

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ
KHOA KẾ TOÁN KIỂM TOÁN



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

**THỰC TRẠNG CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG,
CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG VÀ THUẾ
THU NHẬP CÁ NHÂN TẠI CÔNG TY
CỔ PHẦN DỆT MAY HUẾ**



SINH VIÊN THỰC HIỆN:
NGUYỄN ĐÌNH QUỐC

Niên khóa: 2013 - 2017

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ
KHOA KẾ TOÁN KIỂM TOÁN



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

**THỰC TRẠNG CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG,
CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG VÀ THUẾ
THU NHẬP CÁ NHÂN TẠI CÔNG TY
CỔ PHẦN DỆT MAY HUẾ**



Sinh viên thực hiện:

Nguyễn Đình Quốc

Lớp: K47A KTDN

Niên khóa: 2013 – 2017

Giảng viên hướng dẫn:

ThS. Lê Tỵ Quang Hưng

Huế, 05/2017

Lời Cảm Ơn

Trải qua thời gian học tập tại Trường Đại Học Kinh Tế Huế, tôi đã nhận được rất nhiều sự quan tâm giúp đỡ của quý thầy cô giáo. Nhân dịp hoàn thành khóa luận tốt nghiệp, với tất cả sự trân trọng, cho phép tác giả được bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc và chân thành nhất đến: Các thầy cô giáo Trường Đại Học Kinh Tế Huế, đặc biệt là các thầy cô trong khoa Kế Toán – Kiểm Toán đã tận tình dạy dỗ, truyền đạt kiến thức cho tôi trong suốt thời gian vừa qua. Đặc biệt cho tôi gửi lời cảm ơn chân thành nhất đến thầy giáo Lê Tự Quang Hưng, người đã trực tiếp tận tình hướng dẫn, giúp đỡ tôi trong suốt quá trình nghiên cứu và hoàn thành khóa luận này. Xin gửi lời cảm ơn đến các cô, các chú, các anh chị ở Công ty Cổ phần Dệt May Huế đã hướng dẫn, giúp đỡ, tạo điều kiện thuận lợi, cung cấp tài liệu cần thiết cho tác giả trong quá trình thực tập tại Công ty. Cuối cùng, tác giả muốn bày tỏ lời cảm ơn sâu sắc tới gia đình, bạn bè và người thân đã cổ vũ, động viên tinh thần cho tôi trong suốt thời gian qua. Mặc dù đã cố nhiều cố gắng, song do kiến thức và năng lực bản thân còn hạn chế, kinh nghiệm thực tiễn chưa nhiều nên không thể tránh khỏi những sai sót. Kính mong nhận được những ý kiến đóng góp quý báu của quý thầy cô và các bạn để khóa luận được hoàn thiện hơn. Xin chân thành cảm ơn!

Huế, tháng 05 năm 2017

Sinh viên thực hiện

Nguyễn Đình Quốc

Trường Đại Học Kinh Tế Huế

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

CM	: Doanh thu
TC-KT	: Tài chính- kế toán
BHXH	: Bảo hiểm xã hội
BHYT	: Bảo hiểm y tế
BHTN	: Bảo hiểm thất nghiệp
KPCĐ	: Kinh phí công đoàn
ĐPCĐ	: Đoàn phí công đoàn
TNCN	: Thu nhập cá nhân
TNNH	: Trách nhiệm hữu hạn
CNV	: Công nhân viên
CBCNV	: Cán bộ công nhân viên
CNSX	: Công nhân sản xuất

MỤC LỤC

LỜI CẢM ƠN.....	i
DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT	ii
MỤC LỤC	iii
DANH MỤC BẢNG	vii
DANH MỤC SƠ ĐỒ.....	viii
PHẦN I: ĐẶT VẤN ĐỀ	1
1. Lý do chọn đề tài	1
2. Mục tiêu nghiên cứu của đề tài.....	2
3. Đối tượng nghiên cứu	2
4. Phạm vi nghiên cứu	2
5. Các phương pháp nghiên cứu	2
6.Cấu trúc chuyên đề	3
PHẦN II: NỘI DUNG VÀ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU.....	4
CHƯƠNG 1:CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG, CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG VÀ THUẾ THU NHẬP CÁ NHÂN.....	4
1.1. Khái niệm, bản chất, và chức năng của việc xây dựng cơ chế tiền lương, các khoản trích theo lương và thuế thu nhập cá nhân trong Doanh nghiệp.....	4
1.1.1. Khái niệm tiền lương.....	4
1.1.2. Bản chất của tiền lương	4
1.1.3. Chức năng của tiền lương.....	5
1.1.4. Các hình thức tiền lương trong doanh nghiệp	5
1.1.4.1. Hình thức trả lương theo thời gian	5
1.1.4.2.Hình thức trả lương theo sản phẩm	6
1.1.5. Các hình thức tiền lương làm thêm giờ	8
1.1.6. Các chế độ về các khoản trích theo lương do nhà nước quy định:.....	9
1.1.7 Thuế Thu nhập cá nhân	14

1.1.7.1. Thu nhập chịu thuế	14
1.1.7.2. Thu nhập được miễn thuế	15
1.1.7.3. Kỳ tính thuế	15
1.1.7.4. Mức thuế suất	15
1.1.7.5. Xác định thu nhập chịu thuế từ kinh doanh, từ tiền lương, tiền công.	16
1.1.7.6. Các khoản giảm trừ.....	16
1.1.7.7. Khai thuế, quyết toán thuế.....	17
1.1.8. Trích trước tiền lương nghỉ phép của công nhân sản xuất.....	17
1.2. Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương theo chế độ hiện hành.	18
1.2.1. Nhiệm vụ của kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.....	18
1.2.2. Kế toán chi tiết tiền lương	18
1.2.2.1. Hoạch toán số lượng lao động.....	18
1.2.2.2. Hoạch toán thời gian lao động.....	19
1.2.2.3. Hoạch toán kết quả lao động.	19
1.2.2.4. Hoạch toán tiền lương cho người lao động.	19
1.2.3. Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương.	20
1.2.3.1. Chứng từ sử dụng.	20
1.2.3.2. Tài khoản sử dụng.	21
1.2.3.3. Phương pháp kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương	24
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG, CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG VÀ THUẾ THU NHẬP CÁ NHÂN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN DỆT MAY HUẾ.....	29
2.1. Giới thiệu khái quát chung về Công ty Cổ phần Dệt May Huế	29
2.1.1. Lịch sử hình thành và phát triển của Công ty Cổ phần Dệt May Huế	29
2.1.2. Ngành nghề kinh doanh.....	30
2.1.3. Chức năng nhiệm vụ của Công ty Cổ phần Dệt May Huế.....	30
2.1.3.1. Chức năng.....	30
2.1.3.2. Nhiệm vụ	31
2.1.4. Đặc điểm tổ chức quản lý Công ty Cổ phần Dệt May Huế.....	31
2.1.5. Đặc điểm tổ chức kế toán Công ty Cổ phần Dệt May Huế	34

2.1.5.1. Tổ chức bộ máy kế toán	34
2.1.5.2. Tổ chức vận dụng chế độ kế toán tại công ty	36
2.1.6. Tình hình tài chính của Công ty Cổ phần Dệt May Huế	37
2.1.7.1. Tình hình tài sản và nguồn vốn	37
2.1.7.2. Tình hình kết quả hoạt động kinh doanh	40
2.2. Thực trạng thực hiện công tác kế toán tiền lương, các khoản trích theo lương và thuế thu nhập cá nhân tại công ty Cổ phần Dệt May Huế	42
2.2.1. Đặc điểm chung về lao động, công tác quản lý lao động và đặc điểm công tác chi trả lương tại công ty Cổ phần Dệt May Huế	42
2.2.1.1. Đặc điểm và cơ cấu lao động	42
2.2.1.2. Công tác quản lý lao động	43
2.2.1.3. Công tác chi trả lương	45
2.2.1.4. Xây dựng quỹ tiền lương ở công ty	45
2.2.2. Cách tính lương, các khoản trích theo lương và thuế thu nhập cá nhân của Nhà máy May 1 thuộc Công ty Cổ phần Dệt May Huế	46
2.2.3. Cách tính lương, các khoản trích theo lương và Thuế TNCN của bộ phận văn phòng Công ty Cổ phần Dệt May Huế	52
2.2.4. Cách tính lương thử việc	55
2.2.5. Cách tính trợ cấp BHXH, trợ cấp thôi việc	56
2.2.5.1. Tính trợ cấp BHXH	56
2.2.5.2. Tính trợ cấp thôi việc	57
2.2.6. Tính thuế Thu nhập cá nhân	58
2.2.7. Trình tự hạch toán chi tiết tiền lương, các khoản trích theo lương và thuế TNCN ở Công ty Cổ phần Dệt May Huế	59
2.2.7.1. Quy trình luân chuyển chứng từ tiền lương	59
2.2.7.2. Phương pháp kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương	61
2.2.8. Trình tự hạch toán đóng BHXH, BHYT, BHTN và thanh toán BHXH, trợ cấp thôi việc cho CBCNV	63
2.2.8.1. Kế toán đóng BHXH, BHYT, BHTN	63
2.2.8.2. Kế toán thanh toán BHXH, trợ cấp thôi việc cho CBCNV	64

2.2.9. Thực trạng công tác thuế TNCN	65
2.2.9.1. Chứng từ sử dụng.	65
2.2.9.2. Tài khoản sử dụng	65
2.2.9.3. Sổ kế toán sử dụng	66
2.2.9.4. Phương pháp hoạch toán	66
2.2.9.5. Kế khai, quyết toán thuế	67
2.3. Đánh giá thực trạng công tác kế toán tiền lương, các khoản trích theo lương và thuế thu nhập cá nhân tại Công ty Cổ phần Dệt May Huế	67
2.3.1. Kết quả đạt được.....	67
2.3.2. Những tồn tại và nguyên nhân.....	69
CHƯƠNG 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP GÓP PHẦN HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG, CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG VÀ THUẾ THU NHẬP CÁ NHÂN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN DỆT MAY HUẾ	72
3.1. Sự cần thiết phải hoàn thiện công tác kế toán tiền lương, các khoản trích theo lương và thuế thu nhập cá nhân tại Công ty Cổ phần Dệt May Huế.....	72
3.2. Một số giải pháp nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương, các khoản trích theo lương và thuế thu nhập cá nhân tại Công ty Cổ phần Dệt May Huế.....	73
PHẦN III: KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ	78
1. Kết luận.....	78
2. Kiến nghị	79
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	80
PHỤ LỤC	

DANH MỤC BẢNG

Bảng 1.1. Biểu thuế lũy tiến từng phần	16
Bảng 2.1. Tình hình tài sản, nguồn vốn của CTCP Dệt May Huế giai đoạn 2014-2016.....	39
Bảng 2.2. Tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh của CTCP Dệt May Huế giai đoạn 2014-2016	41
Bảng 2.3. Tình hình lao động Công ty Cổ phần Dệt May Huế giai đoạn 2014-2016...	42
Bảng 2.4 Bảng lương sản phẩm tổ Cắt 2 tháng 02 năm 2017	49
Bảng 2.5 Bảng lương sản phẩm tổ Bảo trì tháng 02 năm 2017.....	51
Bảng 2.6 Bảng Lương cá nhân của Văn Phòng Phục vụ tháng 02 năm 2017	52
Bảng 2.7 Bảng lương Phòng Kinh doanh tháng 02/2017.....	54
Bảng 2.8 Bảng thanh toán tiền lương đối với lao động trước khi truyền dụng tháng 02/2017	56
Bảng 2.9 Phiếu đề nghị chi tiền thôi việc	57
Bảng 2.10 Bảng tính thuế TNCN đối với cá nhân cư trú	58
Bảng 2.11 Bảng phân bổ lương, và các khoản trích theo lương tháng 02/2017	62
Bảng 2.12 Bảng kê chứng từ theo tài khoản 3383	64
Bảng 2.13 Bảng kê chứng từ theo tài khoản 3335	66
Bảng 3.1. Bảng kiến nghị tiền thưởng gắn bó lâu năm cho CBCNV.....	75

DANH MỤC SƠ ĐỒ

Sơ đồ 1.1 Trình tự kế toán tiền lương	27
Sơ đồ 1.2. Trình tự kế toán các khoản trích theo lương	28
Sơ đồ 1.3. Trình tự hoạch toán thuế TNCN	28
Sơ đồ 2.1. Tổ chức bộ máy quản lý Công ty Cổ phần Dệt May Huế.....	33
Sơ đồ 2.2 Tổ chức bộ máy kế toán của Công ty Cổ phần Dệt May Huế năm 2017	35
Sơ đồ 2.3. Sơ đồ hình thức kế toán trên máy tính	36
Sơ đồ 2.4 Quy trình luân chuyển chứng từ đối với hình thức lương theo sản phẩm	60
Sơ đồ 2.5 Quy trình luân chuyển chứng từ đối với hình thức tiền lương thời gian	61

PHẦN I: ĐẶT VẤN ĐỀ

1. Lý do chọn đề tài

Cùng với sự phát triển không ngừng của nền kinh tế đã đặt ra trước mắt chúng ta rất nhiều cơ hội và thách thức, ở Việt Nam với nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, tiền lương cho người lao động luôn được quan tâm nhiều nhất, vì đây là yếu tố quan trọng tác động đến người lao động và ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả kinh doanh và kết quả của nền kinh tế quốc dân.

Về phía người lao động, tiền lương chính là phần thu nhập chính của người lao động làm công ăn lương. Tiền lương – lao động có quan hệ hỗ trợ qua lại với nhau, chất lượng lao động quyết định mức lương, còn mức lương sẽ tác động đến mức sống của người lao động. Người lao động là bộ phận quan trọng nhất, quyết định sự phát triển hay phá sản của một công ty. Chính vì vậy đáp ứng tốt được nhu cầu của người lao động tương ứng với sức lao động mà họ bỏ ra là biện pháp tốt nhất cổ vũ, động viên, khuyến khích, kích thích hay chính là nguồn tạo ra động lực cho người lao động.

Nói đến tiền lương thì không thể không nhắc đến thuế TNCN. Bất kỳ một quốc gia nào có nền kinh tế vận động theo cơ chế thị trường đều coi thuế TNCN là một sắc thuế có tầm quan trọng lớn trong việc huy động nguồn thu cho ngân sách và thực hiện công bằng xã hội. Thuế thu nhập cá nhân là một trong những loại thuế trực thu có tác động lớn nhất, trực tiếp nhất đến đời sống kinh tế xã hội. Nó là loại thuế thể hiện sâu sắc, rõ nét mối quan hệ trách nhiệm hai chiều giữa nhà nước và công dân trong quá trình xây dựng và duy trì sự tồn tại của xã hội công cộng. Do đó hơn bao giờ hết, đây được đánh giá là loại thuế quan trọng trong hệ thống của mỗi quốc gia, cần được chú trọng cả về mặt lập qui và mặt thực thi.

Xuất phát từ ý nghĩa và tầm quan trọng của tiền lương, các khoản trích theo lương và thuế TNCN với mong muốn vận dụng những kiến thức ở nhà trường với thực tế, và đóng góp nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại doanh nghiệp tác giả đã chọn đề tài: ***“Thực trạng công tác kế toán tiền lương, các khoản trích theo lương và thuế TNCN tại Công ty Cổ phần Dệt May Huế”*** làm đề tài tốt nghiệp cho mình.

2. Mục tiêu nghiên cứu của đề tài

- Tìm hiểu cơ sở lý luận về tiền lương và các khoản trích theo lương
- Phản ánh được thực trạng hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương ở Công ty Cổ phần Dệt May Huế
- Từ vấn đề nghiên cứu nêu lên được các hạn chế, đề xuất một số biện pháp nhằm góp phần hoàn thiện công tác hoạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần Dệt May Huế.
- Đánh giá được thực trạng công tác kế toán tiền lương, các khoản trích theo lương và thuế TNCN tại Công ty Cổ phần Dệt May Huế.

3. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của đề tài này là **“Công tác kế toán tiền lương, các khoản trích theo lương và thuế TNCN tại Công ty Cổ phần Dệt May Huế”**

4. Phạm vi nghiên cứu

Về không gian: đề tài thực tập được thực hiện tại phòng Tài chính – Kế toán và nhà máy may 1 của công ty Cổ Phần Dệt May Huế.

Về thời gian: đề tài thực tập nghiên cứu số liệu phân tích tình hình của doanh nghiệp trong khoảng thời gian từ năm 2014 đến năm 2016 và số liệu tiền lương cũng như các khoản trích theo lương năm 2017.

5. Các phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp thu thập dữ liệu:
 - + Thu thập dữ liệu sơ cấp:
 - Phương pháp phỏng vấn: được áp dụng nhằm phỏng trực tiếp nhân viên phân hành kế toán liên quan như kế toán tổng hợp, thủ quỹ... và những người có liên quan.
 - Phương pháp quan sát: quan sát hành vi, thái độ của các nhân viên kế toán để hiểu rõ hơn tình hình công tác kế toán tại công ty
 - + Thu thập dữ liệu thứ cấp: thu thập và nghiên cứu các tài liệu liên quan đến kế toán tiền lương, các khoản trích theo lương và thuế TNCN từ các trang web, giáo trình, các bài luận văn mẫu có trong thư viện, ...
- Phương pháp xử lý dữ liệu:

+*Phương pháp thống kê*: thống kê, sắp xếp những thông tin, dữ liệu thu thập được để phục vụ cho việc so sánh, phân tích.

+*Phương pháp so sánh*: dựa vào những số liệu có được để tiến hành so sánh, đối chiếu (về tương đối và tuyệt đối), thường là so sánh giữa hai năm hay giữa những lần điều chỉnh lãi suất để tìm ra sự tăng giảm, chênh lệch giá trị giúp cho quá trình phân tích kinh doanh.

6.Cấu trúc chuyên đề

Đề tài gồm có 3 phần:

PHẦN I: ĐẶT VẤN ĐỀ

PHẦN II: NỘI DUNG VÀ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Trong phần này bố cục gồm có 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về kế toán tiền lương, các khoản trích theo lương và thuế TNCN.

Chương 2: Thực trạng tổ chức kế toán tiền lương, các khoản trích theo lương và thuế TNCN tại Công ty CP Dệt May Huế.

Chương 3: Một số giải pháp nhằm góp phần hoàn thiện công tác kế toán tiền lương, các khoản trích theo lương và thuế TNCN tại Công ty CP Dệt May Huế.

PHẦN III: KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

PHẦN II: NỘI DUNG VÀ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG, CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG VÀ THUẾ THU NHẬP CÁ NHÂN

1.1. Khái niệm, bản chất, và chức năng của việc xây dựng cơ chế tiền lương, các khoản trích theo lương và thuế thu nhập cá nhân trong Doanh nghiệp

1.1.1. Khái niệm tiền lương

Theo Bộ Luật lao động (2012) “Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận.” [2, Điều 90]

Theo Phan Đình Ngân (2011) “Tiền lương là biểu hiện bằng tiền của bộ phận sản phẩm xã hội mà người lao động được sử dụng để bù đắp hao phí lao động của mình trong quá trình sản xuất nhằm tái sản xuất sức lao động.” [9, tr.70]

Theo Chương trình Phát triển Dự án Mê Kông (2001) “Tiền lương là biểu hiện bằng tiền phần sản phẩm xã hội mà người chủ sử dụng lao động phải trả cho người lao động tương ứng với thời gian lao động, chất lượng lao động và kết quả lao động. Tiền lương gắn liền với thời gian và kết quả lao động mà người lao động đã tham gia thực hiện trong quá trình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.” [1, tr. 11]

1.1.2. Bản chất của tiền lương

Trong tất cả mọi hình thái kinh tế xã hội, con người luôn đóng vai trò trung tâm chi phối quyết định mọi quá trình sản xuất kinh doanh. Để sản xuất ra của cải vật chất, con người phải hao phí sức lao động. Để có thể tái sản xuất và duy trì sức lao động đó, người lao động sẽ nhận được những khoản bù đắp được biểu hiện dưới dạng tiền lương. Tiền lương chính là biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động mà người lao động được sử dụng để bù đắp hao phí lao động của mình trong quá trình sản xuất nhằm tái sản xuất sức lao động. Như vậy bản chất của tiền lương chính là giá cả sức lao động, được xác định dựa trên cơ sở giá trị của sức lao động đã hao phí để sản xuất ra của cải vật chất, được người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận với nhau.

1.1.3. Chức năng của tiền lương

+ Chức năng tái sản xuất sức lao động:

Quá trình tái sản xuất sức lao động được thực hiện bởi việc trả công cho người lao động thông qua lương. Bản chất của sức lao động là sản phẩm lịch sử luôn được hoàn thiện và nâng cao nhờ thường xuyên được khôi phục và phát triển, còn bản chất của tái sản xuất sức lao động là có được một tiền lương sinh hoạt nhất định để họ có thể duy trì và phát triển sức lao động mới (nuôi dưỡng, giáo dục thế hệ sau), tích lũy kinh nghiệm và nâng cao trình độ, hoàn thiện kỹ năng lao động.

+ Chức năng là công cụ quản lý của doanh nghiệp:

Mục đích cuối cùng của các nhà quản trị là lợi nhuận cao nhất. Để đạt được mục tiêu đó họ phải biết kết hợp nhịp nhàng và quản lý một cách có nghệ thuật các yếu tố trong quá trình kinh doanh. Người sử dụng lao động có thể tiến hành kiểm tra giám sát, theo dõi người lao động làm việc theo kế hoạch, tổ chức của mình thông qua việc chi trả lương cho họ, phải đảm bảo chi phí mà mình bỏ ra phải đem lại kết quả và hiệu quả cao nhất. Qua đó người sử dụng lao động sẽ quản lý chặt chẽ về số lượng và chất lượng lao động của mình để trả công xứng đáng cho người lao động.

+ Chức năng kích thích lao động (đòn bẩy kinh tế):

Với một mức lương thỏa đáng sẽ là động lực thúc đẩy sản xuất phát triển tăng năng xuất lao động. Khi được trả công xứng đáng người lao động sẽ say mê, tích cực làm việc, phát huy tinh thần làm việc sáng tạo, họ sẽ gắn bó chặt chẽ trách nhiệm của mình với lợi ích của doanh nghiệp.

1.1.4. Các hình thức tiền lương trong doanh nghiệp

Theo Bộ luật Lao động (2012) “Người sử dụng lao động có quyền lựa chọn hình thức trả lương theo thời gian, sản phẩm hoặc khoán. Hình thức trả lương đã chọn phải được duy trì trong một thời gian nhất định; trường hợp thay đổi hình thức trả lương, thì người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động biết trước ít nhất 10 ngày”. [2, Điều 94]

1.1.4.1. Hình thức trả lương theo thời gian

(Theo khoản 1 Điều 22 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP)

Là hình thức trả lương cho người lao động căn cứ vào thời gian làm việc, cấp bậc công việc và lương tháng cho người lao động.

Hình thức trả lương này thường được áp dụng cho các lao động làm công tác văn phòng như : Hành chính, quản trị, tổ chức lao động, thống kê, kế toán,... và các nhân viên thuộc các ngành không có tính chất sản xuất. Tiền lương thời gian có thể chia ra :

Tiền lương tháng : Tiền lương tháng được trả cho một tháng làm việc xác định trên cơ sở hợp đồng lao động

Công thức tính :

$$\text{Tiền lương tháng} = \frac{\text{Tiền lương tối thiểu} \times (\text{hệ số lương} + \text{hệ số phụ cấp})}{\text{Số ngày làm việc theo quy định}}$$

Với số ngày làm việc trong một tháng theo quy định của luật lao động là 26 ngày.

Tiền lương tuần : Là tiền lương trả cho một tuần làm việc và được xác định bằng công thức sau :

$$\text{Tiền lương tuần} = \frac{\text{Tiền lương tháng} \times 12 (\text{tháng})}{52 (\text{tuần})}$$

Tiền lương ngày : là tiền lương trả cho một ngày làm việc và được xác định bằng công thức sau :

$$\text{Tiền lương ngày} = \frac{\text{Tiền lương tháng}}{\text{Số ngày làm việc trong tháng}}$$

Tiền lương giờ : Là tiền lương trả cho một giờ làm việc và được xác định bằng công thức sau :

$$\text{Tiền lương giờ} = \frac{\text{Tiền lương một ngày}}{\text{Số giờ làm việc trong ngày theo chế độ (8 giờ)}}$$

1.1.4.2. Hình thức trả lương theo sản phẩm

(Theo Phan Đình Ngân 2011, tr.72 đến tr.76)

Tiền lương sản phẩm là hình thức tiền lương mà số lượng của nó nhiều hay ít là phụ thuộc vào số lượng sản phẩm được sản xuất ra hoặc số lượng công việc đã hoàn thành.

Tùy theo đặc điểm tổ chức sản xuất – kinh doanh của doanh nghiệp mà có nhiều cách trả lương sản phẩm khác nhau. Các chế độ tiền lương sản phẩm thường là được doanh nghiệp áp dụng bao gồm:

❖ **Tiền lương sản phẩm trực tiếp**

Theo hình thức này tiền lương của công nhân được xác định theo số lượng sản phẩm sản xuất ra và đơn giá lương sản phẩm.

$$\begin{array}{ccccc} \text{Tiền lương sản phẩm cá nhân trực tiếp} & = & \text{Số lượng sản phẩm hợp quy cách} & \times & \text{Đơn giá tiền lương một sản phẩm} \end{array}$$

❖ **Tiền lương sản phẩm gián tiếp**

Lương sản phẩm cá nhân gián tiếp được áp dụng đối với công nhân phụ, phục vụ và hỗ trợ cho sản xuất chính như công nhân điều chỉnh máy, sửa chữa thiết bị... mà kết quả công tác của họ có ảnh hưởng trực tiếp tới kết quả công tác của những người CNSX chính nhằm khuyến khích họ nâng cao chất lượng phục vụ.

Công thức :

$$\begin{array}{ccccc} \text{Tiền lương công nhân phụ} & = & \text{Sản lượng sản phẩm của CN chính} & \times & \text{Đơn giá lương sản phẩm gián tiếp} \end{array}$$

❖ **Tiền lương sản phẩm khoán**

Là hình thức đặc biệt của tiền lương theo sản phẩm, trong đó tổng số tiền lương trả cho công nhân hoặc một nhóm công nhân được quy định trước cho một khối lượng công việc hoặc khối lượng sản phẩm nhất định phải được hoàn thành trong thời gian quy định.

Chế độ lương này chủ yếu áp dụng trong đơn vị xây dựng cơ bản hoặc một số công việc nông nghiệp. Trong công nghiệp chế độ trả lương khoán có thể áp dụng đối với các cá nhân tập thể.

1.1.5. Các hình thức tiền lương làm thêm giờ

(Theo Thông tư số 23/2015/TT-BLĐTBXH)

❖ Đối với người lao động hưởng lương theo thời gian

Người lao động hưởng lương thời gian, làm việc ngoài giờ làm việc bình thường được trả lương làm thêm giờ như sau:

$$\begin{array}{ccccccc} \text{Tiền lương} & & \text{Tiền lương giờ thực trả} & & & & \\ \text{làm thêm} & = & \text{của ngày làm việc bình} & \times & \text{Mức ít nhất 150\% hoặc} & & \text{Số giờ} \\ \text{giờ} & & \text{thường} & & \text{200\% hoặc 300\%} & \times & \text{làm thêm} \end{array}$$

Trong đó:

Tiền lương giờ thực trả của ngày làm việc bình thường được xác định trên cơ sở tiền lương thực trả theo công việc đang làm của tháng mà người lao động làm thêm giờ (trừ tiền lương làm thêm giờ, tiền lương trả thêm khi làm việc vào ban đêm) chia cho số giờ thực tế làm việc trong tháng (không kể số giờ làm thêm). Trường hợp trả lương theo ngày hoặc theo tuần, thì tiền lương giờ thực trả được xác định trên cơ sở tiền lương thực trả của ngày hoặc tuần làm việc đó (trừ tiền lương làm thêm giờ, tiền lương trả thêm khi làm việc vào ban đêm) chia cho số giờ thực tế làm việc trong ngày hoặc trong tuần (không kể số giờ làm thêm).

❖ Đối với người lao động hưởng lương theo sản phẩm

Người lao động hưởng lương sản phẩm, được trả lương làm thêm giờ khi người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường để làm thêm số lượng, khối lượng sản phẩm, công việc ngoài số lượng, khối lượng sản phẩm, công việc theo định mức lao động đã thỏa thuận và được tính như sau:

$$\begin{array}{ccccccc} \text{Tiền lương} & & \text{Đơn giá tiền lương sản} & & & & \\ \text{làm thêm giờ} & = & \text{phẩm của ngày làm} & \times & \text{Mức ít nhất 150\%} & & \text{Số sản phẩm} \\ & & \text{việc bình thường} & & \text{hoặc 200\% hoặc} & \times & \text{làm thêm} \\ & & & & \text{300\%} & & \end{array}$$

1.1.6. Các chế độ về các khoản trích theo lương do nhà nước quy định:

*** Quỹ tiền lương**

Theo Phan Đình Ngân (2011) “*Quỹ lương là toàn bộ số tiền tính theo số công nhân viên của doanh nghiệp trước tiếp quản lý và chi trả lương*”. [9, tr.71]

Thành phần: Quỹ tiền lương bao gồm nhiều loại như:

- + Tiền lương trả cho người lao động theo thời gian (tháng, tuần, ngày, giờ); theo số lượng sản phẩm; theo phụ cấp (khu vực, cấp bậc, chức vụ,...)
- + Tiền thưởng trong sản xuất
- + Tiền lương trả cho người lao động trong thời gian ngừng làm việc vì lý do khách quan...

Hoạch toán: Tuy bao gồm nhiều thành phần nhưng khi hoạch toán có thể chia thành tiền lương lao động trực tiếp và tiền lương lao động gián tiếp chi tiết thành tiền lương chính và tiền lương phụ:

- + Tiền lương chính: Là tiền lương phải trả cho người lao động theo thời gian làm việc trên cơ sở nhiệm vụ được giao
- + Tiền lương phụ: Là tiền lương trả cho người lao động trong thời gian nghỉ việc theo quy định của nhà nước hoặc lý do khách quan.

*** Quỹ BHXH**

Theo Luật BHXH (2014): “*Bảo hiểm xã hội là sự bảo đảm thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi họ bị giảm hoặc mất thu nhập do ốm đau, thai sản, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hết tuổi lao động hoặc chết trên cơ sở đóng vào quỹ bảo hiểm xã hội*”. [3, Điều 3]

Quỹ BHXH: được hình thành do việc trích lập theo tỷ lệ quy định là trên tiền lương phải trả CNV trong kỳ. Theo chế độ hiện hành, từ năm 2015 đến nay hàng tháng DN tiến hành trích lập quỹ BHXH theo tỷ lệ 26% trên tổng số tiền lương thực tế phải trả CNV trong tháng, trong đó: người sử dụng lao động đóng 18% tiền lương đóng BHXH, được tính vào chi phí sản xuất kinh doanh, người lao động đóng bằng 8% tiền lương đóng BHXH trừ vào lương tháng của người lao động. Nhà Nước hỗ trợ thêm để đảm bảo và thực hiện các chế độ BHXH với người lao động.

Phương pháp tính mức hưởng BHXH khi bị ốm đau, thai sản, chế độ hưu trí:

(Theo Thông tư 59/2015/TT-BLĐTBXH Có hiệu lực từ ngày 15/2/2016)

Đối với trợ cấp ốm đau: Người lao động chỉ được hưởng lương trợ cấp BHXH khi nghỉ việc do ốm đau, tai nạn có xác nhận của cơ quan y tế.

Mức hưởng chế độ ốm đau theo quy định tại khoản 1 Điều 26 và Điều 27 của Luật bảo hiểm xã hội được tính như sau:

$$\text{Mức hưởng chế độ ốm đau} = \frac{\text{Tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của tháng liền kề trước khi nghỉ việc}}{24 \text{ ngày}} \times 75\% \times \text{Số ngày nghỉ việc được hưởng chế độ ốm đau}$$

Trong đó:

Số ngày nghỉ việc được hưởng chế độ ốm đau được tính theo ngày làm việc không kể ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần.

Đối với trợ cấp thai sản: Thời gian nghỉ việc hưởng trợ cấp thai sản phải tính đến điều kiện lao động của lao động nữ. Mức hưởng chế độ thai sản được thực hiện theo quy định tại khoản 1 Điều 39 của Luật bảo hiểm xã hội và được hướng dẫn cụ thể như sau:

Mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội làm cơ sở tính hưởng chế độ thai sản là mức bình quân tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của 6 tháng liền kề gần nhất trước khi nghỉ việc. Nếu thời gian đóng bảo hiểm xã hội không liên tục thì được cộng dồn.

$$\text{Trợ cấp khi sinh con} = \frac{\text{Tiền lương bình quân tháng làm căn cứ đóng BHXH}}{\text{số tháng nghỉ việc sinh con}}$$

Khi người lao động được nghỉ hưởng BHXH, kế toán phải lập phiếu nghỉ hưởng BHXH cho từng người và từ các phiếu nghỉ hưởng BHXH, kế toán phải lập bảng thanh toán BHXH trích được trong kỳ sau khi đã trừ đi các khoản trợ cấp cho người lao động tại doanh nghiệp, phần còn lại phải nộp vào quỹ BHXH tập trung.