

TỔ CHỨC HẠCH TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN CHƯƠNG DƯƠNG

● LƯƠNG THỊ YẾN

TÓM TẮT:

Ngày nay, vấn đề tổ chức phân phối tiền lương và các khoản trích theo lương cho người lao động (NLĐ) trở nên rất cấp thiết trong nền kinh tế thị trường. Đặc biệt là những phương pháp tính toán, thanh toán về kế toán tiền lương - BHXH... sao cho tiền lương thực sự là “đòn bẩy kinh tế” kích thích, động viên NLĐ hăng hái hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao. Nhận thức được tầm quan trọng của công tác hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương đóng vai trò quan trọng trong toàn bộ công tác hạch toán kế toán, Công ty cổ phần Chương Dương đã hoàn thiện công tác này để các cán bộ CNVC và NLĐ yên tâm ổn định cuộc sống, tích cực hăng hái tham gia lao động sản xuất. Do vậy ở Công ty, cùng với sự phát triển và nâng cao hiệu quả SXKD, tiền lương của CNVC và NLĐ cũng không ngừng được nâng cao.

Từ khóa: Hạch toán tiền lương, khoản trích theo lương, tính lương, quỹ lương, chi lương, Công ty cổ phần Chương Dương.

1. Cơ sở lý luận

Tiền lương là biểu hiện bằng tiền của hao phí lao động sống cần thiết mà doanh nghiệp trả cho người lao động theo thời gian, khối lượng công việc mà người lao động đã cống hiến cho doanh nghiệp. Tiền lương của doanh nghiệp bao gồm lương nhân viên hành chính, lương hưởng theo giờ lao động sản lượng công việc thực tế, các khoản thưởng, hoa hồng, phúc lợi và những khoản trích eo lương theo quy định hiện hành của pháp luật và theo sự thỏa thuận của đôi bên.

Kế toán với chức năng công cụ quan trọng quản các hoạt động sản xuất kinh doanh trong doanh nghiệp, cần được doanh nghiệp sử dụng đúng với ưu năng vị trí của nó trong lĩnh vực lao động và ảnh hưởng tiền lương. Doanh nghiệp cần tổ chức tốt nghiệp kế toán lao động tiền lương.

- Để thực hiện chức năng là công cụ phục vụ điều hành và quản lý lao động tiền lương có

hiệu quả, kế toán lao động và tiền lương phải thực hiện tốt các nhiệm vụ sau đây:

+ Tổ chức ghi chép, phản ánh một cách trung thực, kịp thời đầy đủ, chính xác tình hình hiện có và sự biến động về số lượng, chất lượng lao động, tình hình sử dụng thời gian lao động và kết quả thời gian lao động của CNV, NLĐ.

+ Tính toán chính xác, thanh toán kịp thời, đầy đủ, đúng chính sách chế độ các khoản tiền lương, tiền thưởng, các khoản trợ cấp phải trả cho NLĐ.

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

+ Tính và phân bổ đúng các khoản tiền lương, khoản trích BHXH vào CPSXKD. Hướng dẫn, kiểm tra các bộ phận trong doanh nghiệp, thực hiện đầy đủ, đúng đắn chế độ ghi chép ban đầu về

lao động tiền lương, BHXH. Mở sổ kế toán và hạch toán lao động, tiền lương, BHXH đúng chế độ, đúng phương pháp.

Lập các báo cáo về lao động, tiền lương, BHXH thuộc trách nhiệm của kế toán. Tổ chức phân tích tình hình sử dụng lao động, quỹ tiền lương, quỹ BHXH, đề xuất biện pháp khai thác có hiệu quả tiềm năng lao động, tăng năng suất lao động. Đấu tranh chống những hành vi vi phạm trách nhiệm, vi phạm kỷ luật lao động, vi phạm chính sách chế độ về lao động, tiền lương, chế độ phân phối theo lao động.

+ Thanh toán kịp thời tiền lương và các khoản thanh toán cho công nhân viên, cho người lao động trong doanh nghiệp.

Hàng tháng kế toán tiền lương tiến hành tổng hợp tiền lương phải trả trong tháng theo từng đối tượng sử dụng và các khoản BHXH, BHYT, KPCĐ theo quy định bằng việc lập "Bảng phân bổ tiền lương và tính BHXH". Trong các doanh nghiệp, ngoài số tiền lương được tính theo số lượng, chất lượng lao động đã hao phí, người lao động còn được quỹ trợ cấp trong những trường hợp bị ốm đau, thai sản... Theo chế độ Nhà nước quy định, Quỹ Bảo hiểm xã hội được hình thành bằng cách tính hàng tháng theo tỷ lệ quy định trên tổng số tiền lương định mức phải trả cho công nhân viên chức trong tháng và được tính vào chi phí SXKD của doanh nghiệp. Như vậy Quỹ Bảo hiểm xã hội có liên quan và quan hệ mật thiết với quỹ tiền lương. Chi trợ cấp BHXH trên cơ sở cống hiến của người lao động với xã hội (thời gian công tác, cấp bậc lương) và tình trạng mất sức lao động của họ. Mức chi trợ cấp BHXH thấp hơn tiền lương của công nhân viên khi họ đang công tác nhưng đủ để đảm bảo mức sinh hoạt tối thiểu.

Quỹ Bảo hiểm y tế được sử dụng để đài thọ người lao động có tham gia đóng góp quỹ trong các hoạt động khám, chữa bệnh. Theo chế độ hiện hành Quỹ Bảo hiểm y tế được hình thành bằng cách trích 3% thêm số thu nhập tạm tính của người lao động, trong đó người sử dụng lao động chịu 2% và tính vào chi phí kinh doanh, người lao động trực tiếp nộp 1% (trừ vào thu nhập của người lao động). Quỹ Bảo hiểm y tế do cơ quan bảo hiểm y tế thống nhất quản lý và trợ cấp cho người lao động thông qua mạng lưới y tế. Vì vậy, khi tính được mức trích bảo hiểm y tế, các doanh nghiệp phải nộp toàn bộ

cho cơ quan bảo hiểm y tế.

Kinh phí công đoàn là quỹ tài trợ cho hoạt động công đoàn ở các cấp. Theo chế độ hiện hành, kinh phí công đoàn được trích lập tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp hàng tháng theo tỷ lệ quy định trên tổng số tiền lương thực tế phải trả cho công nhân viên của doanh nghiệp trong tháng. Thực chất của hoạt động công đoàn tại đơn vị nhằm bảo vệ quyền lợi của công nhân và tổ chức các phong trào thi đua hoàn thành và hoàn thành vượt mức kế hoạch sản xuất. Mặt khác quán triệt chủ trương chính sách của Đảng, hiến pháp, pháp luật Nhà nước, nhiệm vụ của đơn vị mình.

II. Thực trạng

Công nhân viên trong Công ty là số lao động trong danh sách do doanh nghiệp trực tiếp quản lý và trả lương. Tùy theo từng loại hình sản xuất kinh doanh, cán bộ công nhân viên được chia thành hai loại chính là công nhân viên sản xuất kinh doanh cơ bản và công nhân viên thuộc các hoạt động khác theo tính chất của công việc để sử dụng số lương lao động hợp lý, có cơ sở hạch toán tiền lương chính xác. Ở Công ty là hạch toán số lương lao động, thời gian lao động và kết quả lao động. Hiện nay, toàn bộ công nhân viên trong Công ty hưởng lương theo thời gian và sản phẩm.

Quỹ tiền lương của Công ty cổ phần Chương Dương là tổng quỹ tiền lương được tính theo số cán bộ công nhân viên Công ty quản lý và chi trả lương. Ngoài ra, còn các khoản chi trợ cấp BHXH cho công nhân viên trong thời gian ốm đau, thai sản, tai nạn lao động.

Về phương diện hạch toán, Công ty chia tiền lương làm hai loại là tiền lương chính và tiền lương phụ. Việc phân chia này giúp cho việc hạch toán tập hợp chi phí chính xác, từ đó phân tích tiền lương trong giá thành sản phẩm.

Những nội dung chủ yếu để xây dựng quy trả lương trong doanh nghiệp nhà nước kèm theo công văn số 4320/LĐTBXH tiền lương ngày 29/12/1998 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội). Trong phần này quy định những nội dung thống nhất, có tính nguyên tắc cụ thể.

Căn cứ vào đặc điểm tổ chức sản xuất kinh doanh, tổ chức lao động doanh nghiệp quy định chế độ trả lương cụ thể gắn với kết quả cuối cùng của từng người lao động từng bộ phận như sau: Trả lương theo thời gian (viên chức quản lý, chuyên

nôn nghiệp vụ, thừa hành phục vụ và các đối tượng khác mà không thể trả lương theo sản phẩm, trả lương theo sản phẩm.

Chúng quy chế độ trả lương tại Công ty như sau:

- Lãnh đạo tổ chức thực hiện hoàn thành kế hoạch sản xuất.

- Bố trí, sắp xếp cán bộ công nhân viên phù hợp theo tiêu chuẩn và nhu cầu thực tế đặt ra.

- Việc phân phối tiền lương tại Công ty là căn cứ mức bậc lương cơ bản đã được ký kết giữa người lao động với Công ty và số ngày làm việc thực tế.

Theo Nghị định tại điều 36 - chương II của điều lệ Bảo hiểm xã hội ban hành theo Nghị định số 12/CP ngày 26/1/1995 của Chính phủ về việc trích lập Quỹ Bảo hiểm xã hội, Công ty trích lập các khoản theo lương sau:

- BHXH = 15% tổng quỹ lương Phần này trích vào chi phí, GTSP

- BHYT = 2% tổng quỹ lương

Công ty trực tiếp mua của CNV:

- BHXH = 5% Theo tiền lương cơ bản của cán bộ công nhân viên chức.

- BHYT = 1%

Và để dùng như sau:

- Số BHXH trích 20% theo tổng quỹ lương phải nộp toàn bộ cho cơ quan BHXH cấp trên.

- Số BHYT là 3% của tổng quỹ lương để mua hệ BHYT cho cán bộ công nhân viên.

a) Quy chế thanh quyết toán BHXH Công ty cổ phần Chương Dương.

Theo quy định của Bảo hiểm xã hội, kể từ ngày 1/7/1995, nộp tất cả BHXH cho cơ quan BHXH gồm BHXH tính vào giá thành và BHXH thu của cán bộ công nhân viên, đến cuối tháng Công ty chuyển chứng từ lên cho cơ quan BHXH để thanh toán. Nếu chứng từ hợp lệ, cơ quan BHXH sẽ thanh toán trả lại cho Công ty HN - EVC.

b) Chế độ trợ cấp BHXH tại Công ty cổ phần Chương Dương

Mức BHXH	Ốm, đau	Lương cơ bản	số ngày được
		x 75% x	nghỉ thường
CNV được hưởng	bệnh	26 ngày	BHXH
Hoặc :			
Mức BHXH	sẩy thai	Lương cơ bản	số ngày được
		x 100% x	nghỉ thường
CNV được hưởng	đẻ	6 ngày	BHXH

c) Kinh phí công đoàn

Cũng được hình thành do việc trích lập, tính vào CPSXKD của doanh nghiệp hàng tháng theo tỷ lệ quy định trên tổng số tiền lương thực tế phải trả cho công nhân viên của doanh nghiệp trong tháng, kinh phí công đoàn do doanh nghiệp trích lập cũng được phân cấp quản lý và chi tiêu theo chế độ quy định: Một phần nộp cho cơ quan công đoàn cấp trên và một phần để chi tiêu cho hoạt động công đoàn tại doanh nghiệp.

d) Bảo hiểm y tế

Phân theo chế độ quy định doanh nghiệp phải gánh chịu sẽ được tính vào CPSXKD của doanh nghiệp hàng tháng theo tỷ lệ quy định trên tổng số tiền lương thực tế phải trả cho công nhân viên trong tháng. Phần BHYT người lao động phải gánh chịu thông thường trừ vào tiền lương CNV. BHYT được nộp lên cơ quan quản lý chuyên môn để phục vụ bảo vệ và chăm sóc sức khỏe của CNV như khám chữa bệnh.

III. Giải pháp hoàn thiện

Thực hiện trích trước tiền lương nghỉ phép: Công ty nên tiến hành trích lập quỹ lương để dễ chi trả lương cho người lao động tránh trường hợp trong tháng Công ty không nhận được các công trình. Trong việc hạch toán tiền lương ở Công ty hiện nay chưa đề cập đến vấn đề trích trước tiền lương nghỉ phép của công nhân trực tiếp sản xuất làm cho chi phí nhân công giữa các kỳ hạch toán tăng giảm đột ngột gây biến động đến hiệu quả sản xuất, do vậy kế toán Công ty nên tiến hành trích trước tiền lương nghỉ phép của công nhân trực tiếp sản xuất.

Xây dựng các quy định: Công ty phải xây dựng đồng bộ các quy định nội bộ để khi triển khai công tác tiền lương, các cơ quan chức năng và các đơn vị chủ động thực tránh vi phạm các quy định về công tác quản lý:

- Quy định quản lý lao động.
- Quy định quản lý và giám sát chất lượng thi công công trình.
- Quy định quản lý vật tư thiết bị.
- Quy định về lương và thưởng.
- Xây dựng bộ đơn giá chuẩn về công nhân và thiết bị.

Về phương pháp tính lương: Để việc chia lương có hiệu quả và khắc phục những tồn tại, Công ty nên lập bảng hệ số đánh giá chất lượng công tác.

Quản lý lương của người lao động: Vấn đề quản lương của người lao động, cụ thể là việc theo dõi thời gian lao động của người lao động. Để tránh tình trạng tính sai lệch, không đúng thời gian lao động thực tế của người lao động, ngoài việc theo dõi chặt chẽ ngày công đi làm qua “Bảng chấm công”, Công ty cần theo dõi số giờ làm việc của mỗi lao động. Nếu một lao động làm việc không đủ số giờ theo quy định thì thực hiện trừ công theo giờ và nếu người lao động làm thêm giờ thì nên lập thêm chứng từ “bảng chấm công làm thêm giờ” cùng mức thưởng hợp lý để thực hiện việc trả lương đúng đắn và khuyến khích người lao động tăng năng suất công việc. Cuối tháng, căn cứ vào bảng chấm công làm thêm giờ của từng người lao động, nhân viên kế toán hạch toán tiền lương sẽ quy đổi số giờ làm thêm ra ngày công.

Tăng cường công tác tuyển chọn, đào tạo nguồn nhân lực. Hiện nay, công tác tuyển chọn nguồn nhân lực của Công ty tương đối hợp lý và đúng với

chế độ, chính sách. Tuy nhiên, để cho công tác này có hiệu quả hơn nữa thì Công ty nên:

- Xác định rõ những yêu cầu về trình độ của người lao động đối với tất cả công việc.

- Việc tuyển chọn nguồn nhân lực của Công ty không nên quá tập trung vào việc xem xét bằng cấp hay sự giới thiệu của người khác. Nên tập trung vào quá trình phỏng vấn, thử việc.

Để công tác kế toán tại Công ty ngày càng hoàn thiện hơn. Các nhân viên làm việc phải hiểu rõ về công tác kế toán và kịp thời nắm bắt được những thay đổi trong công tác hạch toán kế toán cho phù hợp với quy định của Nhà nước và công tác quản lý kinh doanh. Công ty nên lập sổ đăng ký chứng từ để dễ quản lý chứng từ ghi sổ, vừa để kiểm tra đối chiếu số liệu với bảng cân đối số phát sinh.

IV. Kết luận

Doanh nghiệp tiến hành hạch toán các chi phí sản xuất, tính giá thành sản phẩm để xác định kết quả hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp là lẽ hay lẽ. Trong quá trình hình thành chi phí sản xuất thì tiền lương là một trong các yếu tố tạo nên giá thành sản phẩm. Sử dụng hợp lý lao động, hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương hợp lý trong quá trình sản xuất - kinh doanh là tiết kiệm chi phí về lao động sống, góp phần hạ thấp giá thành sản phẩm, tăng doanh lợi và là điều kiện để cải thiện, nâng cao đời sống vật chất tinh thần của cán bộ công nhân viên và người lao động trong doanh nghiệp ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Chế độ kế toán Việt Nam - NXB Lao động xã hội.
2. Các văn bản quy định chế độ tiền lương.
3. Kế toán tài chính - NXB Tài chính.
4. Quy chế phân phối tiền lương, tiền thưởng của Công ty cổ phần Chương Dương.
5. PGS.TS. Nguyễn Thị Đông (2004), “Hạch toán kế toán trong các doanh nghiệp”, NXB Thống kê.

Ngày nhận bài: 16/10/2017

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 26/10/2017

Ngày chấp nhận đăng bài: 4/11/2017

Thông tin tác giả:

ThS. Lương Thị Yến

Khoa Kế toán - Trường Đại học Kinh tế Kỹ thuật Công nghiệp

Email: ltyen@uneti.edu.vn

ORGANIZING WAGE ACCOUNTING AND SALARY DEDUCTIONS AT CHUONG DUONG JOINT STOCK COMPANY

● MA. LUONG THI YEN

Faculty of accounting - University of Industrial Economics

ABSTRACT:

Today the issue of distributing wages and salary deductions to employees have become very urgent in the market economy. Especially the calculation methods, payment on salary accounting - social insurance, ect., can represent the real wage also known as "economic leverage" which stimulate employees to enthusiastically complete the task. Recognizing the importance of wage accounting and salary deductions playing an important role in the entire accounting work, Chuong Duong Joint Stock Company has completed this work for the employees to assure a stable life, actively participate in production labor. Therefore, along the companys business efficiency, the salary of employees and employees have been greatly improved.

Keywords: Salary accounting, salary deduction, calculating disposable income, pension, Chuong Duong Joint Stock Company.