

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG.....  
KHOA.....

## **BÁO CÁO THỰC TẬP**

**ĐỀ TÀI: Báo cáo thực tập kế toán tiền lương và các  
khoản trích theo lương tại công ty xây dựng và  
thương mại Nhật Việt**



## LỜI NÓI ĐẦU

Trong xu thế đổi mới từ cơ chế tập trung quan liêu bao cấp chuyển sang nền kinh tế thị trường các doanh nghiệp ra đời và không ngừng phát triển. Một doanh nghiệp muốn đứng vững được trong nền kinh tế thị trường cạnh tranh đầy khốc liệt đó, doanh nghiệp phải luôn đổi mới quy trình công nghệ sản xuất nâng cao chất lượng sản phẩm. Và hơn thế nữa là doanh nghiệp phải luôn khuyến khích được người lao động hăng say làm việc, đó là quan tâm đến vấn đề tiền lương.

Tiền lương là nguồn thu nhập chủ yếu của người lao động, do đó phải đảm bảo đủ đáp ứng sức lao động của người lao động đã bỏ ra và đáp ứng được nhu cầu thiết yếu của họ. Trong các doanh nghiệp ở mọi thành phần kinh tế khác nhau của nền kinh tế khác nhau, tính chất vai trò của từng loại lao động đối với mỗi quá trình sản xuất kinh doanh khác nhau. Vì thế mỗi doanh nghiệp phải lựa chọn hình thức trả lương đúng còn có tác dụng thảo mãn lợi ích người lao động và thực sự trở thành đòn bẩy nền kinh tế.

Xuất phát từ vai trò quan trọng của tiền lương. Sau thời gian thực tập tại *"Công ty Cổ phần Đầu Tư Xây Dựng và Thương Mại Nhật Việt"* được sự giúp đỡ tận tình của Ban Giám đốc, các cô chú, anh chị cán bộ phòng tài vụ của Công ty và sự hướng dẫn trực tiếp của cô giáo **Trần Mai Loan**.

Em đã lựa chọn đề tài *"Tổ chức công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương ở Công ty Cổ phần Đầu Tư Xây Dựng và Thương Mại Nhật Việt"* Cho chuyên đề tốt nghiệp của mình.

Do thời gian, khả năng và trình độ còn hạn, thời gian thực tế hạn chế và thiếu sót. Em rất mong nhận được sự phê bình chỉ bảo của các thầy cô giáo và phòng kế toán tài vụ của Công ty để em hoàn thiện chuyên đề này gồm 3 chương:

**Chương I: Cơ sở lý luận về công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.**

**Chương II: Thực trạng công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ Phần Đầu Tư Xây Dựng và Thương Mại Nhật Việt**

**Chương III: Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ Phần Đầu Tư Xây Dựng và Thương Mại Nhật Việt**

# CHƯƠNG I

## CƠ SỞ LÝ LUẬN CHUNG VỀ CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG.

### 1.1. Bản chất chức năng của tiền lương và các khoản trích theo lương

#### 1.1.1. Tiền lương

❖ Khái niệm tiền lương:

Tiền lương là biểu hiện bằng tiền của một bộ phận sản phẩm xã hội mà người lao động được sử dụng để bù đắp hao phí lao động mình bỏ ra trong quá trình sản xuất kinh doanh.

Tiền lương là nguồn thu nhập chính của người lao động. Ngoài tiền lương họ còn được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế do thời gian ốm đau, tai nạn lao động và các tiền thưởng thi đua, hưởng năng suất lao động.

#### 1.1.2. Chức năng của tiền lương

❖ *Đối với doanh nghiệp:*

Trong phạm vi một doanh nghiệp thì công tác tiền lương là một bộ phận rất quan trọng trong công tác quản lý. Nó nhằm khai thác những năng lực tiềm tàng về sức người, về công suất máy móc thiết bị trong doanh nghiệp làm năng suất lao động và tổng sản lượng, tăng lợi nhuận từ đó cải thiện mức lương và đời sống của người lao động. Qua tiền lương người lãnh đạo thấy được những vấn đề nảy sinh trong công tác quản lý doanh nghiệp để kịp thời giải quyết cân đối lao động.

Mọi doanh nghiệp trong nền kinh tế thị trường đều có mục tiêu lợi nhuận, một số doanh nghiệp hoạt động công ích không đặt mục tiêu lợi nhuận lên hàng đầu nhưng nhìn chung họ phấn đấu tự bù đắp chi phí và có lãi. Để tối đa hoá lợi nhuận, các doanh nghiệp cần đồng thời áp dụng nhiều biện pháp, quan trọng nhất là tiết kiệm và tối thiểu hoá chi phí, trong đó có chi phí tiền lương. Nếu doanh nghiệp giảm chi phí bằng cách giảm tiền lương là việc làm không mang lại hiệu quả kinh tế. Vì mục tiêu lợi nhuận không chú ý đúng

mức đến người lao động thì nguồn công nhân có thể bị kiệt quệ về thể lực, giảm sút về chất lượng, không có ý thức gắn bó với doanh nghiệp. Biểu hiện rõ nhất là cắt xén giờ làm việc, làm việc, lãng phí nguyên\_ nhiên liệu và thiết bị, làm dối, làm ầu, mâu thuẫn giữa người làm công và chủ doanh nghiệp có thể dẫn tới bãi công, đình công.

Ngoài ra tiền lương còn là công cụ để doanh nghiệp quản lý công nhân lao động có hiệu quả. Những người có trình độ chuyên môn và tay nghề cao thường chuyển sang những khu vực và doanh nghiệp có mức lương hấp dẫn hơn

Trên thực tế doanh nghiệp có thể tiết kiệm chi phí tiền lương thông qua việc tăng năng suất lao động của công nhân. Doanh nghiệp có thể cải tiến thiết bị công nghệ, nâng cao trình độ lành nghề của công nhân, tăng tiền lương cho công nhân. Như vậy cả tiền lương và năng suất lao động đều tăng nhưng tốc độ tăng của năng suất lao động lớn hơn mức độ tăng của tiền lương. Đây là giới hạn để cải thiện chính sách tiền lương mà không bị sức ép bởi mục tiêu cạnh tranh của doanh nghiệp

❖ *Đối với người lao động:*

Khi người lao động cung ứng sức lao động của mình cho doanh nghiệp, họ sẽ nhận lại phần bù đắp sức lao động mà đã hao phí từ doanh nghiệp, đó là tiền lương. Tiền lương là bộ phận thu nhập chính của người lao động nhằm thoả mãn các nhu cầu về vật chất và văn hoá của người lao động. Mức độ thoả mãn nhu cầu của người lao động tuỳ thuộc vào độ lớn của tiền lương. Tiền lương phải đáp ứng các điều kiện cần thiết để đảm bảo tái sản xuất sức lao động giản đơn và mở rộng cho bản thân người lao động và gia đình họ, nghĩa là tiền lương bị chi phối bởi quy luật tái sản xuất sức lao động. Trong một chừng mực nhất định, có thể đảm bảo mức lương tối thiểu cho người lao động mà không phụ thuộc vào hiệu quả lao động của họ. Bên cạnh đó, việc tăng các mức tiền lương sẽ có tác dụng nâng cao khả năng tái sản xuất sức lao động và chất lượng lao động.

Tiền lương là đòn bẩy kinh tế rất quan trọng để định hướng quan tâm và động cơ trong lao động của người lao động. Độ lớn của tiền lương phụ thuộc vào hiệu quả sản xuất, đồng thời khối lượng các tài liệu sinh hoạt lại phụ thuộc trực tiếp vào độ lớn của mức tiền lương, thì người lao động sẽ quan tâm trực tiếp đến kết quả lao động của họ. Vì sự cần thiết phải thoả mãn những nhu cầu ngày càng lớn của mình mà người lao động sẽ tích cực lao động, nâng cao tay nghề, phát huy sáng tạo và tận dụng hết khả năng của máy móc thiết bị để sản xuất ra nhiều sản phẩm hơn, chất lượng hơn. Tiền lương phản ánh vai trò, vị trí của người lao động trong doanh nghiệp và trong xã hội do vậy tiền lương cao vừa là mục tiêu vừa là sự ghi nhận của xã hội về thành tích

phần đầu của người lao động. Tiền lương có vai trò như đòn bẩy kinh tế, kích thích cả người lao động và chủ doanh nghiệp. Trong quá trình tổ chức quản lý tiền lương, các doanh nghiệp cần phát huy vai trò đòn bẩy kinh tế của tiền lương để thúc đẩy sản xuất, nâng cao hiệu quả kinh doanh, nâng cao lợi ích của người lao động

❖ Kích thích kinh tế phát triển và thúc đẩy sự phân công lao động:

Xét về tầm vĩ mô, tổng mức tiền lương quyết định tổng cầu về hàng hoá và dịch vụ. Do vậy việc tăng các mức tiền lương có tác dụng kích thích tăng sản xuất, yếu tố tăng nhu cầu về lao động. Bên cạnh đó, sự chênh lệch về tiền lương giữa các ngành nghề thúc đẩy sự phân công và bố trí lao động cũng như các biện pháp nâng cao chất lượng lao động

### **1.1.3: Vai trò nhiệm vụ của hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương**

✦ Vai trò, nhiệm vụ của hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương

Tiền lương là một phạm trù kinh tế, nó biểu hiện quan hệ xã hội nói chung giữa những người lao động và các tập thể lao động nói riêng trong việc

phân phối một bộ phận chủ yếu của thu nhập quốc dân. Như vậy mức tiền lương phụ thuộc vào khối lượng thu nhập của quốc dân vào quy mô tiêu dùng cá nhân và sự đóng góp của mỗi người lao động

✦ **Nhiệm vụ của tiền lương và các khoản trích theo lương**

Kiểm tra tình hình huy động và sử dụng lao động, việc chấp hành chính sách, chế độ tiền lương, chế độ lao động, trợ cấp bảo hiểm xã hội và tình hình sử dụng quỹ tiền lương, bảo hiểm xã hội

Hướng dẫn và kiểm tra các bộ phận trong doanh nghiệp thực hiện đầy đủ, đúng đắn các chế độ lao động về tiền lương và bảo hiểm xã hội đúng chế độ, đúng phương pháp

Tính toán và phân bổ chính xác đúng đối tượng các khoản chi phí, tiền lương các khoản trích bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, kinh phí công đoàn vào chi phí sản xuất kinh doanh của các đơn vị sử dụng lao động

Ngăn chặn những hành vi vô trách nhiệm, vi phạm chính sách lao động tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế

#### **1.1.4 Nguyên tắc trả lương**

❖ **Trả công ngang nhau cho lao động như nhau:**

Trả công ngang nhau cho lao động như nhau nghĩa là khi xây dựng chế độ tiền lương không phân biệt giới tính tuổi tác, dân tộc.

❖ **Đảm bảo tốc độ tăng năng suất lao động nhanh hơn tốc độ tăng tiền lương bình quân**

Người lao động muốn được tăng tiền lương, tiền lương thực tế của họ được tăng lên là động lực của sự lao động nhiệt tình sáng tạo, tăng năng suất lao

động. Ngược lại mục tiêu của doanh nghiệp là thu được nhiều lợi nhuận, vì vậy nếu tiền lương tăng nhanh hơn năng suất lao động thì chi phí tiền lương cho một đơn vị sản phẩm tăng lên và nếu các yếu tố khác không đổi thì lợi nhuận sẽ giảm sút. Để doanh nghiệp thu được lợi nhuận và thu lợi nhuận ngày càng tăng( điều kiện để doanh nghiệp tái sản xuất mở rộng) và người lao động cũng có thu nhập ngày càng cao thì tốc độ tăng năng suất lao động phải nhanh hơn tốc độ tăng tiền lương. Bởi vì tiền lương bình quân tăng do năng suất lao động tăng do người lao động nâng cao trình độ lành nghề, do doanh nghiệp áp dụng khoa học công nghệ tiên tiến, quản lý vật liệu, tiền vốn và lao động có hiệu quả

## **1.2 Các hình thức trả lương**

Tuỳ trong điều kiện cụ thể và quy mô sản xuất khác nhau mà chủ doanh nghiệp áp dụng cách trả lương khác nhau. Song hiện nay các doanh nghiệp Việt Nam đều áp dụng hai hình thức trả lương cơ bản: trả lương theo thời gian và trả lương theo sản phẩm hoàn thành.

### **1.2.1. Hình thức trả lương theo thời gian**

Hình thức trả lương theo thời gian thực hiện việc tính trả lương cho người lao động theo thời gian làm việc thực tế của họ. Hình thức trả lương này áp dụng cho công nhân làm việc văn phòng, nhân viên điều hành hành chính, quản trị , tổ chức lao động, thông kê, tài vụ, kế toán.

Theo cách tính lương này thì tiền lương trả cho người lao động được tính theo thời gian làm việc, theo ngành nghề và trình độ thạo nghiệp vụ, kỹ thuật chuyên môn của người lao động. Tuỳ theo tính chất lao động mà mỗi ngành nghề cụ thể có một thang lương riêng. Trong mỗi thang lương đó lại chia thành nhiều bậc lương. Bậc lương thể hiện trình độ, nghiệp vụ thành thạo, mỗi bậc lương ứng với hệ số lương nhất định.



Hình thức này được chia thành 2 loại: Theo thời gian giản đơn và theo thời gian có thưởng

+ Hình thức trả lương theo thời gian giản đơn bao gồm:

Lương tháng:

Là tiền lương đã được quy định sẵn đã được quy định bậc lương trong các thang lương. Lương tháng được áp dụng để trả cho cán bộ công nhân viên làm công tác quản lý hành chính, quản lý kinh tế

|                        |          |   |
|------------------------|----------|---|
| <b>Mức lương tháng</b> | <b>=</b> | <b>Lương cơ bản x Hệ số lương + Phụ cấp</b> |
|------------------------|----------|---|

Lương ngày:

Là tiền lương trả cho người lao động theo mức lương ngày và số ngày làm việc thực tế trong tháng.

Lương ngày thường được áp dụng để trả lương cho người lao động trực tiếp hưởng lương theo thời gian hoặc lương cho nhân viên trong thời gian thực tập, hội họp hay làm thêm nhiệm vụ khác, cho người lao động theo hợp đồng hoặc ngắn hạn

|                       |          |                                     |
|-----------------------|----------|-------------------------------------|
| <b>Mức lương ngày</b> | <b>=</b> | <b>Mức lương tháng + phụ cấp</b>    |
|                       |          | <b>Số ngày làm việc theo chế độ</b> |

o Lương giờ:

Là tiền lương trả cho người lao động theo mức lương giờ và số giờ làm việc thực tế

Mức lương giờ được tính trên cơ sở mức lương ngày và số giờ làm việc trong ngày theo chế độ. Lương giờ thường được áp dụng cho lao động trực tiếp theo sản phẩm hoặc định làm cơ sở để tính giá tiền lương theo sản phẩm

|  |
|--|
| $\text{Mức lương giờ} = \frac{\text{Mức lương ngày}}{\text{Số ngày làm việc theo chế độ}}$ |
|--|

- Hình thức trả lương theo thời gian có thưởng

Người lao động ngoài tiền lương thời gian giản đơn còn nhận được một khoản tiền thưởng do kết quả tăng năng suất lao động, nâng cao chất lượng sản phẩm, tiết kiệm nguyên vật liệu hoặc hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao

### **1.2.2: Hình thức trả lương theo sản phẩm**

Hình thức trả lương theo sản phẩm là hình thức trả lương theo số lượng, chất lượng công việc đã 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 và cũng là hình thức trả lương cơ bản đang được áp dụng trong cơ sở sản xuất vật chất. Tuy nhiên hình thức này còn hạn chế như chỉ coi trọng số lượng sản phẩm mà chưa quan tâm đến chất lượng công việc, không đúng theo định mức kinh tế, kỹ thuật để làm cơ sở cho cách tính lương, đơn giá đối với từng loại sản phẩm, công việc hợp lý nhất. Có các hình thức tính trả lương theo sản phẩm như sau:

+ Tiền lương tính theo sản phẩm trực tiếp: là tiền lương trả cho người lao động được tính trực tiếp theo số lượng sản phẩm. Sản phẩm này phải đúng quy cách, phẩm chất, định mức kinh tế và đơn giá tiền lương sản phẩm đã quy định

+ Hình thức trả lương theo sản phẩm gián tiếp được tính bằng tiền lương thực lĩnh của bộ phận trực tiếp nhân với tỷ lệ % lương gián tiếp

+ Tiền lương tính theo sản phẩm có thưởng: Là tiền lương tính theo sản phẩm trực tiếp kết hợp gián hoặc gián tiếp kết hợp với chế độ khen thưởng do doanh nghiệp quy định. Chế độ khen thưởng này được đặt ra khuyến khích người lao động nêu cao ý thức trách nhiệm, doanh nghiệp có chế độ tiền lương thưởng cho công nhân đạt và vượt chỉ tiêu mà doanh nghiệp quy định

+ Tiền lương sản phẩm lũy tiến : Là tiền lương tính theo sản phẩm trực tiếp kết hợp với tiền thưởng lũy tiến theo mức độ hoàn thành vượt mức sản xuất hoặc định mức sản phẩm

+ Tiền lương khoán theo khối lượng công việc hay từng công việc

Tóm lại ta thấy rằng các hình thức trả lương ở mỗi doanh nghiệp khác nhau. Điều quan trọng là việc chi trả đó có phản ánh đúng kết quả của người lao động hay không. Do vậy ngoài căn cứ vào bảng lương, thang lương, các định mức kinh tế – kỹ thuật lãnh đạo các doanh nghiệp còn phải chọn hình thức trả lương phù hợp với điều kiện cụ thể của từng doanh nghiệp. Việc tổ chức lao động tiền lương là một khâu quan trọng trong hệ thống quản lý toàn diện của doanh nghiệp vì nó có tác động trực tiếp đến nhân tố con người, nhân tố quyết định đối với nền sản xuất xã hội. Giải quyết tốt lao động tiền lương có nghĩa doanh nghiệp đã quan tâm đến bồi dưỡng nhân tố con người, điều này sẽ tạo điều kiện thuận lợi để doanh nghiệp phát triển vững chắc, bảo đảm sức cạnh tranh trong cơ chế thị trường.

### **1.3. Nội dung quỹ tiền lương, BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN**

#### **1.3.1. Quỹ tiền lương**

Là toàn bộ số tiền lương trả cho công nhân viên của doanh nghiệp do doanh nghiệp quản lý, sử dụng và chi trả lương. Quỹ tiền lương của doanh nghiệp gồm:

-Tiền lương trả cho người lao động trong thời gian làm việc thực tế và các khoản phụ cấp thường xuyên như phụ cấp làm ca đêm, thêm giờ.

-Tiền lương trả cho người lao động trong thời gian ngừng sản xuất, do những nguyên nhân khách quan, thời gian nghỉ phép.

-Các khoản phụ cấp thường xuyên: Phụ cấp học nghề, phụ cấp thâm niên, phụ cấp làm đêm, phụ cấp trách nhiệm.

-Về phương diện hạch toán kế toán, quỹ lương của doanh nghiệp được chia làm hai loại: tiền lương chính và tiền lương phụ

+ Tiền lương chính: Là tiền lương trả cho người lao động trong thời gian họ thực hiện nhiệm vụ chính: gồm tiền lương cấp bậc, các khoản phụ cấp.

+ Tiền lương phụ: Là tiền lương trả cho người lao động trong thời gian họ thực hiện nhiệm vụ chính của họ, thời gian nghỉ phép, nghỉ lễ tết, ngừng sản xuất được hưởng lương theo chế độ.

### **1.3.2: Quỹ BHXH**

Quỹ bảo hiểm xã hội được hình thành do việc trích lập theo tỉ lệ quy định trên tiền lương phải trả cho CNV trong kỳ. Quỹ BHXH được xây dựng theo quy định chung của nhà nước. Theo chế độ hiện hành hàng tháng doanh nghiệp trích lập quỹ BHXH theo tỷ lệ 22% trên tổng số lương thực tế phải trả cho CNV trong tháng, trong đó 16% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của các đối tượng lao động, 6% trừ vào lương của người lao động. Tiền lương

cơ bản được tính theo cấp bậc, hệ số, loại công việc của từng công nhân quy định, mức lương cơ bản tối thiểu là 730.000đ/ tháng

Quỹ BHXH được trích lập nhằm trợ cấp công nhân viên có tham gia đóng góp quỹ trong trường hợp họ bị mất khả năng lao động, cụ thể:

- Trợ cấp CNV ốm đau, thai sản.
- Trợ cấp công nhân viên khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.
- Trợ cấp CNV khi về hưu, mất sức lao động
- Chi công tác quản lý quỹ BHXH

Theo chế độ hiện hành toàn bộ số trích, BHXH được nộp lên cơ quan quản lý bảo hiểm để chi trả các trường hợp nghỉ hưu, mất sức lao động

Tại doanh nghiệp, hàng tháng doanh nghiệp trực tiếp chi trả BHXH cho CNV bị ốm đau, thai sản, trên cơ sở các chức từ hợp lý, hợp lệ. Cuối tháng doanh nghiệp phải thanh quyết toán với cơ quan quản lý BHXH

### **1.3.3: Quỹ BHYT**

Quỹ BHYT là khoản tiền được tính toán và trích lập theo tỷ lệ quy định là 4.5% trên tổng số lương thực tế phải trả cho toàn bộ cán bộ CNV của công ty nhằm phục vụ bảo vệ và chăm sóc sức khỏe cho người lao động. Cơ quan bảo hiểm sẽ thanh toán về chi phí khám chữa bệnh theo tỷ lệ nhất định mà nhà nước quy định cho những người tham gia đóng bảo hiểm

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

BHYT được trích lập để tài trợ cho người lao động có tham gia đóng góp quỹ trong các hoạt động khám chữa bệnh. Theo chế độ hiện hành, toàn bộ quỹ BHYT được nộp lên cơ quan chuyên môn chuyên trách để quản lý và trợ cấp cho người lao động thông qua mạng lưới y tế.

#### **1.3.4: KPCĐ**

Là khoản chi phí cho hoạt động công đoàn cấp trên và công đoàn cấp dưới, nhằm phục vụ thăm quan, nghỉ mát. Khoản này sẽ do doanh nghiệp chịu hoàn toàn và được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh theo một tỷ lệ nhất định. Tỷ lệ trích hiện hành 2% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh trong kỳ.

#### **1.3.4: BHTN**

BHTN được hình thành trong quá trình công ty làm ăn phá sản hoặc thua lỗ không có khả năng hoàn trả tiền lương cho cán bộ công nhân viên, được trích lập theo tỉ lệ quy định trên tổng số lương cơ bản và các khoản phụ cấp của công nhân viên. Tỷ lệ trích hiện hành theo quy định mới là 2%, 1% tính vào chi phí sản xuất kinh doanh trong kỳ, 1% tính vào thất nghiệp của người lao động

#### **1. 3.5. Các khoản thu nhập khác của người lao động**

##### **✦ Phụ cấp lương**

Điều 4: Nghị định 26/CP ngày 23/05/1995 quy định có 7 loại phụ cấp như sau:

- Phụ cấp khu vực: áp dụng cho những lao động làm việc ở những nơi xa xôi hẻo lánh, điều kiện sống và sinh hoạt gặp nhiều khó khăn.
- Phụ cấp ca ba: Là khoản phụ cấp cho những người làm ca ba

- Phụ cấp thu hút: Khuyến khích những người chấp nhận đến làm việc trong môi trường làm việc độc hại hoặc nguy hiểm
- Phụ cấp đất đỏ: áp dụng cho những nơi có chỉ số giá cả sinh hoạt cao hơn chỉ số giá bình quân từ 10% trở lên.
- Phụ cấp lưu động: áp dụng đối với một số công việc phải thường xuyên thay đổi địa điểm
- Phụ cấp trách nhiệm: trả cho những người vừa trực tiếp sản xuất vừa kiêm cả chức vụ quản lý nhưng không thuộc chức vụ lãnh đạo bổ nhiệm, hoặc những người làm công việc đòi hỏi trách nhiệm cao nhưng chưa được xác định mức lương

✦ Tiền thưởng:

Ngoài chế độ tiền thưởng và các khoản trích theo lương, các doanh nghiệp còn xác định chế độ tiền thưởng cho tập thể, các nhân có thành tích cao trong hoạt động sản xuất kinh doanh. Có 2 chế độ thưởng sau:

Thưởng thường xuyên: Được trích từ quỹ lương để trả cho người lao động theo một tiêu chuẩn nhất định. Đây là một khoản tiền lương bổ sung nhằm quán triệt nguyên tắc phân phối lao động, tránh bình quân chủ nghĩa. Tiền thưởng phụ thuộc vào năng lực sản xuất và sáng tạo của người lao động có tác dụng khuyến khích người lao động hăng say làm việc

Tiền thưởng về chất lượng sản phẩm: áp dụng khi công nhân có sáng kiến làm nâng cao chất lượng sản phẩm. Khoản tiền này tính trên cơ sở tỷ lệ chung không quá 40% phần chênh lệch giá giữa sản phẩm có phẩm cấp cao với sản phẩm có phẩm cấp thấp

Tiền thưởng về tiết kiệm vật: áp dụng khi người lao động có sáng kiến biện pháp tiết kiệm được vật hàng hoá. Khoản tiền này tính trên cơ sở giá trị vật tư người lao động tiết kiệm được so với định mức và tỷ lệ không quá 40%

Tiền thưởng định kỳ: Khoản tiền này không thuộc quỹ lương mà được trích từ quỹ khen thưởng, khoản tiền này thường được trả cho người lao động dưới hình thức phân loại lao động trong một kỳ( quý, năm, nửa năm) .Khoản tiền này không thuộc chi phí của doanh nghiệp nhưng phụ thuộc vào chi phí của người lao động

Thưởng một cách đúng đắn hợp lý là cần thiết, nó sẽ trở thành một đòn bẩy kinh tế kích thích tăng năng suất và tiết kiệm chi phí. Vì vậy chế độ tiền thưởng cần tôn trọng các nguyên tắc sau:

- Phải xuất phát từ đặc điểm, yêu cầu, tầm quan trọng của sản xuất hay công việc mà áp dụng hình thức hay chế độ thưởng thích hợp
- Phải đảm bảo chỉ tiêu số lượng và chất lượng
- Đảm bảo mức thưởng hợp lý, công bằng với người lao động
- Tiền thưởng không vượt quá số tiền làm lợi

#### **1.4: Hạch toán lao động, tiền lương và các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp**

Tiền lương là biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động, trong các doanh nghiệp tiền lương phụ thuộc vào vị trí trách nhiệm của người lao động với công việc. Số tiền phải trả cho những cá nhân khác nhau là khác nhau. Vì vậy nhiệm vụ đặt ra đối với công tác hạch toán tiền lương là phải hạch toán trên nguyên tắc chính xác tuyệt đối, đảm bảo sự công bằng trong doanh nghiệp



Hạch toán chi tiết các nghiệp vụ về tiền lương trong doanh nghiệp là sự quan sát, phản ánh, giám đốc trực tiếp về số lượng lao động, thời gian lao động và kết quả lao động. Trên cơ sở đó sẽ tính toán xác định số tiền lương phải trả cho tổng lao động trong doanh nghiệp

#### **1.4.1 Hạch toán số lượng lao động**

Hạch toán lao động về mặt số lượng tổng loại lao động theo ngành nghề, công việc theo trình độ tay nghề ( cấp bậc kỹ thuật của công nhân viên)

Chỉ tiêu số lao động trong doanh nghiệp phản ánh trên sổ sách lao động của doanh nghiệp phòng tổ chức lao động tiền lương lập căn cứ vào số lao động hiện có của doanh nghiệp theo cơ cấu. Sổ sách này được lập chung cho toàn bộ doanh nghiệp và được lập riêng cho từng bộ phận nhằm nắm chắc tình hình phân bổ và sử dụng lao động hiện có của doanh nghiệp

Cơ sở để ghi vào sổ sách của doanh nghiệp về lao động là các chứng từ ban đầu về tuyển dụng, chuyển công tác, nâng bậc. Mọi biến động về lao động trong doanh nghiệp đều phải được ghi chép kịp thời vào sổ sách kế toán

#### **1.4.2. Hạch toán thời gian lao động:**

Hạch toán sử dụng thời gian lao động là việc ghi chép phản ánh một cách xác kịp thời số ngày công, giờ công làm việc thực tế hay ngừng việc, nghỉ việc của từng công dân, từng đơn vị sản xuất hay từng phòng ban trong doanh nghiệp

Hạch toán sử dụng thời gian lao động có tác dụng trong công tác quản lý và kiểm tra việc chấp hành kỷ luật lao động từ đó làm căn cứ để tính lương, thưởng một cách chính xác

Chứng từ ban đầu là các Bảng chấm công

Bảng chấm công là bảng tổng hợp dùng để theo dõi ngày công thực tế, làm việc, ngừng việc, nghỉ việc, nghỉ BHXH của từng người cụ thể và từ đó có căn cứ tính trả lương

Hàng ngày tổ trưởng (phòng, ban, nhóm...) hoặc người được uỷ quyền căn cứ vào tình hình thực tế của bộ phận mình quản lý chung để chấm công cho từng người trong từng ngày và ghi các ngày tương ứng các cột từ 1 đến 31 theo các cột quy định trong bảng. Cuối tháng bộ phận chấm công và phụ trách bộ phận ký vào bảng chấm công và chuyển bảng chấm công cùng các chứng từ liên quan như phiếu nghỉ BHXH về bộ phận kế toán kiểm tra, đối chiếu quy ra công để tính lương và BHXH. Kế toán tiền lương căn cứ vào các ký hiệu chấm công của từng người rồi tính ra số ngày công theo từng loại tương ứng để ghi vào các cột 32,33,34,35,36. Ngày công quy định là 8giờ nếu giờ còn lẻ thì đánh thêm dấu phẩy

Bảng chấm công có thể chấm công tổng hợp: chấm công ngày và chấm công giờ, chấm công nghỉ bù, nên tại phòng kế toán có thể tập hợp số liệu thời gian lao động của từng người. Tùy thuộc vào từng người, đặc điểm sản xuất, công tác và trình độ hạch toán đơn vị có thể sử dụng một trong những phương pháp chấm công sau đây:

Chấm công ngày: Mỗi khi người lao động làm việc tại đơn vị hoặc làm việc khác như họp thì mỗi ngày dùng một ký hiệu để chấm công trong ngày đó

Chấm công theo giờ: Trong ngày người lao động làm bao nhiêu công việc thì chấm công theo các ký hiệu đã quy định và ghi số giờ công thực hiện công việc đó bên cạnh ký hiệu tương ứng

Chấm công nghỉ bù: Chỉ áp dụng trong trường hợp làm thêm giờ hưởng lương thời gian nhưng không thanh toán lương làm thêm

### **1.4.3: Hạch toán kết quả lao động:**

Hạch toán kết quả lao động là việc phản ánh chính xác số lượng và chất lượng sản phẩm hoặc khối lượng công việc hoàn thành của từng người, từng bộ phận. Đây là căn cứ để tính lương, thưởng và kiểm tra sự phù hợp của tiền lương phải trả với kết quả lao động thực tế, chính xác năng suất lao động. Kiểm tra việc thực hiện định mức lao động của từng người, từng bộ phận của cả doanh nghiệp

Để hạch toán kết quả lao động trong doanh nghiệp người ta thường sử dụng các chứng từ ban đầu khác nhau, tùy thuộc vào từng loại hình, đặc điểm sản xuất của từng doanh nghiệp. Các chứng từ ban đầu được sử dụng chủ yếu là: phiếu xác nhận sản phẩm hoặc xác định công việc hoàn thành hợp đồng giao khoán

Hạch toán kết quả lao động là cơ sở để tính tiền lương cho người lao động hay theo bộ phận lao động hưởng lương theo sản phẩm.

Có thể nói rằng: hạch toán lao động là cơ sở để tính tiền lương cho người lao động hay theo bộ phận lao động hưởng lương theo sản phẩm, hạch toán lao động vừa được sử dụng lao động. Vì vậy hạch toán lao động có rõ ràng, chính xác kịp thời mới đáp ứng đúng tiền lương cho người lao động trong doanh nghiệp

### **1.4.4. Thanh toán tiền lương cho người lao động:**

Công việc tính lương tính thưởng và các khoản khác phải trả cho người lao động được thực hiện tập trung tại phòng kế toán doanh nghiệp. Trong thời gian để tính lương thưởng và các khoản trả khác cho người lao động là từng tháng. Tất cả các chứng từ làm căn cứ để tính phải được kế toán kiểm tra khi tính lương, thưởng và đảm bảo được các yêu cầu của chứng từ kế toán

Sau khi tiến hành kiểm tra các chứng từ để tính lương, tính thưởng, trợ cấp, phụ cấp, kế toán tiến hành tính toán theo các hình thức chế độ đang áp dụng tại doanh nghiệp

Để thanh toán tiền lương, thưởng và các khoản phụ cấp, trợ cấp cho người lao động, hàng tháng kế toán doanh nghiệp phải lập bảng thanh toán tiền lương cho từng đội sản xuất và các phòng ban căn cứ vào kết quả tính lương cho từng người. Trong bảng thanh toán lương có ghi rõ từng khoản tiền lương gồm lương sản phẩm, lương thời gian, các khoản phụ cấp, trợ cấp, các khoản khấu trừ và số tiền người lao động được lĩnh. Các khoản thanh toán trợ cấp bảo hiểm xã hội cũng được thực hiện tương tự. Sau khi kế toán trưởng kiểm tra, xác nhận, ký, giám đốc duyệt bảng thanh toán lương và bảo hiểm xã hội” sẽ là căn cứ để thanh toán lương, bảo hiểm xã hội cho người lao động.

## **5.1: Hạch toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương**

### **5.1.1. Các chứng từ ban đầu hạch toán tiền lương BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ**

Các chứng từ ban đầu hạch toán tiền lương thuộc chi tiêu lao động tiền lương gồm các biểu mẫu sau:

Mẫu số 01\_LĐTL: Bảng chấm công

Mẫu số 02\_LĐTL: Bảng thanh toán tiền lương

Mẫu số 03\_LĐTL: Phiếu nghỉ ốm hưởng BHXH

Mẫu số 04\_LĐTL: Danh sách người lao động hưởng BHXH

Mẫu số 05\_LĐTL: Bảng thanh toán tiền lương

Mẫu số 06\_LĐTL: Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn chỉnh

Mẫu số 07\_LĐTL: Phiếu báo làm thêm giờ

Mẫu số 08\_LĐTL: Hợp đồng giao khoán

Mẫu số 09\_LĐTL: Biên bản điều tra tai nạn lao động

### **5.1.2. Tài khoản kế toán sử dụng**

Kế toán tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế sử dụng các TK 334, TK338

#### **+TK334 *Phải trả công nhân viên***

Nội dung: Phản ánh các khoản tiền doanh nghiệp phải trả công nhân viên về tiền lương, tiền thưởng, tiền công lao động, tiền chi trả bảo hiểm xã hội và các khoản khác thuộc thu nhập của từng lao động.

#### **Kết cấu tài khoản 334:**

Bên nợ:

- Các khoản tiền lương, phụ cấp lao động, tiền công, tiền thưởng, BHXH và các khoản khác đã ứng, đã trả cho công nhân.
- Các khoản khấu trừ vào tiền lương, tiền công của công nhân viên.
- Các khoản tiền công đã trả, đã ứng cho lao động thuê ngoài.

Bên có:

- Các khoản tiền lương, tiền công, BHXH và các khoản phụ cấp phải trả cho người lao động.
- Các khoản tiền công phải trả cho lao động thuê ngoài.

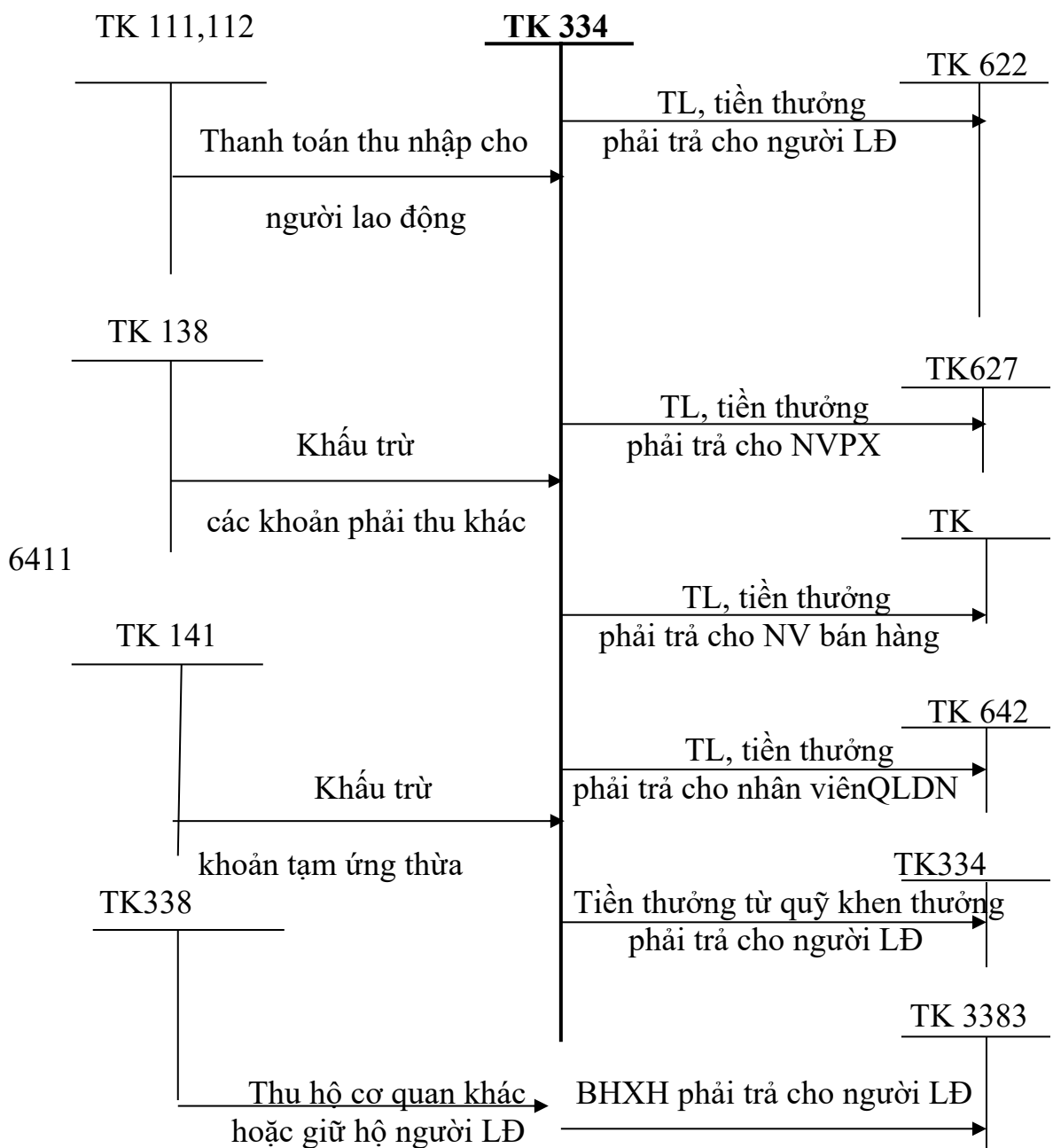
Số dư bên có:

- Các khoản tiền lương, tiền công, tiền thưởng và các khoản khác còn phải trả cho công nhân viên.

- Các khoản tiền công phải trả cho lao động thuê ngoài.

Trong trường hợp cá biệt, TK 334 có thể có số dư bên Nợ phản ánh số tiền đã trả quá số tiền phải trả cho người lao động.

Sơ đồ tài khoản:



**TK 338 – phải trả phải nộp khác:**

Tài khoản này dùng để phản ánh các khoản phải trả phải nộp cho cơ quan pháp luật, cho các tổ chức đoàn thể xã hội, cho cấp trên về kinh phí công đoàn, bảo hiểm xã hội các khoản khấu trừ vào lương theo quyết định.

Tài khoản này được mở chi tiết theo từng loại.

TK 338.1 Tài sản thừa chờ giải quyết

TK 338.2 KPCĐ

TK 338.3 BHXH

TK 338.4 BHYT

TK 338.5 Phải trả về cổ phần hoá

TK 338.7 Doanh thu chưa thực hiện được

TK 338.8 Phải trả phải nộp khác

TK 338.9 BHTN

Kết cấu tài khoản 338:

Bên Nợ:

+ Các khoản đã nộp cho cơ quan quản lý các quỹ

+ Các khoản đã chi về kinh phí công đoàn

+ Xử lý giá trị tài sản thừa

+ Khoản BHXH phải trả cho người lao động

Bên Có:

+ Trích KPCĐ, BHXH, BHYT, BHTN, theo tỷ lệ quy định

+ Các khoản phải nộp, phải trả hay thu hộ

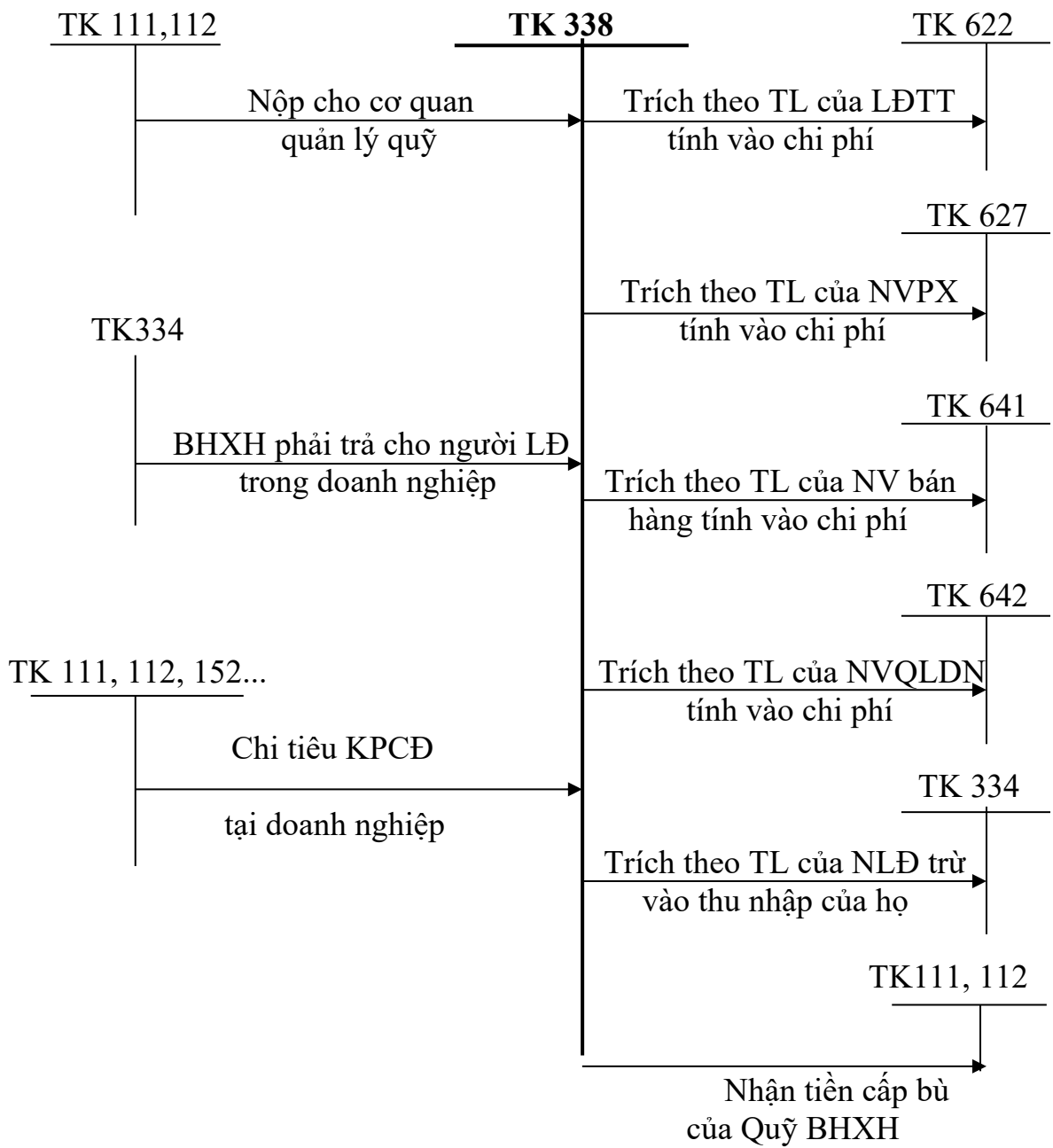
+ Giá trị tài sản thừa chờ xử lý

+ Số đã nộp, đã trả lớn hơn số phải nộp, phải trả được hoàn lại.

Dư nợ (nếu có): số trả thừa, nộp thừa, vượt chi chưa được thanh toán.

Dư có: số tiền còn phải trả, phải nộp và giá trị tài sản thừa chờ

Sơ đồ tài khoản 338





**CHƯƠNG II:**  
**THỰC TRẠNG CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ XÂY DỰNG VÀ THƯƠNG MẠI NHẬT VIỆT**

**2.1. Khái quát chung**

**2.1.1. Quá trình hình thành**

Công ty Cổ Phần Đầu Tư Xây Dựng và Thương Mại Nhật Việt (JAVAVICO) được Sở Kế Hoạch và Đầu Tư thành phố Hà Nội cấp đăng ký kinh doanh số 0103017708, đăng ký lần đầu ngày 01/06/2007 và thay đổi lần thứ hai ngày 19/01/2010

- ✚ Tên công ty: **Công ty Cổ phần Đầu Tư Xây Dựng và Thương Mại Nhật Việt**
- ✚ Tên giao dịch: Japan- viet construction investment and trading joint stock company
- ✚ Tên viết tắt: JAVICO., JSC
- ✚ Trụ sở chính : P420, khu tập thể Ban Vật Giá Chính Phủ, phường Cống Vị, quận Ba Đình , Hà Nội
- ✚ Số điện thoại : (04)37 711 817
- ✚ Fax : (04)3.7711 817
- ✚ Tài khoản giao dịch: 4211.30.00H002065, tại Ngân hàng TMCP An Bình chi nhánh Hà Nội

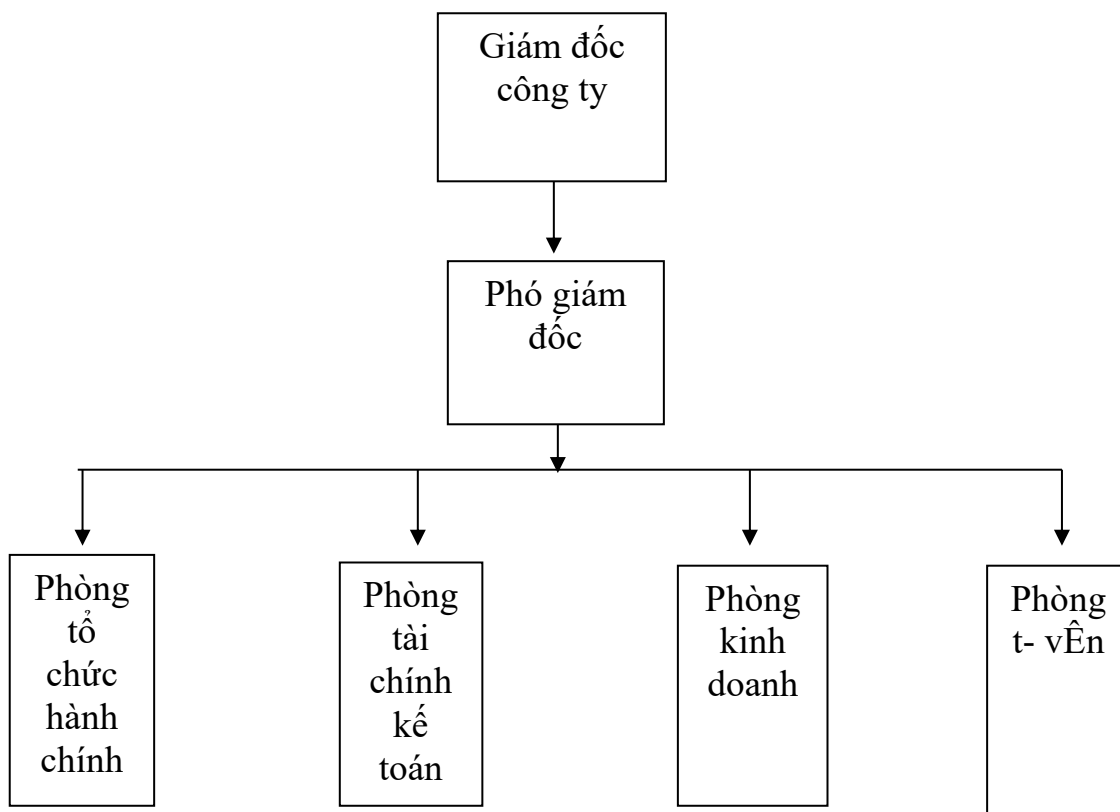
Công ty Cổ Phần Đầu Tư Xây Dựng và Thương Mại Nhật Việt (JAVAVICO) được Sở Kế Hoạch và Đầu Tư thành phố Hà Nội cấp đăng ký kinh doanh số 0103017708, đăng ký lần đầu ngày 01/06/2007 và thay đổi lần thứ hai ngày 19/01/2010

Ngay từ ngày thành lập, công ty CPĐT Xây Dựng và Thương Mại Nhật Việt đã hoạt động theo luật doanh nghiệp và các quy định hiện hành của nhà nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam. Công ty hoạt động theo hạch toán kinh tế độc lập, có tư cách pháp nhân, có tài khoản tại ngân hàng và có con dấu riêng

**2.1.2: Đặc điểm tổ chức sản xuất và hoạt động kinh doanh của Công ty CPĐT Xây dựng và thương mại Nhật Việt.**

- ❖ *.Mô hình tổ chức bộ máy quản lý của công ty:*

### Sơ đồ 2.1.1: Mô hình đặc điểm tổ chức bộ máy quản lý của công ty:



*Chức năng và nhiệm vụ của từng bộ phận phòng ban:*

- **Giám đốc công ty** : Là đại diện pháp nhân của công ty, có quyền điều hành tổ chức chỉ đạo mọi hoạt động của công ty theo chính sách pháp luật của Đảng và Nhà nước, chịu trách nhiệm trước bộ tài chính và cán bộ công nhân viên của công ty.

- **Phó giám đốc**: Giúp việc cho Giám Đốc, phụ trách việc giao dịch để ký các hợp đồng kinh tế.

- **Phòng tổ chức hành chính**: Có nhiệm vụ tham mưu cho Giám Đốc công ty về công tác tổ chức cán bộ lao động, tiền lương, tiền thưởng, đào tạo quản lý mạng lưới công tác thanh tra bảo vệ, khen thưởng, kỷ luật quản lý hành chính và văn thư, lưu trữ lái xe, bảo vệ công ty.

- **Phòng tài chính kế toán**: Tổ chức hoạt động về kế hoạch tài chính và công tác kế toán theo pháp luật nhà nước quy định bao gồm các công việc kế toán, kế hoạch tài chính dự tính ngân sách cho từng dự án. Tổ chức theo dõi và giám sát công việc chi tiêu thực hiện các chính sách tài chính của công ty và của nhà nước.

- **Phòng kinh doanh**: Tham mưu cho giám đốc công ty về các nghiệp vụ hoạt động kinh doanh và quản lý chất lượng hàng hoá của công ty.

❖ Hình 2.1 MỘT SỐ CHỈ TIÊU CHỦ YẾU PHẢN ẢNH QUÁ TRÌNH PHÁT TRIỂN  
CỦA CÔNG TY CP ĐẦU TƯ THƯƠNG MẠI VÀ XD NHẬT VIỆT

*Đơn vị tính: VN đồng*

| STT | Chỉ tiêu  | Năm 2009       | Năm 2010                   | So sánh         |        |
|-----|---|----------------|----------------------------|-----------------|--------|
|     |   |                |                            | Số tiền         | TL(%)  |
| 1   | Doanh thu thuần về bán hàng và cung cấp dịch vụ | 19.036.323.093 | 14.852.081.110             | (4.715.758.017) | (22)   |
| 2   | GVHB  | 17.443.055.590 | 13.105.407.955             | (4.337.647.635) | (25)   |
| 3   | Lợi nhuận gộp về bán hàng và cung cấp dịch vụ   | 1.593.267.503  | 1.746.673.155              | 153.056.652     | 9,6    |
| 4   | Doanh thu HĐTC                                  | 1.806.269      | 77.853.201                 | 76.046.932      | 43     |
| 5   | Chi phí tài chính<br>Tong đó lãi vay phải trả   | 426.552.943    | 759.634.972<br>124.679.900 | 333.082.029     | 17,8   |
| 6   | Chi phí bán hàng                                | 105.150.000    | 113.335.776                | 8.185.776       | 10,8   |
| 7   | Chi phí quản lý DN                              | 843.347.885    | 917.176.295                | 73.828.410      | 10,9   |
| 8   | Lợi nhuận thuần từ HĐKD                         | 184.022.944    | 34.379.313                 | (149.643.631)   | (81,3) |
| 9   | Thu nhập khác                                   |                |                            |                 |        |
| 10  | Chi phí khác                                    | 61.849.247     | 3.086.000                  | (58.763.247)    | (95)   |
| 11  | Lợi nhuận khác                                  | 61.849.247     | 3.086.000                  | (58.763.247)    | (95)   |
| 12  | Tổng lợi nhuận trước thuế                       | 122.173.697    | 31.293.313                 | (90.880.384)    | (74)   |
| 13  | Thuế TNDN phải nộp                              | 39.095.583     | 8.726.128                  | (30.369.455)    | (77)   |

|    |                            |            |            |              |      |
|----|----------------------------|------------|------------|--------------|------|
| 14 | Lợi nhuận sau thuế         | 83.078.114 | 22.531.185 | (60.546.929) | (73) |
| 15 | Thu nhập<br>BQLĐ/người/thg | 2.860.000  | 2.970.000  |              | 12,7 |

Qua bảng số liệu trên ta thấy kết quả hoạt động SXKD của công ty trong hai năm 2009 - 2010 mặc dù: Doanh thu giảm 22% Tương ứng giảm 4.715.758.017 đồng. Nhưng lợi nhuận gộp về bán hàng và cung cấp dịch vụ tăng 9,6% tương ứng tăng 153.056.652, Tổng chi phí sản xuất kinh doanh, chi phí tài chính tăng so với năm 2009 cho thấy mặc dù công ty đã có nhiều biện pháp quản lý định mức và chi tiêu nhưng do phải cạnh tranh quyết liệt trên thị trường nên việc đấu thầu các công trình cần phải khảo sát hiện trường rất kỹ nên phải bỏ ra chi phí lớn. Bên cạnh đó công ty muốn mở rộng sản xuất để chiếm lĩnh nhiều thị trường, đầu tư cơ sở vật chất, trụ sở công ty khang trang để nâng cao năng lực của công ty và đầu tư rất nhiều cho công tác đào tạo nguồn nhân lực đó là định hướng phát triển lâu dài của công ty nên chi phí phải tăng hơn so với năm trước, tỷ suất chi phí cũng tăng. Đây là nguyên nhân khiến cho tổng lợi nhuận trước thuế giảm 77% tương ứng giảm 90.880.384 đồng và tổng lợi nhuận sau thuế cũng giảm theo 73% tương ứng với số tiền là 60.546.929 đồng. Nhưng mức thu nhập bình quân của người lao động vẫn ổn định và có chiều hướng tăng lên từ 2.860.000 đồng đến lên 2.970.000 đồng. Do doanh thu giảm, thuế thu nhập giảm nên các khoản thuế phải nộp ngân sách nhà nước cũng giảm. Nói chung tình hình thực hiện nghĩa vụ với ngân sách nhà nước của công ty là tốt. Tốc độ tăng doanh thu chậm hơn tốc độ tăng chi phí, nhưng đây không phải công ty quản lý kém mà do còn một số công trình còn dở dang chưa hoàn thành và bàn giao, hiện mới được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh dở dang và được xếp vào hàng tồn kho, đợi quý sau hoàn thành bàn giao mới được ghi nhận vào doanh thu, hơn nữa Công ty lại đang đầu tư vào nguồn nhân lực, tích cực mở rộng kinh doanh và đầu tư cho trụ sở công ty (trích khấu hao vào chi phí SXKD) khang trang hơn để nâng cao năng

lực cạnh tranh trên thị trường và làm tiền đề phát triển vững chắc hơn cho những năm tới.

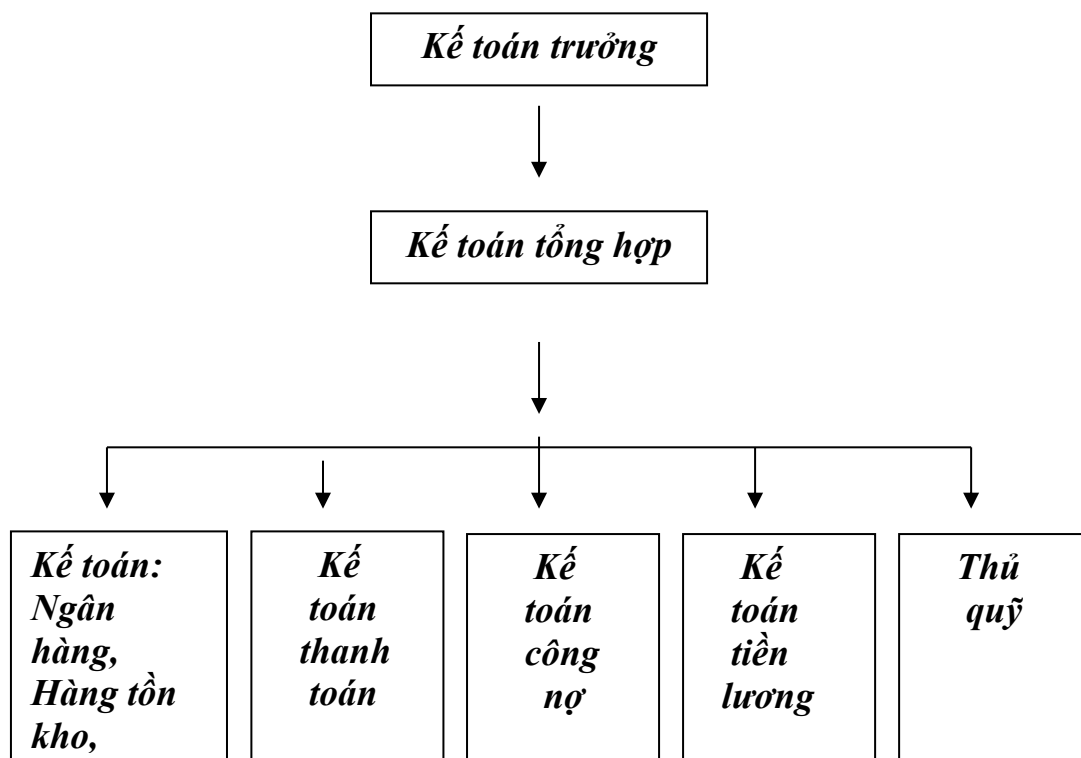
Công ty CPĐT Thương mại và XD Nhật Việt có được kết quả kinh doanh như trên chính là mục tiêu mà Ban giám đốc và toàn thể CBCNV mong muốn, đó là kết quả của sự nỗ lực, đoàn kết toàn công ty qua lao động sản xuất trong một năm, Đây cũng chính là định hướng phát triển đúng đắn của Ban lãnh đạo công ty.

### 2.1.3. Đặc điểm về tổ chức bộ máy kế toán của công ty

#### ❖ Bộ máy kế toán

Toàn bộ công việc kế toán trong công ty đều được tập trung tại phòng kế toán của công ty. Phòng kế toán có vị trí trong tầm quan trọng suốt toàn bộ quá trình sản xuất và kinh doanh của công ty.

Hình 2.2: BỘ MÁY KẾ TOÁN Ở CÔNG TY



Phòng Kế toán dưới sự lãnh đạo trực tiếp của giám đốc công ty, gồm 7 cán bộ kế toán với các nghiệp vụ chuyên môn thành thạo, bao gồm: kế toán

trưởng, kế toán tổng hợp, bốn kế toán viên, một thủ quỹ, mỗi người đảm nhiệm một phần kế toán khác nhau được phân công cụ thể như sau:

- Kế toán trưởng: chịu trách nhiệm hướng dẫn chỉ đạo chung, kiểm tra các công việc do các nhân viên kế toán thực hiện.
- Kế toán tổng hợp: Xử lý các nghiệp vụ kinh tế phát sinh có liên quan đến hoạt động SXKD của đơn vị, tổ chức hạch toán kế toán, tổng hợp các thông tin của công ty vào sổ cái, lập báo cáo tài chính.
- Kế toán ngân hàng, TSCĐ, hàng tồn kho: Thực hiện việc giao dịch với ngân hàng, kho bạc thực hiện việc ghi chép phân loại, tổng hợp các nghiệp vụ kinh tế phát sinh có liên quan đến tiền gửi ngân hàng, vật liệu, công cụ dụng cụ, TSCĐ.
- Kế toán thanh toán: Thực hiện việc ghi chép thanh toán với công nhân viên, nhà cung cấp, viết phiếu thu, chi, ghi chép các nghiệp vụ phát sinh liên quan đến các tài khoản 111, 334, 131.
- Kế toán tiền lương: Theo dõi và làm thủ tục với phòng bảo hiểm quận, thanh toán lương hưởng bảo hiểm, các khoản trích nộp và thu chi kinh phí công đoàn.
- Kế toán công nợ: Theo dõi công nợ của các bộ phận trực thuộc, nhà cung cấp, khách hàng, ghi chép các sổ cái TK136, 336.
- Thủ quỹ: Quản lý tiền mặt căn cứ vào các chứng từ hợp pháp, hợp lệ để tiến hành xuất nhập quỹ và ghi sổ quỹ.

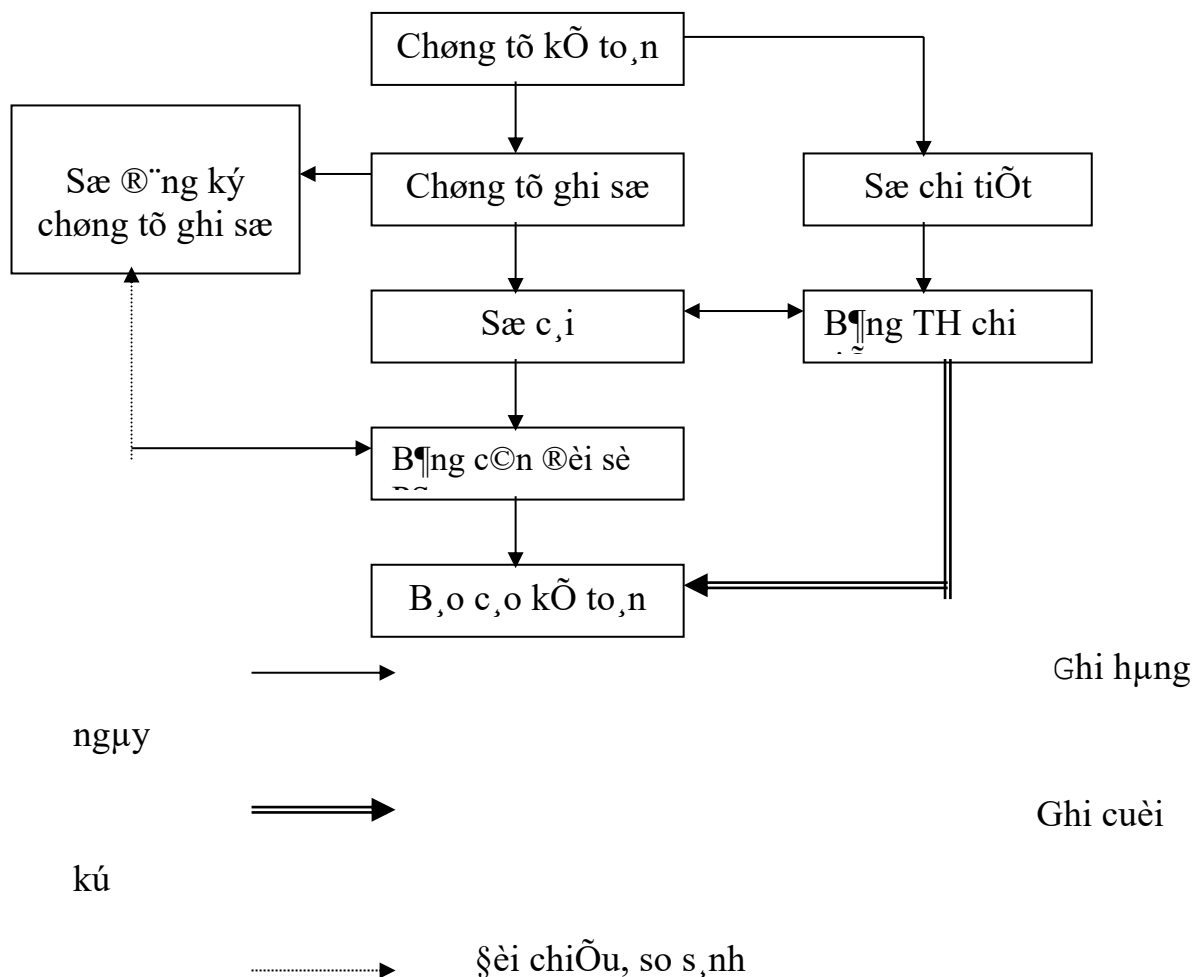
Ngoài ra mỗi kế toán viên chịu trách nhiệm theo dõi thanh quyết toán từng phân xưởng.

Tại các bộ phận, công việc của thống kê là ghi chép lập chứng từ ban đầu, tập hợp, là các bảng kê theo từng hợp đồng từ phòng kế hoạch giao.

❖ **Hình thức kế toán áp dụng tại Công ty:** Chứng từ ghi sổ

Hiện nay, Công ty đang áp dụng hình thức kế toán Chứng từ ghi sổ. Toàn bộ quá trình kế toán được minh họa theo sơ đồ sau:

**Hình 2.3. SƠ ĐỒ CHỨNG TỪ GHI SỔ**



**❖ Chế độ kế toán áp dụng tại công ty:**

Hiện nay, Công ty cổ phần Đầu Tư Và Thương Mại Nhật Việt áp dụng chế độ kế toán DN vừa và nhỏ do BTC ban hành theo quyết định số 15/2006/QĐ-BTC ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng BTC.

- Niên độ kế toán từ ngày 01/01 kết thúc vào ngày 31/12.
- Đơn vị tiền tệ sử dụng trong ghi chép kế toán: Đồng Việt Nam (VND).
- Nguyên tắc và phương pháp chuyển đổi các đồng tiền khác: Hạch toán ngoại tệ theo đúng tỷ giá giao dịch thực hiện. Đối với số dư cuối kỳ đánh giá theo tỷ giá ngoại tệ giao dịch liên ngân hàng tại thời điểm 31/12.

- Phương pháp tính thuế GTGT: theo phương pháp khấu trừ.
- Phương pháp tính khấu hao TSCĐ: theo phương pháp đường thẳng.

Công ty sử dụng hình thức sổ kế toán: chứng từ ghi sổ. Với hình thức kế toán này công ty sử dụng các loại sổ kế toán chủ yếu sau:

- Chứng từ ghi sổ
- Sổ đăng ký chứng từ ghi sổ
- Sổ cái
- Các sổ, Thẻ kế toán chi tiết

#### ❖ Hệ thống báo cáo kế toán

Kết thúc kỳ kế toán, công ty tiến hành tổng hợp số liệu để lập hệ thống báo cáo tài chính. Hiện nay, công ty tiến hành lập báo cáo tài chính theo quy định của Bộ Tài Chính.

Các loại báo cáo kế toán công ty sử dụng:

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

## **2.2. Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty CPĐT xây dựng và thương mại Việt Nhật.**

+ Quản lý lao động và tiền lương là một nội dung quan trọng. Trong công tác quản lý sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Hiện nay, Công ty đang quản lý lao động theo 2 loại bao gồm:

- Lao động dài hạn gồm Giám đốc, phó Giám đốc và Kế toán trưởng.
- Lao động ngắn hạn gồm tất cả các công nhân còn lại trong Công ty.

\*Hình thức trả lương của Công ty CPĐT Thương mại và XD Việt Nhật

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

Việc xác định tiền lương phải trả cho người lao động căn cứ vào hệ số mức lương, cấp bậc, chức vụ và phụ cấp trách nhiệm.



Ngoài ra, tùy thuộc vào tình hình sản xuất kinh doanh của Công ty, nên Công ty đạt được mức doanh thu theo chỉ tiêu, kế hoạch đề ra, thì các công nhân trong Công ty sẽ được hưởng thêm một hệ số lương của Công ty. Có thể là 1,5 hoặc 2 tùy theo mức lợi nhuận đạt được.

Thời gian để tính lương và các khoản khác phải trả cho người lao động là theo tháng.

**Ví dụ :**

Anh Nguyễn Việt Cường, trưởng phòng Hành chính của Công ty có hệ số lương là 3,0; phụ cấp trách nhiệm là 0,2. Ngoài ra, do hoạt động kinh doanh năm 2009 đạt lợi nhuận cao, hoàn thành vượt mức chỉ tiêu đề ra nên toàn bộ công nhân viên trong Công ty được hưởng thêm một hệ số lương của Công ty là 2. Vậy mức lương tháng 12/2012 của Công ty Anh Cường sẽ là :

$$(3,0 + 0,2 + 2) \times 730.000đ = 3796000$$

\*Chế độ thanh toán BHXH trả thay lương tại Công ty CPĐT Thương mại và XD Việt Nhật. Công ty thực hiện đúng chế độ hiện hành của Nhà nước như trong trường hợp nghỉ việc vì ốm đau, thai sản, tai nạn rủi ro có xác nhận của cán bộ y tế. Thời gian nghỉ lương BHXH sẽ căn cứ như sau:

- Nếu làm việc trong điều kiện bình thường mà có thời gian đóng BHXH.

+ Dưới 15 năm sẽ được nghỉ 30 ngày/năm

+ Từ 15 năm đến 30 năm được nghỉ 40 ngày/ năm

+ Trên 30 năm được nghỉ 50 ngày/năm.

- Nếu làm việc trong môi trường độc hại, nặng nhọc, nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 thì được nghỉ thêm 10 ngày so với mức hưởng ở điều kiện làm việc bình thường.

- Nếu bị bệnh dài ngày với bệnh đặc biệt được bộ y tế ban hành thì thời gian nghỉ hưởng BHXH, không quá 180 ngày/năm.

- Tỷ lệ hưởng BHXH trong trường hợp này được hưởng 75% lương cơ bản .

\*Thực tế công tác kế toán tiền lương tại Công ty:

Với công thức tính lương BHXH trả thay lương như sau

$$\text{Mức lương BHXH trả thay lương} = \frac{\text{Mức lương cơ bản}}{26 \text{ ngày}} \times \text{Số ngày nghỉ hưởng BHXH} \times \text{tỷ lệ hưởng BHXH}$$

Trong tháng 3/2004 Anh Hồ Minh Dương là nhân viên thuộc phòng kế toán của Công ty bị bệnh có xác nhận của bác sĩ. Theo bảng chấm công số ngày công thực tế của anh là 6 ngày anh nghỉ ốm 7. Mức lương cơ bản của anh là 2,67. Theo chế độ hiện hành thì anh được hưởng mức lương BHXH trả thay lương như sau:

$$\text{Số tiền BHXH trả thay lương} = \frac{2,67 \times 730.000}{26 \text{ ngày}} \times 7 \times 75\% = 393.500$$

Vậy Anh Dương sẽ được hưởng mức lương BHXH trả thay lương tháng là : 393.500đ

### 2.2.1. Hạch toán lao động và tính lương, trợ cấp BHXH

#### 2.2.1.1. Hạch toán lao động

Hạch toán lao động là việc thanh toán lao động với mỗi cán bộ công nhân viên ở từng bộ phận. Để phản ánh đúng, kịp thời tình hình sử dụng lao động kế toán tiền lương ở Công ty CPĐT Thương mại và XD Việt Nhật sử dụng “Bảng chấm công”.

Bảng này hàng tháng do các cán bộ được phân công trực tiếp theo dõi thời gian lao động thực tế (ngày công, giờ công) của công nhân viên trong Công ty.

Cụ thể trong tháng 12 năm 2010 có bảng chấm công của phòng Kế toán như sau:

#### **Biểu số 1:**

Đơn vị : Công ty CPĐT Thương mại và XD Việt Nhật  
Bộ phận : Phòng Kế toán

#### **Bảng chấm công**

**Tháng 12 năm 2010**

Mẫu số : 01 – LĐTL

| TT | Họ và tên      | Cấp bậc lương hoặc cấp bậc chức vụ | Ngày trong tháng |   |      |    |    | Quy ra công         |      |      |      |      |
|----|----------------|------------------------------------|------------------|---|------|----|----|---------------------|------|------|------|------|
|    |                |                                    | 1                | 2 | .... | 30 | 31 | Số công hưởng lương | .... | .... | .... | .... |
| A  | B              | C                                  | 1                | 2 | .... | 30 | 31 | 32                  | 33   | 34   | 35   | 36   |
| 1  | Nguyễn Thị Hoa | 3.0                                | x                | x | .... | x  | x  |                     | 22   |      |      |      |

|   |                |      |   |   |      |   |   |  |    |  |  |  |
|---|----------------|------|---|---|------|---|---|--|----|--|--|--|
| 2 | Hồ Minh Dương  | 2,67 | x | x | .... | x | x |  | 22 |  |  |  |
| 3 | Lại Việt Cường | 2,34 | x | x | .... | x | x |  | 22 |  |  |  |
| 4 | Đào Thủy Linh  | 2,1  | x | x | .... | x | x |  | 22 |  |  |  |
| 5 | Lê Quang Huy   | 2,1  | x | x | .... | x | x |  | 26 |  |  |  |
|   | Cộng           |      |   |   |      |   |   |  |    |  |  |  |

**Người duyệt**

(ký, họ tên)

**Phụ trách bộ phận**

(ký, họ tên)

**Người chấm công**

(ký, họ tên)

**Biểu số 02:**

**Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành**

Tên đơn vị : Công ty CPĐT Thương mại và XD Việt Nhật

Bộ phận : Phòng tư vấn

Theo hợp đồng số...../HĐKT/13-HD. Ngày 02 tháng 07 năm 2010

| STT | Tên sản phẩm<br>(công việc) | Đơn vị<br>tính | Số<br>lượng | Đơn giá | Thành tiền  | Ghi<br>chú |
|-----|-----------------------------|----------------|-------------|---------|-------------|------------|
| A   | B                           | C              | 1           | 2       | 3           | D          |
| 1   | Tư vấn XD                   |                |             |         | 360.000.000 |            |
| 2   | Tư vấn công trình           |                |             |         | 34.550.000  |            |
|     | Cộng                        | x              | x           | x       | 394.550.000 | x          |

Tổng số tiền (Viết bằng chữ): Bảy mươi năm trăm năm mươi nghìn đồng chẵn.

**Người giao việc**

(Ký, họ tên)

**Người nhận việc**

(Ký, họ tên)

**Người kiểm tra**

(Ký, họ tên)

**Người chuyển**

(Ký, họ tên)

**Biểu số 3:**

**Phiếu nghỉ hưởng bảo hiểm xã hội**

Họ và tên : Hồ Minh Dương – Tuổi 29

Số : 04

| Tên cơ<br>quan y<br>tế | Ngày<br>tháng năm | Lý<br>do   | Số ngày nghỉ |            |            | Y bác<br>sĩ ký<br>tên<br>đóng<br>dấu | Số<br>ngày<br>thực<br>nghỉ | Xác<br>nhận<br>của<br>phụ<br>trách<br>bộ<br>phận |
|------------------------|-------------------|------------|--------------|------------|------------|--------------------------------------|----------------------------|--|
|                        |                   |            | Tổng<br>số   | Từ ngày    | Đến hết    |                                      |                            |  |
| A                      | 1                 | B          | 2            | 3          | 4          | C                                    | 5                          | D  |
| BHYT<br>Hà Nội         | 15/12/2010        | Nghỉ<br>ốm | 7            | 15/12/2010 | 23/12/2010 |                                      | 7                          |  |



### Phần thanh toán

| Số ngày nghỉ<br>tính BHXH | Lương bình<br>quân 1 ngày | % tính BHXH | Số tiền hưởng<br>BHXH |
|---------------------------|---------------------------|-------------|-----------------------|
| 1                         | 2                         | 3           | 4                     |
| 7 ngày                    | 56.200                    | 100%        | 393.500               |

**Trưởng ban BHXH**

Ngày 23 tháng 12 năm 2012

( ký, họ tên)

Danh sách người lao động hưởng trợ cấp BHXH mẫu số (04 – BHXH) trợ cấp BHXH chỉ được BHXH cấp trên quyết toán cuối năm, song hàng tháng đều có số công nhân viên bị ốm...

**Biểu số 06 :**

**Bảng thanh toán tiền thưởng tết dương lịch**

**Tháng 12 năm 2010**

| TT | Họ và tên          | Bậc<br>lương | Mức lương |         |   | Ghi chú |
|----|--------------------|--------------|-----------|---------|---|---------|
|    |                    |              | 1         | 2       | 3 | 4       |
| 1  | Nguyễn Duy<br>Minh | 3,48         | A         | 300.000 |   |         |
| 2  | Trần Văn Lâm       | 2,02         | B         | 200.000 |   |         |
| 3  | Vũ Thanh Hằng      | 1,78         | B         | 100.000 |   |         |
| 4  | Lại Việt Cường     | 1,78         | A         | 200.000 |   |         |
|    | .....              |              |           |         |   |         |
|    | Cộng               |              |           | 800.000 |   |         |

Ngày...tháng...năm.....

**Kế toán**

(ký, họ tên)

**Kế toán trưởng**

(ký, họ tên)

### **2.2.2.Trình tự tính lương BHXH phải trả và tổng số lương**

Hiện nay, Công ty CPĐT Thương mại và XD Việt Nhật đang áp dụng hình thức trả lương theo thời gian đối với tất cả công nhân viên trong toàn Công ty và được hạch toán trực tiếp cho từng loại công nhân viên.

Công ty cũng áp dụng hình thức trả lương này cho những mức tiền lương cụ thể trong mỗi tháng cho công nhân viên làm công việc đơn giản như bảo vệ....

Có bảng thanh toán lương cơ bản của cán bộ công nhân viên phòng Hành chính để thấy rõ hơn phương thức trả lương theo thời gian mà Công ty áp dụng để trả lương cho cán bộ công nhân viên.

$$\text{Lương cơ bản} = \frac{730.000}{22} \times \text{Hệ phụ cấp} \times (\text{số ngày làm việc}) + \text{phụ cấp}$$

Anh Việt Cường đi làm đủ công, không vi phạm gì sẽ có lương cơ bản là :

$$\text{Lương cơ bản} = \frac{730.000 \times 1,5}{22} \times 21 + 19.728 = 415.247$$

Trong đó : Phụ cấp của Anh Cường là 19.728.

Hiện tại, Công ty cũng áp dụng hình thức trả lương theo sản phẩm có thưởng. Về hình thức trả lương này, thì Công ty dựa trên cơ sở khoán doanh thu và khối lượng nhiệm vụ của từng đơn vị hay chính chất lượng công tác của mỗi đơn vị. Căn cứ khối lượng sản phẩm hoàn thành đảm bảo tiêu chuẩn chất lượng quy định được theo dõi ở phiếu xác nhận sản phẩm và công việc hoàn thành. (MS 06-LĐTL) và đơn giá tiền lương kế toán tính lương cho từng nhân viên trong Công ty, ví dụ như:

Anh Lê Văn Hải sẽ có phần lương khoán cá nhân lương theo sản phẩm có thưởng là :

$$\text{LKCK} = \frac{\text{Quỹ LKT}}{\text{Tổng Hkcl}} \times \text{Hkcl} = \frac{7.426.980 \times 363}{2.189} = 1.231.600$$

Như trong tháng này tổng lương Anh Hải được lĩnh là:

$$T_{CN} = L_{CB} + L_{KCN} = 512.928 + 1.237.830 = 1.750.758$$

Sau đây là hệ số chức danh để xác định lương khoán tại Công ty.

**Biểu số 07:**

**Hệ số chức danh theo công việc  
cán bộ công nhân viên**

| <b>Loai lao động</b> | <b>Hệ số chức danh</b> |
|----------------------|------------------------|
| Chuyên viên 1        | 1,65                   |
| Chuyên viên 2        | 1,45                   |
| Cán sự 1             | 1,45                   |
| Cán sự 2             | 1,35                   |

***3.3. Trình tự tính lương, BHXH phải trả và tổng số liệu***

\*Căn cứ vào chứng từ hạch toán về thời gian lao động và chế độ tiền lương trả theo thời gian áp dụng trong Công ty để tính lương thời gian và các khoản phụ cấp phải trả cho một số người lao động điển hình có tên trong bảng chấm công.

**Biểu số 08 :**

Đơn vị : Công ty CPĐT Thương mại và XD Việt Nhật

Bộ phận : Phòng kế toán

**Bảng thanh toán tiền lương****Tháng 12 năm 2010**

| TT | Họ và tên      | Bậc lương | Lương thời gian |         | Hệ số | Phụ cấp trách nhiệm | Cộng lương | Các khoản trừ      |        | Số còn lĩnh |         |
|----|----------------|-----------|-----------------|---------|-------|---------------------|------------|--------------------|--------|-------------|---------|
|    |                |           | Số công         | Tiền    |       |                     |            | Tạm ứng lương kỳ I | BHXH   | Kỳ II       | ăn ca   |
| 1  | Nguyễn Thị Hoa | 870.500   | 21              | 752.230 | 1,5   | 24.000              | 1.570.275  | 500.000            | 46.656 | 459.275     | 150.000 |
| 2  | Vũ Thanh Hằng  | 754.400   | 21              | 721.018 | 1,5   | 13.000              | 890.027    | 500.000            | 32.184 | 39.843      | 150.000 |
| 3  | Lại Việt Cường | 290.000   | 21              | 415.247 | 1,5   | 19.728              | 636.247    | 300.000            | 30.800 | 223.999     | 150.000 |
| 4  | Đào Thuỷ Linh  | 392.400   | 21              | 375.586 | 1,5   | 18.000              | 579.845    | 200.000            | 23.544 | 206.300     | 150.000 |
|    |                |           |                 |         |       | 74.728              | 3.679.394  | 1.500.000          |        | 1.288.417   | 600.000 |

**Kế toán thanh toán**  
(ký, họ tên)

**Kế toán trưởng**  
(ký, họ tên)



\*Hàng tháng tùy thuộc vào số người phải thanh toán trợ cấp BHYT trả thay cho lương trong tháng của đơn vị, kế toán lập bảng tổng hợp tiền lương, tập hợp cho các phòng ban, phân xưởng trong đơn vị, kê sổ lập bảng này là “phiếu nghỉ lương BHXH”, khi lập phiếu này phải phân chi tiết theo từng trường hợp nghỉ ốm, nghỉ đẻ, sảy thai, nghỉ tai nạn lao động...trong mọi khoản phải phân ra số ngày, số tiền trợ cấp BHXH trả thay lương.

Cuối tháng, sau khi kê toán tổng hợp số ngày nghỉ, số tiền trợ cấp cho từng người và cho toàn đơn vị, bảng này được chuyển cho trưởng ban BHXH xác nhận và chuyển cho kế toán trưởng duyệt chi. Bảng này lập 2 liên:

- 1 liên gửi cho Cơ quan quản lý BHXH cấp trên để tắt toán
- 1 liên lại phòng Kế toán cùng các chứng từ có liên quan.

Trường hợp này của Anh Minh do Anh nghỉ ốm nên được hưởng số tiền BHXH trả thay lương là Nguyễn Duy Minh do đó phiếu nghỉ hưởng lương BHXH (Giấy chứng nhận nghỉ ốm) được sử dụng tại Công ty theo mẫu sau :

(Mặt trước)  
Tên Cơ quan y tế ..... Ban hành theo mẫu CV  
Số KB/BA ..... Số 90TC/CD ngày 20/04/99 Quyền số : 12A  
622 ..... Số : 037

### **Giấy chứng nhận nghỉ ốm**

Họ và tên : Nguyễn Duy Minh Tuổi : ...36...  
Đơn vị công tác : **Công ty CPĐT Thương mại và XD Việt Nhật**  
Lý do cho nghỉ : Phẫu thuật xương khớp tay  
Số ngày cho nghỉ : 15 ngày (từ ngày 3/12 đến ngày 18/12/2010)  
Ngày 22 tháng 12 năm 2010

**Xác nhận phụ trách đơn vị**  
Số ngày nghỉ : 15 ngày

**Y bác sĩ khám chữa bệnh**  
(đã ký, đóng dấu)

**Nguyễn Thị Hương**

(Mặt sau)  
Phần BHXH

Số sổ BHXH : 01133943564

|                                 |   |              |
|---------------------------------|---|--------------|
| 1-Số ngày nghỉ được hưởng BHXH  | : | 15 ngày      |
| 2-Luỹ kế, ngày nghỉ cùng chế độ | : | ngày         |
| 3-Lương tháng đóng BHXH         | : | 270.800đồng  |
| 4-Lương bình quân ngày          | : | 24.069 đồng  |
| 5-Tỉ lệ hưởng BHXH              | : | 75%          |
| 6-Số tiền hưởng BHXH            | : | 270.800 đồng |

Ngày 02 tháng 12 năm 2010

**Cán bộ Cơ quan BHXH**  
(ký, họ tên)

**Phụ trách BHXH đơn vị**  
(ký, họ tên)

**Hoàng Ngọc Diệp**

\*Cuối kỳ, kế toán lập bảng tổng hợp lương của từng bộ phận gián tiếp các bộ phận bán hàng, bộ phận quản lý doanh nghiệp.

**Biểu số 10 :****Bảng phân bổ tiền lương và tiền BHXH  
Tháng 12 năm 2010**

| STT | Ghi Có TK<br>ghi Nợ các TK sử<br>dụng | TK 334 : Phải trả công nhân viên |           |                |                | TK 338,<br>3382 +3383<br>+3384<br>Lương cơ<br>bản – thuê<br>ngoài |
|-----|---------------------------------------|----------------------------------|-----------|----------------|----------------|---|
|     |                                       | Lương chính                      | Lương phụ | Các khoản khác | Cộng Có TK 334 |   |
| 1   | TK 622 :<br>CPNCTT                    |                                  |           |                |                |   |
|     |                                       | 35.155.615                       |           |                |                |   |
|     |                                       | 47.769.000                       |           |                |                |   |
|     |                                       | 2.839.163                        |           |                |                |   |
|     |                                       | 38.590.312                       |           |                |                |   |
| 2   | TK 627: CPSXC                         | 5.200.000                        | 140.000   | 800.000        | 8.028.000      | 23.863.305  |
|     |                                       | 9.200.000                        | 35.000    | 200.000        | 1.200.000      | 5.617.308   |
|     |                                       | 1.200.000                        | 35.000    | 200.000        | 2.373.000      | 3.822.750   |
|     |                                       | 578.000                          | 35.000    | 200.000        | 600.000        | 5.121.436   |
|     |                                       | 2.789.778                        | 35.000    | 200.000        | 1.285.000      | 9.301.811   |
| 3   | TK 642 :<br>CPQLDN                    |                                  |           |                |                |   |
|     | Cộng                                  |                                  |           |                |                | 28.912.167  |

\*Căn cứ vào số liệu của bảng tổng hợp lương của từng đội sản xuất và các bộ phận gián tiếp, kế toán lập bảng thanh toán tổng số tiền lương toàn Công ty. Cụ thể bảng tháng lương toàn Công ty trong tháng 12/2010 như sau:

**Biểu số 11:**

Bảng thanh toán tiền lương toàn Công ty

| Tên đơn vị | Số CN | Lương thời gian |            | Lương khoán | Phụ cấp | Tổng lương | Giảm trừ     |           | Số tiền lĩnh kỳ II | Tiền ăn ca |
|------------|-------|-----------------|------------|-------------|---------|------------|--------------|-----------|--------------------|------------|
|            |       | Công            | Tiền       |             |         |            | Tạm ứng kỳ I | BHXH      |                    |            |
| Tổ 1       | 6     |                 |            | 18.899.000  | 35.000  | 18.934.000 |              | 1.789.980 | 17.144.020         | 800.000    |
| Tổ 2       | 9     |                 |            | 20.782.000  | 35.000  | 20.817.000 |              | 1.526.500 | 19.290.500         | 1.000.000  |
| Tổ 3       | 3     |                 |            | 4.482.163   | 35.000  | 4.517.163  |              | 1.726.354 | 2.790.809          | 450.000    |
| Tổ 4       | 8     |                 |            | 19.462.152  | 35.000  | 19.497.152 |              | 1.624.505 | 17.872.247         | 900.000    |
| Phòng HC   | 4     | 125             | 4.525.000  |             | 70.000  | 4.595.000  | 1.500.000    | 159.000   | 2.936.000          | 500.000    |
| Phòng TV   | 5     | 150             | 3.450.650  |             | 70.000  | 3.520.650  | 1.500.000    | 167.939   | 1.852.711          | 700.000    |
| Phòng KT   | 2     | 150             | 3.490.365  |             | 70.000  | 3.650.365  | 1.500.000    | 133.507   | 1.926.858          | 300.000    |
| Phòng GD   | 6     | 125             | 3.563.700  |             | 70.000  | 3.633.700  | 1.500.000    | 169.422   | 1.964.278          | 850.000    |
| Cộng       | 43    | 410             | 15.026.715 | 63.623.013  | 420.000 | 59.577.878 | 6.000.000    | 7.333.287 | 65.777.823         | 5.500.000  |

## **2.3. Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương**

### ***2.3.1. Các tài khoản kế toán áp dụng trong doanh nghiệp và các khoản tính trích theo lương của doanh nghiệp***

Tiền lương của công nhân viên trong công ty được tập hợp theo dõi trên TK 334 (phải trả công nhân viên) bao gồm tiền lương của các bộ phận quản lý phòng ban, khoản tiền lương này bao gồm tiền lương chính, tiền lương phụ của từng bộ phận và được hạch toán vào chi phí trên các chứng từ ban đầu.

#### ***2.3.1.2. Trình tự kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương của doanh nghiệp***

\*Từ các chứng từ trên về BHXH trả thay lương cho công nhân viên và các phiếu chi, Kế toán đưa ra các nghiệp vụ để hạch toán BHXH trả thay lương như sau:

Căn cứ vào bảng thanh toán BHXH và phiếu chi tiền mặt số 43 Ngày 12/3/2003. Kế toán tiền hạch toán vào sổ chi tiết TK 334 số tiền thanh toán cho Anh Hồ Minh Dương như sau :

---

**Tài liệu được sưu tầm bởi HangIMC**

**Nhận viết luận văn, chuyên đề thực tập ngành Kế toán, QTKD 0947221986**

---

### Chứng từ ghi sổ

Ngày 31/12

Số 34

| Trích yếu  | Số TK |     | Số tiền        | Ghi chú |
|--|-------|-----|----------------|---------|
|  | Nợ    | Có  |                |         |
| Thanh toán chế độ BHXH cho nhân viên Nguyễn Duy Minh | 334   | 111 | 393.500        |         |
| Cộng   |       |     | <b>393.500</b> |         |

Kèm theo 04 chứng từ gốc

**Người lập**

(ký, họ tên)

**Kế toán trưởng**

(ký, họ tên)

Cuối tháng 12/2010 Kế toán tiền lương tiến hành hạch toán tiền lương BHXH thay lương cho công nhân viên Hồ Minh Dương vào sổ chi tiết TK 3383 như sau : Nợ TK 3383 : 393.500 / Có TK 334 : 393.500

### Chứng từ ghi sổ

Ngày 31/12

Số 36

| Trích yếu  | Số TK |     | Số tiền        | Ghi chú |
|--|-------|-----|----------------|---------|
|  | Nợ    | Có  |                |         |
| Số tiền BHXH trả thay lương phải trả cho Hồ Minh Dương | 3383  | 334 | 393.500        |         |
| Cộng   |       |     | <b>393.500</b> |         |

Kèm theo chứng từ gốc

**Người lập**

**Kế toán trưởng**

**Tài liệu được sưu tầm bởi HangIMC**

**Nhận viết luận văn, chuyên đề thực tập ngành Kế toán, QTKD 0947221986**

Căn cứ uỷ nhiệm chi số 30 ngày 31/12/2010 của Cơ quan BHXH Quận Hai Bà Trưng về việc cấp kinh phí BHXH, Kế toán tiến hành hạch toán vào sổ chi tiết TK 112 như sau :

Nợ TK 112 : 393.500

Có TK 338 : 393.500

Đồng thời nghiệp vụ trên được phản ánh vào chứng từ ghi sổ như sau: từ các chứng từ ghi sổ trên nhân viên kế toán có nhiệm vụ vào sổ đăng ký chứng từ ghi sổ.

### Sổ đăng ký chứng từ ghi sổ

Năm 2010

| Chứng từ ghi sổ |       | Số tiền           | Chứng từ ghi sổ |          | Số tiền          |
|-----------------|-------|-------------------|-----------------|----------|------------------|
| Số hiệu         | NT    |                   | SH              | NT       |                  |
| 12              | 05/12 | 4.700.000         | 32              | 29/12    | 2.002.720        |
| 21              | 25/12 | 9.292.199         | 34              | 30/12    | 393.500          |
| 25              | 26/12 | 4.596.199         | 36              | 31/12    | 393.500          |
| 26              | 26/12 | 505.680           | 38              | 31/12    | 393.500          |
| 29              | 28/12 | 1.517.040         |                 |          |                  |
| <b>Cộng</b>     |       | <b>20.611.118</b> | <b>x</b>        | <b>x</b> | <b>3.183.200</b> |

Cuối tháng, căn cứ vào các chứng từ ghi sổ, Kế toán vào sổ cái TK 111, TK 112, TK 334, TK 338...

\*Tổng hợp tiền lương

---

**Tài liệu được sưu tầm bởi HangIMC**

**Nhận viết luận văn, chuyên đề thực tập ngành Kế toán, QTKD 0947221986**

---

Căn cứ vào số liệu đã tổng hợp trên bảng thanh toán tiền lương toàn Công ty. Kế toán lập định khoản kế toán.

Hàng tháng, trên cơ sở tính toán tiền lương phải trả cho công nhân viên kế toán ghi sổ ghi theo định khoản sau :

Nợ TK 622 : 124.344.090

Nợ TK 627 : 4.653.000

Nợ TK 642 : 60.113.212

Có TK 334 : 59.577.878

Từ ngày 10 đến ngày 15 hàng tháng kế toán Công ty tạm ứng cho các bộ phận quản lý trong Công ty.

Nợ TK 334 : 6.000.000

Có TK 111 : 6.000.000

1-Căn cứ vào bảng thanh toán lương của Công ty Kế toán xác định các khoản khấu trừ vào lương của nhân viên

Nợ TK 334 : 5.500.000

Có TK 141 : 5.500.000

2-Sau đó kế toán tính lương tạm ứng kỳ II cho công nhân viên

Nợ TK 334 : 65.777.823

Có TK 111 : 65.777.823

Khi trích BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ của công nhân trực tiếp sản xuất

Nợ TK 642 : 5.048.862

Nợ TK 627 : 27.863.305

Có TK 338 : 28.912.167

---

**Tài liệu được sưu tầm bởi HangIMC**

**Nhận viết luận văn, chuyên đề thực tập ngành Kế toán, QTKD 0947221986**

---



## SỔ CÁI

**TK : Tiền việt nam**

*Số hiệu TK1111*

| Ngày ghi sổ | Chứng từ |       | Diễn giải   | TK đối ứng | Số tiền     |             |
|-------------|----------|-------|---|------------|-------------|-------------|
|             | S H      | NT    |   |            | Nợ          | Có          |
|             |          |       | Số dư đầu kỳ  |            | 102.569.780 |             |
| 6/12        | 12       | 5/12  | Thanh toán tạm ứng lương kỳ I tháng 3/2003          | 334        |             | 6.000.000   |
| 12/12       | 18       | 12/12 | Rút TGNH về nhập quỹ                                | 112        | 45.500.000  |             |
| 15/12       | 18       | 13/12 | Chi tạm ứng tiền hàng cho Công ty NEWVISION         | 331        |             | 42.500.000  |
| 26/12       | 21       | 25/12 | Thanh toán lương kỳ II tháng 3/2003                 | 334        |             | 65.877.823  |
| 28/12       | 27       | 28/12 | Thu tiền hàng nợ đợt 1 tháng 3/2003 của Công ty MED | 131        | 17.475.000  |             |
| 29/12       | 29       | 29/12 | Mua hàng nhập kho                                   | 156        |             | 38.453.350  |
| 30/12       | 33       | 30/12 | Trích KPCĐ tháng 3/2003                             | 3382       |             | 101.136     |
| 31/12       | 34       | 30/12 | Thanh toán BHXH cho Phí Anh Dương                   | 334        |             | 393.500     |
|             |          |       | Cộng phát sinh                                      |            | 165.544.780 | 104.534.173 |
|             |          |       | Dư cuối kỳ  |            | 113.376.780 |             |

---

**Tài liệu được sưu tầm bởi HangIMC**

**Nhận viết luận văn, chuyên đề thực tập ngành Kế toán, QTKD 0947221986**

---

**SỔ CÁI****Tên TK : Phải trả, phải nộp khác****Số hiệu TK : 338****TK : 3383 BHXH**

| Ngày ghi sổ | Chứng từ |       | Diễn giải  | TK đối ứng | Số tiền   |             |
|-------------|----------|-------|--|------------|-----------|-------------|
|             | S H      | NT    |  |            | Nợ        | Có          |
|             |          |       | Số dư đầu kỳ   |            |           | 4.045.440   |
| 27/12       | 26       | 26/12 | BHXH trích theo lương công nhân viên tháng 12/2010 (6%)    | 334        |           | 28.912.167  |
| 28/12       | 29       | 28/12 | BHXH phải trả công nhân viên tháng 12/2010 (16%)           | 642        |           | 7.333.827   |
| 31/12       | 32       | 30/12 | Chuyển nộp tiền BHXH quý I cho toàn Công ty                | 112        | 6.068.160 |             |
| 31/12       | 36       | 31/12 | Thanh toán BHXH trả thay lương cho nhân viên Phí Anh Dương | 334        | 203.000   |             |
| 31/12       | 38       | 31/12 | Nhận uỷ nhiệm chi BHXH                                     | 112        | 203.000   |             |
|             |          |       | Cộng phát sinh Dư cuối kỳ                                  |            | 6.271.160 | 364.489.994 |

---

**Tài liệu được sưu tầm bởi HangIMC****Nhận viết luận văn, chuyên đề thực tập ngành Kế toán, QTKD 0947221986**

---

## SỔ CÁI

Tên TK : Phải trả công nhân viên  
Số hiệu TK : 334

| Ngày ghi sổ | Chứng từ |       | Diễn giải                                  | TK đối ứng | Số tiền           |           |
|-------------|----------|-------|--|------------|-------------------|-----------|
|             | S H      | NT    |  |            | Nợ                | Có        |
|             |          |       | Số dư đầu kỳ                               |            |                   | 1.176.504 |
| 06/12       | 12       | 5/12  | Thanh toán tạm ứng lương kỳ I              | 1111       | 6.000.000         |           |
|             |          |       | Tháng 12/2010                              |            |                   |           |
| 25/12       | 21       | 25/12 | Thanh toán tiền lương kỳ II                | 1111       | 65.777.823        |           |
| 27/12       | 25       | 26/12 | Tiền lương phải trả công nhân viên 12/2010 | 642        |                   |           |
|             |          |       | Tháng 12/2010                              |            |                   |           |
| 30/12       | 34       | 30/12 | Thanh toán chế độ BHXH cho H Dương         | 1111       | 393.500           |           |
| 31/12       | 36       | 30/12 | Số tiền BHXH trả thay lương cho Anh Dương  | 3383       |                   |           |
|             |          |       | Cộng phát sinh                             |            | <b>75.758.579</b> |           |

---

**Tài liệu được sưu tầm bởi HangIMC**

**Nhận viết luận văn, chuyên đề thực tập ngành Kế toán, QTKD 0947221986**

---

---

**Tài liệu được sưu tầm bởi HangIMC**

**Nhận viết luận văn, chuyên đề thực tập ngành Kế toán, QTKD 0947221986**

---

**Chương III :**  
**Hoàn thiện kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương**  
**tại Công ty CPĐT Thương mại và XD Việt Nhật**

**3.1. Nhận xét chung về công tác tổ chức quản lý sản xuất kinh doanh của Công ty.**

Từ khi thành lập, Công ty CPĐT Thương mại và XD Việt Nhật đã không ngừng phấn đấu hoàn thiện cơ chế quản lý kinh doanh của mình . Ban lãnh đạo Công ty luôn phổ biến kịp thời những văn bản pháp luật mới, nâng cao trình độ hiểu pháp luật và kinh doanh có hiệu quả ngày càng cao. Bên cạnh đó, Công ty thường xuyên quan tâm, củng cố đội ngũ cán bộ có năng lực chuyên môn và phẩm chất đạo đức. Công ty cử những cán bộ có năng lực chuyên môn và phẩm chất đạo đức làm công tác chuyên trách thanh tra của Công ty. Đồng thời, luôn tạo điều kiện cho cán bộ chủ chốt của Công ty tham gia các khoá học và tập huấn ngắn hạn do cấp trên mở nhằm mang lại kiến thức, nâng cao trình độ chuyên môn của họ.

***3.1.1.Ưu điểm***

Công ty hiện đang áp dụng hình thức hạch toán chứng từ ghi sổ, một loại hình hạch toán không ngừng phù hợp với quy mô của Công ty nà còn rất thuận tiện cho việc cơ giới hoá tính toán. Cùng với sự phát triển của Công ty, tổ chức bộ máy kế toán cũng không ngừng hoàn thiện, tham mưu giúp ban Giám đốc điều hành các phần việc mà mình phụ trách, đảm bảo cung cấp kịp thời chính xác những thông tin về tài chính của Công ty giúp cho lãnh đạo Công ty ra các quyết định đúng đắn về quản lý điều hành các hoạt động kinh doanh của Công ty.

---

**Tài liệu được sưu tầm bởi HangIMC**

**Nhận viết luận văn, chuyên đề thực tập ngành Kế toán, QTKD 0947221986**

---

Bộ phận Kế toán của Công ty đã hoàn thành việc thanh toán tiền lương cho cán bộ công nhân viên trong Công ty rất cụ thể chính xác đáp ứng nhu cầu của cán bộ trong Công ty. Việc trả tiền lương thực hiện đúng theo các quy định hiện hành của Nhà nước về các chế độ BHXH, BHYT, BHTN...Đảm bảo quyền lợi trực tiếp cho người lao động trong Công ty cũng sử dụng đầy đủ các chứng từ kế toán đã quy định trong chế độ ghi chép ban đầu về tiền lương về thanh toán các chế độ BHXH...

Bên cạnh đó, thực hiện chế độ hưởng lương theo thuận lợi nên khi Công ty hoạt động sản xuất kinh doanh có hiệu quả, đạt doanh thu cao thì mức thu nhập của cán bộ công nhân viên trong Công ty được nâng cao đảm bảo cuộc sống và sinh hoạt cho người lao động sẽ khuyến khích được tinh thần nâng cao trách nhiệm của họ trong công việc.

### ***3.1.2. Nhược điểm***

Công ty CPĐT Thương mại và XD Việt Nhật là loại hình doanh nghiệp tư nhân hoạt động hạch toán kinh tế độc lập. Hiện tại, Công ty đang áp dụng hình thức hưởng lương theo lợi nhuận. Theo hình thức trả lương này thì nếu Công ty hoạt động kinh doanh có hiệu quả thì thu nhập của cán bộ công nhân viên trong Công ty sẽ được nâng cao. Như vậy đảm bảo mức thu nhập của họ có được ổn định không nếu hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty không đạt hiệu quả hay không đạt được mức doanh thu như kế hoạch đề ra. Do đó, Công ty cần phải có chính sách khen thưởng hợp lý để khuyến khích người lao động trong công việc và cũng phần nào cải thiện được cuộc sống của người lao động.

Điều đó đòi hỏi ban lãnh đạo Công ty luôn tăng cường công tác quản lý phải luôn luôn quan tâm và củng cố đội ngũ cán bộ có năng lực chuyên môn

---

**Tài liệu được sưu tầm bởi HangIMC**

**Nhận viết luận văn, chuyên đề thực tập ngành Kế toán, QTKD 0947221986**

---

để góp phần phát triển của Công ty giúp cho tình hình hoạt động kinh doanh của Công ty luôn đạt hiệu quả, đạt doanh thu cao.

Về hệ thống sổ kế toán, chứng từ kế toán thì áp dụng theo hình thức chứng từ ghi sổ nên trong việc ghi chép các nghiệp vụ phát sinh còn có sự trùng lặp để nhầm lẫn và tốn nhiều công.

### **3.2. Phương hướng hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Mặt Trời Việt**

#### ***3.2.1.Sự cần thiết phải hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương***

Ta biết tiền lương là một vấn đề hết sức quan trọng. Một chính sách tiền lương hợp lý sẽ là cơ sở, đòn bẩy cho sự phát triển của doanh nghiệp. Còn đối với người lao động tiền lương nhận được thoả đáng là động lực thúc đẩy năng lực sáng tạo, sự nhiệt tình trong công việc góp phần không nhỏ nhằm tăng năng suất lao động, hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp cũng đạt kết quả cao.

Do đó ở mỗi doanh nghiệp, tùy theo loại hình kinh doanh của doanh nghiệp, quy mô của doanh nghiệp cũng như tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp mình mà có chế độ kế toán sao cho hợp lý, luôn nghiên cứu và hoàn thiện hơn công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương như BHXH, BHYT, BHTN các chế độ hưởng BHXH, các chế độ khen thưởng khuyến khích lương...để sao cho quyền lợi của người lao động luôn đảm bảo và đặt lên hàng đầu, góp phần nâng cao thu nhập cho người lao động, khuyến khích được người lao động trong sản xuất kinh doanh là 1 vấn đề quan trọng.

---

**Tài liệu được sưu tầm bởi HangIMC**

**Nhận viết luận văn, chuyên đề thực tập ngành Kế toán, QTKD 0947221986**

### ***3.2.2. Nguyên tắc hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương***

- Tiền lương góp phần quyết định đến sự thành công hay thất bại của doanh nghiệp. Đối với nông dân sản xuất kinh doanh, tiền lương là một phần không nhỏ của chi phí sản xuất. Do đó nếu doanh nghiệp vận dụng chế độ tiền lương hợp lý sẽ tạo động lực tăng năng suất lao động.

Việc hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương ở mỗi doanh nghiệp là rất cần thiết và quan trọng nhưng nó đòi hỏi phải luôn đảm bảo nguyên tắc công bằng và xứng đáng với sức lao động mà người lao động đã bỏ ra. Tiền lương nhận được thoả đáng thì người lao động sẵn sàng nhận công việc được giao cho dù ở đâu, làm gì trong điều kiện sức lực và trí tuệ của họ cho phép.

Bên cạnh đó việc hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương ở từng doanh nghiệp phải đảm bảo nguyên tắc : tuân thủ theo đúng quy định hiện hành của Nhà nước, của Bộ tài chính về các vấn đề như: cách tính lương, phân bổ tiền lương...cũng như thực hiện đúng hệ thống, sổ sách kế toán có liên quan.

### ***3.2.3. Phương hướng hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.***

Tuỳ theo tình hình thực tế của từng doanh nghiệp mà có phương hướng hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương ở doanh nghiệp mình sao cho phù hợp. Doanh nghiệp cần áp dụng các chính sách, quy định ban hành của Nhà nước và chế độ tiền lương và các khoản trích theo lương. Để đảm bảo quyền lợi cho người lao động doanh nghiệp

---

**Tài liệu được sưu tầm bởi HangIMC**

**Nhận viết luận văn, chuyên đề thực tập ngành Kế toán, QTKD 0947221986**

---



cũng cần quan tâm đến đội ngũ Kế toán của doanh nghiệp, không những thế mà doanh nghiệp phải không ngừng nâng cao trình độ nghiệp vụ chuyên môn để họ hoàn thành tốt công việc của mình và có thể thích nghi với chế độ chính sách kế toán mới.

Đảm bảo sao cho người lao động được hưởng đầy đủ các chế độ hiện hành của Nhà nước cũng như quyền lợi của họ.

Bên cạnh đó, mỗi doanh nghiệp cũng cần phải lập những quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi, chế độ trợ cấp và chế độ khen thưởng thiết thực, công bằng hợp lý đối với người lao động để khuyến khích họ trong công việc góp phần giúp họ đảm bảo và nâng cao cuộc sống của bản thân mình và gia đình.

---

**Tài liệu được sưu tầm bởi HangIMC**

**Nhận viết luận văn, chuyên đề thực tập ngành Kế toán, QTKD 0947221986**

---

## KẾT LUẬN

Trong công tác quản lý nói chung và công tác kế toán nói riêng yêu cầu tổ chức tốt công tác kế toán ngày càng khoa học hợp lý luôn được đặt lên hàng đầu . Việc hoàn thành tổ chức công tác kế toán sẽ góp phần quan trọng trong việc phát huy vai trò của kế toán trong công tác quản lý và điều hành các hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp trong nền kinh tế thị trường . ra được các quyết định phù hợp đã trở thành một yêu cầu cấp bách có tính chất Trong cơ chế quản lý mới này, việc cung cấp thông tin kế toán một cách nhanh tác kế toán tại Công ty ngày càng khoa học, hợp lý, phù hợp với đặc đ, em đã hoàn thành báo cáo thực tập tốt nghiệp của mình một cách tương đối, đầy iếm sản xuất kinh doanh, đặc điểm tổ chức quản lý và chế độ tài chính kế toán hiện hành. ra những ưu, nhược điểm trong công tác tổ chức kế toán tiền lương tại **Công ty CPĐT Thương mại và XD Việt Nhật**, từ đó rút ra nguyên nhân, phân tích và đề xuất ý kiến nhằm hoàn thiện

---

**Tài liệu được sưu tầm bởi HangIMC**

**Nhận viết luận văn, chuyên đề thực tập ngành Kế toán, QTKD 0947221986**

---

Với sự hướng dẫn tận tình của cô giáo : chóng, kịp thời, đầy đủ và chính xác giúp cho lãnh đạo doanh nghiệp có thể sống còn có sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp.

Trên cơ sở phân tích đặc điểm tình hình chung của công tác tổ chức kế toán tiền lương của **Công ty CPĐT Thương mại và XD Việt Nhật**, đề tài đã chỉ công tác tổ chức kế toán tại Công ty và sự giúp đỡ hết lòng của các cán bộ phòng Tài chính - Kế toán và Giám đốc của Công ty CPĐT Thương mại và XD Việt Nhật, cộng với sự nỗ lực, cố gắng của bản thân đủ các vấn đề nghiên cứu, song bản báo cáo thực tập tốt nghiệp này khó có thể tránh khỏi những thiếu sót. Vậy em rất mong sự đóng góp ý kiến của cô giáo hướng dẫn bản báo cáo thực tập tốt nghiệp của em được hoàn thiện hơn.

---

**Tài liệu được sưu tầm bởi HangIMC**

**Nhận viết luận văn, chuyên đề thực tập ngành Kế toán, QTKD 0947221986**

---