

## **LỜI NÓI ĐẦU**

Lao động là hoạt động quan trọng nhất của con người để tạo ra của cải vật chất và các giá trị tinh thần xã hội. Lao động có năng suất, chất lượng và hiệu quả cao là nhân tố quyết định sự phát triển của đất nước. Lao động là một trong ba yếu tố cơ bản của quá trình sản xuất và là yếu tố quyết định nhất. Thù lao lao động là biểu hiện bằng tiền của phần hao phí sức lao động mà doanh nghiệp trả cho người lao động theo thời gian, khối lượng công việc mà họ đóng góp. Trong nền kinh tế thị trường, thù lao lao động được biểu hiện bằng thước đo giá trị gọi là tiền lương.

Trong bối cảnh ngày nay, đất nước ta đang từng bước đổi mới với việc thực hiện công nghiệp hoá, hiện đại hoá để có đủ thế và lực để có thể bước vào nền kinh tế thị trường dưới sự lãnh đạo của Đảng và Nhà nước, theo định hướng Xã hội chủ nghĩa. Chính xu thế toàn cầu hoá đang đặt ra cho chúng ta nhiều cơ hội cũng như những thách thức mới. Tiền lương chính vì vậy càng trở nên quan trọng trong nền kinh tế thị trường. Theo quan điểm của Nghị quyết Trung ương khoá 7 về chính sách tiền lương đã nêu rõ “ Tiền lương gắn với sự phát triển kinh tế xã hội của đất nước, trả lương đúng cho người lao động là việc thực hiện cho đầu tư phát triển, góp phần quan trọng làm lành mạnh, trong sạch đội ngũ cán bộ”.

Bảo hiểm xã hội được trích lập để tài trợ cho trường hợp công nhân viên tạm thời hay vĩnh viễn mất sức lao động như: ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, mất sức, nghỉ hưu... Bảo hiểm y tế để tài trợ cho việc phòng, chữa bệnh và chăm sóc sức khoẻ của người lao động. Kinh phí công đoàn chủ yếu để cho hoạt động của tổ chức của giới lao động chăm sóc, bảo vệ quyền lợi của người lao động. Cùng với tiền lương (tiền công) các khoản trích lập các quỹ nói trên hợp thành khoản chi phí về lao động sống trong giá thành sản phẩm của doanh nghiệp sản xuất kinh doanh.

Xuất phát từ ý nghĩa và mục đích quan trọng của công tác tiền lương nói chung và đặc biệt trong nền kinh tế thị trường nói riêng, em nhận thấy cần tìm hiểu hơn nữa các chính sách của chính phủ về tiền lương ban hành, cũng như cần nắm vững phương pháp hạch toán tiền lương trong doanh nghiệp. Do vậy, trong thời gian thực tập tại Công ty cổ phần xây dựng số 5 – VINACONEX 5 em đã chọn đề tài “ *Hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần xây dựng số 5 – VINACONEX 5*” làm khoá luận tốt nghiệp.

Nội dung của khoá luận gồm ba chương:

**Chương 1:** Lý luận chung về kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp xây lắp.

**Chương 2:** Thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần xây dựng số 5 – VINACONEX 5.

**Chương 3:** Phương pháp hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần xây dựng số 5 – VINACONEX 5.

Em xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ nhiệt tình của các Thầy, Cô giáo và sự quan tâm giúp đỡ của ban lãnh đạo cùng toàn thể cán bộ công nhân viên, đặc biệt là cán bộ phòng Tài chính - Kế toán trong Công ty cổ phần xây dựng số 5. Em xin gửi lời cảm ơn sâu sắc tới cô giáo – Th.S Nguyễn Thanh Trang, đã tận tình hướng dẫn giúp em hoàn thành khoá luận này.

Tuy nhiên, do những hạn chế về thời gian cũng như trình độ hiểu biết còn có hạn nên bài luận của em không tránh khỏi những thiếu sót. Vì vậy, em rất mong nhận được sự góp ý, chỉ bảo của Thầy cô và bạn bè.

## **CHƯƠNG 1 : LÝ LUẬN CHUNG VỀ KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP XÂY LẮP.**

### **1.1 NHỮNG VẤN ĐỀ CHUNG VỀ LAO ĐỘNG**

#### **1.1.1 Khái niệm , ý nghĩa, vai trò của lao động trong quá trình sản xuất**

##### **❖ *Khái niệm***

Quá trình sản xuất là quá trình tiêu hao các yếu tố lao động, đối tượng lao động và tư liệu lao động. Trong đó lao động với tư cách là

hoạt động chân tay và trí óc của con người sử dụng các tư liệu lao động, biến đổi các đối tượng lao động thành các vật phẩm có ích phục vụ cho nhu cầu tiêu dùng của xã hội. Vì thế lao động là điều kiện không thể thiếu trong đời sống xã hội con người, là sự tất yếu vĩnh viễn, là môi giới trong sự trao đổi vật chất giữa tự nhiên và con người. Lao động chính là việc sử dụng sức lao động.

### *❖ Vai trò và ý nghĩa của lao động trong quá trình sản xuất*

Lao động sáng tạo ra mọi của cải vật chất tinh thần, là điều kiện cơ bản và quan trọng bậc nhất trong đời sống xã hội loài người mà như C.Mác đã từng nói: “ Đứa trẻ nào cũng biết là một nước sẽ bị chết đói nếu ngừng lao động, tôi không nói trong một năm mà trong vài tuần lễ ”.

Lao động là một trong những yếu tố cơ bản của quá trình sản xuất. Lao động luôn được coi là nhân tố có ý nghĩa quyết định đối với mọi hoạt động của doanh nghiệp, đối với việc sáng tạo và sử dụng các yếu tố khác của quá trình sản xuất kinh doanh và thực hiện các mục tiêu của doanh nghiệp.

Với ý nghĩa quan trọng đó nên vấn đề quản lý và sử dụng lao động sao cho có hiệu quả và tiết kiệm luôn là mối quan tâm của mỗi doanh nghiệp, đặc biệt là vấn đề quản trị nhân sự.

### **1.1.2 Phân loại lao động**

Do lao động trong doanh nghiệp có nhiều nguồn khác nhau nên để thuận lợi cho việc quản lý và hạch toán, cần thiết phải có sự phân loại.

Phân loại lao động là việc sắp xếp lao động vào các nhóm khác nhau theo đặc trưng nhất định. Về mặt quản lý và hạch toán, lao động thường được phân theo tiêu thức sau:

❖ ***Phân loại lao động theo giới tính***

Do tính chất đặc điểm ngành nghề khác nhau trong các doanh nghiệp, doanh nghiệp may mặc nữ nhiều hơn nam, doanh nghiệp xây lắp nam nhiều hơn nữ, việc phân loại theo giới tính đảm bảo chất lượng công việc cũng như phân công công việc phù hợp từng người, phù hợp với tình trạng sức khoẻ của nam giới hoặc nữ giới.

❖ ***Phân loại lao động theo hợp đồng***

Theo cách phân loại này, toàn bộ lao động có thể chia thành lao động thường xuyên trong danh sách ( hợp đồng ngắn hạn, hay hợp đồng dài hạn), lao động tạm thời mang tính chất thời vụ ( hợp đồng lao động thời vụ). Cách phân loại này giúp cho doanh nghiệp nắm được số lao động của mình, từ đó có kế hoạch sử dụng, bồi dưỡng, tuyển dụng hợp lý.

❖ ***Phân loại lao động theo trình độ***

Theo cách phân loại này lao động chia thành: trình độ đại học, cao đẳng, trung cấp, lao động phổ thông. Qua đó giúp nhà quản lý có thể đánh giá khái quát năng lực công nhân viên của mình.

## **1.2 BẢN CHẤT, NỘI DUNG KINH TẾ CỦA TIỀN LƯƠNG CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG VÀ NHIỆM VỤ HẠCH TOÁN.**

### **1.2.1 Khái niệm, bản chất và nội dung kinh tế của tiền lương.**

#### **1.2.1.1 Khái niệm chung về tiền lương**

##### **➤ *Khái niệm chung về tiền lương***

Tiền lương là một bộ phận thu nhập quốc dân được dùng để bù đắp hao phí lao động cần thiết của người lao động do Nhà nước hoặc chủ doanh nghiệp phân phối cho người lao động dưới hình thức tiền tệ. Tiền lương là khoản tiền mà người lao động được hưởng phù hợp với số lượng và chất lượng lao động họ đã bỏ ra.

#### **1.2.1.2 Bản chất của tiền lương**

Mặc dù tiền lương( giá cả sức lao động) được hình thành trên cơ sở thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động nhưng nó có sự biểu hiện ở hai phương diện: Kinh tế và xã hội.

- ***Về mặt kinh tế*** : Tiền lương là kết quả thoả thuận trao đổi hàng hoá sức lao động giữa người lao động cung cấp sức lao động của mình trong một khoảng thời gian nào đó và sẽ nhận được một khoản tiền lương thoả thuận từ người sử dụng lao động.

- *Về mặt xã hội* : Tiền lương còn là số tiền để người lao động đảm bảo được cuộc sống sinh hoạt cần thiết, để tái sản xuất sức lao động của bản thân và dành một phần để nuôi các thành viên trong gia đình cũng như bảo hiểm lúc hết tuổi lao động, tiền lương còn có ý nghĩa như khoản tiền đầu tư cho người lao động không ngừng phát triển về trí lực, thể lực, thẩm mỹ, và đạo đức.

### 1.2.1.3 Nội dung kinh tế của tiền lương

#### ❖ *Tiền lương bao gồm các loại sau*

- *Tiền lương danh nghĩa*: Là chỉ số lượng tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động, phù hợp với số lượng và chất lượng lao động mà họ đóng góp.

- *Tiền lương thực tế*: Là số lượng tư liệu sinh hoạt và dịch vụ mà người lao động trao đổi được bằng tiền lương danh nghĩa của mình sau khi đã đóng các khoản thuế, khoản đóng góp, khoản nộp theo quy định. Do đó có thể nói rằng chỉ có tiền lương thực tế mới phản ánh chính xác mức sống thực của người lao động trong các thời điểm.

Tiền lương danh nghĩa và tiền lương thực tế có mối quan hệ mật thiết qua công thức:

$$I_{LTT} = I_{LDN} / I_G$$

Trong đó:

$I_{LTT}$  : Chỉ số tiền lương thực tế

$I_{LDN}$  : Chỉ số tiền lương danh nghĩa

$I_G$  : Chỉ số giá cả

Như vậy, chỉ số tiền lương thực tế tỷ lệ thuận với chỉ số tiền lương danh nghĩa và tỷ lệ nghịch với chỉ số giá cả.

#### 1.2.1.4 Chức năng của tiền lương

##### ❖ *Chức năng thước đo giá trị sức lao động*

Tiền lương là giá cả của sức lao động, là biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động, được hình thành trên cơ sở giá trị lao động nên phản ánh được giá trị sức lao động.

##### ❖ *Chức năng tái sản xuất sức lao động*

Đây là chức năng cơ bản không thể thiếu được của tiền lương, được thể hiện thông qua việc duy trì và phát triển sức lao động, giúp sản xuất ra sức lao động mới; giúp người lao động tích lũy kinh nghiệm, hình thành kỹ năng lao động, nâng cao trình độ tay nghề, tăng cường sức lao động,...

##### ❖ *Chức năng kích thích*

Tiền lương là bộ phận thu nhập chính của người lao động nhằm thoả mãn phần lớn các nhu cầu về vật chất và tinh thần của người lao động. Do vậy sử dụng các mức tiền lương khác nhau là đòn bẩy kinh tế quan trọng để định hướng sự quan tâm và động cơ trong lao động của người lao động.



### ❖ *Chức năng bảo hiểm tích lũy*

Chức năng bảo hiểm tích lũy của tiền lương biểu hiện ở chỗ: trong hoạt động lao động của người lao động không những đảm bảo được cuộc sống hàng ngày trong thời gian còn khả năng lao động và đang làm việc, mà còn khả năng dành lại một phần tích lũy dự phòng cho cuộc sống sau này, khi họ hết khả năng lao động chẳng may gặp bất chắc trong cuộc sống.

### ❖ *Chức năng xã hội*

Chức năng xã hội của tiền lương được thể hiện ở góc độ điều phối thu nhập trong nền kinh tế quốc dân, tạo nên sự công bằng xã hội trong việc trả lương cho người lao động trong cùng một ngành nghề, khu vực và giữa các ngành nghề khu vực khác nhau .

## 1.2.2 Những yêu cầu trong tổ chức tiền lương

### *Một là: Tiền lương phải đảm bảo tái sản xuất sức lao động*

Yêu cầu này đặt ra là mức lương được trả không thấp hơn mức lương tối thiểu do nhà nước quy định dùng để trả cho người lao động làm công việc đơn giản nhất, trong điều kiện và môi trường lao động bình thường. Những người lao động có trình độ tay nghề cao hơn , có chuyên môn kỹ thuật phải được trả mức lương cao hơn.

### *Hai là: Tiền lương phải đảm bảo không ngừng nâng cao đời sống vật chất cho người lao động*

Mức lương mà người lao động nhận được phải dần được nâng cao do sự phát triển và tăng trưởng của nền kinh tế, do năng lực chuyên môn nghiệp vụ và tích lũy dần tăng lên.

***Ba là: Tiền lương được trả phải dựa trên nguyên tắc thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động***

Trong hợp đồng lao động phải quy định rõ địa điểm, thời gian trả lương cho người lao động. Đồng thời phải quy định rõ các trường hợp khấu trừ lương trong khuôn khổ pháp luật quy định.

***Bốn là: Tiền lương phải được trả theo loại công việc và hiệu quả công việc***

Mức lương trả cho người lao động trong doanh nghiệp, tổ chức dựa trên kết quả công việc, nhiệm vụ được giao theo số lượng, chất lượng, thời gian thực hiện và mối quan hệ với yêu cầu khác.

### **1.2.3 Chế độ tiền lương**

#### **1.2.3.1 Chế độ trả lương tối thiểu**

##### **❖ Khái niệm**

Chế độ trả lương tối thiểu là việc sử dụng những quy định pháp luật của nhà nước về tiền lương tối thiểu bắt buộc người sử dụng lao động phải trả công lao động đối với lao động thuộc đối tượng điều chỉnh của chế độ này.

Chế độ tiền lương tối thiểu áp dụng cho những người lao động làm những công việc đơn giản nhất trong điều kiện và môi trường lao động

bình thường. Chế độ tiền lương này không áp dụng cho lao động giản đơn làm công việc trong lao động nặng nhọc, độc hại nguy hiểm, chế độ này cũng không áp dụng với lao động đòi hỏi phải qua lao động đào tạo chuyên môn kỹ thuật các cấp trình độ khác nhau.

#### ❖ *Các loại tiền lương tối thiểu*

Hiện nay, có hai loại tiền lương tối thiểu: lương tối thiểu chung và lương tối thiểu với người lao động làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài.

- Mức lương tối thiểu chung: Theo Nghị định 110/2008/NĐ-CP ngày 10/10/2008 của chính phủ về tiền lương đối với doanh nghiệp hoạt động theo luật doanh nghiệp về điều chỉnh mức lương tối thiểu chung, thì mức lương tối thiểu hiện nay quy định là 650.000 đồng/tháng (áp dụng từ ngày 01/05/2009)

- Mức lương tối thiểu của người Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài: Theo quy định tại Nghị quyết số 111/2008/NQ- CP ngày 10/10/2008 có hiệu lực kể từ ngày 01/01/2009 mức lương tối thiểu đối với người lao động Việt Nam làm việc trong doanh nghiệp nước ngoài là:

- Mức 1.200.000 đồng/ tháng áp dụng đối với doanh nghiệp hoạt động trên địa bàn các quận thuộc thành phố Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh.

- Mức 1080.000đồng/ tháng áp dụng hoạt động trên địa bàn các huyện thuộc thành phố Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh, các quận thuộc thành phố Hải Phòng, Thành phố Hạ Long thuộc tỉnh Quảng Ninh, thành phố Biên Hoà thuộc tỉnh Đồng Nai, thành phố Vũng Tàu thuộc tỉnh Bà Rịa –Vũng tàu, thị xã Thủ Dầu Một và các huyện Thuận An, Dĩ An, Bến Cát và Tân Uyên thuộc tỉnh Bình Dương.

Mức 920.000 đồng/ tháng áp dụng đối với doanh nghiệp thuộc hoạt động trên các địa bàn còn lại.

### 1.2.3.2 Chế độ tiền lương cấp bậc

#### ❖ *Khái niệm và điều kiện áp dụng*

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

Chế độ tiền lương cấp bậc áp dụng cho công nhân, cho những người lao động và trả lương theo kết quả lao động của họ, thể hiện qua số lượng và chất lượng lao động.

#### ❖ *Các yếu tố cấu thành tiền lương cấp bậc*

Chế độ tiền lương cấp bậc được cấu thành bởi ba yếu tố sau:

- Tiêu chuẩn cấp bậc
- Thang lương , bảng lương công nhân.
- Các mức lương thuộc thang lương, bảng lương của chế độ tiền lương cấp bậc

#### ❖ *Ý nghĩa của chế độ tiền lương cấp bậc*

- Là cơ sở để xếp hạng bậc lương và trả lương, trả công cho người lao động, có phân biệt về mức độ phức tạp, điều kiện lao động cho từng nghề và nhóm ngành nghề.
- Là cơ sở để tính BHXH, BHYT
- Khuyến khích người lao động học tập nâng cao trình độ tay nghề

- Là cơ sở để phân công bố trí lao động, tổ chức lao động hợp lý theo trình độ chuyên môn kỹ thuật, ngành nghề.

## **1.2.4 Các chế độ khác trong doanh nghiệp**

### **1.2.4.1 Chế độ tiền thưởng**

Ngoài chế độ tiền lương các doanh nghiệp còn thể xây dựng chế độ tiền thưởng cho các cá nhân, tập thể có thành tích trong hoạt động sản xuất kinh doanh theo các hình thức khác nhau nhằm động viên, khuyến khích người lao động.

### **1.2.4.2 Chế độ phụ cấp**

Chế độ phụ cấp có tác dụng bổ sung cho chế độ tiền lương cơ bản, bù đắp theo cho người lao động khi họ làm việc trong những điều kiện không thuận lợi do đó kích thích người lao động làm việc trong những điều kiện khó khăn. Doanh nghiệp, cơ quan có quyền quy định các khoản phụ cấp lương hoặc áp dụng chế độ phụ cấp do chính phủ quy định đối với doanh nghiệp nhà nước để trả cho người lao động.

## **1.3 KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP XÂY LẮP**

### **1.3.1 Đặc điểm kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp xây lắp**

#### **1.3.1.1 Chứng từ sử dụng**

Áp dụng chế độ chứng từ kế toán ban hành theo quyết định số 15/2006/QĐ- BTC ngày 20 tháng 03 năm 2006 của Bộ trưởng Bộ Tài

chính gồm: Sổ sách lao động, bảng chấm công, bảng thanh toán lương, phiếu nghỉ hưởng BHXH, bảng thanh toán BHXH, bảng thanh toán tiền thưởng, phiếu xác nhận sản phẩm hoàn thành, các loại hợp đồng.

#### ❖ **Sổ sách lao động**

Dùng để quản lý về mặt số lượng do phòng Tổ chức hành chính lập chung cho toàn doanh nghiệp và lập riêng cho từng bộ phận nhằm nắm chắc tình hình phân bổ, sử dụng lao động trong doanh nghiệp.

#### ❖ **Bảng chấm công**

Do các Trưởng phòng hoặc đội trưởng trực tiếp ghi và để nơi công khai để mọi người tiện theo dõi. Là chứng từ dùng để hạch toán thời gian lao động của mỗi CBCNV, được lập theo mẫu biểu số 01 – LĐTL. “Bảng chấm công” được lập riêng cho từng phòng ban, tổ đội để theo dõi ngày công thực tế làm việc, nghỉ việc, nghỉ hưởng BHXH, tiền thưởng cho từng người lao động và là căn cứ quản lý lao động trong doanh nghiệp.

#### ❖ **Bảng thanh toán tiền lương**

Để thanh toán tiền lương, các khoản phụ cấp, trợ cấp cho người lao động hàng tháng, kế toán lập “Bảng thanh toán lương” theo mẫu số 02 – LĐTL cho từng phòng ban, tổ đội

**❖ Phiếu nghỉ hưởng BHXH**

Được lập theo mẫu 03 – LĐTL dùng để xác nhận số ngày được nghỉ do ốm đau, thai sản, tai nạn lao động..., làm căn cứ tính trợ cấp BHXH trả thay lương theo chế độ quy định.

**❖ Bảng thanh toán BHXH**

Được lập theo mẫu 04- LĐTL dùng làm căn cứ để tổng hợp và thanh toán trợ cấp BHXH với cơ quan quản lý cấp trên. Cuối tháng, sau khi tính toán tổng số ngày nghỉ và số tiền cấp cho từng người và toàn đơn vị, bảng này sẽ được chuyển cho trưởng ban BHXH của đơn vị xác nhận và chuyển cho kế toán trưởng duyệt chi.

**❖ Bảng thanh toán tiền thưởng**

Được lập theo mẫu biểu số 05- LĐTL là chứng từ xác định tiền thưởng cho từng người lao động, là cơ sở để tính thu nhập của mỗi người ghi sổ kế toán.

**❖ Phiếu xác nhận sản phẩm hoàn thành**

Để hạch toán kết quả lao động, doanh nghiệp sử dụng chứng từ “Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành” theo mẫu biểu số 06 – LĐTL. Chứng từ này làm cơ sở để lập “Bảng thanh toán tiền lương cho người lao động”.

**❖ Phiếu báo làm thêm giờ**



Được lập theo mẫu biểu số 07- LĐTL đây là chứng từ xác nhận số giờ công làm thêm, làm cơ sở để trả lương cho người lao động

#### ❖ Các loại hợp đồng

##### - Hợp đồng giao khoán

Được lập theo mẫu biểu số 08 – LĐTL là bản ký kết giữa người giao khoán về khối lượng công việc, thời gian làm việc, trách nhiệm và quyền lợi của mỗi bên khi thực hiện công việc đó, đồng thời là cơ sở để thanh toán tiền công cho người nhận khoán.

##### - Hợp đồng lao động

Được lập theo mẫu biểu 08 – LĐTL là văn bản được ký kết giữa người lao động với Công ty. Đây là căn cứ quan trọng nhất, lưu trữ các thông tin về từng nhân viên trong doanh nghiệp.

### 1.3.1.2 Kế toán chi tiết tiền lương và các khoản trích theo lương

#### a) Các hình thức trả lương trong doanh nghiệp

Việc tính và trả lương có thể thực hiện theo nhiều hình thức khác nhau, tùy theo đặc điểm sản xuất kinh doanh, tính chất công việc và trình độ quản lý của doanh nghiệp. Trên thực tế ở Việt Nam hiện nay, các doanh nghiệp thường áp dụng 3 hình thức trả lương sau:

#### ❖ Hình thức trả lương theo thời gian

Hình thức trả lương theo thời gian là hình thức trả lương căn cứ vào mức lương cấp bậc hoặc chức vụ và thời gian làm việc thực tế của công nhân viên chức. Thực chất của hình thức này là trả công theo số

ngày công ( Giờ công thực tế đã làm

Công thức tính như sau:

$$TL_{TG} = ML \times T_{LVTT}$$

Trong đó:

- $TL_{TG}$ : Tiền lương thời gian trả cho người lao động
- $ML$ : Mức lương tương ứng với các bậc trong thang lương
- $T_{LVTT}$ : Thời gian làm việc thực tế (số ngày công, giờ công đã làm trong kỳ, tuần, tháng )

Hình thức trả lương theo thời gian chủ yếu áp dụng với những người làm công tác quản lý hoặc ở những phòng ban, bộ phận gián tiếp.

- Hình thức trả lương theo thời gian có thể chia ra:

- *Hình thức trả lương thời gian giản đơn*: Là số tiền trả cho người lao động căn cứ vào bậc lương và thời gian làm việc thực tế, không xét đến năng suất lao động và kết quả công việc hoàn thành. Hình thức này thường được áp dụng cho những công việc không thể xác định được hao phí lao động đã tiêu hao vào đó.

$$\begin{array}{ccccccc} \text{Tiền} & & \text{Mức} & & \text{Hệ số} & & \text{Phụ} \\ \text{lương} & = & \text{lương tối} & \times & \text{lương} & + & \text{cấp} \\ \text{tháng} & & \text{thiểu} & & \text{hiện} & & \text{(nếu} \\ & & \text{( 650.000đ} & & \text{hưởng} & & \text{có)} \\ & & \text{/ tháng)} & & & & \end{array}$$

- *Hình thức trả lương thời gian có thưởng*: Là hình thức trả lương cho công nhân viên chức căn cứ vào mức lương thời gian làm việc có kết hợp khen thưởng khi đạt và vượt các chỉ tiêu đã quy định như: tiết kiệm thời gian làm việc, chấp hành chế độ, quy định làm việc của doanh nghiệp, giờ làm việc có hiệu quả.

***Tiền lương thời gian có thưởng = Tiền lương thời gian + Tiền thưởng***

Hình thức tiền lương này có ưu điểm hơn với hình thức trả lương theo thời gian đơn giản. Hình thức này không những phản ánh trình độ thành thạo và thời gian làm việc thực tế mà còn gắn chặt tiền lương với thành tích công tác của từng người lao động thông qua các chỉ tiêu xét thưởng mà họ đã đạt được.

#### **❖ Hình thức trả lương theo năng suất ( sản phẩm)**

Là hình thức trả lương dựa trực tiếp vào số lượng và chất lượng công việc

(hay dịch vụ) hoàn thành. Đây là hình thức trả lương phù hợp với nguyên tắc “ Phân phối lao động”, gắn chặt với số lượng và chất lượng lao động, khuyến khích người lao động hăng say lao động, thu được lợi nhuận cho doanh nghiệp. Công thức tiền lương năng suất:

***Lương năng suất thực lĩnh = Mức lương năng suất x Hệ số lương năng suất***

### ❖ Hình thức trả lương khoán

Hình thức trả lương khoán là chế độ trả lương cho một người hay một tập thể người lao động căn cứ vào mức độ hoàn thành công việc và đơn giá tiền lương được quy định trong hợp đồng giao khoán.

- *Hình thức trả lương sản phẩm khoán* được áp dụng trong trường hợp mà sản phẩm hay công việc khó giao chi tiết, phải giao nộp cả khối lượng công việc, hay nhiều công việc tổng hợp yêu cầu trong một thời gian xác định với chất lượng nhất định.

Hình thức trả lương khoán được áp dụng khá phổ biến trong ngành nông nghiệp, giao thông vận tải, cung ứng vật tư, đặc biệt trong ngành xây dựng cơ bản. Đối tượng khoán có thể là công nhân hay một nhóm lao động.

Tiền lương sản phẩm khoán được xác định như sau:

$$TL_{SPK} = ĐG_K + Q_K$$

Trong đó:

$TL_{SPK}$ : Tiền lương sản phẩm khoán

$ĐG_K$ : Đơn giá khoán cho một sản phẩm hay một công việc hoặc cũng có thể là đơn giá trọn gói cho cả khối lượng công việc hay công trình.

$Q_K$ : Khối lượng sản phẩm khoán được hoàn thành

Xác định đơn giá khoán là một trong những vấn đề quan trọng của chế độ trả lương sản phẩm khoán. Đơn giá khoán được tính dựa vào sự phân tích từng khâu công việc hoặc toàn bộ công việc, công trình.

- *Hình thức trả lương khoán theo ngày công.*

Hình thức này áp dụng cho công nhân trực tiếp sản xuất gồm : công nhân kỹ thuật và lao động phổ thông.

Khi tiến hành thi công các công trình, căn cứ vào nhu cầu công nhân của công trình và khả năng đáp ứng của đội xây dựng, đại diện của công ty tại công trường là chủ nhiệm công trình thực hiện ký hợp đồng giao việc với bên tổ thợ về khối lượng công việc, giá trị hợp đồng, đơn giá nhân công và tiền lương thực hiện.

Tiền lương hàng tháng trả cho công nhân dựa vào mức độ phức tạp của công việc đảm nhận, đơn giá ngày công khoán, ngày công thực hiện của mỗi người theo công thức:

$$L_{ki} = ĐG_{nc} \times n_i \times H_i$$

Trong đó:

$L_{ki}$  : Lương tháng của công nhân

$ĐG_{nc}$  : Đơn giá ngày công áp dụng chung cho cả công trình khác nhau với mỗi công trình khác nhau, xác định trong công tác

$n_i$ : Số ngày công thực tế của người lao động, căn cứ vào bảng chấm công hàng tháng.

$H_i$  : Mức lương phụ thuộc vào mức độ phức tạp của công việc đảm nhận & được sự thoả thuận của người lao động

Trả lương khoán có thể tạm ứng theo phần khối lượng công việc hoàn thành trong từng đợt, và thanh toán lương sau khi đã làm xong toàn bộ công việc theo hợp đồng giao khoán. Nếu tập thể khoán thì chia tiền lương như chế độ trả lương theo tập thể.

Yêu cầu của hình thức trả lương này là đơn giá phải tính toán chặt chẽ và phải có bản hợp đồng giao khoán. Nội dung hợp đồng giao khoán phải ghi rõ tên công việc, khối lượng khoán, chất lượng sản phẩm phải đảm bảo, điều kiện lao động định mức, đơn giá, tổng số tiền lương khoán, thời gian bắt đầu và kết thúc...

Trong ba hình thức trả lương trên thì hình thức lương khoán được áp dụng khá phổ biến trong doanh nghiệp xây lắp do đặc thù của ngành xây dựng có nhiều công việc nhỏ lẻ cần khoán gọn nâng cao năng suất lao động.

## **b) Kế toán các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp**

### **❖ Quỹ BHXH**

Quỹ này được hình thành nhằm đảm bảo vật chất, góp phần ổn định đời sống cho người lao động và gia đình họ trong các trường hợp lao động ốm đau, thai sản, hết tuổi lao động, mắc bệnh nghề nghiệp ... Theo chế độ hiện hành, quỹ BHXH tại doanh nghiệp bằng 20% tính trên tổng số lương cấp bậc và các khoản phụ cấp của người lao động. Trong đó:

- Người sử dụng lao động đóng 15% trên tổng lương cấp bậc và phụ cấp (nếu có) trả cho người tham gia BHXH và được tính vào chi phí sản xuất – kinh doanh của doanh nghiệp.
- Người lao động trực tiếp đóng góp 5% từ lương tháng của mình.

#### **❖ Quỹ bảo hiểm y tế**

Thực chất là sự trợ cấp cho người tham gia bảo hiểm nhằm giúp đỡ họ một phần nào đó để trang trải tiền khám, chữa bệnh, tiền viện phí, thuốc men. Quỹ BHYT được hình thành bằng cách trích 3% tính trên tổng số lương cấp bậc, chức vụ và các khoản phụ cấp (nếu có) của người lao động. Trong đó:

- Người sử dụng lao động đóng 2% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh.
- Người lao động đóng 1% trừ vào lương tháng của mình.

#### **❖ Kinh phí công đoàn**

Theo chế độ hiện hành, kinh phí công đoàn được tính theo tỷ lệ 2% trên tổng số lương tháng phải trả cho người lao động, do người sử dụng lao động chịu và được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Trong đó 1% doanh nghiệp phải nộp lên Công đoàn cấp trên, 1% còn lại được dùng để chi tiêu cho các hoạt động Công đoàn cơ sở.

### **c) Thuế thu nhập cá nhân**

Thuế TNCN là loại thuế trực thu đánh vào thu nhập của mỗi cá nhân trong xã hội, trong khoảng thời gian nhất định thường là một năm. Thuế TNCN là một sắc thể có tầm quan trọng lớn trong việc huy động nguồn thu cho ngân sách và thực hiện công bằng xã hội. Thuế TNCN đánh vào cả cá nhân kinh doanh và cá nhân không kinh doanh. Thuế này thường được coi là loại thuế đặc biệt vì có lưu ý đến hoàn cảnh của các cá nhân có thu nhập nộp thuế qua việc miễn giảm thuế hoặc khoản miễn trừ đặc biệt.

Đối tượng nộp thuế thu nhập cá nhân là cá nhân cư trú có thu nhập trong và ngoài lãnh thổ Việt Nam, cá nhân không cư trú có thu nhập trong lãnh thổ Việt Nam.

Ngày 21/11/2007 Quốc hội ban hành luật 04/2007/QH12 về thuế TNCN, tại Quốc hội khóa XII, kỳ họp thứ hai, luật có hiệu lực từ ngày 01/01/2009. Tại điều 19 của luật này quy định về giảm trừ gia cảnh là một trong những điểm mới của luật thuế TNCN cũng là một nội dung trọng tâm thể hiện tính công bằng. Giảm trừ gia cảnh là số tiền được trừ vào thu nhập chịu thuế trước khi tính thuế đối với thu nhập từ kinh doanh, tiền lương, tiền công của đối tượng nộp thuế là cá nhân cư trú. Giảm trừ gia cảnh gồm hai phần: Mức giảm trừ đối với đối tượng nộp thuế 4trđ/ tháng và mức giảm trừ đối với mỗi người phụ thuộc là 1,6 trđ/ tháng.



Tính đến thời điểm đầu năm 2009 việc tính thuế TNCN vẫn gặp rất nhiều khó khăn nên chính phủ vẫn hoãn thuế TNCN, đến tháng 5/2009 tại kỳ họp thứ 5 của Quốc hội, chính phủ sẽ xin ý kiến về việc giảm, hoãn hay miễn nộp thuế cho những đối tượng cụ thể.

### **1.3.2 Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp xây lắp.**

#### **1.3.2.1 Tài khoản sử dụng và trình tự hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương**

##### ***a) Tài khoản sử dụng***

Thông thường tại các doanh nghiệp, việc thanh toán lương và các khoản khác cho người lao động được chia làm 2 kỳ:

Kỳ 1: tạm ứng

Kỳ 2 : người lao động nhận số tiền còn lại sau khi đã khấu trừ vào thu nhập ( BHXH, BHYT)

##### **➤ TK 334: Phải trả công nhân viên**

Dùng để phản ánh các khoản thanh toán với công nhân viên của công ty về tiền lương, tiền công, các phụ cấp theo lương, bảo hiểm xã hội, tiền thưởng và các khoản phụ cấp khác thuộc về thu nhập của họ. Kết cấu của Tài khoản 334.

**Bên Nợ:**

- Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng và các khoản đã trả,

đã ứng trước cho người lao động,

- Các khoản khấu trừ vào lương, tiền công của người lao động.
- Kết chuyển tiền lương người lao động chưa lĩnh.

### **Bên Có:**

- Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng và các khoản khác

còn phải trả cho người lao động thực tế phát sinh trong kỳ.

TK 334 có thể có số dư bên Có hoặc bên Nợ.

### **Số dư bên Có:**

- Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng và các khoản khác

còn phải trả cho người lao động.

TK 334 có thể có số dư Nợ trong trường hợp đặc biệt.

**Số dư bên Nợ** của TK 334 phản ánh số tiền đã trả qua số phải trả về

tiền lương, tiền công và các khoản phải trả khác cho người lao động.

TK 334 được mở chi tiết theo từng nội dung thanh toán (thanh toán lương và thanh toán khác).

### **➤ TK 338: Phải trả và phải nộp khác**

Dùng để hạch toán các khoản trích theo lương, tài khoản này dùng để

phản ánh 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, các khoản khấu trừ vào lương theo quy định chung,...

Kết cấu và nội dung phản ánh của tài khoản TK338:

**Bên Nợ:**

- Số tiền BHXH phải trả cho người lao động.
- Các khoản kinh phí công đoàn đã chi tại đơn vị.
- Số BHXH, BHYT, KPCĐ đã nộp cho cơ quan quản lý các quỹ.
- Các khoản đã trả, đã nộp khác,...

**Bên Có:**

- Trích BHXH, BHYT và KPCĐ vào chi phí sản xuất kinh doanh.
- Số BHXH đã chi trả công nhân viên được cơ quan BHXH thanh toán. Tài khoản 338 có thể có số dư bên Có hoặc bên Nợ.

**Số dư bên Có:**

- Số tiền còn phải trả, phải nộp.

**Số dư bên Nợ (nếu có):**

- Số trả thừa, nộp thừa, vượt chi chưa được thanh toán.

Về tiền lương và các khoản trích theo lương thì tài khoản 338 có 3 tài khoản cấp hai là

- Tài khoản 3382 – Kinh phí Công đoàn: Phản ánh tình hình trích và thanh toán kinh phí công đoàn ở Công ty

- Tài khoản 3383 - Bảo hiểm xã hội: Phản ánh tình hình trích và thanh toán bảo hiểm xã hội ở Công ty.

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

Ngoài ra khi hạch toán kế toán còn sử dụng một số tài khoản khác như TK 335, TK 622, TK627, TK 641, TK 642....

***b) Phương pháp hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương.***

Trong doanh nghiệp xây lắp chi phí nhân công trực tiếp, chi phí sử dụng máy thi công gồm: các khoản chi phí lương chính, lương phụ, phụ cấp lương của công nhân trực tiếp tham gia xây lắp công trình, công nhân trực tiếp điều khiển máy thi công. Do sự khác biệt trong việc lập dự toán chi phí mà trong chi phí nhân công trực tiếp, chi phí sử dụng máy thi công của hoạt động xây lắp không bao gồm các khoản trích theo lương, tiền ăn ca của công nhân trực tiếp sản xuất (kể cả lao động trực tiếp thuê ngoài) như trích KPCĐ, BHXH, BHYT của công nhân trực tiếp xây lắp.

- Hàng tháng tính ra tổng số tiền lương và các khoản phụ cấp mang tính chất tiền lương phải trả cho CBCNV ( gồm tiền lương, tiền công, tiền phụ cấp ...) và phân bổ cho các đối tượng sử dụng kế toán ghi:

Nợ TK 622( chi tiết đối tượng): Phải trả công nhân trực tiếp sản xuất, chế tạo sản phẩm

Nợ TK 623(6231): Tiền lương chính, lương phụ, phụ cấp lương trả cho công nhân trực tiếp điều khiển máy thi công.

Nợ TK 627( 6271- Chi tiết phân xưởng): phải trả nhân viên quản lý phân xưởng

Nợ TK 641( 6411): phải trả nhân viên bán hàng, tiêu thụ sản phẩm

Nợ TK 642( 6421): Phải trả bộ phận nhân viên quản lý doanh nghiệp

Có TK 334: Tổng số thù lao lao động phải trả

- 3341: Công nhân xây lắp do doanh nghiệp quản lý
- 3348: Công nhân xây lắp thuê ngoài

- Trích bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, kinh phí công đoàn

Nợ TK 627 : trích KPCĐ, BHXH, BHYT của công nhân trực tiếp sản xuất,

Nhân viên quản lý phân xưởng, nhân viên quản lý công trình,

Công nhân điều khiển máy thi công....

Nợ TK 642: trích KPCĐ, BHXH, BHYT vào lương nhân viên quản lý doanh

nghiệp

Nợ TK 334: phần tính vào thu nhập của công nhân viên chức( 6%)

Có Tk 338: tổng số KPCĐ, BHXH, BHYT phải trích

- 3382: trích kinh phí công đoàn

- 3383: trích bảo hiểm xã hội

- 3384: trích bảo hiểm y tế

- *Tính ra tiền ăn ca phải trả cho người lao động trong kỳ*

Nợ TK 627: tiền ăn ca phải trả công nhân TTSX, công nhân trực tiếp điều khiển máy thi công nhân viên quản lý công trình, quản lý xây dựng, nhân viên văn phòng, nhân viên kho....

Nợ TK 642: tiền ăn ca phải trả cho nhân viên quản lý doanh nghiệp

Có TK 334 : tổng số thù lao lao động phải trả

- *Số tiền thưởng phải trả cho công nhân viên từ quỹ khen thưởng*

Nợ TK 431( 4311): thưởng thi đua từ quỹ khen thưởng.

Có TK 334: tổng số tiền thưởng phải trả cho công nhân viên

- *Số BHXH phải trả trực tiếp cho công nhân viên trong kỳ(ốm đau, thai sản, tai nạn lao động)*

Nợ TK 338 ( 3383): ghi giảm quỹ BHXH

Có TK 334 : ghi tăng số phải trả người lao động

- *Các khoản khấu trừ vào thu nhập của công nhân viên( theo quy định khi đóng BHXH, BHYT và thu nhập cá nhân, tổng số các khoản khấu trừ không được vượt quá 30% số còn lại.*

- Nợ Tk 334: tổng số các khoản thu nhập khấu trừ vào lương của CNV
- Có TK 141: số tạm ứng trừ vào lương
- Có TK 138: Các khoản bồi thường vật chất thiệt hại
- *Thanh toán thù lao( tiền công, tiền thưởng,...), bảo hiểm xã hội, tiền thưởng cho CBCNV:*
- + Thanh toán bằng tiền:
- Nợ TK 334: các khoản đã thanh toán
- Có TK 111,112 Thanh toán bằng tiền mặt, tiền gửi ngân hàng
- + Thanh toán bằng vật tư, hàng hoá:
- BT1) Ghi nhận giá vốn vật tư, hàng hoá:
- Nợ TK 632: ghi tăng giá vốn hàng bán trong kỳ
- Có TK liên quan( TK 152, 153, 154, 155...)
- BT2) ghi nhận giá thanh toán:
- Nợ TK 334: tổng giá thanh toán ( cả thuế GTGT)
- Có TK 152: giá thanh toán không có thuế GTGT
- Có TK 3331( 33311): thuế GTGT đầu ra phải nộp
- *Nộp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, kinh phí công đoàn*
- Nợ TK 338( 3382, 3383,3384): ghi giảm số phải nộp
- Có TK liên quan( 111,112...): ghi giảm số tiền.
- *Chỉ tiêu KPCĐ để lại doanh nghiệp*
- Nợ TK 338( 3382): ghi giảm kinh phí công đoàn
- Có TK liên quan( 111, 112): ghi giảm số tiền

- Cuối kỳ kết chuyển số tiền công nhân đi vắng chưa lĩnh:

Nợ TK 334: ghi giảm số tiền phải trả người lao động

Có TK 3388: ghi tăng số phải trả khác

- Trường hợp số đã trả, đã nộp về BHXH, KPCĐ (kể cả số chi) lớn hơn số phải trả, phải nộp được cấp bù, kế toán ghi:

Nợ TK 111,112 : số tiền được cấp bù đã nhận

Có TK 338( 3382,3383): số tiền được cấp bù

- Đối với doanh nghiệp xây dựng hoặc sản xuất thời vụ, khi trích trước tiền lương nghỉ phép của công nhân trực tiếp sản xuất:

+ Hàng tháng hay định kỳ trích trước tiền lương nghỉ phép của công nhân trực tiếp sản xuất:

Nợ TK 622( chi tiết đối tượng): chi phí nhân công trực tiếp

Có TK 335 : chi phí phải trả

+ Tiền lương nghỉ phép thực tế phải trả

Nợ TK 335: Số tiền lương nghỉ phép thực tế phải trả

Có TK 334: Số tiền lương nghỉ phép thực tế phải trả

- Tính ra tiền thuế TNCN phải nộp trong tháng:

Nợ TK 334: Số thuế TNCN phải nộp

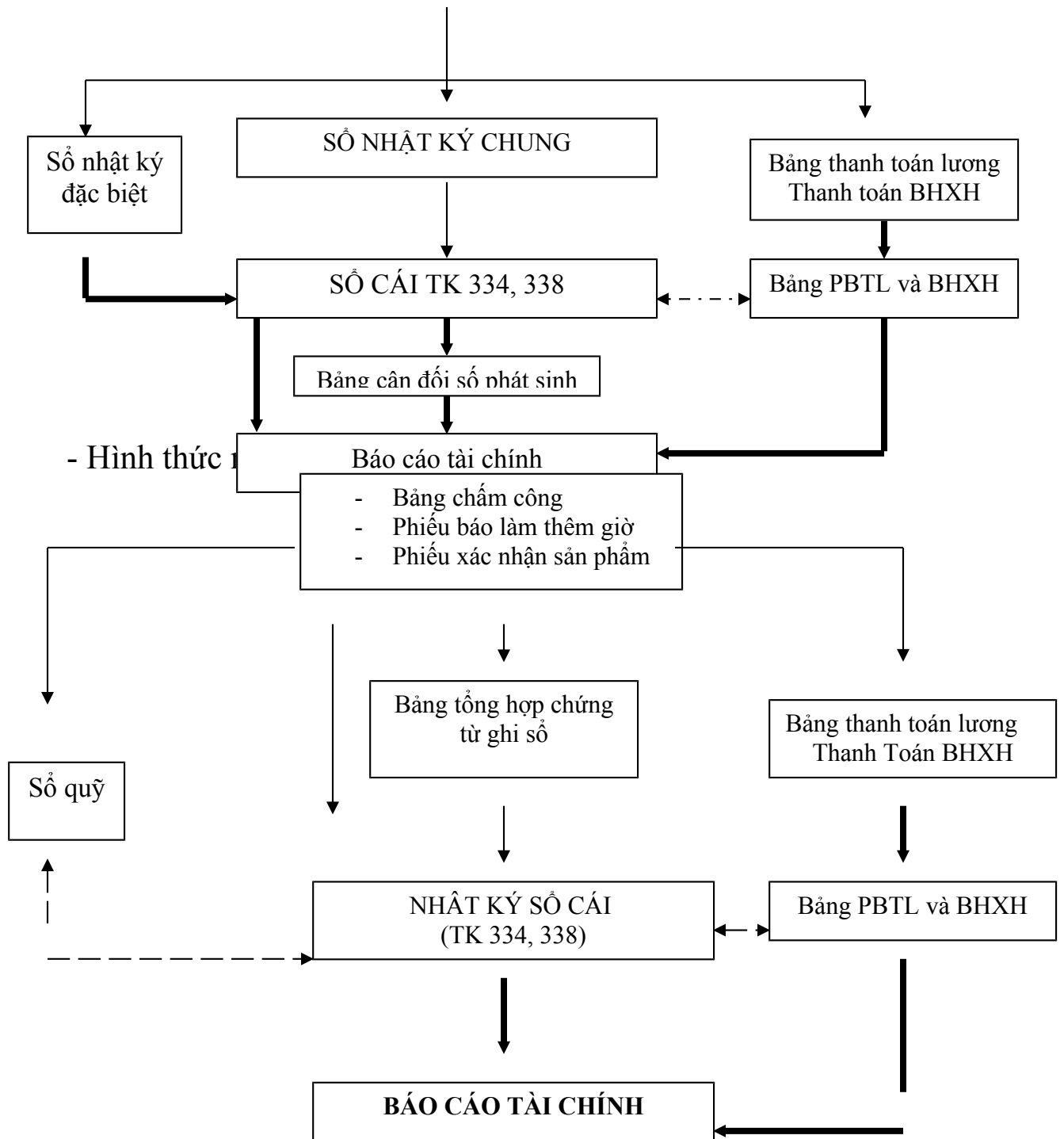
Có TK 3335: Số thuế TNCN phải nộp

### **1.3.3 Hình thức sổ sử dụng trong kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương**

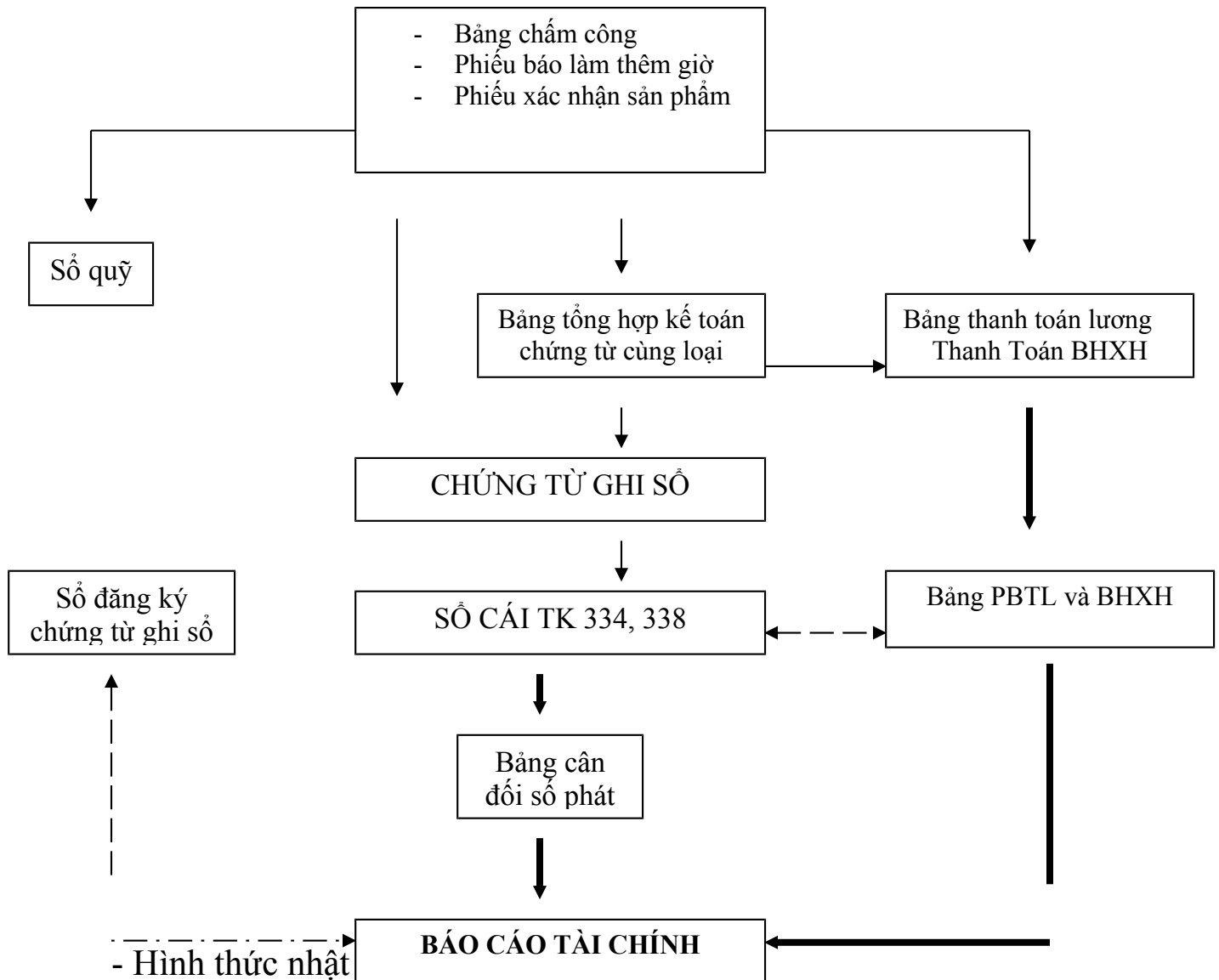
- Hình thức sổ nhật ký chung

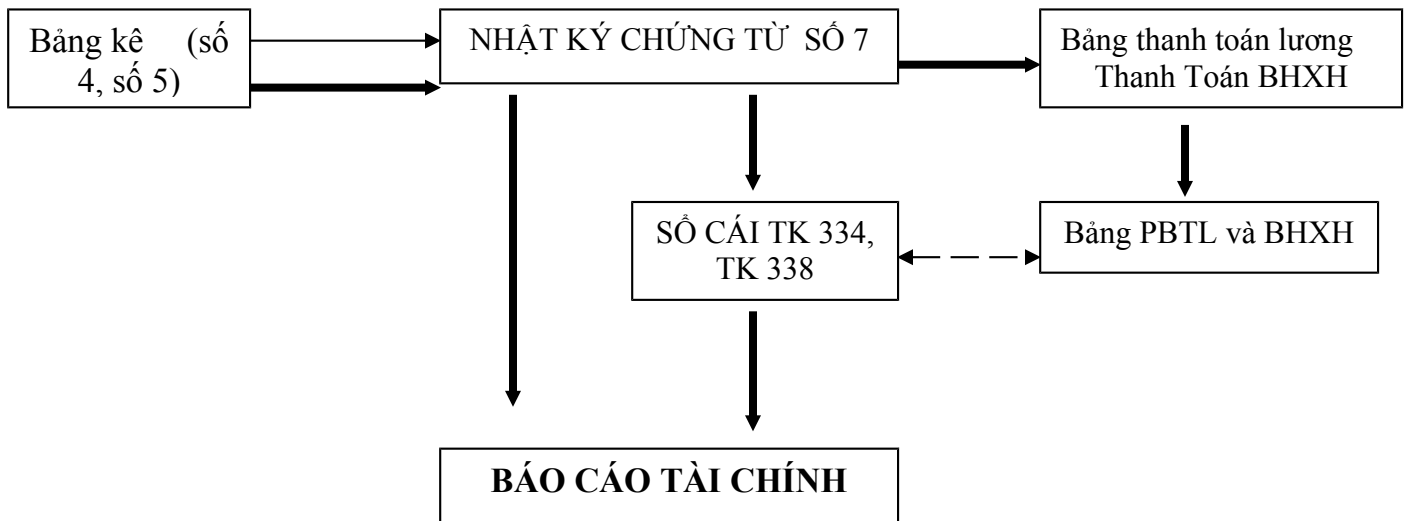
- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bảng chấm công</li> <li>- Phiếu báo làm thêm giờ</li> <li>- Phiếu xác nhận sản phẩm</li> </ul> |
|---|





- Hình thức chứng từ ghi sổ





Chú thích:

—————> : Ghi hàng ngày.

==> : Ghi cuối tháng.

← - - - -> : Đối chiếu phát sinh

### 1.3.4 Các chế độ, nghị định, nghị quyết về tiền lương

- Thông tư 01/2009/TT-BLĐTBXH về quy định mức điều chỉnh tiền lương tối thiểu
- Thông tư 11/2006/ TT-BLĐTBXH ngày 12/09/2006 của BLĐTBXH về điều chỉnh tiền lương và phụ cấp lương trong doanh nghiệp
- Nghị định 114/2015/NĐ –CP ngày 31/12/2015
- Nghị định 110/2008/NĐ – CP ngày 10/10/2008 và một số thông tư, nghị định khác.....

## CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC

## **KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ 5 – VINACONEX 5.**

### **2.1 ĐẶC ĐIỂM CHUNG CỦA CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ 5 – VINACONEX 5**

#### **2.1.1 Đặc điểm tổ chức hoạt động sản xuất - kinh doanh của Công ty cổ phần xây dựng số 5 – VINACONEX 5.**

Ngày 12/02/1993, Bộ trưởng bộ xây dựng theo quyết định số 5047A/BXD-TCLD thành lập công ty xây dựng số 5, doanh nghiệp nhà nước hạch toán độc lập thuộc Bộ xây dựng .

Giấy phép đăng ký kinh doanh **2603000225** do sở kế hoạch và đầu tư tỉnh Thanh Hoá cấp ngày 05 tháng 11 năm 2015.

Mã số thuế :**2800233984** do cơ quan thuế tỉnh Thanh Hoá cấp

**Tên giao dịch quốc tế: The Viet Nam construction join stock company N<sup>05</sup>**

**Tên viết tắt : Vinaconex N<sup>05</sup> JSC**

**ĐỊA CHỈ: Trụ sở chính:** Số 203 Trần Phú, Thị Xã Bỉm Sơn, Tỉnh Thanh Hoá

: Điện thoại: 0373824876-825001; Fax :  
0373824221

**Tại Hà Nội :** Tầng 2 toà nhà VIMECO lô E9 đường Phạm Hùng, Phường Trung Hoà , Quận Cầu Giấy, Hà Nội

Điện thoại: 047849731; Fax: 047848937

Email: [Vinaconex5@vnn.vn](mailto:Vinaconex5@vnn.vn)

Website: <http://Vinaconex5.com.vn>

Vốn đầu tư ban đầu của công ty theo giấy đăng kí kinh doanh số **2603000225** ngày 05 tháng 11 năm 2015 của Sở kế hoạch đầu tư tỉnh Thanh Hoá cấp 25.000.000.000 (hai mươi lăm tỷ đồng).

Cổ phần phát hành lần đầu: 250.000 cổ phần, mệnh giá mỗi cổ phần là: 100.000đ

### **2.1.1.1 Quá trình hình thành và phát triển của Công ty qua các thời kỳ.**

#### ***❖ Giai đoạn từ 1973- 1994.***

Công ty xây dựng số 5 thành lập ngày 27 tháng 9 năm 1973, trên cơ sở sáp nhập công trường K3 Thanh Hoá và công trường K6 Hà Nam thành lập từ những năm 1963, Công ty xây dựng số 5 đã thi công nhiều công trình trọng điểm của nhà nước, vươn ra tiếp cận với thị trường xây dựng tại nước bạn Lào

Ngày 12 tháng 02 năm 1993 theo quyết định số 047A/BXD-TCLD của Bộ trưởng bộ xây dựng, công ty xây dựng số 5 được chuyển thành công ty cổ phần xây dựng số 5- Vinaconex 5, với số vốn ban đầu là 21.000.000.000( hai mươi một tỷ đồng) với số lượng công nhân viên là 647 người.

#### ***❖ Giai đoạn từ 1995- 2001***

Tháng 5 năm 1995 sau khi thực hiện việc sắp xếp lại các doanh nghiệp, thành lập các Tổng công ty lớn, Công ty xây dựng số 5 được Bộ xây dựng quyết định chuyển về trực thuộc Tổng công ty xuất nhập khẩu và xây dựng Việt Nam – VINACONEX. Công ty đã tập trung vào đầu tư đổi mới thiết bị, ứng dụng các công nghệ tiên tiến.

#### ❖ *Giai đoạn từ 2015 đến nay*

Tháng 10 năm 2017 thực hiện chủ trương của nhà nước về việc sắp xếp lại doanh nghiệp nhằm nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh. Bộ xây dựng theo quyết định số 1552/QĐ-BXD ngày 04 tháng 10 năm 2017 đã quyết định chuyển đổi Công ty xây dựng số 5 thành Công ty cổ phần xây dựng số 5.

Với mức vốn là 25 tỷ đồng qua hơn 5 năm chuyển đổi sang hình thức cổ phần, tính đến thời điểm hiện tại, vốn điều lệ của Công ty đã tăng lên 61 tỷ đồng, số lượng cán bộ công nhân viên hiện tại của công ty là: 1037 người.

#### **2.1.1.2 Nhiệm vụ chính của Công ty**

❖ Nhiệm vụ chính của công ty là xây dựng các công trình dân dụng, công nghệ và thuỷ lợi, xây lắp đường dây và trạm biến áp, xây dựng các công trình kỹ thuật hạ tầng khu công nghiệp và dân cư, xây dựng cầu đường, gia công lắp đặt cơ khí cho dây dựng.

+ Đầu tư và kinh doanh khu nhà ở và đô thị.

+ Đầu tư khai thác và kinh doanh nước sạch

+ Khai thác, sản xuất và kinh doanh vật liệu xây dựng

### **2.1.1.3 Đặc điểm tổ chức sản xuất của Công ty cổ phần xây dựng số 5**

#### ***2.1.1.3.1 Tổ chức sản xuất***

Sản phẩm của Công ty là những công trình xây dựng, vật kiến trúc có quy mô lớn, kết cấu phức tạp mang tính đơn chiếc, thời gian và chu kỳ sản xuất sản phẩm xây lắp dài.

#### ***2.1.1.3.2 Kết cấu sản xuất của Công ty***

##### **❖ Bộ phận sản xuất chính**

Bộ phận sản xuất chính bao gồm các tổ đội chịu trách nhiệm thi công, xây dựng các công trình, hạng mục theo đơn hàng của chủ đầu tư.

##### **❖ Bộ phận sản xuất phụ trợ**

Mục đích của bộ phận này là nhằm phục vụ cho sản xuất chính một cách liên tục và thường xuyên. Trong xây dựng, bộ phận này đảm nhiệm xây dựng các công trình phụ, những hạng mục đơn giản.

##### **❖ Bộ phận cung cấp**

Bộ phận này do phòng kinh doanh quản lý vật tư thiết bị đảm nhận, có nhiệm vụ cung cấp các loại vật liệu xây dựng, vật tư thiết bị cho các tổ đội theo đúng yêu cầu.

##### **❖ Bộ phận vận chuyển**

Do đặc thù là công ty xây dựng phải chuyển chở nhiều loại vật tư, thiết bị đến công trình nên công ty đã thành lập một bộ phận vận chuyển

riêng: có đội xe. Bộ phận này có trách nhiệm chuyển vật liệu, vật tư hoặc máy móc tới chân công trình theo sự chỉ đạo của giám đốc và đội trưởng.

#### 2.1.1.4 Tình hình hoạt động của Công ty cổ phần xây dựng số 5

***Biểu số 1: Khái quát tình hình sản xuất -kinh doanh của Công ty cổ phần xây dựng số 5- VINACONEX 5***

*Đơn vị tính: (Triệu*

*đồng)*

STT	Chỉ tiêu	2017	2005	2006	2007	2008
1	Sản lượng công trình thực hiện	203.20 0	285.000	350.000	390.000	450.000
2	Doanh thu	179.64 5	240.361	322.750	336.045	404.312
3	LNTT	2.670	5.441	7.719	14.728	18.250
4	LNST	1.936	5.441	5.558	12.666	15.378
5	Giá trị TSCĐ BQ	10.208	16.034	17.365	36.436	40.287
6	Giá trị TSLĐ	8.246	12.354	18.376	24.289	45.723
7	Số LĐ BQ năm	700	721	867	923	1.037
8	Tổng chi phí	165.18 4	226.735	311.129	373.115	402.236

***(Nguồn : Phòng Tài chính – Kế toán)***

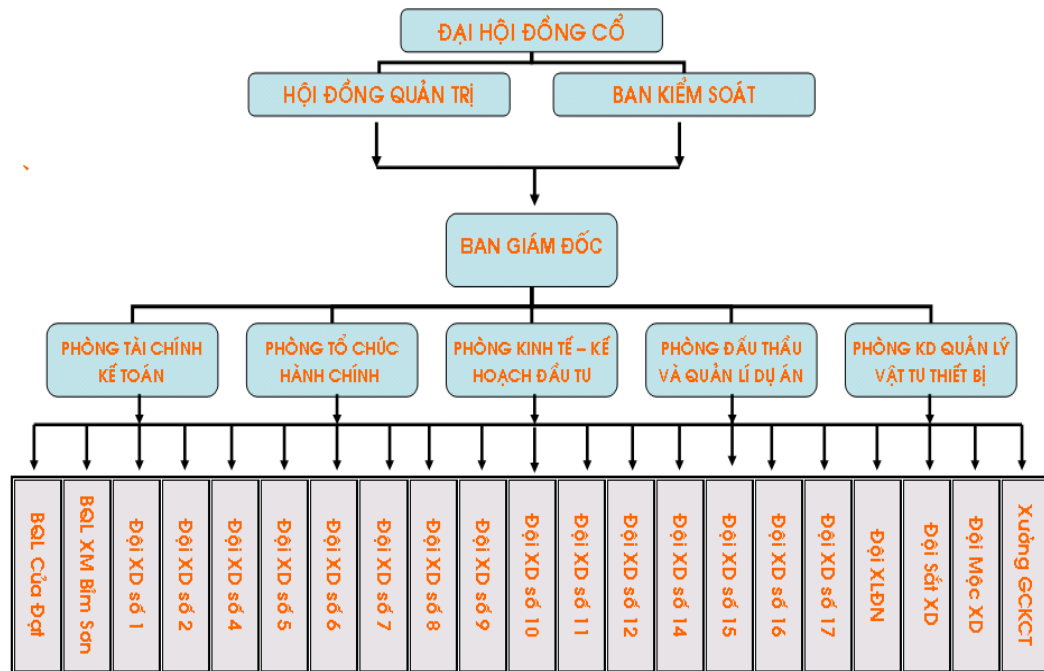


Qua bảng báo cáo trên ta thấy, các chỉ tiêu trên bảng hầu như đều tăng, điều đó đã cho thấy những nỗ lực của toàn Công ty để thực hiện tốt các kế hoạch đề ra. Các kết quả này đạt được là do Công ty đã chủ động, nhạy bén, năng động trong việc áp dụng công nghệ kỹ thuật hiện đại trong quản lý cũng như việc điều hành sản xuất, đấu thầu được nhiều dự án lớn, góp phần thu lợi nhuận, củng cố đời sống cho CBCNV trong Công ty.

### **2.1.1.5 Đặc điểm và hình thức tổ chức bộ máy Công ty**

#### *2.1.1.5.1 Sơ đồ tổ chức bộ máy của Công ty*

Công ty cổ phần xây dựng số 5 được tổ chức theo mô hình trực tuyến - chức năng trên nguyên tắc gọn nhẹ, năng động, tránh chồng chéo, đảm bảo sự phân công, phân cấp rõ ràng, minh bạch thực hiện việc quản lý, giám sát chặt chẽ, hoạt động có hiệu quả, phù hợp với quy định của pháp luật.



2.1.1.5.2 Chức năng, nhiệm vụ và mối quan hệ giữa các bộ phận của Công ty cổ phần xây dựng số 5.

❖ **Đại hội đồng cổ đông:** gồm tất cả cổ đông có quyền biểu quyết, là cơ quan quyết định cao nhất của Công ty. Đại hội đồng cổ đông cũng là cơ quan thông qua định hướng phát triển của Công ty và các nhiệm vụ được quy định cụ thể trong điều lệ của công ty.

❖ **Hội đồng quản trị:** là cơ quan quản lý của Công ty, có toàn quyền nhân danh công ty để quyết định, thực hiện các quyền và nghĩa vụ của Công ty không thuộc thẩm quyền của Đại hội đồng cổ đông.

❖ **Ban kiểm soát:** Ban Kiểm soát thực hiện giám sát Hội đồng quản trị, Giám đốc trong việc quản lý và điều hành công ty; chịu

trách nhiệm trước Đại hội đồng cổ đông trong thực hiện các nhiệm vụ được giao.

❖ **Ban giám đốc:** Điều hành công việc kinh doanh hằng ngày của công ty; chịu sự giám sát của Hội đồng Quản trị và chịu trách nhiệm trước Hội đồng Quản trị và trước pháp luật về việc thực hiện quyền và nghĩa vụ được giao. Ban Giám đốc còn có chức năng bổ nhiệm, miễn nhiệm, cách chức các chức danh quản lý trong Công ty, trừ các chức danh thuộc thẩm quyền của Hội đồng Quản trị; quyết định lương và phụ cấp (nếu có) đối với người lao động trong Công ty kể cả người quản lý thuộc thẩm quyền bổ nhiệm của Giám đốc.

❖ **Các phong ban:**

• **Phòng Tài chính Kế toán:**

Phòng Tài chính Kế toán xây dựng và trình Giám đốc ban hành các quy định, chế độ, quy trình nghiệp vụ về hạch toán kế toán đồng thời thực hiện công tác hạch toán kế toán các hoạt động của Công ty theo các quy định hiện hành; cuối kỳ lập bảng cân đối kế toán và báo cáo tài chính theo kỳ.

Phòng Tài chính Kế toán còn tiến hành thẩm định tài liệu, số liệu trình Giám đốc phê duyệt kế hoạch thu chi tài chính các định mức chi phí và chi tiêu tài chính của các phòng, Ban Điều hành dự án; định kỳ phòng Tài chính Kế toán phân tích đánh giá, rút kinh nghiệm đề xuất

các giải pháp để nâng cao hiệu quả từng mặt công tác, hoàn thiện các quy trình nghiệp vụ.

- **Phòng tổ chức – hành chính**: tham mưu cho giám đốc trong việc bố trí và sắp xếp cán bộ quản lý biên chế các chức danh lao động hợp lý ở các phòng ban, phân xưởng, các đơn vị sản xuất.

- **Phòng kinh tế kế hoạch đầu tư**

Trong công tác đầu tư phát triển sản xuất kinh doanh: Phòng kinh tế kế hoạch đầu tư đề xuất và tham mưu với Ban Giám đốc Công ty những dự án đầu tư phục vụ phát triển sản xuất kinh doanh của Công ty.

- **Phòng đấu thầu và quản lý dự án**

Phòng đấu thầu và quản lý dự án chịu trách nhiệm lập hồ sơ pháp lý, hồ sơ năng lực, lập đề xuất kỹ thuật và đề xuất tài chính để tham gia dự thầu theo yêu cầu của hồ sơ mời thầu, soát xét tổng hợp và hoàn thiện hồ sơ dự thầu trước khi nộp cho chủ đầu tư, sau đó nộp hồ sơ thầu và tham gia mở thầu.

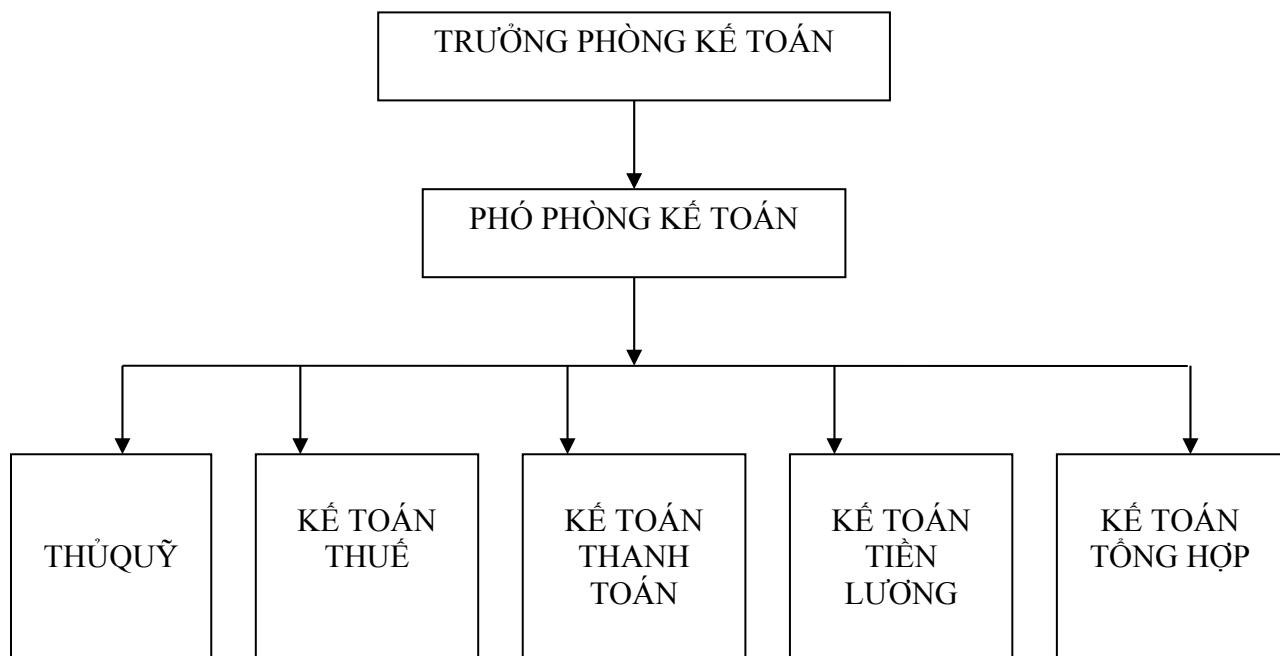
- **Phòng kinh tế vật tư**: Có nhiệm vụ xây dựng kế hoạch sản xuất kinh doanh, lập dự toán cho các công trình xây lắp. Thực hiện cấp phát và thanh quyết toán vật tư cho từng công trình và hạng mục công trình.

### **2.1.2 Đặc điểm tổ chức công tác kế toán của Công ty cổ phần xây dựng số 5- VINACONEX 5**

### 2.1.2.1 Đặc điểm bộ máy kế toán của Công ty

#### a) Sơ đồ bộ máy kế toán của công ty

Sơ đồ 1.1. Bộ máy kế toán của Công ty



#### b) Đặc điểm tổ chức bộ máy kế toán

##### ❖ Chức năng

Tham mưu cho Giám đốc công ty về công tác quản lý tài chính, hạch toán kế toán của Công ty, đảm bảo hiệu quả sản xuất kinh doanh, bảo toàn và phát triển vốn theo định hướng đầu tư của công ty

**❖ Nhiệm vụ**

Mở sổ sách hạch toán chính xác đầy đủ và kịp thời các nghiệp vụ kế toán phát sinh.

- Phòng Tài chính Kế toán xây dựng và trình Giám đốc ban hành các quy định, chế độ, quy trình nghiệp vụ về hạch toán kế toán đồng thời thực hiện công tác hạch toán kế toán các hoạt động của Công ty theo các quy định hiện hành.

- Cuối kỳ lập bảng cân đối kế toán và báo cáo tài chính theo kỳ.

- Phòng Tài chính Kế toán còn tiến hành thẩm định tài liệu, số liệu trình Giám đốc phê duyệt kế hoạch thu chi tài chính các định mức chi phí và chi tiêu tài chính của các phòng, Ban Điều hành dự án.

- Định kỳ phòng Tài chính Kế toán phân tích đánh giá, rút kinh nghiệm đề xuất các giải pháp để nâng cao hiệu quả từng mặt công tác, hoàn thiện các quy trình nghiệp vụ.

**c) Nhiệm vụ của từng bộ phận trong bộ máy kế toán.**

Phòng Tài chính Kế toán gồm 8 người với chức năng nhiệm vụ của từng người cụ thể như sau:

\* **Kế toán trưởng:** có chức năng giám sát, chỉ đạo, điều hành việc thực hiện công tác kế toán, tin dụng từ đó tập hợp các thông tin kế toán, tài chính để trình lên ban Giám đốc, kiểm tra công việc của các nhân viên, chịu trách nhiệm trước ban Giám đốc và các cơ quan thuế về những thông tin kế toán đã cung cấp.

Tổ chức thực hiện công tác hạch toán kế toán các hoạt động của công ty theo các quy định hiện hành, phổ biến hướng dẫn và cụ thể hoá các chính sách và chế độ kế toán của nhà nước.

\* **Phó phòng kế toán:** có trách nhiệm quản lý, theo dõi các khoản công nợ, lập các báo cáo tài chính theo kỳ báo cáo hoặc khi có yêu cầu của lãnh đạo công ty, hoặc các cơ quan chức năng.

\* **Kế toán tổng hợp:**

Kế toán tổng hợp có chức năng lập các báo cáo tài chính theo kỳ báo cáo, phân tích hoạt động kinh doanh của công ty.

Tổng hợp tình hình công nợ phải thu, phải trả định kỳ theo tháng, theo quý hoặc theo năm, kiểm tra tình hình kế toán chi tiết các phần hành, sổ sách, số liệu trước khi lên báo cáo.

\* **Kế toán thanh toán:**

Kế toán thanh toán có nhiệm vụ thực hiện việc thanh toán bằng tiền mặt và thanh toán qua ngân hàng.

Đối với việc thanh toán bằng tiền mặt, kế toán thanh toán lập các phiếu thu, phiếu chi căn cứ vào giấy đề nghị tạm ứng, đề nghị...

Đối với việc thanh toán qua ngân hàng, kế toán viết séc rút tiền mặt và lập các bảng kê.

\* **Kế toán tiền lương :**

Có nhiệm vụ theo dõi số lượng lao động và tình hình biến động của số lao động của Công ty.

Hàng háng, bộ phận kế toán tiền lương tiến hành tính lương cho các cán bộ công nhân viên trong công ty và các khoản tiền thưởng, phụ cấp và các khoản trích theo lương.

Với đặc điểm của Công ty, bộ phận kế toán tiền lương hàng tháng tập hợp chứng từ gồm bảng chấm công, giấy nghỉ phép, nghỉ ốm của từng ban Quản lý dự án để tính lương và lập bảng lương trình lên Ban Giám đốc Công ty.

**\* Thủ quỹ:**

Thủ quỹ có chức năng thực hiện thu và chi tiền mặt. Kiểm tra các chứng từ xem đã hợp lệ hay chưa, có đầy đủ chữ ký hay không và đảm bảo sự chính xác của việc thu, chi tiền.

Hàng ngày, thủ quỹ tiến hành kiểm kê và lập báo cáo trình lên kế toán trưởng.

**\* Kế toán thuế:** Kế toán thuế có nhiệm vụ theo dõi, tính toán theo dõi số thuế GTGT được khấu trừ, GTGT phải nộp, thuế TNDN định kỳ phải nộp và tình hình quyết toán các loại thuế phải nộp với ngân sách nhà nước.

### **2.1.2.2 Đặc điểm tổ chức công tác kế toán của Công ty cổ phần xây dựng số 5**

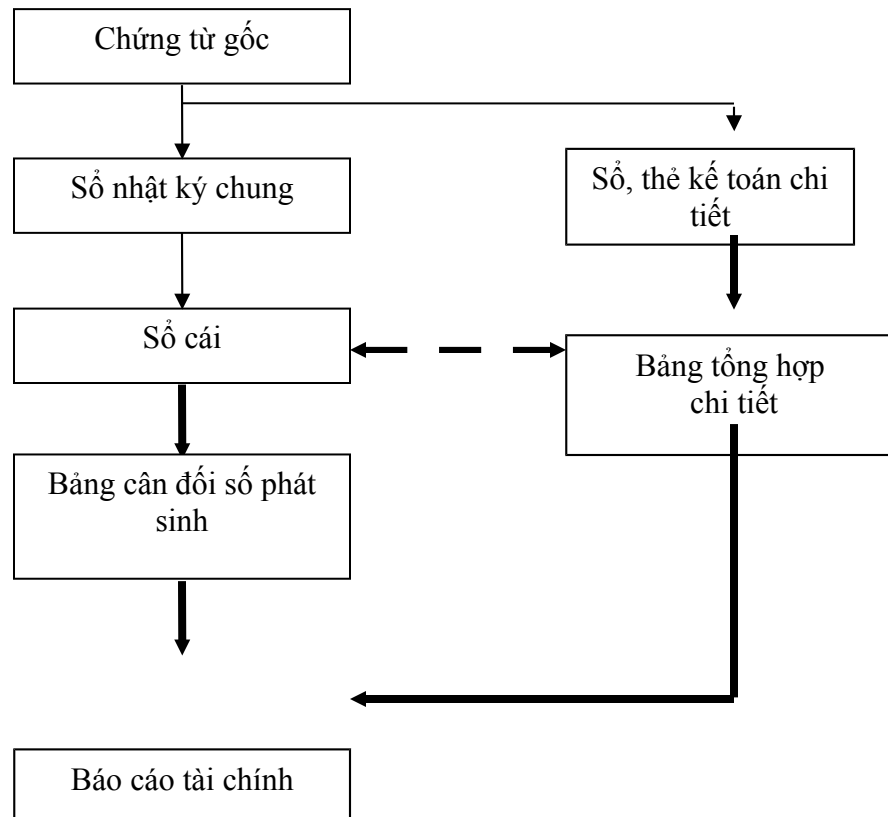
#### **2.1.2.2.1 Hệ thống sổ kế toán áp dụng**

Hiện nay công ty đang sử dụng hình thức sổ kế toán Bao gồm: Sổ Nhật ký chung; Sổ cái; Bảng cân đối số phát sinh; Bảng tổng hợp chi



tiết; Sổ chi tiết: được mở chi tiết đến từng khoản mục, từng đối tượng hạch toán.

**Sơ đồ 1.2: Trình tự ghi sổ theo hình thức Nhật ký chung**



Ghi chú:

Ghi hàng ngày →

Ghi cuối tháng, hoặc định kỳ →

Quan hệ đối chiếu ↔

Để hỗ trợ cho công tác kế toán tại Công ty, Công ty sử dụng phần mềm kế toán ANA 4.0 do Công ty cổ phần Dịch vụ Thương mại

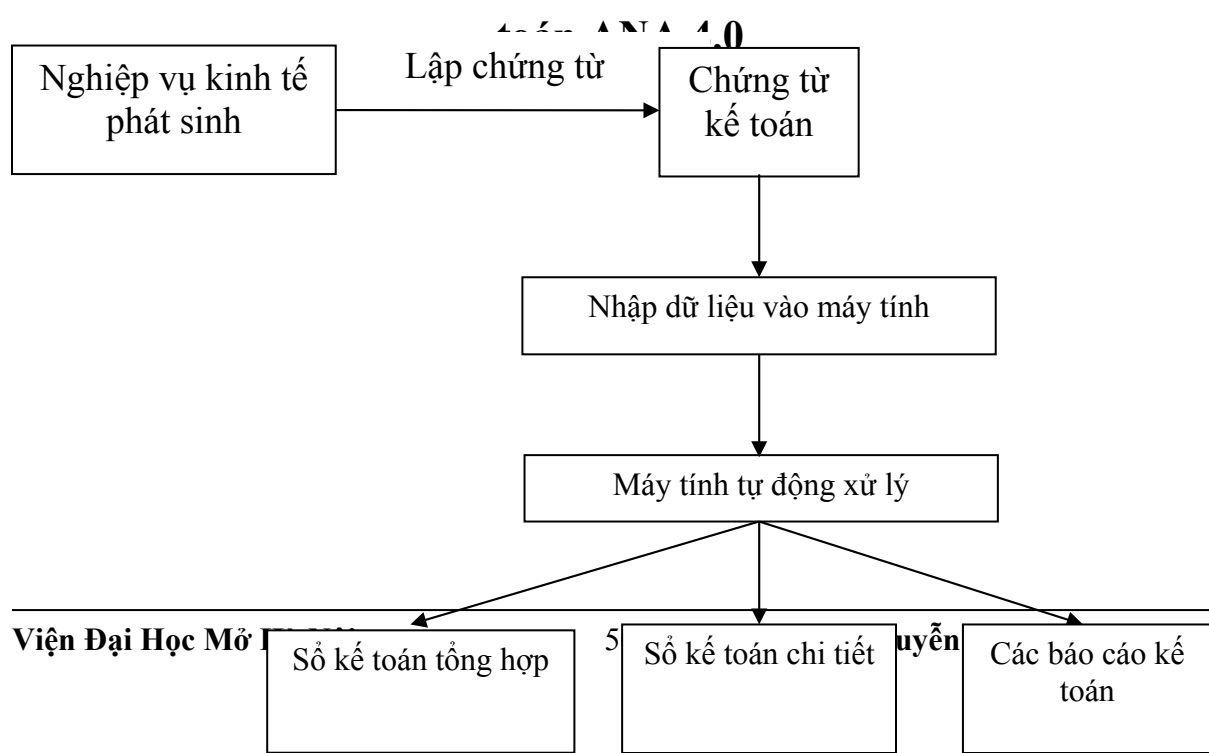
ANA cung cấp. Với những tính năng của phần mềm này, công việc kế toán trở nên đơn giản, chính xác hơn, giảm bớt được khối lượng công việc mà kế toán thủ công phải làm, giúp tiết kiệm thời gian và chi phí cho Công ty.

*Giữa hình thức ghi sổ theo nhật ký chung và ghi sổ trên phần mềm kế toán ANA 4.0 có sự tương thích với nhau. Việc hỗ trợ ghi sổ theo phần mềm kế toán ANA 4.0 cuối cùng đưa ra các sổ nhật ký chung, sổ cái, sổ chi tiết.*

Chỉ cần nhập vào chứng từ kế toán như các phiếu thu, phiếu chi, chương trình kế toán ANA sẽ tự động xử lý và đưa ra được các sổ sách và các báo cáo tài chính ngay lập tức. Ngoài ra còn có thể cung cấp nhanh chóng, chính xác nhiều thông tin quản lý quan trọng khác.

Quy trình xử lý số liệu kế toán của chương trình kế toán ANA như sau:

### Sơ đồ 1.3: Quy trình xử lý trên máy vi tính bằng phần mềm kế



#### ***2.1.2.2.2 Hệ thống chứng từ kế toán.***

Hệ thống chứng từ sử dụng tại Công ty cổ phần xây dựng số 5-VINACONEX 5 căn cứ vào luật kế toán ban hành năm 2016 và nghị định số 129/2017/NĐ-CP của Chính phủ ngày 31/05/2017 và căn cứ vào quyết định số 15/2006/QĐ – BTC ngày 20/03/2006, Công ty sử dụng các chứng từ gồm:

***Với phần hành tiền lương gồm các chứng từ:*** Bảng chấm công, Bảng thanh toán tiền lương, Bảng thanh toán BHXH, Bảng trích nộp các khoản theo lương, bảng thanh toán tiền ăn ca, bảng thanh toán lương làm thêm giờ....

***Với phần hành tiền mặt:*** Giấy đề nghị tạm ứng, Giấy đề nghị thanh toán, Biên lai thu tiền, Biên lai nộp tiền, Phiếu thu, Phiếu chi.

**Với phần hành tiền gửi ngân hàng:** Giấy đề nghị tạm ứng, Giấy đề nghị thanh toán, Séc, Giấy báo Có, Giấy báo Nợ, Ủy nhiệm thu, Ủy nhiệm chi.

**Với phần hành bán hàng:** Hoá đơn giá trị gia tăng

**Với phần hành TSCĐ:** Giấy đề nghị mua TSCĐ, Hợp đồng mua TSCĐ, Phiếu bảo hành, hoá đơn mua TSCĐ, Bảng tính khấu hao TSCĐ.

### **2.1.2.23 Hệ thống tài khoản trong Công ty**

Hệ thống tài khoản của Công ty được vận dụng theo quyết định số 15/2006/QĐ- BTC của Bộ trưởng Bộ tài chính. Ngoài ra Công ty còn căn cứ vào đặc điểm sản xuất kinh doanh và nội dung các nghiệp vụ kinh tế phát sinh trong đơn vị để mở thêm các tài khoản chi tiết theo đối tượng cần quản lý đáp ứng nhu cầu thông tin.

**Biểu số 2: Trích một số tài khoản sử dụng tại Công ty**

STT	SHTK	Tên Tài khoản	Cấp TK	Theo đối tượng	Theo vật tư
-----	------	---------------	--------	----------------	-------------

...	...	.....	.....	.....	.....
5	112	Tiền gửi ngân hàng	1	Không	Không
6	1121	VNĐ	2	Không	Không
7	1121.01	Vietcombank	3	Không	Không
8	1121.02	NHĐT Hà Tây	3	Không	Không
9	1121.03	BIDV- SGD	3	Không	Không
10	1121.04	Habubank	3	Không	Không
11	1121.05	BIDV- Cầu Giấy	3	Không	Không
12	1121.06	VNĐ VCB VinaconexEC	3	Không	Không
13	1122	Ngoại tệ	2	Không	Không
14	1122.01	USD	3	Không	Không
15	1122.01.0	USD_VCB	4	Không	Không
	1				
16	1122.01.0	USD_BIDV SGD	4	Không	Không
	2				
17	1122.01.0	USD_HBB	4	Không	Không
	3				
18	1122.01.0	USD_VCB_VinaconexEC	4	Không	Không
	4				
19	1122.02	JPY	3	Không	Không
20	1122.02.0	JPY_VCB	4	Không	Không
	1				
21	1123	Vàng bạc, kim khí quý, đá quý	2	Không	Không
22	113	Tiền đang chuyển	1	Không	Không
...	.....	.....	.....	.....	.....

*(Nguồn: Phòng Tài chính kế toán)*

#### **2.1.2.2.4 Hệ thống báo cáo kế toán của Công ty.**

Công ty đang áp dụng hệ thống báo cáo kế toán theo quyết định 15/2006- QĐ/BTC của Bộ trưởng Bộ tài chính ngày 20/03/2006 bao gồm:

- Bảng cân đối kế toán – Mẫu số B01 DN
- Báo cáo kết quả kinh doanh – Mẫu số B02 DN
- Báo cáo lưu chuyển tiền tệ - Mẫu số B03 DN
- Thuyết minh báo cáo tài chính – Mẫu số B09 DN

Các báo cáo kế toán này được lập vào giữa niên độ và cuối niên độ và được trình lên Ban Giám đốc Công ty và các cơ quan thuế vào cuối mỗi quý.

Ngoài hệ thống báo cáo trên, Công ty còn lập thêm một số báo cáo khác theo yêu cầu quản lý của ban giám đốc.

#### **2.1.2.2.5 Các chế độ kế toán và phương pháp áp dụng**

Công ty cổ phần xây dựng số 5 – VINACONEX 5 áp dụng chế độ kế toán được ban hành theo quyết định số 15/2006/QĐ- BTC ngày 20/03/2006 và các văn bản sửa đổi bổ sung đã được ban hành đến hết năm 2008.

- Thông tư 01/2009/TT-BLĐTBXH về quy định mức điều chỉnh tiền lương tối thiểu

- Thông tư 11/2006/ TT-BLĐTBXH ngày 12/09/2006 của  
BLĐTBXH về điều chỉnh tiền lương và phụ cấp lương trong doanh  
nghiệp

- Luật 74/2006 / QH11 ngày 29/11/2006 sửa đổi, bổ sung chương  
XIV của bộ luật lao động

- Nghị định 114/2015/NĐ –CP ngày 31/12/2015

- Nghị định 110/2008/NĐ – CP ngày 10/10/2008 và một số thông  
tư, nghị định khác.....

Niên độ kế toán tính theo năm dương lịch, bắt đầu từ 01/01 đến  
31/12.

Đơn vị tiền tệ: VNĐ.

Thuế GTGT theo phương pháp khấu trừ.

Tỷ giá ngoại tệ: áp dụng tỷ giá thực tế bình quân liên ngân hàng do  
ngân hàng nhà nước Việt Nam công bố.

- Nguyên tắc ghi nhận hàng tồn kho: Theo chuẩn mực số 02 về  
hàng tồn kho, hàng tồn kho được ghi nhận theo giá gốc

- Nguyên tắc ghi nhận các khoản đầu tư tài chính: gồm công trái,  
trái phiếu, ghi nhận theo giá gốc bắt đầu từ ngày mua

- Nguyên tắc ghi nhận vốn chủ sở hữu: được ghi nhận theo số vốn  
thực góp của chủ sở hữu.

- Nguyên tắc và phương pháp ghi nhận doanh thu: được xác định  
theo giá trị khối lượng hoàn thành.

- Phương pháp tính khấu hao TSCĐ: phương pháp khấu hao đường thẳng.

- Phương pháp tính thuế GTGT: theo phương pháp khấu trừ. Phương pháp

hạch toán hàng tồn kho: theo phương pháp kê khai thường xuyên.

## **2.2 THỰC TRẠNG NGHIỆP VỤ KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ 5 – VINACONEX 5.**

### **2.2.1 Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần xây dựng số 5**

#### **2.2.1.1 Lao động và phân loại lao động**

Số lượng lao động của Công ty có 1037 người, trong đó lao động có đóng BHXH của Công ty là 1010 người, lao động thời vụ là 27 người. Trong cơ cấu lao động tại Công ty, số lượng lao động có trình độ trên đại học là 9 người, 137 người trình độ đại học, 11 người cao đẳng, 85 người trình độ trung cấp, còn lại 804 là số lao động lành nghề của công ty. Trong tổng số lao động hiện tại có khoảng 40% là lao động dài hạn, còn lại là lao động ngắn hạn được công ty ký hợp đồng từ 1- 3 năm. Phân loại lao động tại Công ty có ba cách:

#### ***\* Hợp đồng lao động thời hạn từ 1 đến 3 năm***

Đây là loại hợp đồng được Công ty ký với người lao động làm việc cho công ty trong khoảng thời gian từ 1 đến 3 năm, người lao động có



trình độ chuyên môn phù hợp với hoạt động của công ty đã được qua tuyển chọn và thử việc, có nhận xét, đánh giá của cán bộ nhân sự.

**\* *Hợp đồng lao động ngắn hạn và hợp đồng thử việc***

Hợp đồng này được ký kết với người lao động trong trường hợp doanh nghiệp cần người theo mùa vụ, làm việc theo các dự án trong một thời gian ngắn hoặc với người lao động đang trong quá trình thử việc. Loại hợp đồng này thường gặp ở Công ty.

**\* *Hợp đồng lao động không xác định thời hạn***

Hợp đồng này thường được ký với người lao động giữ các vị trí chủ chốt trong bộ máy lãnh đạo, hoặc những người lao động có trình độ chuyên môn và tay nghề cao đóng góp lâu dài cho sự phát triển của Công ty. Ba loại hợp đồng này được thể hiện số liệu qua bảng sau:

***Biểu số 3: Cơ cấu lao động của công ty quý III và quý IV năm 2008***

<b>Phân loại</b>	<b>Quý III</b>	<b>Quý IV</b>
------------------	----------------	---------------

	SL	Tỷ lệ	SL	Tỷ lệ
	(người)	(%)	(người)	(%)
<b>Tổng số lao động</b>	<b>1010</b>	<b>100</b>	<b>1037</b>	<b>100</b>
<b>Theo giới tính</b>		<b>100</b>		<b>100</b>
<b>Nam</b>	<b>915</b>	<b>90,6</b>	<b>940</b>	<b>90,64</b>
<b>Nữ</b>	<b>95</b>	<b>9,4</b>	<b>97</b>	<b>9,36</b>
<b>Theo loại hợp đồng</b>		<b>100</b>		<b>100</b>
<b>Hợp đồng từ 1-3 năm</b>	<b>657</b>	<b>65</b>	<b>681</b>	<b>65,67</b>
<b>LĐ ngắn hạn và thử việc</b>	<b>43</b>	<b>4,25</b>	<b>53</b>	<b>5</b>
<b>LĐ dài hạn</b>	<b>310</b>	<b>30,69</b>	<b>303</b>	<b>29,33</b>
<b>Theo trình độ học vấn</b>		<b>100</b>		<b>100</b>
<b>Trên đại học</b>	<b>9</b>	<b>4,8</b>	<b>9</b>	<b>4,6</b>
<b>Đại học</b>	<b>130</b>	<b>12,87</b>	<b>137</b>	<b>13,21</b>
<b>Cao đẳng</b>	<b>11</b>	<b>1,08</b>	<b>13</b>	<b>1,25</b>
<b>Trung cấp</b>	<b>82</b>	<b>8,11</b>	<b>85</b>	<b>8,2</b>
<b>LĐ lành nghề</b>	<b>787</b>	<b>77,94</b>	<b>802</b>	<b>77,34</b>

*Nguồn: Phòng kế toán Công ty cổ phần xây dựng số 5*

**Biểu số 4: Bảng số liệu cán bộ chuyên môn công ty**

STT	Cán bộ chuyên môn	Số lượng	Theo năm thâm niên				Tỷ lệ
			>1 năm	>5 năm	>10 năm	>15 năm	
<b>A</b>	<b>Bậc đại học</b>	137	82	9		46	58,79%
1	KS xây dựng	62	33	4		25	26,61%
2	KS kinh tế xây dựng	6	4			2	2,58%
3	Kiến trúc sư	2	2				0,85%
4	Kỹ sư cấp thoát nước	6	4			2	2,57%
5	KS cầu đường, cầu cảng	13	13				5,57%
6	KS vật liệu xây dựng	2	1			1	0,85%
7	KS trắc đạc	6	5	1			2,57%
8	KS cơ khí	2				2	0,85%
9	KS điện	2	1			1	0,85%
10	KS ô tô, máy	5	5				2,14%
11	Cử nhân Kinh tế tổng hợp	8	4	1		3	3,43%
12	Cử nhân kinh tế tài chính	17	6	3		8	7,29%
13	Kỹ sư khác	6	4			2	2,57%
<b>B</b>	<b>Bậc cao đẳng</b>	11	10			1	4,72%
<b>C</b>	<b>Bậc trung cấp</b>	85	32			53	36,48%
	<b>Tổng công</b>	<b>233</b>	<b>134</b>	<b>9</b>		<b>100</b>	<b>100%</b>

*Nguồn: Phòng kế toán Công ty cổ phần xây dựng số*

5

### 2.2.2 Tính lương và các khoản trích theo lương

### 2.2.2.1 Các hình thức trả lương và cách tính lương

Công ty cổ phần xây dựng số 5 –VINACONEX 5 là Công ty hoạt động chủ yếu trong lĩnh vực Đấu thầu và Quản lý, giám sát các dự án thi công sau khi đã bàn giao cho các nhà thầu phụ. Các công trình mà Công ty quản lý nằm rải rác ở khắp các vùng miền trong cả nước. Hiện nay công ty đang áp dụng ba hình thức trả lương: Lương theo thời gian, lương năng suất và lương khoán

#### ***a) Trả lương theo thời gian***

Việc trả lương theo hình thức này thường áp dụng cho lao động làm công tác văn phòng hoặc bộ phận gián tiếp sản xuất. Theo hình thức này việc trả lương sẽ dựa vào thời gian lao động thực tế trong tháng để làm căn cứ tính lương theo ngành nghề và trình độ thành thạo nghiệp vụ kỹ thuật chuyên môn của người lao động. Độ thành thạo kỹ thuật nghiệp vụ chuyên môn chia thành nhiều thang bậc lương, mỗi bậc lương có mức lương nhất định để. Tiền lương này do sự thoả thuận giữa ban Giám đốc công ty và người lao động. Theo quy định tại Nghị định số 03/2006/NĐ-CP của Chính phủ quy định, mức lương tối thiểu đối với người lao động Việt Nam làm việc trong Công ty tại thời điểm năm 2008 là 540.000 đồng/tháng . Cụ thể công thức tính tiền lương như sau:

$$\begin{array}{l} \text{Tiền} \\ \text{lương} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Lương} \\ \text{thời gian} \end{array} + \begin{array}{l} \text{Lương} \\ \text{thêm} \end{array} + \begin{array}{l} \text{Thưởng} \\ \text{g năng} \end{array} + \begin{array}{l} \text{Các} \\ \text{khoản} \end{array}$$

*tháng thực tế giờ suất khác*

Ví dụ : Chị Nguyễn Thanh Ngọc phòng Đầu tư và quản lý dự án trong tháng 12 năm 2008 có : lương thời gian thực tế là 1.906.200(đồng), lương làm thêm giờ là: 421.563,5 (đồng), thưởng năng suất là: 1.920.000(đồng), Ăn ca là : 390.000(đồng)

Vậy tiền lương tháng 12 năm 2008 chị Ngọc nhận được là:

$1.906.200 + 421.563,5 + 1.920.000 + 390.000 = 4.637.763,5$   
(đồng).

Tại công ty, việc thanh toán lương và các khoản khác cho người lao động được thanh toán một lần vào ngày cuối tháng.

#### ***b) Tính lương theo năng suất***

Do đặc thù của ngành xây dựng phải có các chỉ huy trưởng hoặc những người quản lý đội để giám sát các công trình để kịp thời báo cáo lên cấp trên tránh xảy ra những sự cố bất ngờ để kịp thời giải quyết. Hình thức trả lương theo năng suất được áp dụng chủ yếu cho cán bộ quản lý đội, chỉ huy trưởng , ban giám sát làm việc trực tiếp tại công trình thi công.

Để có căn cứ tính lương năng suất, hàng tháng, mỗi Ban điều hành dự án sẽ lập một bảng xếp lương năng suất. Trong bảng này, từng người trong ban dự án sẽ được chấm điểm theo quy định của Công ty như sau:

#### ***Biểu số 5: Quy định chấm điểm xếp lương năng suất***

Số điểm	Xếp loại
Từ 95 – 100 điểm	A
Từ 85 đến dưới 95 điểm	B
Dưới 85 điểm	C

*(Nguồn: Phòng Tổ chức Hành chính)*

Hàng tháng, chỉ huy trưởng của các Ban giám sát sẽ tiến hành chấm điểm cho đội ngũ nhân viên mà mình quản lý, sau đó nộp phiếu chấm điểm cho phòng Tổ chức Hành chính. Căn cứ để các chỉ huy trưởng chấm điểm là số ngày công làm việc và số ngày nhân viên nghỉ. Phòng tổ chức hành chính sẽ đối chiếu với bảng chấm công và bảng xếp lương năng suất để tính xếp loại cho mỗi nhân viên.

Nếu nhân viên đạt loại A: sẽ được hưởng nguyên lương năng suất.

Nếu nhân viên đạt loại B: sẽ bị trừ 20% lương năng suất

Nếu nhân viên đạt loại C: sẽ bị trừ 30% lương năng suất.

Các căn cứ để tính lương năng suất bao gồm:

\* *Hệ số lương năng suất (do Công ty quy định)*

\* *Mức lương năng suất theo nhóm*

\* *Hệ số hoàn thành công việc*

*Hệ số hoàn thành công việc:* được căn cứ vào xếp loại A, B, C của mỗi công nhân viên.

Ta có lương năng suất theo quy định của Công ty được tính như sau:

$$\text{Lương năng suất thực lĩnh} = \text{Mức lương năng suất} \times \text{hệ số lương năng suất}$$

*Ví dụ* : Vào thời điểm tháng 12 năm 2008 Anh Đặng Hoàng Việt có hệ số lương là 2,0 Mức Lương năng suất là 2.500.000(đồng)  
 Vậy Anh Đặng Hoàng Việt sẽ có:

<b>Mức lương năng suất thực lĩnh = 2.500.000 X 2,0 = 5.000.000(đồng)</b>
--

### c) *Tính lương khoán*

Hình thức này áp dụng cho công nhân trực tiếp sản xuất, công nhân trực tiếp điều khiển máy thi công của công ty gồm : công nhân kỹ thuật và lao động phổ thông.

Khi tiến hành thi công các công trình, căn cứ vào nhu cầu công nhân của công trình và khả năng đáp ứng của đội xây dựng, đại diện của Công ty tại công trường là chủ nhiệm công trình thực hiện ký hợp đồng giao việc với bên tổ thợ về khối lượng công việc, giá trị hợp đồng, đơn giá nhân công và tiền lương thực hiện.

Tiền lương hàng tháng trả cho công nhân dựa vào mức độ phức tạp của công việc đảm nhận, đơn giá ngày công khoán, ngày công thực hiện của mỗi người theo công thức:

$$L_{ki} = \text{ĐG}_{nc} \times n_i \times H_i$$

Trong đó:

$L_{ki}$  : Lương tháng của công nhân i

$\text{ĐG}_{nc}$  : Đơn giá ngày công áp dụng chung cho cả công trình khác

nhau với mỗi công trình khác nhau, xác định trong công tác

định mức lao động.

$n_i$  : Số ngày công thực tế của người lao động, căn cứ vào bảng

chấm công hàng tháng.

$H_i$  : Mức lương phụ thuộc vào mức độ phức tạp của công việc đảm

nhận & được sự thoả thuận của người lao động

***Ví dụ:*** Anh Nguyễn Xuân Chính là thợ điện có đơn giá ngày công 93.000(đồng), trong tháng 12 năm 2008 anh Chính đi làm 25 ngày.

Vậy tháng 12 năm 2008 anh Chính nhận được số tiền là:

$$93.000 \times 25 = 2.325.000(\text{đồng})$$

### 2.2.2.2 Một số chế độ khác khi tính lương



### a) Chế độ thưởng .

Là khoản tiền lương bổ sung nhằm quản triệt đầy đủ hơn nguyên tắc phân phối lao động. Trong cơ cấu thu nhập của người lao động tiền lương có tính ổn định, thường xuyên, còn tiền thưởng là phần thêm phụ thuộc vào các chỉ tiêu thưởng, phụ thuộc vào kết quả sản xuất kinh doanh. Nguyên tắc thực hiện chế độ thưởng:

Tiền thưởng năng suất lao động không cố định cho từng tháng, nó phụ thuộc vào kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty trong từng tháng. Mức thưởng cao nếu giá trị sản lượng trong tháng lớn và ngược lại

Hệ số thưởng phụ thuộc vào chức danh của từng người. Hiện nay công ty xây dựng hệ số thưởng cho các chức danh như sau:

**Biểu số 6: Hệ số thưởng chức danh trong Công ty**

Stt	Chức danh	Hệ số thưởng
1	Giám đốc	2,9
2	Phó Giám Đốc	2,7
3	Trưởng phòng	2,15
4	Phó phòng	1,9
5	Chuyên viên chính	1,7
6	Chuyên viên, kỹ sư	1,65
7	Cán sự kinh tế viên	1,43
8	Nhân viên thứ hành, phục vụ	1,3

*(Nguồn: Phòng Tổ chức Hành chính)*

**b) Chế độ phụ cấp gồm :** Phụ cấp làm đêm, phụ cấp khu vực, phụ cấp độc hại.

**c) Chế độ trả lương khi ngừng việc:** Chế độ này được áp dụng cho người lao động làm việc thường xuyên buộc phải ngừng việc do nguyên nhân khách quan (bão lụt, mưa, thiếu nguyên vật liệu, do bố trí kế hoạch), do người khác gây ra, do bị thương trong lao động.

**d) Chế độ phạt:** Trong trường hợp công nhân không chấp hành đúng kỷ luật thì công ty sẽ áp dụng chế độ phạt, tùy theo từng mức độ vi phạm mà hình thức phạt cũng khác nhau. Công ty có hai hình thức phạt là phạt về vật chất và nếu nặng hơn thì Giám đốc có quyết định cho thôi việc.

### **2.2.2.3 Nội dung các khoản trích theo lương**

#### **a) Bảo hiểm xã hội**

Trong công ty thực hiện tính toán các khoản trích theo lương Thông tư số 06/LĐTBXH ngày 14 tháng 04 năm 1995 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội và Thông tư liên tịch số 74/2016/TTL/BTC – TLĐLĐVN ngày 01 tháng 08 năm 2016 của Bộ Tài chính và Tổng LĐLĐ Việt Nam.

➤ Quỹ BHXH: Được trích bằng 20% tính trên tiền lương cơ bản (lương ghi

trong hợp đồng lao động) của người lao động. Trong đó: Doanh nghiệp trích 15% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh, người lao động đóng góp 5% tính trên lương cơ bản.

- Đối tượng áp dụng chính sách BHXH

Tất cả cán bộ công nhân viên trong công ty có quyền tham gia BHXH. Bất cứ cán bộ công nhân viên nếu có đóng BHXH là được hưởng quyền lợi của chính sách BHXH. Hiện nay, BHXH trong công ty thực hiện các chế độ sau:

- Chế độ trợ cấp khi ốm đau.
- Chế độ trợ cấp khi phụ nữ sinh đẻ (khám thai, sảy thai, sinh con)
- Chế độ trợ cấp tiền tuất cho CBCNV khi bố, mẹ, vợ (chồng), con bị chết.
- Chế độ trợ cấp khi bị tai nạn lao động.

Mức trợ cấp nghỉ việc do ốm đau được tính theo công thức:

***Mức lương làm căn cứ đóng BHXH***

***của tháng trước khi nghỉ ốm***

***Trợ cấp ốm đau*** =  $\frac{\text{Mức lương làm căn cứ đóng BHXH của tháng trước khi nghỉ ốm}}{\text{Số ngày nghỉ ốm}}$  x 75% x

***Số ngày nghỉ ốm***

***26 ngày***

***( Do đặc thù của ngành xây dựng thời tiết và điều kiện tự nhiên ảnh hưởng rất nhiều đến quá trình sản xuất kinh doanh, gặp phải***

*những ngày mưa công nhân nghỉ dài nên phải áp dụng chế độ làm việc 26 ngày/ tháng để bù vào những ngày mưa).*

\* Trợ cấp thai sản: Đối với nhân viên nữ văn phòng khi sinh con được hưởng 4 tháng trợ cấp BHXH, còn đối với lao động nữ trực tiếp tham gia sản xuất khi sinh con, thời gian hưởng chế độ trợ cấp là 5 tháng (do môi trường lao động trong Công ty là môi trường lao động công trường vất vả). Trợ cấp thai sản trong thời gian nghỉ việc bằng 100% mức tiền lương đóng BHXH. Ngoài ra, khi sinh con được hưởng trợ cấp một lần bằng một tháng lương đóng BHXH.

Công thức tính trợ cấp BHXH trả cho người lao động

*Mức lương làm căn cứ*

*BHXH của tháng trước khi nghỉ*

*thai sản*

*Trợ cấp thai* =  $\frac{\text{Mức lương làm căn cứ BHXH của tháng trước khi nghỉ thai sản}}{\text{Số ngày nghỉ thai sản}}$  x 100% x

*Số ngày nghỉ thai*

*sản*

*26 ngày*

*sản*

\* Trợ cấp tai nạn lao động: Người lao động bị tai nạn trong và ngoài giờ làm việc, ngoài nơi làm việc khi thực hiện công việc theo yêu cầu của công ty, Công ty chịu trách nhiệm trả các khoản chi phí y tế và tiền lương từ khi sơ cấp, cấp cứu đến khi điều trị ổn định thương tật, Công ty sắp xếp công việc phù hợp cho người bị tai nạn lao động.

\* Trợ cấp tử tuất: Người lao động đang làm việc khi chết thì Công ty sẽ chi trả cho gia đình thân nhân tiền mai táng là 8 tháng lương tối thiểu.

**b) Bảo hiểm y tế:** Được Công ty sử dụng để đài thọ cán bộ công nhân viên có tham gia đóng góp quỹ trong các hoạt động khám, chữa bệnh. Hàng năm, cán bộ công nhân viên được công ty tổ chức khám sức khoẻ định kỳ 3 lần. Ngoài ra công ty có một bác sĩ luôn túc trực khi cần có sơ cứu ban đầu cho CBCNV trong Công ty kịp thời.

Hiện nay, quỹ BHYT của công ty được hình thành bằng cách trích 3% trên lương cơ bản (lương khi ký hợp đồng) của người lao động, trong đó: doanh nghiệp trích 2% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh, người lao động đóng góp 1% trừ vào lương.

**c) Kinh phí công đoàn.**

Đây là nguồn tài trợ cho hoạt động công đoàn ở các cấp, đáp ứng nhu cầu chi tiêu của công đoàn ( trả lương cho công đoàn chuyên trách chi tiêu hội họp).

Công ty chưa trích một khoản làm KPCĐ mà chủ yếu nhân viên trong Công ty vẫn sinh hoạt công đoàn tại Tổng công ty VINACONEX. Công ty chưa có một quỹ công đoàn riêng khi mà Công ty đã tách ra hoạt động độc lập, điều này phần nào làm giảm tính độc lập của Công ty.

## 2.2.2 Kế toán chi tiết tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty

### 2.2.2.1 Chứng từ kế toán sử dụng và trình tự luân chuyển chứng từ trong hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần xây dựng số 5- VINACONEX 5

\* **Hợp đồng lao động:** Đây là loại giấy tờ quan trọng nhất, lưu trữ các thông tin về từng nhân viên trong doanh nghiệp, đồng thời trong hợp đồng lao động thoả thuận mức lương chính mà người lao động được hưởng nếu làm việc đầy đủ. Hợp đồng lao động là tài liệu được sử dụng trong công tác tính lương để đảm bảo rằng Công ty thực hiện đúng các khoản lương thưởng theo như hợp đồng lao động đã ký kết. Hợp đồng lao động đang sử dụng tại Công ty gồm hợp đồng lao động thời vụ thường sử dụng để ký hợp đồng với công nhân làm việc tại công trình thi công và hợp đồng lao động dài hạn.

**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA**

**VIỆT NAM**

**CÔNG TY CP**

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

XÂY DỰNG SỐ 5

Số: 13HDLD/TV

**HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG THỜI VỤ**

Chúng tôi, một bên là Ông: **Ngô Hải An**

Quốc tịch: Việt Nam

Chức vụ: ***Phó Giám đốc***

Đại diện cho(1): *Công ty CP Xây dựng số 5 - VINACONEX.5*

Điện thoại: 0437849731

Địa chỉ: Tầng 2 toà nhà VIMECO lô E9 đường Phạm Hùng, Phường Trung Hoà, Quận Cầu Giấy, Hà Nội

Và một bên là Ông : Nguyễn Xuân Chính

Sinh ngày *06 tháng 06 năm 1984* tại Hà Nội

Nghề nghiệp: *Tốt nghiệp ngành cơ khí trường Đại học Bách Khoa Hà Nội*

Địa chỉ : Số nhà 22 ngách 75/266 phường Đại Kim - Quận Hoàng Mai - TP Hà Nội

Số CMTND: 212233653 cấp ngày 21/02/2016 tại Hà Nội

Thỏa thuận ký kết hợp đồng lao động và cam kết làm đúng các điều khoản sau đây:

**Điều 1:** Thời hạn và công việc hợp đồng

- Loại hợp đồng lao động(3): *Thời vụ*
- Từ ngày *20 tháng 01 năm 2008* đến khi kết thúc dự án
- Địa điểm làm việc(4):

Địa điểm chính: *dự án xây dựng trụ sở điều hành Bắc Ninh – Công ty CP Xây dựng số 5 - VINACONEX 5*

Địa điểm phụ: *Do công ty chỉ định theo yêu cầu công việc*

- Chức danh chuyên môn: **Kỹ Sư Điện**

- Công việc phải làm: *Theo sự phân công của Giám đốc và Cán bộ điều hành công việc trực tiếp hàng ngày.*

## **Điều 2: Chế độ làm việc**

- Thời giờ làm việc: *8h/ngày; làm cả thứ 7 và làm thêm giờ khi có yêu cầu*

- Được cấp phát những dụng cụ làm việc: *theo yêu cầu công việc*

## **Điều 3: Nghĩa vụ và quyền lợi của người lao động**

### **1. Quyền lợi:**

- Phương tiện đi lại, làm việc: *Do cá nhân tự túc*

- Mức lương chính hoặc tiền công là: *2.325.000 đồng/tháng*

- Hình thức trả lương: *bằng tiền mặt*

- Được trả 1 lần vào *ngày cuối tháng*

- Chế độ nghỉ ngơi: *Theo quy định của nhà nước và chế độ của Công ty*

- *Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt thỏa thuận làm việc nhưng phải thông báo trước cho người sử dụng ít nhất là 3 ngày và phải bàn giao lại toàn bộ nội dung công việc cũng như tài liệu, trang thiết bị đã được trang bị.*

### **2. Nghĩa vụ:**

- Hoàn thành những công việc đã cam kết trong bản thỏa thuận này

- Chấp hành lệnh điều hành sản xuất – kinh doanh, nội quy kỷ luật lao động, an toàn lao động.



## **Điều 4: Nghĩa vụ và quyền hạn của người sử dụng lao động**

### **1. Nghĩa vụ:**

- Bảo đảm việc làm và chế độ như đã cam kết
- Thanh toán đầy đủ, đúng thời hạn các chế độ và quyền lợi cho người lao động

### **2. Quyền hạn:**

- Điều hành người lao động hoàn thành công việc theo thỏa- Đơn phương tạm hoãn, chấm dứt thỏa thuận thử việc nếu thấy rằng người lao động không đáp ứng được các yêu cầu chuyên môn công việc.

## **Điều 5: Điều khoản thi hành**

Kết thúc thời hạn ghi trên thỏa thuận này hai bên sẽ tiến hành ký kết hợp

đồng lao động chính thức, trường hợp một trong hai bên không muốn tiếp tục ký hợp đồng lao động chính thức thì chậm nhất là 03 ngày trước khi kết thúc thời hạn thử việc phải thông báo cho phía bên kia bằng văn bản.

Thỏa thuận này được lập thành 02 bản có giá trị ngang nhau, mỗi bên giữ một bản và có hiệu lực *từ ngày 20 tháng 01 năm 2008*.

Thỏa thuận được lập ngày 20 tháng 01 năm 2008 tại Công ty CP Xây

dựng số 5 -VINACONEX 5– Tầng 2 toà nhà VIMECO lô E9 đường Phạm Hùng, Phường Trung Hoà, Quận Cầu Giấy, Hà Nội.

**Người lao động**

*(ký, ghi rõ họ tên)  
tên)*

**Người sử dụng lao động**

*(ký, ghi rõ họ*

Công ty CP xây dựng số 5 **CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA  
VIỆT NAM**

**-VINACONEX 5-**

**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

*Hà Nội Ngày 10 Tháng 01 Năm*

*2008*

**HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG DÀI HẠN**

( Ban hành theo TT số 21/ 2016/TT – BLĐ TBXH ngày 22/09/2016  
của Bộ

**Lao động – Thương binh Xã hội)**

Chúng tôi, một bên là Ông : Trần Duy Báu  
Nam

Quốc tịch :Việt

Chức Vụ : Giám Đốc

Đại diện cho : Công ty cổ phần xây dựng số 5 – VINACONEX 5

Địa chỉ: Tầng 2 toà nhà VIMECO – Lô E9 đường Phạm Hùng - Quận Cầu Giấy- Hà Nội

Và một bên là Bà: Bùi Thuỳ Chi

Sinh ngày 23 tháng 08 năm 1984 tại Hà Nội

Nghề nghiệp: Nhân viên phòng đầu tư và quản lý dự án

Địa chỉ thường trú: Số nhà 35 ngách 22/87 phường Đại từ- Quận Hoàng Mai – TP Hà Nội

Số CMND :168252890

Sổ lao động ( Nếu có) Cấp ngày ..../...../..... tại .....

Thỏa thuận ký kết hợp đồng lao động và cam kết làm đúng những điều khoản sau đây:

**Điều 1:** Thời hạn và công việc hợp đồng:

- Loại hợp đồng lao động : 3 năm
- Địa điểm làm việc: Công ty cổ phần xây dựng số 5 – VINACONEX 5
- Chức vụ : Nhân viên
- Công việc phải làm theo sự chỉ đạo của cấp trên

**Điều 2: Chế độ làm việc**

- Thời giờ làm việc : 8giờ / ngày

**Điều 3: Nghĩa vụ và quyền lợi của người lao động**

**1 : Quyền lợi**

- Phương tiện đi lại : Tự túc

- Mức lương cơ bản: 1.200.000 đồng / tháng, Hệ số lương là 3,48, và mức lương tối thiểu là 540.000 đồng / tháng
- Hình thức trả lương : Theo tháng
- Phụ cấp gồm : Ăn ca
- Được trả lương vào ngày: Cuối tháng
- Tiền thưởng : Theo quy định của Công ty
- Chế độ nghỉ ngơi ( Chỉ được nghỉ ngày lễ, Tết và chủ nhật)
- Bảo hiểm xã hội : theo quy định hiện hành
- Chế độ đào tạo : Được đào tạo kỹ hơn về chuyên môn sau khi vào làm ở Công ty

## **2. Nghĩa Vụ :**

- Hoàn thành những công việc đã cam kết trong hợp đồng lao động.
- Chấp hành lệnh điều hành sản xuất – kinh doanh, nội quy kỷ luật, an toàn lao động...
- Bồi thường vi phạm và vật chất nếu mắc phải

## **Điều 4: nghĩa vụ và quyền hạn của người sử dụng lao động:**

### **1 : Nghĩa vụ :**

- Bảo đảm việc làm và thực hiện đầy đủ những điều đã cam kết trong hợp đồng.
- Thanh toán đầy đủ, đúng thời hạn các chế độ và quyền lợi cho người lao động, theo hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể ( nếu có).

### **2 - Quyền hạn:**

- Điều hành người lao động hoàn thành công việc theo hợp đồng( bố trí, điều chuyển, tạm ngừng việc).
- Tạm hoãn, chấm dứt hợp đồng lao động, kỷ luật người lao động theo quy định của pháp luật, thoả ước lao động tập thể ( nếu có) và nội quy lao động của doanh nghiệp.

**Điều 5: Điều khoản thi hành:**

- Những vấn đề về lao động không ghi trong hợp đồng lao động này thì áp dụng quy ước của lao động tập thể, trường hợp chưa có thoả ước lao động tập thể thì áp dụng quy định của pháp luật lao động.
  - Hợp đồng lao động được thành 02 bản có giá trị như nhau, mỗi bên giữ một bản và có hiệu lực kể từ ngày 10 tháng 01 năm 2008. Khi hai bên ký kết hợp đồng lao động thì nội dung của phụ lục hợp đồng cũng có giá trị như các nội dung của bản hợp đồng lao động này.
- Hợp đồng lao động này được thực hiện tại Công ty ngày 10 tháng 01 năm 2008

NGƯỜI LAO ĐỘNG  
ĐỘNG

( Ký, ghi rõ họ tên)

NGƯỜI SỬ DỤNG LAO

( Ký tên , đóng dấu)

*\*Giấy đề nghị tạm ứng:* sử dụng trong trường hợp tạm ứng cho công nhân viên trong về lý do gia đình, công việc khác theo mẫu sau:

**Công ty CP xây dựng số 5  
- VINACONEX 5 -**

**GIẤY ĐỀ NGHỊ TẠM ỨNG**

Ngày 07 tháng 11 năm 2008

Kính gửi: Giám đốc công ty cổ phần xây dựng số 5- VINACONEX 5

Tên tôi là: Nguyễn Thành Linh

Địa chỉ: Phòng dự án

Đề nghị cho tạm ứng số tiền : 1.000.000 đồng

Bằng chữ: Một triệu đồng chẵn

Lý do : Con ốm

Thời gian thanh toán: 07/12/2008

Giám đốc công ty ( ký tên , đóng dấu)	Kế toán ( Ký tên)	Người đề nghị tạm ứng (ký tên)
--	----------------------	--------------------------------------

Căn cứ vào giấy đề nghị tạm ứng kế toán tiến hành lập phiếu chi tạm ứng cho công nhân viên

**Công ty CP xây dựng số 5  
- VINACONEX 5 -**

**PHIẾU CHI**

Quyển số: 230

Ngày 07 tháng 11 năm 2008

Họ và tên người nhận tiền: Nguyễn Thành Linh

Địa chỉ: Phòng dự án

Lý do chi: Tạm ứng lương

Số tiền: 1.000.000 đồng

Bằng chữ: Một triệu đồng chẵn

Kèm : 01 chứng từ gốc

Đã nhận đủ số tiền ( *Bằng chữ*) Một triệu đồng chẵn

Ngày

07/11/2008

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

### Biểu số 7

Công ty CP xây dựng số 5  
BTC

*Ban hành theo Q Đ s ố 15/2006/Q Đ-*

- VINACONEX 5 -

*Ngày 20 tháng 3 n ăm 2006*

### BẢNG TÍNH TIỀN ĂN CA NHÂN VIÊN PHÒNG DỰ ÁN

*Đơn vị: đồng*

STT	Họ tên	Số tiền	Ngày Công	Thực Lĩnh
1	Nguyễn Thành Linh	15.000	26	390.000
2	Nguyễn Tiến Trường	15.000	26	390.000
3	Bùi Thuỳ Chi	15.000	26	390.000
4	Nguyễn Thanh Ngọc	15.000	26	390.000
5	Hồ Hải Đường	15.000	26	390.000
6	Trần Thanh Phong	15.000	26	390.000
7	Lê Huy Vinh	15.000	26	390.000
8	Trần văn Sơn	15.000	26	390.000

9	Bùi Văn Thuận	15.000	26	390.000
	<b>Tổng</b>			<b>3.510.000</b>

Ngày 31 Tháng 12 Năm

2008

Người lập biểu

Kế toán trưởng

Giám

đốc

(ký, họ tên)

(ký, họ tên)

(ký tên,

đóng dấu)

\* **Phiếu đăng ký làm việc ngoài giờ:** Khi CBCNV làm thêm giờ theo yêu cầu của công việc, để hạch toán thời gian làm thêm giờ, kế toán căn cứ vào” Phiếu đăng ký làm việc ngoài giờ:

**Công ty CP xây dựng số 5 CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA  
VIỆT NAM**

**-VINACONEX 5 -**

**Độc lập - Tự do - Hạnh**

**phúc**



*Hà Nội, ngày 15 tháng 12*

*năm 2008*

### **PHIẾU ĐĂNG KÝ LÀM VIỆC NGOÀI GIỜ**

Họ tên: Bùi Thuỳ Chi

Công tác tại : Phòng đầu tư và quản lý dự án

Đề nghị được đăng ký làm việc ngoài giờ

Thời gian đăng ký: Từ 17h ngày 15/12/2008 đến 19h ngày 15/12/2008

Nội dung làm việc : Thống kê và ghi chép lại sổ sách

Trang thiết bị cần cho công việc :.....

**Trưởng phòng**

*(Ký, họ tên)*

**Người đề nghị**

*(Ký , họ tên)*

*\*Bảng thanh toán làm thêm giờ:* Công ty lập bảng này theo mẫu số 06- LĐTL. Bảng này dùng để xác định khoản tiền lương, tiền công làm thêm giờ mà người lao động được hưởng sau khi làm việc ngoài giờ theo yêu cầu công việc.

*\* Thời gian làm việc ngoài giờ được quy đổi như sau:*

*Bằng 150% tiền lương giờ làm việc nếu làm thêm vào ngày làm việc bình thường, bằng 200% tiền lương giờ làm việc nếu làm thêm vào ngày nghỉ chủ nhật hàng tuần, bằng 300% tiền lương giờ làm việc nếu làm thêm vào ngày nghỉ Lễ, Tết.*

### **Biểu số 8**

Công ty CP xây dựng số 5

Ban hành theo QĐ số

15/2006/QĐ- BTC

- VINACONEX 5

Ngày 20 tháng 3 năm 2006

### **BẢNG TÍNH TIỀN LƯƠNG NGOÀI GIỜ VÀ CHỦ NHẬT PHÒNG ĐẦU TƯ VÀ QUẢN LÝ DỰ ÁN**

Đơn vị

(Đồng)

STT	Họ Tên	Lương thực tế	Lương 1 giờ làm việc	Số giờ làm việc thêm mức 150%	Số giờ làm việc thêm mức 200%	Số giờ làm việc thêm mức 300%	Th
1	Nguyễn Thành Linh	3.056.400	14.694	0	8	0	235.
2	Nguyễn Tiến Trường	2.743.200	13.188	24	9	0	712.
3	Bùi Thuỳ Chi	2.041.200	9.813.	20	16	0	608.4
4	Nguyễn Thanh Ngọc	1.906.200	9.164.	20	8	0	421.5
5	Hồ Hải Đường	2.041.200	9.813.	28	8	0	569.

			5				
6	Trần Thanh Phong	1.679.400	8.074	20	8	0	371.4
7	Lê Huy Vinh	1.979.400	9.516. 3	20	8	0	437.7
8	Trần Văn Sơn	1.906.200	9.164. 4	28	8	0	531.5
9	Bùi Văn Thuận	1.987.200	9.553. 8	24	8	0	496
	<b>Tổng</b>	<b>19.340.40</b> <b>0</b>	<b>92.983</b>	<b>184</b>	<b>81</b>	<b>-</b>	<b>4.383</b>

Ngày 31

Tháng 12 Năm 2008

Người lập biểu  
độc(ký, họ tên)  
đóng dấu)

Kế toán trưởng

(ký, họ tên)

Giám

(ký tên,

\* **Bảng thanh toán tiền lương:** Bảng này được Công ty lập theo mẫu số 02 – LĐTL, đây là căn cứ để thanh toán tiền lương, phụ cấp, các khoản phụ cấp, các khoản thu nhập tăng thêm ngoài lương cho người lao động. Đồng thời, đây là căn cứ để kiểm tra việc thanh toán tiền lương cho người lao động và thống kê về lao động, tiền lương. Bảng thanh toán tiền lương được lập hàng tháng dựa trên các chứng từ như: Bảng chấm công, Bảng xếp lương năng suất...

\* **Bảng kê các khoản trích nộp theo lương:** mẫu số 10-LĐTL: dùng để xác định số tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, kinh phí công đoàn mà đơn vị và người lao động phải nộp trong kỳ cho cơ quan quản lý và

đây cũng là cơ sở để ghi sổ kế toán. Bảng này được lập làm 2 bản và phải có chữ ký đầy đủ của kế toán trưởng và Giám đốc.

\* **Bảng chấm công:** Công ty dùng Bảng chấm công để theo dõi ngày công làm việc thực tế làm việc, nghỉ việc. Đây là căn cứ trả lương cho người lao động. Mỗi phòng phải lập bảng chấm công hàng tháng, sau đó chuyển lại cho phòng Tổ chức hành chính. Hàng ngày, trưởng phòng hay ban Quản lý điều hành dự án sẽ chấm công cho các nhân viên. Bảng chấm công được lưu tại phòng Tổ chức Hành chính cùng các giấy tờ có liên quan.

Công ty CP xây dựng số 5  
- VINACONEX 5 -

Biểu số 9  
Mẫu số 01- LĐTL  
Ban hành theo QĐ số 15/2006/Q

Đ- BTC

Phòng Đầu tư và quản Dự Án

Ngày 20 tháng 3 năm 2006

**BẢNG CHẤM CÔNG THÁNG 12/ 2008**

Họ và tên	T2	T3	T4	T5	T6	T7	CN	T2	.....	CN	T2	T3	T4	T5	T6	T7	CN	T2	T3	T4	T5
	1	2	3	4	5	6	7	8	.....	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
Nguyễn Thành Linh	X	X	x	x	x	x	0	x	.....	0	x	X	x	x	x	x	0	X	X	X	2
Nguyễn Tiến Trường	X	X	x	x	x	x	0	x	.....	0	x	X	x	x	x	x	0	X	X	X	2
Bùi Thuỳ Chi	X	X	x	x	x	x	0	x	.....	0	x	X	x	x	x	x	0	X	X	X	2
Nguyễn Thanh Ngọc	X	X	x	x	x	x	0	x	.....	0	x	X	x	x	x	x	0	X	X	X	2
Hồ Hải Đường	X	X	x	x	x	x	0	x	.....	0	x	X	x	x	x	x	0	X	X	X	2
Trần Thanh Phong	X	X	x	x	x	x	0	x	.....	0	x	X	x	x	x	x	0	X	X	X	2

									.												
Lê Huy Vinh	X	X	x	x	x	x	0	x	..... .	0	x	X	x	x	x	x	0	X	X	X	2
Trần Văn Sơn	X	X	x	x	x	x	0	x	..... .	0	x	X	x	x	x	x	0	X	X	X	2
Bùi Văn Thuận	X	X	x	x	x	x	0	x	..... .	0	x	X	x	x	x	x	0	X	X	X	2

O: Nghỉ làm  
**Người chấm Công**  
**Trưởng phòng**  
 (ký, họ tên)  
 họ tên)

X: Đi làm

(ký,

Công ty CP xây dựng số 5  
 - VINACONEX 5 -

Đ- BTC

**Biểu số 10**  
 Mẫu số 01- LDTL  
 Ban hành theo QĐ số 15/2006/Q

Phòng Tài chính – Kế toán  
2006

Ngày 20 tháng 3 năm

**BẢNG CHẤM CÔNG THÁNG 12/ 2008**

Họ và tên	T2	T3	T4	T5	T6	T7	CN	T2	.....	CN	T2	T3	T4	T5	T6	T7	CN	T2	T3	T4	Tổng
	1	2	3	4	5	6	7	8	.	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
Trần Văn Mạnh	X	X	x	x	x	x	0	x	.....	0	x	X	x	x	x	x	0	X	X	X	20
Ngô Văn Anh	X	X	x	x	x	x	0	x	.....	0	x	X	x	x	x	x	0	X	X	X	20
Nguyễn Thuý Vân	X	X	x	x	x	x	0	x	.....	0	x	X	x	x	x	x	0	X	X	X	20
Phạm Văn Minh	X	X	x	x	x	x	0	x	.....	0	x	X	x	x	x	x	0	X	X	X	20
Lê Thị Thê	X	X	x	x	x	x	0	x	.....	0	x	X	x	x	x	x	0	X	X	X	20
Mai Văn Đông	X	X	x	x	x	x	0	x	.....	0	x	X	x	x	x	x	0	X	X	X	20
Trần Văn Tuấn	X	X	x	x	x	x	0	x	.....	0	x	X	x	x	x	x	0	X	X	X	20

Phạm Văn Bình	X	X	x	x	x	x	0	x	.....	0	x	X	x	x	x	x	0	X	X	X	20
---------------	---	---	---	---	---	---	---	---	-------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

O: Nghỉ làm  
**Người chấm Công**  
**Trưởng phòng**  
*(ký, họ tên)*  
*(ký, họ tên)*

X: Đi làm

Công ty Cổ phần xây dựng số 5  
 -VINACONEX5-

**Biểu 11**

**BẢNG CHẤM CÔNG THÁNG 12/ 2008 ĐỘI XÂY DỰNG SỐ 1**

Công trình: Xây dựng trụ sở điều hành Bắc Ninh

ST	Họ và tên	T2	T3	T4	T5	T6	T7	CN	T2	.....	CN	T2	T3	T4	T5	T6	T7	CN	T2	T3	T4	<b>Tổng</b>
		1	2	3	4	5	6	7	8	.	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1	Nguyễn Xuân Chính	x	x	x	x	x	x	0	x	.....	0	x	x	x	x	x	0	0	X	X	X	<b>25</b>



2	Trần Văn Thiều	x	x	x	x	x	x	0	x	.....	0	x	x	x	x	x	x	0	X	X	X	26
3	Bùi Thanh Tùng	x	x	x	x	x	x	0	x	.....	0	x	x	x	x	x	x	0	X	X	X	26
4	Trần Văn Chung	x	x	x	x	x	x	0	x	.....	0	x	x	x	x	x	x	0	X	X	X	26
5	Nguyễn Xuân Thu	x	x	x	x	x	x	0	x	.....	0	x	x	x	1/2	x	x	0	X	X	X	25.5
6	Ngô Tiến Mạnh	X	x	x	x	x	x	0	x	.....	0	x	x	x	x	x	x	0	X	X	X	26
7	Ngô Văn Trường	X	x	x	x	x	x	0	x	.....	0	x	x	x	x	x	x	0	X	X	1/2	25.5
..	.....	....	...	...	...	...	...	...	...	.....	0	...	...	...	...	.....	...	...	...	...	...	...
2	Phạm Minh Tuấn	X	x	x	x	x	x	0	x	.....	0	x	x	x	x	x	x	0	X	X	X	26
3	Lê Trọng Nghĩa	0	x	x	x	x	x	0	x	.....	0	x	x	x	0	x	x	0	x	x	x	24
4	Nguyễn Văn Mạnh	X	x	x	0	x	x	0	x	.....	0	x	x	x	x	x	x	0	X	X	X	25
5	Đặng Văn Sơn	x	x	x	x	x	x	0	x	.....	0	x	x	x	x	x	x	0	x	x	x	26
6	Trần Văn Bách	0	0	x	x	x	0	0	x	.....	0	x	0	x	x	0	x	0	X	X	X	18

0: Nghỉ làm

X : đi làm

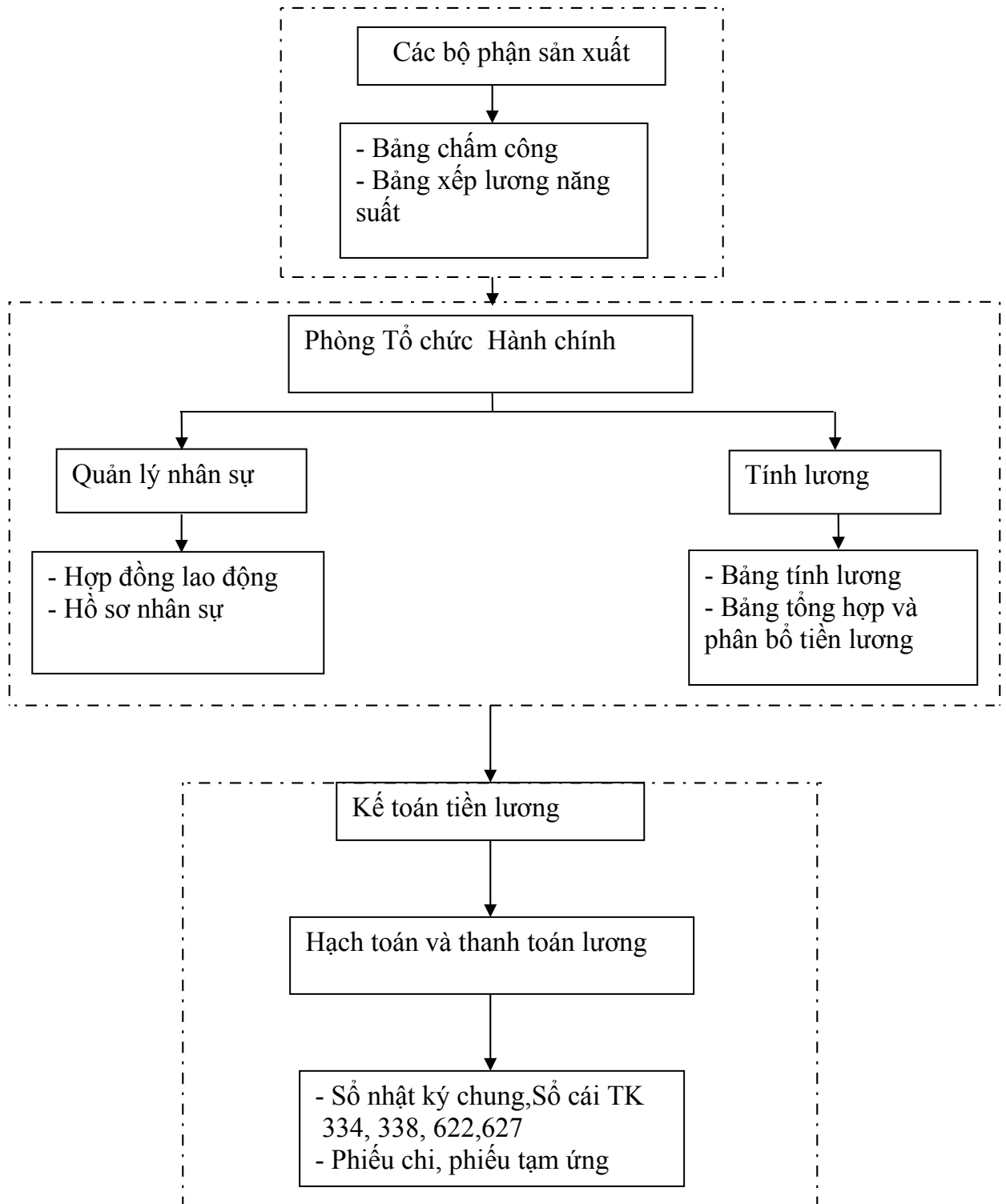
½ : Làm

nửa ngày

*Người chấm công  
trưởng*

*Chỉ huy*

### Sơ đồ 1.4: Quy trình luân chuyển chứng từ về tiền lương tại công ty



### 2.2.2.2 Phương pháp tính thuế thu nhập cá nhân tại Công ty cổ phần xây dựng số 5 – VINACONEX 5

Theo luật thuế thu nhập cá nhân cũ được ban hành theo pháp lệnh số 14/2017/PL – UBTVQH 11 chỉ tính thuế thu nhập lũy tiến đối với những người có thu nhập cao từ 5 triệu đồng trở lên. Nhưng theo luật 04/2007/QH 12 do quốc hội khóa 12 ban hành về luật thuế TNCN có hiệu lực từ ngày 01/01/2009 thì điểm mới của luật thuế TNCN là có tính đến việc giảm trừ gia cảnh gồm 2 phần: Mức giảm đối với đối với bản thân người nộp thuế là 4tr đ/ tháng, và mức giảm đối với một người phụ thuộc là: 1,6 trđ/tháng.

***Biểu 12: Thuế suất thuế TNCN đối với công dân Việt Nam và cá nhân khác định cư tại Việt Nam theo quy định mới 2009***

Bậc thuế	Thu nhập tính thuế/ Tháng	Thuế suất
1	Từ 0 đến 5 triệu đồng	5%
2	Trên 5 triệu đến 10 triệu	10%
3	Trên 10 triệu đến 18 triệu	15%
4	Trên 18 triệu đến 32 triệu	20%
5	Trên 32 triệu đến 52 triệu	25%
6	Trên 52 đến 80 triệu	30%
7	Trên 80 triệu	35%

Tính đến thời điểm ngày 01 tháng 01 năm 2009 việc tính thuế TNCN vẫn gặp rất nhiều khó khăn và gặp phải nhiều ý kiến khác nhau trong vấn đề kích cầu nền kinh tế. Do đó việc tính thuế TNCN vẫn được miễn giảm trong 6 tháng đầu năm. Đến tháng 5 năm 2009 tại kỳ họp thứ 5 của Quốc hội, chính phủ sẽ xin ý kiến Quốc hội cho giãn hoãn, giảm hay miễn nộp thuế cho một số đối tượng.

Vì vậy tính đến thời điểm năm 2008 công ty vẫn áp dụng cách tính thuế thu nhập cá nhân theo quy định của Chính phủ đã ban hành luật thuế TNCN đối với người có thu nhập cao. Để tính thuế TNCN của Công ty em sẽ khảo sát số liệu năm 2008

Công ty áp dụng Thuế TNCN theo biểu thuế lũy tiến từng phần. Những nhân viên có thu nhập trên 5 triệu đều phải nộp thuế.

***Biểu 13: Thuế suất thuế TNCN đối với công dân Việt Nam và cá nhân khác định cư tại Việt Nam***

<b>Bậc</b>	<b>Thu nhập bình quân tháng/người</b>	<b>Thuế suất (%)</b>
<b>1</b>	<b>Từ 0 đến 5 triệu đồng</b>	<b>0</b>
<b>2</b>	<b>Trên 5 triệu đến 15 triệu đồng</b>	<b>10</b>
<b>3</b>	<b>Trên 15 triệu đến 25 triệu</b>	<b>20</b>
<b>4</b>	<b>Trên 25 triệu đến 40 triệu</b>	<b>30</b>
<b>5</b>	<b>Trên 40 triệu</b>	<b>40</b>

***Ví dụ:*** Anh Trần Quang Bình là trưởng phòng kinh tế kế hoạch đầu tư có lương

( Tháng 12 năm 2008) là 8.000.000đ thuộc diện chịu thuế TNCN đối với công dân Việt Nam. Theo cách tính thuế năm 2008 Anh Bình phải nộp thuế TNCN là:

$3.000.000 \times 10\% = 300.000$ ( đồng) (3.000.000 đồng là phần thu nhập chịu thuế)

**Biểu số 14 : Bảng tính thuế TNCN tháng 12 năm 2008**

*Đơn vị (đồng)*

STT	Họ tên	Chức danh	Lương tháng	Thuế TNCN
1	Trần Duy Báu	CTHĐ QT	20.000.00 0	2.000.000
2	Nguyễn Đức Cung	GD	15.000.00 0	1.000.000
3	Ngô Hải An	PGD	10.000.00 0	500.000
5	Nguyễn Thành Linh	TP	5.916.508	96.150
...	...	...	...	...
	<b>Tổng</b>		<b>95.780.00 0</b>	<b>4.828.846</b>

*(Nguồn : Phòng tài chính kế toán)*

Hàng tháng kế toán tiền lương tính thuế TNCN căn cứ theo tiền lương trên hợp đồng. Hiện nay, tiền lương làm thêm giờ của nhân viên trong Công ty vẫn được tính TNCN.

### 2.2.2.3 Kế toán chi tiết tiền lương và khoản trích theo lương

Phòng Tài Chính kế toán sau khi nhận được các chứng từ về tiền lương từ phòng Tổ Chức hành chính chuyển sang sẽ tiến hành ghi sổ và thanh toán lương cho người lao động. Các chứng từ làm căn cứ tính lương gồm: Bảng chấm công, Bảng tính lương năng suất, giấy đề nghị tạm ứng, phiếu chi, Bảng tính tiền ăn ca nhân viên.....

#### 2.2.2.3.1 Hình thức trả lương theo thời gian

Để tạo sự thống nhất trong các ví dụ, trong bài em đã sử dụng số liệu của tháng 12 năm 2008 tại công ty cổ phần xây dựng số 5 – VINACONEX 5 do phòng Tài chính kế toán cung cấp.

Căn cứ vào đối tượng áp dụng của hình thức trả lương này thì tiền lương mà mỗi người nhận được trong tháng gồm : Tiền lương thời gian thực tế, lương làm thêm giờ, thưởng năng suất, khoản phụ cấp, tiền ăn ca.

\* **Tiền lương thời gian thực tế** : được xác định trên cơ sở lương cấp bậc và thời gian làm việc của mỗi người trong tháng. Lương thời gian thực tế được xác định như sau:

$$L_{\text{thời gian}} = \frac{L_{\text{min}} \times \text{Bậc}}{26} \times N$$

***Trong đó:***

- +  $L_{\text{thời gian}}$ : Lương theo hệ số lương cấp bậc
- +  $L_{\text{min}}$ : Mức lương tối thiểu do nhà nước quy định tại năm 2008 là 540.000 đồng

+ n: Ngày công thực tế

Bậc lương bao gồm hệ số lương và hệ số phụ cấp trách nhiệm

Hệ số lương được xác định từ bảng lương viên chức chuyên môn nghiệp vụ, thừa hành công việc.

Hệ số phụ cấp trách nhiệm được xác định từ bảng phụ cấp chức vụ lãnh đạo do nhà nước quy định. Công ty cổ phần xây dựng số 5 là công ty cổ phần có vốn nhà nước nên hệ số phụ cấp trách nhiệm đối với các chức danh được quy định như sau:

Trưởng phòng và tương đương: 0,4

Phó phòng và tương đương: 0,3

Số ngày làm việc thực tế trong tháng của từng người được xác định dựa vào bảng chấm công. Việc chấm công do các trưởng phòng đảm nhiệm. Cuối tháng các bộ phận phải gửi bảng chấm công về phòng kế toán. Căn cứ vào đó kế toán lương sẽ tính ra số tiền phải trả cho từng người trong tháng.

***\* Lương làm thêm giờ:***



$$L_{\text{ngoài giờ}} = \frac{\text{Tiền lương thực tế của một giờ làm việc}}{\text{Số giờ làm thêm}} \times \text{Số \%}$$

*Trong đó:*

$L_{\text{ngoài giờ}}$ : Tiền lương ngoài giờ trong tháng mỗi CBCNV nhận được.

**\*Tiền thưởng năng suất** : Tiền thưởng năng suất lao động không cố định cho từng tháng. Nó phụ thuộc vào kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty trong tháng.

Quỹ tiền thưởng trong tháng được xác định theo công thức

$$V_1 = \frac{Q_1}{Q_0} \times V_{KH}$$

Trong đó  $V_1$  là quỹ tiền thưởng trong tháng

$Q_1$  Tổng giá trị sản lượng thực hiện trong tháng

$Q_0$  Giá trị sản lượng kế hoạch trong tháng

$V_{kh}$ : Quỹ tiền thưởng khi hoàn thành kế hoạch trong tháng

Giả sử : Trong tháng 12/2008 , giá trị sản lượng kế hoạch của công ty 10 tỷ đồng. Quỹ tiền thưởng tính ra khi đạt mức sản lượng này là 15 triệu. Trong khi hoàn thành nhiệm vụ công trình, giá trị sản lượng thực tế 12 tỷ đồng khi đó quỹ tiền lương thực tế trích ra là:

$$V_1 = \frac{12}{10} \times 15 = 18(\text{ triệu})$$

Tiền thưởng mà mỗi người nhận được phụ thuộc vào mức thưởng và hệ số thưởng của từng người theo công thức:

$$\text{Lương}_{\text{thưởng}} = \text{Mức thưởng} \times \text{Hệ số thưởng}$$

**Ví dụ:** Chị Bùi Thuỳ Chi là cán bộ phòng dự án có hệ số lương là 3,48, hệ số phụ cấp trách nhiệm là 0,3. Số ngày làm việc thực tế trong tháng 26 ngày, hệ số thưởng 1,7. Mức thưởng áp dụng chung cho cán bộ quản lý 1.200.000đồng. Ta tính được lương thực tế, tiền lương làm thêm giờ và tiền thưởng trong tháng của Chị Thuỳ Chi như sau:

$$L_{\text{thời gian}} = \frac{540.000 \times (3,48+0,3)}{26} \times 26 = 2.041.200 \text{ (đồng)}$$

Cũng trong tháng 12 năm 2008 chị Bùi Thuỳ Chi đi làm thêm 20 giờ vào ngày thường và 16 giờ vào chủ nhật. Vậy tiền làm thêm giờ trong tháng 12 năm 2008 mà chị nhận được là:

$$\text{Tiền lương một giờ làm việc} = \frac{204120}{26(\text{ ngày })} : \frac{8(\text{ giờ })}{8} = 9813,5(\text{ đồng })$$

$$L_{\text{ngoài giờ}} = (9813,5 \times 20 \times 150\%) + (9813,5 \times 16 \times 200\%) = 608.434,6(\text{ đồng })$$

$$\text{Tiền thưởng} = 1.200.000 \times 1,7 = 1.980.000 \text{ (đồng)}$$

Cũng trong tháng 12 chị Bùi Thuỳ Chi đi làm 26 ngày vậy số tiền ăn ca chị được lĩnh như sau:

$$\text{Số tiền ăn ca tháng 12} = 15.000 \times 26 = 390.000(\text{đồng})$$

Các khoản khấu trừ vào lương của chị Chi biết lương cơ bản của chị Chi là (1.200.000 đồng)

$$\text{BHXH}(5\%) : = 1.200.000 \times 5\% = 60.000 (\text{đồng})$$

$$\text{BHYT}(1\%) = 1.200.000 \times 1\% = 12.000 (\text{đồng})$$



Công ty CP xây dựng số 5

Ban hành theo QĐ số 15/2006/QĐ-BTC -20/3/2006

## BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG THÁNG 12 NĂM 2008 PHÒNG ĐẦU TƯ VÀ QUẢN LÝ

## DỰ ÁN

Biểu số 15

Đơn vị

(đồng)

STT	Họ Tên	Bậc Lương	Lương Cơ Bản	Lương thời gian	Thưởng Năng Suất	Ăn ca	Lương làm thêm ngoài giờ	Tổng	Tại
1	Nguyễn Thành Linh	5,26	1.500.000	3.056.400	2.280.000	390.000	23510,69	5961507.7	10000
2	Nguyễn Tiến Trường	4,78	1.200.000	2.743.200	2.040.000	390.000	712176,92	5885376.9	
3	Bùi Thuỳ Chi	3,48	1.200.000	2.041.200	1.980.000	390.000	608434,62	5019634.6	
4	Nguyễn Thanh Ngọc	3,23	1.000.000	1.906.200	1.920.000	390.000	421563,46	4637763.5	
5	Hồ Hải Đường	3,48	1.200.000	2.041.200	1.740.000	390.000	569180,77	4740380.8	
6	Trần Thanh Phong	2,81	850.000	1.679.400	1.740.000	390.000	371405,77	4180805.8	
7	Lê Huy Vinh	2,81	820.000	1.979.400	1.920.000	390.000	437751,92	4727151.9	

8	Trần Văn Sơn	3,23	850.000	1.906.200	1.740.000	390.000	531536,54	4567736.5	
9	Bui Văn Thuận	3,38	900.000	1.987.200	1.920.000	390.000	496800	4794000	
	<b>Tổng</b>	-	<b><u>9.520.00</u></b>	<b><u>19.340.40</u></b>	<b><u>17.280.00</u></b>	<b><u>3510.00</u></b>	<b><u>4383957.</u></b>	<b><u>44514358</u></b>	<b><u>1000</u></b>
			<b><u>0</u></b>	<b><u>0</u></b>	<b><u>0</u></b>	<b><u>0</u></b>	<b><u>7</u></b>		<b><u>0</u></b>

Ngày 31 tháng 12 năm 2008

Người lập

(ký, họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, họ tên)

Giám đốc

(ký tên, đóng dấu)

Công ty CP xây dựng số 5

15/2006/Q Đ- BTC

-VINACONEX5-

20/03/2006

BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG THÁNG 12 NĂM 2008 PHÒNG TÀI CHÍNH - KẾ TOÁN

Đơn vị

(đồng)

**Biểu số 16**

Ban hành theo Q Đ s ó

Ngày

STT	Họ Tên	Bậc Lương	Lương Cơ Bản	Lương thời gian	Thưởng Năng Suất	Ăn ca	Phụ cấp	Tổng	5 % BHXH, 1% BHYT	Thuế TNCN
1	Trần Văn Mạnh	5,26	1.500.000	3.056.400	1.980.000	390.000	450.000	5.876.400	90.000	87.640
2	Ngô Văn Anh	3,48	1.200.000	2.041.200	1.920.000	390.000		4.351.200	72.000	
3	Nguyễn Thuý Vân	3,48	1.200.000	2.041.200	1.740.000	390.000		4.171.200	72.000	
4	Phạm Văn Minh	4,78	1.500.000	2.743.200	2.743.200	390.000		5.876.400	90.000	
5	Lê Thị Thê	3,23	1.000.000	1.906.200	1.560.000	390.000		3.856.200	60.000	
...	.....	.....	.....	.....	.....	.....		.....	.....	.....
8	Phạm Văn Bình	2,80	800.000	1.674.000	1.440.000	390.000		3.504.000	48.000	
	<b>Tổng</b>	-	<b>9.000.000</b>	<b>17.500.000</b>	<b>14.450.000</b>	<b>3.510.000</b>	<b>450.000</b>	<b>35.910.000</b>	<b>540.000</b>	<b>87.640</b>

Ngày 31

tháng 12 năm 2008

Người lập

(ký, họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, họ tên)

Giám đốc

(ký tên, đóng dấu)

**Biểu**

số 17

Công ty CP xây dựng số 5

số 15/2006/QĐ-BTC

-VINACONEX5-

20/03/2006

Ban hành theo QĐ

Ngày

**BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG PHÒNG TỔ CHỨC HÀNH CHÍNH  
THÁNG 12 NĂM 2008**

Đơn vị (đồng)

ST T	Họ Tên	Bậc Lương	Lương Cơ Bản	Lương thực tế	Thưởng Năm Suất	Ăn ca	Tổng	5 % BHXH, 1% BHYT	Thuế TNC N	Thực lĩnh
1	Nguyễn Thùy Anh	5,26	1.500.00 0	3.056.40 0	1.980.00 0	390.00 0	5.426.40 0	90.000	42.64 0	5.289.02 3



2	Trần Văn Đức	4,78	1.500.00 0	2.743.20 0	2.743.20 0		5.486.40 0	90.000	48.64 0	5.342.35 6
3	Phạm Hữu Thịnh	3,48	1.200.00 0	2.041.20 0	1.740.00 0	300.00 0	4.081.20 0	72.000		4.009.20 0
4	Cao Kim Kiên	2,81	850.000	1.679.40 0	1.560.00 0	225.00 0	3.464.40 0	51.000		3.413.40 0
5	Nguyễn Thuỳ Linh	3,23	1.000.00 0	1.906.20 0	1.740.00 0		3.646.20 0	60.000		3.586.20 0
...	.....	.....	.....	.....	.....	.....		.....	.....	
11	Trương Minh Hằng	4,78	1.500.00 0	2.743.20 0	2.743.20 0	390.00 0	5.876.40 0	90.000	87.64 0	5.689.02 3
	<b>Tổng</b>	-	<b><u>12.500.0</u></b> <b><u>00</u></b>	<b><u>22.750.0</u></b> <b><u>00</u></b>	<b><u>13.250.0</u></b> <b><u>00</u></b>	<b><u>1.560.0</u></b> <b><u>00</u></b>	<b><u>37.560.0</u></b> <b><u>00</u></b>	<b><u>750.000</u></b>	<b><u>388.8</u></b> <b><u>89</u></b>	<b><u>36.421.1</u></b> <b><u>11</u></b>

Ngày 31 tháng

12 năm 2008

Người lập

(ký, họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, họ tên)

Giám đốc

(ký tên, đóng dấu)

### 2.2.2.3.2 Hình thức trả lương khoán

Do đặc thù của ngành xây dựng có rất nhiều công việc có thể khoán nhẹ để giảm bớt công tác ghi chép. Tính toán cũng như để tăng năng suất công việc. Hình thức trả lương khoán sẽ được tính cho công nhân trực tiếp sản xuất, công nhân trực tiếp điều khiển máy thi công và các quản lý đội tại công trình đang thi công. Để tạo số liệu thống nhất trong bài em chọn công trình tiêu biểu mà Công ty đã thi công trong tháng 12 năm 2008 là: Công trình xây dựng trụ sở điều hành Bắc Ninh.

#### a) Tính lương cho công nhân trực tiếp sản xuất

Hình thức này áp dụng cho công nhân trực tiếp sản xuất của công ty gồm : công nhân kỹ thuật và lao động phổ thông. Khi tiến hành thi công các công trình, căn cứ vào nhu cầu công nhân của công trình và khả năng đáp ứng của đội xây dựng, đại diện của Công ty tại công trường là chủ nhiệm công trình thực hiện ký hợp đồng giao việc với bên tổ thợ về khối lượng công việc, giá trị hợp đồng, đơn giá nhân công và tiền lương thực hiện.

Tiền lương hàng tháng trả cho công nhân dựa vào mức độ phức tạp của công việc đảm nhận, đơn giá ngày công khoán, ngày công thực hiện của mỗi người theo công thức:

$$L_{ki} = ĐG_{nc} \times n_i \times H_i$$

Trong đó:

$L_{ki}$  : Lương tháng của công nhân  $i$

$ĐG_{nc}$  : Đơn giá ngày công áp dụng chung cho cả công trình khác

nhau với mỗi công trình khác nhau, xác định trong công tác

định mức lao động.

$n_i$ : Số ngày công thực tế của người lao động, căn cứ vào bảng

chấm công hàng tháng.

$H_i$ : Mức lương phụ thuộc vào mức độ phức tạp của công việc đảm nhận & được sự thoả thuận của người lao động

### Biểu số 18

Công ty CP xây dựng số 5  
15/2006/QĐ- BTC

Ban hành theo QĐ số

-VINACONEX5-

Ngày 20/03/2006

### HỢP ĐỒNG LÀM KHOẢN THÁNG 12 NĂM 2008

Công trình: Xây dựng trụ sở điều hành Bắc Ninh

Đội xây dựng số 1

Họ tên chỉ huy trưởng: **Đặng**

**Hoàng Việt**

Đơn vị ( 1000đ)

STT	Nội dung công việc	ĐVT	Đơn giá (VNĐ)	Ghi chú
1	Gia công lắp dựng cốt thép cho tất cả các loại đường kính	Tấn	650.00 0	Căn cứ BPTC thực tế BCH có biện pháp hỗ trợ nhân

				công vận chuyên
2	Lắp dựng và tháo dỡ CP móng	m <sup>2</sup>	32.000	Bao gồm cả gia công VK
3	Lắp dựng và tháo dỡ CP, tường- vách	m <sup>2</sup>	40.000	Bao gồm cả gia công VK
4	Lắp dựng và tháo dỡ CP dầm sàn	m <sup>2</sup>	35.000	Bao gồm cả gia công VK
5	Lắp dựng và tháo dỡ CP bê tông lót	md	2.500	Bao gồm cả gia công VK
6	Xây gạch chỉ : Móng + tường cổ móng	m <sup>3</sup>	120.00 0	Vừa được trộn bằng máy trộn
7	Trát tường	m <sup>3</sup>	15.000	Vừa được trộn bằng máy trộn
8	Đổ bê tông, móng đơn, dầm móng bằng bơm	m <sup>3</sup>	20.000	Mọi chi phí liên quan đến việc đổ bê tông ko đạt kết chất lượng sẽ trừ vào khối lượng tài chính
9	Đổ bê tông, móng đơn, dầm móng bằng thủ công	m <sup>3</sup>	30.000	
10	Đổ bê tông, lót giăng, cột(trộn thủ công)	m <sup>3</sup>	80.000	
11	Đào đất thủ công	m <sup>3</sup>	30.000	Phạm vi VC( 30m)
12	Đắp đất, cát + đầm chặt	m <sup>3</sup>	25.000	Phạm vi VC( 30m)

**Biểu số 19**

Công ty CP xây dựng số 5  
15/2006/QĐ- BTC

Ban hành theo QĐ số

-VINACONEX5-

Ngày 20/03/2006

**ĐỘI XÂY DỰNG SỐ 1**

**BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG KHOẢN CÔNG NHÂN TTSX  
THÁNG 12/2008**

Công trình: Xây dựng trụ sở điều hành Bắc Ninh

Đơn vị :(

Đồng)

STT	Họ tên	Vị trí công tác	Hệ số	Số công	Đơn giá ngày công	Thành tiền
1	Nguyễn Xuân Chính	Thợ Điện	HĐ	25	93.000	2.325.000
2	Trần Văn Thiều	Thợ Đạc	HĐ	26	100.000	2.600.000
3	Bùi Thanh Tùng	Thợ Mộc	HĐ	26	85.000	2.210.000
4	Trần Văn Chung	Cơ khí + Hàn	HĐ	26	90.000	2.340.000
5	Nguyễn Xuân Thu	Thủ Kho	HĐ	25.5	115.000	2.932.500
6	Ngô Tiến Mạnh	Thợ Sắt	HĐ	26	85.000	2.210.000
7	Ngô Văn Trường	Thợ Nề	HĐ	25.5	80.000	2.040.000
8	Ngô Thi Tuyết	LĐPT	HĐ	26	70.000	1.820.000
9	Lê Văn Đông	LĐPT	HĐ	24	70.000	1.680.000
10	Mai Văn Tuấn	LĐPT	HĐ	26	70.000	1.820.000
	<b>Tổng</b>			<b>256</b>		<b>21.977.500</b>

Ngày 31 tháng 12 năm

2008

Người lập

Kế toán trưởng

Giám đốc

(ký, họ tên)

(Ký, họ tên)

(ký tên, đóng dấu)

**Nguồn: ( Phòng Tài Chính kế toán)****b) Tính lương cho công nhân trực tiếp sử dụng máy thi công.**

Do Công ty thực hiện xây lắp các công trình theo phương thức thi công hỗn hợp vừa thủ công, vừa kết hợp bằng máy, vì vậy sẽ có bộ phận công nhân trực tiếp điều khiển máy thi công. Công ty trả lương cho họ theo hình thức lương khoán, được thỏa thuận sau đó đi đến ký kết hợp đồng giữa người lao động và ban lãnh đạo Công ty. Tùy từng hạng mục công trình với quy mô và giá thành khác nhau mà Công ty sẽ trả lương hợp lý cho công nhân.

**Biểu số 20**

Công ty CP xây dựng số 5  
15/2006/QĐ- BTC

Ban hành theo QĐ số

-VINACONEX5-

Ngày 20/03/2006

**ĐỘI XÂY DỰNG SỐ 1**

**BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG KHOÁN CÔNG NHÂN TRỰC  
TIẾP SỬ DỤNG MÁY THI CÔNG THÁNG 12 NĂM 2008**

Công trình: Xây dựng trụ sở điều hành Bắc Ninh

Đơn vị: (Đồng)

STT	Họ tên	Hệ số	số công	Đơn giá ngày công	Thành tiền
1	Bùi Việt Hoàn	HĐ	25	150.00 0	3.750.000
2	Phạm Minh Tuấn	HĐ	26	150.00 0	3.900.000
3	Lê Trọng Nghĩa	HĐ	24	150.00 0	3.600.000
4	Nguyễn Văn	HĐ	25	150.00	3.750.000

	Mạnh			0	
5	Đặng Văn Sơn	HĐ	26	150.00 0	3.900.000
6	Trần Văn Bách	HĐ	18	150.00 0	2.700.000
	<b>Tổng</b>	-	<b>144</b>	-	<b>21.600.000</b>

Ngày 31 tháng 12 năm

2008

Người lập

Kế toán trưởng

Giám đốc

(ký, họ tên)

(Ký, họ tên)

(ký tên, đóng dấu)

**Nguồn: ( Phòng Tài Chính kế toán)**

**c) Trả lương cho cán bộ quản lý đội ( chỉ huy , giám sát công trình)**

Cán bộ quản lý đội, chỉ huy trưởng, hoặc những người giám sát công trình có vai trò rất quan trọng đối với mỗi công trình xây dựng. Bởi họ là những người phát hiện ra những sai sót nghiêm trọng cũng như phần đã hoàn thành tốt của từng công trình từ đó đưa ra những biện pháp để khắc phục cũng như đẩy nhanh tiến độ của các công trình.

Để khuyến khích tinh thần trách nhiệm cao trong công việc công ty đã đưa ra hình thức trả lương riêng cho cán bộ quản lý đội ở mỗi công trình đó là hình thức trả lương theo năng suất

Để có căn cứ tính lương năng suất, hàng tháng, mỗi ban điều hành dự án sẽ lập một bảng tính lương năng suất. Trong bảng này, từng

người trong ban quản lý đội sẽ được chấm điểm theo quy định của công ty như sau:

***Biểu 21: Quy định chấm điểm xếp lương năng suất***

Số điểm	Xếp loại
Từ 95 – 100 điểm	A
Từ 85 đến dưới 95 điểm	B
Dưới 85 điểm	C

*(Nguồn: Phòng Tổ chức Hành chính)*

**CÔNG TY CP XÂY DỰNG SỐ 5**

**Biểu**

**số: 22**

**-VINACONEX 5-**

**BẢNG XẾP LƯƠNG NĂNG SUẤT THÁNG 12/2008**

Ban điều hành dự án xây dựng trụ sở điều hành Bắc Ninh

ST T	Họ và tên	Nhiệm vụ được giao	Điểm				Đề nghị loại	Giám đốc duyet	Ghi chú
			Mức độ	Chất lượng	Thời gian	Tổng cộng			



			hoàn thành	và hiệu quả	làm việc và chấp hành kỷ luật lao động				
1	<b>Đặng Hoàng Việt</b>	<p><b>Chỉ huy trưởng</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Điều hành chung</li> <li>- Thường xuyên báo cáo lãnh đạo Công ty và Giám đốc để nhận được sự chỉ đạo và điều hành kịp thời của Ban lãnh đạo.</li> <li>- Trực tiếp làm việc với Ban dự án công trình xây dựng trụ sở điều hành Bắc Ninh, Tư vấn chỉ đạo trực tiếp cấp dưới.</li> </ul>	33	33	30	96	A		

		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trực tiếp điều hành và làm việc với các bên liên quan khác trong quá trình thi công công trình.</li> <li>- Quản lý tiến độ thi công chung của toàn dự án</li> </ul>							
2	<b>Võ Minh Đông</b>	<p><b>Phó chỉ huy trưởng- Phụ trách phần xây dựng</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Phụ trách tổ kỹ sư , giúp việc cho Chỉ huy trưởng trong chỉ đạo, đôn đốc các đơn vị tham gia thi công hoàn thành đúng tiến độ và đảm bảo chất lượng.</li> </ul>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>30</b>	<b>96</b>	<b>A</b>		

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Phụ trách các công việc nghiệm thu, bàn giao các hạng mục công trình.</li><li>- Tổng hợp và lập báo cáo tuần, báo cáo tháng để báo cáo Ban Giám đốc.</li><li>- Phối hợp với Cán bộ phụ trách công tác quản lý chất lượng trong việc lập, kiểm tra các biện pháp thi công.</li><li>- Các công việc khác khi có yêu cầu.</li></ul>							
--	--	--	--	--	--	--	--	--

	<b>Bùi Hoàng Anh</b>	<b>Thư Ký ban điều hành Ghi chép các việc liên quan đến công trình - Thường xuyên báo cáo chỉ huy trưởng về mọi việc đặc biệt là việc cấp bách để nhận được sự chỉ đạo và điều hành kịp thời của Ban quản lý đội</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>30</b>	<b>96</b>	<b>A</b>
.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....
.	.	.	.	.	.	.	.
<b>6</b>	<b>Đặng Thế Chiến</b>	<b>Nhân viên giám sát - Theo dõi công nhân làm việc tại công trình - Thường xuyên báo cáo chỉ huy trưởng về mọi việc đặc biệt là việc cấp bách để nhận được sự chỉ đạo và điều hành kịp thời của ban quản lý đội</b>	<b>30</b>	<b>33</b>	<b>32</b>	<b>95</b>	<b>A</b>
.							

**Người lập**  
**Công ty**  
*(ký, họ tên)*

**Trưởng ban điều hành**  
*(ký, họ tên)*



Công ty Cổ phần xây dựng số 5  
-VINACONEX5-

**Biểu số 23**

**Đội xây dựng số 1**

**BẢNG TÍNH LƯƠNG NĂNG SUẤT**

*Dự án x ây dựng trụ sở điều hành Bắc Ninh*

STT	Họ tên	Hệ số lương năng suất	Mức lương năng suất	Chấm A, B	Lương năng suất thực lĩnh
1	Đặng Hoàng Việt	2,0	2.500.000	1.0	5.000.000
2	Võ Minh Đông	1,8	2.500.000	1.0	4.500.000
3	Bùi Hoàng Anh	1,45	2.500.000	1.0	3.625.000
4	Vương Quang Chính	1,3	2.500.000	1.0	3.250.000
5	Nguyễn Duy Quang	1,3	2.500.000	1.0	3.250.000
6	Đặng Thế Chiên	1,3	2.500.000	1.0	3.250.000
	<b>Tổng</b>		<b><u>28.000.00</u></b> <b><u>0</u></b>		<b><u>22.875.000</u></b>

*Ngày 31 tháng 12*

*năm 2008*

Người lập

*(ký, họ tên)*

Kế toán trưởng

*(Ký, họ tên)*

Giám đốc

*( ký tên, đóng dấu)*

**2.2.2.3.3: Tính trợ cấp BHXH cho người lao động**

“Phiếu nghỉ hưởng BHXH” theo mẫu C03 – BH dùng để xác nhận số ngày được nghỉ ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, nghỉ con ốm,... của CBCNV trong Công ty, làm căn cứ tính trợ cấp BHXH thay lương theo chế độ quy định của Nhà nước. Trong thời gian nghỉ hưởng BHXH, CBCNV không phải nộp tiền BHXH, BHYT. Cuối tháng, phiếu này kèm theo “Bảng chấm công” chuyển về phòng kế toán để tính trợ cấp BHXH cho người lao động.

Biểu số 24

Mẫu 03- LĐTL

Ban hành theo QĐ

15/2006- QĐ/BTC ngày 20/03/2006

## PHIẾU NGHỈ HƯỞNG BẢO HIỂM XÃ HỘI

Họ và tên : Nguyễn Văn Long

Tuổi 28

Tên cơ quan Y Tế	Ngày, Tháng, Năm	Lý do	Số ngày cho nghỉ			Y, bác sĩ ký tên đóng dấu	Số ngày nghỉ	Xác nhận của đơn vị phụ trách
			Tổng số	Từ ngày	Đến ngày			
<i>A</i>	<i>(1)</i>	<i>B</i>	<i>(2)</i>	<i>(3)</i>	<i>(4)</i>	<i>C</i>	<i>(5)</i>	<i>D</i>
Bệnh Viện Thanh Nhân	23/11/08	Bản thân ốm	44	22/10/08	02/12/08		44	

Mặt sau của phiếu là phần thanh toán

Số ngày được nghỉ tính BHXH	Lương bình quan một ngày	% tính BHXH	Số tiền hưởng BHXH
<i>(1)</i>	<i>(2)</i>	<i>(3)</i>	<i>(4)</i>
44	38.426	75	28.846



*Ngày 15 tháng 12 năm 2008*

**TRƯỞNG BAN BẢO HIỂM XÃ HỘI**  
*(k ý, h ọ t ên)*

**K Ế T O Á N**  
*(K ý, h ọ t ên)*

#### 2.2.2.3.4 Bảng thanh toán BHXH

Dùng làm căn cứ tổng hợp thanh toán trợ cấp BHXH trả thay lương cho người lao động, lập báo cáo quyết toán BHXH với cơ quan quản lý BHXH. Cuối tháng, sau khi kê toán tính tổng số ngày nghỉ và số tiền trợ cấp cho từng người và cho toàn Công ty, bảng này được chuyển cho trưởng ban BHXH của Cơ quan BHXH xác nhận và chuyển cho kế toán trưởng duyệt chi.

Công thức tính trợ cấp BHXH phải trả cho CBCNV:

$$\text{Trợ cấp thay sản} = \frac{\text{Mức lương làm căn cứ đóng BHXH của tháng trước khi nghỉ thai sản}}{26 \text{ ngày}} \times 100\% \times \frac{\text{Số ngày nghỉ}}{\text{tháng}}$$

$$\text{Mức trợ cấp 1} = \frac{\text{Tiền lương làm căn cứ đóng BHXH của tháng trước khi nghỉ ốm}}{26 \text{ ngày}} \times 75\%$$

*ngày*

Ví dụ: Anh Nguyễn Văn Long thuộc đội xây dựng số 2 nghỉ ốm 44 ngày, tiền lương tháng trước khi nghỉ ốm của anh là 1.000.000 đồng, anh Long được hưởng số tiền trợ cấp BHXH ở mức 75% là:

$$\begin{array}{l} \text{Mức trợ} \\ \text{cấp} \\ \text{ngày} \end{array} \begin{array}{l} \\ 1 \\ 26 \end{array} = \frac{1.000.000}{26} \times 75\% = 28.846(\text{đồng})$$

Tổng số tiền trợ cấp BHXH = 28.846 X 44 = 1.296.231(đồng)

Chị Bùi Thanh Dân – Nhân viên phòng Kế Toán Nghỉ thai sản 5 tháng và được cơ quan BHXH Trợ cấp BHXH bằng 100% tiền lương cơ bản cho 5 tháng và được hưởng trợ cấp thêm một tháng lương làm căn cứ đóng BHXH tháng trước khi nghỉ thai sản của chị là: 950.000(đồng)

$$\begin{array}{l} \text{Mức trợ cấp} \\ \text{BHXH được} \\ \text{hưởng trong 5} \\ \text{tháng} \end{array} = (950.000 \times 5) + 950.000 = 5.700.000(\text{đồng})$$



Công ty Cổ phần xây dựng số 5  
15/2006/QĐ- BTC  
-VINACONEX5-

20/03/2006

Biểu số 25  
Ban hành theo QĐ số

Ngày

### BẢNG ĐỀ NGHỊ THANH TOÁN BHXH THÁNG 12/2008

Đơn vị

tính:( đồng)

T T	Họ và Tên	Số Sổ BHXH	Tiền lương đóng BHXH	Thời gian đóng BHXH	Đơn đề nghị			Cơ quan BHXH duyet			Ngu ời ký nhận
					Số ngày nghỉ		Tổng số tiền trợ cấp	Số ngày nghỉ		Tổng số tiền trợ cấp	
					Tron g kỳ	Luỹ kế từ đầu năm		Tron g kỳ	Luỹ kế từ đầu năm		
1	Bùi Thanh Dần	247	950.00 0	2 năm 6 tháng	26	104	5.700.0 00	26	104	5.700.0 00	
2	Nguyễn Văn Long	320	1.000.0 00	3 năm 4 tháng	24	44	1.269.2 31	26	44	1.269.2 31	

Kèm theo : 03 chứng từ gốc( gồm: 01 giấy chứng sinh, 01 giấy khai sinh, 02 phiếu nghỉ hưởng BHXH, 01 giấy ra viện )

Cơ quan BHXH duyệt: Số người: 02 người, Tổng số ngày: 148 ngày ,**Số tiền : 6.969.231**

Tổng số tiền (*bằng chữ*) :Sáu triệu chín trăm sáu mươi chín nghìn hai trăm ba mươi một đồng

*Ngày*

*31 tháng 12 năm 2008*

Quản lý thu

Quản lý CĐCS

Kế toán

Giám đốc BHXH

(*ký, họ tên*)

(*ký, họ tên*)

(*ký, họ tên*)

(*ký tên, đóng dấu*)

**Biểu số 26**

Công ty Cổ phần xây dựng số 5  
15/2006/QĐ- BTC

-VINACONEX5-

*Ban hành theo QĐ số*

*Ngày*

*20/03/2006*

**BẢNG TỔNG HỢP THANH TOÁN TRỢ CẤP BHXH**

Tháng 12 năm 2008

*Đơn vị*

*tính : (đồng)*

Họ và Tên	Tiền lương đóng BHXH	Thời gian đóng BHXH	Số ngày nghỉ và tiền trợ cấp				Tổng cộng		Cơ quan BHXH duyệt		K nh
			Nghỉ thai sản		Bản thân ốm		Số ngày nghỉ	Tiền trợ cấp	Số ngày nghỉ	Thành tiền	
			Số ngày nghỉ	Tiền trợ cấp	Số ngày nghỉ	Tiền trợ cấp					
Bùi Thanh Dân	950.000	2 năm 6 tháng	104	5.700.00 0				5.700.00 0	104	5.700.00 0	
Nguyễn Văn Long	1.000.00 0	3 năm 4 tháng			44	1.269.23 1		1.269.21 3	44	1.269.23 1	
<b>Tổng</b>	<u>1.950.00</u> <u>0</u>		<u>104</u>	<u>5.700.00</u> <u>0</u>	<u>44</u>	<u>1.269.23</u> <u>1</u>		<u>6.969.23</u> <u>1</u>		<u>6.969.23</u> <u>1</u>	

Tổng số tiền (*bằng chữ*): Sáu triệu chín trăm sáu mươi chín nghìn hai trăm ba mươi một đồng

**Người lập biểu**

(*ký, họ tên*)

**Kế toán trưởng**

(*Ký, họ tên*)

**Giám đốc**

(*ký tên, đóng dấu*)

**Biểu**

**số 27**

Mẫu số

02- LĐTTL

Công ty Cổ phần xây dựng số 5

15/2006/QĐ- BTC

- VINACONEX 5 -

ngày 20/03/2006

Ban hành theo QĐ số

**BẢNG THANH TOÁN LƯƠNG TOÀN CÔNG TY THÁNG 12 NĂM 2008**

(Đơn vị : đồng)

Phòng	Lương Cơ Bản	Lương thời gian	Lương thêm giờ	Thưởng Năng Suất	Ăn Ca	Phụ Cấp	Tổng	5% BHXH, 1% BHYT	Tạm Ứng	T
Ban Giám Đốc	22.000.000	37.000.000	0	25322000	390000		62712000	1320000		35
Tài chính - Kế Toán	9.000.000	17.500.000	0	14450000	3510000	450000	35910000	540000		87
Tổ chức hành	12500000	22.750.000	0	13250000	1560000		37560000	750000		38



chính										
Kế hoạch đầu tư	10200000	16.520.000	0	11000000	1050000	450000	29020000	612000	850000	27
Quản lý dự án	9520000	19.340.400	4383958	17280000	3510000		44514358	571200	1000000	18
KD Q/Lý vật tư	13650000	23.350.000	5400000	9050000	4500000	650000	42950000	819000	1200000	38
Đội xây dựng số 1	18.000.000	66.452.500		12.000.000			78452500	1080000		
Đội xây dựng số 2	7.500.000	18.645.000		5.600.000			24.245.000	450.000		
Đội xây dựng số 3	6.200.000	15.450.000		6.420.000	650.000	950.000	23.470.000	372.000	1200000	
Đội mộc	8.000.000	42.632.000		7.000.000	1.200.000	750.000	51582000	480.000	2500000	

xây dựng										
....	....	....	....	...	....	....	....	...	...	
<b>Tổng các đội XD</b>	<b>16500000</b> <b>0</b>	<b>20163000</b> <b>0</b>	<b>0</b>	<b>11000000</b> <b>0</b>	<b>1305000</b> <b>0</b>	<b>550000</b> <b>0</b>	<b>33018000</b> <b>0</b>	<b>9900000</b>	<b>340000</b> <b>0</b>	
<b>Tổng toàn CTY</b>	<b><u>24187000</u></b> <b><u>0</u></b>	<b><u>33809040</u></b> <b><u>0</u></b>	<b><u>978395</u></b> <b><u>8</u></b>	<b><u>20165200</u></b> <b><u>0</u></b>	<b><u>2757000</u></b> <b><u>0</u></b>	<b><u>705000</u></b> <b><u>0</u></b>	<b><u>58284635</u></b> <b><u>8</u></b>	<b><u>1451220</u></b> <b><u>0</u></b>	<b><u>645000</u></b> <b><u>0</u></b>	<b><u>48</u></b>

Ngày 31 tháng 12 năm 2008

Người lập biểu

Giám đốc

(ký, họ tên)  
tên, đóng dấu)

Kế toán trưởng

(ký, họ tên)

(ký

Biểu

số 28

Công ty Cổ phần xây dựng số 5  
15/2006/QĐ- BTC

- VINACONEX 5 -

Ngày 20/03/2006

Ban hành theo QĐ số

## BẢNG PHÂN BỐ TIỀN LƯƠNG VÀ BHXH THÁNG 12 NĂM 2008

(Đơn vị : đồng)

Phòng	TK 334: Phải trả công nhân viên				TK 338 : Phải trả phải nộp khác			Tổng Cộng
	Lương	Phụ cấp & ăn ca	Thưởng	Cộng có TK 334	TK 3383( BH XH 15%)	TK 3384 (BHYT 2%)	Cộng có TK 338	
Ban Giám Đốc	37.000.000	390.000	25.322.000	62.712.000	3.300.000	440.000	3.740.000	66.452.000
Tài chính - Kế Toán	17.500.000	3.960.000	14.450.000	35.910.000	1.350.000	180.000	1.530.000	37.440.000
Tổ chức hành chính	22.750.000	1.560.000	13.250.000	37.560.000	1.875.000	250.000	2.125.000	39.685.000
Kế Kế hoạch đầu tư	16.520.000	1.500.000	11.000.000	29.020.000	1.530.000	204.000	1.734.000	30.754.000
Đầu thầu và Q/Lý dự án	23.724.358	3.510.000	17.280.000	44.514.358	1.428.000	190.400	1.618.400	46.132.758

K/Doanh Q/Lý vật tur	28.750.000	5.150.000	9.050.000	42.950.000	2.047.500	273.000	2.320.500	45.270.500
<b>Các đội xây dựng</b>	<b>201.630.00 0</b>	<b>18.550.00 0</b>	<b>110.000.00 0</b>	<b>330.180.00 0</b>	<b>24.750.00 0</b>	<b>3.300.00 0</b>	<b>28.050.00 0</b>	<b>358.230.000</b>
Đội xây dựng số 1	66.452.500	0	12.000.000	78.452.500	2.700.000	360.000	3.060.000	81.512.500
Các đội xây dựng khác	135.177.50 0	18.550.00 0	98.000.000	251.727.50 0	22.050.00 0	2.940.00 0	24.990.00 0	276.717.500
<b>Tổng</b>	<b><u>347.874.35</u> <u>8</u></b>	<b><u>34.620.00</u> <u>0</u></b>	<b><u>200.352.00</u> <u>0</u></b>	<b><u>582.846.35</u> <u>8</u></b>	<b><u>36.280.50</u> <u>0</u></b>	<b><u>4.837.40</u> <u>0</u></b>	<b><u>41.117.90</u> <u>0</u></b>	<b><u>623.964.258</u></b>

Ngày 31 tháng 12 năm 2008

**Người lập biểu**

(ký, họ tên)

**Kế toán trưởng**

(Ký, họ tên)

**Giám đốc**

(ký tên, đóng dấu)

## 2.3 KẾ TOÁN TỔNG HỢP TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

### 2.3.1 Tài khoản sử dụng

Căn cứ vào chế độ kế toán hiện hành, để hạch toán tiền lương kế toán sử dụng TK 334, Tk 338, TK 622, TK 627, TK111, TK 112...

#### ➤ TK 334: Phải trả công nhân viên

Dùng để phản ánh các khoản thanh toán với công nhân viên của công ty về tiền lương, tiền công, các phụ cấp theo lương, bảo hiểm xã hội, tiền thưởng và các khoản phụ cấp khác thuộc về thu nhập của họ. Kết cấu của Tài khoản 334.

Bên Nợ:

- Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng và các khoản đã trả,

đã ứng trước cho người lao động,

- Các khoản khấu trừ vào lương, tiền công của người lao động.
- Kết chuyển tiền lương người lao động chưa lĩnh.

Bên Có:

- Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng và các khoản khác

còn phải trả cho người lao động thực tế phát sinh trong kỳ.

TK 334 có thể có số dư bên Có hoặc bên Nợ.

**Số dư bên Có:**

- Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng và các khoản khác

còn phải trả cho người lao động.

TK 334 có thể có số dư Nợ trong trường hợp đặc biệt.

**Số dư bên Nợ** của TK 334 phản ánh số tiền đã trả qua số phải trả về

tiền lương, tiền công và các khoản phải trả khác cho người lao động.

TK 334 được mở chi tiết theo từng nội dung thanh toán (thanh toán lương và thanh toán khác).

**➤ TK 338: Phải trả và phải nộp khác**

Dùng để hạch toán các khoản trích theo lương, tài khoản này dùng để

phản ánh 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, các khoản khấu trừ vào lương theo quy định chung,...

Kết cấu và nội dung phản ánh của tài khoản TK338:

**Bên Nợ:**

- Số tiền BHXH phải trả cho người lao động.
- Các khoản kinh phí công đoàn đã chi tại đơn vị.

- Số BHXH, BHYT, KPCĐ đã nộp cho cơ quan quản lý các quỹ.
- Các khoản đã trả, đã nộp khác,...

**Bên Có:**

- Trích BHXH, BHYT và KPCĐ vào chi phí sản xuất kinh doanh.
- Số BHXH đã chi trả công nhân viên được cơ quan BHXH thanh toán. Tài khoản 338 có thể có số dư bên Có hoặc bên Nợ.

**Số dư bên Có:**

- Số tiền còn phải trả, phải nộp.

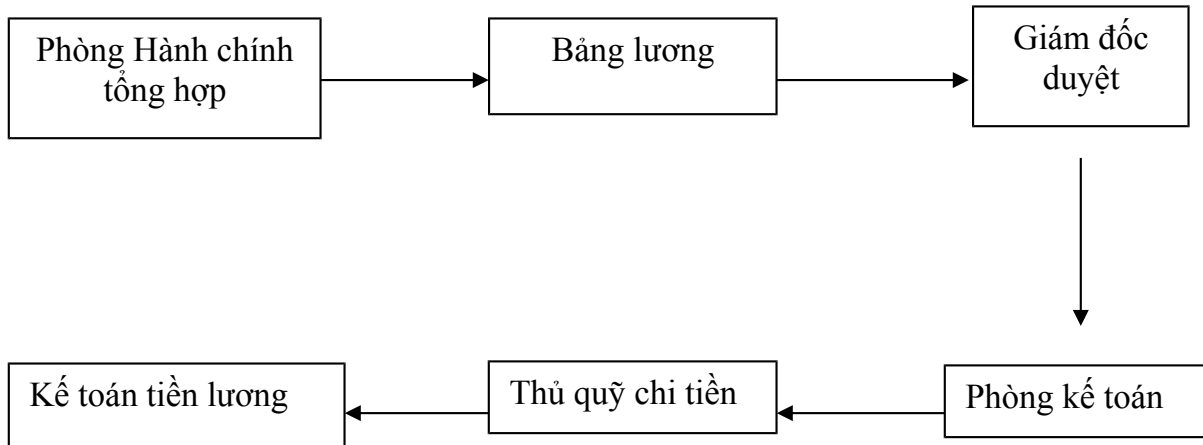
**Số dư bên Nợ (nếu có):**

- Số trả thừa, nộp thừa, vượt chi chưa được thanh toán.

Về tiền lương và các khoản trích theo lương thì tài khoản 338 có 3 tài khoản cấp hai nhưng do công ty vẫn chưa tách kinh phí công đoàn ra khỏi tổng công ty. Cán bộ công nhân viên vẫn sinh hoạt kinh phí công đoàn trên tổng công ty. Nên Công ty vẫn sử dụng 2 tài khoản cấp hai là:

- Tài khoản 3383 - Bảo hiểm xã hội: Phản ánh tình hình trích và thanh toán bảo hiểm xã hội ở công ty.

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

**Sơ đồ 1.5: Trình tự thủ tục tính lương và kế toán tiền lương**

*(Nguồn: Phòng Kế toán tài chính)*

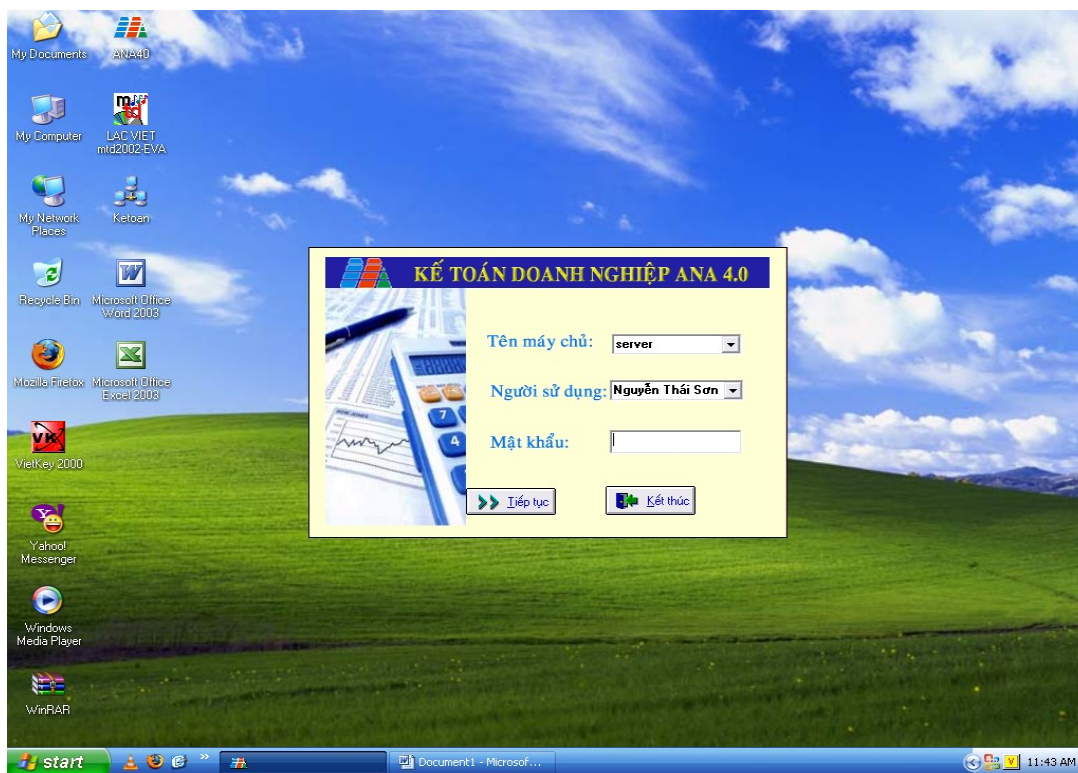
Vào cuối tháng, sau khi tập hợp được bảng chấm công do các phòng ban cung cấp, nhân viên phòng Hành chính tổng hợp và lập bảng tính lương. Bảng tính lương được chuyển để Giám đốc duyệt sau đó chuyển cho phòng Tài chính kế toán, kế toán sẽ lập giấy đề nghị thanh toán được Giám đốc duyệt chi. Thủ quỹ căn cứ vào giấy đề nghị thanh toán đã được duyệt này để viết Ủy nhiệm chi gửi cho Ngân hàng VIETCOMBANK để thanh toán tiền lương cho nhân viên. Tiền lương được trả vào tài khoản của từng nhân viên. Đồng thời Công ty sẽ nhận được giấy báo của ngân hàng chuyển về. Đây là một đặc điểm đáng chú ý trong cách trả lương của Công ty. Cách trả lương này vừa chính xác, kịp thời, tạo tâm lý thoải mái cho nhân



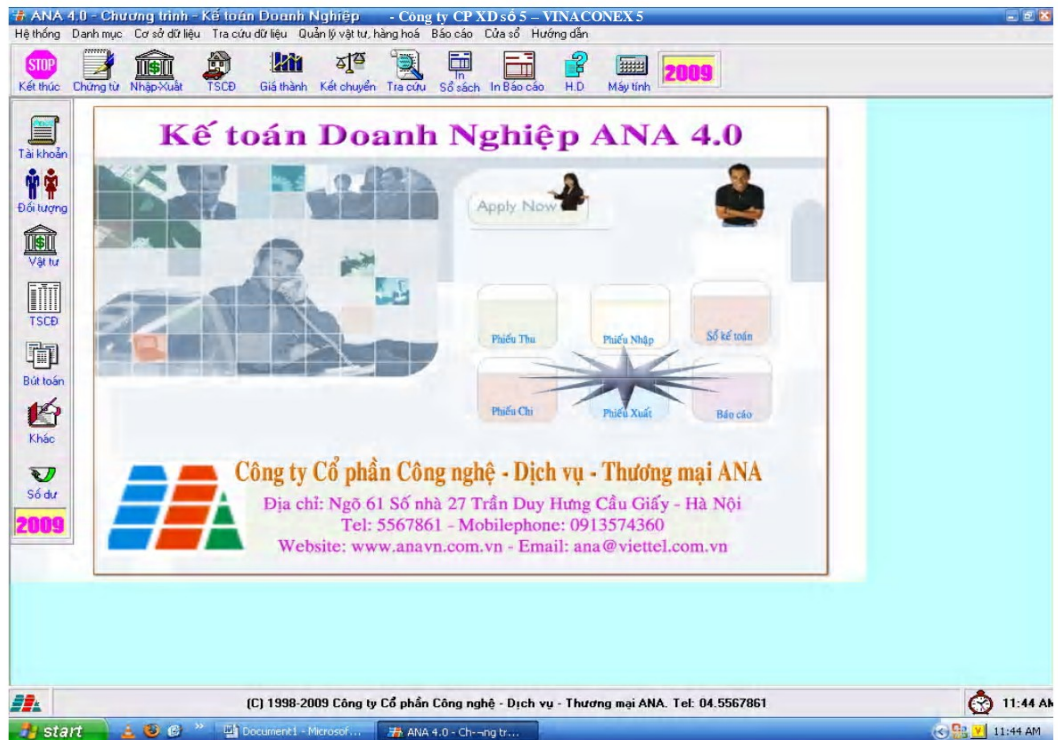
Kế toán tiền lương lập bảng trích lương vào chi phí để phân bổ chi phí tiền lương vào chi phí quản lý doanh nghiệp trong kỳ.

### 2.3.2 TRÌNH TỰ GHI SỔ TRONG VIỆC HẠCH TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ 5 – VINACONEX 5

Công ty Cổ phần Xây dựng số 5 – VINACONEX 5 hiện đang áp dụng hình thức Nhật ký chung để hạch toán các nghiệp vụ phát sinh. Với sự trợ giúp của phần mềm kế toán ANA 4.0, việc ghi sổ theo hình thức nhật ký chung được thực hiện hoàn toàn trên máy tính.



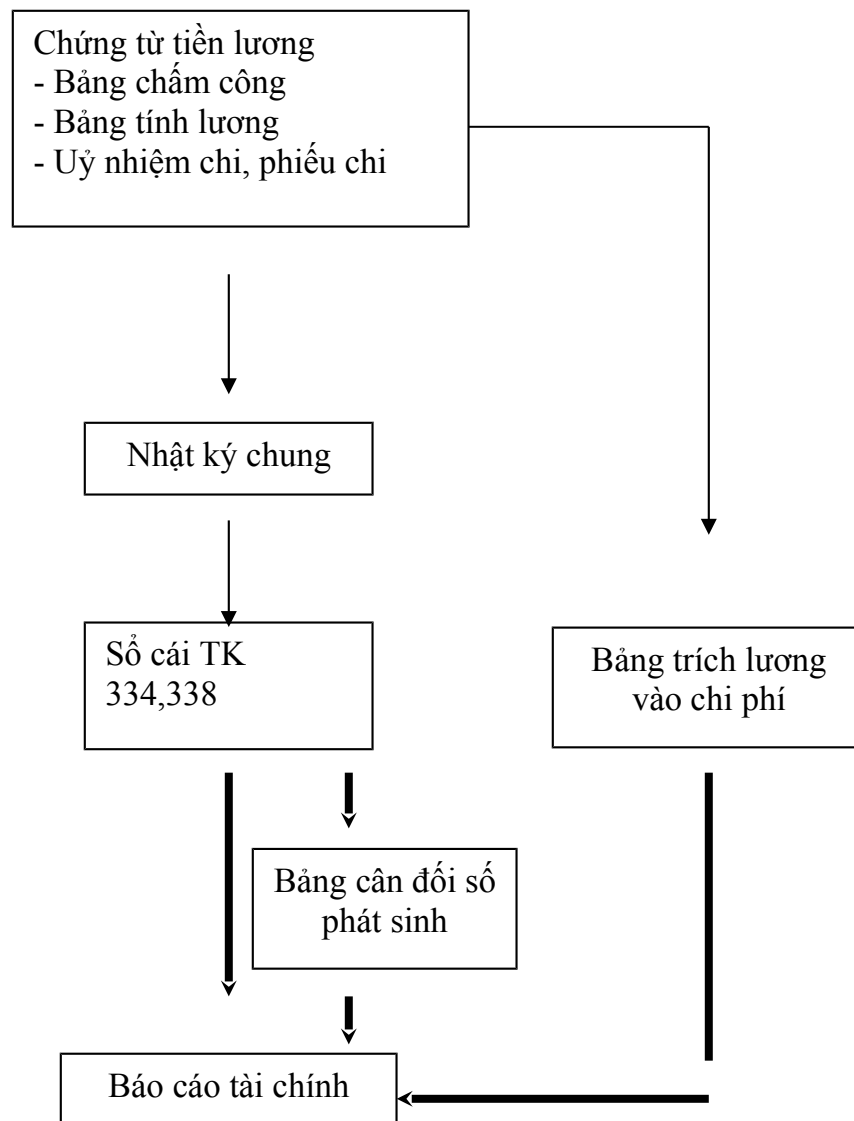
( Giao diện hình ảnh phần mềm ANA 4. 0)



( Giao diện phần mềm ANA 4. 0)

Trong kỳ, kế toán nhập số liệu vào máy tính, sau đó phần mềm sẽ tự động tổng hợp số liệu để lên sổ nhật ký chung, cập nhật số liệu vào sổ cái các TK 334, 338 một cách tự động. Trình tự ghi sổ kế toán như sau:

**Sơ đồ 1.6: Quy trình ghi sổ kế toán tiền lương theo hình thức Nhật ký chung**



*(Nguồn : Phòng Tài chính Kế toán)*

Các chứng từ như Bảng chấm công, Bảng tính lương và phân bổ tiền lương, Phiếu chi, giấy báo Nợ của Ngân hàng, bảng phân bổ tiền lương vào chi phí, kế toán ghi vào sổ Nhật ký chung. Nhật ký chung được mở để ghi chép các nghiệp vụ phát sinh theo thời gian. Nhật ký chung là cơ sở để ghi sổ cái TK 334. Sổ cái TK 334 là sổ dùng để ghi chép nghiệp vụ về trích chi phí vào lương và việc thanh toán lương cho nhân viên.

Căn cứ vào bảng trợ cấp BHXH đã lập, kế toán sẽ nhập dữ liệu vào máy trên phần mềm kế toán ANA 4.0. Quy trình ghi sổ như sau:  
Căn cứ vào phiếu chi 1355, kế toán tiền hành nhập dữ liệu vào máy,. Trước hết kế toán khởi động phần mềm ANA 4.0, vào phần quản lý quỹ, tiếp đó vào mục phiếu chi:

The screenshot displays the ANA 4.0 software interface for creating a check. The main form is titled 'Chi tiền mặt VNĐ' and includes the following fields and values:

- Loại Ctừ: Chi tiền mặt VNĐ
- Phiếu từ: P. xuất hàng
- Ngày: 31/12/2008
- Phiếu t/chi: 1355
- Diễn giải: Thanh toán trợ cấp BHXH
- Đvti: VNĐ
- Đơn giá: 0.0000
- Tỷ giá: 1.000000
- Thuế NK: 0 VNĐ
- Tk nợ: 3383
- Số PS: 5 700 000.00
- Tk có: 1111
- Số PS: 5 700 000.00

At the bottom, a table shows the transaction details:

Ngày	Phiếu t/chi	Tk nợ	Tk có	Số PS	Đvti	Tỷ giá	Số lượng
31/12/2008	1355	3383	1111	5 700 000	VNĐ		0.00

Cụ thể là:

Ngày: 31/12/2008

Đối tượng: Bùi Thanh Dân

Địa chỉ: Phòng kế toán tài chính

Diễn giải: Thanh toán trợ cấp BHXH

Tài khoản Nợ : TK” 3383”

Tài khoản Có : TK “ 1111”

Số tiền: 5.700.000

Loại tiền : VND

Tỷ giá :1 - Click chuột vào nút ghi sổ là hoàn thiện công tác nhập dữ liệu.

Sau khi vào cửa sổ nhập chứng từ, căn cứ vào các chứng từ ngày 31/12/2008 ở trên , kế toán nhập dữ liệu vào máy như sau:

Cập nhật, F5 -> Công ty CP XD số 5 – VINACONEX 5

Loại C từ: Bút toán khác Nhân đôi Mục Địa chỉ Lựa chọn

Phiếu từ: HDGTGT khấu trừ Xem... In Lưu Hủy Tìm... Mới Thoát

Dữ liệu chung: PB cho  Dữ liệu chi tiết:  Tính đơn giá theo thành tiêu  T Sầu

Ngày: 31/12/2008  Chi phí sản xuất VLSPHH: 01/T1

KHHD: Kho Vlsphh:

Phiếu t/chi: 1351 >> Số HD: Số lượng: 0.0000 Tôn: 0.00 / /

Khoản mục: Lương CN Đvt: VND Đ giá kho: 0.000 VND

Diễn giải: Trích lương T12/08 phải trả CNTTSS Đơn giá: 0.0000  Chuyển tới kho

Đv.Kh:  Tỷ giá: 1.000000

Ông/bà:  Thuế NK: 0 VND / /

Mặt hàng:  Tk nợ: 622

GTGT:  Số PS: 201 630 000.00 201 630 000 VND

CTGS:  Tk có: 334 Tiền mặt Việt Nam

K.hàng có  Số PS: 201 630 000.00 201 630 000 VND

Dữ liệu, F2 --> Sửa

Ngày	Phiếu t/chi	Tk nợ	Tk có	Số PS	Đvt	Tỷ giá	Số lượng
31/12/2008	1351	622	334	201 630 000	VND		1 0.00

Ví dụ :

Ngày 31/12/2008

Số chứng từ 1351

Diễn giải: Tính lương T12/08 phải trả cho NVTTSX

Tài khoản Nợ : TK 622

Tài khoản Có:TK 3341

Số tiền: 201.630.000

Loại tiền :VND

Tỷ giá : 1

Quy đổi: 201.630.000( máy tính sẽ tự động tính số tiền này)

Click chuột vào nút ghi sổ là hoàn thiện công tác nhập dữ liệu. Các phiếu chi khác nhập theo các bước tương tự( chỉ cần Click chuột vào nút Thêm là kế toán tiếp tục nhập phiếu chi mới).Sau khi nhập xong máy sẽ tự động nhập dữ liệu vào sổ: Sổ nhật ký chung, Sổ cái tài khoản “ 334”, sổ cái tài khoản “338”, sổ chi tiết tài khoản” 3383”, sổ chi tiết tài khoản “3384”và các sổ có liên quan khác

Sau khi nhập xong máy sẽ tự động nhập dữ liệu vào sổ: Sổ nhật ký chung, Sổ cái tài khoản “ 334”, sổ cái tài khoản “338”, sổ chi tiết tài khoản” 3383”, sổ chi tiết tài khoản “3384”và các sổ có liên quan khác. Do công ty có rất nhiều những công trình và nhiều những hạng mục công trình nhỏ lẻ nên Công ty không mở sổ chi tiết lương theo từng hạng mục mà kế toán chỉ tập hợp chúng từ rồi vào sổ chung cho các phòng ban, tổ đội trong Công ty. Từ quá trình vào sổ như trên sẽ đưa ra được các mẫu sổ như sau:

Công ty Cổ phần xây dựng số 5  
15/2006/QĐ- BTC  
-VINACONEX5-

Biểu số 29  
Ban hành theo QĐ số

Ngày 20/03/2006

**SỔ NHẬT KÝ CHUNG**  
( Trích tháng 12 năm 2008)

Đơn vị (đồng)

Ngày tháng ghi sổ	Chứng Từ		Diễn Giải	Đã ghi sổ cái	STT dòng	Số hiệu TK đối ứng		Nợ	Có	Nợ
	Số hiệu	Ngày Tháng				Nợ	Có			
			<b>Số trang trước chuyển sang</b>							
31/12/2008	1351	31/12/2008	Tính ra lương T12/08 trả cho CNTTSX			622	334			201.6
31/12/2008	1352	31/12/2008	Tính ra lương T12/08 trả cho NV VP			6271	334			146.2
31/12/2008	1353	31/12/2008	Tính ra lương T12/08 trả cho CNTT điều khiển máy thi công			6231	334			21.60
31/12/2008	PT442	31/12/2008	Trích 5% BHXH trừ vào lương CBCNV			3341	3383			12.09



31/12/2008	PT443	31/12/2008	Trích 1% BHYT trừ vào lương CBCNV			3341	3384	2.41
31/12/2008	1354	31/12/2008	Trích 2% BHYT vào chi phí SXKD T12/08			627	3384	4.83
31/12/2008	1355	31/12/2008	Trích 15% BHXH vào chi phí SXKD T12/08			627	3383	36.28
31/12/2008	1356	31/12/2008	Tính trợ cấp BHXH trả thay lương cho người LĐ			3383	334	6.96
31/12/2008	1357	31/12/2008	Tính ra tiền thưởng T12/ 08			4311	334	200.5
31/12/2008	1358	31/12/2008	Tính ra tiền ăn ca & phụ cấp cho CBCNV			6271	334	34.62
31/12/2008	1359	31/12/2008	Tính ra tiền thuế TNCN tháng 12/08			3341	3335	4.82
31/12/2008	PT 444	31/12/2008	Nhập tiền từ NH về chuẩn bị trả lương cho CBCNV			1111	1121	556.6
31/12/2008	PC 150	31/12/2008	Chi lương cho CBCNV tháng 12/08			334	1111	556.6
31/12/2008	PC 151	31/12/2008	Nộp BHXH ( 20%)			3383	1111	48.37
31/12/2008	PC	31/12/2008	Nộp BHYT ( 3%)			3384	1111	7.25

	152							
31/12/2008	PC 153	31/12/2008	Tính tra tiền tạm ứng trừ vào lương			3341	141	6.45
	....		.....	....	.....	.....	.....	.....
			<b>Cộng chuyển trang sau</b>					.....

**Người lập biểu**

*(ký, họ tên)*

**Kế toán trưởng**

*(Ký, họ tên)*

**Giám đốc**

*(ký tên, đóng dấu)*

*(Nguồn phòng tài chính kế toán)*

Công ty Cổ phần xây dựng số 5  
15/2006/Q Đ- BTC  
-VINACONEX5-

Biểu số 30  
Ban hành theo Q Đ số 3  
Ngày 20/03/2006

**SỔ CÁI**

**Tài khoản 334: Phải trả công nhân viên**  
(Trích tháng 12 năm 2008)

Đơn vị (đồng)

Ngày tháng ghi số	Chứng Từ		Diễn Giải	Nhật ký chung		Số hiệu TK đối ứng	Số tiền	
	Số hiệu	Ngày Tháng		Trang số	Số thứ tự dòng		Nợ	Hàng
			Số dư đầu năm					
			Số Phát Sinh trong tháng					
31/12/2008	1351	31/12/2008	Tính ra lương T12/08 trả cho			622		20

			CNTTSX					
31/12/2008	1352	31/12/2008	Tính ra lương T12/08 trả cho NV văn phòng			627 1		14
31/12/2008	1353	31/12/2008	Tính ra lương T12/08 trả cho CNTT điều khiển máy thi công			623 1		2
31/12/2008	PT442	31/12/2008	Trích 5% BHXH trừ vào lương CBCNV			338 3	12.093.500	
31/12/2008	PT443	31/12/2008	Trích 1% BHYT trừ vào lương CBCNV			338 4	2.418.700	
31/12/2008	1356	31/12/2008	Tiền trợ cấp BHXH trả thay lương			338 3		0

			cho người LĐ					
31/12/2008	1357	31/12/2008	Tiền thưởng T12/08			431		20
31/12/2008	1358	31/12/2008	Tính ra tiền ăn ca & phụ cấp cho CBCNV			627		3
31/12/2008	1359	31/12/2008	Tính ra tiền thuế TNCN T12/08			333	4.828.846	
31/12/2008	PC 150	31/12/2008	Chi lương cho CBCNV T12/08			111	556.606.38	
31/12/2008	PC153	31/12/2008	Tính ra tiền tạm ứng trừ vào lương			141	6.450.000	
			<b>Cộng PS trong tháng</b>	-	-	-	<b>582.397.428</b>	<b>50</b>
			<b>Dư cuối tháng</b>					
			Cộng lũy kế từ đầu	.....	.....		.....	..

			quý					
--	--	--	-----	--	--	--	--	--

**Người lập biểu**

*(ký, họ tên)*

**Kế toán trưởng**

*(Ký, họ tên)*

**Giám đốc**

*( ký tên, đóng dấu)*

*(Nguồn phòng tài chính kế toán)*

Công ty Cổ phần xây dựng số 5  
15/2006/Q Đ- BTC  
-VINACONEX5-

Biểu số 31  
*Ban hành theo Q Đ số*

*Ngày 20/03/2006*

**SỔ CÁI**

**Tài khoản 338: Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế**  
*( Trích tháng 12 năm 2008)*

Đơn vị (đồng)

Ngày tháng ghi số	Chứng Từ		Diễn Giải	Nhật ký chung		Số hiệu TK đối ứng	Số
	Số hiệu	Ngày Tháng		Trang số	STT dòng		
			<b>Số dư đầu năm</b>				
			<b>Số Phát Sinh trong tháng</b>				
31/12/2008	PT442	31/12/2008	Trích 5% BHXH trừ vào lương CBCNV			334 1	
31/12/2008	PT443	31/12/2008	Trích 1% BHYT trừ vào lương CBCNV			334 1	
31/12/2008	1354	31/12/2008	Trích 2% BHYT vào chi phí SXKD T12/08			627 1	
31/12/2008	1356	31/12/2008	Trích 15% BHXH vào chi phí SXKD T12/08			627 1	
31/12/2008	1357	31/12/2008	Tính trợ cấp BHXH trả thay lương cho người LĐ			334 1	6.969.23
31/12/2008	PC 151	31/12/2008	Nộp BHXH ( 20%)			111 1	48.374.00 0
31/12/2008	PC 152	31/12/2008	Nộp BHYT ( 3%)			111 1	7.256.10
31/12/2008	PT	31/12/2008	Được cơ quan			112	

	446		BHXH cấp tiền trợ cấp BHXH trả thay lương cho người LĐ T12			1	
			<b>Cộng PS trong tháng</b>	-	-	-	<b>62.599.31</b>
			<b>Dư cuối tháng</b>				-
			Cộng lũy kế từ đầu quý	.....	.....		.....

**Người lập biểu**

**Kế toán trưởng**

**Giám đốc**

*(ký, họ tên)*

*(Ký, họ tên)*

*( ký tên, đóng dấu)*

**Biểu số 32**

Công ty CP xây dựng số 5 -  
15/2006/Q Đ- BTC

*Ban hành theo Q Đ s ố*

- VINACONEX- 5  
2006

*Ngày 20 tháng 3 năm*

**S Ổ KẾ TOÁN CHI TIẾT**

*TK 3383 - Ph ải trả ph ải nộp khác - B ẢO HIỂM X Ã HỘI*

*Đ ơn v ị*

*(đồng)*

**Người lập**

**Kế toán trưởng**

**Giám đốc**

*(ký, họ tên)*

*(Ký, họ tên)*

*( ký tên, đóng dấu)*

***( Nguồn: Phòng tài chính kế toán)***



**Biểu số 33**

Công ty CP xây dựng số 5 -  
15/2006/QĐ- BTC  
- VINACONEX- 5  
2006

*Ban hành theo QĐ số*

*Ngày 20 tháng 3 năm*

**SỔ KẾ TOÁN CHI TIẾT**

*TK 3384 - Phái trả phái nộp khác - Bảo hiểm y tế*

*Đơn vị*

*(đồng)*

Người lập

*(ký, họ tên)*

Kế toán trưởng

*(Ký, họ tên)*

Giám đốc

*(ký tên, đóng dấu)*

*( Nguồn: Phòng tài chính kế toán)*

**CHƯƠNG 3: PHƯƠNG HƯỚNG HOÀN THIỆN KẾ TOÁN  
TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI  
CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ 5 – VINACONEX 5**

**3.1 SỰ CẦN THIẾT VÀ YÊU CẦU CỦA VIỆC HOÀN THIỆN  
KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO  
LƯƠNG TRONG CÁC DOANH NGHIỆP**

### **3.1.1 SỰ CẦN THIẾT CỦA VIỆC HOÀN THIỆN KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TRONG DOANH NGHIỆP**

Tiền lương là một hình thức kích thích lợi ích vật chất đối với người lao động và để phản ánh kết quả lao động của họ. Vì vậy, để sử dụng đòn bẩy tiền lương nhằm đảm bảo sản xuất phát triển, duy trì đội ngũ lao động có trình độ nghiệp vụ cao với ý thức kỷ luật vững, đòi hỏi công tác tổ chức tiền lương trong doanh nghiệp phải được đặc biệt coi trọng. Vì vậy việc tính lương cho người lao động trong doanh nghiệp sau mỗi chu kỳ sản xuất kinh doanh, phân bổ chính xác tiền lương vào giá thành sản phẩm và chi phí sản xuất là yêu cầu cấp thiết đặt ra đối với công tác quản lý lao động tiền lương trong doanh nghiệp nói chung cũng như trong công tác tiền lương nói riêng.

Đối với các cấp quản lý như( tổng công ty hoặc cấp trên) thì kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương đóng vai trò quan trọng trong việc tính toán kiểm tra, giám sát tình hình cấp vốn của cấp trên cho các đơn vị thành viên được bảo đảm chính xác, công bằng.

Hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương là đúng, đủ mọi khoản tiền lương, các khoản trích theo lương và thanh toán kịp thời cho người lao động. Đồng thời đó cũng là sự lựa chọn hình thức sổ sách, phương pháp hạch toán với tình hình sản xuất kinh doanh, phù hợp với đặc thù của từng doanh nghiệp. Hoàn thiện kế toán

tiền lương và các khoản trích theo lương phải đảm bảo việc chi trả lương và các khoản trích theo lương cho người lao động được tiến hành nghiêm túc, đúng thời hạn, công bằng hơn và hiệu quả hơn. Do vậy, doanh nghiệp cần có chính sách, chế độ hợp lý để quản lý tốt việc chi trả lương cho người lao động, nhằm không ngừng nâng cao tiền lương thực tế, cải thiện và nâng cao mức sống của người lao động. Khi các doanh nghiệp hoàn thiện và đổi mới công tác tiền lương và các khoản trích theo lương sẽ tạo ra sự bình đẳng tạo sự khuyến khích người lao động trong công việc, tổ chức sản xuất đạt hiệu quả, tạo ra các sản phẩm có sức cạnh tranh cao trên thị trường, gắn bó người lao động với doanh nghiệp, thu hút được lao động có đủ trình độ và điều kiện để hoà nhập cũng như tồn tại, phát triển trong nền kinh tế thị trường khu vực và trên toàn thế giới như hiện nay.

### **3.1.2 Yêu cầu của việc hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong các doanh nghiệp**

*\* Việc hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương phải phù hợp với đặc điểm hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp trong từng thời kỳ nhất định. Đó là phù hợp với đặc thù của quá trình sản xuất kinh doanh và bộ máy tổ chức quản lý sản xuất, đặc điểm lực lượng lao động cũng như mục tiêu sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp và khuyến khích người lao động quan tâm đến kết quả sản xuất, luôn cố gắng tìm tòi, sáng tạo trong công việc để nâng cao*

hiệu quả sản xuất kinh doanh, tăng năng suất lao động và chất lượng sản phẩm. Mỗi thời kỳ doanh nghiệp sẽ đưa ra một chính sách tiền lương phù hợp với đặc điểm sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp mình, trên cơ sở tham khảo ý kiến của công đoàn và đại hội công nhân viên chức.

*\* Việc hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp phải thực sự phù hợp với các chính sách, chế độ quản lý tiền lương, các khoản trích theo lương và các văn bản pháp lý về kế toán của nhà nước và bộ tài chính. Do vậy doanh nghiệp cần luôn cập nhật, áp dụng những chính sách tiền lương mới của chính phủ, và bên cạnh đó cần tích cực nghiên cứu, tìm tòi cơ chế trả lương hợp lý, phù hợp với đặc điểm và tình hình doanh nghiệp mình.*

Đặc biệt công tác kế toán tiền lương cần thực hiện đúng đủ, nghiêm túc các quy định đã được Bộ tài chính quy định về hệ thống bảng biểu kế toán, hệ thống tài khoản kế toán, phương pháp kế toán, hình thức sổ kế toán,...

*\* Việc hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương phải đảm bảo nguyên tắc tiết kiệm, nhưng vẫn đảm bảo các chức năng cơ bản của tiền lương là đòn bẩy kinh tế và tuân thủ pháp luật. Từ đó sẽ góp phần tiết kiệm chi phí cho doanh nghiệp, mà vẫn đảm bảo ổn định đời sống cho người lao động.*

## 3.2 ĐÁNH GIÁ THỰC TRẠNG KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ 5 – VINACONEX 5

### 3.2.1 Ưu điểm

**\* Khái quát tình hình kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần xây dựng số 5**

- Đảm bảo mức lương ổn định cho người lao động
- Chi trả tiền lương đúng kỳ, không có tình trạng nợ lương
- Thực hiện quy định, hướng dẫn về chế độ tiền lương do nhà nước quy định

- Công tác kế toán tiền lương được thực hiện đầy đủ, đúng quy trình theo quy định của Bộ Tài chính.

**\* Những ưu điểm trong kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty.**

- Hiện nay phòng kế toán công ty đang sử dụng phần mềm kế toán ANA 4.0 rất thuận tiện, cụ thể, chi tiết, có thể kết nối (Link) giữa các bảng biểu, có công thức lập sẵn nên khi nhập vào máy rất nhanh. Các máy tính trong phòng tài chính kế toán được nối mạng. Bởi vậy kế toán trưởng có thể trực tiếp kiểm tra, giám sát tình hình thực hiện công việc của các kế toán viên thông qua máy tính của mình. Đồng thời thực hiện kế toán trên máy tính cũng làm giảm khối lượng chứng từ,

sổ sách phải in ấn, nhằm tiết kiệm chi phí và cũng giảm được khối lượng công việc phải ghi chép của kế toán viên.

- Hệ thống tài khoản kế toán của Công ty sử dụng theo đúng quy định của Bộ tài chính về hình thức, được phản ánh đúng quy định về nội dung.

- Bộ máy kế toán trong Công ty được phân cấp, mỗi kế toán viên trong phòng tài chính kế toán phụ trách phần hành kế toán riêng dưới sự phân công của kế toán trưởng, tạo sự chuyên môn hoá trong công việc. Giữa kế toán tổng hợp và kế toán thanh toán, kế toán tiền lương, kế toán thuế có mối quan hệ trao đổi để đạt hiệu quả cao nhất trong công tác kế toán.

- Công ty áp dụng hình thức trả lương theo thời gian, trả lương theo năng suất, và trả lương khoán nên thuận tiện và dễ dàng trả lương cho người lao động. Hình thức sổ kế toán trong Công ty thực hiện theo hình thức “ Nhật ký chung” vừa đảm bảo ghi chép đơn giản, thuận tiện, phù hợp với đặc điểm tổ chức sản xuất của Công ty. Công tác tiền lương của Công ty đã thực hiện đầy đủ quy định từ việc lập chứng từ, kiểm tra chứng từ, nhập chứng từ vào máy, lưu chứng từ.

- Công tác quản lý lao động của Công ty khá chặt chẽ. Công ty theo dõi thời gian làm việc của công nhân viên thông qua Bảng chấm công hàng ngày, người lao động đi làm dưới sự theo dõi, giám sát của các phòng ban, đội trưởng. Đến cuối tháng phòng Tổ chức hành chính sẽ

tổng hợp ngày công lao động. Đây là căn cứ để trả lương cho nhân viên của công ty.

Nhìn chung công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của công ty cổ phần xây dựng số 5 – VINACONEX 5 hết sức gọn nhẹ và thực hiện khá tốt. Công tác tiền lương của Công ty đã phần nào khuyến khích CBCNV trong Công ty hăng hái sản xuất kinh doanh, quyết tâm tăng năng suất lao động điều này thể hiện rõ ở kết quả sản xuất của công ty. Tiền lương và thu nhập của CBCNV luôn ổn định, năm sau cao hơn năm trước, đời sống người lao động không ngừng được cải thiện.

### ***3.2.2 Nhược điểm***

Những tiện ích trong việc tin học hoá công tác kế toán của Công ty đã được đề cập ở phần ưu điểm. Tuy nhiên do việc sử dụng các chương trình kế toán, hệ thống chứng từ, sổ sách hoàn toàn thực hiện trên máy vi tính nên dễ dẫn đến những sai sót khách quan của kế toán viên. Điều này đòi hỏi cán bộ phòng tài chính kế toán phải luôn thận trọng khi thao tác trên máy, đặc biệt là giai đoạn bắt đầu nhập chứng từ, kế toán trưởng cần luôn tiên hành đơn đốc kiểm tra, giám sát việc thực hiện hạch toán cũng như độ chính xác của máy tính vì chế độ kết nối ( Link ) sẽ làm cho tất cả các số liệu trên bảng biểu được kết nối với nhau và sẽ thay đổi khi có sự thay đổi của một con số, một chứng từ, ... Công ty đang sử dụng phần mềm kế toán ANA 4.0 nhưng hiện tại

đã có phần mềm ANA 5.0 và ANA 6.0 Công ty nên cập nhật và sử dụng phiên bản mới này để dễ dàng hơn trong việc hạch toán.

Ngoài ra cơ chế trả lương hiện nay tại Công ty còn một số tồn tại cần khắc phục là:

- Vẫn chưa đánh giá đúng năng lực của người lao động
- Chưa kích thích người lao động một cách rõ ràng

Cơ chế trả lương hiện nay ở Công ty chưa đánh giá đúng sự tham gia và sự đóng góp của người lao động vào sản phẩm của Công ty, chưa thể hiện được công sức đóng góp tích cực, có hiệu quả của người lao động vào giá trị sản phẩm. Tức là chưa phân biệt rõ ràng đóng góp trực tiếp, đóng góp gián tiếp của người lao động, của từng phòng ban vào sản phẩm và doanh thu của Công ty.

- Về thuế thu nhập cá nhân: Hiện nay, tại Công ty khoản thuế thu nhập cá nhân cũng được tính như một khoản chi phí của Công ty, người lao động không phải đóng. Mà về thực chất đây là khoản chi phí mà những người có thu nhập cao phải chịu. Cách làm này của Công ty tạo điều kiện thuận lợi cho nhân viên nhưng mặt khác lại không phản ánh chính xác bản chất của loại thuế này.

- Công ty chưa trích một khoản làm KPCĐ mà chủ yếu nhân viên trong Công ty vẫn sinh hoạt công đoàn tại Tổng công ty VINACONEX. Công ty chưa có một quỹ công đoàn riêng khi mà



Công ty đã tách ra hoạt động độc lập, điều này phần nào làm giảm tính độc lập của Công ty.

Sau đây là một số hạn chế cần khắc phục trong kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại công ty cổ phần xây dựng số 5 – VINACONEX 5

- Hiện nay, công ty chưa trích trước tiền lương nghỉ phép của công nhân trực tiếp sản xuất, điều này gây ra biến động trong công tác tính lương và tính giá thành sản phẩm nếu như tiền lương nghỉ phép trong năm tăng đột ngột.( Điều này rất dễ xảy ra với những doanh nghiệp xây lắp do tính chất và đặc thù ngành ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố) Do đó Công ty phải thực hiện trích trước tiền lương nghỉ phép một cách hợp lý, khoa học và hiệu quả mà không gây ảnh hưởng đến những kết quả tài chính khác của Công ty.

- Thành lập bộ phận kiểm toán nội bộ để nâng cao công tác kế toán tiền lương trong Công ty.

- Trích quỹ dự phòng trợ cấp mất việc làm để nâng cao chất lượng nguồn lao động.

- Bảng chấm công hiện tại của Công ty vẫn chưa phản ánh một cách khoa học về số công nghỉ hưởng bảo hiểm xã hội gây ra tình trạng mất thời gian cho công tác tính lương.

- Việc trích KPCD là việc rất cần thiết để nâng cao tinh thần đoàn kết, tập thể trong Công ty. Do vậy Công ty trích kinh phí công đoàn riêng theo tỷ lệ quy định.

- Trong hạch toán kế toán của Công ty còn một số điểm chưa thực hiện theo quy định của Bộ Tài chính, đó là việc hạch toán tất. Công ty cần thực hiện đúng đủ các bước hạch toán mà Bộ Tài chính đã quy định. Hình thức của “Bảng phân bổ tiền lương và BHXH” hiện nay vẫn còn thiếu cột trích 6% số tiền đóng BHXH, BHYT từ lương của CBCNV, bởi vậy kế toán cần bổ sung cột này vào “Bảng phân bổ tiền lương và BHXH”

### **3.3 MỘT SỐ ĐỀ XUẤT NHẪM HOÀN THIỆN KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ 5 – VINACONEX 5.**

Trong nền kinh tế thị trường, nhu cầu về thông tin kế toán kịp thời, chính xác và đầy đủ là hết sức cần thiết. Trong mỗi doanh nghiệp, kế toán có vai trò rất quan trọng trong việc thu thập, xử lý và cung cấp thông tin phục vụ cho công tác quản lý đơn vị ấy cho nên mỗi doanh nghiệp cần tổ chức công tác kế toán một cách khoa học, sử dụng phương pháp, kỹ thuật hạch toán phù hợp, áp dụng hình thức kế toán tiên tiến,... sao cho phù hợp với đặc điểm quy mô của đơn vị, đáp ứng được yêu cầu công tác quản lý.

Công tác tiền lương cũng góp phần cung cấp những thông tin về việc sử dụng lao động và phản ánh các khoản chi phí cho việc sử dụng lao động đó. Do vậy, hoàn thiện công tác tổ chức hạch toán kế toán tiền lương là một trong những yếu tố tác động tích cực tới quá trình hoạt động của Công ty.

Trên cơ sở phân tích về mặt lý luận và thực trạng kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần xây dựng số 5 – VINACONEX 5, em xin đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty như sau:

**\* Ý kiến 1: Trích trước tiền lương nghỉ phép**

Hiện nay, Công ty vẫn chưa thực hiện trích trước tiền lương nghỉ phép của Công nhân trực tiếp sản xuất. Việc không trích trước tiền lương nghỉ phép của Công nhân viên là chưa hợp lý, vì chỉ dựa vào thực tế của năm trước, mà tiền lương nghỉ phép phát sinh tăng đột ngột, trong khi đó sản phẩm thì giảm đi đáng kể và số tiền lương này được phân bổ vào giá thành sản phẩm làm cho giá thành sản phẩm bị biến động tăng lên. Việc trích trước tiền lương nghỉ phép thường được lập ở năm N, vậy nghỉ phép xảy ra ở năm N+1. Vậy sự biến động của năm N+1 không lớn khi xuất hiện sự nghỉ phép này, điều này đã đảm bảo được nguyên tắc của việc trích trước chi phí. Đặc biệt đối với các doanh nghiệp xây lắp khi thực hiện việc trả lương khoán sản phẩm thì việc trích trước tiền lương nghỉ phép là rất quan trọng vì khi đã khoán

cho người lao động theo đơn giá của sản phẩm ghi trong hợp đồng, khi người lao động nghỉ phép cũng phải trích trong số lương khoản này mà trả cho họ. Nếu Công ty không lập dự toán cho nó thì rất khó cho việc trừ lại số tiền lương nghỉ phép này. Do đó, Công ty nên thực hiện trích trước tiền lương nghỉ phép của người lao động theo Công thức:

$$\begin{array}{l} \text{Mức trích trước tiền} \\ \text{lương nghỉ phép theo} \\ \text{kế hoạch của công} \\ \text{nhân trực tiếp sản xuất} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Tiền lương chính} \\ \text{phải trả công nhân} \\ \text{trực tiếp sản xuất} \\ \text{trong tháng} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{Tỷ lệ} \\ \text{trích} \\ \text{trước} \end{array}$$

Trong đó:

$$\begin{array}{l} \text{Tỷ lệ} \\ \text{trích} \\ \text{trước} \end{array} = \frac{\begin{array}{l} \text{Tổng số tiền lương phép kế} \\ \text{hoạch năm của công nhân} \\ \text{TTSX} \end{array}}{\begin{array}{l} \text{Tổng số tiền lương chính kế} \\ \text{hoạch năm của công nhân} \\ \text{TTSX} \end{array}} \times 100$$

Kế toán hạch toán trích trước tiền lương nghỉ phép của công nhân TTSX, kế toán ghi:

- Khi trích trước tiền lương nghỉ phép của công nhân TTSX, kế toán ghi:

Nợ TK 622: Chi phí nhân công TTSX

Có TK 335: Chi phí phải trả

- Khi tính tiền lương nghỉ phép thực tế phải trả cho công nhân TTSX kế toán ghi:

Nợ TK 622: Chi phí nhân công TT( Nếu số phải trả lớn hơn số trích trước)

Nợ TK 335: Chi phí phải trả( Số đã trích trước)

Có TK 334: Phải trả người lao động( Tổng tiền lương nghỉ phép thực tế phải trả)

Có TK 622: Chi phí nhân công trực tiếp ( Nếu số phải trả nhỏ hơn số trích trước)

**Ví dụ:** Trích trước tiền lương nghỉ phép của Công nhân trực tiếp sản xuất của Công ty cổ phần xây dựng số 5 như sau:

Theo số liệu của phòng Tài chính – Kế toán tại thời điểm cuối năm 2008 tổng số lương chính kế hoạch năm 2008 trả cho công nhân trực tiếp sản xuất là 3.818.670.000 (đồng) trong đó tổng số tiền lương phép kế hoạch năm 2008 trả cho công nhân trực tiếp sản xuất là 146.871.923(đồng), từ đó ta trích trước tiền lương nghỉ phép năm 2009:

Từ công thức trên ta có:

$$\text{Tỷ lệ trích} = \frac{146.871.923}{3.818.670.000} \times 100 = 3,846 \%$$

trước                      3.818.670.000

Vậy mức trích tiền lương phép theo kế hoạch của công nhân trực tiếp sản xuất là:

**Mức trích tiền lương phép        = 318.222.500 x 3,846        =  
12.239.327(đồng)**

Kế toán hạch toán trích trước tiền lương nghỉ phép của công nhân trực tiếp sản xuất như sau:

Nợ TK 622: 12.239.327

Có TK 335: 12.239.327

**\* Ý kiến thứ hai: Thành lập bộ phận kiểm toán nội bộ trong Công ty**  
Hiện nay, công tác kế toán trong Công ty vẫn do kế toán trưởng chỉ đạo, kiểm tra và đôn đốc. Như vậy, dẫn đến tình trạng sự kiểm tra, sự kiểm soát của kế toán trưởng có thể có lúc chưa bao quát được mọi tình hình thực hiện chế độ kế toán theo quy định của Bộ Tài chính, đồng thời kiểm tra tính chính xác của các báo cáo kế toán trong Công ty, nhằm cung cấp các thông tin chính xác kịp thời, độ tin cậy cao cho ban lãnh đạo trong Công ty. Song song với việc kiểm toán nội bộ, hoạt động kế toán quản trị trong Công ty cần đẩy mạnh hơn nữa. Kế toán quản trị có vai trò rất quan trọng trong việc kiểm soát chi phí để giúp ban lãnh đạo Công ty nắm rõ hơn về biến phí, định phí trong chi phí

tiền lương, nhằm quản lý tốt hơn chi phí tiền lương của Công ty. Kế toán quản trị tham gia phân tích tình hình quản lý, sử dụng lao động cả về số lượng, thời gian, năng suất, kết quả. Trên cơ sở đề xuất các giả pháp thích hợp nhằm khai thác mọi tiềm năng lao động sẵn có trong doanh nghiệp để nâng cao hiệu quả sử dụng lao động, vừa góp phần khuyến khích người động viên lao động, vừa thu lại nhiều lợi nhuận cho Công ty.

### **\* Ý kiến thứ 3: Trích lập quỹ dự phòng trợ cấp mất việc làm**

Quỹ dự phòng trợ cấp mất việc làm dùng để trợ cấp cho người lao động bị thôi việc, mất việc làm, đào tạo nghề cho người lao động trong doanh nghiệp. Hiện tượng thôi việc, mất việc ít xảy ra nhưng việc đào tạo lao động là một việc rất cần thiết đặc biệt khi Công ty có nhu cầu tuyển dụng lao động nhiều. Ở một số doanh nghiệp, người lao động muốn được đào tạo phải tự chi trả các khoản chi phí đào tạo, điều này làm giảm tinh thần làm việc của họ, có thể dẫn tới việc từ chối nhận việc nếu khoản chi phí đào tạo mà người lao động phải tự bỏ ra là quá cao.

Với đặc điểm hoạt động của Công ty, chủ yếu hoạt động trong lĩnh vực đấu thầu và quản lý dự án đòi hỏi đội ngũ nhân viên phải có trình độ chuyên môn cao. Chính vì vậy việc đào tạo đội ngũ nhân viên sao cho phù hợp với công việc là một việc hết sức cần thiết. Để đáp

ứng được nhu cầu đó Công ty nên trích lập quỹ dự phòng trợ cấp mất việc làm.

Quỹ dự phòng trợ cấp mất việc làm được trích lập từ 1%- 3% tổng quỹ lương thực tế của Công ty và được trích vào chi phí quản lý doanh nghiệp. Quỹ này thường được lập vào thời điểm khoá sổ kế toán để lập báo cáo tài chính năm.

*Ví dụ:* tổng quỹ lương thực tế của Công ty tại thời điểm năm 2008 là: 3.600.000.000(đồng), với mức tổng chi phí năm 2008 của công ty là: 402.236.000.000( đồng) Công ty nên trích mức quỹ dự phòng trợ cấp mất việc làm cho năm 2009 là 2% trên tổng quỹ lương thực tế.

$$\text{Quỹ dự phòng trợ cấp mất việc làm} = 2\% \times 3.600.000.000 = 72.000.000(\text{đồng})$$

Với số tiền 72.000.000( đồng) Công ty sẽ sử dụng để trợ cấp mất việc làm hoặc đào tạo cho CBCNV nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ. Công ty định khoản như sau:

***Bút toán 1: khi trích quỹ dự phòng mất việc làm***

Nợ TK 642: 72.000.000

Có TK 3353: 72.000.000

***Bút toán 2:khi chi trả trợ cấp mất việc làm, hoặc đào tạo CNCNV năm N+ 1***

***Nợ TK 3353: Số tiền thực tế chi trả CBCNV cho năm N+1***

***Có TK 111,112: Số tiền thực tế chi trả CBCNV cho năm N+1***



***\* Ý kiến thứ 4: Lập bảng chấm công khoa học hơn***

Bảng chấm công của Công ty đã được đưa vào để kiểm tra thời gian làm việc của CBCNV. Tuy nhiên việc chấm công xong thì khi kế toán tổng hợp công làm việc thực tế của nhân viên lại phải ngồi tập hợp số công làm việc thực tế, số công nghỉ việc, số công nghỉ được hưởng BHXH như thế sẽ rất mất thời gian. Nên theo em cần đưa ra một bảng chấm công thống nhất, tránh mất nhiều thời gian của kế toán. Cụ thể em xin nêu ra một mẫu bảng chấm công như sau:

**BẢNG CHẤM CÔNG THÁNG 12 NĂM 2008****Công ty Cổ phần xây dựng số 5****- VINACONEX 5 -****Bộ phận: Đội xây dựng số 1**

Số TT	Họ tên	Chức vụ	Ngày trong tháng				Quy ra công					
			1	2	.... .	31	Số công hưởng lương thời gian	Số công hưởng lương năng suất	Số công hưởng lương khoán	Số công nghỉ việc hưởng lương 100%	Số công nghỉ việc hưởng lương 75%	
1	Đặng Hoàng Việt	Chỉ huy trưởng	X	X	.... .	X		26				
2	Võ Minh Đông	Phó chỉ huy trưởng	X	X	.... .	X		26				
3	Nguyễn Văn Long	Nhân viên	0	0		X		24			2	
4	Nguyễn Xuân Chính	Công nhân	X	X	.... .	X			25			
5	Bùi Thanh Tùng	Công nhân	X	X	.... .	X			26			

6	Trần Văn thiều	Công nhân	X	X	....	X			26			
7	Trần Văn Chung	Công nhân	X	X	....	X			26			
8	Nguyễn Xuân Thu	Công nhân	X	X	....	X			25.5			
....	.....	.....	....	....	....	....			.....			
9	Lê Văn Đông	Công nhân	X	X	....	X			26			

Ngày 31 tháng 12

*năm 2008*

Người chấm công  
trưởng)

*(ký, họ tên)*

X: đi làm  
nghỉ làm

Trưởng phòng (Đội

*(ký, họ tên)*

0 :

Kế toán Công ty nên đưa ra quy định bắt buộc về bảng chấm công là trước khi đưa lên phòng kế toán phải được ghi chép tính toán số liệu vào cột quy đổi số liệu theo đúng quy định. Nếu có sai sót trong phần này thì người chấm công và người có trách nhiệm phải kiểm tra và hoàn chỉnh lại.

***Ý kiến 5: Trích kinh phí công đoàn và lập sổ chi tiết kinh phí công đoàn***

Công đoàn là tổ chức đoàn thể trong các công ty để bảo vệ lợi ích của nhân viên trong công đoàn. Theo chế độ quy định thì tỷ lệ trích kinh phí công đoàn là 2% trên quỹ lương cơ bản. Hiện nay quỹ công đoàn của Công ty vẫn chưa tách riêng với Tổng công ty, điều này là không thuận lợi cho hoạt động của các cán bộ nhân viên trong Công ty. Là một phần của Tổng công ty xuất nhập khẩu và xây dựng Việt Nam, Công ty cổ phần xây dựng số 5 – VINACONEX 5 đã và đang có số lượng CBCNV ngày càng tăng nên việc tổ chức sinh hoạt Công đoàn tại Công ty là rất quan trọng và có ý nghĩa. Đây là tổ chức có sức mạnh gắn kết các thành viên trong Công ty với nhau. Tăng cường tình đoàn kết, giúp mọi người có cơ hội hiểu nhau hơn. Do vậy theo em Công ty nên trích lập Kinh phí công đoàn cho nhân viên trong Công ty tham gia, đặc biệt khi số lượng nhân viên trong công ty ngày càng tăng như hiện nay. Khi lập kinh phí công đoàn rồi Công ty sẽ mở sổ chi tiết TK 3382 theo mẫu sau:

Công ty cổ phần xây dựng số 5

-VINACONEX 5 -

### SỔ KẾ TOÁN CHI TIẾT

TK 3382: Phải trả, phải nộp khác- Kinh phí công đoàn

(Đơn vị :

đồng)

STT	Chứng từ		Diễn giải	Số hiệu TK đối ứng	Số tiền nợ	Số tiền Có
	Số hiệu	Ngày tháng				
1	PT 445	31/12/2008	Trích 1% KPCĐ từ lương của CBCNV	3341		2.418.700
2	PT 446	31/12/2008	Trích 2% KPCĐ của cán bộ công nhân viên vào chi phí SXKD T12/08	627		4.837.400
3	PT447	31/12/2008	Nộp KPCĐ 1%	1111	2.418.700	
			<b>Cộng số phát sinh</b>		<b>2.418.700</b>	
			<b>Số dư cuối</b>		<b>0</b>	<b>7.256.100</b>
						<b>4.837.400</b>

			<b>tháng</b>			
--	--	--	--------------	--	--	--

Người lập biểu

Kế toán trưởng

Giám đốc

*(ký, họ tên)**(ký, họ tên)**(ký,**họ tên)***\* Ý kiến 6: Về phương pháp hạch toán****+ Trong hạch toán tiền thưởng:**

Hiện nay kế toán hạch toán tiền thưởng như sau:

Nợ TK 431( 4311): ghi giảm quỹ khen thưởng

Có TK 111( 1111): số tiền thưởng thanh toán cho CBCNV.

Việc hạch toán như trên là hạch toán tắt, vì kế toán đã bỏ sót một bước. Điều này sẽ làm cho tổng của TK 334 (Phải trả CNV giảm xuống), vì vậy nội dung của tài khoản 334 không thể hiện đúng thu nhập của người lao động trong Công ty. Để phản ánh theo đúng quy định về hạch toán, kế toán viên cần hạch toán theo 2 bút toán sau:

**Bút toán 1:** Phản ánh số tiền thưởng từ quỹ khen thưởng phải trả cho người lao động:

Nợ TK 431( 4311) : ghi giảm quỹ khen thưởng.

Có TK 334 : số tiền thưởng phải thanh toán cho người lao động được tính vào thu nhập của người lao động.

**Bút toán 2:** Phản ánh việc thanh toán tiền thưởng cho người lao động:

Nợ TK 334 : ghi giảm số tiền phải trả cho người lao động

Có TK 111( 1111) : số tiền thưởng chi trả cho người lao động  
*Ví dụ Công ty hạch toán tiền thưởng cho CBCNV tháng 12 năm 2008 như sau:*

BT1) Nợ TK 431(4311): 200.352.000

Có TK 334 : 200.352.000

BT2) Nợ TK 334 : 200.352.000

Có TK 111(1111): 200.352.000

**+ Trong việc hạch toán thanh toán trợ cấp BHXH**

Hiện nay kế toán của Công ty hạch toán trợ cấp BHXH như sau:

Nợ TK 338( 3383) : Số tiền trợ cấp BHXH phải trả người lao động.

Có TK 111 ( 1111) : Chi trả trợ cấp BHXH cho người lao động

Việc hạch toán như trên cũng chưa đúng với quy định của Bộ Tài chính, Công ty cần hạch toán đúng theo quy định theo 2 bút toán sau:

**Bút toán 1:** Phản ánh tổng số tiền trợ cấp BHXH phải trả cho người lao động trong kỳ:

Nợ TK 338( 3383) : số tiền trợ cấp BHXH phải trả người lao động.

Có TK 334( 3341): Số tiền trợ cấp BHXH trả cho người lao động được tính vào thu nhập của họ.

**Bút toán 2:** Thanh toán trợ cấp BHXH cho người lao động:

Nợ TK 334( 3341): ghi giảm số tiền phải trả người lao động

Có TK 111 ( 1111) : Số tiền mặt trả cho người lao động về trợ cấp BHXH.

Ví dụ Công ty hạch toán thanh toán trợ cấp BHXH như sau:

BT1) Nợ TK 338(3383): 5.700.000

Có TK 334(3341): 5.700.000

BT2) Nợ TK 334(3341) : 5.700.000

Có TK 111(1111): 5.700.000

**\* Ý kiến thứ 7: Về lập bảng biểu**

Lập bảng phân bổ tiền lương và BHXH theo đối tượng sử dụng

Hiện nay, Công ty mới chỉ lập bảng phân bổ tiền lương và BHXH theo các phòng ban trong Công ty mà chưa lập theo đối tượng sử dụng. Vì vậy đề nghị Công ty nên lập bảng phân bổ tiền lương và BHXH theo đối tượng sử dụng( Theo khoản mục chi phí) để tạo điều kiện việc ghi sổ cũng như việc theo dõi các khoản chi phí được chi tiết, dễ dàng và thuận lợi cho kế toán viên cũng như ban lãnh đạo Công ty và những người quan tâm khác. Cụ thể mẫu biểu được lập như sau:



Công ty cổ phần xây dựng số 5

Ban hành theo QĐ số 15/

2006/QĐ-BTC

- VINACONEX 5 -

Ngày

20/03/2006

**BẢNG PHÂN BỐ TIỀN LƯƠNG VÀ BẢO HIỂM XÃ HỘI THÁNG 12 NĂM 2008**

STT	Đối tượng sử dụng	TK 334: Phải trả công nhân viên				TK 3383 BHXH		
		Lương	Phụ cấp & ăn ca	Các khoản khác	Cộng có TK 334	TK 3383 BHXH	TK 3384 BHYT	Cộng TK 3383
1	TK 622- Chi phí NCTT	201.630.00 0	18.550.00 0		220.180.00 0	24.750.00 0	3.300.00 0	28.050.00 0
2	TK 627- Chi phí SXC	146.244.35 8	16.070.00 0		162.314.35 8	24.750.00 0	1.537.40 0	26.287.75 0
3	TK 334- Phải trả người LĐ				0	12.093.50 0	2.418.70 0	14.512.20 0
4	TK 338(3383) - BHXH			6.969.231	6.969.231	0	0	0
5	TK 431 - Quỹ khen			200.352.00	20.0352.00			0

	thưởng			0	0			
	<b>Cộng</b>	<b><u>347.874.35</u></b>	<b><u>34.620.00</u></b>	<b><u>207.321.23</u></b>	<b><u>589.815.58</u></b>	<b><u>61.593.50</u></b>	<b><u>7.256.10</u></b>	<b><u>68.849</u></b>
		<b><u>8</u></b>	<b><u>0</u></b>	<b><u>1</u></b>	<b><u>9</u></b>	<b><u>0</u></b>	<b><u>0</u></b>	<b><u>0</u></b>

Người lập biểu

Kế toán trưởng

Giám đốc

(ký, họ tên)

(ký, họ tên)

(ký

tên, đóng dấu)

## KẾT LUẬN

Lao động tiền lương luôn là một vấn đề khó khăn, một bài toán phức tạp trong cả lý luận lẫn thực tiễn. Công tác này cần không ngừng đổi mới và hoàn thiện. Tại các doanh nghiệp, hạch toán lao động và tiền lương là một bộ phận quan trọng trong hạch toán chi phí kinh doanh, tiền lương được sử dụng như một đòn bẩy kinh tế để khuyến khích lợi ích vật chất và làm tăng năng suất lao động của người lao động, tổ chức tốt kế toán lao động tiền lương là một biện pháp cần thiết giúp cho công tác quản lý lao động và tiền lương của doanh nghiệp đi vào nề nếp, thúc đẩy người lao động chấp hành tốt kỷ luật lao động, tăng năng suất và hiệu quả công tác. Đồng thời còn tạo cơ sở cho việc tính trả lương cho đúng nguyên tắc phân phối lao động và cơ sở để xác định giá thành và giá bán sản phẩm. Thêm vào đó, việc tính toán chính xác chi phí nhân công là cơ sở để xác định đúng các khoản nghĩa vụ phải nộp cho ngân sách, cho cơ quan phúc lợi xã hội.

Nhìn chung trong những năm qua, được sự quan tâm của ban Giám đốc, cùng với sự phấn đấu hết mình của đội ngũ cán bộ làm công tác lao động tiền lương, công tác này được thực hiện khá tốt, đảm bảo ổn định được đời sống của CBCVN trong Công ty cổ phần xây dựng số 5 – VINACONEX 5. Song, công tác quản lý lao động tiền lương của

Công ty còn tồn tại nhiều mặt hạn chế. Điều này đòi hỏi ban lãnh đạo Công ty và những cán bộ làm công tác lao động tiền lương phải cố gắng nhiều hơn nữa nhằm cập nhật những quy định, quy chế mới nhất của Bộ tài chính ban hành về chế độ lao động tiền lương để công tác này luôn được cải tiến và hoàn thiện hơn nữa nhằm thích ứng và phù hợp với những biến đổi không ngừng của đời sống nói chung và của hoạt động sản xuất kinh doanh trong Công ty nói riêng.

Toàn bộ những nội dung em trình bày trên đây là thực trạng kế toán tiền lương và khoản trích theo lương của Công ty cổ phần xây dựng số 5 – VINACONEX 5. Ngoài ra em đã mạnh dạn đề xuất một số ý kiến, biện pháp nhằm hoàn thiện và nâng cao công tác kế toán lao động tiền lương trên cơ sở những mặt đã được và những mặt còn hạn chế trong công tác quản lý lao động tiền lương tại Công ty.

Đây là những suy nghĩ bước đầu em thu thập được trong quá trình thực tập của mình. Với thời gian thực tập không nhiều, kinh nghiệm còn hạn chế nên Báo Cáo không tránh khỏi những thiếu sót nhất định. Em rất mong nhận được ý kiến đóng góp của Thầy – Cô giáo bộ môn, cũng như các cô, các chú và anh chị phòng Tài chính - Kế toán trong Công ty để Khóa luận của em được hoàn thiện hơn.

Một lần nữa em xin bày tỏ lòng biết ơn tới **Cô giáo – Th.S Nguyễn Thanh Trang** và Ban giám đốc cùng toàn thể cán bộ của Công ty Cổ

phần xây dựng số 5 – VINACONEX 5 đã tận tình hướng dẫn, giúp đỡ em hoàn thành Khóa luận này.

*Hà Nội, tháng 05 năm*

*2009*

*Sinh viên thực hiện*

**Nguyễn Thị Hương Giang**

### **DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO**

- 1- Sổ liệu về tiền lương và khoản trích theo lương tại Công ty cổ phần xây dựng số 5- VINACONEX 5
- 2- Quy chế tiền lương, tiền thưởng của Công ty cổ phần xây dựng số 5
- 3- Giáo trình tiền lương, tiền công – NXB Lao động – Xã hội năm 2006
- 4- Giáo trình Kế Toán doanh nghiệp 1 – Viện Đại học mở Hà Nội ( NXB Thống kê – 2006)
- 5- Giáo trình kế toán doanh nghiệp 3 - Viện Đại học mở Hà Nội (NXB Thống kê 2006)

- 6- Hệ thống các văn bản quy định hiện hành về chính sách BHXH( NXB Lao động – Xã hội)
- 7- Giáo trình Kinh tế chính trị - Viện Đại Học Mở Hà Nội
- 8- Lý thuyết thực hành kế toán tài chính năm – NXB tài chính
- 9- Bộ luật lao động nước CHXHCN Việt Nam ( Sửa đổi bổ sung năm 2015 – NXB Lao động – Xã hội năm 2015)
- 10- Một số trang Web kế toán .... ( danketoan.com, tapchiketoan.com...)

**MỤC LỤC**

	<b>Trang</b>
<b>LỜI NÓI ĐẦU.....</b>	<b>1</b>
2.1.2.2.2 Hệ thống chứng từ kế toán.....	51
2.1.2.2.4 Hệ thống báo cáo kế toán của Công ty.....	54
2.2.2.2 Phương pháp tính thuế thu nhập cá nhân tại Công ty cổ phần xây dựng số 5 – VINACONEX 5 .....	71
2.3.2 TRÌNH TỰ GHI SỔ TRONG VIỆC HẠCH TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ 5 – VINACONEX 5.....	100
3.3 MỘT SỐ ĐỀ XUẤT NHẪM HOÀN THIỆN KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XÂY DỰNG SỐ 5 – VINACONEX 5.....	125
* Ý kiến thứ 3: Trích lập quỹ dự phòng trợ cấp mất việc làm.....	130

## **DANH MỤC NHỮNG BẢNG BIỂU SƠ ĐỒ**

- Biểu 1: Khái quát tình hình sản xuất kinh doanh của Công ty cổ phần xây dựng số 5
- Biểu 2: Trích một số tài khoản sử dụng tại Công ty
- Biểu 3: Cơ cấu lao động của Công ty quý III và Quý IV năm 2008
- Biểu 4: Bảng số liệu cán bộ chuyên môn của Công ty
- Biểu 5: Quy định chấm điểm xếp lương năng suất của Cán bộ nhân viên
- Biểu 6: Hệ số thưởng chức danh trong Công ty
- Biểu 7: Bảng thanh toán tiền ăn ca nhân viên phòng đầu tư và quản lý dự án
- Biểu 8: Bảng tình lương ngoài giờ và chủ nhật phòng đầu tư và quản lý Dự án
- Biểu 9: Bảng chấm công phòng dự án
- Biểu 10: Bảng chấm công phòng tài chính – Kế toán
- Biểu 11: Bảng chấm công đội xây dựng số 1
- Biểu 12: Thuế suất thuế TNCN đối với công dân Việt Nam theo quy định mới 2009
- Biểu 13: Thuế suất thuế TNCN đối với công dân Việt Nam theo quy định 2008
- Biểu 14: Bảng tính thuế TNCN tháng 12/ 2008



Biểu 15: Bảng thanh toán lương tháng 12/ 2008 phòng Đầu tư và quản lý dự án

Biểu 16: Bảng thanh toán lương tháng 12/ 2008 phòng Tài chính – Kế toán

Biểu 17: Bảng thanh toán lương tháng 12/ 2008 phòng Tổ chức – Hành chính

Biểu 18: Hợp đồng làm khoán tháng 12/ 2008

Biểu 19: Bảng thanh toán lương khoán tháng 12/ 2008 của công nhân TTSX

Biểu 20: Bảng thanh toán lương khoán tháng 12/ 2008 của công nhân trực tiếp điều khiển máy thi công

Biểu 21: Bảng quy định chấm lương năng suất

Biểu 22: Bảng xếp lương năng suất tháng 12 /2008

Biểu 23: Bảng tính lương năng suất tháng 12/ 2008

Biểu 24: Phiếu nghỉ hưởng bảo hiểm xã hội

Biểu 25: Bảng đề nghị thanh toán BHXH

Biểu 26: Bảng tổng hợp thanh toán trợ cấp BHXH

Biểu 27: Bảng thanh toán lương toàn Công ty

Biểu 28: Bảng phân bổ tiền lương và BHXH tháng 12/ 2008

Biểu 29: Sổ nhật ký chung

Biểu 30: Sổ cái tài khoản 334 – Phải trả Công nhân viên

Biểu 31: Sổ cái tài khoản 338: Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế

Biểu 32: Sổ kế toán chi tiết tài khoản 3383- BHXH

Biểu 33 : Sổ kế toán chi tiết tài khoản 3384 – BHYT

Sơ đồ 1.1: Bộ máy kế toán của Công ty

Sơ đồ 1.2: Trình tự ghi sổ theo hình thức nhật ký chung

Sơ đồ 1.3: Quy trình xử lý trên máy vi tính bằng phần mềm ANA 4.0

Sơ đồ 1.4: Quy trình luân chuyển chứng từ về tiền lương tại Công ty

Sơ đồ 1.5 Trình tự thủ tục tính lương và kế toán tiền lương

Sơ đồ 1.6: Quy trình ghi sổ kế toán tiền lương theo hình thức NKC

## **DANH MỤC NHỮNG TỪ NGỮ VIẾT TẮT**

- LNTT: Lợi nhuận trước thuế  
LNST: Lợi nhuận sau thuế  
TSCĐBQ: Tài sản cố định bình quân  
LĐBQ: Lao động bình quân  
CBCNV: Cán bộ công nhân viên  
BHYT: Bảo hiểm y tế  
BHXH: Bảo hiểm xã hội  
TNCN: Thu nhập cá nhân  
TTSX: trực tiếp sản xuất  
NKC: Nhật ký chung