

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ
KHOA KẾ TOÁN – TÀI CHÍNH



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

**KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH
THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN
NƯỚC KHOÁNG BANG**

NGUYỄN THỊ LÊ DUẤN

Khóa học: 2017 - 2021

ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC KINH TẾ
KHOA KẾ TOÁN – TÀI CHÍNH



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

**KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH
THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN
NƯỚC KHOÁNG BANG**

Sinh viên thực hiện:
Nguyễn Thị Lê Duẩn
Lớp: K51G Kế toán
Niên khóa: 2017-2021

Giảng viên hướng dẫn:
Th.S Nguyễn Quang Huy

Huế, tháng 12 năm 2020

Lời Cảm Ơn

Để hoàn thành bài Khóa luận tốt nghiệp này, em xin chân thành cảm ơn quý Thầy, Cô trong khoa Kế toán – Tài chính Trường Đại Học Kinh tế Huế đã tận tình truyền đạt kiến thức và những kinh nghiệm quý báu trong suốt những năm tháng học tập vừa qua. Với vốn kiến thức được tiếp thu trong quá trình học, đây không chỉ là nền tảng cho quá trình thực tập mà còn là hành trang quý báu để em bước vào xã hội một cách vững chắc và tự tin.

Em xin gửi lời cảm ơn sâu sắc đến giảng viên hướng dẫn Thầy Nguyễn Quang Huy, người đã trực tiếp hướng dẫn và truyền đạt cho em những kiến thức cần thiết, dưới sự hướng dẫn tận tình của Thầy đã giúp em hoàn thành bài Khóa luận tốt nghiệp một cách hoàn thiện nhất.

Bên cạnh đó, em xin gửi lời cảm ơn chân thành đến Ban giám đốc Công ty Cổ Phần Nước Khoáng Bang cũng như tất cả các anh chị trong phòng Tài chính - Kế toán đã tạo điều kiện cho em được thực tập như một trợ lý kế toán, giúp em có được những kiến thức cũng như kinh nghiệm bổ ích khi lần đầu được tiếp xúc với ngành nghề kế toán.

Vì kiến thức, kỹ năng của bản thân còn hạn chế nên trong quá trình thực tập còn nhiều bỡ ngỡ, cũng như là trong quá trình hoàn thành bài báo cáo này sẽ khó tránh khỏi những sai sót, kính mong quý thầy, cô và các anh chị bỏ qua.

Cuối cùng với lòng kính trọng và biết ơn sâu sắc nhất, em xin kính chúc quý Thầy, Cô, Ban Giám đốc công ty cùng toàn thể các anh chị trong Công ty Cổ Phần Nước Khoáng Bang luôn dồi dào sức khỏe, đạt được nhiều thành công tốt đẹp trong công việc.

Một lần nữa, em xin chân thành cảm ơn!

Huế, tháng 12 năm 2020
Sinh viên

Nguyễn Thị Lê Duẩn

MỤC LỤC

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT	i
DANH MỤC BẢNG BIỂU	ii
DANH MỤC BIỂU ĐỒ.....	iii
DANH MỤC SƠ ĐỒ	iii
PHẦN I. ĐẶT VẤN ĐỀ	1
1. Lý do chọn đề tài	1
2. Mục tiêu nghiên cứu.....	2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	2
4. Phương pháp nghiên cứu.....	3
5. Kết cấu của khóa luận	4
PHẦN II. NỘI DUNG VÀ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU.....	5
CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG	5
1.1. Tiền lương trong doanh nghiệp	5
1.1.1. Khái niệm tiền lương.....	5
1.1.2. Bản chất của tiền lương.....	6
1.1.3. Ý nghĩa của tiền lương	6
1.2. Các hình thức trả lương trong doanh nghiệp.....	7
1.2.1. Hình thức trả lương theo thời gian.....	7
1.2.2. Hình thức trả lương theo sản phẩm	9
1.3. Quỹ tiền lương và các khoản trích theo lương.....	11
1.3.1. Quỹ tiền lương	11
1.3.2. Các khoản trích theo lương.....	13
1.3.2.1. Khái niệm	13
1.3.2.2. Ý nghĩa	13
1.3.2.3. Quỹ Bảo hiểm xã hội	14
1.3.2.4. Quỹ Bảo hiểm y tế	17

1.3.2.5. Kinh phí công đoàn.....	18
1.3.2.6. Quỹ Bảo hiểm thất nghiệp	18
1.4. Phân loại lao động	19
1.4.1. Khái niệm lao động.....	19
1.4.2. Phân loại lao động.....	19
1.5. Kế toán chi tiết tiền lương và các khoản trích theo lương	21
1.5.1. Hạch toán số lượng lao động.....	21
1.5.2. Hạch toán thời gian lao động.....	21
1.5.3. Hạch toán kết quả lao động	22
1.5.4. Hạch toán thanh toán tiền lương cho người lao động.....	23
1.6. Kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương	24
1.6.1. Ý nghĩa, nhiệm vụ của kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.....	24
1.6.1.1. Ý nghĩa của kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương	24
1.6.1.2. Nhiệm vụ của kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.....	25
1.6.2. Chứng từ sử dụng và trình tự luân chuyển chứng từ.....	25
1.6.2.1. Chứng từ sử dụng.....	25
1.6.2.2. Trình tự luân chuyển chứng từ hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương.....	27
1.6.3. Tài khoản sử dụng hạch toán tiền lương	28
1.6.4. Tài khoản sử dụng hạch toán các khoản trích theo lương.....	29
1.6.5. Phương pháp kế toán tổng hợp tiền lương và các khoản trích theo lương.....	31
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CP NƯỚC KHOÁNG BANG	32
2.1. Tổng quan về Công ty Cổ phần Nước Khoáng Bang.....	32
2.1.1. Giới thiệu chung về Công ty	32
2.1.1.1. Một số thông tin cơ bản của Công ty.....	32
2.1.1.2. Lịch sử hình thành và quá trình phát triển của Công ty.....	33
2.1.1.3. Chức năng và nhiệm vụ của Công ty.....	34
2.1.2. Đặc điểm tổ chức sản xuất tại Công ty.....	34
2.1.3. Đặc điểm tổ chức quản lý của Công ty.....	35
2.1.3.1. Đặc điểm tổ chức bộ máy quản lý của Công ty.....	35

2.1.4. Đặc điểm tổ chức công tác kế toán tại Công ty.....	37
2.1.4.1. Tổ chức bộ máy kế toán.....	37
2.1.4.2. Chức năng và nhiệm vụ của các phần hành kế toán của Công ty.....	38
2.1.4.3. Tổ chức vận dụng chế độ kế toán tại Công ty	39
2.1.5. Đánh giá tình hình hoạt động kinh doanh của Công ty giai đoạn 2017 – 2019.....	40
2.1.5.1. Tình hình tài sản và nguồn vốn của Công ty	40
2.1.5.2. Tình hình kết quả sản xuất kinh doanh của Công ty	44
2.2. Thực trạng công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần Nước khoáng Bang	46
2.2.1. Đặc điểm chung về lao động và công tác quản lý lao động tại Công ty	46
2.2.1.1. Đặc điểm về lao động của Công ty	46
2.2.1.2. Thực trạng công tác quản lý lao động tiền lương tại Công ty	47
2.2.2. Những quy định về chế độ tiền lương.....	49
2.2.2.1. Công tác chi trả lương của Công ty.....	49
2.2.2.2. Quỹ tiền lương của Công ty.....	49
2.2.3. Cách tính lương và các khoản trích theo lương tại Công ty.....	50
2.2.3.1. Hình thức trả lương theo sản phẩm.....	50
2.2.3.2. Hình thức trả lương hỗn hợp.....	59
2.2.4. Cách tính trợ cấp BHXH và trợ cấp thôi việc.....	64
2.2.4.1. Cách tính trợ cấp BHXH.....	64
2.2.4.2. Cách tính trợ cấp thôi việc.....	65
2.2.5. Trình tự hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty.....	66
2.2.5.1. Trình tự hạch toán tiền lương tại Công ty	66
2.2.5.2. Trình tự hạch toán các khoản trích theo lương	70
CHƯƠNG 3. MỘT SỐ NHẬN XÉT VÀ GIẢI PHÁP GÓP PHẦN HOÀN THIỆN CÔNG TÁC KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN NƯỚC KHOÁNG BANG	73
3.1. Một số nhận xét về công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần Nước Khoáng Bang	76

3.1.1. Nhận xét chung về công tác kế toán tại Công ty.....	76
3.1.2. Nhận xét về công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của Công ty	77
3.2. Một số biện pháp góp phần hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ Phần Nước khoáng Bàng.....	80
PHẦN III. KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ	81
1. Kết luận	83
2. Kiến nghị	84
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	84
PHỤ LỤC	87

TaiLieu.vn

Trường Đại học Kinh tế Huế

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

BCTC	Báo cáo tài chính
BHTN	Bảo hiểm thất nghiệp
BHXXH	Bảo hiểm xã hội
BHYT	Bảo hiểm y tế
CBCNV	Cán bộ công nhân viên
CBCV	Cấp bậc công việc
CPNCTT	Chi phí nhân công trực tiếp
CPSXC	Chi phí sản xuất chung
CQQL	Cơ quan quản lý
CTTK	Chứng từ tài khoản
ĐPCĐ	Đoàn phí công đoàn
HĐLĐ	Hợp đồng lao động
KPCĐ	Kinh phí công đoàn
KQKD	Kết quả kinh doanh
NLĐ	Người lao động
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
NVLTT	Nguyên vật liệu trực tiếp
SXKD	Sản xuất kinh doanh
TN	Thu nhập
TNCN	Thu nhập cá nhân
TS	Tài sản

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 2.1. Tình hình tài sản và nguồn vốn CT CP Nước Khoáng Bang (2017- 2019).....	41
Bảng 2.1. Kết quả sản xuất kinh doanh của CT CP Nước Khoáng Bang (2017- 2019).....	44
Bảng 2.3. Đặc điểm lao động của Công ty CP Nước Khoáng Bang (2018 – 2019).	46
Bảng 2.4. Bảng Biên bản thanh toán lương BP Quản lý tháng 8/2020	53
Bảng 2.5. Bảng thanh toán lương BP Quản lý tháng 8/2020.....	55
Bảng 2.6. Bảng Biên bản thanh toán lương BP Gián tiếp tháng 8/2020	56
Bảng 2.7. Bảng thanh toán lương BP Gián tiếp tháng 8/2020.....	58
Bảng 2.8. Bảng Biên bản thanh toán lương Tổ sản xuất trực tiếp tháng 8/2020	61
Bảng 2.9. Bảng chia lương Tổ sản xuất trực tiếp tháng 8/2020.....	63
Bảng 2.10: Bảng tổng hợp tỷ lệ trích theo lương hiện hành tại Công ty	70

DANH MỤC BIỂU ĐỒ

Biểu đồ 2.1. Cơ cấu tài sản của Công ty giai đoạn 2017 – 2019	42
Biểu đồ 2.2. Cơ cấu nguồn vốn của Công ty giai đoạn 2017 – 2019.....	43

DANH MỤC SƠ ĐỒ

Sơ đồ 1.1. Trình tự hạch toán tiền lương	31
Sơ đồ 1.2. Trình tự hạch toán các khoản trích theo lương	31
Sơ đồ 2.1 Cơ cấu tổ chức Công ty Cổ phần Nước Khoáng Bang.....	35
Sơ đồ 2.2. Tổ chức bộ máy kế toán tại Công ty Cổ phần Nước Khoáng Bang	38
Sơ đồ 2.3. Sơ đồ hình thức kế toán trên phần mềm kế toán Bravo 7.0.....	40
Sơ đồ 2.3. Lưu đồ luân chuyển chứng từ tiền lương tại CT CP Nước Khoáng Bang	68

PHẦN I. ĐẶT VẤN ĐỀ

1. Lý do chọn đề tài

Lao động là một bộ phận, một nhân tố quan trọng không thể thiếu trong bất cứ doanh nghiệp nào, nói cách khác doanh nghiệp không thể tồn tại và phát triển mà không có lao động. Lao động là người trực tiếp tạo ra giá trị không chỉ cho doanh nghiệp để tạo ra lợi nhuận mà còn cho xã hội. Đặc biệt hơn là đối với các doanh nghiệp sản xuất, lao động lại là yếu tố đầu vào không thể hoàn toàn thay thế được dù cho nền kinh tế đang theo xu hướng hội nhập, các công nghệ, dây chuyền sản xuất đang rất phát triển.

Đối với doanh nghiệp thì tiền lương là một khoản chi phí sản xuất, cấu thành giá thành sản phẩm. Việc để tiền lương là một khoản chi phí hợp lý thì việc hạch toán tiền lương đối với doanh nghiệp phải thực hiện một cách chính xác, hợp lý. Quản lý tiền lương tốt sẽ góp phần nâng cao công tác quản lý và sử dụng lao động đồng thời tạo điều kiện cho doanh nghiệp đẩy mạnh hoạt động sản xuất kinh doanh.

Đối với người lao động, tiền lương là phần thu nhập của người lao động trên cơ sở số lượng và chất lượng của thành quả lao động trong khi thực hiện công việc của bản thân người lao động theo cam kết giữa chủ doanh nghiệp và người lao động. Phần thu nhập này chủ yếu đảm bảo cuộc sống của họ và gia đình. Tiền lương được trả đúng với thành quả lao động sẽ kích thích người lao động làm việc, tăng hiệu quả cho doanh nghiệp, thúc đẩy tinh thần hăng say làm việc, sáng tạo và trách nhiệm trong quá trình lao động. Ngoài tiền lương chính mà người lao động được hưởng thì các khoản tiền thưởng, phụ cấp, BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ là các quỹ xã hội mà người lao động được hưởng, nó thể hiện sự quan tâm của xã hội, của doanh nghiệp đến từng thành viên trong doanh nghiệp.

Qua các điểm phân tích ở trên kết hợp với quá trình thực tập và tìm hiểu tại Công toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong các doanh nghiệp. Cùng với sự hướng dẫn chi tiết của thầy giáo ThS. Nguyễn Quang Huy, em đã chọn

đề tài “**Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần Nước Khoáng Bang**” cho khóa luận thực tập của mình với mong muốn được góp phần hoàn thiện hơn nữa công tác hạch toán kế toán và các khoản trích theo lương sao cho đúng chế độ và phù hợp với điều kiện đặc thù của Công ty.

2. Mục tiêu nghiên cứu

❖ Mục tiêu chung:

Nghiên cứu thực trạng công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần Nước Khoáng Bang.

❖ Mục tiêu cụ thể:

- Hệ thống hóa cơ sở lý luận liên quan đến kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương.
- Tìm hiểu, đánh giá công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần Nước Khoáng Bang.
- Đề xuất một số giải pháp góp phần hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần Nước Khoáng Bang.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

❖ Đối tượng nghiên cứu:

Nghiên cứu về hệ thống chứng từ, sổ sách kế toán, hệ thống tài khoản, báo cáo tài chính và các phương pháp kế toán liên quan đến công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần Nước Khoáng Bang.

❖ Phạm vi nghiên cứu:

- Về không gian: Đề tài được thực hiện tại Phòng Tài chính – Kế toán của CTCP Nước Khoáng Bang – Thị trấn Kiến Giang, huyện Lệ Thủy, tỉnh Quảng Bình.
- Về thời gian:
 - + Đề tài nghiên cứu số liệu phân tích tình hình tài chính và kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty trong giai đoạn (2017 – 2019).

+ Đề tài nghiên cứu số liệu về tiền lương và các khoản trích theo lương của Công ty vào tháng 08/2020.

- Về nội dung: Thực trạng công tác Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của Bộ phận Tài chính – Kế toán tại Công ty Cổ phần Nước Khoáng Bang.

4. Phương pháp nghiên cứu

Để hoàn thiện đề tài khóa luận này, cần sử dụng các phương pháp sau:

a) Phương pháp thu thập dữ liệu:

- Phương pháp nghiên cứu tài liệu: Bằng cách đọc, ghi chép những tài liệu liên quan đến chuyên ngành kế toán như: giáo trình kế toán, các khóa luận năm trước, thông tư 200, chuẩn mực kế toán, các trang web kế toán, các tạp chí,... liên quan đến kế toán tiền lương và các khoản trích tiền lương. Ngoài ra tôi còn có cơ hội nghiên cứu một số chứng từ, sổ sách, báo cáo tài chính của Công ty nhằm chuẩn bị cho mình những kiến thức cần thiết để có thể hoàn thành đề tài khóa luận này.

- Phương pháp phỏng vấn, quan sát và thu thập tài liệu: Phương pháp này được sử dụng trong suốt quá trình thực tập tại Công ty. Bằng cách quan sát quá trình làm việc liên quan đến các chứng từ khác nhau và quy trình luân chuyển chúng; Đồng thời kết hợp với phỏng vấn trực tiếp với kế toán liên quan đến vấn đề tìm hiểu; thu thập số liệu từ các chứng từ, sổ sách kế toán, các tài liệu và thông tin liên quan đến đề tài. Từ đó, giúp tiếp cận sâu hơn và tìm hiểu rõ hơn về thực trạng công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty.

b) Phương pháp xử lý số liệu:

- Phương pháp thống kê: là phương pháp thống kê những thông tin, dữ liệu thu thập được theo phần hoặc trình tự thời gian nhằm phục vụ cho việc lập các bảng phân tích so sánh.

- Phương pháp tổng hợp, phân tích: Dựa trên những số liệu có sẵn tiến hành tổng hợp lại để chọn lọc từ đó phân tích những ưu, nhược điểm trong công tác hạch

toán nhằm hiểu rõ hơn các vấn đề nghiên cứu từ đó tìm ra nguyên nhân và giải pháp khắc phục.

c) Phương pháp kế toán: là phương pháp sử dụng chứng từ, tài khoản sổ sách để hệ thống hóa và kiểm soát thông tin về các nghiệp vụ kinh tế tài chính phát sinh để xem xét, đánh giá cách thức làm việc mà kế toán đơn vị làm đã phù hợp và đúng quy định hay chưa.

5. Kết cấu của khóa luận

Đề tài gồm có ba phần:

PHẦN I: ĐẶT VẤN ĐỀ

PHẦN II: NỘI DUNG VÀ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

Chương 1: Tổng quan kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương

Chương 2: Thực trạng công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công ty Cổ phần Nước Khoáng Bang

Chương 3. Một số nhận xét và giải pháp góp phần hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Công Ty Cổ Phần Nước Khoáng Bang

PHẦN III: KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

PHẦN II. NỘI DUNG VÀ KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

CHƯƠNG 1: TỔNG QUAN KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

1.1. Tiền lương trong doanh nghiệp

1.1.1. Khái niệm tiền lương

Tiền lương có rất nhiều các khái niệm khác nhau tùy vào mỗi góc nhìn. Sự phức tạp về tiền lương đã thể hiện ngay trong quan điểm lý thuyết về tiền lương. Trên thực tế, khái niệm và cơ cấu tiền lương rất đa dạng không chỉ ở mỗi cách nhìn của mỗi cá nhân mà còn có sự khác nhau ở các nước trên thế giới. Ví dụ như:

Ở Pháp, sự trả công được hiểu là tiền lương, hoặc lương bổng cơ bản, bình thường hay tối thiểu và mọi thứ lợi ích được trả trực tiếp hay gián tiếp bằng tiền hay hiện vật mà người lao động nhận được do người sử dụng lao động trả theo việc làm của họ.

Ở Đài Loan, tiền lương chỉ mọi khoản thù lao mà người công nhân nhận được do làm việc, kể cả là lương bổng, phụ cấp, tiền thưởng hoặc dùng mọi danh nghĩa khác để trả cho họ theo giờ, ngày, tháng, theo sản phẩm hoàn thành.

Còn ở Việt Nam, tại Điều 90, 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. Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định” [1]

Và ở trong đề tài này tôi sử dụng khái niệm sau đây: “*Tiền lương là biểu hiện bằng tiền của bộ phận sản phẩm xã hội mà người lao động được dùng để bù đắp hao phí lao động của mình trong quá trình sản xuất nhằm tái sản xuất sức lao động.*”...“*Tiền lương là bộ phận cấu thành giá trị sản phẩm do lao động tạo ra. Nó*

được coi là yếu tố đầu vào với chức năng là chi phí lao động sống, cũng có thể coi là cấu thành của thu nhập doanh nghiệp.” [2]

1.1.2. Bản chất của tiền lương

Tiền lương chính là biểu hiện của giá cả giá trị sức lao động kết tinh trong sản phẩm, tiền lương là một phạm trù kinh tế gắn liền với nền sản xuất hàng hóa, lao động và tiền tệ. Nói cách khác, sức lao động trở thành một loại hàng hóa đặc biệt. Bên cạnh đó, tiền lương là một yếu tố chi phí của hoạt động sản xuất kinh doanh là một bộ phận để cấu thành nên giá thành của sản phẩm hay dịch vụ nhưng phải trong điều kiện có một nền sản xuất hàng hóa và tiền tệ tồn tại.

Ngoài ra, tiền lương có tác dụng động viên, khuyến khích tinh thần hăng hái, trách nhiệm, kích thích sáng tạo trong lao động. Tiền lương còn là đòn bẩy kinh tế quan trọng để nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh, là nhân tố thúc đẩy năng suất lao động.

Mức lương trả cho NLĐ phụ thuộc vào quan hệ cung - cầu lao động trên thị trường lao động, nhưng không được trả thấp hơn mức lương tối thiểu do luật pháp quy định.

1.1.3. Ý nghĩa của tiền lương

Đối với người lao động, tiền lương có ý nghĩa đặc biệt quan trọng đối với họ, tiền lương là nguồn thu nhập chính và thường xuyên của NLĐ để đảm bảo cuộc sống tối thiểu của họ. Sự thay đổi của mức thu nhập quyết định mức sống vật chất của NLĐ làm công ăn lương trong doanh nghiệp. Đồng thời nó là yếu tố đảm bảo tái sản xuất sức lao động. Khi việc trả lương đúng với thành quả lao động sẽ kích thích NLĐ làm việc hiệu quả hơn, nâng cao tinh thần làm việc hăng say, sáng tạo và trách nhiệm trong quá trình làm việc. Vì vậy, tiền lương đóng vai trò quyết định trong việc ổn định và phát triển lực lượng lao động

Dưới góc nhìn của người sử dụng lao động hay phía doanh nghiệp, tiền lương là một trong những các loại chi phí của doanh nghiệp, là bộ phận cấu thành giá

thành của sản phẩm. Như vậy với mục tiêu của doanh nghiệp là tối đa hóa lợi nhuận và tối thiểu hóa chi phí thì doanh nghiệp cần tối thiểu hóa tiền lương nhưng vẫn đảm bảo đúng với thành quả lao động và quan tâm đến quyền lợi của NLĐ. Do đó, việc hạch toán tiền lương hợp lý và chính xác sẽ giúp các nhà quản lý kiểm soát chi phí một cách hiệu quả, đồng thời đưa ra các quyết định phù hợp và các kế hoạch phát triển trong quá trình sản xuất kinh doanh.

1.2. Các hình thức trả lương trong doanh nghiệp

Căn cứ theo quy định tại Điều 94 Bộ luật Lao động 2012, Điều 22 Nghị định 05/2015/NĐ-CP, Điều 4 Thông tư 23/2015/TT-BLĐTBXH thì hiện nay có 3 hình thức trả lương là hình thức trả lương theo thời gian và trả lương theo sản phẩm cụ thể như sau:

1.2.1. Hình thức trả lương theo thời gian

Tiền lương theo thời gian được trả cho người lao động căn cứ vào thời gian làm việc thực tế theo tháng, tuần, ngày, giờ. Hình thức này áp dụng chủ yếu cho bộ phận NLĐ gián tiếp, cụ thể là những lao động bộ phận quản lý, bộ phận văn phòng và bộ phận không tham gia trực tiếp vào quá trình sản xuất.

Hình thức trả lương theo thời gian đơn giản, dễ tính toán. Phản ánh được trình độ kỹ thuật và điều kiện làm việc của từng lao động làm cho thu nhập của họ có tính ổn định hơn. Nhưng nó lại có hạn chế khi chưa gắn kết lương với kết quả lao động của từng người do đó chưa kích thích người lao động tận dụng thời gian lao động, nâng cao năng suất lao động và chất lượng sản phẩm.

a) *Tiền lương tháng*: Là tiền lương được trả cho một tháng làm việc xác định trên cơ sở hợp đồng lao động. Tiền lương tháng được xác định như sau:

Tiền lương tháng	=	$\frac{\text{Mức tiền lương tháng}}{\text{Số ngày công chuẩn của tháng}}$	x Số ngày làm việc thực tế	+ Tiền thưởng (nếu có)
------------------	---	---	----------------------------	------------------------

Trong đó:

+ Mức tiền lương tháng = Mức lương tối thiểu x Hệ số lương + Phụ cấp (nếu có)

+ Số ngày công chuẩn của tháng = Số ngày trong tháng – Số ngày nghỉ

b) *Tiền lương tuần*: được trả cho một tuần làm việc xác định trên cơ sở tiền lương tháng nhân với 12 tháng và chia cho 52 tuần.

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

c) *Tiền lương ngày*: được trả cho một ngày làm việc xác định trên cơ sở tiền lương tháng chia cho số ngày làm việc bình thường trong tháng (tối đa không quá 26 ngày) theo quy định của pháp luật mà doanh nghiệp lựa chọn.

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

d) *Tiền lương giờ*: được trả cho một giờ làm việc xác định trên cơ sở tiền lương ngày chia cho số giờ làm việc bình thường trong ngày theo quy định tại Điều 104 của Bộ luật Lao động.

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

e) *Tiền lương làm thêm giờ*: Áp dụng trong trường hợp trả lương CBCNV trong thời gian tham gia hội họp, làm việc thêm hoặc làm nhiệm vụ khác.

$$\text{Tiền lương làm thêm giờ} = \frac{\text{Tiền lương giờ thực trả}}{\text{Mức lương giờ}} \times \text{Số giờ làm thêm}$$

Trong đó: Mức lương giờ được xác định như sau:

- + Làm thêm giờ vào ngày làm việc bình thường, ít nhất 150%
- + Làm thêm giờ vào ngày nghỉ hàng tuần, ít nhất 200%
- + Làm thêm giờ vào ngày nghỉ lễ, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300% chưa kể tiền lương ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày.

+ Người lao động làm việc vào ban đêm, thì được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc của ngày làm việc bình thường.

+ Người lao động làm thêm giờ vào ban đêm thì ngoài việc trả lương theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này, người lao động còn được trả thêm 20% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc làm vào ban ngày.

1.2.2. Hình thức trả lương theo sản phẩm

Tiền lương theo sản phẩm được trả căn cứ vào mức độ hoàn thành số lượng, chất lượng sản phẩm theo định mức lao động và đơn giá sản phẩm được giao. Đây là hình thức trả lương được áp dụng rộng rãi trong các doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp sản xuất, chế tạo sản phẩm.

Hình thức tiền lương này tạo sự kích thích cao đối với NLĐ, họ sẽ quan tâm đến năng suất lao động, chất lượng sản phẩm hơn và hoàn thành tốt công việc được giao. Đồng thời nó cũng khuyến khích nhân viên học tập, nâng cao trình độ lành nghề ... để qua đó tăng năng suất lao động nhờ đó mà tiền lương được trả cao hơn. Tuy nhiên tiền lương trả theo sản phẩm có thể không khuyến khích việc tiết kiệm nguyên vật liệu, bảo vệ máy móc thiết bị và có thể làm giảm tính tập thể giữa các nhân viên.

a) Hình thức trả lương theo sản phẩm trực tiếp

Đây là hình thức trả lương được nhiều doanh nghiệp áp dụng để tính lương trả cho từng lao động trực tiếp sản xuất hay tập thể lao động thuộc bộ phận trực tiếp sản xuất. Tiền lương theo sản phẩm trực tiếp được xác định như sau:

Tiền lương theo SP trực tiếp	=	Đơn giá tiền lương theo SP	x	Số lượng (Khối lượng) SP, công việc thực tế hoàn thành
---------------------------------	---	-------------------------------	---	---

Trong đó: Đơn giá tiền lương theo SP là tiền lương trả cho một SP hoàn thành, nó không thay đổi theo mức độ hoàn thành định mức công việc.

Hình thức này giúp cho NLD quan tâm hơn đến kết quả công việc vì nó liên quan trực tiếp đến lợi ích kinh tế của họ. Số lượng sản phẩm hay khối lượng công việc được hoàn thành càng cao thì tiền lương nhận được sẽ càng nhiều.

b) Hình thức trả lương theo sản phẩm gián tiếp

Hình thức này thường được áp dụng để trả lương cho lao động gián tiếp ở các bộ phận phục vụ sản xuất như lao động vận chuyển vật liệu, thành phẩm, bộ phận kho bãi, sửa chữa máy móc,... Họ không trực tiếp sản xuất ra sản phẩm nhưng lại gián tiếp ảnh hưởng đến kết quả lao động của lao động trực tiếp, do đó tiền lương của bộ phận gián tiếp sẽ phụ thuộc vào kết quả lao động của bộ phận trực tiếp sản xuất. Tiền lương theo sản phẩm gián tiếp được tính theo công thức sau:

Tiền lương theo SP gián tiếp	=	Đơn giá lương của BP gián tiếp	x	Số lượng (Khối lượng) SP, công việc của BP trực tiếp
---------------------------------	---	-----------------------------------	---	---

Trong đó: Đơn giá lương của BP gián tiếp được xác định:

$$\text{Đơn giá lương của BP gián tiếp} = \frac{\text{Mức lương cấp bậc của BP trực tiếp}}{\text{Định mức sản lượng của BP trực tiếp}}$$

c) Hình thức trả lương theo sản phẩm có thưởng:

Đây là hình thức trả lương có sự kết hợp giữa trả lương theo sản phẩm và tiền thưởng. Phần tiền thưởng được tính dựa vào mức độ hoàn thành công việc và hoàn thành vượt mức các chỉ tiêu, được thưởng cả về số lượng lẫn chất lượng sản phẩm.

Hình thức trả lương theo sản phẩm có thưởng này có ưu điểm là khuyến khích người lao động hăng say làm việc, năng suất lao động tăng cao, hoàn thành vượt mức chỉ tiêu được giao, đồng thời mang lại nhiều lợi ích hơn cho doanh nghiệp cũng như cải thiện đời sống của công nhân viên. Tuy nhiên, việc phân tích, tính toán các chỉ tiêu xét thưởng, mức thưởng, nguồn thưởng không phù hợp và chính xác có thể làm tăng chi phí tiền lương gây ảnh hưởng đến giá thành sản phẩm cũng như mục tiêu kinh doanh của doanh nghiệp.