PHẬN SẢN XUẤT TRỰC TIẾP
Tháng 7 năm 2024

Số TT	Họ và tên	Thời gian	Ngày trong tháng																															Công giờ làm thêm				
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	Ngày làm việc	Ngày chủ nhật	Ngày lễ, tết	Tăng ca đêm(5h-6h)	Tăng ca đêm(6h-7h30)
			T2	T3	T4	T5	T6	T7	CN	T2	T3	T4	T5	T6	T7	CN	T2	T3	T4	T5	T6	T7	CN	T2	T3	T4												
A	B	C	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
1	Quách Thị Thu Dung	Tăng ca ngày	2	0	2	1	3	0	0	0	0	2	2	1	1	0															3	0	1					
		Tăng ca đêm 5h-6h(200%)															1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0								
		Tăng ca đêm 6h-7h30(150%)															1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0				18	0	0	11	11
2	Lê Thị Hà Giang	Tăng ca ngày	2	0	2	1	3	0	0	0	0	2	2	1	1	0		1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0		3	0	1			
		Tăng ca đêm 5h-6h(200%)															1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0				18	0	0	11	11
		Tăng ca đêm 6h-7h30(150%)															1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0								
3	Bùi Thị Hồng Lua	Tăng ca ngày	2	0	2	1	3	0	0	0	0	2	2	1	1	0															3	0	1					
		Tăng ca đêm 5h-6h(200%)															1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0								
		Tăng ca đêm 6h-7h30(150%)															1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0				18	0	0	11	11
4	Nguyễn Thị Hiệp	Tăng ca ngày	2	0	2	1	3	0	0	0	0	2	2	1	1	0															3	0	1					
		Tăng ca đêm 5h-6h(200%)															1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0								
		Tăng ca đêm 6h-7h30(150%)															1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0				18	0	0	11	11
5	Đinh Thị Vân A	Tăng ca ngày	2	0	2	1	3	0	0	0	0	2	2	1	1	0	0	0	3	1	4	2	0	0	0	1	1	2	2	0	3	0	3					
		Tăng ca đêm 5h-6h(200%)																																				
		Tăng ca đêm 6h-7h30(150%)																																				
																																						
932	Nguyễn Văn Toàn	Tăng ca ngày	2	0	2	1	3	0	0	0	0	2	2	1	1	0	0	0	3	1	4	2	0	0	0	1	1	2	2	0	3	0	3					
		Tăng ca đêm 5h-6h(200%)																																				
		Tăng ca đêm 6h-7h30(150%)																																				
	Cộng		1840	0	1840	920	2760	0	0	0	0	1840	1840	920	920	0	378	378	2478	1078	3178	1778	0	378	0	1078	1078	1778	1778	0	2760	0	2760	29479	0	0	2200	2079

Ngày 31 tháng 7 năm 2024

Người chấm công

Xác nhận của bộ phận (phòng ban)
có người làm thêm

Người duyệt
(Ký, họ tên)

* Trích dẫn 3: tính lương tháng 7/2024 của bà Quách Thị Thu Dung– Tổ trưởng

- Lương cơ bản : 4.200.000 đồng

- Ngày công thực tế:

Ca ngày: 15 công

Ca đêm: 12 công

- Lương ca ngày = $(4.200.000/26) \times 15 = 2.423.077$ đồng

- Lương ca đêm = $(4.200.000/26) \times 12 \times 130\% = 2.520.000$ đồng

- Bà Dung được hưởng các phụ cấp sau:

Phụ cấp trách nhiệm: 1.000.000 đồng

Phụ cấp xăng xe: 207.692 đồng

Phụ cấp ăn trưa/ăn đêm: 415.385 đồng

Phụ cấp chuyên cần: 500.000 đồng

Phụ cấp thâm niên: 200.000 đồng (vì bà đã làm được hơn 2 năm)

- Tổng lương thực tế = lương thời gian + các khoản phụ cấp = $2.423.077 + 2.520.000 + 1.000.000 + 207.692 + 415.385 + 500.000 + 200.000 = 7.266.154$ đồng

- Lương tính bảo hiểm = lương cơ bản + phụ cấp chức vụ+ phụ cấp trách nhiệm + phụ cấp thâm niên = $4.200.000 + 1.000.000 + 200.000 = 5.400.000$ đồng

- Mức đóng bảo hiểm của bà Dung là : $5.400.000 \times 10.5\% = 567.000$ đồng, trong đó:

Bảo hiểm xã hội: $5.400.000 \times 8\% = 432.000$ đồng

Bảo hiểm y tế: $5.400.000 \times 1.5\% = 81.000$ đồng

Bảo hiểm thất nghiệp: $5.400.000 \times 1\% = 54.000$ đồng

- Lương làm thêm trong tháng 7/2024 của bà Quách Thị Thu Dung:

Số giờ làm thêm ngày làm việc: 18 giờ

Số giờ tăng ca đêm (từ 5h-6h): 11 giờ

Số giờ tăng ca đêm (từ 6h-7h30): 11 giờ

Mức lương tính làm thêm một ngày = (tiền lương cơ bản + phụ cấp chức vụ + phụ cấp trách nhiệm + phụ cấp thâm niên)/26 = 207.692 đồng

Mức lương tính làm thêm một giờ = $207.692 / 8 = 25.962$ đồng

Số tiền tăng ca ngày làm việc = $25.962 \times 18 \times 150\% = 700.962$ đồng

Số tiền tăng ca đêm (từ 5h-6h) = $25.962 \times 11 \times 200\% = 571.154$ đồng

Số tiền tăng ca đêm (từ 6h-7h30) = $25.962 \times 11 \times 150\% = 428.365$ đồng

Tổng tiền làm thêm trong tháng 7/2024 là $(700.962 + 571.154 + 428.365) = 1.700.481$ đồng

Vậy tổng tiền bà Dung thực lĩnh trong tháng 7/2024 là $(1.700.481 + 7.266.154 - 567.000) = 8.399.635$ đồng.

Tương tự ta cũng tính được tiền lương phải trả cho cán bộ công nhân viên bộ phận sản xuất trực tiếp.

Căn cứ vào kết quả tính lương cho từng cá nhân, kế toán tiến hành lập bảng thanh toán lương cho bộ phận sản xuất trực tiếp.

Bảng 2.18. Bảng tính lương bộ phận sản xuất trực tiếp

Đơn vị: Công ty TNHH ESMO VINA

Bộ phận: Phòng kế toán

BẢNG TÍNH LƯƠNG BỘ PHẬN SẢN XUẤT TRỰC TIẾP

Tháng 7 năm 2024

STT	Họ và tên	Chức vụ	Lương chính	Ngày công thực tế		Tổng lương			Phụ cấp						Tổng lương thực tế
				Ca ngày	Ca đêm (20h-5h)	Lương ca ngày	Lương ca đêm(130%)	Cộng	Chức vụ	Trách nhiệm	Xăng xe	Ăn trưa	Chuyên cần	Thâm niên	
1	Quách Thị Thu Dung	Tổ trưởng	4.200.000	15	12	2.423.077	2.520.000	4.943.077	-	1.000.000	207.692	415.385	500.000	200.000	7.266.154
2	Lê Thị Hà Giang	Tổ phó	4.200.000	15	12	2.423.077	2.520.000	4.943.077	-	500.000	207.692	415.385	500.000	200.000	6.766.154
3	Bùi Thị Hồng Lua	Công nhân	4.200.000	15	12	2.423.077	2.520.000	4.943.077	-	-	207.692	415.385	500.000	200.000	6.266.154
4	Nguyễn Thị Hiệp	Công nhân	4.200.000	15	12	2.423.077	2.520.000	4.943.077	-	-	207.692	415.385	500.000	100.000	6.166.154
5	Đinh Thị Vân A	Công nhân	4.200.000	26	-	4.200.000	-	4.200.000	-	-	200.000	400.000	500.000	200.000	5.500.000
										-					
932	Nguyễn Văn Toán	Công nhân	4.200.000	26	-	4.200.000	-	4.200.000	-	-	200.000	400.000	500.000	200.000	5.500.000
	Cộng		3.914.400.000	22.347	2.389	3.609.900.000	501.690.000	4.111.590.000	-	15.000.000	190.849.704	381.699.408	425.000.000	163.500.000	5.287.639.112

Tổng số tiền (viết bằng chữ): Năm tỷ hai trăm tám mươi bảy triệu sáu trăm ba mươi chín nghìn một trăm mười hai đồng.

Người lập biểu
(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng
(Ký, họ tên)

Ngày 31 tháng 7 năm 2024
Giám đốc
(Ký, họ tên)

Bảng 2.19. Bảng tính lương làm thêm giờ bộ phận sản xuất trực tiếp

Đơn vị: Công ty TNHH ESMO VINA

Bộ phận: Phòng kế toán

BẢNG TÍNH LƯƠNG LÀM THÊM GIỜ CỦA BỘ PHẬN SẢN XUẤT TRỰC TIẾP

Tháng 7 năm 2024

TT	Họ và tên	Chức vụ	Tiền lương tháng	Mức lương		Làm thêm ngày làm việc(150%)		Làm thêm ngày lễ, ngày tết		Tăng ca đêm 5h-6h(200%)		Tăng ca đêm 6h-7h30(150%)		Tổng cộng tiền	Số ngày nghỉ bù		Số tiền thực được thanh toán
				Ngày	Giờ	Số giờ	Thành tiền	Số giờ	Thành tiền	Số giờ	Thành tiền	Số giờ	Thành tiền		Số giờ	Thành tiền	
1	Quách Thị Thu Dung	Tổ trưởng	5.400.000	207.692	25.962	18	700.962	-	-	11	571.154	11	428.365	1.700.481	-	-	1.700.481
2	Lê Thị Hà Giang	Tổ phó	4.900.000	188.462	23.558	18	636.058	-	-	11	518.269	11	388.702	1.543.029	-	-	1.543.029
3	Bùi Thị Hồng Lua	Công nhân	4.400.000	169.231	21.154	18	571.154	-	-	11	465.385	11	349.038	1.385.577	-	-	1.385.577
4	Nguyễn Thị Hiệp	Công nhân	4.300.000	165.385	20.673	18	558.173	-	-	11	454.808	11	341.106	1.354.087	-	-	1.354.087
5	Đinh Thị Vân A	Công nhân	4.400.000	169.231	21.154	36	1.142.308	-	-	-	-	-	-	1.142.308	-	-	1.142.308
			-						-		-		-	-	-	-	-
932	Nguyễn Văn Toàn	Công nhân	4.400.000	169.231	21.154	36	1.142.308	-	-	-	-	-	-	1.142.308	-	-	1.142.308
	Cộng		4.092.900.000	x	x	29.479	947.674.038	-	-	2.200	93.626.923	2.079	88.592.308	1.129.893.269	-	-	1.129.893.269

Tổng số tiền (viết bằng chữ): Một tỷ một trăm hai mươi chín triệu tám trăm chín mươi ba nghìn hai trăm chín mươi chín đồng.

Người lập biểu
(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng
(Ký, họ tên)

Ngày 31 tháng 7 năm 2024
Giám đốc
(Ký, họ tên)

Bảng 2.20. Bảng thanh toán tiền lương của bộ phận sản xuất trực tiếp

Đơn vị: Công ty TNHH ESMO VINA

Bộ phận: Phòng kế toán

BẢNG THANH TOÁN TIỀN LƯƠNG CỦA BỘ PHẬN SẢN XUẤT TRỰC TIẾP

Tháng 7 năm 2024

STT	Họ và tên	Tổng lương thực tế	Lương TC	Lương tính BH	Tạm ứng kì I	Các khoản khấu trừ vào lương					Thực lĩnh	
						BHXH (8%)	BHYT (1,5%)	BHTN (1%)	Thuế TNCN phải nộp	Cộng	Số tiền	Kí tên
1	Quách Thị Thu Dung	7.266.154	1.700.481	5.400.000		432.000	81.000	54.000		567.000	8.399.635	
2	Lê Thị Hà Giang	6.766.154	1.543.029	4.900.000		392.000	73.500	49.000		514.500	7.794.683	
3	Bùi Thị Hồng Lua	6.266.154	1.385.577	4.400.000		352.000	66.000	44.000		462.000	7.189.731	
4	Nguyễn Thị Hiệp	6.166.154	1.354.087	4.300.000		344.000	64.500	43.000		451.500	7.068.740	
5	Đinh Thị Vân A	5.500.000	1.142.308	4.400.000		352.000	66.000	44.000		462.000	6.180.308	
			-			-	-	-		-	-	
932	Nguyễn Văn Toàn	5.500.000	1.142.308	4.400.000		352.000	66.000	44.000		462.000	6.180.308	
	Cộng	5.287.639.112	1.129.893.269	4.092.900.000		327.432.000	61.393.500	40.929.000	-	429.754.500	5.987.777.882	

Tổng số tiền (viết bằng chữ): Năm tỷ chín trăm tám mươi bảy triệu bảy trăm bảy mươi bảy nghìn tám trăm tám mươi hai đồng.

Người lập biểu
(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng
(Ký, họ tên)

Ngày 31 tháng 7 năm 2024
Giám đốc
(Ký, họ tên)

Bảng 2.21. Bảng phân bổ tiền lương và bảo hiểm xã hội

Đơn vị: Công ty TNHH ESMO VINA

Bộ phận: Phòng kế toán

BẢNG PHÂN BỐ TIỀN LƯƠNG VÀ BẢO HIỂM XÃ HỘI
Tháng 7 năm 2024

Số TT	Ghi có Tài khoản Đối tượng sử dụng (Ghi Nợ các Tài khoản)	TK 334 - Phải trả người lao động			Lương đóng BH	TK 338 - Phải trả, phải nộp khác				
		Lương	Các khoản khác	Cộng Có TK 334		Kinh phí công đoàn	Bảo hiểm xã hội	Bảo hiểm YT	Bảo hiểm thất nghiệp	Cộng Có TK 338 (3382,3383,3384)
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	TK 622 - Chi phí nhân công trực tiếp	6.417.532.382	-	6.417.532.382	4.092.900.000	81.858.000	716.257.500	122.787.000	40.929.000	961.831.500
2	TK 627- Chi phí sản xuất chung	404.268.750	-	404.268.750	276.600.000	5.532.000	48.405.000	8.298.000	2.766.000	65.001.000
3	TK 642- Chi phí quản lý doanh nghiệp	425.601.269	-	425.601.269	344.500.000	6.890.000	60.287.500	10.335.000	3.445.000	80.957.500
4	TK 334- Phải trả người lao động	-	-	-	-	-	377.120.000	70.710.000	47.140.000	494.970.000
	Cộng	7.247.402.401	-	7.247.402.401	4.714.000.000	94.280.000	1.202.070.000	212.130.000	94.280.000	1.602.760.000

Người lập biểu
(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng
(Ký, họ tên)

Ngày 31 tháng 7 năm 2024
Giám đốc
(Ký, họ tên)

Bảng 2.22. Bảng thanh toán tiền lương chuyển khoản

Đơn vị: Công ty TNHH ESMO VINA

Bộ phận: Phòng kế toán

BẢNG THANH TOÁN TIỀN LƯƠNG CHUYỂN KHOẢN

Tháng 7 năm 2024

STT	MÃ SỐ NHÂN VIÊN	HỌ VÀ TÊN	SỐ TK	NGÂN HÀNG	TIỀN LƯƠNG	GHI CHÚ
BỘ PHẬN QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP					383.488.338	
1	20220830	Ahn Hyo Sang	1259996789	BIDV	37.421.415	Tiền lương T7
2	2020708	Dương Văn Bình	1250942217	BIDV	25.683.769	Tiền lương T7
3	20221112	Nguyễn Thị Thu Hằng	1280882253	BIDV	15.663.077	Tiền lương T7
4	20220927	Nguyễn Thị Huyền	4830637301	BIDV	11.783.846	Tiền lương T7
5	202302001	Ngô Thụy Hải	4830637338	BIDV	14.778.077	Tiền lương T7
					-	
32	1012018	Bùi Thị Quỳnh Hoa	1280829737	BIDV	10.971.962	Tiền lương T7
BỘ PHẬN QUẢN LÝ PHÂN XƯỞNG					375.225.750	
1	181101	Tạ Thị Oanh	1280882253	BIDV	11.674.423	Tiền lương T7
2	190602	Đinh Thị Hiện	1280808727	BIDV	13.200.231	Tiền lương T7
3	190605	Nguyễn Thị Phúc	1280808684	BIDV	14.496.952	Tiền lương T7
4	181001	Hoàng Thị Tuyền	1280828390	BIDV	10.391.361	Tiền lương T7
5	200702	Trần Thị Lập	1280828363	BIDV	8.740.038	Tiền lương T7
			1280828512	BIDV	-	Tiền lương T7
36	200305	Hoàng Ngọc Ba	1280828442	BIDV	8.797.769	Tiền lương T7
BỘ PHẬN SẢN XUẤT TRỰC TIẾP					5.987.777.882	
1	180111	Quách Thị Thu Dung	1280828415	BIDV	7.899.635	Tiền lương T7
2	200825	Lê Thị Hà Giang	1280879404	BIDV	7.294.683	Tiền lương T7
3	200833	Bùi Thị Hồng Lua	1280899466	BIDV	6.689.731	Tiền lương T7
4	200831	Nguyễn Thị Hiệp	1280881153	BIDV	6.568.740	Tiền lương T7
5	200832	Đinh Thị Vân A	1280879495	BIDV	5.680.308	Tiền lương T7
						
932	200907	Nguyễn Văn Toàn	1280879468	BIDV	5.680.308	Tiền lương T7
	Tổng cộng				6.746.491.970	

Người lập biểu
(kí, họ tên)

Kế toán trưởng
(kí, họ tên)

Giám đốc
(kí, họ tên)

Biểu 2.3. Ủy nhiệm chi

		ỦY NHIỆM CHI PAYMENT ORDER		Số/ Seq No:07..... Ngày/Date: ..10...../..7...../.....2023.....	
Tên Tài khoản trích Nợ/ Dr A/c Name : Công ty TNHH ESMO VINA Số TK trích Nợ/ Dr A/C No : 88889999 Tại NH/ At Bank: TMCP Đầu tư và Phát triển Việt Nam Chi nhánh/ Branch: Số 55, Quốc lộ 1A, xã Gia Trăn, huyện Gia Viễn, tỉnh Ninh Bình		Người hưởng/ Beneficiary: Số CMND/ HC/ ID/PP: .. Ngày cấp/ Date:/...../..... Nơi cấp/ Place: Số TK/ A/C No: Tại NH/ At Bank :			
Số tiền bằng số/ Amount in figures: 6.689.756.984 Số tiền bằng chữ/ Amount in words: Sáu tỷ sáu trăm tám mươi chín triệu bảy trăm năm mươi sáu nghìn chín trăm tám mươi tư đồng.					
Đề nghị NH quy đổi ra loại tiền/ Request for changing into: Tỷ giá/ Ex rate: Nội dung/ Remarks: Công ty TNHH ESMO VINA thanh toán lương tháng 6 năm 2024			Phí Ngân hàng/ Charges : ☒ Phí trong/ Charge included ☐ Phí ngoài/ Charge excluded		
PHÂN DÀNH CHO NGÂN HÀNG					
KHÁCH HÀNG/ CLIENT			NGÂN HÀNG/ BANK SENDER (BIDV)		
Kế toán trưởng/ Chief Accountant (Ký và ghi rõ họ tên/ Signature & full name)		Chủ tài khoản/ Account Holder (Ký và ghi rõ họ tên/ Signature & full name)			
.....				Giao dịch viên/Received by	
.....		Kiểm soát/Verified by			

Biểu 2.4. Giấy báo nợ

Ngân hàng : TMCP Đầu tư và Phát triển Việt Nam Chi nhánh: Gia Trấn – Gia Viễn – Ninh Bình	GIẤY BÁO NỢ Ngày: 11 / 7 / 2024	Mã GDV: Mã KH: Số GD:		
Kính gửi: CÔNG TY TNHH ESMO VINA Mã số thuế: 2654451 Hôm nay chúng tôi xin thông báo đã ghi NỢ tài khoản của khách hàng với nội dung như sau: – Số tài khoản ghi NỢ: – Số tiền bằng số: 6.689.756.984 đồng – Số tiền bằng chữ: Sáu tỷ sáu trăm tám mươi chín triệu bảy trăm năm mươi sáu nghìn chín trăm tám tư đồng. – Nội dung: Thanh toán tiền lương tháng 6/2024 <table><tr><td>Giao dịch viên (Ký, ghi rõ họ tên)</td><td>Kiểm soát (Ký, ghi rõ họ tên)</td></tr></table>			Giao dịch viên (Ký, ghi rõ họ tên)	Kiểm soát (Ký, ghi rõ họ tên)
Giao dịch viên (Ký, ghi rõ họ tên)	Kiểm soát (Ký, ghi rõ họ tên)			

Căn cứ vào các bảng thanh toán tiền lương của các bộ phận, bảng phân bổ tiền lương và bảo hiểm xã hội, giấy báo nợ và các chứng từ có liên quan để vào sổ chi tiết tài khoản 334.

Căn cứ vào các bảng thanh toán tiền lương của các bộ phận, bảng phân bổ tiền lương và bảo hiểm xã hội, giấy báo nợ và các chứng từ có liên quan để vào các chứng từ ghi sổ.

Dựa vào các chứng từ ghi sổ để vào sổ cái tài khoản 334 và sổ đăng ký chứng từ ghi sổ.

Biểu 2.5. Sổ chi tiết TK 334

CÔNG TY TNHH ESMO VINA
12 ĐT477, Gia Phú, Gia Viễn, Ninh Bình

Mẫu số: S02a-DN
(Ban hành theo thông tư số 200/2014/TT-BTC
Ngày 22/12/2014 của Bộ Tài Chính)

SỔ CHI TIẾT CÁC TÀI KHOẢN

Tài khoản: 334, Loại tiền: <<Tổng hợp>>, Tháng 7 năm 2024

Ngày hạch toán	Ngày chứng từ	Số chứng từ	Diễn giải	TK đối ứng	Phát sinh Nợ	Phát sinh Có	Dư Nợ	Dư Có
Tài khoản: 334								
			Số dư đầu kỳ					6.689.756.984
11/07/2024	11/07/2024	UNC07	Chi trả tiền lương tháng 6/2024 cho CNV	112	6.689.756.984			
31/07/2024	31/07/2024	NVK00015	Chi phí lương cho CNTT sản xuất tháng 7/2024	622		6.417.532.382		6.417.532.382
31/07/2024	31/07/2024	NVK00015	Chi phí lương cho nhân viên QL PX tháng 7/2024	627		404.268.750		6.821.801.132
31/07/2024	31/07/2024	NVK00015	Chi phí lương cho nhân viên QLDN tháng 7/2024	642		425.601.269		7.247.402.401
31/07/2024	31/07/2024	NVK00016	Khấu trừ BHXH, BHYT, BHTN	338	494.970.000			6.752.432.401
31/07/2024	31/07/2024	NVK00017	Khấu trừ thuế TNCN	3335	5.940.431			6.746.491.970
	12/04/1900		Cộng		7.190.667.415	7.247.402.401		6.746.491.970
Tổng cộng					7.190.667.415	7.247.402.401		

Sổ này có ..Trang, đánh số từ trang 01 đến trang....

Ngày mở sổ:.....

Người ghi sổ
(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng
(Ký, họ tên)

Ngày 31 tháng 7 năm 2024
Giám đốc
(Ký, họ tên, đóng dấu)

Biểu 2.6. Chứng từ ghi sổ 101

CÔNG TY TNHH ESMO VINA
 12 ĐT477, Gia Phú, Gia Viễn, Ninh Bình
 Mã số thuế: 2700875988 - Tel: 0909351888

Mẫu số: S02a-DN
 (Ban hành theo thông tư số 200/2014/TT-BTC
 Ngày 22/12/2014 của Bộ Tài Chính)

CHỨNG TỪ GHI SỔ**Số: CTGS 101****Ngày 31 tháng 7 năm 2024**

Trích yếu	Số hiệu tài khoản		Số tiền	Ghi chú
	Nợ	Có		
A	B	C	1	D
Chi trả lương tháng 6/2024 cho toàn bộ CNV	334	112	6.689.756.984	GBN07
Cộng	x	x	6.689.756.984	

Kèm theo 01 chứng từ gốc

Ngày 31 tháng 7 năm 2024

Người ghi sổ
 (Ký, họ tên)

Kế toán trưởng
 (Ký, họ tên)

Giám đốc
 (Ký, họ tên)

Biểu 2.7. Chứng từ ghi sổ 102

CÔNG TY TNHH ESMO VINA
 12 ĐT477, Gia Phú, Gia Viễn, Ninh Bình
 Mã số thuế: 2700875988 - Tel: 0909351888

Mẫu số: S02a-DN
 (Ban hành theo thông tư số 200/2014/TT-BTC
 Ngày 22/12/2014 của Bộ Tài Chính)

CHỨNG TỪ GHI SỔ**Số: CTGS 102****Ngày 31 tháng 7 năm 2024**

Trích yếu	Số hiệu tài khoản		Số tiền	Ghi chú
	Nợ	Có		
A	B	C	1	D
Chi phí lương cho CNTT sản xuất tháng 7/2024	622	334	6.417.532.382	BPBTL
Chi phí lương cho nhân viên QLPX tháng 7/2024	627	334	404.268.750	
Chi phí lương cho nhân viên QLDN tháng 7/2024	642	334	425.601.269	
Cộng	x	x	7.247.402.402	

Kèm theo 01 chứng từ gốc

Ngày 31 tháng 7 năm 2024

Người ghi sổ
 (Ký, họ tên)

Kế toán trưởng
 (Ký, họ tên)

Giám đốc
 (Ký, họ tên)

Biểu 2.8. Chứng từ ghi sổ 103

CÔNG TY TNHH ESMO VINA

12 ĐT477, Gia Phú, Gia Viễn, Ninh Bình

Mã số thuế: 2700875988 - Tel: 0909351888

Mẫu số: S02a-DN

(Ban hành theo thông tư số 200/2014/TT-BTC

Ngày 22/12/2014 của Bộ Tài Chính)

CHỨNG TỪ GHI SỔ**Số: CTGS 103****Ngày 31 tháng 7 năm 2024**

Trích yếu	Số hiệu tài khoản		Số tiền	Ghi chú
	Nợ	Có		
A	B	C	1	D
Trích BHXH, BHYT, BHTN, KPCD vào chi phí của doanh nghiệp	622	338	961.831.500	BPBTL
	627	338	65.001.000	
	642	338	80.957.500	
Khấu trừ BHXH, BHYT, BHTN	334	338	494.970.000	BPBTL
Khấu trừ thuế TNCN	334	3335	5.940.431	
Cộng	x	x	1.608.700.431	

Kèm theo 01 chứng từ gốc

Ngày 31 tháng 7 năm 2024

Người ghi sổ
(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng
(Ký, họ tên)

Giám đốc
(Ký, họ tên)

Biểu 2.9. Sổ đăng ký chứng từ ghi sổ

CÔNG TY TNHH ESMO VINA

12 ĐT477, Gia Phú, Gia Viễn, Ninh Bình

Mẫu số: S02a-DN

(Ban hành theo thông tư số 200/2014/TT-BTC

Ngày 22/12/2014 của Bộ Tài Chính)

SỔ ĐĂNG KÍ CHỨNG TỪ GHI SỔ

Tháng 7 năm 2024

Ngày chứng từ	Số chứng từ	Số tiền	Ghi chú
A	B	C	D
---	---	---	
31/07/2024	101	6.689.756.984	
31/07/2024	102	7.247.402.402	
31/07/2024	103	1.608.700.431	
---	---	---	
	- Cộng tháng	30.598.722.659	
	- Cộng lũy kế từ đầu quý	30.598.722.659	

Sổ này có ... Trang, đánh số từ trang số 01 đến trang...

Ngày mở sổ:....

Ngày 31 tháng 7 năm 2024

Người ghi sổ
(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng
(Ký, họ tên)

Giám đốc
(Ký, họ tên, đánh dấu)

Biểu 2.10. Sổ cái TK 334

CÔNG TY TNHH ESMO VINA
12 ĐT477, Gia Phú, Gia Viễn, Ninh Bình

Mẫu số: S03b-DN
(Ban hành theo Thông tư số 200/2014/TT-BTC
Ngày 22/12/2014 của Bộ Tài Chính)

SỔ CÁI
Tháng 7 năm 2024

Tài khoản: 334 - Phải trả người lao động

Đơn vị tính: VND

Ngày, tháng ghi sổ	Chứng từ ghi sổ		Diễn giải	Số hiệu TK đối	Số tiền		Ghi chú
	Số hiệu	Ngày, tháng			Nợ	Có	
A	B	C	D	H	1	2	
			Số dư đầu kì			6.689.756.984	
			Số phát sinh trong kì				
31/07/2024	101	31/07/2024	Chi trả lương tháng 6/2024 cho toàn bộ CNV	112	6.689.756.984		
31/07/2024	102	31/07/2024	Chi phí lương cho CNTT sản xuất tháng 7/2024	622		6.417.532.382	
31/07/2024	102	31/07/2024	Chi phí lương cho nhân viên QLPX tháng 7/2024	627		404.268.750	
31/07/2024	102	31/07/2024	Chi phí lương cho nhân viên QLDN tháng 7/2024	642		425.601.269	
31/07/2024	103	31/07/2024	Khấu trừ BHXH, BHYT, BHTN	338	494.970.000		
31/07/2024	103	31/07/2024	Khấu trừ thuế TNCN	3335	5.940.431		
			Cộng số phát sinh	x	7.190.667.415	7.247.402.401	
			Số dư cuối kì	x		6.746.491.970	
			Cộng lũy kế từ đầu năm	x			

Sổ này có... Trang, đánh số từ trang số 01 đến trang ...

Ngày mở sổ:

Người ghi sổ
(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng
(Ký, họ tên)

Ngày 31 tháng 7 năm 2024
Giám đốc
(Ký, họ tên, đóng dấu)

2.3.2. Kế toán các khoản trích theo lương

2.3.2.1. Chứng từ sử dụng

- Bảng tính các khoản trích theo lương theo quy định
- Bảng phân bổ tiền lương và bảo hiểm xã hội

2.3.2.2. Tài khoản sử dụng

Công ty sử dụng 4 tài khoản cấp 2 để hạch toán các khoản trích theo lương:

TK 3382: Kinh phí công đoàn

TK 3383: Bảo hiểm xã hội

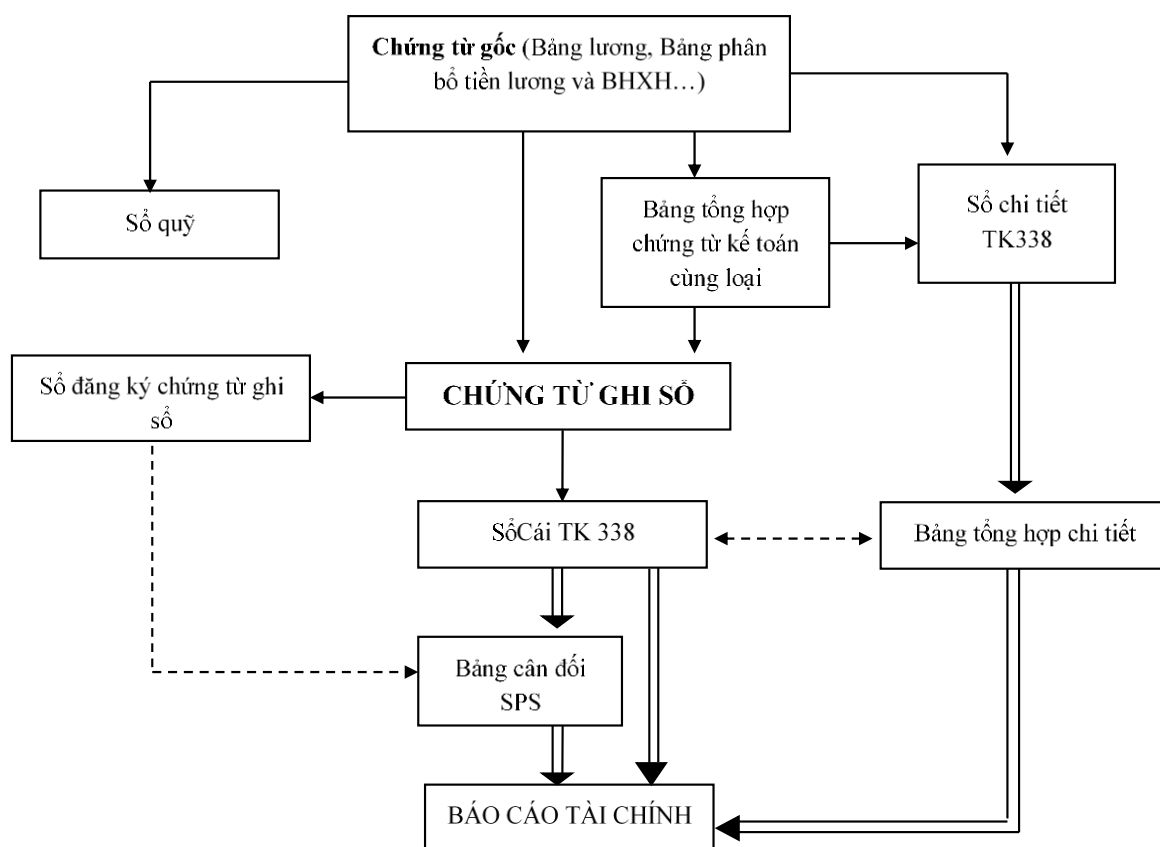
TK 3384: Bảo hiểm y tế

TK 3386: Bảo hiểm thất nghiệp

Các TK khác có liên quan: 111, 112,...

2.3.2.3. Quy trình ghi sổ

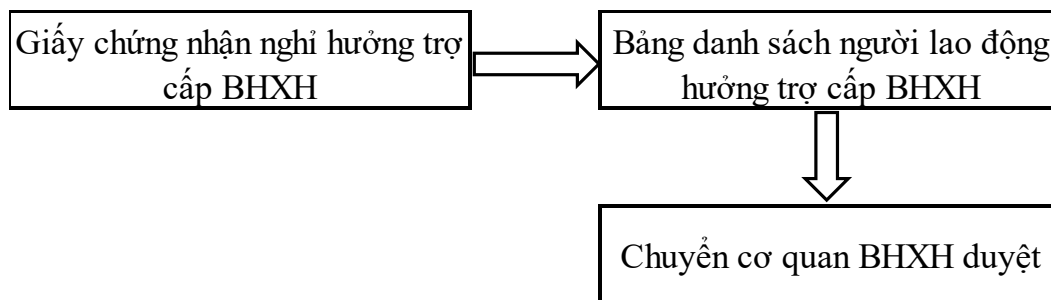
Trình tự ghi sổ các khoản trích theo lương tại Công ty



Sơ đồ 2.3. Trình tự ghi sổ các khoản trích theo lương tại Công ty

Căn cứ vào chế độ tính các khoản trích theo tiền lương BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN trích 23,5% vào chi phí và 10,5% vào lương. Ngoài tiền lương, người lao động còn được hưởng trợ cấp BHXH khi ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp...Do vậy, việc tính đúng và chi trả kịp thời cho người lao động sẽ góp phần ổn định đời sống cho họ là hết sức quan trọng.

Căn cứ vào các chứng từ như Bảng chấm công, Bảng thanh toán tiền lương, Bảng thanh toán tiền BHXH. Trong các trường hợp công nhân viên đã tham gia đóng BHXH mà ốm đau, thai sản, tai nạn lao động thì được trợ cấp BHXH.



Sơ đồ 2.4. Quá trình luân chuyển chứng từ hưởng trợ cấp BHXH

Trích dẫn: Giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội của người lao động trong tháng 7/2024.

Liên 2: Trạm y tế xã Gia Hưng Số: 511/2024/KCB	Mẫu số: CT07 Số seri: 495032200232
GIẤY CHỨNG NHẬN NGHỈ VIỆC HƯỞNG BẢO HIỂM XÃ HỘI (chỉ áp dụng cho điều trị ngoại trú)	
I. Thông tin người bệnh Họ và tên: Đinh Thị Vân Anh Ngày sinh: 19/8/1999 Mã số BHXH/Số thẻ BHYT: Giới tính: Nữ Đơn vị làm việc: Công ty TNHH ESMO VINA	
II. Chuẩn đoán và phương pháp điều trị Viêm amydan (J03.9) Số ngày nghỉ: 01 ngày (Từ ngày 13/7/2024 đến hết ngày 13/7/2024)	
III. Thông tin cha, mẹ (chỉ áp dụng đối với trường hợp người bệnh là trẻ em dưới 7 tuổi) - Họ và tên cha: - Họ và tên mẹ:	
Ngày 13 tháng 07 năm 2024	
XÁC NHẬN CỦA THỦ TRƯỞNG ĐƠN VỊ (Ký tên, đóng dấu)	Người hành nghề KB,CB (Ký, họ tên, trừ trường hợp sử dụng chữ ký số)

Biểu 2.11. Giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng bảo hiểm xã hội

Căn cứ khoản 1 Điều 28 Luật BHXH năm 2014 quy định:

$$\text{Mức hưởng} = \frac{75\% \times \text{Tiền lương đóng BHXH của tháng liền kề trước khi nghỉ}}{24 \text{ ngày}} \times \text{Số ngày nghỉ} \quad (2.6)$$

Chị Đinh Thị Vân Anh – công nhân bộ phận SXTT nghỉ ốm

Số ngày thực nghỉ được hưởng BHXH: 01 ngày

Lương đóng BHXH của tháng liền kề trước khi nghỉ: 4.400.000đ

$$\text{Mức hưởng} = \frac{75\% \times 4.400.000}{24} \times 1 = 137.500\text{đ}$$

Cuối tháng căn cứ vào Phiếu nghỉ hưởng BHXH và các chứng từ khác có liên quan, kế toán tổng hợp danh sách những người được hưởng trợ cấp BHXH. Sau đó chuyển lên cơ quan BHXH duyệt. Việc chi trả các khoản liên quan đến BHXH như trợ cấp thai sản, ốm đau, tai nạn lao động, lương hưu và trợ cấp thất nghiệp thường sẽ do cơ quan BHXH chi trả trực tiếp cho người lao động thông qua tài khoản của họ.

Biểu 2.12. Danh sách người lao động hưởng trợ cấp BHXH

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

DANH SÁCH NGƯỜI LAO ĐỘNG HƯỞNG TRỢ CẤP BHXH

Tháng 7 năm 2024

Đơn vị: Công ty TNHH ESMO VINA

Địa chỉ: 12 ĐT477, Gia Phú, Gia Viễn, Ninh Bình.

Tổng số lao động: 67 người

STT	Họ và tên	Chức vụ	Số sổ BHXH	Tiền lương tháng đóng	Thời gian đóng BHXH	Đơn vị đề nghị		Cơ quan BHXH duyệt		
						Số ngày nghỉ	Tiền trợ cấp	Số ngày nghỉ		Tiền trợ cấp
								Trong kỳ	Luỹ kế từ đầu năm	
1	Ngô Thụy Hải	TP nhân sự	0300455	11.500.000	4 năm	1	359.375	1		359.375
2	Bùi Thị Quỳnh Hoa	Nhân sự	0300111	8.550.000	3 năm	1	267.188	1		267.188
3	Trần Thị Lập	Nhân viên QC	0300589	7.650.000	3 năm	1	239.063	1		239.063
4	Đinh Thị Vân Anh	Công nhân	0300154	4.400.000	2 năm	1	137.500	1		137.500
5	Ngô Văn Giang	Công nhân	0300215	4.300.000	1 năm	5	671.875	5		671.875
	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
67	Nguyễn Diệu Linh	Công nhân	0300022	4.300.000	1 năm	2	268.750	2		268.750
	Cộng					95	29.240.788	95		29.240.788

Tổng tiền cơ quan BHXH duyệt: 29.240.788đ (Bằng chữ: Hai mươi chín triệu hai trăm bốn mươi nghìn bảy trăm tám mươi tám đồng).

Ngày 31 tháng 7 năm 2024

Cán bộ quản lý
(Ký, họ tên)

Giám đốc BHXH
(Ký, họ tên, đóng dấu)

Kế toán đơn vị
(Ký, họ tên)

Giám đốc đơn vị
(Ký, họ tên, đóng dấu)

Căn cứ vào mức lương đóng bảo hiểm của người lao động, kế toán tiến hành tính các khoản trích theo lương tính vào chi phí và khấu trừ vào lương của người lao động tại các bộ phận.

Bảng 2.23. Bảng tính các khoản trích theo lương của bộ phận sản xuất trực tiếp

Công ty TNHH ESMO VINA

Bộ phận: Sản xuất trực tiếp

BẢNG TÍNH CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG CỦA BỘ PHẬN SẢN XUẤT TRỰC TIẾP

Tháng 7 năm 2024

TT	Họ và tên	Chức vụ	Lương đóng BH	Các khoản trích tính vào chi phí					Các khoản khấu trừ vào lương			
				BHXX (17,5%)	BHYT (3%)	BHTN (1%)	KPCĐ (2%)	Cộng	BHXX (8%)	BHYT (1,5%)	BHTN (1%)	CộngBH
1	Quách Thị Thu Dung	Tổ trưởng	5.400.000	945.000	162.000	54.000	108.000	1.269.000	432.000	81.000	54.000	567.000
2	Lê Thị Hà Giang	Tổ phó	4.900.000	857.500	147.000	49.000	98.000	1.151.500	392.000	73.500	49.000	514.500
3	Bùi Thị Hồng Lua	Công nhân	4.400.000	770.000	132.000	44.000	88.000	1.034.000	352.000	66.000	44.000	462.000
4	Nguyễn Thị Hiệp	Công nhân	4.300.000	752.500	129.000	43.000	86.000	1.010.500	344.000	64.500	43.000	451.500
5	Đinh Thị Vân Anh	Công nhân	4.400.000	770.000	132.000	44.000	88.000	1.034.000	352.000	66.000	44.000	462.000
												
932	Nguyễn Văn Toàn	Công nhân	4.400.000	770.000	132.000	44.000	88.000	1.034.000	352.000	66.000	44.000	462.000
	Cộng		4.092.900.000	716.257.500	122.787.000	40.929.000	81.858.000	961.831.500	327.432.000	61.393.500	40.929.000	429.754.500

Ngày 31 tháng 7 năm 2024

Người lập biểu

(ký, họ tên)

Kế toán trưởng

(ký, họ tên)

Giám đốc

(ký, họ tên, đóng dấu)

Bảng 2.24. Bảng tính các khoản trích theo lương của bộ phận quản lý phân xưởng

Công ty TNHH ESMO VINA

Bộ phận: Quản lý phân xưởng

BẢNG TÍNH CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG CỦA BỘ PHẬN QUẢN LÝ PHÂN XƯỞNG

Tháng 7 năm 2024

TT	Họ và tên	Chức vụ	Lương đóng BH	Các khoản trích tính vào chi phí					Các khoản trích theo lương			
				BHXH (17,5%)	BHYT (3%)	BHTN (1%)	KPCĐ (2%)	Cộng	BHXH (8%)	BHYT (1,5%)	BHTN (1%)	CộngBH
1	Tạ Thị Oanh	QL Kho	10.500.000	1.837.500	315.000	105.000	210.000	2.467.500	840.000	157.500	105.000	1.102.500
2	Đinh Thị Hiện	QL Kho	10.300.000	1.802.500	309.000	103.000	206.000	2.420.500	824.000	154.500	103.000	1.081.500
3	Nguyễn Thị Phúc	Quản lý QC	10.100.000	1.767.500	303.000	101.000	202.000	2.373.500	808.000	151.500	101.000	1.060.500
4	Hoàng Thị Tuyền	Nhân viên QC	7.050.000	1.233.750	211.500	70.500	141.000	1.656.750	564.000	105.750	70.500	740.250
5	Trần Thị Lập	Nhân viên QC	7.050.000	1.233.750	211.500	70.500	141.000	1.656.750	564.000	105.750	70.500	740.250
												
36	Hoàng Ngọc Ba	Nhân viên	7.100.000	1.242.500	213.000	71.000	142.000	1.668.500	568.000	106.500	71.000	745.500
	Cộng		276.600.000	48.405.000	8.298.000	2.766.000	5.532.000	65.001.000	22.128.000	4.149.000	2.766.000	29.043.000

Ngày 31 tháng 7 năm 2024

Người lập biểu

(ký, họ tên)

Kế toán trưởng

(ký, họ tên)

Giám đốc

(ký, họ tên, đóng dấu)

Bảng 2.25. Bảng tính các khoản trích theo lương của bộ phận quản lý doanh nghiệp

Công ty TNHH ESMO VINA

Bộ phận: Quản lý doanh nghiệp

BẢNG TÍNH CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG CỦA BỘ PHẬN QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP

Tháng 7 năm 2024

TT	Họ và tên	Chức vụ	Lương đóng BH	Các khoản trích tính vào chi phí					Các khoản trích theo lương			
				BHXX (17,5%)	BHYT (3%)	BHTN (1%)	KPCĐ (2%)	Cộng	BHXX (8%)	BHYT (1,5%)	BHTN (1%)	CộngBH
1	Ahn Hyo Sang	Giám đốc	43.800.000	7.665.000	1.314.000	438.000	876.000	10.293.000	3.504.000	657.000	438.000	4.599.000
2	Dương Văn Bình	Phó giám đốc	28.000.000	4.900.000	840.000	280.000	560.000	6.580.000	2.240.000	420.000	280.000	2.940.000
3	Nguyễn Thị Thu Hằng	Kế toán trưởng	12.000.000	2.100.000	360.000	120.000	240.000	2.820.000	960.000	180.000	120.000	1.260.000
4	Nguyễn Thị Huyền	Kế toán	9.000.000	1.575.000	270.000	90.000	180.000	2.115.000	720.000	135.000	90.000	945.000
5	Ngô Thụy Hải	TP nhân sự	11.500.000	2.012.500	345.000	115.000	230.000	2.702.500	920.000	172.500	115.000	1.207.500
												
32	Bùi Thị Quỳnh Hoa	Nhân sự	8.550.000	1.496.250	256.500	85.500	171.000	2.009.250	684.000	128.250	85.500	897.750
	Cộng		344.500.000	60.287.500	10.335.000	3.445.000	6.890.000	80.957.500	27.560.000	5.167.500	3.445.000	36.172.500

Ngày 31 tháng 7 năm 2024

Người lập biểu

(ký, họ tên)

Kế toán trưởng

(ký, họ tên)

Giám đốc

(ký, họ tên, đóng dấu)

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

Bảng 2.26. Bảng phân bổ tiền lương và bảo hiểm xã hội

Công ty TNHH ESMO VINA

BẢNG PHÂN BỐ TIỀN LƯƠNG VÀ BẢO HIỂM XÃ HỘI

Tháng 7 năm 2024

Số TT	Ghi Có các TK Đối tượng sử dụng (ghi Nợ các TK)	TK334- Phải trả người lao động			Lương đóng BH	TK338- Phải trả, phải nộp khác				
		Lương	Các khoản khác	Cộng Có TK 334		KPCĐ 3382	BHXH 3383	BHYT 3384	BHTN 3386	Cộng Có TK338
1	TK 622- Chi phí nhân công trực tiếp	6.417.532.382	-	6.417.532.382	4.092.900.000	81.858.000	716.257.500	122.787.000	40.929.000	961.831.500
2	TK 627- Chi phí sản xuất chung	404.268.750	-	404.268.750	276.600.000	5.532.000	48.405.000	8.298.000	2.766.000	65.001.000
3	TK 642- Chi phí quản lý doanh nghiệp	425.601.269	-	425.601.269	344.500.000	6.890.000	60.287.500	10.335.000	3.445.000	80.957.500
4	TK 334 - Phải trả người lao động	-	-	-	-	-	377.120.000	70.710.000	47.140.000	494.970.000
	Tổng cộng	7.247.402.401	-	7.247.402.401	4.714.000.000	94.280.000	1.202.070.000	212.130.000	94.280.000	1.602.760.000

Ngày 31 tháng 7 năm 2024

Người lập biểu

(ký, họ tên)

Kế toán trưởng

(ký, họ tên)

Giám đốc

(ký, họ tên, đóng dấu)

Trích dẫn 1: Các khoản trích theo lương tính vào chi phí nhân công trực tiếp:

- Lương tính bảo hiểm: 4.092.900.000
- KPCĐ = $4.092.900.000 \times 2\% = 81.858.000$
- BHXH = $4.092.900.000 \times 17,5\% = 716.257.500$
- BHYT = $4.092.900.000 \times 3\% = 122.787.000$
- BHTN = $4.092.900.000 \times 1\% = 40.929.000$

=> Tổng số tiền tính vào chi phí nhân công trực tiếp là:

$$4.092.900.000 + 81.858.000 + 716.257.500 + 122.787.000 + 40.929.000 = 961.831.500$$

Các khoản trích theo lương trừ vào lương người lao động.

- BHXH = Lương tính bảo hiểm $\times 8\% = 327.432.000$
- BHTN = Lương tính bảo hiểm $\times 1\% = 40.929.000$
- BHYT = Lương tính bảo hiểm $\times 1,5\% = 61.393.500$

=> Tổng số tiền trừ vào lương người lao động là:

$$327.432.000 + 40.929.000 + 61.393.500 = 429.754.500$$

Biểu 2.13. Giấy báo nợ 85

Ngân hàng : TMCP Đầu tư và Phát triển Việt Nam Chi nhánh: Gia Trấn – Gia Viễn – Ninh Bình	GIẤY BÁO NỢ Ngày: 31 / 7 / 2024	Mã GDV: Mã KH: Số GD:
--	---	---

Kính gửi: CÔNG TY TNHH ESMO VINA

Mã số thuế: 2654451

Hôm nay chúng tôi xin thông báo đã ghi NỢ tài khoản của khách hàng với nội dung như sau:

- Số tài khoản ghi NỢ:
- Số tiền bằng số: 1.508.480.000 đồng
- Số tiền bằng chữ: Một tỷ năm trăm linh tám triệu bốn trăm tám mươi nghìn đồng.
- Nội dung: Công ty TNHH ESMO VINA nộp các khoản bảo hiểm cho cơ quan bảo hiểm.

Giao dịch viên

(Ký, ghi rõ họ tên)

Kiểm soát

(Ký, ghi rõ họ tên)

Biểu 2.14. Giấy báo nợ 86

Ngân hàng : TMCP Đầu tư và Phát triển Việt Nam Chi nhánh: Gia Trấn – Gia Viễn – Ninh Bình	GIẤY BÁO NỢ Ngày: 31 / 7 / 2024	Mã GDV: Mã KH: Số GD:
--	---	---

Kính gửi: CÔNG TY TNHH ESMO VINA

Mã số thuế: 2654451

Hôm nay chúng tôi xin thông báo đã ghi NỢ tài khoản của khách hàng với nội dung như sau:

- Số tài khoản ghi NỢ:
- Số tiền bằng số: 47.140.000 đồng
- Số tiền bằng chữ: Bốn mươi bảy triệu một trăm bốn mươi nghìn đồng.
- Nội dung: Công ty TNHH ESMO VINA nộp kinh phí công đoàn cho Liên đoàn Lao động.

Giao dịch viên

(Ký, ghi rõ họ tên)

Kiểm soát

(Ký, ghi rõ họ tên)

Căn cứ vào Bảng phân bổ tiền lương và BHXH tháng 7/2024, các chứng từ liên quan khác kế toán lên Sổ chi tiết TK 3382, TK 3383, TK 3384, TK 3386, Chứng từ ghi sổ, Sổ đăng ký chứng từ ghi sổ và Sổ cái TK 338.

Biểu 2.15. Sổ chi tiết TK 3382

CÔNG TY TNHH ESMO VINA
12 ĐT477, Gia Phú, Gia Viễn, Ninh Bình

Mẫu số S38-DN
(Ban hành theo Thông tư số 200/2014/TT-BTC
Ngày 22/12/2014 của Bộ Tài chính)

SỔ CHI TIẾT CÁC TÀI KHOẢN
Tài khoản: 3382, Loại tiền: <<Tổng hợp>>, Tháng 7 năm 2024

Ngày hạch toán	Ngày chứng từ	Số chứng từ	Diễn giải	TK đối ứng	Phát sinh Nợ	Phát sinh Có	Dư Nợ	Dư Có
Tài khoản: 3382								
			Số dư đầu kỳ					-
31/07/2024	31/07/2024	NVK00016	Trích KPCĐ vào chi phí NCTT T7/2024	622		81.858.000		81.858.000
31/07/2024	31/07/2024	NVK00016	Trích KPCĐ vào chi phí QLPX T7/2024	627		5.532.000		87.390.000
31/07/2024	31/07/2024	NVK00016	Trích KPCĐ vào chi phí QLDN T7/2024	642		6.890.000		94.280.000
31/07/2024	31/07/2024	UNC86	Trích nộp lên Liên đoàn Lao động	112	47.140.000			47.140.000
			Cộng		47.140.000	94.280.000		47.140.000
Tổng cộng					47.140.000	94.280.000		

Người lập biểu
(ký, họ tên)

Kế toán trưởng
(ký, họ tên)

Ngày 31 tháng 7 năm 2024
Giám đốc
(ký, họ tên, đóng dấu)

Biểu 2.16. Sổ chi tiết TK 3383

CÔNG TY TNHH ESMO VINA
12 ĐT477, Gia Phú, Gia Viễn, Ninh Bình

Mẫu số S38-DN
(Ban hành theo Thông tư số 200/2014/TT-BTC
Ngày 22/12/2014 của Bộ Tài chính)

SỔ CHI TIẾT CÁC TÀI KHOẢN

Tài khoản: 3383, Loại tiền: <<Tổng hợp>>, Tháng 7 năm 2024

Ngày hạch toán	Ngày chứng từ	Số chứng từ	Diễn giải	TK đối ứng	Phát sinh Nợ	Phát sinh Có	Dư Nợ	Dư Có
Tài khoản: 3383								
			Số dư đầu kỳ					-
31/07/2024	31/07/2024	NVK00016	Trích BHXH vào chi phí NCTT T7/2024	622		716.257.500		716.257.500
31/07/2024	31/07/2024	NVK00016	Trích BHXH vào chi phí QLPX T7/2024	627		48.405.000		764.662.500
31/07/2024	31/07/2024	NVK00016	Trích BHXH vào chi phí QLDN T7/2024	642		60.287.500		824.950.000
31/07/2024	31/07/2024	NVK00016	Trích BHXH khấu trừ vào lương người lao động	334		377.120.000		1.202.070.000
31/07/2024	31/07/2024	UNC85	Nộp tiền lên cơ quan BH	112	1.202.070.000			-
			Cộng		1.202.070.000	1.202.070.000		-
Tổng cộng					1.202.070.000	1.202.070.000		

Người lập biểu
(ký, họ tên)

Kế toán trưởng
(ký, họ tên)

Ngày 31 tháng 7 năm 2024

Giám đốc
(ký, họ tên, đóng dấu)

Biểu 2.17. Sổ chi tiết TK 3384

CÔNG TY TNHH ESMO VINA
12 ĐT477, Gia Phú, Gia Viễn, Ninh Bình

Mẫu số S38-DN
(Ban hành theo Thông tư số 200/2014/TT-BTC
Ngày 22/12/2014 của Bộ Tài chính)

SỔ CHI TIẾT CÁC TÀI KHOẢN

Tài khoản: 3384, Loại tiền: <<Tổng hợp>>, Tháng 7 năm 2024

Ngày hạch toán	Ngày chứng từ	Số chứng từ	Diễn giải	TK đối ứng	Phát sinh Nợ	Phát sinh Có	Dư Nợ	Dư Có
Tài khoản: 3384								
			Số dư đầu kỳ					-
31/07/2024	31/07/2024	NVK00016	Trích BHYT vào chi phí NCTT T7/2024	622		122.787.000		122.787.000
31/07/2024	31/07/2024	NVK00016	Trích BHYT vào chi phí QLPX T7/2024	627		8.298.000		131.085.000
31/07/2024	31/07/2024	NVK00016	Trích BHYT vào chi phí QLDN T7/2024	642		10.335.000		141.420.000
31/07/2024	31/07/2024	NVK00016	Trích BHYT khấu trừ vào lương người lao động	334		70.710.000		212.130.000
31/07/2024	31/07/2024	UNC85	Nộp tiền lên cơ quan BH	112	212.130.000			-
			Cộng		212.130.000	212.130.000		-
Tổng cộng					212.130.000	212.130.000		

Người lập biểu
(ký, họ tên)

Kế toán trưởng
(ký, họ tên)

Ngày 31 tháng 7 năm 2024
Giám đốc
(ký, họ tên, đóng dấu)

Biểu 2.18. Sổ chi tiết TK 3386

CÔNG TY TNHH ESMO VINA
12 ĐT477, Gia Phú, Gia Viễn, Ninh Bình

Mẫu số S38-DN
(Ban hành theo Thông tư số 200/2014/TT-BTC
Ngày 22/12/2014 của Bộ Tài chính)

SỔ CHI TIẾT CÁC TÀI KHOẢN

Tài khoản: 3386, Loại tiền: <<Tổng hợp>>, Tháng 7 năm 2024

Ngày hạch toán	Ngày chứng từ	Số chứng từ	Diễn giải	TK đối ứng	Phát sinh Nợ	Phát sinh Có	Dư Nợ	Dư Có
Tài khoản: 3386								
			Số dư đầu kỳ					-
31/07/2024	31/07/2024	NVK00016	Trích BHTN vào chi phí NCTT T7/2024	622		40.929.000		40.929.000
31/07/2024	31/07/2024	NVK00016	Trích BHTN vào chi phí QLPX T7/2024	627		2.766.000		43.695.000
31/07/2024	31/07/2024	NVK00016	Trích BHTN vào chi phí QLDN T7/2024	642		3.445.000		47.140.000
31/07/2024	31/07/2024	NVK00016	Trích BHTN khấu trừ vào lương người lao động	334		47.140.000		94.280.000
31/07/2024	31/07/2024	UNC85	Nộp BHTN	112	94.280.000			-
			Cộng		94.280.000	94.280.000		-
Tổng cộng					94.280.000	94.280.000		

Người lập biểu
(ký, họ tên)

Kế toán trưởng
(ký, họ tên)

Ngày 31 tháng 7 năm 2024
Giám đốc
(ký, họ tên, đóng dấu)

Biểu 2.19. Chứng từ ghi sổ 103

CÔNG TY TNHH ESMO VINA
12 ĐT477, Gia Phú, Gia Viễn, Ninh Bình
Mã số thuế: 2700875988 - Tel: 0909351888

Mẫu số: S02a-DN
(Ban hành theo thông tư số 200/2014/TT-BTC
Ngày 22/12/2014 của Bộ Tài Chính)

CHỨNG TỪ GHI SỔ**Số: CTGS 103****Ngày 31 tháng 7 năm 2024**

Trích yếu	Số hiệu tài khoản		Số tiền	Ghi chú
	Nợ	Có		
A	B	C	1	D
Trích BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ vào chi phí của doanh nghiệp	622	338	961.831.500	BPBTL
	627	338	65.001.000	
	642	338	80.957.500	
Khấu trừ BHXH, BHYT, BHTN	334	338	494.970.000	BPBTL
Khấu trừ thuế TNCN	334	3335	5.940.431	
Cộng	x	x	1.608.700.431	

Kèm theo 01 chứng từ gốc

Người ghi sổ
(ký, họ tên)

Kế toán trưởng
(ký, họ tên)

Ngày 31 tháng 7 năm 2024
Giám đốc
(ký, họ tên, đóng dấu)

Biểu 2.20. Chứng từ ghi sổ 104

CÔNG TY TNHH ESMO VINA
12 ĐT477, Gia Phú, Gia Viễn, Ninh Bình
Mã số thuế: 2700875988 - Tel: 0909351888

Mẫu số: S02a-DN
(Ban hành theo thông tư số 200/2014/TT-BTC
Ngày 22/12/2014 của Bộ Tài Chính)

CHỨNG TỪ GHI SỔ**Số: CTGS 104****Ngày 31 tháng 7 năm 2024**

Trích yếu	Số hiệu tài khoản		Số tiền	Ghi chú
	Nợ	Có		
A	B	C	1	D
Chi tiền gửi ngân hàng nộp các khoản BH	3383, 3384, 3386	112	1.508.480.000	GBN85
Chi tiền gửi ngân hàng nộp KPCĐ	3382	112	47.140.000	GBN86
Cộng	x	x	1.555.620.000	x

Kèm theo 02 chứng từ gốc

Người ghi sổ
(ký, họ tên)

Kế toán trưởng
(ký, họ tên)

Ngày 31 tháng 7 năm 2024
Giám đốc
(ký, họ tên, đóng dấu)

Biểu 2.21. Sổ đăng ký chứng từ ghi sổ

CÔNG TY TNHH ESMO VINA
12 ĐT477, Gia Phú, Gia Viễn, Ninh Bình

Mẫu số: S02b-DN
(Ban hành theo Thông tư số 200/2014/TT-BTC
Ngày 22/12/2014 của Bộ Tài chính)

SỔ ĐĂNG KÝ CHỨNG TỪ GHI SỔ

Tháng 7 năm 2024

Ngày chứng từ	Số chứng từ	Số tiền	Ghi chú
A	B	1	C
...	...	...	
31/7/2024	103	1.608.700.431	
31/7/2024	104	1.555.620.000	
...	...	...	
	Cộng tháng 7	30.598.722.659	
	Cộng lũy kế từ đầu quý	30.598.722.659	

- Sổ này có 01 trang, đánh số từ trang 01 đến trang 01

- Ngày mở sổ:

Ngày 31 tháng 7 năm 2024

Người ghi sổ
(ký, họ tên)

Kế toán trưởng
(ký, họ tên)

Giám đốc
(ký, họ tên, đóng dấu)

Biểu 2.22. Sổ Cái TK 338

CÔNG TY TNHH ESMO VINA
12 ĐT477, Gia Phú, Gia Viễn, Ninh Bình

Mẫu số S02c1-DN
(Ban hành theo Thông tư số 200/2014/TT-BTC
Ngày 22/12/2014 của Bộ Tài chính)

SỔ CÁI

Tháng 7 năm 2024

Tài khoản: 338 - Phải trả, phải nộp khác

Ngày, tháng ghi sổ	Chứng từ ghi sổ		Diễn giải	Số hiệu TK đối ứng	Số tiền		Ghi chú
	Số hiệu	Ngày, tháng			Nợ	Có	
			Số dư đầu kỳ			-	
			Số phát sinh trong kỳ				
31/07/2024	103	31/07/2024	Hạch toán các khoản trích theo lương T7/2024	622		961.831.500	
31/07/2024	103	31/07/2024	Hạch toán các khoản trích theo lương T7/2024	627		65.001.000	
31/07/2024	103	31/07/2024	Hạch toán các khoản trích theo lương T7/2024	642		80.957,500	
31/07/2024	103	31/07/2024	Hạch toán các khoản trích theo lương T7/2024	334		494.970.000	
31/07/2024	104	31/07/2024	Chi tiền gửi ngân hàng nộp lên cơ quan BH	112	1.508.480.000		
31/07/2024	104	31/07/2024	Chi tiền gửi ngân hàng nộp KPCĐ	112	47.140.000		
			Cộng số phát sinh	x	1.555.620.000	1.602.760.000	
			Số dư cuối kỳ	x		47.140.000	
			Cộng lũy kế từ đầu năm	x			

- Sổ này có 01 trang, đánh số từ trang 01 đến trang 01

- Ngày mở sổ:

Người lập biểu
(ký, họ tên)

Kế toán trưởng
(ký, họ tên)

Ngày 31 tháng 7 năm 2024
Giám đốc
(ký, họ tên, đóng dấu)

Chương 3 - MỘT SỐ GIẢI PHÁP NHẪM HOÀN THIỆN KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY TNHH ESMO VINA

3.1. Đánh giá chung về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH ESMO VINA

Trong điều kiện kinh tế ngày càng phát triển như hiện nay, 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. Theo sự phát triển của kế toán nhất là kế toán đối với tiền lương và các khoản trích theo lương là một bộ phận quan trọng trong doanh nghiệp đảm bảo quyền lợi cho người lao động. Đó không chỉ là tiền công, tiền thưởng mà còn là các khoản phụ cấp theo lương mà đó còn là quyền lợi của người lao động, là điều kiện để họ nỗ lực, phấn đấu, hăng say làm việc trong quá trình lao động.

Trong suốt quá trình hình thành và phát triển của công ty TNHH ESMO VINA đã khẳng định được chỗ đứng của mình trong nền kinh tế. Công ty không ngừng trưởng thành và lớn mạnh về cơ sở vật chất, trình độ quản lý. Công ty đã khai thác, phát huy và sử dụng có hiệu quả nội lực, tiềm năng sẵn có của mình. Đó là nhờ vào sự cố gắng không ngừng của Ban giám đốc và tập thể cán bộ công nhân viên công ty. Như bao doanh nghiệp khác, Công ty TNHH ESMO VINA từ khi mới thành lập đã luôn chú trọng đến 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.

Nhìn chung công ty có bộ máy quản lý khá chặt chẽ, các phòng ban được phân công nhiệm vụ rõ ràng, cụ thể. Tuy quá trong quá trình phát triển công ty gặp không ít khó khăn, trở ngại nhưng công ty vẫn phấn đấu vươn lên, đảm bảo công ăn việc làm cho cán bộ công nhân viên, khắc phục những mặt yếu, phát huy những mặt mạnh để qua đó tìm được những hướng đi phù hợp với quy luật phát triển của thị trường.

3.1.1. Ưu điểm

Trong công tác kế toán, công ty đã không ngừng từng bước kiện toàn bộ máy kế toán của mình, luôn cố gắng hoàn thiện công tác kế toán đặc biệt là kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

- Tổ chức bộ máy kế toán tại công ty được trang bị một đội ngũ cán bộ khá tốt về mặt chuyên môn và số lượng, điều này sẽ giúp công việc kế toán được chuyên môn hóa, công việc không bị chông chéo đan xen giữa các phần việc,... nó có tác động tích cực đến chất lượng và thời gian hoàn thành công việc.

- Tại mỗi phòng ban trong công ty đều lắp đặt một máy chấm công để đảm bảo việc chấm công được chính xác. Hệ thống giúp theo dõi người lao động có đi làm hay không, ra vào có đúng giờ không. Người quản lý máy chấm công có nhiệm vụ ghi chép chi tiết lý do nghỉ hoặc họ được điều đi làm công việc gì, công tác đó rất quan trọng, nhằm ổn định công việc, đồng thời phản ánh đúng công sức lao động của mỗi thành viên trong công ty.

- Công ty đang sử dụng hình thức kế toán Chứng từ ghi sổ. Đây là hình thức phù hợp với quy mô và tính chất SXKD của công ty, thuận lợi cho việc phân công lao động kế toán. Việc ghi chép sổ sách được tiến hành thường xuyên, liên tục. Việc sử dụng hình thức “Chứng từ ghi sổ” giúp cho bộ phận kế toán của công ty dễ dàng hơn trong công tác ghi chép, kiểm tra, đối chiếu đồng thời cũng rất thuận tiện cho việc phân công công tác và chuyên môn hoá công tác kế toán, đến từng cán bộ, nhân viên trong phòng kế toán.

- Cùng với sự phát triển của Công ty, tổ chức bộ máy kế toán cũng không ngừng được hoàn thiện, tham mưu và giúp cho Ban Giám đốc điều hành các phần việc mà mình phụ trách, đảm bảo cung cấp kịp thời những thông tin về tài chính của Công ty giúp cho lãnh đạo Công ty ra các quyết định đúng đắn về quản lý điều hành các hoạt động kinh doanh của Công ty.

- Công ty 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.

- Chi phí tiền lương, BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ 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 SXKD và nộp cho cơ quan quản lý theo đúng thời gian quy định.

- Công ty đã áp dụng những thành tựu công nghệ thông tin vào công tác kế toán. Phần mềm kế toán được sử dụng có hiệu quả. Điều này làm giảm bớt sự phức tạp, công kênh trong công tác ghi chép sổ sách kế toán, tạo điều kiện cho các nhân viên đi sâu vào chuyên môn tiết kiệm được tối ưu thời gian hao phí nhưng vẫn đảm bảo tuân thủ chế độ kế toán.

- Quá trình hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty được thực hiện theo khuôn khổ pháp luật hiện hành. Hàng năm công ty thực hiện nghĩa vụ với nhà nước, nộp thuế đầy đủ, đúng quy định.

- Công ty đã tiến hành trả lương cho công nhân bằng thẻ ATM. Với hình thức trả lương cho NLĐ bằng chuyển khoản ngân hàng thì công tác chi trả khối lượng tiền lớn sẽ nhanh chóng, không gây nhầm lẫn sai sót, tiết kiệm thời gian và lưu giữ được thông

tin lâu dài. Việc thanh toán các khoản phải trả, phải thu rõ ràng, đúng theo chế độ đã quy định. Thanh toán trả lương cho nhân viên đúng thời hạn quy định.

3.1.2. Nhược điểm

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

Số lượng lao động của công ty khá lớn nhưng việc quản lý không thực sự chặt chẽ do không có sự phân loại công nhân viên một cách cụ thể. Chính vì vậy mà công tác kế toán nói chung và công tác kế toán quản lý lao động tiền lương nói riêng có đôi chút thiếu chính xác.

Công ty có số lượng lao động lớn, tuy nhiên bộ phận quản lý nhân sự, hành chính chưa cập nhật thường xuyên, kịp thời Danh sách lao động dẫn đến việc số lao động đã nghỉ việc vẫn còn tên trong danh sách và số lao động mới tuyển chưa có tên trong danh sách. Chính điều này đã dẫn đến việc tính tiền lương không chính xác và bất hợp lý, ảnh hưởng đến tinh thần làm việc của công nhân.

Việc tăng lương diễn ra cứng nhắc. Thời gian tăng lương dài, không khách quan, phần nhiều dựa vào sự quyết định của ban giám đốc, đôi khi không đánh giá đúng, đủ năng lực làm việc của CBCNV, dẫn đến sự thiếu công bằng trong đánh giá lương, thưởng.

Công ty chưa xây dựng chế độ tiền thưởng, phạt hợp lý cho người lao động để khuyến khích họ làm việc, tăng năng suất chất lượng sản phẩm.

Về mặt chứng từ, công ty sử dụng các biểu mẫu chứng từ, mẫu biểu báo cáo theo như đã đăng ký và đúng với quy định của nhà nước. Tuy nhiên, công tác hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương chưa có sự phối hợp ăn ý giữa các bộ phận. Dẫn đến những sai sót không được phát hiện và sửa chữa kịp thời.

Hệ thống kiểm soát của công ty chưa được đặc biệt chú ý dẫn đến những sai phạm, gian lận trong nội bộ công ty.

3.2. Một số giải pháp hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH ESMO VINA.

Tuỳ theo tình hình thực tế của từng doanh nghiệp mà có phương hướng hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương ở doanh nghiệp mình sao cho phù hợp. Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương có vai trò quan trọng đối với hoạt động của doanh nghiệp. Vì vậy kế toán tiền lương tại Công ty phải luôn chủ động tìm tòi nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương tại doanh nghiệp. Thực tế công tác này tại công ty TNHH ESMO VINA có nhiều thế mạnh cần phát huy, tuy vậy bên cạnh đó vẫn còn những hạn chế nhất định mà trong khả năng hiện tại của công ty cần

từng bước khắc phục để hoàn thiện hơn. Trên cơ sở những lý luận, về đặc điểm tình hình chung và thực trạng công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty. Tôi xin đưa một số đề xuất sau:

3.2.1. Công tác quản lý lao động

Thực tế công tác quản lý lao động ở công ty vẫn còn mang tính chất chung chung, chưa có sự phân loại lao động cụ thể, chi tiết theo từng đối tượng. Để công tác quản lý lao động đạt hiệu quả cao hơn nữa, công ty cần bổ nhiệm một cán bộ chuyên trách theo dõi, quản lý số lượng lao động và phân loại rõ ràng số lượng lao động theo cấp bậc,... theo từng bộ phận sản xuất kinh doanh theo mỗi tháng, lập báo cáo về tình hình lao động rồi nộp cho phòng ban quản lý để tổng hợp số liệu và có kế hoạch phân công lao động khoa học hơn.

Biểu 3.1. Bảng theo dõi số lượng lao động theo thời gian
BẢNG THEO DÕI SỐ LƯỢNG LAO ĐỘNG THEO THỜI GIAN
Bộ phận:

Thời gian	Tổng số lao động	Theo giới tính		Theo độ tuổi			Lao động mới tuyển	Lao động nghỉ việc
		Lao động nam	Lao động nữ	Từ 18-30 tuổi	Từ 30-50 tuổi	Trên 50 tuổi		
Tháng 1/2024								
Tháng 2/2024								
Tháng 3/2024								
Tháng 4/2024								
...								
Tháng 12/2024								

3.2.2. Chính sách tiền lương, thưởng

Công ty đang chỉ tính tiền lương theo 1 phương pháp là trả lương theo thời gian dễ dẫn đến tình trạng người lao động chỉ đến làm cho có để nhận lương. Dẫn đến ảnh hưởng đến năng suất lao động, ảnh hưởng đến tình hình phát triển của công ty. Mặt khác công ty thực hiện sản xuất toàn bộ sản phẩm theo dây chuyền nên việc tính lương theo sản phẩm cũng không phải là một phương án khả thi (vì mỗi tổ sẽ chỉ đảm nhận sản xuất một bộ phận để tại nên một sản phẩm hoàn chỉnh). Do đó ta sẽ đưa ra một đề xuất như sau: giao cho mỗi thành viên trong tổ một phiếu “ theo dõi tiến độ công việc” để có thể

theo dõi được khối lượng công việc hoàn thành của từng người trong tổ để có những mức thưởng phạt nhất định.

Biểu 3.2. Bảng theo dõi tiến độ công việc

BẢNG THEO DÕI TIẾN ĐỘ CÔNG VIỆC			
HỌ VÀ TÊN:			
TỔ:			
THỜI GIAN	MỤC TIÊU	THỰC TẾ	TỶ LỆ HOÀN THÀNH
8h-10h			
10h10-12h			
13h- 15h			
15h10- 17h			

Ngày....tháng....năm

Người thực hiện

Người nghiệm thu

Nếu tỷ lệ hoàn thành công việc :

Vượt từ 1-5% thưởng 500.000 đồng

Vượt từ 6-10% thưởng 1.000.000 đồng

Vượt từ 11-15% thưởng 1.500.000 đồng

Vượt từ 16- 20 % thưởng 2.000.000 đồng

Tập trung vào số lượng mà bỏ qua chất lượng: Do tập trung vào việc hoàn thành sản phẩm để kiếm tiền thưởng, người lao động có thể bỏ qua việc kiểm tra chất lượng. Điều này dẫn đến sản phẩm bị lỗi, ảnh hưởng đến uy tín của doanh nghiệp. Hay là khi người lao động chỉ tập trung vào số lượng sản phẩm, họ có thể tìm cách gian lận để tăng số lượng sản phẩm hoàn thành. Điều này ảnh hưởng đến chất lượng sản phẩm và lợi ích của doanh nghiệp. Để tránh được các rủi ro trên thì khi tiến hành công việc mỗi người trong tổ sẽ được chia đều với số tem khớp với phần mục tiêu đặt ra, và khi sản phẩm hoàn thành sẽ được đưa lên bộ phận QC kiểm tra, sản phẩm của ai bị sai hay mắc phải những vấn đề gì sẽ được bàn giao lại để sửa chữa. Nếu người thực hiện mà làm sai quá 3 sản phẩm trên một ngày sẽ bị tiến hành trừ vào tiền lương. Cụ thể:

Sai 4 sản phẩm phạt 50.000 đồng

Sai 5 sản phẩm phạt 100.000 đồng

Sai 6 sản phẩm phạt 150.000 đồng

Sai $4+n$ sản phẩm phạt $(50.000 + 50.000*n)$ đồng



Hình 3.1. Hình mô tả tem

3.2.3. Hoàn thiện chứng từ, sổ sách kế toán

Công ty sử dụng các mẫu biểu chứng từ, mẫu biểu báo cáo theo như đã đăng ký và đúng với quy định của nhà nước. Tuy nhiên, để công tác hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương được tốt hơn nữa DN cần tổ chức chứng từ khoa học hơn nữa, có sự phối kết hợp ăn ý hơn giữa các bộ phận giúp kế toán tổng hợp, đối chiếu dễ dàng, phát hiện kịp thời các sai sót để sửa chữa. Để công nhân theo dõi được chính xác tiền lương và các khoản trích theo lương của mình trong tháng, đề xuất Công ty nên có thêm “Phiếu lương chi tiết”:

Biểu 3.3. Phiếu lương chi tiết

Công ty : TNHH ESMO VINA					
Địa chỉ: 12 ĐT477, Gia Phú, Gia Viễn, Ninh Bình					
PHIẾU LƯƠNG					
Tháng 7 Năm 2024					
	Mã Nhân Viên	200832		Lương đóng BHBB	4.400.000
	Họ Và Tên	Đinh Thị Vân A		Ngày công đi làm	26
	Chức Danh	Công nhân		Ngày công chuẩn	26
STT	Các Khoản Thu Nhập		STT	Các Khoản Trừ Vào Lương	462.000
1	Lương Chính	4.200.000	1	Bảo Hiểm Bắt Buộc	462.000
2	Lương TC	1.142.308	1.1	Bảo hiểm thất nghiệp (1%)	44.000
3	Phụ Cấp:	1.300.000	1.2	Bảo hiểm xã hội (8%)	352.000
3.1	Trách nhiệm	0	1.3	Bảo hiểm y tế (1,5%)	66.000
3.2	Ăn trưa	400.000	2	Thuế thu nhập cá nhân	
3.3	Chuyên cần	500.000	3	Tạm ứng	
3.4	Xăng xe	200.000	4	Khác	
3.5	Thâm niên	200.000			
Tổng Cộng		6.642.308			
	Tổng Số Tiền Lương Thực Nhận			6.180.308	
	Bằng chữ:	Sáu triệu một trăm tám mươi nghìn ba trăm linh tám đồng.			

3.2.4. Hệ thống kiểm soát nội bộ

Công ty nên tăng cường hệ thống kiểm soát nội bộ. Trong quá trình cập nhật, theo dõi thông tin số liệu phân tích tình hình biến động mọi mặt trong hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty không thể tránh khỏi những sai lầm có thể xảy ra. Vì vậy để hạn chế những sai sót, gian lận có thể có trong quá trình hạch toán thì cần phải tăng cường hệ thống kiểm soát nội bộ trong công ty để kiểm tra giám sát đồng thời nâng cao độ tin cậy của những thông tin trong báo cáo tài chính của công ty góp phần vào sự tồn tại và phát triển bền vững của công ty.

Sau đây là một số giải pháp cụ thể :

- Đánh giá hiện trạng hệ thống kiểm soát nội bộ

Thực hiện khảo sát để đánh giá các quy trình hiện tại, xác định các điểm mạnh và điểm yếu của hệ thống kiểm soát.

Phân tích các rủi ro tiềm ẩn có thể ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất và tài chính.

- Xây dựng quy trình kiểm soát

Xây dựng các quy trình chuẩn hóa cho từng bộ phận trong doanh nghiệp, bao gồm quy trình sản xuất, nhập xuất kho, và quản lý chất lượng.

Xác định rõ ràng trách nhiệm và quyền hạn của từng cá nhân và bộ phận liên quan.

- Ứng dụng công nghệ thông tin

Triển khai phần mềm ERP (Enterprise Resource Planning) để tích hợp và quản lý thông tin một cách hiệu quả.

Sử dụng công nghệ tự động hóa để giảm thiểu sai sót và tăng cường độ chính xác trong các quy trình sản xuất.

- Đào tạo và phát triển nhân sự

Đào tạo nhân viên về các quy trình kiểm soát nội bộ, quy định và tiêu chuẩn chất lượng.

Khuyến khích nhân viên tham gia vào việc kiểm soát và cải tiến quy trình, tạo ra văn hóa trách nhiệm trong tổ chức.

- Cải tiến liên tục

Khuyến khích nhân viên tham gia vào việc kiểm soát và cải tiến quy trình, tạo ra văn hóa trách nhiệm trong tổ chức.

Khuyến khích nhân viên đưa ra ý kiến phản hồi để hoàn thiện quy trình và tăng cường hiệu quả hoạt động.

3.2.5. Chính sách tăng lương

- * Các yếu tố mà công ty nên cân nhắc để có quyết định tăng lương

- Hiệu quả công việc:

Yếu tố quan trọng nhất cần xem xét khi quyết định tăng lương là hiệu quả công việc của nhân viên. Doanh nghiệp cần đánh giá hiệu suất làm việc của từng cá nhân

dựa trên các tiêu chí cụ thể và khách quan, chẳng hạn như: Mức độ hoàn thành mục tiêu, chất lượng công việc, khả năng giải quyết vấn đề, tinh thần làm việc, thái độ hợp tác, đóng góp cho doanh nghiệp...

- Giá trị thị trường

Doanh nghiệp cần nghiên cứu mức lương cho vị trí tương tự tại các doanh nghiệp khác trong cùng ngành và khu vực để đảm bảo mức lương của mình đủ sức cạnh tranh. Nếu mức lương của doanh nghiệp thấp hơn mức lương thị trường, doanh nghiệp có nguy cơ mất đi những nhân viên tài năng và thu hút được ít ứng viên tiềm năng hơn.

- Đánh giá định kì chính sách lương: kiểm tra hàng năm để thiết lập một quy trình đánh giá chính sách lương hàng năm để xem xét tính hiệu quả và sự công bằng của nó.

- Nâng cao sự minh bạch

Công khai quy trình

Tài liệu hướng dẫn: Soạn thảo tài liệu hướng dẫn quy trình tăng lương, bao gồm các tiêu chí, thời gian và ai sẽ là người quyết định.

Chia sẻ thông tin: Tổ chức các buổi họp hoặc hội thảo để giải thích về chính sách lương, cho phép nhân viên đặt câu hỏi và đóng góp ý kiến.

Trao đổi định kì

Phỏng vấn định kỳ: Tổ chức các cuộc phỏng vấn một đối một với nhân viên để thảo luận về kỳ vọng tăng lương và hiệu suất công việc.

Hộp thư góp ý: Tạo kênh nhận phản hồi ẩn danh để nhân viên có thể chia sẻ ý kiến về chính sách lương mà không sợ bị ảnh hưởng.

- * Một số phương pháp tăng lương mà doanh nghiệp có thể áp dụng

- Tăng lương theo thị trường là phương pháp tăng lương cơ bản dựa trên mức lương thị trường cho các vị trí tương ứng. Mức tăng lương sẽ giúp đảm bảo mức lương của doanh nghiệp đủ sức cạnh tranh để thu hút và giữ chân nhân tài.

- Tăng lương theo kỹ năng và kinh nghiệm:

Tăng lương theo kỹ năng, kinh nghiệm là phương pháp tăng lương dựa trên trình độ chuyên môn, kỹ năng chuyên môn và kinh nghiệm làm việc của nhân viên. Mức tăng lương sẽ được điều chỉnh theo chứng chỉ chuyên môn, bằng cấp, kỹ năng và kinh nghiệm thực tế của nhân viên, khuyến khích họ không ngừng học hỏi và phát triển bản thân. Việc tăng lương này sẽ giúp doanh nghiệp thu hút và giữ chân những nhân viên có kỹ năng và kinh nghiệm cao. Giúp doanh nghiệp nâng cao năng lực cạnh tranh trong thị trường lao động. Và thúc đẩy nhân viên học hỏi và nâng cao kỹ năng, kinh nghiệm để phát triển bản thân và đóng góp cho doanh nghiệp.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

Những tháng cuối năm 2024 đặt ra nhiều thách thức đối với nền kinh tế-xã hội Việt Nam, khi phải đối mặt với hàng loạt biến động lớn từ bên ngoài và những khó khăn nội tại trong nước. Nền kinh tế Việt Nam đang phải gánh chịu áp lực từ tình trạng lạm phát gia tăng, thị trường lao động thiếu hụt, và sự chênh lệch ngày càng lớn trong việc phát triển kinh tế giữa các vùng miền. Đây là thách thức rất lớn đối với các doanh nghiệp hiện nay. Trước tình hình này các doanh nghiệp muốn thu hút, sử dụng, giữ chân lao động gắn bó với doanh nghiệp thì yêu cầu phải có hình thức trả lương phù hợp để công tác trả lương được diễn ra chính xác, công bằng, tạo động lực cho người lao động.

Bài nghiên cứu khoa học “Thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo tại Công ty TNHH ESMO VINA” đã đề cập tới những vấn đề lý luận cơ bản, tình hình thực tế tại Công ty và đưa ra một số biện pháp hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH ESMO VINA.

Tuy nhiên, do thời gian có hạn và kiến thức còn nhiều hạn chế nên bài báo cáo không thể tránh khỏi những sai sót, chúng em rất mong nhận được sự đánh giá, những ý kiến đóng góp quý báu từ các thầy cô để bài nghiên cứu khoa học của chúng em được hoàn thiện hơn.

Cuối cùng, chúng em xin chân thành cảm ơn ThS. Lê Thị Liễu đã nhiệt tình hướng dẫn và giúp đỡ chúng em trong suốt quá trình tìm hiểu, nghiên cứu và hoàn thành bài nghiên cứu khoa học của mình.

Em xin chân thành cảm ơn!

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Tài Chính (2014). *Thông tư 200-2014/TT-BTC về hướng dẫn Chế độ kế toán doanh nghiệp*, ban hành ngày 22 tháng 12 năm 2014.
2. Chính phủ (2024). *Nghị định số 73/2024/NĐ-CP quy định mức lương cơ sở và chế độ tiền thưởng đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang*, ban hành ngày 30 tháng 6 năm 2024.
3. Nguyễn Thị Lan Anh (2022). *Thực trạng và một số giải pháp hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH phát triển Trọng Nghĩa*, Luận văn tốt nghiệp, Trường Đại học Hoa Lư.
4. Nguyễn Thị Minh Trang (2022). *Thực trạng và một số giải pháp hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty TNHH dịch vụ thương mại Minh Trang*, Luận văn tốt nghiệp, Trường Đại học Hoa Lư.
5. PGS.TS Nguyễn Ngọc Quang (2013). *Giáo trình kế toán quản trị*, NXB Đại học Kinh tế Quốc dân, Hà Nội.
6. Quốc hội (2024). *Nghị quyết số 142/2024/QH15 về Kỳ họp thứ 7, Quốc hội khóa XV*, ban hành ngày 29 tháng 6 năm 2024.
7. Tạ Thị Lương (2023). *Thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty TNHH may Đông Thịnh Hưng*, Luận văn tốt nghiệp, Trường Đại học Hoa Lư.
8. Tài liệu trong công ty TNHH ESMO VINA.

