

TRƯỜNG ĐẠI HỌC HOA LƯ

KHOA KINH TẾ

Đỗ Thị Phương Thùy

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG
TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN PHÁT TRIỂN ĐẦU TƯ XÂY DỰNG
AN THÀNH

Mã sinh viên: 2553011137

Nghành: Kế toán

NINH BÌNH, 2025

TRƯỜNG ĐẠI HỌC HOA LƯ

KHOA KINH TẾ

Đỗ Thị Phương Thùy

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG
TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN PHÁT TRIỂN ĐẦU TƯ XÂY DỰNG
AN THÀNH

Mã sinh viên: 2553011137

Nghành: Kế toán

Giảng viên hướng dẫn: ThS. Hà Thị Minh Nga

NINH BÌNH, 2025

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập- Tự do- Hạnh phúc

LỜI CAM ĐOAN

Kính gửi: - BGH Trường Đại học Hoa Lư

- Khoa Kinh tế Trường Đại học Hoa Lư
- Phòng đào tạo Trường Đại học Hoa Lư

Tên em là: Đỗ Thị Phương Thùy

Sinh viên lớp: D14KT

Khoa: Kinh tế

Đề tài khóa luận tốt nghiệp “Kế toán phải trả người lao động và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành” là sản phẩm của cá nhân em trong quá trình thực tập, tìm hiểu và làm khóa luận tại Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành.

Em xin cam đoan rằng đây là công trình nghiên cứu của riêng cá nhân em và có sự hỗ trợ của Giáo viên hướng dẫn là ThS. Hà Thị Minh Nga. Các nội dung nghiên cứu và kết quả trong đề tài này là trung thực và không sao chép của người khác.

Nếu phát hiện có bất kỳ gian lận nào em xin hoàn toàn chịu trách nhiệm trước hội đồng cũng như kết quả luận văn của mình.

Ninh bình, ngày tháng 05 năm 2025

Sinh viên

(Ký, ghi rõ họ tên)

XÁC NHẬN CỦA NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC

Sinh viên Đỗ Thị Phương Thùy đã nghiên cứu nghiêm túc và hoàn thành đúng tiến độ các giai đoạn của chuyên đề khóa luận tốt nghiệp. Có tinh thần học hỏi, tìm kiếm tài liệu và chỉnh sửa bài theo yêu cầu của giảng viên hướng dẫn. Các nội dung trình bày theo đúng đề cương, đề tài đảm bảo tính khoa học và có ý nghĩa thực tiễn cao.

Ninh Bình, ngày tháng 05 năm 2025

Người hướng dẫn khoa học

ThS. Hà Thị Minh Nga

BẢNG CÁC KÝ HIỆU CHỮ VIẾT TẮT

STT	Tên viết tắt	Tên đầy đủ
1	BHXX	Bảo hiểm xã hội
2	BHYT	Bảo hiểm y tế
3	KPCĐ	Kinh phí công đoàn
4	BHTN	Bảo hiểm thất nghiệp
5	DN	Doanh nghiệp
6	NLĐ	Người lao động
7	TSCĐ	Tài sản cố định
8	TNBQ	Thu nhập bình quân
9	TNCN	Thu nhập cá nhân
10	CTGS	Chứng từ ghi sổ
11	GD	Giám đốc
12	PGD	Phó giám đốc
13	TK	Tài khoản
14	KTT	Kế toán trưởng
15	PP	Phó phòng
16	NV	Nhân viên
17	QLDN	Quản lí doanh nghiệp
18	KT	Kế toán
19	KT-BH	Kỹ thuật – bán hàng
20	LLLĐ	Lực lượng lao động

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1. Bảng chấm công của bộ phận quản lý Doanh nghiệp.....	55
Bảng 2.2. Bảng thanh toán tiền lương của bộ phận Quản lý doanh nghiệp.....	58
Bảng 2.3. Bảng chấm công của bộ phận kế toán.....	60
Bảng 2.4. Bảng thanh toán tiền lương của bộ phận kế toán.....	61
Bảng 2.5. Bảng chấm công bộ phận bán hàng – kỹ thuật.....	62
Bảng 2.6. Bảng thanh toán tiền lương của bộ phận kỹ thuật – bán hàng	63
Bảng 2.7. Phân bổ tiền lương cho các bộ phận	64
Bảng 2.8. Bảng thanh toán các khoản trích theo lương của bộ phận kế toán.....	73
Bảng 2.9. Bảng thanh toán các khoản trích theo lương của toàn công ty tháng 3 năm 2025	74
Bảng 2.10. Bảng tổng hợp chi tiết TK 338.....	80
Biểu 1.1. Các khoản trích theo tỷ lệ quy định	28
Biểu 2.1. Tình hình tài chính kinh doanh của công ty trong 3 năm 2022-2023-2024	42
Biểu 2.2. Cơ cấu lao động tại Công ty cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành.....	45
Biểu 2.3. Thuế suất thuế TNCN	50
Biểu 2.4. Tỷ lệ các khoản trích theo lương Tháng 3 tại Công ty	51
Biểu 2.5. Giấy đề nghị tạm ứng bộ phận QLDN.....	56
Biểu 2.6. Phiếu chi tạm ứng lương cho nhân viên bộ phận QLDN	57
Biểu 2.7. Ủy nhiệm chi thanh toán lương cho nhân viên T2/2025.....	65
Biểu 2.8. Sổ chi tiết TK 334	66
Biểu 2.9. Chứng từ ghi sổ Có TK 334.....	68
Biểu 2.10. Chứng từ ghi sổ Nợ TK 334	69
Biểu 2.11. Sổ đăng ký CTGS TK 334.....	70
Biểu 2.12. Sổ cái TK 334	75
Biểu 2.13. Ủy nhiệm chi thanh toán tiền BH T3/2025	76
Biểu 2.14. Sổ chi tiết TK 3382.....	77
Biểu 2.15. Sổ chi tiết TK 3383	78
Biểu 2.16. Sổ chi tiết TK 3384	79
Biểu 2.17. Sổ chi tiết TK 3386	79

Biểu 2.18. Chứng từ ghi sổ Có TK 338.....	79
Biểu 2.19. Chứng từ ghi sổ Nợ TK 338	82
Biểu 2.20. Sổ đăng ký CTGS TK 338.....	82
Biểu 2.21. Sổ cái TK 338	83

DANH MỤC SƠ ĐỒ

Sơ đồ 1.1. Kế toán phải trả NLĐ.....	23
Sơ đồ 1.2. Các khoản phải trả, phải nộp khác.....	26
Sơ đồ 1.3. Trình tự ghi sổ kế toán theo hình thức chứng từ ghi sổ	28
Sơ đồ 2.1. Bộ máy quản lý của công ty.....	33
Sơ đồ 2.2. Sơ đồ bộ máy kế toán của công ty	36

MỤC LỤC

BẢNG CÁC KÝ HIỆU CHỮ VIẾT TẮT

DANH MỤC BẢNG BIỂU

DANH MỤC SƠ ĐỒ

PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài.....	1
2. Tổng quan tình hình nghiên cứu	11
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu	12
3.1. Mục đích nghiên cứu	12
3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu	12
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	12
4.1. Đối tượng nghiên cứu	12
4.2. Phạm vi nghiên cứu	12
5. Phương pháp nghiên cứu	13
6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn	13
6.1. Ý nghĩa khoa học	13
6.2. Ý nghĩa thực tiễn	13
7. Bố cục khóa luận	13
PHẦN NỘI DUNG.....	6
Chương 1: LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG	6
1.1. TỔNG QUAN VỀ TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG	6
1.1.1. Khái niệm, vai trò và chức năng của tiền lương.....	6
1.1.1.1. Khái niệm tiền lương	6
1.1.1.2. Vai trò của tiền lương.....	7
1.1.1.3. Chức năng của tiền lương	7
1.1.2. Khái niệm và vai trò của các khoản trích theo lương	9
1.1.2.1. Khái niệm các khoản trích theo lương	9
1.1.2.2. Vai trò các khoản trích theo lương.....	9

1.1.3. Các hình thức trả lương trong doanh nghiệp	11
<i>1.1.3.1. Nguyên tắc tính trả lương.....</i>	<i>11</i>
<i>1.1.3.2. Hình thức trả lương theo thời gian.....</i>	<i>12</i>
<i>1.1.3.3. Hình thức trả lương khoán</i>	<i>14</i>
<i>1.1.3.4. Một số hình thức trả lương khác</i>	<i>15</i>
1.1.4. Quỹ tiền lương trong doanh nghiệp.....	17
1.1.5. Chế độ trích lập, nộp và sử dụng các khoản trích theo lương	18
<i>1.1.5.1. Bảo hiểm xã hội (BHXH).....</i>	<i>18</i>
<i>1.1.5.2. Bảo hiểm y tế (BHYT).....</i>	<i>18</i>
<i>1.1.5.2. Kinh phí công đoàn (KPCĐ)</i>	<i>19</i>
<i>1.1.5.3. Bảo hiểm thất nghiệp(BHTN)</i>	<i>19</i>
1.2. KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG. 20	
1.1.2. Nhiệm vụ của kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.....	20
<i>1.2.2.1. Chứng từ kế toán</i>	<i>21</i>
<i>1.2.2.2. Tài khoản kế toán.....</i>	<i>22</i>
<i>1.2.2.3. Quy trình kế toán</i>	<i>23</i>
1.2.3. Kế toán các khoản trích theo lương	25
<i>1.2.3.1. Chứng từ kế toán.....</i>	<i>25</i>
<i>1.2.3.2. Tài khoản kế toán.....</i>	<i>25</i>
<i>1.2.3.3. Quy trình kế toán</i>	<i>26</i>
1.2.4. Hình thức kế toán sử dụng	27
Chương 2: THỰC TRẠNG KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN PHÁT TRIỂN ĐẦU TƯ XÂY DỰNG AN THÀNH.....	29
2.1. TỔNG QUAN VỀ CÔNG TY CỔ PHẦN PHÁT TRIỂN ĐẦU TƯ XÂY DỰNG AN THÀNH	29
2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển của Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành.....	29
2.1.2. Đặc điểm hoạt động kinh doanh của Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành.....	30

2.1.3. Đặc điểm và tổ chức bộ máy quản lý của Công ty cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành.....	33
2.1.4. Đặc điểm tổ chức bộ máy kế toán tại Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành.....	35
2.1.5. Tổ chức công tác kế toán tại Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành.....	38
2.1.5.1. Chế độ, chính sách kế toán áp dụng	38
2.1.5.2. Tổ chức hệ thống chứng từ kế toán	38
2.1.5.3. Tổ chức hệ thống tài khoản kế toán.....	40
2.1.5.4. Tổ chức sổ sách kế toán.....	40
2.1.5.5. Tổ chức báo cáo kế toán.....	40
2.1.6. Tình hình tài chính và kết quả kinh doanh của Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành	42
2.2. ĐẶC ĐIỂM TỔ CHỨC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG, TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN PHÁT TRIỂN ĐẦU TƯ XÂY DỰNG AN THÀNH.....	44
2.2.1. Đặc điểm về lao động, công tác quản lý lao động tại Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành	44
2.2.2. Các hình thức trả lương tại Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành.....	46
2.2.2.1. Nguyên tắc tính trả lương.....	46
2.2.2.2. Các hình thức trả lương.....	48
2.2.3. Chế độ trích lập, nộp và sử dụng các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành.....	51
2.3. THỰC TRẠNG KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN PHÁT TRIỂN ĐẦU TƯ XÂY DỰNG AN THÀNH	52
2.3.1. Kế toán tiền lương tại Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành.....	52
2.3.1.1. Chứng từ kế toán	52

2.3.1.2. Tài khoản kế toán	61
2.3.1.3. Quy trình ghi sổ kế toán	53
2.3.2. Kế toán các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành.....	71
2.3.2.1. Chứng từ kế toán.....	71
2.3.2.2. Tài khoản kế toán.....	71
2.3.2.3. Quy trình ghi sổ kế toán.....	71
Chương 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN PHÁT TRIỂN ĐẦU TƯ XÂY DỰNG AN THÀNH	84
3.1. ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN PHÁT TRIỂN ĐẦU TƯ XÂY DỰNG AN THÀNH	84
3.1.1. Ưu điểm	84
3.1.2. Nhược điểm	87
3.2. CÁC GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN PHÁT TRIỂN ĐẦU TƯ XÂY DỰNG AN THÀNH	89
PHẦN KẾT LUẬN	93
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	95

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Việt Nam đang trong quá trình hội nhập sâu rộng với nền kinh tế khu vực và toàn cầu, theo đó những tiêu chuẩn, yêu cầu trong sản xuất lao động cũng tăng cao. Chính vì vậy người lao động luôn cố gắng làm việc để có thể được trả lương đúng với thành quả lao động mà họ tạo ra. Ngoài tiền lương chính người lao động còn được hưởng các khoản tiền thưởng, trợ cấp, phụ cấp, BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ là các quỹ xã hội mà người lao động được hưởng thể hiện sự quan tâm của xã hội, của doanh nghiệp đến từng thành viên trong doanh nghiệp. Đối với doanh nghiệp nói chung, chi phí nhân công chiếm tỉ trọng tương đối lớn trong tổng số chi phí sản xuất của doanh nghiệp. Nếu tiền lương được trả một cách hợp lý sẽ không chỉ mang lại lợi ích cho nhân viên mà còn giúp doanh nghiệp phát triển bền vững.

Tuy nhiên nhiều doanh nghiệp lại muốn tiết kiệm chi phí nhằm hạ giá thành sản phẩm và tăng chỉ tiêu lợi nhuận. Như vậy ta thấy được sự mâu thuẫn của tiền lương đối với chủ thể kinh tế là người lao động và người sử dụng lao động. Muốn cân bằng được chi phí tiền lương của doanh nghiệp và thu nhập của người lao động đòi hỏi doanh nghiệp phải vận dụng chính sách tiền lương đúng đắn và phù hợp để thúc đẩy được năng suất lao động từ đó mới có thể phát huy nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh. Vì vậy công tác quản lý tiền lương là một vấn đề cần được quan tâm. Phân bổ tiền lương và các khoản trích theo lương hợp tình hợp lý là vô cùng cần thiết.

Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành đang trên đà phát triển không ngừng, nhận thấy được sự cần thiết của kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành cũng đã áp dụng chính sách tiền lương và các khoản trích theo lương đúng với các quy chế. Tuy nhiên việc quản lý tiền lương, thưởng còn chưa khoa học, chưa thu hút được NLD cũng như chưa tạo được động lực cho người lao động

Từ những kiến thức đã học về chuyên ngành kế toán cùng với được tiếp cận trong điều kiện thực tế, em đã lựa chọn đề tài “Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành” làm đề tài khóa luận tốt nghiệp của mình.

2. Tổng quan tình hình nghiên cứu

Nhận thức được tầm quan trọng của công tác tiền lương và các khoản trích theo lương đã có nhiều công trình nghiên cứu về vấn đề này. Cho đến thời điểm hiện nay đã có một số công trình đã nghiên cứu về đề tài “ Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại doanh nghiệp” cụ thể như sau:

Tác giả Nguyễn Thị Hương Giang (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 và Thương mại Minh Trang” đã nghiên cứu thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty trên cơ sở lý luận chung, từ đó đưa ra giải pháp hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại đơn vị. Tuy nhiên trong đề tài chưa có giải pháp rõ ràng, cụ thể về việc chấm công và quản lý lao động.

Tác giả Bùi Thị Minh Hải (2023) Trường Đại học Hoa Lư với đề tài “Thực trạng và giải pháp hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty TNHH Hải Nam” có sự đầu tư nghiên cứu, tìm tòi tài liệu và điều tra thực trạng tại đơn vị để tìm ra giải pháp hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương song vẫn còn tồn tại một số mặt hạn chế khi ít đề cập tới chế độ lương, thưởng cho người lao động nhằm khuyến khích sản xuất kinh doanh.

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 kỹ càng và khá hoàn thiện về công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương. Trong đề tài tác giả chỉ ra một số thành tựu mà doanh nghiệp đạt được. Tuy nhiên Công ty vẫn còn nhiều mặt hạn chế trong công tác kế toán tiền lương. Nổi bật như: hình thức chấm công thủ công hay việc hạch toán, luân chuyển tiền lương tại Công ty còn chậm trễ. Từ đó,

tác giả đã đưa ra một số giải pháp để góp phần hoàn thiện công tác kế toán tại Công ty may Đông Thịnh Hưng.

Trong thời gian thực tập tại Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành, em nhận thấy công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của Công ty vẫn còn nhiều mặt hạn chế. Tuy nhiên lại chưa có đề tài nào nghiên cứu về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty này. Nhận thức được tầm quan trọng của vấn đề nêu trên em đã quyết định lựa chọn đề tài “Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành”.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Nghiên cứu thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành để nhằm hoàn thiện công tác tiền lương và các khoản trích theo lương tại đơn vị.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Làm rõ khái niệm, đặc điểm, nội dung của kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

Phân tích thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành.

Đánh giá và đưa ra giải pháp hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Do điều kiện về thời gian thực tập và những điều kiện khác có hạn , nên đề tài chỉ tập chung nghiên cứu trong phạm vi sau:

- **Phạm vi không gian:** Nghiên cứu và phân tích tại phòng kế toán Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành.
- **Phạm vi thời gian:** Đặt trong tâm nghiên cứu phần kế toán lương và các khoản trích theo lương. Lấy số liệu năm 2022,2023,2024,2025 tại Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành

5. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp phỏng vấn: Thu thập thông tin thông qua cách thức đặt câu hỏi đối với công ty.

Phương pháp quan sát: Thực hiện quan sát các hoạt động của doanh nghiệp, bộ máy kế toán và công việc của các nhân viên trong Công ty, đặc biệt là nhân viên phần hành kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

Phương pháp thực nghiệm: Thực tập phần hành kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty.

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

6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn

6.1. Ý nghĩa khoa học

Đề tài góp phần hệ thống hóa cơ sở lý luận nghiên cứu về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại doanh nghiệp, giúp doanh nghiệp xác định yếu tố ảnh hưởng và tìm ra giải pháp để nâng cao chất lượng công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

Kết quả nghiên cứu góp phần nâng cao hiệu quả công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành. Ngoài ra đề tài còn là tài liệu tham khảo hữu ích cho sinh viên ngành kế toán.

7. Bố cục khóa luận

Ngoài phần mở đầu và phần kết luận, khóa luận gồm 3 chương:

Chương 1: Lý luận cơ bản về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong các doanh nghiệp.

Chương 2: Thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành.

Chương 3: Một số giải pháp hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích tiền lương tại Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành.

PHẦN NỘI DUNG

Chương 1

LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

1.1. TỔNG QUAN VỀ TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

1.1.1. Khái niệm, vai trò và chức năng của tiền lương

1.1.1.1. Khái niệm tiền lương

Từ những góc nhìn khác nhau, cùng với góc độ tiếp cận, đặc điểm của nền kinh tế và điều chỉnh pháp luật trong những giai đoạn khác nhau mà tiền lương được hiểu theo nhiều góc độ khác nhau:

Ở Nhật Bản thì xác định:

“Tiền lương là thù lao bằng tiền mặt và hiện vật trả cho người làm công một cách đều đặn, cho thời gian làm việc hoặc cho lao động thực tế, cùng với thù lao cho khoảng thời gian không làm việc như là nghỉ mát hàng năm, nghỉ có hưởng lương hoặc nghỉ lễ”.

Ở Đài Loan thì lại xác định: “Tiền lương chỉ mọi khoản thù lao mà người lao động nhận được do làm việc bất luận là lương bổng, phụ cấp, tiền thưởng hoặc dùng mọi danh nghĩa khác để trả cho họ theo ngày, giờ, tháng hoặc theo sản phẩm”.

Ở Việt Nam tiền lương được hiểu là:

“Tiền lương là giá cả của sức lao động được hình thành qua thoả thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động phù hợp với cung – cầu sức lao động trong nền kinh tế thị trường”.

Ở góc độ khái quát nhất, định nghĩa về tiền lương được Tổ chức Lao động quốc tế quy định trong Điều 1 Công ước số 95 năm 1949 về bảo vệ tiền lương. Định nghĩa này có tính phổ biến và được hầu hết các quốc gia cụ thể hoá trong pháp luật, theo đó: “Tiền lương là sự trả công hoặc thu nhập, bất kể tên gọi hay cách tính mà có thể biểu hiện bằng tiền mặt và được ấn định bằng thoả thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động hoặc bằng pháp luật quốc gia, do

người sử dụng lao động phải trả cho người lao động theo một hợp đồng thuê mướn lao động, bằng viết hoặc bằng lời nói cho một công việc đã thực hiện hoặc sẽ phải thực hiện, hoặc cho những dịch vụ đã làm hay sẽ phải làm”.

1.1.1.2. Vai trò của tiền lương

Tiền lương là một phạm trù kinh tế, nó gắn liền với lao động và nền sản xuất hàng hóa. Vì vậy tiền lương có các vai trò quan trọng sau:

Đối với người lao động: Tiền lương là nguồn thu nhập chủ yếu để họ đảm bảo cho cuộc sống, làm thỏa mãn nhu cầu của người lao động bởi người lao động đi làm chính là để nhận được một khoản thù lao để tạo ra thu nhập và sử dụng nó để trang trải cuộc sống.

Đối với Doanh nghiệp: Tiền lương không chỉ là khoản chi phí mà còn là công cụ chiến lược thúc đẩy sự phát triển bền vững. Một chính sách lương thưởng cạnh tranh giúp thu hút và chân nhân tài, đồng thời tạo động lực để nhân viên làm việc hiệu quả, nâng cao năng suất và chất lượng. Khi được trả lương xứng đáng, nhân viên cảm thấy hài lòng, gắn bó hơn với doanh nghiệp, từ đó góp phần xây dựng văn hóa làm việc tích cực. Hơn nữa, một hệ thống tiền lương minh bạch và công bằng còn giúp doanh nghiệp củng cố uy tín, nâng cao hình ảnh trên thị trường lao động.

Đối với xã hội: Chính sách tiền lương công bằng góp phần giảm bất bình đẳng thu nhập, thu hẹp khoảng cách giàu nghèo và xây dựng một cộng đồng hài hòa hơn. Khi người lao động có đầu vào ổn định, họ chi tiêu nhiều hơn, kích thích tiêu dùng và cung cấp tăng trưởng kinh tế. Đồng thời, thu nhập từ tiền lương đóng góp vào ngân sách quốc gia về thuế thông qua, tạo nguồn lực cho các lĩnh vực công ích như y tế, giáo dục và cơ sở hạ tầng. Tiền lương hợp lý giúp giảm tỷ lệ thất nghiệp, hạn chế tội phạm phát hiện sinh từ khó khăn kinh tế và xây dựng một môi trường lao động ổn định.

1.1.1.3. Chức năng của tiền lương

*** Chức năng tái sản xuất sức lao động:**

Tiền lương là nguồn thu nhập chủ yếu để đảm bảo cho cuộc sống. Để phục vụ nhu cầu sống của bản thân và gia đình, người lao động buộc phải đi làm hay bán sức lao động của mình để đổi lấy tiền lương. Tiền lương cũng giúp người lao động

cần phải cố gắng trong công việc để nhận khoản tiền lương thích đáng, mức thu nhập phụ thuộc vào sức lao động trí óc hay lao động chân tay mà người lao động bỏ ra.

Bản chất của tái sản xuất sức lao động nghĩa là đảm bảo cho người lao động có một số lượng tiền lương sinh hoạt nhất định để họ có thể:

- + Duy trì và phát triển sức lao động của chính mình
- + Sản xuất ra sức lao động mới
- + Tích lũy kinh nghiệm, nâng cao trình độ để hình thành kỹ năng lao động, tăng cường chất lượng lao động

*Chức năng kích thích sản xuất:

Chính sách tiền lương đúng đắn là động lực to lớn nhằm phát huy sức mạnh của nhân tố con người trong việc thực hiện các mục tiêu kinh tế - xã hội. Vì vậy, tổ chức tiền lương và tiền công thúc đẩy và khuyến khích người lao động nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả của lao động bảo đảm sự công bằng và xã hội trên cơ sở thực hiện chế độ trả lương.

*Chức năng thước đo giá trị:

Là cơ sở điều chỉnh giá cả cho phù hợp. Mỗi khi giá cả biến động, bao gồm cả giá cả sức lao động hay nói cách khác tiền lương là giá cả sức lao động, là một bộ phận của sản phẩm xã hội mới được sáng tạo nên. Tiền lương phải thay đổi phù hợp với sự dao động của giá cả sức lao động.

*Chức năng tích lũy:

Bảo đảm tiền lương của người lao động duy trì được cuộc sống hàng ngày và còn có thể dự phòng cho cuộc sống lâu dài khi họ hết khả năng lao động hoặc xảy ra những bất trắc.

=> Với các chức năng trên ta có thể thấy tiền lương đóng một vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy sản xuất và phát huy tính chủ động, sáng tạo của người lao động, tăng năng suất lao động, tăng hiệu quả sản xuất kinh doanh

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

1.1.2.1. Khái niệm các khoản trích theo lương

*Bảo hiểm xã hội:

Theo quy định tại điều 3 Luật Bảo hiểm xã hội: “BHXH 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”.

*Bảo hiểm y tế:

Theo điều 1 Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật BHYT: “Bảo hiểm y tế là hình thức bảo hiểm bắt buộc được áp dụng đối với các đối tượng theo quy định của Luật này để chăm sóc sức khỏe, không vì mục đích lợi nhuận do Nhà nước tổ chức thực hiện.”

* Kinh phí công đoàn:

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

*Bảo hiểm thất nghiệp:

BHTN là khoản tiền được trích để trợ cấp cho người lao động bị mất việc làm.

1.1.2.2. Vai trò các khoản trích theo lương

*Bảo hiểm xã hội

Đối với người lao động, BHXH đảm bảo quyền lợi an sinh trong các trường hợp như ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, hưu trí, hoặc thất nghiệp, giúp họ an tâm làm việc và ổn định cuộc sống.

Đối với doanh nghiệp, việc thực hiện đầy đủ khoản trích BHXH không chỉ giúp tuân thủ pháp luật mà còn tạo sự gắn bó, tin tưởng từ người lao động, nâng cao năng suất và ổn định nhân sự. Đồng thời, BHXH là cơ chế chia sẻ rủi ro tài chính, giảm áp lực cho doanh nghiệp trong các tình huống phát sinh. Như vậy, khoản trích BHXH góp phần quan trọng vào sự phát triển bền vững của cả doanh nghiệp và xã hội.

*Bảo hiểm y tế

Đối với người lao động, BHYT đảm bảo quyền lợi chăm sóc sức khỏe, giúp họ được tiếp cận các dịch vụ y tế với chi phí thấp hơn, đặc biệt trong các trường hợp khám chữa bệnh, ốm đau, hoặc điều trị dài hạn. Điều này giúp họ giảm gánh nặng tài chính và an tâm làm việc.

Đối với doanh nghiệp, việc thực hiện đầy đủ khoản trích BHYT giúp nâng cao tinh thần và sức khỏe của nhân viên, từ đó cải thiện năng suất lao động và giảm thiểu chi phí phát sinh do nghỉ ốm hoặc tai nạn. Đồng thời, doanh nghiệp tuân thủ pháp luật, tránh được các rủi ro pháp lý và xây dựng hình ảnh tổ chức có trách nhiệm. Khoản trích BHYT không chỉ là sự đầu tư vào sức khỏe người lao động mà còn là nền tảng để xây dựng môi trường làm việc bền vững và hiệu quả.

*Kinh phí công đoàn

Đối với người lao động KPCĐ giúp duy trì và phát triển các hoạt động của công đoàn, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người lao động, như thương lượng, đàm phán với doanh nghiệp về các chế độ đãi ngộ, điều kiện làm việc, và quyền lợi khác. Ngoài ra, công đoàn còn hỗ trợ trong việc giải quyết tranh chấp lao động, bảo vệ quyền lợi khi người lao động gặp khó khăn hoặc bị xâm phạm quyền lợi.

Đối với doanh nghiệp việc trích KPCĐ giúp xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định trong doanh nghiệp. Công đoàn hoạt động với vai trò là cầu nối giữa người lao động và ban giám đốc, giúp doanh nghiệp hiểu được nguyện vọng và vấn đề của nhân viên, từ đó tạo môi trường làm việc tốt hơn, giảm thiểu xung đột. Bên cạnh đó, công đoàn cũng hỗ trợ tổ chức các hoạt động văn hóa, thể thao, đào tạo nghề cho người lao động, nâng cao tinh thần và năng suất làm việc.

*Bảo hiểm thất nghiệp

Đối với người lao động BHTN là "tấm lưới an toàn" khi họ mất việc, giúp giảm áp lực tài chính thông qua trợ cấp thất nghiệp. Ngoài ra, BHTN còn hỗ trợ tư vấn, giới thiệu việc làm, và đào tạo nghề để người lao động sớm tái hòa nhập thị trường lao động, tăng cơ hội có việc làm ổn định.

Đối với doanh nghiệp BHTN giúp duy trì sự ổn định trong quan hệ lao động, giảm nguy cơ mâu thuẫn hoặc bất mãn khi xảy ra cắt giảm nhân sự. Việc đóng

góp BHTN cũng thể hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp, nâng cao uy tín và hình ảnh tổ chức. Đồng thời, thông qua các chính sách hỗ trợ tái đào tạo nghề từ quỹ BHTN, doanh nghiệp có thể tuyển dụng nguồn nhân lực có tay nghề cao hơn, đáp ứng nhu cầu sản xuất kinh doanh.

1.1.3. Các hình thức trả lương trong doanh nghiệp

1.1.3.1. Nguyên tắc tính trả lương

Hiện nay, việc tính toán và thanh toán tiền lương từ phía doanh nghiệp cho người lao động tại Việt Nam vẫn chủ yếu dựa vào các nghị định, thông tư và các quy định pháp luật liên quan: Bộ luật lao động(2019); Nghị định 38/2022/NĐ- CP; Nghị định 145/2020/NĐ-CP; Nghị định số 05/2015/NĐ – CP....

*Nguyên tắc tính lương:

+ *Tiền lương cấp bậc* là tiền lương áp dụng cho công nhân căn cứ vào số lượng và chất lượng lao động của công nhân.

+ *Hệ số tiền lương cấp bậc* theo những quy định của Nhà nước là căn cứ để doanh nghiệp dựa vào đó để trả lương cho người lao động theo chất lượng và điều kiện lao động khi họ hoàn thành một công việc nhất định.

+ *Mức lương* là lượng tiền trả cho người lao động trong một đơn vị thời gian (giờ, ngày, tháng...) phù hợp với các cấp bậc trong thang lương. Thông thường, Nhà nước chỉ quy định mức lương bậc I hoặc mức lương tối thiểu với hệ số lương của cấp bậc tương ứng.

+ *Thang lương* là quan hệ tỷ lệ về tiền lương giữa các vị trí giống hoặc khác nhau theo trình tự và cấp bậc. Mỗi bậc trong thang lương đều có hệ số cấp bậc và tỷ lệ tiền lương khác nhau so với tiền lương tối thiểu.

*Nguyên tắc trả lương:

Điều 24 trong Nghị định số 05/2015/NĐ – CP quy định cụ thể về nguyên tắc trả lương:

- Người lao động được trả lương trực tiếp, đầy đủ và đúng thời hạn.
- Trường hợp đặc biệt do thiên tai, hỏa hoạn hoặc lý do bất khả kháng mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thể trả lương đúng thời hạn thỏa thuận trong hợp đồng lao động thì không được trả chậm quá

01 tháng. Việc người sử dụng lao động phải trả thêm cho người lao động do trả lương chậm được quy định như sau:

- a) Nếu thời gian trả lương chậm dưới 15 ngày thì không phải trả thêm.
- b) Nếu thời gian trả lương chậm từ 15 ngày trở lên thì phải trả thêm một khoản tiền ít nhất bằng số tiền trả chậm với lãi suất trần huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương. Khi Ngân hàng Nhà nước Việt Nam không quy định trần lãi suất thì được tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng của ngân hàng thương mại, nơi doanh nghiệp, cơ quan mở tài khoản giao dịch thông báo tại thời điểm 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.

->Nguyên tắc tính lương đóng vai trò quan trọng trong việc duy trì sự ổn định và phát triển của một doanh nghiệp. Một hệ thống tính lương minh bạch và công bằng không chỉ giúp doanh nghiệp thu hút và giữ chân nhân tài mà còn tạo động lực cho nhân viên làm việc hiệu quả hơn. Xây dựng một chính sách lương phù hợp, công bằng và có tính khuyến khích là yếu tố then chốt giúp doanh nghiệp phát triển bền vững.

1.1.3.2. Hình thức trả lương theo thời gian

Hình thức trả lương theo thời gian là phương thức tính lương dựa trên thời gian làm việc thực tế của người lao động, không phụ thuộc vào khối lượng hay chất lượng sản phẩm, dịch vụ mà họ hoàn thành. Đây là một trong những công thức trả lương phổ biến, đặc biệt trong các ngành nghề có tính chất công việc ổn định và không thể đo bằng sản phẩm cụ thể.

Điều 104 Bộ luật Lao động: Thời gian làm việc không quá 8 giờ/ngày và 48 giờ/tuần. Nếu làm việc theo giờ, ngày hoặc tuần, tổng số giờ không quá 10 giờ/ngày và tối đa 48 giờ/tuần

Tiền lương trả theo thời gian có thể thực hiện tính theo thời gian giản đơn hay tính theo thời gian có thưởng.

* Theo hình thức giản đơn: Lương có thể được tính theo tháng, tuần, ngày hoặc giờ tùy theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động

Lương tháng: Lương tháng là mức lương được quy định trong hợp đồng lao động, tiền lương trả cho một tháng làm việc của người lao động được xác định theo mức ghi trong hợp đồng lao động hoặc quy định trong thang lương, bảng lương áp dụng cho người lao động đó.

Công thức tính:

$$\text{Lương tháng} = \text{Lương cơ bản} + \text{Phụ cấp} + \text{Thưởng (nếu có)}$$

Trên thực tế tiền lương tháng được tính sát sao trên số ngày làm việc thực tế của NLD chính vì vậy người tính lương tại DN cần phải chấm công cho NLD hàng ngày.

Công thức tính:

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

Lương tuần: Lương tuần là khoản tiền mà người lao động nhận được sau mỗi tuần làm việc. Hình thức trả lương này thường áp dụng cho công việc có tính

chất thời vụ, lao động phổ thông, hoặc công việc ngắn hạn, thay vì trả lương theo tháng.

Công thức tính:

$$Lương\ tuần = \frac{Mức\ lương\ tháng}{52} \times 12$$

Lương ngày: Được trả theo số ngày làm việc thực tế. Lương ngày là khoản tiền mà người lao động nhận được sau mỗi ngày làm việc. Cách tính này thường áp dụng cho công việc thời vụ, lao động phổ thông, hoặc các công việc tự do (freelance).

Công thức tính:

$$Lương\ ngày = \frac{Mức\ lương\ tháng}{Số\ ngày\ làm\ việc\ trong\ tháng(26)}$$

Lương giờ: Lương giờ là khoản tiền mà người lao động nhận được dựa trên số giờ làm việc thực tế. Mức lương giờ còn phân biệt thời gian làm việc trong các ngày nghỉ, ngày lễ, làm đêm, làm ngoài giờ. Hình thức này thường áp dụng cho các công việc bán thời gian (part-time), thời vụ hoặc lao động tự do (freelance). Công thức tính:

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

* Tiền lương theo thời gian có thưởng: Là hình thức trả lương theo thời gian giản đơn kết hợp với chế độ tiền lương trong sản xuất kinh doanh như: thưởng do nâng cao chất lượng sản phẩm, tăng năng suất lao động, tiết kiệm nguyên vật liệu,...nhằm khuyến khích người lao động hoàn thành tốt công việc được giao.

Công thức tính:

<i>Trả lương theo thời gian có thưởng</i>	=	<i>Trả lương theo thời gian giản đơn</i>	+	<i>Các khoản tiền thưởng</i>
---	---	--	---	------------------------------

Ưu điểm: Hình thức trả lương theo thời gian (giờ, ngày, tuần, tháng) là phương pháp phổ biến trong nhiều ngành nghề, mang lại sự ổn định cho người lao động. Đặc biệt, lương tháng giúp họ có thu nhập cố định, dễ dàng quản lý tài chính cá nhân, đồng thời đảm bảo quyền lợi như bảo hiểm và chế độ phúc lợi. Cách tính lương này cũng đơn giản, minh bạch và phù hợp với nhiều công việc từ lao động phổ thông đến nhân viên văn phòng.

Nhược điểm: không khuyến khích năng suất cao, vì lương không phụ thuộc vào hiệu quả làm việc. Đối với lao động nhận lương theo giờ hoặc ngày, thu nhập có thể không ổn định nếu số giờ làm giảm. Ngoài ra, một số ngành nghề như kinh doanh, tiếp thị hay công việc sáng tạo thường phù hợp với hình thức trả lương theo sản phẩm hoặc hiệu suất hơn. Vì vậy, để tăng động lực và năng suất, doanh nghiệp có thể kết hợp trả lương theo thời gian với các khoản thưởng hoặc lương theo kết quả công việc.

1.1.3.3. Hình thức trả lương khoán

Lương khoán là hình thức trả lương dựa trên khối lượng công việc, chất lượng công việc hoặc sản phẩm hoàn thành trong một khoảng thời gian nhất định, thay vì dựa trên số giờ làm việc.

Công thức tính:

<i>Lương khoán</i>	=	<i>Mức lương khoán</i>	x	<i>Tỷ lệ % sản phẩm hoàn thành</i>
------------------------	---	------------------------	---	--

Ưu điểm: Dễ dàng cho người lao động và người sử dụng lao động trong việc thỏa thuận đơn giá để thực hiện công việc. Đảm bảo được khối lượng và chất lượng công việc cần hoàn thành. Người lao động có trách nhiệm đảm bảo sản phẩm, công việc hoàn thành đạt chất lượng yêu cầu.

Nhược điểm: Người sử dụng lao động cần phải ứng trước một khoản tiền

cho người lao động nếu như thời gian thực hiện công việc trong một khoảng thời gian dài. Chỉ phù hợp với các công việc có tính chuyên môn cao và cần được thực hiện một cách toàn diện và thống nhất.

1.1.3.4. Một số hình thức trả lương khác

Hình thức trả lương theo sản phẩm

Trả lương theo sản phẩm là hình thức trả lương dựa trên số lượng hoặc khối lượng sản phẩm mà người lao động hoàn thành trong một khoảng thời gian nhất định. Thay vì nhận lương cố định theo giờ hoặc tháng, người lao động được trả công theo đơn giá sản phẩm

- Trả lương theo sản phẩm trực tiếp: Hình thức trả lương theo sản phẩm trực tiếp là phương pháp mà người lao động nhận mức lương dựa vào số lượng sản phẩm mà họ hoàn thành và chất lượng của các sản phẩm này. Đơn giá tiền công cho mỗi sản phẩm được xác định trước và thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Công thức tính:

$\text{Lương thực nhận} = \frac{\text{Số lượng sản phẩm hoàn thành thực tế}}{\text{Đơn giá 1 đơn vị sản phẩm}} \times$
--

- Trả lương theo sản phẩm gián tiếp: Hình thức trả lương này được áp dụng chủ yếu cho lao động gián đoạn tiếp trong bộ phận sản xuất, ví dụ như nhân công phụ trách vận động nguyên vật liệu, thành phẩm hoặc những người thực hiện các công việc hỗ trợ khác trong quá trình sản xuất. Mức lương của nhóm lao động này thường được tính dựa trên một tỷ lệ quy định nhất định so với tiền lương của lao động trực tiếp sản xuất sản phẩm.

Công thức tính:

$\text{Lương thực nhận} = \frac{\text{Số lượng sản phẩm của công nhân chính hoàn thành thực tế}}{\text{Đơn giá phục vụ 1 đơn vị sản phẩm}} \times$
--

- Hình thức trả lương cho sản phẩm thưởng: là một phương pháp kết hợp giữa lương theo sản phẩm trực tiếp và các khoản tiền thưởng bổ sung khuyến khích người lao động nâng cao hiệu suất làm việc.

$$\text{Lương sản phẩm có thưởng} = \text{Lương sản phẩm} + \text{Thưởng}$$

Công thức tính:

Ưu điểm: Có lợi đối với DN, đòi hỏi NLĐ phải tỉ mỉ hoàn thành sản phẩm, việc xuất hiện các sản phẩm kém chất lượng sẽ ít hơn vì tiền lương được trả của NLĐ theo hình thức này là khả năng hoàn thành sản phẩm đúng với tiêu chí của DN, đảm bảo sự gắn kết giữa người lao động và kết quả cuối cùng của công việc.

Nhược điểm: Trong trường hợp không quy định rõ về chất lượng sản phẩm dễ xảy ra tình trạng NLĐ chạy theo số lượng sản phẩm làm giảm chất lượng sản phẩm.

1.1.4. Quỹ tiền lương trong doanh nghiệp

Tiền lương trong doanh nghiệp là toàn bộ số tiền mà doanh nghiệp dành để chi trả cho người lao động trong một khoảng thời gian nhất định, có thể tính theo tháng, quý hoặc năm. Khoản tiền này được sử dụng để đảm bảo thu nhập cho nhân viên, giúp duy trì hoạt động sản xuất, kinh doanh ổn định. Quỹ tiền lương bao gồm nhiều tài khoản khác nhau, tùy thuộc vào phương thức trả lương, cơ sở tổ chức và chính sách đãi ngộ của từng doanh nghiệp. Các khoản chi trong tiền lương có thể bao gồm lương cơ bản, phụ cấp, khen thưởng và các khoản đóng góp bắt buộc theo quy định.

- Quỹ tiền lương về nguyên tắc bao gồm:

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

* Quỹ tiền lương còn phân thành tiền lương chính và phụ:

- Tiền lương chính: là phần lương mà nhân sự nhận được hàng tháng, tương ứng với công việc chính của nhân sự đó, bao gồm: tiền lương theo từng cấp bậc, các khoản phụ cấp thường xuyên và một số loại tiền thưởng trong quá trình làm việc.

- Tiền lương phụ: là khoản tiền bổ sung thêm vào lương chính, nhân sự có thể nhận được tiền lương phụ khi làm việc ngoài giờ, làm việc trong ngày lễ hoặc khi hoàn thành tốt một dự án nào đó. Cụ thể như tiền lương làm việc trong kỳ nghỉ phép, thời gian đi làm các nghĩa vụ, tiền lương trong khoảng thời gian doanh nghiệp ngừng sản xuất...

=> Tiền lương chính và tiền lương phụ có ý nghĩa quan trọng đối với doanh nghiệp, doanh nghiệp quản lý hiệu quả tài chính bằng cách xác định rõ ràng các khoản chi tiêu. Việc phân chia tiền lương thành hai phần rõ ràng giúp doanh nghiệp dễ dàng quản lý, động viên người lao động và đảm bảo các nghĩa vụ pháp lý liên quan đến tiền lương và phúc lợi.

1.1.5. Chế độ trích lập, nộp và sử dụng các khoản trích theo lương

1.1.5.1. Bảo hiểm xã hội (BHXH)

Quỹ BHXH được hình thành do việc trích lập theo tỷ lệ quy định là trên tiền lương phải trả cho CNV trong kỳ. Theo chế độ hiện hành, hàng tháng doanh nghiệp tiến hành trích lập quỹ BHXH theo tỷ lệ 25,5% trên tổng số tiền lương thực tế phải trả CNV trong tháng, trong đó: 17,5% tính vào chi phí của Doanh nghiệp, 8% trừ vào lương của người lao động.

Tại doanh nghiệp, hàng tháng doanh nghiệp trực tiếp chi trả BHXH cho CNV bị ốm đau, thai sản...trên cơ sở các chứng từ hợp lệ. Các khoản chi này sẽ được phân bổ cho những người lao động đủ điều kiện theo quy định của pháp luật.

1.1.5.2. Bảo hiểm y tế (BHYT)

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

Căn cứ tại Điều 15 Luật BHYT quy định hàng tháng, người sử dụng lao động đóng BHYT cho người lao động và trích tiền đóng BHYT từ tiền lương của người lao động để nộp cùng một lúc vào quỹ BHYT.

Số tiền mà mỗi người phải đóng vào quỹ BHYT thường dựa trên tỷ lệ phần trăm trên mức lương.

1.1.5.3. Kinh phí công đoàn (KPCĐ)

KPCĐ được hình thành từ các khoản đóng góp của người lao động từ lương, từ đó sử dụng để thực hiện các hoạt động chăm sóc, bảo vệ quyền lợi của NLĐ.

Theo chế độ hiện hành, Mức đóng kinh phí Công đoàn là 2% của quỹ tiền lương làm căn cứ đóng Bảo hiểm xã hội cho người lao động. Quỹ tiền lương này là bằng tổng mức tiền lương tính đóng Bảo hiểm xã hội của những người lao động thuộc đối tượng tham gia Bảo hiểm xã hội bắt buộc.

Khoản đóng kinh phí công đoàn được hạch toán vào chi phí sản xuất, kinh doanh, dịch vụ trong kỳ. Không trừ vào lương của người lao động.

1.1.5.4. Bảo hiểm thất nghiệp(BHTN)

Tỷ lệ trích lập BHTN của doanh nghiệp là 2%, trong đó người lao động chịu 1% và doanh nghiệp chịu 1% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh trong kỳ. BHTN hoạt động dựa trên nguyên tắc chia sẻ rủi ro giữa người lao động và doanh nghiệp. Người lao động sẽ đóng góp một phần nhỏ từ lương của mình vào quỹ BHTN, và khi họ mất việc làm, quỹ này sẽ cung cấp hỗ trợ tài chính cho họ trong một khoảng thời gian nhất định.

=> Tỷ lệ trích BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ theo quy định hiện hành

Biểu 1.1. Các khoản trích theo tỷ lệ quy định

Các khoản trích theo lương	Doanh nghiệp (%)	Người lao động(%)	Tổng
BHXH	17,5	8	25,5
BHYT	3	1,5	4,5
KPCĐ	2		2
BHTN	1	1	2
Tổng	23,5	10,5	34

=> Chế độ trích lập, nộp và sử dụng các khoản trích theo lương như BHXH, BHYT, BHTN, và KPCĐ là một phần không thể thiếu trong hệ thống an sinh xã hội. Những chế độ này không chỉ bảo vệ quyền lợi của người lao động mà còn đóng góp vào sự phát triển bền vững của xã hội.

1.2. KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

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

Kế toán tiền lương không chỉ đơn thuần là việc tính toán số lượng tiền mà nhân viên được nhận, mà còn bao gồm nhiều yếu tố khác liên quan đến nghĩa vụ tài chính của doanh nghiệp đối với nhân viên cũng như các cơ quan nhà nước. Cần đòi hỏi sự tỉ mỉ, chính xác và chuyên môn cao trong công việc của kế toán.

* Những nhiệm vụ cơ bản mà kế toán tiền lương cần làm là:

- Tính toán tiền lương:

Việc tính lương căn cứ vào các chứng từ như: “Bảng chấm công”, “Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành”, “Hợp đồng giao khoán” kế toán tính toán tiền lương thời gian (sản phẩm). Căn cứ vào các chứng từ như: “Phiếu nghỉ hưởng BHXH”, “Biên bản điều tra tai nạn lao động”... Kế toán tính trợ cấp BHXH phải trả CNV và phản ánh vào “Bảng thanh toán BHXH”

Sau khi đã có dữ liệu đầy đủ, kế toán tiến hành tính toán tiền lương cho từng nhân viên. Trong giai đoạn này, các yếu tố như thời gian làm việc, mức lương cơ bản, các khoản phụ cấp, các khoản trích theo lương sẽ được đưa vào xem xét.

- Các khoản trích theo lương:

Kế toán tiền lương không chỉ dừng lại ở việc tính toán lương mà còn liên quan đến các khoản trích theo lương: BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ. Đây là các khoản tiền mà doanh nghiệp phải trích ra từ lương của nhân viên để thực hiện các nghĩa vụ tài chính theo quy định pháp luật. Vì vậy kế toán cần tính toán và phân bổ chính xác đúng đối tượng các khoản trích BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ vào chi phí sản xuất kinh doanh.

1.2.2.1. Chứng từ kế toán

Chứng từ tiền lương không chỉ là một bộ hồ sơ tài chính mà còn mang lại rất

hiều ý nghĩa và vai trò quan trọng trong hoạt động quản lý nguồn nhân lực của doanh nghiệp. Chúng góp phần nâng cao tính minh bạch, công bằng và chính xác trong việc chi trả lương cho nhân viên

Các chứng từ ban đầu:

- Mẫu 01a – LĐTL: Bảng chấm công – bảng này do các tổ sản xuất hoặc các phòng ban lập, nhằm cung cấp chi tiết số ngày công của từng người lao động theo tháng hoặc theo tuần (tùy theo cách chấm công và trả lương của mỗi doanh nghiệp).
- Mẫu 01b – LĐTL: Bảng chấm công làm thêm giờ
- Mẫu 05 – LĐTL: Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành, đây là chứng từ dùng để xác nhận số sản phẩm hoặc công việc hoàn thành của đơn vị, hoặc cá nhân người lao động làm cơ sở để lập bảng thanh toán tiền lương hoặc tiền công cho người lao động. Phiếu này do người giao việc lập, phòng lao động tiền lương thu nhận và ký duyệt trước khi chuyển đến kế toán lập chứng từ hợp pháp để trả lương.
- Mẫu 08 – LĐTL: Hợp đồng giao khoán sản phẩm – là bản ký kết giữa người giao khoán và người nhận khoán về khối lượng công việc, thời gian làm việc, trách nhiệm và quyền lợi mỗi bên khi thực hiện công việc đó. Đồng thời phiếu này còn là cơ sở để thanh toán tiền công lao động cho người nhận khoán.
- Mẫu 09 – LĐTL: Biên bản thanh lý (nghiệm thu) hợp đồng giao khoán. Các chứng từ ban đầu trên làm căn cứ để kế toán lập bảng thanh toán lương và BHXH:
- Mẫu 02 – LĐTL: Bảng thanh toán tiền lương – là chứng từ thanh toán và phụ cấp cho người lao động, đồng thời là căn cứ thống kê về lao động tiền lương.
- Mẫu 03 – LĐTL: Bảng thanh toán tiền thưởng – là chứng từ xác nhận số tiền thưởng theo lương cho từng người lao động, làm cơ sở để tính thu nhập của mỗi người và ghi sổ kế toán.
- Mẫu 06 – LĐTL: Bảng thanh toán tiền làm thêm giờ.
- Phiếu thu, phiếu chi.

1.2.2.2. Tài khoản kế toán

* Kết cấu và tài khoản sử dụng:

Tài khoản 334 – Phải trả CNV:

Tài khoản này được dùng để phản ánh các khoản phải trả CNV của doanh nghiệp về tiền lương, tiền công, tiền thưởng, BHXH và các khoản phải trả khác thuộc về thu nhập của doanh nghiệp.

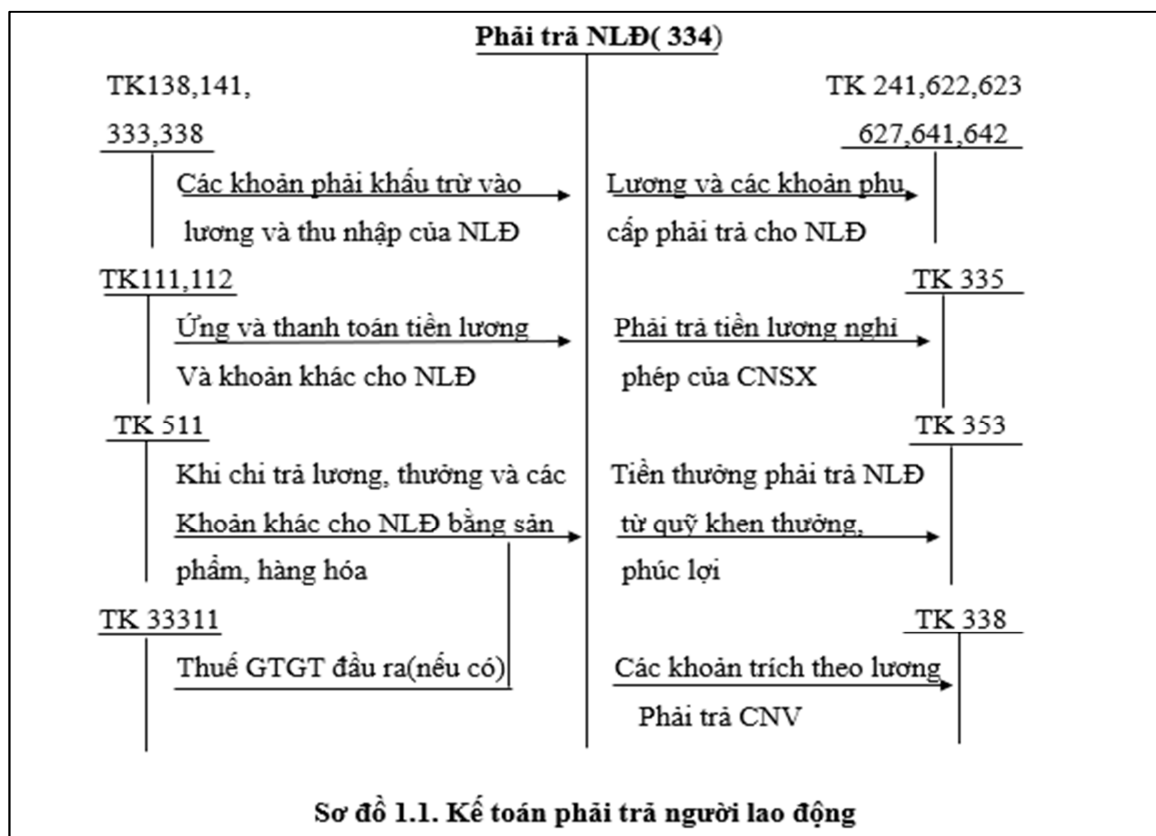
Bên Nợ	Bên Có
SDĐK: Phản ánh số tiền đã trả lớn hơn số phải trả về tiền lương, tiền công, tiền thưởng và các khoản khác cho người lao động đầu kỳ.	SDĐK: Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng có tính chất lương và các khoản khác còn phải trả cho người lao động đầu kỳ.
- Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng có tính chất lương, BHXH và các khoản khác đã trả, đã chi, đã ứng trước cho người lao động. - Các khoản khấu trừ vào tiền lương, tiền công của người lao động.	- Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng có tính chất lương, BHXH và các khoản phải trả, phải chi cho người lao động
SDCK: Phản ánh số tiền đã trả lớn hơn số phải trả về tiền lương, tiền công, tiền thưởng và các khoản khác cho người lao động.	SDCK: Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng có tính chất lương và các khoản khác còn phải trả cho người lao động.

- TK 334 có 2 TK cấp 2:

+ TK 3341 – Phải trả CNV: Phản ánh các khoản phải trả và tình hình thanh toán các khoản phải trả cho công nhân viên của DN có tính chất lương, thưởng có tính chất lương, BHXH và các khoản phải trả khác thuộc về thu nhập của nhân viên.

+ TK 3348 – Phải trả người lao động khác: Phản ánh các khoản phải trả và tình hình thanh toán các khoản phải trả cho công nhân viên ngoài DN về tiền công, thưởng có tính chất tiền công, các khoản phải trả khác thuộc về thu nhập của NLĐ.

1.2.2.3. Quy trình kế toán



Diễn giải

(1) – Khi tính tiền lương, các khoản phụ cấp theo quy định phải trả cho người lao động, ghi:

Nợ TK 622 – Chi phí nhân công trực tiếp

Nợ TK 623 – Chi phí sử dụng máy thi công (6231) (chi phí nhân công)

Nợ TK 627 – Chi phí sản xuất chung (6271) (chi phí nhân viên phân xưởng)

Nợ TK 641 – Chi phí bán hàng (6411)

Nợ TK 642 – Chi phí quản lý doanh nghiệp

Có TK 334 – Phải trả người lao động

(2) – Tiền thưởng trả cho CNV:

Khi xác định số tiền thưởng trả CNV từ quỹ khen thưởng ghi:

Nợ TK 353 – Quỹ khen thưởng, phúc lợi

Có TK 334 – Phải trả người lao động

Khi xuất quỹ chi trả tiền thưởng, ghi:

Nợ TK 334 – Phải trả người lao động

Có các TK – 111, 112...

(3) – Tính tiền BHXH (ốm đau, thai sản, tai nạn,...) phải trả cho CNV, ghi:

Nợ TK 338 – Phải trả, phải nộp khác

Có TK 334 – Phải trả CNV

(4) – Tính tiền lương nghỉ phép thực tế phải trả cho CNV, ghi:

Nợ các TK 623, 627, 641, 642

Nợ TK 335 – Chi phí phải trả (đơn vị có trích trước tiền lương nghỉ phép)

Có TK 334 – Phải trả người lao động

(5) – Các khoản phải khấu trừ vào lương và thu nhập của CNV và người lao động khác của doanh nghiệp như tiền tạm ứng chưa chi hết, BHYT, BHXH, BHTN, tiền thu bồi thường về tài sản thiếu theo quyết định xử lý...ghi:

Nợ TK 334 – Phải trả người lao động (3341, 3348)

Có TK 141 – Tạm ứng

Có TK 338 – Phải trả, phải nộp khác

Có TK 138 – Phải thu khác

(6) – Tính tiền thuế TNCN của CNV và người lao động khác của doanh nghiệp phải nộp Nhà nước ghi:

Nợ TK 334 – Phải trả người lao động (3341, 3348)

Có TK 333 – Thuế và các khoản phải nộp Nhà nước (3335)

(7) – Khi ứng trước hoặc thực trả tiền lương, tiền công cho CNV và người lao động khác của doanh nghiệp, ghi:

Nợ TK 334 – Phải trả người lao động (3341, 3348)

Có các TK 111, 112,...

(8) – Trường hợp trả lương hoặc thưởng cho CNV và người lao động khác của doanh nghiệp bằng sản phẩm, hàng hóa, kế toán phản ánh doanh thu bán hàng không bao gồm thuế GTGT, ghi:

Nợ TK 334 – Phải trả người lao động (3341, 3348)

Có TK 511 – Doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ

Có TK 3331 – Thuế GTGT phải nộp

(9) – Xác định và thanh toán các khoản khác phải trả cho CNV và người lao động của doanh nghiệp như tiền ăn ca, tiền nhà, tiền điện thoại, học phí, thẻ hội viên...: Khi xác định được số phải trả cho CNV và người lao động của doanh nghiệp, ghi:

Nợ các TK 622, 623, 627, 641, 642

Có TK 334 – Phải trả người lao động (3341, 3348)

Khi chi trả cho CNV và người lao động của doanh nghiệp, ghi:

Nợ TK 334 – Phải trả người lao động (3341, 3348)

Có TK 111, 112, ...

1.2.3. Kế toán các khoản trích theo lương

1.2.3.3. Chứng từ kế toán

Chứng từ kế toán sử dụng để hạch toán các khoản trích theo lương theo thông tư 22/2014/TT-BTC của Bộ trưởng Bộ Tài Chính bao gồm:

- Mẫu 03 – LĐTL: Phiếu nghỉ hưởng BHXH – đây là chứng từ do các cơ sở y tế lập riêng cho từng cá nhân người lao động nhằm cung cấp thời gian người lao động được nghỉ và các khoản trợ cấp BHXH, BHYT
- Mẫu 10 – LĐTL: Bảng thanh toán BHXH – là chứng từ để thanh toán trợ cấp BHXH cho người lao động. Căn cứ vào bảng thanh toán BHXH kế toán tổng hợp và thanh toán trợ cấp BHXH trả thay lương cho người lao động, lập báo cáo quyết toán BHXH với cơ quan quản lý BHXH cấp trên.
- Mẫu 11 – LĐTL: Bảng phân bổ tiền lương và BHXH

1.2.3.4. Tài khoản kế toán

* Kết cấu và tài khoản sử dụng

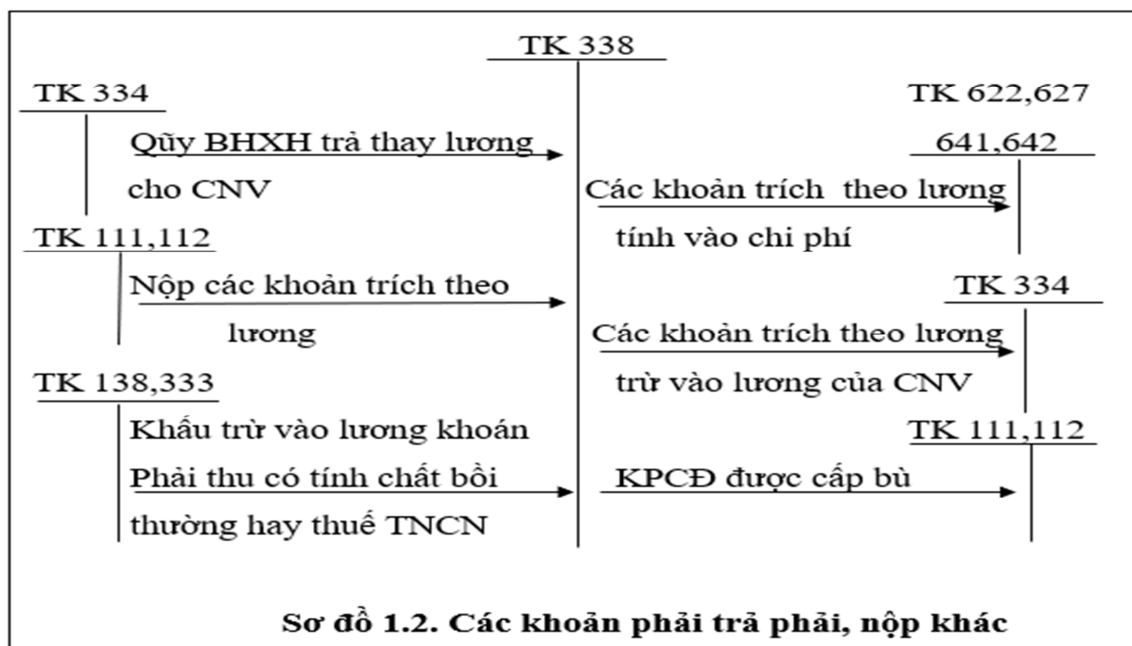
TK 338 – Phải trả phải nộp khác: Tài khoản này dùng để phản ánh các khoản phải trả và phải nộp cho cơ quan pháp luật, cho các tổ chức đoàn thể xã hội, cho cấp trên về KPCĐ, BHXH, BHYT, BHTN, các khoản khấu trừ vào lương theo quyết định của pháp luật,...

Bên Nợ	Bên Có
	SDĐK: Khoản đã trích chưa sử dụng hết còn lại đầu kỳ.
- BHXH phải trả cho CNV. - Chi KPCĐ tại doanh nghiệp - Khoản BHXH và KPCĐ đã nộp lên cơ quan quản lý cấp trên. - Chi mua BHYT, BHTN cho người lao động. - Xử lý giá trị tài sản thừa.	- Trích BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ theo chế độ quy định. - BHXH, KPCĐ vượt chi được cấp bù. - Giá trị tài sản thừa chờ xử lý.
SDCK: Phản ánh số tiền thừa, nộp thừa, vượt chi chưa được thanh toán.	SDCK: Số tiền còn phải trả, phải nộp hay giá trị tài sản thừa chờ xử lý.

Tài khoản cấp 2 của TK 338 bao gồm:

- + TK 3382: Kinh phí công đoàn (KPCĐ)
- + TK 3383: Bảo hiểm xã hội (BHXH)
- + TK 3384: Bảo hiểm y tế (BHYT)
- + TK 3386: Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN)

1.2.3.5. Quy trình kế toán



Diễn giải :

(1) – Khi trích BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ, ghi:

Nợ các TK 622, 623, 627, 641, 642 (tính vào chi phí SXKD)

Nợ TK 334 – Phải trả người lao động

Có TK 338 – Phải trả, phải nộp khác (3382, 3383, 3384, 3386)

(2) – Khi nộp BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ, ghi:

Nợ TK 338 – Phải trả, phải nộp khác (3382, 3383, 3384, 3386)

Có các TK 111, 112,...

(3) – BHXH phải trả cho CNV khi nghỉ ốm đau, thai sản..., ghi:

Nợ TK 338 – Phải trả, phải nộp khác

Có TK 334 – Phải trả người lao động

(4) – Chi tiêu kinh phí tại đơn vị ghi:

Nợ TK 338 – Phải trả, phải nộp khác

Có các TK 111, 112,...

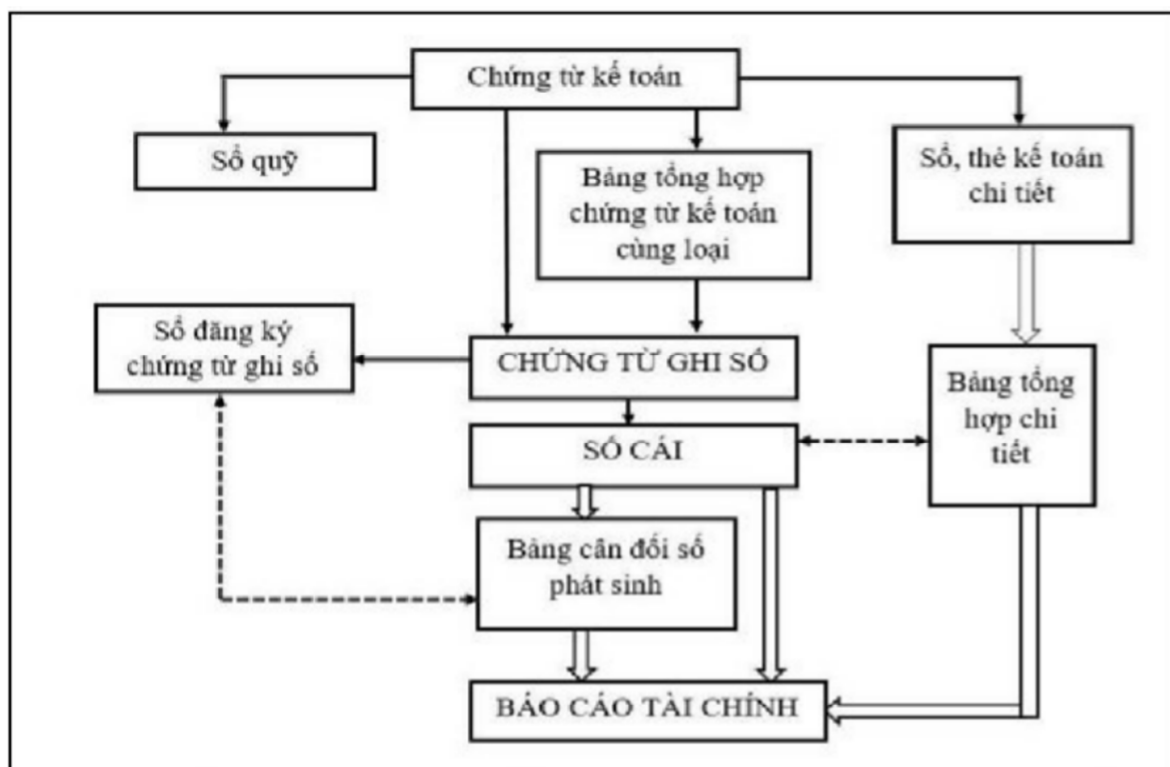
(5) – KPCĐ chi vượt được cấp bù, khi nhận được tiền, ghi:

Nợ các TK 111, 112,...

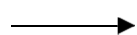
Có TK 338 – Phải trả, phải nộp khác

1.2.4. Hình thức kế toán sử dụng**Hình thức chứng từ ghi sổ**

Bao gồm các sổ (Sổ đăng ký chứng từ ghi sổ, Sổ cái TK 334, Sổ cái TK 338 và các sổ chi tiết liên quan (Sổ chi tiết TK 111, 112,...))



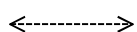
Ghi chú:



: Ghi hàng ngày



: Ghi cuối tháng hoặc định kỳ



: Quan hệ đối chiếu, kiểm tra

Sơ đồ 1.3 Trình tự ghi sổ kế toán theo hình thức chứng từ ghi sổ

Chương 2

THỰC TRẠNG KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN PHÁT TRIỂN ĐẦU TƯ XÂY DỰNG AN THÀNH

2.1. TỔNG QUAN VỀ CÔNG TY CỔ PHẦN PHÁT TRIỂN ĐẦU TƯ XÂY DỰNG AN THÀNH

2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển của Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành

Về mặt pháp lý, Công ty cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành được cấp giấy phép thành lập số 0105232777 của UBND thành phố Ninh Bình ngày 31/01/2011.

Tên đầy đủ: Công ty cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành Tên giao dịch: AN THANH CID.,JSC

Mã số thuế: 0105232777

Địa chỉ: SN 03 đường Phan Đình Phùng, phố 7, Phường Vân Giang, Thành phố Ninh Bình, Tỉnh Ninh Bình

Đại diện pháp luật: Nguyễn Mai Thương Chức vụ: Giám Đốc Ngày cấp giấy phép: 31/01/2011

Vốn điều lệ ban đầu là 8.600.000.000đ (Tám tỷ sáu trăm triệu đồng chẵn).

Tài khoản: 0221000005942-Ngân hàng Vietcombank - Chi nhánh TP Ninh Bình Số điện thoại: 0359736666

Email: cameraanthanh@atnb.com

Quá trình hình thành và phát triển

Công ty cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành là công ty thương mại và dịch vụ được thành lập vào năm 2011 với số vốn điều lệ ban đầu là 8,6 tỷ đồng. Ngay từ khi ra đời, An Thành đã định hướng trở thành một trong những doanh nghiệp hàng đầu trong lĩnh vực hoàn thành công trình xây dựng và công nghệ thông tin.

Ban đầu khi công ty mới thành lập, công ty còn gặp khó khăn về tài chính, nghiệp vụ chuyên môn còn yếu, do công ty mới xuất hiện nên chưa được biết đến

rộng rãi. Khi đó nhân sự gồm có một kế toán, hai nhân viên bán hàng, 3 nhân viên kỹ thuật và chủ yếu sử dụng lực lượng gia đình là chủ yếu. Có thể thấy cơ cấu tổ chức lao động khi đó có quy mô nhỏ.

Với sự nỗ lực không ngừng, công ty đã từng bước mở rộng quy mô, đội ngũ nhân viên với trình độ chuyên môn cao, chuyên nghiệp, tạo điều kiện việc làm cho hàng chục người lao động qua các năm, các phòng ban cũng dần được hình thành nhằm hỗ trợ và phát triển mục tiêu của công ty, độ nhận diện khi đó của công ty được biết đến chủ yếu là cung cấp thiết bị điện tử, cung cấp, lắp đặt camera giám sát an ninh ra ngoài thị trường trong và ngoài tỉnh Ninh Bình. Công ty triển khai các chính sách phát triển rõ ràng và hiệu quả, cập nhật sự phát triển của công nghệ để hoàn thành mục tiêu mang đến trải nghiệm tốt, đưa ra những giải pháp hữu ích nhất, nhận được sự hài lòng của quý khách hàng bằng cách phục vụ khách hàng những công nghệ mới nhất và sản phẩm chất lượng cao nhất.

Trải qua 15 năm hoạt động, công ty đã tự lựa chọn cho mình con đường đi lên lấy chất lượng và uy tín là tôn chỉ phát triển. Camera An Thành luôn tự hào là đơn vị uy tín thi công nhiều công trình trọng điểm của các tỉnh, các công trình giao thông thành phố, phường xã, tập trung phát triển hệ thống camera an ninh, máy tính, máy in, thiết bị mạng, báo chộm báo cháy,... nhờ vậy đã xây dựng được hệ thống khách hàng đa dạng, từ các doanh nghiệp vừa và nhỏ đến các tổ chức lớn, góp phần nâng cao chất lượng dịch vụ và ngày càng khẳng định uy tín trên thị trường.

2.1.2. Đặc điểm hoạt động kinh doanh của Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành

- Đặc điểm hoạt động kinh doanh:

+ Công ty hoạt động trong lĩnh vực thương mại đầu tư và kinh doanh, chuyên cung cấp các thiết bị giám sát an ninh nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của khách hàng. Với mục tiêu phát triển bền vững, công ty không ngừng mở rộng thị trường, nâng cao chất lượng sản phẩm và dịch vụ để khẳng định vị thế trong ngành.

+ Danh mục hàng hóa của công ty rất đa dạng và phong phú, bao gồm nhiều dòng sản phẩm phục vụ cho nhu cầu giám sát, an ninh. Trong đó, mặt hàng chủ lực là camera an ninh và thiết bị mạng, được công ty đầu tư kỹ lưỡng về chất

lượng, nguồn gốc sản xuất từ nỗ lực đảm bảo ổn định, độ bền cao và công nghệ tiên tiến. Hàng hóa được nhập vào cho mục đích kinh doanh, phân phối và cung cấp cho các đơn vị, cá nhân có nhu cầu sử dụng.

- Về đặc điểm hoạt động:

+ Công ty không chỉ dừng lại việc cung cấp sản phẩm mà còn tư vấn, lắp đặt các loại giám sát camera, giúp khách hàng lựa chọn giải pháp phù hợp nhất khi có nhu cầu sử dụng. Dịch vụ lắp đặt được thực hiện bởi đội ngũ kỹ thuật giàu kinh nghiệm, đảm bảo hệ thống vận hành ổn định, an toàn và hiệu quả.

Bên cạnh đó, Đối với khách hàng doanh nghiệp hoặc đại lý, công ty thực hiện phân phối hóa học với số lượng lớn thông tin qua hình thức bán buôn, giúp mở rộng mạng lưới phân phối trên toàn quốc. Đối với khách hàng cá nhân, công ty phát triển khai bán lẻ qua hệ thống cửa hàng hoặc trực tuyến, mang đến sự thuận tiện trong việc tiếp cận và mua sắm sản phẩm.

+ Công ty tổ chức và thực hiện công việc mua bán, trao đổi hàng hóa, cung cấp các dịch vụ thông qua hai phương thức lưu chuyển hàng hóa chính là bán buôn và bán lẻ. Với định hướng phát triển lâu dài, công ty luôn nỗ lực nâng cao chất lượng dịch vụ, mở rộng thị trường và đáp ứng ứng dụng tốt nhất theo yêu cầu của khách hàng trong lĩnh vực giám sát an ninh và thiết bị mạng.

- Phòng kinh doanh có nhiệm vụ nghiên cứu thị trường để xác định nhu cầu thực tế của khách hàng, đồng thời đánh giá khả năng tài chính và tiềm năng của công ty. Dựa trên kết quả phân tích này, phòng kinh doanh xây dựng kế hoạch mua hàng hóa phù hợp và phát triển các chiến lược kinh doanh hiệu quả.

- Khi khách hàng có nhu cầu mua hàng, bộ phận kho sẽ kiểm tra hàng tồn tại để xác định liệu có đủ số lượng và chủng loại đáp ứng yêu cầu hay không. Đồng thời, bộ phận kho tính toán giá vốn hàng bán và cung cấp thông tin cho phòng kinh doanh. Dựa trên số liệu do thủ kho cung cấp, phòng kinh doanh sẽ xem xét việc tiếp nhận đơn hàng. Nếu đơn hàng khả thi, phòng kinh doanh giám đốc xét duyệt.

- Nếu được phê duyệt, công ty sẽ tiến hành các thủ tục ký kết hợp đồng với khách hàng.

- Tính toán cụ thể, hợp lý giá thành với khách buôn và khách lẻ để lập phiếu xuất kho hoặc hoá đơn bán lẻ đối với khách lẻ.

Giá bán sản phẩm bán ra được tính như sau:

Đối với khách buôn và khách đại lý: giá bán tăng thêm 5% so với giá vốn. Đối với khách lẻ (bán tại cửa hàng): giá bán tăng thêm 10% so với giá vốn. Phần trăm chênh lệch của doanh thu và giá vốn là lợi nhuận của công ty.

- Triển khai bán hàng

Phương thức bán hàng	Triển khai thực hiện
Bán lẻ	Kế toán bán lẻ sẽ lập hóa đơn bán hàng. -Kiểm tra các sản phẩm mà nhân viên bán hàng đã lấy ra để đảm bảo chính xác. Tiến hành giao hàng cho khách hàng.
Bán buôn, đại lý	- Khi nhận được đơn đặt hàng, kế toán sẽ lập phiếu xuất kho và chuyển giao cho tổ đóng hàng. - kế toán bán hàng và kế toán kho sẽ đảm bảo trách nhiệm kiểm tra lại hàng dựa trên đơn đặt hàng. Giao hàng đến khách buôn hoặc đại lý.

- Giao hàng cho khách: Khi thực hiện xong các bước trên nhân viên bán hàng chịu trách nhiệm giao hàng cho khách đối với khách buôn và đại lý.

- Nhận tiền và giao dịch trên bàn: Nhân viên bán hàng thu tiền từ khách hàng và chuyển trực tiếp cho thủ quỹ. Kế toán sẽ cập nhật thông tin về công nợ của từng khách hàng vào sổ chi tiết công nợ.

- Ghi hóa đơn: Người bán sẽ lập hóa đơn , tính toán tổng số tiền dựa trên số lượng và đơn giá của sản phẩm .

- Nếu khách hàng mua chịu, hóa đơn sẽ được ghi vào sổ bán hàng và khách hàng sẽ phải ký tên xác nhận vào sổ công nợ.

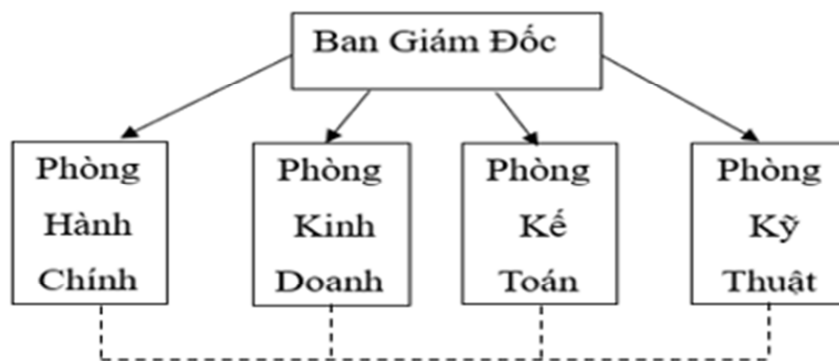
- Vận chuyển hàng hóa: Nhân viên bán hàng sẽ chịu trách nhiệm và vận động chuyển hàng hóa đến tay khách hàng đúng theo đồng ý về thời gian , địa điểm , số

lượng và chất lượng hàng hóa

- Hoàn thiện: Kế toán chính của phòng sẽ hoàn thành các chứng từ và sổ kế toán cần thiết để đảm bảo quy trình thanh toán và ghi nợ được thực hiện chính xác.

2.1.3. Đặc điểm và tổ chức bộ máy quản lý của Công ty cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành

Công ty Cổ Phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành là công ty thương mại dịch vụ chuyên cung cấp thiết bị điện tử , dịch vụ lắp đặt sửa chữa. Cũng chính vì đặc điểm kinh doanh đó, đặc điểm lao động của công ty được chia như sau:



(Nguồn: Phòng kế toán)

Ghi chú:

- : Quan hệ chỉ đạo
- : Quan hệ phối hợp

Sơ đồ 2.1 Bộ máy quản lý của công ty

Người lao động đều 100% là nhân viên toàn thời gian . Các phòng ban sẽ cùng nhau phối hợp để thực hiện các nghĩa vụ và nhiệm vụ đảm bảo cho sự phát triển bền vững của công ty.

Hiện nay, Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành có tổng 35 nhân viên, được phân chia như sau:

- Ban giám đốc: gồm 1 Giám đốc và 1 Phó giám đốc
- Khối nhân viên văn phòng: 33 người
- Phòng Hành chính : 4 người

- Phòng Kinh doanh : 5 người
- Phòng Kế toán: 4 người
- Phòng Kỹ thuật: 20 người

Trong đó cán bộ lãnh đạo phòng bao gồm: 4 trưởng phòng, 2 phó phòng

Văn phòng làm việc chính là trụ sở chính của công ty. Công ty có 02 cửa hàng giới thiệu sản phẩm và 01 kho chứa hàng.

* Dưới đây là chức năng và nhiệm vụ của các phòng ban trong công ty:

Giám đốc: Quản lý, điều hành toàn bộ công ty. Định hướng chiến lược, kế hoạch phát triển công ty. Ra quyết định quan trọng liên quan đến kinh doanh, tài chính. Kiểm soát và đánh giá hiệu quả hoạt động các phòng ban. Đại diện công ty trong các giao dịch với đối tác, khách hàng.

Phó Giám đốc: Hỗ trợ Giám đốc quản lý, giám sát hoạt động công ty. Giám sát việc thực hiện kế hoạch của các phòng ban. Phối hợp giữa các bộ phận để tối ưu hiệu suất làm việc. Thay mặt Giám đốc điều hành khi được ủy quyền.

Phòng Hành chính - Nhân sự: Có chức năng tìm kiếm, tuyển dụng nhân sự cho công ty, tham mưu cho Giám đốc về tổ chức các hoạt động nghiệp vụ hành chính, nhân sự, quản trị theo yêu cầu kinh doanh. Đảm bảo cho các bộ phận, cá nhân trong Công ty thực hiện đúng chức năng nhiệm vụ, đạt hiệu quả trong công việc, tổ chức lực lượng cán bộ công nhân viên cho các phòng ban theo yêu cầu, xây dựng các nội quy, quy chế nội bộ về khen thưởng, kỷ luật lao động, giải quyết các chế độ chính sách về lao động trong toàn công ty. Phòng trực tiếp quy định mức bậc lương, đơn giá tiền lương, định mức tiền lương, chế độ khen thưởng, tính lương cho công nhân viên.

Phòng Kinh doanh: Triển khai chiến lược kinh doanh, mở rộng thị trường. Tư vấn, bán hàng và chăm sóc khách hàng. Nghiên cứu thị trường, đề xuất giải pháp kinh doanh. Phối hợp với phòng kỹ thuật để cung cấp dịch vụ tốt nhất.

Phòng Kế toán: Nhiệm vụ chính của phòng Kế toán bao gồm theo dõi và kiểm soát các tài khoản thu - chi, đảm bảo dòng tiền được quản lý chặt chẽ, tránh thất bại thoát tài chính. Bộ phận này đảm nhận trách nhiệm lập báo cáo tài chính định kỳ như báo cáo thuế, bảng cân kế toán, báo cáo lãi lỗ và báo cáo lưu tiền chuyển tiền, cung cấp số liệu chính xác để Ban Giám đốc đưa ra các quyết định

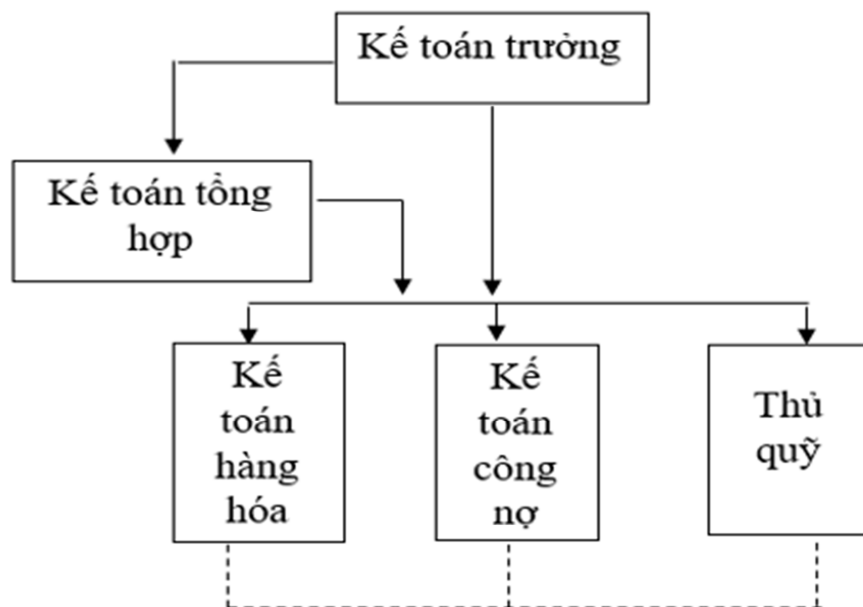
chiến lược và đề xuất các phương án giúp công ty phát triển bền vững. Bên cạnh đó, phòng Kế toán quản lý hóa đơn, chứng từ kế toán, đảm bảo tất cả các giao dịch chính của công ty đều kèm theo quy định của pháp luật. Ngoài ra, bộ phận này cũng theo dõi và quản lý công nợ, đảm bảo các tài khoản thu hồi công nợ đúng hạn từ khách hàng, đồng thời kiểm soát các tài khoản thanh toán với nhà cung cấp để duy trì sự cân đối tài chính chính.

Phòng Kỹ thuật: Hỗ trợ và tư vấn kỹ thuật cho khách hàng thực hiện công việc lắp đặt hệ thống mạng, bảo hành, bảo trì. Dựa theo định hướng của công ty thiết lập triển khai lắp đặt, bảo trì các thiết bị và thực thi mô hình dịch vụ kỹ thuật. Lắp đặt, bảo trì hệ thống camera, máy tính, thiết bị an ninh. Cập nhật công nghệ mới, nâng cao chất lượng sản phẩm. Hỗ trợ kỹ thuật cho khách hàng.

2.1.4. Đặc điểm tổ chức bộ máy kế toán tại Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành

Bộ máy kế toán trong Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành được tổ chức theo mô hình tập trung, đảm bảo tính thống nhất và kiểm soát chặt chẽ trong công tác kế toán tài chính. Hệ thống kế toán của công ty bao gồm nhiều bộ phận, mỗi bộ phận chịu trách nhiệm thực hiện các phần hành kế toán khác nhau, từ hạch toán kế toán, kiểm soát tài chính đến tổng hợp báo cáo. Các bộ phận này phối hợp chặt chẽ với nhau để xử lý các hoạt động kinh tế phát sinh hàng ngày trong công ty, đảm bảo các giao dịch tài chính được ghi nhận chính xác, kịp thời và đúng quy định.

Toàn bộ công tác kế toán tài chính đều được thực hiện tập trung tại phòng kế toán, giúp công ty dễ dàng kiểm soát và quản lý tình hình tài chính chung. Sau khi hoàn tất việc thu thập thông tin và ghi nhận các giao dịch, các nhân viên này có trách nhiệm chuyển chứng từ, báo cáo về phòng kế toán để tiếp tục xử lý, tổng hợp và thực hiện công tác kế toán cho toàn công ty. Điều này giúp đảm bảo tính tập trung trong công tác kế toán, hạn chế sai sót, tăng cường hiệu quả quản lý tài chính và tạo điều kiện thuận lợi cho việc lập báo cáo tài chính chính xác, minh bạch.



(Nguồn: Phòng kế toán)

Ghi chú:

- : Quan hệ chỉ đạo
 ----- : Quan hệ phối hợp

Sơ đồ 2.2. Sơ đồ bộ máy kế toán của công ty

Dưới đây là chức năng và nhiệm vụ cụ thể của từng vị trí trong bộ máy kế toán:

*** Kế toán trưởng**

Kế toán trưởng có nhiệm vụ tổ chức, kiểm soát và chỉ đạo các hoạt động kế toán, chỉ đạo các phòng ban kế toán trong toàn công ty, đảm bảo tính chính xác và minh bạch. Đồng thời, kế toán trưởng chịu trách nhiệm là người khóa sổ, lập báo cáo tài chính cho toàn công ty. Kế toán trưởng còn đóng vai trò tham mưu cho Ban Giám đốc trong các vấn đề liên quan đến tài chính, đầu tư cũng như chiến lược tài chính dài hạn của doanh nghiệp.

*** Kế toán tổng hợp**

Kế toán tổng hợp chịu trách nhiệm ghi nhận, kiểm tra và tổng hợp toàn bộ các nghiệp vụ kinh tế phát sinh của doanh nghiệp vào hệ thống sổ sách kế toán. Họ lập các báo cáo tài chính định kỳ, kiểm tra – đối chiếu số liệu với các bộ phận liên

quan, hướng dẫn kế toán viên chi tiết, đồng thời thực hiện nghĩa vụ kê khai và quyết toán thuế theo quy định. Ngoài ra, kế toán tổng hợp còn đảm bảo lưu trữ chứng từ kế toán một cách khoa học, phục vụ cho việc kiểm tra, thanh tra khi cần thiết.

* Kế toán hàng hóa

Kế toán hàng hóa có nhiệm vụ theo dõi và hạch toán các nghiệp vụ bán hàng, đồng thời xuất hóa đơn cho khách hàng. Trước khi lập hóa đơn, kế toán cần kiểm tra tính chính xác của đơn hàng, giá cả, chiết khấu và công nợ. Ngoài ra, họ chịu trách nhiệm quản lý, theo dõi công nợ phải thu, đảm bảo thu hồi đúng hạn. Công việc còn bao gồm lập báo cáo doanh thu hàng ngày, hàng tháng theo yêu cầu của kế toán trưởng và phối hợp với phòng kinh doanh để kiểm tra tình trạng đơn hàng cũng như tiến độ thanh toán. Bên cạnh đó, kế toán bán hàng hỗ trợ khách hàng trong quá trình mua hàng, xử lý các vấn đề liên quan đến hóa đơn, chứng từ, đồng thời lưu trữ hồ sơ, tài liệu kế toán liên quan đến hoạt động bán hàng.

* Kế toán công nợ

Kế toán công nợ chịu trách nhiệm quản lý, theo dõi và kiểm soát các khoản phải thu, phải trả của công ty nhằm đảm bảo tài chính minh bạch và ổn định. Họ theo dõi công nợ khách hàng, nhắc nhở thu hồi đúng hạn, đồng thời kiểm soát các khoản phải trả cho nhà cung cấp để tránh chậm thanh toán. Bên cạnh đó, kế toán công nợ thường xuyên đối chiếu số liệu với đối tác, lập báo cáo công nợ định kỳ và lưu trữ đầy đủ chứng từ liên quan. Nhờ đó, doanh nghiệp duy trì được dòng tiền ổn định và hạn chế rủi ro tài chính.

* Thủ quỹ

Thủ quỹ có nhiệm vụ thực hiện thu - chi tiền mặt theo đúng quy trình, đảm bảo tính chính xác và hợp lý. Đồng thời, họ ghi chép, cập nhật và quản lý sổ quỹ tiền mặt, đối chiếu thường xuyên với kế toán để đảm bảo số liệu khớp nhau. Trước khi thực hiện giao dịch, thủ quỹ phải kiểm tra và xác nhận tính hợp lệ của các chứng từ liên quan. Ngoài ra, định kỳ kiểm kê quỹ tiền mặt, báo cáo tình hình quỹ cho kế toán trưởng, đồng thời bảo quản tiền mặt, chứng từ và sổ sách kế toán liên quan. Bên cạnh đó, thủ quỹ còn phối hợp với kế toán công nợ và

ngân hàng để đảm bảo dòng tiền lưu thông hợp lý, góp phần quản lý tài chính hiệu quả cho doanh nghiệp.

2.1.5. Tổ chức công tác kế toán tại Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành

2.1.5.1. Chế độ, chính sách kế toán áp dụng

Công ty thực hiện chế độ kế toán Công ty ban hành theo Thông tư 200/2014/TT- BTC ngày 22/12/2014 của Bộ Tài Chính và các thông tư hướng dẫn, sửa đổi, bổ sung chế độ kế toán của Bộ tài chính.

Niên độ kế toán: Công ty thực hiện niên độ kế toán tính theo năm dương lịch, bắt đầu từ ngày 01/01 và kết thúc vào ngày 31/012 hàng năm.

Đơn vị tiền tệ sử dụng: Đồng Việt Nam (VNĐ).

Hệ thống tài khoản kế toán cấp 1 được áp dụng thống nhất theo Thông tư 200/2014/TT – BTC.

Phương pháp kế toán hàng tồn kho: Để đảm bảo theo dõi và cung cấp thông tin về hàng tồn kho một cách kịp thời, chính xác, Công ty hạch toán hàng tồn kho theo phương pháp kê khai thường xuyên, kế toán chi tiết hàng tồn kho theo phương pháp thẻ song song, hàng hóa xuất được tính theo phương pháp giá thực tế đích danh.

Phương pháp khấu hao TSCĐ: Công ty thực hiện khấu hao TSCĐ theo phương pháp khấu hao đường thẳng.

Phương pháp tính thuế GTGT: Công ty thực hiện kê khai và nộp thuế GTGT theo phương pháp khấu trừ.

Các loại sổ kế toán chủ yếu: CTGS , sổ cái, phiếu kế toán, thẻ kho,...

2.1.5.2. Tổ chức hệ thống chứng từ kế toán

Công ty thực hiện hệ thống chứng từ kế toán theo Thông tư 200/2014/TT- BTC ngày 22/12/2014 của Bộ Tài Chính và các thông tư hướng dẫn, sửa đổi, bổ sung chế độ kế toán của Bộ tài chính.

Hệ thống chứng từ gồm các loại sau:

- Lao động tiền lương :
- + Bảng chấm công (Mẫu số 01a - LĐTL)

- + Bảng thanh toán tiền lương (Mẫu số 02 - LĐTL)
- + Giấy chứng nhận nghỉ ốm hưởng BHXH
- + Bảng kê trích nộp các khoản theo lương (Mẫu số 10 – LĐTL)
- + Bảng phân bổ tiền lương và bảo hiểm xã hội (Mẫu số 11 – LĐTL)
- Hàng tồn kho
 - + Phiếu nhập kho (Mẫu số 01 - VT)
 - + Phiếu xuất kho (Mẫu số 02 - VT)
 - + Biên bản kiểm nghiệm vật tư, công cụ, sản phẩm, hàng hoá (Mẫu số 03- VT)
 - + Biên bản kiểm kê vật tư, công cụ, sản phẩm, hàng hoá (Mẫu số 05- VT)
 - + Bảng kê mua hàng (Mẫu số 06- VT)
 - Mua hàng
 - + Hóa đơn giá trị gia tăng
 - + Phiếu nhập kho kiêm vận chuyển nội bộ...
 - Bán hàng
 - + Hóa đơn giá trị gia tăng
 - + Phiếu xuất kho kiêm vận chuyển nội bộ...
 - Tiền tệ
 - + Phiếu thu (Mẫu số 01 – TT)
 - + Phiếu chi (Mẫu số 02 – TT)
 - + Giấy đề nghị tạm ứng (Mẫu số 03 – TT)
 - + Giấy thanh toán tiền tạm ứng (Mẫu số 04 – TT)
 - + Giấy đề nghị thanh toán (Mẫu số 05 – TT)
 - Tài sản cố định
 - + Biên bản giao nhận TSCĐ (Mẫu số 01 – TSCĐ)
 - + Biên bản thanh lý TSCĐ (Mẫu số 02 – TSCĐ)
 - + Biên bản kiểm kê TSCĐ (Mẫu số 03 – TSCĐ)
 - Quy định về lập và luân chuyển chứng từ:

Nhằm đảm bảo tính chính xác và minh bạch của các nghiệp vụ kinh tế, tài chính. Trước tiên, kế toán của từng bộ phận có trách nhiệm lập chứng từ kế toán bằng cách phản ánh đầy đủ, kịp thời các nghiệp vụ kinh tế phát sinh theo đúng

quy định. Sau đó, chứng từ kế toán sẽ được kiểm tra kỹ lưỡng để đảm bảo tính hợp lý, hợp lệ và hợp pháp trước khi ghi sổ kế toán. Quá trình ghi sổ giúp phản ánh chính xác tình hình tài chính của doanh nghiệp. Để hoàn chỉnh chứng từ cuối cùng kế toán trưởng là người sẽ xem xét và ký duyệt chứng từ và chuyển cho Giám đốc ký. Cuối cùng kế toán có trách nhiệm lưu trữ và bảo quản chứng từ kế toán theo đúng quy định nhằm phục vụ cho công tác kiểm tra, đối chiếu và quyết toán sau này.

2.1.5.3. Tổ chức hệ thống tài khoản kế toán

- Công ty sử dụng:

+ TK 334: Phải trả người lao động

+ TK 338: Phải trả, phải nộp khác (3382, 3383, 3384, 3386)

2.1.5.4. Tổ chức sổ sách kế toán

Để dễ dàng thực hiện phân công công việc cho các kế toán, mỗi kế toán có thể phụ trách theo dõi từng phần hành Công ty sử dụng ghi sổ theo hình thức “ Chứng từ ghi sổ”

2.1.5.5. Tổ chức báo cáo kế toán

- Báo cáo tài chính:

Báo cáo tài chính là những báo cáo dùng để cung cấp thông tin về tình hình tài chính, tình hình kinh doanh và các luồng tiền của một doanh nghiệp trong niên độ kế toán năm, đáp ứng yêu cầu quản lý của chủ doanh nghiệp, cơ quan Nhà nước và nhu cầu hữu ích của những người sử dụng trong việc đưa ra các quyết định kinh tế. Chính vì vậy công ty lập và trình bày báo cáo tài chính cuối năm, thời hạn nộp báo cáo tài chính chậm nhất là ngày 30 ngày kể từ ngày kết thúc năm tài chính.

Nộp báo cáo tài chính cho: Chi cục thuế tỉnh Ninh Bình, sở Tài chính tỉnh Ninh Bình và thời hạn nộp chậm nhất ngày 31 tháng 03 hàng năm.

- Theo quy định hiện hành thì Hệ thống báo cáo gồm:

- | | |
|---|-----------------|
| 1. Bảng cân đối kế toán | (Mẫu số B01 DN) |
| 2. Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh | (Mẫu số B02 DN) |
| 3. Bảng cân đối tài khoản | (Mẫu số B03 DN) |
| 4. Thuyết minh báo cáo tài chính | (Mẫu số B09 DN) |

- Báo cáo quản trị:

Báo cáo quản trị được lập theo tháng, quý để phục vụ yêu cầu của bộ phận quản trị nội bộ, cung cấp thông tin cho ban lãnh đạo ra quyết định, giám sát hoạt động doanh nghiệp và đánh giá hiệu quả kinh doanh. Giúp phân tích tài chính, nhận diện rủi ro, dự báo xu hướng và lập kế hoạch phát triển. Đồng thời, báo cáo quản trị hỗ trợ kiểm soát nội bộ, đảm bảo tuân thủ các quy định pháp luật và tối

Cuối năm kế toán lập các báo cáo kế toán quản trị như: Báo cáo chi tiết quản lí, chi phí bán hàng, kết quả tiêu thụ, kết quả sản xuất kinh doanh tổng hợp, doanh thu lợi nhuận theo địa bàn...

2.1.6. Tình hình tài chính và kết quả kinh doanh của Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành

Biểu 2.1. Tình hình tài chính kinh doanh của công ty trong 3 năm 2022-2023-2024

Chỉ tiêu	Năm			Năm 2023 so với năm 2022		Năm 2024 so với năm 2023	
	2022	2023	2024	Chênh lệch	Tỉ lệ(%)	Chênh lệch	Tỉ lệ(%)
1. Tổng nguồn vốn	26.720.597.678	39.678.553.024	53.009.376.460	12.957.955.346	48,49	13.330.823.436	33,60
2. Tổng nợ phải trả	15.032.358.607	19.807.131.814	27.760.625.876	4.774.773.207	31,76	7.953.494.062	40,15
3. Vốn chủ sở hữu	11.688.239.071	19.871.421.210	25.248.750.584	8.183.182.139	70,01	5.377.329.374	27,06
4. Doanh thu	63.849.203.016	72.089.903.590	85.899.651.558	8.240.700.574	12,91	13.809.747.968	19,16
5. Lợi nhuận gộp	15.962.300.754	18.022.475.898	21.474.912.890	2.060.175.144	12,91	3.452.436.992	19,16
6. Số lao động	25	31	35	6	24,00	4	12,90
7. TNBQ/người/tháng	7.000.000	7.500.000	7.850.000	500.000	7,14	350.000	4,67

(Nguồn: Phòng kế toán)

* Nhận xét và phân tích về bảng số liệu:

- Tổng nguồn vốn:

Năm 2023, tổng nguồn vốn tăng 12.957.955.346 (tương ứng 48,49%) so với năm 2022. Năm 2024, tổng nguồn vốn tiếp tục tăng 13.330.823.436 (tương ứng 33,60%) so với năm 2023. Tổng nguồn vốn có xu hướng tăng mạnh qua các năm, cho thấy doanh nghiệp đang mở rộng quy mô và đầu tư mạnh mẽ vào hoạt động kinh doanh.

- Tổng nợ phải trả:

Năm 2023, tổng nợ phải trả tăng 4.774.773.207 (tương ứng 31,76%) so với năm 2022. Năm 2024, tổng nợ phải trả tăng 7.953.494.062 (tương ứng 40,15%) so với năm 2023. Nợ phải trả cũng tăng lên đáng kể, điều này có thể do doanh nghiệp đang vay thêm để tài trợ cho hoạt động mở rộng. Tuy nhiên, nếu nợ tăng nhanh hơn so với vốn chủ sở hữu, rủi ro tài chính sẽ cao hơn.

- Vốn chủ sở hữu:

Năm 2023, vốn chủ sở hữu tăng mạnh 8.183.182.139 (tương ứng 70,01%) so với năm 2022. Năm 2024, vốn chủ sở hữu tiếp tục tăng 5.372.329.374 (tương ứng 27,06%) so với năm 2023. Vốn chủ sở hữu tăng mạnh cho thấy công ty đang huy động vốn hiệu quả hoặc giữ lại lợi nhuận để tái đầu tư. Tuy nhiên, tốc độ tăng vốn chủ sở hữu năm 2024 chậm hơn so với năm 2023.

- Doanh thu:

Năm 2023, doanh thu tăng 8.270.903.590 (tương ứng 12,95%) so với năm 2022. Năm 2024, doanh thu tiếp tục tăng 13.809.747.968 (tương ứng 19,16%) so với năm 2023. Doanh thu tăng trưởng tốt qua các năm, chứng tỏ doanh nghiệp đang mở rộng thị trường hoặc nâng cao hiệu suất kinh doanh.

- Lợi nhuận gộp:

Năm 2023, lợi nhuận gộp tăng 2.060.175.144 (tương ứng 12,91%) so với năm 2022. Năm 2024, lợi nhuận gộp tăng 3.452.436.992 (tương ứng 19,16%) so với năm 2023. Lợi nhuận gộp có sự tăng trưởng ổn định, phản ánh sự cải thiện trong hiệu quả sản xuất, kinh doanh.

- Số lao động:
Năm 2023, số lao động tăng 6 người (tương ứng 24%) so với năm 2022. Năm 2024, số lao động tăng 4 người (tương ứng 12,90%) so với năm 2023. Số lượng lao động tăng theo xu hướng mở rộng quy mô, tuy nhiên tốc độ tăng giảm dần.

- Thu nhập bình quân:

Năm 2023, thu nhập bình quân tăng 500.000 đồng/tháng (tương ứng 7,14%) so với năm 2022. Năm 2024, thu nhập bình quân tăng 350.000 đồng/tháng (tương ứng 4,67%) so với năm 2023. Thu nhập bình quân tăng nhưng tốc độ tăng đang chậm lại, có thể phản ánh tác động từ chi phí vận hành hoặc chính sách tiền lương của công ty.

2.2. ĐẶC ĐIỂM TỔ CHỨC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG, TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN PHÁT TRIỂN ĐẦU TƯ XÂY DỰNG AN THÀNH

2.2.1. Đặc điểm về lao động, công tác quản lý lao động tại Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành

Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành là công ty thương mại dịch vụ. LLLĐ trong công ty đa số đều có bằng đại học, cao đẳng là những người đã có chuyên môn nghề nghiệp, bên cạnh đó công ty vẫn tạo điều kiện cho những LĐ có bằng trung cấp chưa có kinh nghiệm trong nghề và sẽ đào tạo từ đầu. Cùng với đó, hàng tháng LĐ tại công ty sẽ tham tổ chức đào tạo, nâng cao nghiệp vụ và có cả đào tạo tại chỗ thường xuyên nhằm nâng cao trình độ thực tế nhanh hơn.

Việc chia thành các phòng ban giúp công tác quản lý lao động tại Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành trở nên hệ thống và chuyên nghiệp hơn. Các bộ phận được tổ chức rõ ràng, công ty có thể dễ dàng kiểm soát công việc, phân công trách nhiệm hợp lý và nâng cao hiệu suất làm việc.

Biểu 2.2.Cơ cấu lao động tại Công ty Cp phát triển đầu tư xây dựng An Thành

Năm Chỉ tiêu	Năm 2022		Năm 2023		Năm 2024	
	Số lượng	Cơ cấu (%)	Số lượng	Cơ cấu (%)	Số lượng	Cơ cấu (%)
Tổng số lao động	25	100	31	100	35	100
<i>1. Phân loại theo giới tính</i>	<i>25</i>	<i>100</i>	<i>31</i>	<i>100</i>	<i>35</i>	<i>100</i>
- Lao động nữ	8	32	9	29,03	9	25,71
- Lao động nam	17	68	22	70,97	25	74,29
<i>2. Phân loại theo trình độ đào tạo.</i>	<i>25</i>	<i>100</i>	<i>31</i>	<i>100</i>	<i>35</i>	<i>100</i>
- Đại học	12	48	14	45,16	14	40
- Cao đẳng	8	32	12	38,71	13	37,14
- Trung cấp	5	20	5	16,13	8	22,86

(Nguồn: Thống kê số liệu vào tháng 03/2025 tại công ty)

Thông qua bảng trên có thể thấy:

- Tổng số lao động

Năm 2022: 25 người

Năm 2023: 31 người (tăng 6 người, tương ứng +24% so với năm 2022)

Năm 2024: 35 người (tăng 4 người, tương ứng +12,9% so với năm 2023)

Tổng số lao động tăng đều qua các năm tăng đều qua các năm, cho thấy sự phát triển về quy mô nhân sự của đơn vị.

- Phân loại theo giới tính

Số lượng lao động nữ tăng nhẹ nhưng tỷ lệ giảm dần. Lao động nam tăng mạnh qua các năm, áp dụng tỷ lệ ngày càng cao. Điều này có thể phản ánh mức độ ưu tiên tuyển dụng lao động nam được ưu tiên hơn vì có sức khỏe,

có thể làm việc với thời gian linh hoạt và chịu được áp lực.

- Phân loại theo trình độ đào tạo

Lao động có trình độ đại học duy trì ở mức cao nhưng tỷ lệ giảm dần do tổng số lao động tăng lên. Tăng dần cấp độ cao hơn qua các năm, cho thấy sự chuyển đổi được tìm thấy trong yêu cầu chuyên môn. Trình độ trung cấp có xu hướng tăng cường vào năm 2024, cho thấy đơn vị đang mở rộng tuyển dụng lao động có nghề thực tế.

Trình độ học vấn từ Đại học trở lên chủ yếu thuộc khối nhân viên văn phòng. Nhân viên kỹ thuật chủ yếu là bằng cao đẳng và bằng trung cấp.

=> Nhìn chung DN đã sắp xếp lao động một cách hợp lý, khoa học. Tổng số lao động tăng liên tục, mô tả sự mở rộng hoạt động của đơn vị. Lao động nam sử dụng ưu thế hơn nữ và xu hướng này ngày càng rõ ràng, với xu hướng tăng tuyển dụng lao động trung cấp và cao đẳng, thay vì tập trung chủ yếu vào trình độ đại học như trước. Sự thay đổi về cơ cấu lao động là chiến lược phù hợp với nhu cầu thực tế, giúp công việc đạt hiệu quả tối ưu và phù hợp với ngành nghề đặc thù.

2.2.2. Các hình thức trả lương tại Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành

2.2.2.1. Nguyên tắc tính trả lương

Chế độ tiền lương là một trong những yếu tố quan trọng đảm bảo cho LLLĐ trong công ty hoàn thành tốt nhiệm vụ, công việc được giao với tinh thần quyết tâm, sự nhiệt huyết và tinh thần trách nhiệm cao. Hơn nữa, chế độ tiền lương thỏa đáng sẽ chiêu mộ và giữ chân được một lực lượng lao động có chuyên môn và kinh nghiệm. Muốn người lao động gắn bó lâu dài với công ty thì phải đảm bảo được cuộc sống vật chất và tinh thần cho họ, mà yếu tố cần và đủ chính là chính sách sử dụng lao động tốt kết hợp chế độ thù lao hợp lý.

Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành tuyển dụng lao động theo chế độ hợp đồng lao động. Người lao động phải tuân thủ những điều đã ghi trong hợp đồng lao động, doanh nghiệp đảm bảo lợi ích và quyền lợi cho người lao động cũng như những nghĩa vụ khác được ghi trong hợp đồng lao động.

Công ty có một số quy định về chế độ tiền lương như sau:

- Lương cơ bản (lương cứng) là mức lương được trả cho nhân viên toàn thời gian làm việc điều kiện bình thường, tùy theo từng bộ phận mức lương cơ bản khác nhau.

Bảng lương cơ bản áp dụng tiếp đến T6 cho năm 2025:

Phòng,Vị trí	QLDN	KT	KT-BH
GĐ	16.000.000		
PGĐ	12.500.000		
TP	8.200.000	9.000.000	>8.400.000
PP			7.900.000
NV	>7.400.000	7.800.000	>6.400.000

Tùy vào từng đối tượng trả lương, trình độ học vấn, năng lực làm việc mà DN có thể trả lương khác nhau. Cứ 6 tháng DN sẽ tăng lương 1 lần.

- Thời gian làm việc: 8 tiếng/ ngày. Từ 08h - 12h00 và 13h30 - 17h30 từ thứ 2 đến sáng ngày thứ 7 .
- Hình thức chấm công: Nhân viên sẽ chấm công bằng máy chấm công hàng ngày trước khi vào ca làm và khi kết thúc ca làm.
- Cách tính lương: trả lương theo ngày công chuẩn làm việc của tháng.
- Lương thời gian: áp dụng cho toàn thể nhân viên và lãnh đạo của công ty
- Phụ cấp và trợ cấp:

+ Các chức danh: GĐ, PGĐ,KTT,TP,PP được hưởng phụ cấp trách nhiệm: 1 – 2 triệu đồng

Trong đó: GĐ: 2.000.000đ; PGĐ: 1.800.000đ;

KTT,TP: 1.500.000;PP: 1.200.000đ

- + Phụ cấp bữa trưa: theo quy định của công ty, nếu làm cả ngày thì được tiền phụ cấp bữa trưa 25.000 đồng/ bữa. Nếu nghỉ thì không được trợ cấp khoản tiền này.
- + Phụ cấp xăng xe: 500.000 đồng/tháng.
- + Phụ cấp điện thoại: 250.000 đồng/tháng..
- Mức tiền thưởng đối với phòng Kỹ thuật- Bán hàng của công ty được tính theo

công thức sau: Thưởng = Mức lương tháng * 10%. Trong đó điều kiện bắt buộc là doanh thu của phòng phải đạt trên 1.500.000.000đ

- Đối với những tháng có ngày lễ được quy định:

- + Thưởng tết dương lịch: 500.000 đồng/ người
- + Thưởng tết âm lịch: 1 tháng lương tháng lương cơ bản
- + Thưởng các ngày nghỉ lễ trong năm: 300.000 đồng/ người
- + Nếu đi làm vào ngày lễ thì nhân đôi lương.
- + Nếu ngày lễ rơi vào ngày chủ nhật thì sẽ được nghỉ bù trước hoặc sau Phụ cấp khác thoả thuận với người lao động trong hợp đồng lao động.
- + Thăm hỏi ốm đau, thai sản
- + Bản thân người lao động ốm đau phải đi bệnh viện: 500.000 đồng/người
- + Lao động nữ sinh con: 500.000 đồng/người

Qua đó có thể thấy chế độ tiền lương của Công ty đã áp dụng đúng theo các quy định của Nhà nước được quy định trong Bộ luật lao động và phù hợp với quy mô và thực trạng của công ty hiện tại.

2.2.2.2. Các hình thức trả lương

Với mục tiêu quán triệt nguyên tắc phân phối theo lao động, kết hợp chặt chẽ giữa lợi ích chung của xã hội, doanh nghiệp và người lao động và tuân thủ theo pháp luật của Nhà nước, Công ty đã nghiên cứu thực trạng lao động ở công ty và đưa ra quyết định lựa chọn hình thức trả lương theo thời gian - tính theo số ngày công.

Những nhân viên chính thức trong công ty sẽ được ký hợp đồng lao động, được đóng các loại bảo hiểm đầy đủ và phù hợp với các quy định của pháp luật. Tiền lương thực nhận của nhân viên sau khi đã trừ đi hết các khoản trích theo lương và tiền thuế thu nhập cá nhân (nếu có) sẽ được chi trả cho nhân viên vào ngày 10 tháng sau qua hình thức chuyển khoản.

Hình thức trả lương theo thời gian tính theo ngày công đối với nhân viên chính thức là cách phù hợp và đơn giản nhất đối với quy mô của Công ty cổ phần đầu tư phát triển An Thành.

*** Cách tính lương đối với nhân viên toàn thời gian**

Dựa vào số ngày công làm việc thực tế và tổng số ngày công trong tháng đó, ta có được công thức tính lương đối với nhân viên chính thức như sau:

$$\text{Lương thực lĩnh} = \text{Tổng lương} - \text{Các khoản khấu trừ} - \text{Các khoản giảm}$$

Trong đó:

$$\text{Mức lương tháng} = \frac{\text{Lương thỏa thuận}}{26 (\text{ngày})} \times \begin{matrix} \text{Số ngày} \\ \text{làm việc} \\ \text{thực tế} \end{matrix}$$

$$\text{Tổng lương} = \text{Mức lương tháng} + \text{Phụ cấp} + \text{Thưởng (nếu có)}$$

$$\text{Các khoản khấu trừ} = \text{Bảo hiểm} + \text{Tạm ứng}$$

*** Thuế thu nhập cá nhân:**

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

Thu nhập tính thuế TNCN	=	Thu nhập chịu thuế TNCN	-	Giảm trừ gia cảnh	-	Giảm trừ người phụ thuộc	-	BHYT BHXH BHTN	-	Các khoản đóng góp từ thiện nhân đạo
-------------------------	---	-------------------------	---	-------------------	---	--------------------------	---	----------------	---	--------------------------------------

* Các khoản giảm trừ để tính thuế TNCN: Căn cứ vào Nghị quyết số 954/2020/UBTVQH14 ban hành ngày 02/06/2020 của Ủy Ban Thường Vụ Quốc

Hội có hiệu lực từ ngày 01/07/2020 quy định:

- Mức giảm trừ bản thân đối với người nộp thuế là 11.000.000đ/tháng.
- Mức giảm trừ đối với người phụ thuộc là 4.400.000đ/tháng.
- Các khoản bảo hiểm bắt buộc: BHXH, BHYT, BHTN.

Biểu 2.3. Thuế suất thuế TNCN

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

Ví dụ 1: Chị Đinh Hà Vy là nhân viên của phòng kế toán, chức vụ nhân viên kế toán. Trong tháng, căn cứ vào bảng chấm công ta thấy chị Vy làm việc được 25.5 ngày trong tháng 03/2025. Biết, lương thỏa thuận trong hợp đồng là 7.800.000 VNĐ. Và chị Vy có phụ cấp bữa trưa là 25.000 đồng/bữa. Tiền điện thoại, xăng xe 750.000 đồng mỗi tháng.

Kế toán tính ra tiền lương phải trả chị Vy là:

Mức lương tháng = $7.800.000 / 26 \times 25.5 = 7.650.000$ (đồng).

Phụ cấp bữa trưa = $25.000 \times 25 = 625.000$ (đồng)

Phụ cấp xăng xe, điện thoại: 750.000 (đồng)

Các khoản khấu trừ:

BHXH (8%): $7.650.000 \times 8\% = 612.000$ (đồng)

BHYT (1,5%): $7.650.000 \times 1,5\% = 114.750$ (đồng)

BHTN (1%): $7.650.000 \times 1\% = 76.500$ (đồng)

Sau khi khấu trừ, chị Vy còn thực nhận (lương thực lĩnh) trong tháng 03/2025 là: $7.650.000 + 625.000 + 750.000 - (612.000 + 114.750 + 76.500) = 8.221.750$ (đồng)

2.2.3. Chế độ trích lập, nộp và sử dụng các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành

Công ty áp dụng tỉ lệ trích lập theo quyết định số 595/QĐ-BHXH như sau:

Biểu 2.4. Tỷ lệ các khoản trích theo lương Tháng 3 tại Công ty

Các khoản trích theo lương	Doanh nghiệp(%)	Người lao động(%)	Tổng
BHXH	17,5	8	25,5
BHYT	3	1,5	4,5
KPCĐ	2		2
BHTN	1	1	2
Tổng	23,5	10,5	34

(Nguồn: Phòng kế toán)

=> Căn cứ vào bảng tỷ lệ trích lập này để kế toán tiền lương tính toán các khoản phải trích lập của công ty, các khoản khấu trừ vào lương của người lao động. Công ty thực hiện trích theo tỷ lệ 33%; trong đó 23,5% tính vào chi phí quản lý và sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp; 10,5% được khấu trừ vào lương của người lao động.

Các khoản trích theo lương (Công ty tính vào chi phí SXKD)

$BHXH = (\text{Lương cơ bản} + \text{các khoản phụ cấp phải đóng BHXH}) \times 17,5\%$

$BHYT = (\text{Lương cơ bản} + \text{các khoản phụ cấp phải đóng BHXH}) \times 3\%$

$\text{Kinh phí công đoàn} = (\text{Lương cơ bản} + \text{các khoản phụ cấp phải đóng BHXH}) \times 2\%$

$BHTN = (\text{Lương cơ bản} + \text{các khoản phụ cấp phải đóng BHXH}) \times 1\%$

Các khoản trích theo lương (Trừ vào lương người LĐ)

$BHXX = (\text{Lương cơ bản} + \text{các khoản phụ cấp phải đóng BHXH}) \times 8\%$

$BHYT = (\text{Lương cơ bản} + \text{các khoản phụ cấp phải đóng BHXH}) \times 1,5\%$

$BHTN = (\text{Lương cơ bản} + \text{các khoản phụ cấp phải đóng BHXH}) \times 1\%$

2.3. Thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành

2.3.1. Kế toán tiền lương tại Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành

Chứng từ kế toán

- Bảng chấm công.
- Bảng thanh toán tiền lương.
- Bảng phân bổ tiền lương và bảo hiểm xã hội.
- Phiếu chi, giấy báo nợ
- Bảng thanh toán tiền lương.
- Bảng phân bổ tiền lương và BHXH.
-

2.3.1.2. Tài khoản kế toán

Công ty sử dụng tài khoản 334 – Phải trả công nhân viên để hạch toán. 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 khác thuộc về thu nhập của người lao động.

2.3.1.3. Quy trình ghi sổ kế toán

* Quy trình ghi sổ chi tiết

Bước 1: Tiếp nhận và xử lý chứng từ kế toán

Chứng từ kế toán phát sinh liên quan đến lương, phụ cấp, các khoản chiết xuất (BHXH, mua, KPCĐ,...) như: Bảng chấm công, bảng lương,...

Bước 2: Ghi vào "Chứng từ ghi sổ"

Từ chứng từ kế toán, kế toán thực hiện nghiệp vụ kế toán (hạch toán Nợ/Có).

Bước 3: Ghi vào Sổ Cái

Căn cứ vào Chứng từ ghi sổ , kế toán ghi vào Sổ cái TK 334

Bước 4: Ghi vào Sổ chi tiết và Thẻ kế toán chi tiết

Ghi vào Sổ chi tiết TK 334 :

Bước 5: Lập bảng tổng hợp chi tiết

Cuối tháng căn cứ vào số ngày công đi làm thực tế của nhân viên để tính được số công thực tế làm việc.

* Cách tính lương của bộ phận Quản lý doanh nghiệp: Ban giám đốc và phòng hành chính

Trích dẫn 1: Chị Mai Lan Anh phòng hành chính chức vụ nhân viên . Trong tháng, căn cứ vào bảng chấm công ta thấy chị Lan Anh đã làm việc được 26 ngày trong tháng 3/2025. Biết, lương thỏa thuận trong hợp đồng là 7.800.000 đồng. Và chị Lan Anh có phụ cấp bữa trưa là 25.000 đồng/bữa. Tiền điện thoại, xăng xe 750.000 đồng mỗi tháng. Biết rằng trong tháng chị đã ứng trước 3.000.000 đồng.

Kế toán tính ra tiền lương phải trả là:

Mức lương tháng = $7.800.000 / 26 \times 26 = 7.800.000$ đồng Phụ cấp bữa trưa = $25.000 \times 26 = 650.000$ đồng

Phụ cấp xăng xe, điện thoại: 750.000 đồng Các khoản khấu trừ:

BHXX (8%): $7.800.000 \times 8\% = 624.000$ đồng

BHYT (1,5%): $7.800.000 \times 1,5\% = 117.000$ đồng

BHTN (1%): $7.800.000 \times 1\% = 78.000$ đồng

Đã ứng 3.000.000 đồng

Sau khi khấu trừ, chị Lan Anh thực nhận trong tháng 03/2025 là: $7.800.000 + 650.000 + 750.000 - (624.000 + 117.000 + 78.000 + 3.000.000) = 5.381.000$ đồng

Trích dẫn 2: Ông Phạm Trung Kiên , chức vụ phó giám đốc. Mức lương cơ bản là 12.500.000 đồng. Biết rằng tháng 3/2025 ông đã làm việc được 26 ngày công.

Các khoản phụ cấp :

Phụ cấp chức vụ: 1.800.000 đồng

Phụ cấp xăng xe, điện thoại: 750.000 đồng Phụ cấp ăn uống: 650.000 đồng

=> Thu nhập chịu thuế TNCN: $12.500.000 + 1.800.000 + 750.000 + 650.000$

=15.700.000 đồng

=> Tiền lương đóng bảo hiểm = 12.500.000 + 1.800.000 = 14.300.000 đồng Bảo hiểm trích theo lương = 14.300.000 * 10,5% = 1.501.500 đồng

Tổng các khoản giảm trừ:

- Các khoản bảo hiểm: 1.501.500 đồng
- Giảm trừ bản thân: 11.000.000 đồng.
- Anh Kiên không có người phụ thuộc

=> Tổng các khoản giảm trừ : 1.501.500 + 11.000.000 = 12.501.500 đồng

=>Thu nhập tính thuế = 15.700.000 - 12.501.500 = 3.198.500 đồng

Như vậy thu nhập tính thuế của anh Kiên thuộc bậc 1 của Biểu tính thuế, nên thu nhập cá nhân là: 5% x 3.198.500 = 159.925 đồng

=> Vậy lương thực lĩnh trong tháng 3/2025 của anh Kiên là:

=15.700.000 – 1.501.500 – 159.925 = 14.038.575 đồng

Bảng 2.1. Bảng chấm công của bộ phận quản lí Doanh nghiệp**Đơn vị:** Công ty CP phát triển đầu tư xây dựng An Thành**Mẫu số 01a-LDTL****Bộ phận:** Quản lí doanh nghiệp(Ban hành theo Thông tư 200/2014/TT-BTC ngày 22/12/2014
của Bộ Tài Chính)**BẢNG CHẤM CÔNG****Tháng 3 năm 2025**

ST T	Họ và tên	Chức vụ	Ngày trong tháng																				Tổng cộng
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	...	24	25	26	27	28	29	30	31	
			T7	CN	T2	T3	T4	T5	T6	T7	CN	T2	T3	...	T2	T3	T4	T5	T6	T7	CN	T2	
1	Nguyễn Mai Thương	GD	x	-	x	x	x	x	x	x	-	x	x	...	x	x	x	x	x	x	-	x	26
2	Phạm Trung Kiên	PGĐ	x	-	x	x	x	x	x	x	-	x	x	...	x	x	x	x	x	x	-	x	26
3	Phạm Mai Linh	TP	x	-	x	x	x	x	x	x	-	x	-	...	x	x	x	x	x	x	-	x	25
4	Phạm Đăng Khoa	NV	x	-	x	x	x	x	x	x	-	x	x	...	x	x	x	x	x	x	-	x	26
5	Phạm Hà Vy	NV	x	-	x	x	x/2	x	x	x	-	x	x	...	x	x/2	x	x	x	x	-	x	24
6	Mai Lan Anh	NV	x	-	x	x	x	x	x	x	-	x	x	...	x	x	x	x	x	x	-	x	26
Tổng			6	0	6	6	5.5	6	6	6	0	6	5	...	6	5.5	6	6	6	6	0	6	153

Người chấm công

(Ký, họ tên)

Phụ trách bộ phận

(Ký, họ tên)

Người duyệt

(Ký, họ tên)

(Nguồn: Phòng kế toán)

Biểu 2.5. Giấy đề nghị tạm ứng bộ phận QLDN

Đơn vị: Công ty Cp phát triển đầu tư xây

Mẫu số 03 - TT

dựng An Thành

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

Bộ phận: Quản lý doanh nghiệp

Ngày 22/12/2014 của BTC)

GIẤY ĐỀ NGHỊ TẠM ỨNG

Ngày 13 tháng 3 năm 2025

Số: 23

Kính gửi: Ban Giám đốc Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành

Tên tôi là: Mai Lan Anh

Bộ phận: Phòng kinh doanh

Đề nghị cho tạm ứng số tiền: 3.000.000 VNĐ (*Ba triệu đồng*)

Lý do tạm ứng: Tạm ứng lương tháng 3/2025

Thời hạn thanh toán: 10/04/2025

Ngày 13 tháng 3 năm 2025

Giám đốc

Kế toán trưởng

Phụ trách bộ

Người đề nghị tạm ứng

phận

(Ký, họ tên)

(Ký, họ tên)

(Ký, họ tên)

(Ký, họ tên)

(Nguồn: Phòng Kế toán)

Biểu 2.6. Phiếu chi tạm ứng lương cho nhân viên bộ phận QLDN

Đơn vị: Công ty CP phát triển
đầu tư xây dựng An Thành

Mẫu số 02 - TT

*(Ban hành theo Thông tư số: 200/2014/TT-BTC
ngày 22/12/2014 của BTC)*

PHIẾU CHI

Ngày 13 tháng 3 năm 2025

Quyển số: 11

Số : 52

Nợ : 334

Có : 111

Họ và tên người nhận tiền: Mai Lan Anh

Địa chỉ: Phòng hành chính

Lý do chi: Ứng tiền lương

Số tiền: 3.000.000 đ

Viết bằng chữ: Ba triệu đồng chẵn

Kèm theo: 01 Chứng từ gốc: Giấy đề nghị tạm ứng

Ngày 13 tháng 3 năm 2025

Giám đốc	Kế toán trưởng	Thủ quỹ	Người lập phiếu	Người nhận tiền
<i>(Ký, họ tên, đóng dấu)</i>	<i>(Ký, họ tên)</i>	<i>(Ký, họ tên)</i>	<i>(Ký, họ tên)</i>	<i>(Ký, họ tên)</i>

Đã nhận đủ số tiền (Viết bằng chữ): Ba triệu đồng chẵn

(Nguồn: Phòng kế toán)

Bảng 2.2. Bảng thanh toán tiền lương của bộ phận Quản lý doanh nghiệp

Đơn vị: Công ty CP phát triển đầu tư xây dựng An Thành

Mẫu số 02-LĐTL

Bộ phận: Quản lý doanh nghiệp

(Ban hành theo Thông tư 200/2014/TT-BTC

ngày 22/12/2014 của Bộ Tài Chính)

BẢNG THANH TOÁN TIỀN LƯƠNG

STT	Họ tên	CV	Mức lương theo HĐ	Số công	Lương tháng	Phụ cấp CV	Phụ cấp bữa trưa	Phụ cấp xăng xe, điện thoại	Lương Chịu thuế TNCN	Các khoản BH khấu trừ vào lương		Giảm trừ bản thân	Giảm trừ người phụ thuộc	Thu nhập tính thuế TNCN	Thuế TNCN	Thực lĩnh
										Bảo hiểm(10.5%)	Tạm ứng					
1	Nguyễn Mai Thương	GD	16.000.000	26	16.000.000	2.000.000	650.000	750.000	19.400.000	1.890.000	0	11.000.000	4.400.000	2.110.000	105.500	17.404.500
2	Phạm Trung Kiên	PGĐ	12.500.000	26	12.500.000	1.800.000	650.000	750.000	15.700.000	1.501.500	0	11.000.000	0	3.198.500	159.925	14.038.575
3	Phạm Mai Linh	TP	8.200.000	25	7.884.615	1.500.000	625.000	750.000	10.759.615	985.385	0	11.000.000	4.400.000	0	0	9.774.231
4	Phạm Đăng Khoa	NV	7.400.000	26	7.400.000		650.000	750.000	8.800.000	777.000	0	11.000.000	0	0	0	8.023.000
5	Phạm Hà Vy	NV	7.400.000	24	6.830.769		550.000	750.000	8.130.769	717.231	0	11.000.000	0	0	0	7.413.538
6	Mai Lan Anh	NV	7.800.000	26	7.800.000		650.000	750.000	9.200.000	819.000	3.000.000	11.000.000	0	0	0	5.381.000
	Tổng		59.300.000		58.415.384	5.300.000	3.775.000	4.500.000	71.990.384	6.690.116	3.000.000	66.000.000	8.800.000	5.308.500	265.425	62.034.844

Tổng số tiền(Viết bằng chữ): Sáu mươi hai triệu không trăm ba mươi bốn nghìn tám trăm bốn mươi bốn đồng chẵn.

Ngày 31 tháng 3 năm 2025

Người lập biểu

(Ký, họ tên)

Giám đốc

(Ký, họ tên)

* Cách tính lương của bộ phận kế toán

Trích dẫn 3: Chị Lê Hồng Nhung là nhân viên của phòng kế toán, chức vụ nhân viên kế toán. Trong tháng, căn cứ vào bảng chấm công ta thấy chị Nhung làm việc được 25 ngày trong tháng 3/2025. Biết, lương thỏa thuận trong hợp đồng là 7.800.000 đồng. Và chị Nhung có phụ cấp bữa trưa là 25.000 đồng/bữa, biết rằng có thêm 2 ngày chị không được nhận phụ cấp ăn trưa do 2 ngày đó chị chỉ đi làm 1 buổi sáng trong ngày. Phụ cấp xăng xe, điện thoại là 750.000 đồng.

* Kế toán tính ra tiền lương phải trả chị Nhung là:

Mức lương tháng: $7.800.000/26 \times 25 = 7.500.000$ (đồng).

Phụ cấp bữa trưa: $25.000 \times 23 = 575.000$ (đồng)

Phụ cấp xăng xe, điện thoại: 750.000 (đồng)

Các khoản khấu trừ:

BHXH (8%): $7.500.000 \times 8\% = 600.000$ (đồng)

BHYT (1,5%): $7.500.000 \times 1,5\% = 112.500$ (đồng)

BHTN (1%): $7.500.000 \times 1\% = 75.000$ (đồng)

Tổng khấu trừ: $600.000 + 112.500 + 75.000 = 787.500$ (đồng)

=> Sau khi khấu trừ, chị Nhung còn thực nhận (lương thực lĩnh) trong tháng 03/2025 là: $7.500.000 + 575.000 + 750.000 - 787.500 = 8.037.500$ (đồng).

Bảng 2.3. Bảng chấm công của bộ phận kế toán

Đơn vị: Công ty CP phát triển đầu tư xây dựng An Thành

Mẫu số 01a-LĐTL

Bộ phận: Kế toán

(Ban hành theo Thông tư 200/2014/TT-BTC ngày
22/12/2014 của Bộ Tài Chính)

BẢNG CHẤM CÔNG

Tháng 3 năm 2025

STT	Họ và tên	Chức vụ	Ngày trong tháng																				Tổng cộng
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	...	24	25	26	27	28	29	30	31	
			T7	CN	T2	T3	T4	T5	T6	T7	CN	T2	T3	...	T2	T3	T4	T5	T6	T7	CN	T2	
1	Phạm Thị Ngân	KTT	x	-	x	x	x	x	x	x	-	x	x	...	x	x	x	x	x	x	-	x	26
2	Nguyễn Minh Thành	PP	x	-	x	x	x	x	x	x	-	x	x	...	x	x	x/2	x	x	x	-	x	25.5
3	Lê Hồng Nhung	NV	x	-	x	x	x	x/2	x	x		x	x	...	x	x	x	x/2	x	x	-	x	25
4	Đinh Hà Vy	NV	x	-	x	x	x	x/2	x	x	-	x	x	...	x	x	x	x	x	x	-	x	25.5
Tổng			4	0	4	4	4	3	4	4	0	4	4	...	4	4	3.5	3.5	4	4	0	4	102

Người chấm công

(Ký, họ tên)

Phụ trách bộ phận

(Ký, họ tên)

Người duyệt

(Ký, họ tên)

(Nguồn: Phòng kế toán)

Bảng 2.4. Bảng thanh toán tiền lương của bộ phận kế toán

Đơn vị: Công ty CP phát triển đầu tư xây dựng An Thành

Mẫu số 02-LDTL

Bộ phận: Kế toán

(Ban hành theo Thông tư 200/2014/TT-BTC ngày
22/12/2014 của Bộ Tài Chính)

BẢNG THANH TOÁN TIỀN LƯƠNG

Tháng 3 năm 2025

STT	Họ tên	CV	Mức lương theo HD	Số công	Lương tháng	Phụ cấp CV	Phụ cấp bữa trưa	Phụ cấp xăng xe, điện thoại	Lương Chịu thuế TNCN	Các khoản BH khấu trừ vào lương		Giảm trừ bản thân	Giảm trừ người phụ thuộc	Thu nhập tính thuế TNCN	Thuế TNCN	Thực lĩnh
										Bảo hiểm(10.5%)	Tạm ứng					
1	Phạm Thị Ngân	KTT	9.000.000	26	9.000.000	1.500.000	650.000	750.000	11.900.000	1.102.500	0	11.000.000	0	0	0	10.797.500
2	Nguyễn Minh Thành	PP	8.000.000	25.5	7.846.154		625.000	750.000	9.221.154	823.846	0	11.000.000	4.400.000	0	0	8.397.308
3	Lê Hồng Nhung	NV	7.800.000	25	7.500.000		575.000	750.000	8.825.000	787.500	0	11.000.000	0	0	0	8.037.500
4	Đinh Hà Vy	NV	7.800.000	25.5	7.650.000		625.000	750.000	9.025.000	803.250	0	11.000.000	0	0	0	8.221.750
	Tổng		32.600.000	102	31.996.154	1.500.000	2.475.000	3.000.000	38.971.154	3.517.096	3.000.000	44.000.000	4.400.000	0	0	35.454.058

Tổng số tiền(Viết bằng chữ): Ba mươi lăm triệu bốn trăm năm bốn nghìn không trăm năm mươi tám đồng chẵn.

Ngày 31 tháng 3 năm 2025

Người lập biểu

(ký, họ tên)

Giám đốc

(ký, họ tên)

(Nguồn: Phòng kế toán)

Bảng 2.5. Bảng chấm công bộ phận bán hàng – kỹ thuật**Đơn vị:** Công ty CP phát triển đầu tư xây dựng An Thành**Mẫu số 01a-LDTL****Bộ phận:** Bán hàng – Kỹ thuật

(Ban hành theo Thông tư 200/2014/TT-BTC

ngày 22/12/2014 của Bộ Tài Chính)

BẢNG CHẤM CÔNG**Tháng 3 năm 2025**

ST T	Họ và tên	Chức vụ	Ngày trong tháng																				Tổng cộng
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	...	24	25	26	27	28	29	30	31	
			T7	CN	T2	T3	T4	T5	T6	T7	CN	T2	T3	...	T2	T3	T4	T5	T6	T7	CN	T2	
1	Đỗ Công Đức	TP	x	-	x	x	x	x	x	x	-	x	x	...	x	x	x	x	x	x	-	x	26
2	Nguyễn Công Tú	PP	x	-	x	x	x	x	x	x	-	x	x	...	x	x	x	-	x	x	-	x	25
3	Trương Đức Hải	NV	x	-	x	x	x	x	x	x	-	x	x	...	x	x	x	x	x	x	-	x	26
4	Phan Văn Hải	NV	x/2	-	x	x	x	x	x	x	-	x	x/2	...	x	x	x	x	x	x	-	x	25.5
5	Lê Quang Minh	NV	x	-	x	x	x	-	x	x	-	x	x	...	x	x	x	x	x	x	-	x	25
6	Phạm Văn Tuấn	TP	x	-	x	x	x	x	x	x	-	x	x	...	x	x	x	x	x	x	-	x	26
7	Bùi Thị Thúy Hằng	PP	x	-	x	x	x	x	x	x	-	x	x	...	x	x	x	x	x	x	-	x	26
8	Dương Anh Tú	NV	x	-	x	x	x	x	x	x	-	x	x	...	x	x	x	x	x	x	-	x	26
9	Đặng Hồng Quân	NV	x/2	-	x	x	x	-	x	x	-	x	x	...	x	x	x	x	x	x	-	x	24.5
10	Trịnh Yến Chi	NV	x	-	x	x	x	x	x	x	-	x	x	...	x	x	x	x	x	x	-	x	26
....	...		...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	357
25	Phạm Thành An	NVM	x	-	x	x	x	x	x	x	-	x	x	...	x	x	x	x	x	x	-	x	26
Tổng			24	0	25	25	24.5	23	25	25	0	25	23.5	...	24	25	25	23.5	25	25	0	25	639

Người chấm công

(Ký, họ tên)

Phụ trách bộ phận

(Ký, họ tên)

Người duyệt

(Ký, họ tên)

(Nguồn: Phòng kế toán)

Bảng 2.6. Bảng thanh toán tiền lương của bộ phận kỹ thuật – bán hàng

Đơn vị: Công ty CP phát triển đầu tư xây dựng An Thành

Mẫu số 02-LĐTL

Bộ phận: Kỹ thuật – bán hàng

(Ban hành theo Thông tư 200/2014/TT-BTC

ngày 22/12/2014 của Bộ Tài Chính)

BẢNG THANH TOÁN TIỀN LƯƠNG

Tháng 3 năm 2025

ST T	Họ tên	CV	Mức lương theo HD	Số công	Lương tháng	Thưởng vượt DT	Phụ cấp CV	Phụ cấp bữa trưa	Phụ cấp xăng xe, điện thoại	Lương Chi thuế TNCN	Các khoản BH khấu trừ vào lương		Giảm trừ bản thân	Giảm trừ người thuộc phụ	Thu nhập tính thuế TNCN	Thuế TNCN	Thực lĩnh
											Bảo hiểm(10.5%)	Tạm ứng					
1	Đỗ Công Đức	TP	8.400.000	26	8.400.000	840.000	1.500.000	650.000	750.000	12.140.000	1.093.500	0	11.000.000	0	100.500	5.025	11.095.475
2	Nguyễn Công Tú	PP	7.900.000	25	7.596.154	759.615	1.200.000	625.000	750.000	10.930.769	923.596	0	11.000.000	4.400.000	0	0	10.007.173
3	Trương Đức Hải	NV	7.100.000	26	7.100.000	710.000	0	650.000	750.000	9.210.000	745.500	0	11.000.000	0	0	0	8.464.500
4	Phan Văn Hải	NV	7.100.000	25.5	6.963.462	696.346	0	625.000	750.000	9.034.808	731.164	0	11.000.000	0	0	0	8.303.645
5	Lê Quang Minh	NV	7.100.000	25	6.826.923	682.692	0	625.000	750.000	8.884.615	716.827	0	11.000.000	0	0	0	8.167.788
6	Phạm Văn Tuấn	TP	8.500.000	26	8.500.000	850.000	1.500.000	650.000	750.000	12.250.000	1.050.000	0	11.000.000	0	200.000	10.000	11.190.000
7	Bùi Thị Thúy Hằng	PP	7.900.000	26	7.900.000	790.000	1.200.000	650.000	750.000	11.290.000	955.500	0	11.000.000	4.400.000	0	0	10.334.500
8	Dương Anh Tú	NV	7.100.000	26	7.100.000	710.000	0	650.000	750.000	9.210.000	745.500	0	11.000.000	0	0	0	8.464.500
9	Đặng Hồng Quân	NV	7.100.000	24.5	6.963.462	696.346	0	600.000	750.000	9.009.808	731.164	0	11.000.000	0	0	0	8.278.645
10	Trịnh Yến Chi	NV	7.100.000	26	7.100.000	710.000	0	650.000	750.000	9.210.000	745.500	0	11.000.000	0	0	0	8.464.500
....	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
25	Phạm Thành An	NVM	6.400.000	26	6.400.000	640.000	0	650.000	750.000	8.440.000	672.000	0	11.000.000	0	0	0	7.768.000
Tổng			181.100.000	589	178.338.463	17.833.846	5.400.000	15.950.000	18.750.000	236.272.309	19.292.539	0	275.000.000	30.800.000	300.500	15.025	216.964.745

Tổng số tiền(Viết bằng chữ): Hai trăm mười sáu triệu chín trăm sáu mươi bốn nghìn bảy trăm bốn mươi lăm đồng chẵn.

Ngày 31 tháng 3 năm 2025

Người lập biểu

(ký, họ tên)

Giám đốc

(Ký, họ tên)

Bảng 2.7. Phân bổ tiền lương cho các bộ phận

Đơn vị: Công ty CP phát triển đầu tư xây dựng An Thành

Mẫu số 02-LĐTL

Bộ phận: Kỹ thuật – bán hàng

(Ban hành theo Thông tư 200/2014/TT-BTC

ngày 22/12/2014 của Bộ Tài Chính)

BẢNG PHÂN BỐ TIỀN LƯƠNG

Tháng 3 năm 2025

STT	Bộ phận	Mức lương theo HĐ	Lương tháng	Tổng phụ cấp	Thưởng vượt DT	Lương Chịu thuế TNCN	Tạm ứng	Các khoản NLD phải nộp				Giảm trừ bản thân	Giảm trừ người phụ thuộc	Thu nhập tính thuế TNCN	Thuế TNCN	Thực lĩnh
								BHXX (8%)	BHYT (1.5%)	BHTN (1%)	Tổng cộng					
1	QLDN	59.300.000	58.415.384	13.575.000	0	71.990.384	3.000.000	5.097.231	955.731	637.154	6.690.116	66.000.000	8.800.000	5.308.500	265.425	62.034.843
2	KT	32.600.000	31.996.154	6.975.000	0	38.971.154	0	2.679.692	502.442	334.962	3.517.096	44.000.000	4.400.000	0	0	35.454.058
3	KT-BH	181.100.000	178.338.463	40.100.000	17.833.846	236.272.308	0	14.699.077	2.756.077	1.837.384	19.292.538	275.000.000	30.800.000	300.500	15.025	216.964.745
	TỔNG	273.000.000	268.750.001	60.650.000	17.833.846	347.233.846	3.000.000	22.476.000	4.214.250	2.809.500	29.499.750	385.000.000	44.000.000	5.609.000	280.450	314.453.646

Tổng số tiền(Viết bằng chữ): Ba trăm mười bốn triệu bốn trăm năm ba nghìn sáu trăm bốn mươi sáu đồng chẵn.

Ngày 31 tháng 3 năm 2025

Người lập biểu

(ký, họ tên)

Giám đốc

(Ký, họ tên)

(Nguồn: Phòng kế toán)

Biểu 2.7. Ủy nhiệm chi thanh toán lương cho nhân viên T2/2025

SỞ GIAO DỊCH NGÂN HÀNG TMCP NGOẠI THƯƠNG VN ĐC: 31-33 Ngõ Quyền, Hoàn Kiếm, Hà Nội MÃ VAT: 0100112637001		CHỨNG TỪ GIAO DỊCH ỦY NHIỆM CHI - PAYMENT ORDER Ngày (Date):10/13/2025.....	
ĐỀ NGHỊ GHI NỢ TÀI KHOẢN (Please Debit account):		SỐ TIỀN (With amount):	
SỐ TK (A/C No): 0221000005942		BẢNG SỐ (In figures): 323.096.454	
TÊN TK (A/C name): Công ty CP phát triển đầu tư xây dựng Ái Thành		BẢNG CHỮ (In words): Ba trăm hai mươi ba triệu không trăm chín sáu nghìn bốn trăm năm bốn đồng chẵn.	
ĐỊA CHỈ (Address): Ninh Bình		PHÍ NH (Bank charges) Phí trong Including ☐ Phí ngoài Excluding ☐	
TẠI NH (With Bank):		NỘI DUNG (Details of Payment): Chuyển tiền trả lương CNV	
& GHI CỐ TÀI KHOẢN (& Credit account):		KẾ TOÁN TRƯỞNG KÝ CHỦ TÀI KHOẢN KÝ VÀ ĐÓNG DẤU Chief Accountant Acc. Holder & Stamp	
SỐ TK (A/C No): 07226000088			
TÊN TK (A/C name): Trịnh Thị Cảnh			
ĐỊA CHỈ (Address): Ninh Bình			
TẠI NH (With Bank):			
DÀNH CHO NGÂN HÀNG (for Bank's Use only) MÃ VAT:			
Thanh toán viên		Kiểm soát	Giám đốc

(Nguồn: Phòng kế toán)

* Kế toán chi tiết

Biểu 2.8. Sổ chi tiết TK 334

Đơn vị: Công ty CP phát triển đầu tư xây dựng An Thành

Mẫu số S38-DN

Địa chỉ: Ninh Bình

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

Ngày 22/12/2014 của Bộ Tài chính)

SỔ CHI TIẾT

Tài khoản: 334

Đối tượng: Phải trả phải nộp khác

Loại tiền: VNĐ

Ngày , tháng ghi sổ	Chứng từ		Diễn giải	TK đối ứng	Số phát sinh		Số dư	
	Số hiệu	Ngày , tháng			Nợ	Có	Nợ	Có
A	B	C	D	E	1	2	3	4
			Số dư đầu kỳ			323.096.454		
31/3	BPB TL	31/3	Tính tiền lương phải trả cho CNV	641		236.272.308		
				642		110.961.538		
31/3	PC52	31/3	Chi tạm ứng cho nhân viên	111	3.000.000			
31/3	BPB TL	31/3	Các khoản trích theo lương	3383	22.476.000			
				3384	4.214.250			
				3386	2.809.500			
31/3	BPB TL	31/3	Thuế TNCN phải nộp cho nhà nước	3335	280.450			
31/3	BPB TL	31/3	Thanh toán tiền phải trả CNV T2	112	323.096.454			
			Số phát sinh trong kỳ		355.876.654	347.233.846		
			Số dư cuối kỳ	x	x	x		314.453.646

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

- Ngày mở sổ: 01/01

Người ghi sổ
(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng
(Ký, họ tên)

Ngày 31 tháng 3 năm 2025
Giám đốc
(Ký, họ tên, đóng dấu)

(Nguồn: Phòng kế toán)

Biểu 2.9. Chứng từ ghi sổ Có TK 334**Đơn vị:** Công ty Cp phát triển đầu tư
xây dựng An Thành**Mẫu số S02a-DN**

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

Địa chỉ: Ninh Bình

Ngày 22/12/2014 của Bộ Tài Chính)

CHỨNG TỪ GHI SỔ**Số: 37**

STT	Trích yếu	Số hiệu TK		Số tiền	Ghi chú
		Nợ	Có		
1	Tính tiền lương cho người lao động	641	334	236.272.308	
		642	334	110.961.538	
	Tổng			347.233.864	

Kèm theo Chứng từ gốc

Ngày 31 tháng 3 năm 2025

Người ghi sổ

(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, họ tên)

Giám đốc

(Ký, họ tên)

(Nguồn: Phòng kế toán)

* Kế toán tổng hợp

Biểu 2.10. Chứng từ ghi sổ Nợ TK 334

Đơn vị: Công ty Cp phát triển đầu tư
xây dựng An Thành

Địa chỉ: Ninh Bình

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: 38

STT	Trích yếu	Số hiệu tài khoản		Số tiền	Ghi chú
		Nợ	Có		
A	B	C	D	1	E
1	Trích các khoản BH trừ vào lương CNV	334	3383	22.476.000	
		334	3384	4.214.250	
		334	3386	2.809.500	
2	Chi ứng lương cho nhân viên	334	111	3.000.000	
3	Thanh toán tiền phải trả CNV T2/2025	334	112	323.096.454	
Thuế phải nộp NN		334	3335	280.450	
Tổng				335.876.654	

Kèm theo Chứng từ gốc

Người ghi sổ
(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng
(Ký, họ tên)

Ngày 31 tháng 3 năm 2025

Giám đốc
(Ký, họ tên)

(Nguồn: Phòng kế toán)

Biểu 2.11. Sổ đăng kí CTGS TK 334**Đơn vị:** Công ty Cp phát triển đầu tư
xây dựng An Thành**Mẫu số S02b-DN**

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

Địa chỉ: Ninh Bình

Ngày 22/12/2014 của Bộ Tài Chính)

SỔ ĐĂNG KÝ CHỨNG TỪ GHI SỔ

Tháng 3 năm 2025

Chứng từ ghi sổ		Số tiền
Số hiệu	NT	
A	B	1
37		347.233.846
38		335.876.654
Cộng tháng		
Cộng lũy kế từ đầu quý		

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

Ngày mở sổ:...

Ngày 31 tháng 5 năm 2025

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

(Ký, họ tên)

(Ký, họ tên)

(Ký, họ tên)

(Nguồn: Phòng kế toán)

Biểu 2.12. Sổ cái TK 334

Đơn vị: Công ty Cp phát triển đầu tư xây
dựng An Thành

Địa chỉ: 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

(Dùng cho hình thức kế toán Chứng từ ghi sổ)

Năm 2025

Tên tài khoản: Phải trả NLD

Số hiệu: 334

Ngày , tháng ghi sổ	Chứng từ		Diễn giải	Số hiệu TK đối ứng	Số phát sinh		Số dư	
	Số hiệu	Ngày , tháng			Nợ	Có	Nợ	Có
A	B	C	D	E	1	2	3	4
			Số dư đầu kỳ			323.096.454		
31/3	CTGS37	31/3	Tính tiền lương phải trả cho CNV	641		236.272.308		
				642		110.961.538		
31/3	PC52	31/3	Chi tạm ứng cho nhân viên	111	3.000.000			
31/3	CTGS38	31/3	Các khoản trích theo lương NLD phải trả	3383	22.476.000			
				3384	4.214.250			
				3386	2.809.500			
31/3	CTGS38	31/3	Thuế TNCN phải nộp cho nhà nước	3335	280.450			
31/3	CTGS38	31/3	Thanh toán tiền phải trả CNV T2	112	323.096.454			
			Số phát sinh trong kỳ		355.876.654	347.233.846		
			Số dư cuối kỳ	x	x	x		314.453.646

Ngày 31 tháng 5 năm 2025

Người ghi sổ

(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, họ tên)

Giám đốc

(Ký, họ tên)

(Nguồn: Phòng kế toán)

2.3.2. Kế toán các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành

2.3.2.1. Chứng từ kế toán

- Các chứng từ mà kế toán sử dụng bao gồm: Bảng thanh toán bảo hiểm,..

+ Bảng thanh toán tiền lương (Mẫu số 02- LĐTL)

+ Bảng thanh toán bảo hiểm xã hội (Mẫu số 11- LĐTL): là bảng dùng để xác định số tiền BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN mà Công ty và người lao động phải nộp trong tháng cho cơ quan bảo hiểm xã hội và công đoàn. Là cơ sở để ghi sổ kế toán về các khoản trích nộp theo lương

2.3.2.2. Tài khoản kế toán

- Để hạch toán tổng hợp các khoản trích theo lương, kế toán tại Công ty sử dụng TK 338 - Phải trả, phải nộp khác có chi tiết đến TK cấp 2:

+ TK 3382: Kinh phí công đoàn

+ TK 3383: Bảo hiểm xã hội

+ TK 3384: Bảo hiểm y tế

+ TK 3386: Bảo hiểm thất nghiệp

2.3.2.3. Quy trình ghi sổ kế toán

Bước 1: Tiếp nhận và xử lý chứng từ kế toán

Chứng từ kế toán phát sinh liên quan đến các khoản trích theo lương: Bảng thanh toán các khoản trích theo lương,...

Bước 2: Ghi vào "Chứng từ ghi sổ"

Từ chứng từ kế toán, kế toán thực hiện nghiệp vụ kế toán (hạch toán Nợ/Có).

Bước 3: Ghi vào Sổ Cái. Căn cứ vào Chứng từ ghi sổ, kế toán ghi vào Sổ cái TK 338

Bước 4: Ghi vào Sổ chi tiết và Thẻ kế toán chi tiết

Ghi vào Sổ chi tiết TK 338 :

Bước 5: Lập bảng tổng hợp chi tiết

Trích dẫn 4: Chị Lê Hồng Nhung là nhân viên của phòng kế toán, chức vụ nhân viên kế toán. Trong tháng, căn cứ vào bảng chấm công ta thấy chị Nhung làm việc được 25 ngày trong tháng 3/2025. Biết, lương thỏa thuận trong hợp đồng là 7.800.000 đồng. Và chị Nhung có phụ cấp bữa trưa là 25.000 đồng/bữa, biết rằng có thêm 2 ngày chị không được nhận phụ cấp ăn trưa do 2 ngày đó chị chỉ đi làm 1 buổi sáng trong ngày. Phụ cấp xăng xe, điện thoại là 750.000 đồng.

* Kế toán tính ra tiền lương phải trả chị Nhung là:

Mức lương tháng: $7.800.000/26 \times 25 = 7.500.000$ (đồng).

Phụ cấp bữa trưa: $25.000 \times 23 = 575.000$ (đồng)

Phụ cấp xăng xe, điện thoại: 750.000 (đồng)

Các khoản khấu trừ thẳng vào lương của NLĐ:

BHXXH (8%): $7.500.000 \times 8\% = 600.000$ (đồng)

BHYT (1,5%): $7.500.000 \times 1,5\% = 112.500$ (đồng)

BHTN (1%): $7.500.000 \times 1\% = 75.000$ (đồng)

=> Tổng = $600.000 + 112.500 + 75.000 = 787.500$ (đồng)

Các khoản trích theo lương DN phải chi trả:

KPCĐ (2%): $7.500.000 \times 2\% = 150.000$ (đồng)

BHXXH (17,5%): $7.500.000 \times 17,5\% = 1.312.500$ (đồng)

BHYT (3%): $7.500.000 \times 3\% = 225.000$ (đồng)

BHTN (1%): $7.500.000 \times 1\% = 75.000$ (đồng)

=> Tổng = $150.000 + 1.312.500 + 225.000 + 750.000 = 1.762.500$ (đồng)

Bảng 2.8. Bảng thanh toán các khoản trích theo lương của bộ phận kế toán

Đơn vị: Công ty CP phát triển đầu tư xây dựng An Thành

Bộ phận: Kế toán

BẢNG THANH TOÁN CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG
Tháng 3 năm 2025

STT	Họ và tên	Lương tính bảo hiểm	Công ty đóng bảo hiểm				Tổng	Nhân viên đóng bảo hiểm			Tổng	Tổng nộp
			BHXH	BHYT	BHTN	KPCĐ		BHXH	BHYT	BHTN		
			17,5%	3%	1%	2%		8%	1,5%	1%		
1	Phạm Thị Ngân	10.500.000	1.837.500	315.000	105.000	210.000	2.467.500	840.000	157.500	105.000	1.102.500	3.570.000
2	Nguyễn Minh Thành	7.846.154	1.373.077	235.385	78.462	156.923	1.843.846	627.692	117.692	78.462	823.846	2.667.692
3	Lê Hồng Nhung	7.500.000	1.312.500	225.000	75.000	150.000	1.762.500	600.000	112.500	75.000	787.500	2.550.000
4	Đinh Hà Vy	7.650.000	1.338.750	229.500	76.500	153.000	1.797.750	612.000	114.750	76.500	803.250	2.601.000
Tổng		33.496.154	5.861.827	1.004.885	334.962	669.923	7.871.596	2.679.692	502.442	334.962	3.517.096	11.388.692

Ngày 31 tháng 3 năm 2025

Người lập biểu

(ký, họ tên)

Giám đốc

(ký, họ tên)

(Nguồn: Phòng kế toán)

Bảng 2.9. Bảng thanh toán các khoản trích theo lương của toàn công ty tháng 3 năm 2025

Đơn vị: Công ty CP phát triển đầu tư xây dựng An Thành

Địa chỉ: Ninh Bình

BẢNG PHÂN BỐ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

Tháng 3 năm 2025

STT	Bộ phận	Lương, tính bảo hiểm	Công ty đóng bảo hiểm				Tổng	NLD đóng BHXH			Tổng	Tổng nộp
			BHXH	BHYT	BHTN	KPCĐ		BHXH	BHYT	BHTN		
			17,5%	3%	1%	2%		8%	1,5%	1%		
1	QLDN	63.715.384	11.150.192	1.911.462	637.154	1.274.308	14.973.116	5.097.231	955.731	637.154	6.690.116	21.663.232
2	KT	33.496.154	5.861.827	1.004.884	334.962	669.923	7.871.596	2.679.692	502.442	334.962	3.517.096	11.388.692
3	KT-BH	183.738.463	32.154.231	5.512.154	1.837.385	3.674.769	43.178.539	14.699.077	2.756.077	1.837.385	19.292.539	62.471.078
	Tổng	280.950.001	49.166.250	8.428.500	2.809.501	5.619.000	66.023.251	22.476.000	4.214.250	2.809.501	29.499.751	95.523.002

Ngày 31 tháng 3 năm 2025

Người lập biểu

(ký và ghi rõ họ tên)

Giám đốc

(ký và ghi rõ họ tên)

(Nguồn: Phòng kế toán)

 Vietcombank	SỞ GIAO DỊCH NGÂN HÀNG TMCP NGOẠI THƯƠNG VN ĐC: 31-33 Ngõ Quynh, Hoàn Kiếm, Hà Nội Mô VAT: 0900112437001	CHỨNG TỪ GIAO DỊCH ỦY NHIỆM CHI - PAYMENT ORDER Ngày (Date): 31/13/2025.....	
ĐỀ NGHỊ GHI NỢ TÀI KHOẢN (Please Debit account):		SỐ TIỀN (With amount):	PHÍ NH (Bank charges)
SỐ TK (A/C No): 0221000005942		BẢNG SỐ (In figures): 91.308.752	Phí trong (Including)
TÊN TK (A/C name): Công ty phát triển đầu tư xây dựng An Thành		BẢNG CHỮ (In words): Chín mươi một triệu ba trăm sáu mươi nghìn bảy trăm năm hai đồng chẵn	Phí ngoài (Excluding)
ĐỊA CHỈ (Address): Ninh Bình			
TẠI NH (With Bank):			
& GHI CỐ TÀI KHOẢN (& Credit account):		NỘI DUNG (Details of Payment): Chuyển tiền thanh toán các khoản trích theo hàng.	
SỐ TK (A/C No): Phòng tài chính			
TÊN TK (A/C name):			
ĐỊA CHỈ (Address):			
TẠI NH (With Bank):			
DÀNH CHO NGÂN HÀNG (for Bank's Use only)		MÃ VAT:	
Thanh toán viên		Kiểm soát	Giám đốc

84

* Kế toán chi tiết

Biểu 2.14. Sổ chi tiết TK 3382

Đơn vị: Công ty Cp phát triển đầu tư xây
dựng An Thành

Địa chỉ: 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 tài khoản

Tài khoản: 3382

Đối tượng: Kinh phí công đoàn

Loại tiền: VNĐ

Ngày, tháng ghi số	Chứng từ		Diễn giải	TK đối ứng	Số phát sinh		Số dư	
	Số hiệu	Ngày, tháng			Nợ	Có	Nợ	Có
A	B	C	D	E	1	2	3	4
			Số dư đầu kỳ			9.975.645		0
31/3	BPBCKTTL	31/3	Các khoản trích theo lương t3	641		3.674.769		
				642		1.944.231		
31/3	GBN64	31/3	Thanh toán khoản trích theo lương cho cơ quan quản lí quỹ	112	1.404.750			
			Số phát sinh trong kì		1.404.750	5.619.000		
			Số dư cuối kỳ	x	x	x		14.189.895

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

- Ngày mở sổ: 01/01

Ngày 31 tháng 3 năm 2025

Người ghi sổ

(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, họ tên)

Giám đốc

(Ký, họ tên, đóng
dấu)

(Nguồn: Phòng kế toán)

Biểu 2.15. Sổ chi tiết TK 3383

Đơn vị: Công ty Cp phát triển đầu tư
xây dựng An Thành
Địa chỉ: 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 tài khoản
Tài khoản: 3383
Đối tượng: Bảo hiểm xã hội
Loại tiền: VNĐ

Ngày, tháng ghi sổ	Chứng từ		Diễn giải	TK đối ứng	Số phát sinh		Số dư	
	Số hiệu	Ngày, tháng			Nợ	Có	Nợ	Có
A	B	C	D	E	1	2	3	4
			Số dư đầu kỳ					0
31/3	BPBCKTTL	31/3	Các khoản trích theo lương t3	641		32.154.231		
				642		17.012.019		
				334		22.476.000		
	BPBCKTTL		Thanh toán khoản trích theo lương cho cơ quan quản lý quỹ	112	71.642.250	71.642.250		
			Số phát sinh trong kỳ	x	71.642.250	71.642.250		
			Số dư cuối kỳ	x	x			0

- Sổ này có 01 trang, đánh số từ trang 01 đến trang 01
- Ngày mở sổ: 01/01

Người ghi sổ
(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng
(Ký, họ tên)

Ngày 31 tháng 3 năm 2025
Giám đốc
(Ký, họ tên, đóng
dấu)
(Nguồn: Phòng kế toán)

Biểu 2.16. Sổ chi tiết TK 3384

Đơn vị: Công ty Cp phát triển đầu tư
xây dựng An Thành

Địa chỉ: 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 tài khoản

Tài khoản: 3384

Đối tượng: Bảo hiểm y tế

Loại tiền: VNĐ

Ngày, tháng ghi số	Chứng từ		Diễn giải	TK đối ứng	Số phát sinh		Số dư	
	Số hiệu	Ngày, tháng			Nợ	Có	Nợ	Có
A	B	C	D	E	1	2	3	4
			Số dư đầu kỳ					
31/03	BPBCKTTL	31/3	Tích các khoản trích theo lương	641		5.512.154		
				642		2.916.346		
				334		4.214.250		
	BPBCKTTL		Thanh toán khoản trích theo lương cho cơ quan quản lí quỹ	112	12.642.750			
			Số phát sinh trong kỳ	x	12.642.750	12.642.750		
			Số dư cuối kì	x	x	x		0

- Sổ này có 01 trang, đánh số từ trang 01 đến trang 01
- Ngày mở sổ: 01/01

Người ghi sổ
(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng
(Ký, họ tên)

Ngày 31 tháng 3 năm 2025

Giám đốc
(Ký, họ tên, đóng dấu)

(Nguồn: Phòng kế toán)

Biểu 2.17. Sổ chi tiết TK 3386

Đơn vị: Công ty Cp phát triển đầu tư
xây dựng An Thành

Địa chỉ: 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 tài khoản

Tài khoản: 3386

Đối tượng: Bảo hiểm thất nghiệp

Loại tiền: VNĐ

Ngày, tháng ghi sổ	Chứng từ		Diễn giải	TK đối ứng	Số phát sinh		Số dư	
	Số hiệu	Ngày, tháng			Nợ	Có	Nợ	Có
A	B	C	D	E	1	2	3	4
			Số dư đầu kỳ					
31/03	BPB CKTTL	31/3	Tích các khoản trích theo lương	641		1.837.385		
				642		972.116		
				334		2.809.501		
	BPB CKTTL		Thanh toán các khoản trích theo lương cho cơ quan quản lý quỹ	112	5.619.002			
			Số phát sinh trong kỳ		5.619.002	5.619.002		
			Số dư cuối kỳ	x	x	x		0

- Sổ này có 01 trang, đánh số từ trang 01 đến trang 01
- Ngày mở sổ: 01/01

Người ghi sổ
(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng
(Ký, họ tên)

Ngày 31 tháng 3 năm 2025

Giám đốc
(Ký, họ tên, đóng dấu)

(Nguồn: Phòng kế toán)

Bảng 2.10. Bảng tổng hợp chi tiết TK 338

Đơn vị: Công Ty Cp phát triển đầu tư xây dựng An Thành

Địa chỉ: Ninh Bình

BẢNG TỔNG HỢP CHI TIẾT

Số hiệu TK: 338

Tên: Phải trả , phải nộp khác

STT	Tên TK	Đầu kỳ		Phát sinh trong kỳ		Cuối kỳ	
		Nợ	Có	Nợ	Có	Nợ	Có
1	KPCĐ		9.975.645	1.404.750	5.619.000		14.189.895
2	BHXXH		0	71.642.250	71.642.250		0
3	BHYT		0	12.642.750	12.642.750		0
4	BHTN		0	5.619.002	5.619.002		0
Tổng			9.975.645	91.308.752	95.523.002		14.189.895

Kế toán trưởng
(Ký, họ tên)

Ngày 31 tháng 3 năm 2025
Giám đốc
(Ký, họ tên, đóng dấu)

(Nguồn: Phòng kế toán)

* Kế toán tổng hợp

Biểu 2.18. Chứng từ ghi sổ Có TK 338

Đơn vị: Công ty Cp phát triển đầu
tư xây dựng An Thành

Địa chỉ: Ninh Bình

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: 39

STT	Trích yếu	Số hiệu tài khoản		Số tiền	Ghi chú
		Nợ	Có		
A	B	C	D	1	E
1	Tính bảo hiểm phải trả CNV bộ phận BH	641	3382	3.674.769	
		641	3383	32.154.231	
		641	3384	5.512.154	
		641	3386	1.837.385	
2	Tính bảo hiểm phải trả CNV bộ phận QLDN	642	3382	1.944.231	
		642	3383	17.012.019	
		642	3384	2.916.346	
		642	3386	972.116	
3	Tính khoản BHXH NLĐ phải trả	334	338	29.499.751	
Tổng				95.523.002	

Kèm theo Chứng từ gốc

Người ghi sổ
(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng
(Ký, họ tên)

Ngày 31 tháng 3 năm 2025
Giám đốc
(Ký, họ tên, đóng dấu)

(Nguồn: Phòng kế toán)

Biểu 2.19. Chứng từ ghi sổ Nợ TK 338

Đơn vị: Công ty Cp phát triển đầu tư xây dựng An Thành Địa chỉ: Ninh Bình			Mẫu số S02b-DN (Ban hành theo Thông tư số 200/2014/TT-BTC Ngày 22/12/2014 của Bộ Tài Chính)		
CHỨNG TỪ GHI SỔ Số: 40					
STT	Trích yếu	Số hiệu tài khoản		Số tiền	Ghi chú
		Nợ	Có		
A	B	C	D	1	E
Nộp các khoản BH		338	112	91.308.752	
Tổng				91.308.752	

Biểu 2.20. Sổ đăng kí CTGS TK 338

Đơn vị: Công ty Cp phát triển đầu tư xây dựng An Thành Địa chỉ: 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 3 năm 2025			
Chứng từ ghi sổ		Số tiền	
Số hiệu	NT		
A	B	1	
39		95.523.002	
40		91.308.752	
Cộng tháng			
Cộng lũy kế từ đầu quý			

Biểu 2.21. Sổ cái TK 338

Đơn vị: Công ty Cp phát triển đầu
tư xây dựng An Thành

Địa chỉ: 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
(Dùng cho hình thức kế toán Chứng từ ghi sổ)
Năm: 2025
Tên tài khoản: Phải trả, phải nộp khác
Số hiệu: 338

Ngày , tháng ghi sổ	Chứng từ ghi sổ		Diễn giải	Số hiệ u TK đối ứng	Số tiền		Ghi chú
	Số hiệu	Ngày, tháng			Nợ	Có	
A	B	C	D	E	1	2	G
			Số dư đầu kỳ			9.975.645	
31/3	CTGS39	31/3	Tính bảo hiểm phải trả CNV bộ phận BH	641		43.178.539	
31/3	CTGS39	31/3	Tính bảo hiểm phải trả CNV bộ phận QLDN	642		22.844.712	
31/3	CTGS39	31/3	Tính BHXH NLĐ phải trả	334		29.499.751	
31/3	CTGS40	31/3	Nộp các khoản BH	112	91.308.752		
			Tổng phát sinh trong kỳ		91.308.752	95.523.002	
			Số dư cuối kỳ			14.189.895	

- Ngày mở sổ:...

Người ghi sổ

(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, họ tên)

Ngày 31 tháng 3 năm 2025

Giám đốc

(Ký, họ tên, đóng
dấu)

(Nguồn: phòng kế toán)

Chương 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN PHÁT TRIỂN ĐẦU TƯ XÂY DỰNG AN THÀNH

3.1. ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN PHÁT TRIỂN ĐẦU TƯ XÂY DỰNG AN THÀNH

Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành trong 14 năm qua đã không ngừng phát triển.

Kế toán viên trong Công ty có trình độ chuyên môn tốt do có trình độ đại học đã có kinh nghiệm và liên tục được trang bị thêm kiến thức về nghiệp vụ, có đạo đức tốt. Việc phân công các phần hành kế toán phù hợp với trình độ kế toán cũng như sắp xếp người lao động ở các phòng ban hợp lý, trưởng phòng với kinh nghiệm lâu năm cũng như những thành viên mới vào, giúp cho hoạt động của các phần hành vẫn có sự liên kết cũng như hoạt động trong doanh nghiệp được trơn tru.

Kế toán làm phần hành tiền lương hiểu được tầm quan trọng của mình trong hoạt động của công ty và công tác quản lý chi phí. Kế toán tiền lương phân công trách nhiệm và hướng dẫn các trưởng phòng phụ trách các phòng xây dựng, quản lý tốt các chứng từ ban đầu của công tác hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương như bảng chấm công, chữ ký xác nhận tình trạng hoàn thành công việc. Nhìn chung kế toán tiền lương đã vận dụng tương đối tốt lý luận vào thực tiễn công việc tại Công ty.

3.1.1. Ưu điểm

- Về tổ chức bộ máy kế toán tại công ty:

Công ty Cổ phần Phát triển đầu tư xây dựng An Thành tổ chức bộ máy kế toán theo mô hình tập trung, phù hợp với quy mô và đặc điểm hoạt động sản xuất kinh doanh của đơn vị. Mô hình này giúp đảm bảo tính thống nhất trong công tác quản lý, kiểm soát và xử lý thông tin kế toán. Bộ máy kế toán của công ty được phân chia theo các phần hành chuyên biệt như: kế toán bán hàng, thủ quỹ

kế toán tổng hợp,... đảm bảo các nghiệp vụ kế toán được thực hiện nhanh chóng, chính xác và đúng quy định.

Ngoài ra, công ty cũng thực hiện phân công nhiệm vụ cụ thể cho từng nhân sự trong phòng kế toán, đúng với năng lực và trình độ chuyên môn của từng người, từ đó phát huy được tối đa khả năng làm việc của đội ngũ nhân viên. Mối liên hệ giữa các bộ phận kế toán được tổ chức hiệu quả, tạo điều kiện thuận lợi cho việc xử lý các nghiệp vụ phát sinh, đặc biệt trong kỳ kế toán có khối lượng công việc cao như cuối quý, cuối năm.

- Về tổ chức kế toán tiền lương tại công ty:

Công ty đã thực hiện công tác kế toán tiền lương theo đúng các quy định pháp luật hiện hành. Chứng từ kế toán tiền lương được lập đầy đủ, rõ ràng và đúng biểu mẫu như bảng chấm công, bảng thanh toán tiền lương,... Việc tổ chức luân chuyển chứng từ nội bộ diễn ra khoa học và logic, từ các phòng ban sản xuất, hành chính, kỹ thuật... đến bộ phận kế toán tổng hợp.

Kế toán tiền lương sử dụng đúng hệ thống tài khoản như tài khoản 334 – Phải trả người lao động, và phân tích rõ theo từng khoản thu nhập, từng cá nhân cụ thể. Việc hạch toán được thực hiện kịp thời, chính xác, giúp công ty nắm bắt nhanh được chi phí nhân công trong từng thời kỳ, từ đó phục vụ cho công tác quản trị nội bộ hiệu quả hơn.

- Về tổ chức kế toán các khoản trích theo lương tại công ty:

Công ty đã thực hiện trích lập đầy đủ các khoản theo đúng quy định của pháp luật về BHXH, BHYT, BHTN và Kinh phí công đoàn. Việc áp dụng tài khoản 338 với các tài khoản cấp 2 như 3382 (KPCĐ), 3383 (BHXH), 3384 (BHYT), 3386 (BHTN) giúp phản ánh đầy đủ, chi tiết và minh bạch các khoản trích theo lương. Hạch toán các khoản này cũng được gắn liền với từng phần hành kế toán, đảm bảo theo dõi được cụ thể từng khoản chi phí phát sinh.

Công ty cũng thực hiện trích nộp đúng tỷ lệ quy định, thời gian nộp bảo hiểm đúng hạn, tạo uy tín với cơ quan quản lý nhà nước và đảm bảo quyền lợi an sinh xã hội

cho người lao động. Đây là một trong những điểm mạnh góp phần giữ chân người lao động và tạo ra môi trường làm việc chuyên nghiệp, trách nhiệm.

- Về phương pháp tính lương và các khoản trích theo lương:

Công ty áp dụng đa dạng các hình thức trả lương như: lương theo thời gian, đặc biệt là hình thức lương sản phẩm có thưởng để khuyến khích tinh thần làm việc và nâng cao năng suất lao động. Cách tính lương được quy định rõ ràng, minh bạch theo công thức cụ thể, gắn với hiệu quả công việc và kết quả lao động.

Ngoài ra, công ty cũng đảm bảo tính đúng – đủ – kịp thời khi chi trả lương cho người lao động. Hệ thống theo dõi chấm công, tính công được xây dựng bài bản và phối hợp chặt chẽ với bộ phận hành chính – nhân sự, hạn chế tối đa những sai sót có thể xảy ra.

- Về hệ thống sổ sách, báo cáo kế toán và tài khoản sử dụng:

Công ty sử dụng hình thức kế toán “chứng từ ghi sổ” – một trong những hình thức kế toán phổ biến, đơn giản và dễ thực hiện. Hệ thống sổ kế toán được mở đầy đủ và cập nhật liên tục, phục vụ tốt cho công tác theo dõi, kiểm tra, đối chiếu và lập báo cáo.

Tài khoản sử dụng đảm bảo đúng nguyên tắc, chi tiết theo từng phần hành. Tài khoản 334 và 338 được sử dụng hiệu quả, đảm bảo phản ánh trung thực, đầy đủ các nghiệp vụ kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương. Các sổ sách như sổ chi tiết TK 334, TK 338, bảng phân bổ lương và BHXH... được lập rõ ràng, khoa học, thuận tiện cho công tác kiểm toán và thanh tra tài chính khi cần.

- Về tổ chức kế toán chi tiết:

Công ty tổ chức kế toán chi tiết rõ ràng cho từng đối tượng lao động, từng khoản thu nhập và khoản trích nộp. Việc phân công trách nhiệm rõ ràng giữa kế toán tổng hợp và kế toán phần hành giúp tăng cường khả năng kiểm tra, kiểm soát nội bộ.

Bộ phận kế toán chi tiết cũng được hướng dẫn nghiệp vụ thường xuyên, được kiểm tra, giám sát định kỳ để đảm bảo độ chính xác trong ghi chép sổ sách. Nhờ vậy, hệ thống kế toán của công ty hoạt động hiệu quả, minh bạch và tuân thủ đúng các quy định pháp luật.

- Cơ chế trả lương thưởng:

Hiện nay ở công ty đánh giá khách quan vào sự tham gia và đóng góp của người lao động vào sản phẩm của công ty, phân biệt rõ ràng đóng góp trực tiếp của từng phòng ban vào sản phẩm và doanh thu của công ty. Cụ thể như phòng Kỹ thuật – Bán hàng trực tiếp tham gia đẩy doanh số nên mức tiền thưởng chỉ được áp dụng cho bộ phận này.

- TNBQ của người lao động ở hiện tại liên tục tăng trưởng so với TNBQ ở giai đoạn 2022–2024, cho thấy sự quan tâm của ban lãnh đạo công ty đối với chế độ phúc lợi và chính sách đãi ngộ nhân viên. Điều này không chỉ giúp người lao động an tâm công tác mà còn góp phần ổn định nguồn nhân lực, thúc đẩy sự phát triển chung của doanh nghiệp.

3.1.2. Nhược điểm

Bên cạnh những ưu điểm kể trên, công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành vẫn còn tồn tại một số hạn chế nhất định.

Công tác quản lý tiền lương và chính sách thưởng tại công ty còn chưa thực sự khoa học và mang tính khuyến khích cao. Việc xây dựng chính sách tiền thưởng còn mang tính chất cào bằng, chưa gắn chặt với hiệu quả công việc của từng cá nhân, từng bộ phận. Điều này phần nào làm giảm động lực phấn đấu và sự cạnh tranh lành mạnh giữa các nhân viên.

Việc luân chuyển chứng từ kế toán tiền lương còn chậm, gây tồn đọng dữ liệu tại một số thời điểm. Công tác đối chiếu, kiểm tra giữa các bộ phận cũng chưa được thực hiện thường xuyên, dẫn tới những sai lệch nhỏ chưa được phát hiện và điều chỉnh kịp thời.

Công ty chưa thực hiện việc phân tích chi tiết hiệu quả sử dụng quỹ tiền lương. Các báo cáo chủ yếu mới dừng ở mức tổng hợp số liệu mà chưa đi sâu phân tích tỷ suất chi phí tiền lương trên doanh thu, mức tăng năng suất lao động tương ứng với tăng chi phí tiền lương, hoặc tỷ lệ trích các khoản bảo hiểm so với tổng quỹ lương. Điều này gây khó khăn trong việc hoạch định chi phí nhân sự một cách chiến lược trong dài hạn.

3.2. Các giải pháp hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành

*** Về công tác quản lý tiền lương tiền thưởng**

Tại Công ty nên áp dụng thêm đánh giá theo khối lượng công việc bên cạnh cách đánh giá theo thời gian. Điều này khiến cho nhân viên không chỉ đến văn phòng “điểm danh”, “có mặt” mà cần phải hoàn thành công việc cần thiết. Cùng với việc liên tục tăng khối lượng công việc cần hoàn thành, điều này sẽ khiến người lao động phải làm việc nhiều hơn, thúc đẩy năng suất người lao động lên.

Công ty nên có xem xét lại mục thưởng doanh thu cho nhân viên và có thể bổ sung mục thưởng cho nhân viên xuất sắc nhất tháng, có doanh số cao nhất hệ thống và trích thêm % doanh thu cho nhân viên phòng Kinh doanh,... tách riêng từng mục để khi nhân viên xem lại lương của mình thấy dễ hiểu và tiếp thêm động lực làm việc nhằm khuyến khích tinh thần và gắn bó lâu dài của người lao động. Nhân viên có tổng điểm cao nhất trong tháng là người được hưởng tiền thưởng của công ty.

*** Về chứng từ và luân chuyển chứng từ**

Các kế toán viên cần phải cẩn trọng hơn trong vấn đề thanh toán. Tất cả các khoản, các bộ phận muốn được thanh toán thì cần phải có đầy đủ các chứng từ hợp lý hợp lệ, nếu không thì kiên quyết không giải quyết. Có như vậy thì hệ thống chứng từ mới thống nhất và đầy đủ. Chứng từ thiếu từ khâu nào thì khâu đó phải chịu trách nhiệm.

Công ty cần bổ sung và hoàn thiện các chứng từ kế toán theo quy định của chế độ kế toán hiện hành. Cần bổ sung thêm bảng thanh toán tiền thưởng để hệ thống được danh sách nhân viên được thưởng và mức thưởng tương ứng, bảng này giúp cho việc lập bảng lương và tính lương cho công nhân viên dễ dàng hơn, tránh sai sót nhầm lẫn, đồng thời ban quản trị công ty dễ dàng kiểm soát được quỹ thưởng, bảng thanh toán tiền thưởng công ty có thể tự lập theo mẫu của công ty, phù hợp với yêu cầu trình bày thông tin của công ty.

*** Tăng cường công tác đào tạo và chuẩn hóa quy trình kế toán tiền lương**

Để đảm bảo công tác kế toán tiền lương vận hành chính xác, hiệu quả, công ty cần tổ chức đào tạo định kỳ cho nhân viên kế toán về các quy định pháp luật mới

liên quan đến tiền lương, bảo hiểm xã hội, thuế thu nhập cá nhân... Đồng thời, xây dựng quy trình kế toán tiền lương chuẩn hóa, cập nhật thường xuyên, nhằm hạn chế tối đa những sai sót trong tác nghiệp hàng ngày.

Ngoài ra, nên tổ chức các buổi đối chiếu nội bộ giữa bộ phận kế toán với bộ phận nhân sự, hành chính nhằm đảm bảo số liệu chấm công, tính lương và các khoản trích theo lương khớp đúng thực tế, kịp thời phát hiện và xử lý các chênh lệch nếu có.

*** Xây dựng chính sách lương, thưởng gắn với hiệu quả công việc**

Một trong những yếu tố quan trọng giúp nâng cao động lực làm việc cho người lao động là xây dựng chính sách lương thưởng minh bạch, công bằng và gắn liền với hiệu quả công việc. Nên kết hợp linh hoạt nhiều hình thức trả lương như: lương thời gian, lương khoán, thưởng theo KPI, phụ cấp,...

Ngoài lương cơ bản, nhân viên được hưởng thêm một khoản thu nhập dựa trên % doanh thu mang về hoặc mức độ hoàn thành chỉ tiêu (KPI).

Lương = Lương cơ bản + % doanh thu (hoặc) + thưởng theo mức độ hoàn thành KPI

Ví dụ 2: Nhân viên kinh doanh lương theo doanh thu Lương cơ bản: 5.000.000 VNĐ

Doanh thu cá nhân đạt được trong tháng: 150.000.000 VNĐ Mức hoa hồng được hưởng: 2%

Tiền hoa hồng = $150.000.000 \times 2\% = 3.000.000$ VNĐ Tổng lương = $5.000.000 + 3.000.000 = 8.000.000$ VNĐ

Công ty nên áp dụng tiền thưởng doanh thu cho các phòng ban khác. Vì các phòng ban khác cũng góp phần hoàn thành mục tiêu doanh thu, hoàn thành các hồ sơ chứng từ,... của DN. Giúp cho DN đạt được mục tiêu đặt ra.

Nên áp dụng mức thưởng 8%* mức lương tháng cho từng cá nhân. Vì đây là các phòng ban gián tiếp góp phần tạo lên Doanh thu của DN.

*** Hình thức chấm công**

Việc chấm công chính xác là một điều hết sức quan trọng để có thể đảm bảo sự công bằng với công sức người lao động bỏ ra và cũng là cơ sở để Ban giám đốc

công ty đánh giá thái độ làm việc của mỗi nhân viên trong công ty.

Hiện tại công ty đã tổ chức phương pháp chấm công bằng vân tay hiện đại. Công ty có thể thêm phương pháp chấm công bằng cách nhận diện khuôn mặt tránh trường hợp người lao động chấm vân tay nhưng không nhận diện được vân tay gây mất thời gian và có thể làm trễ giờ chấm công của họ. Cụ thể hóa quy chế thưởng phạt khi đi muộn nhằm theo dõi và đánh giá khuyến khích nhân viên đi làm đúng giờ, nghiêm túc.

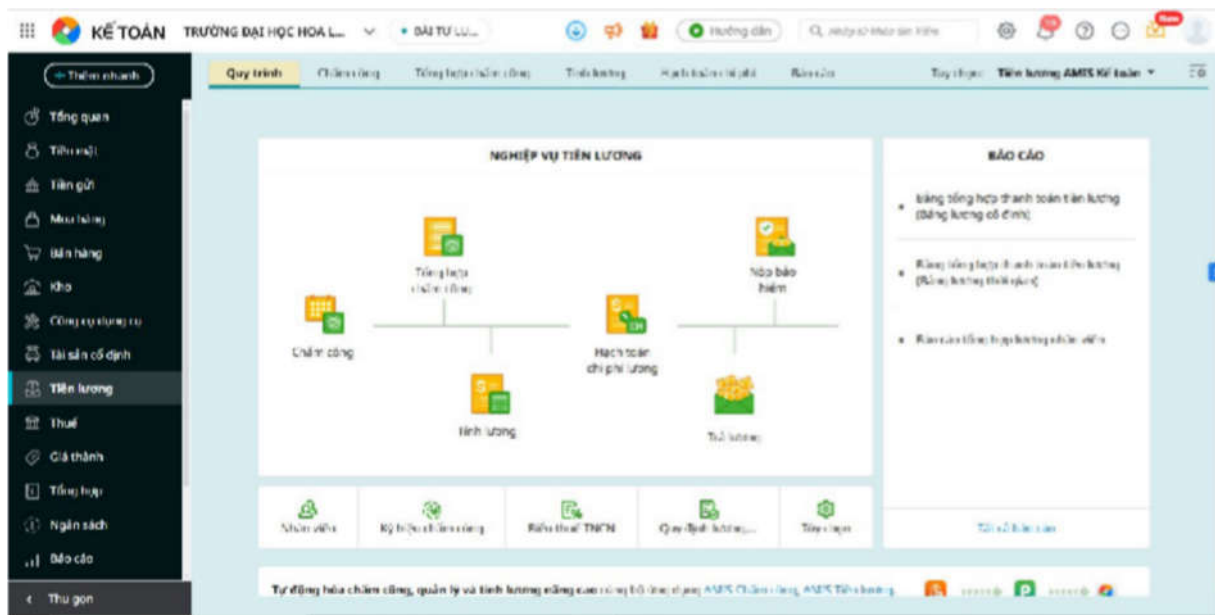
Bên cạnh đó, việc tích hợp phần mềm kế toán tiền lương với phần mềm chấm công sẽ giúp tự động hóa khâu tính toán tiền lương, các khoản trích theo lương và lập các báo cáo liên quan, tiết kiệm đáng kể thời gian, nhân lực cho bộ phận kế toán.

*** Về ứng dụng công nghệ**

Để giảm bớt thời gian xử lý sổ sách, chứng từ, công ty nên cân nhắc áp dụng phần mềm kế toán, nâng cao tối ưu hóa công tác quản lý và tính lương. Sử dụng phần mềm tự động một cách hiệu quả, phần mềm kế toán trợ giúp tự động hóa quy trình nhập liệu, tổng hợp báo cáo và quản lý dữ liệu một cách hiệu quả, qua đó tiết kiệm đáng kể thời gian và công sức. Một trong những giải pháp phù hợp là phần mềm kế toán MISA.

Phần mềm MISA cho phép lập kế toán thiết lập bảng lương định kỳ và tự động tính toán tiền lương cho từng nhân viên dựa trên hệ số, lương cơ bản, các khoản phụ cấp, trừ (bảo hiểm, thuế TNCN...) và các khoản thưởng hoặc phạt. Nhờ đó, kế toán không cần tính tay, giúp tiết kiệm thời gian và tránh sai sót.

Giao diện thân thiện, dễ sử dụng của phần mềm đặc biệt phù hợp với các doanh nghiệp vừa và nhỏ như Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành



- Các đặc điểm nổi bật:

+ Tự động hóa và dễ sử dụng

Giao diện của phần mềm MISA thân thiện, dễ tiếp cận với người dùng kể cả khi họ không có nhiều kinh nghiệm về kế toán. Nhiều thao tác được tự động hóa như: tự động định nghĩa nghiệp vụ, tự động tính giá xuất kho, khấu hao tài sản và lập báo cáo tài chính chính theo mẫu định nghĩa. Điều này giúp kế toán tiết kiệm thời gian, giảm thiểu sai sót và nâng cao hiệu quả hoạt động.

+ Luôn cập nhật quy định của pháp luật

Một ưu điểm lớn của MISA là phần mềm thường xuyên được cập nhật theo các thông tin, đề xuất mới nhất của Bộ Tài chính. Ví dụ, MISA hỗ trợ đầy đủ chế độ kế toán theo Thông tư 200, 133, 107..., đảm bảo người dùng đúng luôn tuân thủ quy định pháp luật kế toán hiện hành mà không cần theo dõi, điều chỉnh thủ công.

+ Khả năng kết nối và tích hợp mạnh mẽ

Phần mềm MISA không chỉ là một hệ thống kế toán độc lập mà còn có khả năng tích hợp với nhiều phần mềm và dịch vụ khác như: hóa đơn điện tử (meInvoice), ngân hàng điện tử, khai kê thuế điện tử, phần mềm bán hàng, quản lý nhân sự... vậy, MISA trở thành một phần trong hệ thống quản lý doanh nghiệp toàn diện, giúp tiết kiệm công suất nhập dữ liệu và đảm bảo dữ liệu được đồng loạt.

+ Hỗ trợ làm việc trực tuyến từ xa

+ Với phiên bản MISA AMIS, người dùng có thể làm việc từ bất kỳ đâu chỉ

cần có kết nối internet, không phụ thuộc vào máy tính cài đặt phần mềm. Điều này rất phù hợp trong bối cảnh làm việc linh hoạt hoặc doanh nghiệp có nhiều chi nhánh. Dữ liệu được lưu trữ trên nền tảng đám mây giúp doanh nghiệp dễ dàng kiểm soát, truy cập và sao lưu.

+ Bảo mật và sao lưu dữ liệu an toàn

MISA cho phép người dùng phân quyền chi tiết theo chức năng và bộ phận, giúp đảm bảo tính bảo mật cho hệ thống kế toán dữ liệu. Ngoài ra, phần mềm còn hỗ trợ sao lưu và phục hồi dữ liệu một cách dễ dàng, giúp doanh nghiệp tránh nguy cơ mất mát thông tin do hệ thống hoặc thao tác sai.

PHẦN KẾT LUẬN

Trong khoảng thời gian ngắn thực tập tại Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành, em đã được tiếp xúc, học hỏi với sự hướng dẫn của các anh chị ở phòng kế toán chỉ dạy, đã cho em thấy được cơ cấu hoạt động của công ty và được tiếp xúc với những nghiệp vụ chuyên môn của kế toán. Hoạt động ghi chép tường chừng như đơn giản nhưng nó là cả một hệ thống ghi chép, lưu trữ, phân tích giúp cho nhà quản trị có thể thấy được rõ ràng hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp, từ đó đưa ra những chiến lược, dự toán giúp cho doanh nghiệp ngày càng phát triển.

Trong thời gian thực tập tại Công ty, em đã cố gắng vận dụng lý thuyết được học kết hợp với việc phân tích công tác lao động tiền lương ở Công ty, bài viết được em viết dựa vào những tài liệu được cung cấp bởi Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành. Do thông tin còn nhiều hạn chế, kiến thức còn nhiều sai sót và thời gian có hạn nên bài viết không tránh khỏi sai sót. Em mong nhận được sự nhận xét và đóng góp ý kiến của cô để em hoàn thiện bài viết và kiến thức của mình.

Một lần nữa em xin chân thành cảm ơn sự hướng dẫn nhiệt tình của các anh chị trong Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành nói chung và phòng kế toán của Công ty nói riêng đã tận tình chỉ bảo, giúp đỡ em hoàn thành báo cáo tổng hợp của mình.

Em xin chân thành cảm ơn sự hướng dẫn, giúp đỡ và chỉ bảo tận tình của các thầy cô giáo trong Khoa kinh tế của Trường Đại học Hoa Lư đặc biệt là Giảng viên ThS. Hà Thị Minh Nga đã trực tiếp hướng dẫn giúp em hoàn thành bài báo cáo này.

Do thời gian thực tập có hạn và chưa có nhiều kinh nghiệm cũng như kiến thức thực tế nên trong bài báo cáo này em khó tránh khỏi những khuyết điểm sai sót. Vậy em rất mong sự góp ý và chỉ bảo của các thầy cô giáo, ban lãnh đạo công ty và phòng kế toán giúp đỡ để bài báo cáo của em được hoàn thiện hơn.

Em xin chân thành cảm ơn !

Giảng viên hướng dẫn

Ninh Bình, ngày tháng 05 năm 2025
Sinh viên thực hiện

ThS. Hà Thị Minh Nga

Đỗ Thị Phương Thùy

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Thị Hương Giang (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 và Thương mại Minh Trang*”, Trường Đại học Hoa Lư.
2. Bùi Thị Minh Hải (2023), “*Thực trạng và giải pháp hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty TNHH Hải Nam*”, Trường Đại học Hoa Lư.
3. Tạ Thị Lương (2023), “*Thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty TNHH may Đông Thịnh Hưng*”, Trường Đại học Hoa Lư.
4. Thông tư 200-2014/TT-BTC của Bộ Tài Chính về hướng dẫn Chế độ kế toán doanh nghiệp ban hành ngày 22 tháng 12 năm 2014.
6. Tài liệu của Công ty Cổ phần phát triển đầu tư xây dựng An Thành.
7. Luật BHXH; Luật số 58/2014/QH13 ngày 20 tháng 11 năm 2014 do Quốc Hội 13 ban hành; Hà Nội.
8. Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật BHYT số 46/2014/QH13 ngày 13 tháng 06 năm 2014 do Quốc Hội 13 ban hành.

