

Luận văn

Tổ chức hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Xí nghiệp than Thành Công



MỤC LỤC

Nội dung		Trang
Lời mở đầu		3
Chương 1: Tình hình chung và điều kiện sản xuất chủ yếu của Xí nghiệp than Thành Công		5
1.1	Quá trình hình thành và phát triển của Xí nghiệp than Thành Công	6
1.2	Chức năng nhiệm vụ và ngành nghề kinh doanh của Xí nghiệp	7
1.3	Quy trình công nghệ sản xuất của Xí nghiệp than Thành Công	7
1.3.1	Công nghệ khai thác lộ thiên	7
1.3.2	Công nghệ khai thác than Hàm lò	8
1.3.3	Công nghệ sàng tuyển	10
1.4	Cơ sở vật chất kỹ thuật của Xí nghiệp	10
1.4.1	Điều kiện tự nhiên	10
1.4.2	Trang thiết bị máy móc chủ yếu của Xí nghiệp	16
1.5	Cơ cấu tổ chức bộ máy của Xí nghiệp than Thành Công	18
1.6	Tình hình tổ chức sản xuất và lao động của Doanh nghiệp	21
1.6.1	Chế độ làm việc của Xí nghiệp	21
1.6.2	Tình hình sử dụng lao động trong Doanh nghiệp	23
	Kết luận chương I	25
Chương 2: Phân tích tình hình tài chính tình hình lao động tiền lương của xí nghiệp than Thành Công		26
2.1	Đánh giá chung hoạt động sản xuất kinh doanh của Xí nghiệp than Thành Công năm 2006	27
2.2	Phân tích tình hình tài chính của Xí nghiệp than Thành Công Năm 2006	31
2.2.1	Đánh giá khái quát tình hình tài chính của Xí nghiệp than Thành Công năm 2006	31
2.2.2	Phân tích tình hình đảm bảo nguồn vốn cho sản xuất hoạt động sản xuất kinh doanh	35
2.2.3	Phân tích mối quan hệ và tình hình biến động của các khoản mục trong bảng cân đối kế toán	38
2.2.4	Phân tích mối quan hệ và tình hình biến động của các chỉ tiêu trong báo cáo kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh.	41
2.2.5	Phân tích tình hình thanh toán và khả năng thanh toán của Xí nghiệp	42
2.2.6	Phân tích hiệu quả kinh doanh và khả năng sinh lợi vốn	45

2.3	Phân tích tình hình lao động và tiền lương năm 2006 của Xí nghiệp.	51
2.3.1	Phân tích mức độ đảm bảo về số lượng và chất lượng lao động.	52
2.3.2	Chất lượng lao động	53
2.3.3	Phân tích tình hình sử dụng thời gian lao động	54
2.3.4	Phân tích tình hình thực hiện năng suất lao động	55
2.3.5	Phân tích tình hình sử dụng quỹ tiền lương	55
Kết luận chương 2		61
2.3.6	Phân tích tình hình sử dụng quỹ tiền lương	57
Chương 3 : Tổ chức hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Xí nghiệp than Thành Công		63
3.1	Lý do lựa chọn chuyên đề	64
3.2	Mục đích, đối tượng, nội dung, phương pháp nghiên cứu của chuyên đề.	64
3.3	Những lý luận cơ bản về lao động tiền lương và công tác quản lý lao động tiền lương trong doanh nghiệp	65
3.3.1	Mục đích	65
3.3.2	Vai trò, nhiệm vụ và yêu cầu của công tác hạch toán lao động tiền lương	73
3.3.3	Các quy định về chế độ quản lý, sử dụng lao động tiền lương	75
3.3.4	Tổ chức công tác hạch toán lao động tiền lương	76
3.4	Thực trạng tổ chức công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo	87
3.4.1	Tổ chức công tác kế toán tại Xí nghiệp than Thành Công	92
3.4.2	Tình hình thực tế công tác tổ chức kế toán lao động tiền lương tại Xí nghiệp than Thành Công	92
3.4.3	Tổ chức hạch toán tiền lương tại Xí nghiệp than Thành Công	102
3.4.4	Nhận xét chung công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo tại	138
3.5	Giải pháp hoàn thiện công tác tổ chức kế toán lao động tiền lương và các khoản trích theo lương tại Xí nghiệp than thành Công.	139
Kết luận chương 3		142
Kết luận chung		143
Tài liệu tham khảo		145

LỜI MỞ ĐẦU

Nền kinh tế nước ta hiện nay là nền kinh tế thị trường theo định hướng xã hội chủ nghĩa, là nền kinh tế mà trong đó quan hệ hàng hoá tiền tệ được mở rộng, sản xuất được gắn với thị trường, tạo điều kiện cho các thành phần kinh tế cùng phát triển. Với nền kinh tế này các đơn vị, doanh nghiệp được độc lập, tự chủ về các hoạt động sản xuất kinh doanh của mình. Muốn tồn tại và phát triển, đòi hỏi mỗi doanh nghiệp phải tìm cho mình một hướng đi đúng đắn, một phương thức quản lý kinh tế thật khoa học và có hiệu quả.

Là một doanh nghiệp thuộc ngành công nghiệp nặng, Xí nghiệp than Thành Công - đơn vị trực thuộc Công ty than Hạ Long - Tập đoàn Công nghiệp than - Khoáng sản Việt Nam, có nhiệm vụ chủ yếu khai thác và chế biến than. Do Xí nghiệp là một đơn vị hạch toán phụ thuộc Công ty than Hạ Long, vì vậy với số lượng cán bộ công nhân viên, sản lượng khai thác cũng như cơ cấu tổ chức, Xí nghiệp được xếp vào một trong các đơn vị khai thác loại trung bình so với các Công ty khai thác than lớn tại khu vực Hạ Long - Quảng Ninh như Công ty cổ phần than Núi Béo, Công ty than Hà Lâm.

Xí nghiệp than Thành Công có đặc thù là đơn vị vừa khai thác hầm lò, vừa khai thác lộ thiên nhưng chủ yếu là khai thác hầm lò. Xí nghiệp có dây chuyền sản xuất khá hoàn chỉnh từ khâu khai thác, vận chuyển, sàng tuyển cho đến khâu bốc rót tiêu thụ. Để đạt được kết quả cao trong sản xuất kinh doanh, Xí nghiệp đã tăng cường đầu tư nhằm thúc đẩy sản xuất phát triển, tăng năng suất lao động, nâng cao chất lượng, hạ giá thành sản phẩm, tăng doanh thu, làm tròn nghĩa vụ với Nhà nước, đáp ứng nhu cầu của người tiêu dùng, đem lại lợi nhuận cao cho doanh nghiệp cũng là nâng cao đời sống CBCNV toàn Xí nghiệp.

Để giúp việc đắc lực cho hệ thống quản lý, điều hành và kiểm soát toàn bộ các hoạt động kinh tế của Xí nghiệp, phòng Kế toán tài chính là một bộ phận không thể tách rời của hệ thống. Hiện nay công tác tổ chức hạch toán tiền lương phải trả cho người lao động là một bộ phận chi phí cấu thành nên giá trị sản phẩm, dịch vụ do doanh nghiệp sáng tạo ra. Do vậy các doanh nghiệp phải sử dụng sức lao động sao cho có hiệu quả để tiết kiệm chi phí tiền lương trong giá thành sản phẩm.

Tổ chức tốt công tác hạch toán tiền lương giúp cho doanh nghiệp quản lý tốt quỹ lương, đảm bảo việc trả lương và trợ cấp bảo hiểm xã hội đúng nguyên tắc, đúng chế độ kích thích người lao động hoàn thành nhiệm vụ được giao, đồng thời cũng tạo cơ sở cho việc phân bổ chi phí nhân công trực tiếp vào giá thành sản phẩm được chính xác.

Nhận thức được tầm quan trọng của công tác tổ chức hạch toán tiền lương trong các doanh nghiệp em chọn đề tài. "***Tổ chức hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Xí nghiệp than Thành Công***".

Quá trình trực tiếp thực tập ở Xí nghiệp than Thành Công được sự hướng dẫn nhiệt tình của thầy cô và sự giúp đỡ của phòng tổ chức lao động tiền lương và cán bộ, nhân viên phòng tài chính kế toán của Xí nghiệp em đã hoàn thành bản luận văn tốt nghiệp của mình với các nội dung sau:

Chương 1: Tình hình chung và các điều kiện sản xuất kinh doanh của Xí nghiệp than Thành Công.

Chương 2: Phân tích tình hình tài chính và lao động tiền lương năm 2006 của Xí nghiệp than Thành Công.

Chương 3: Tổ chức hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Xí nghiệp than Thành Công.

Mặc dù em đã cố gắng hết sức, song với trình độ còn hạn chế nên chắc chắn bản luận văn tốt nghiệp không thể tránh khỏi những thiếu sót. Vậy kính mong được sự giúp các thầy cô giáo tạo điều kiện cho em hoàn thiện về kiến thức và được bảo vệ trước hội đồng chấm thi,

Em xin chân thành cảm ơn./.

Hạ Long, ngày 29 tháng 06 năm 2007

Sinh viên thực hiện

Trương Thị Tuyết Nhung

Chương 1

**TÌNH HÌNH CHUNG VÀ CÁC ĐIỀU KIỆN SẢN XUẤT
CHỦ YẾU CỦA XÍ NGHIỆP THAN THÀNH CÔNG**

1.1 Quá trình hình thành và phát triển của xí nghiệp than Thành Công.

Trụ sở xí nghiệp : 170 - Đường Lê Thánh Tông - TP Hạ Long - Tỉnh Quảng Ninh

Số điện thoại : 033.821.745

Số FAX : 033.821.745

Số tài khoản : 0141000000871 Ngân hàng Ngoại Thương Quảng Ninh.

Xí nghiệp than Thành Công là đơn vị trực thuộc Công ty than Hạ Long –Tập đoàn công nghiệp than & khoáng sản Việt Nam được thành lập theo quyết định số : 293 TVN / TCCB ngày 27/1/1997 và quyết định đổi tên số 424/QĐ-TCCB ngày 4/2/2002 của Tổng Giám đốc Tổng công ty than Việt Nam, (*nay đổi tên thành Tập đoàn công nghiệp than & Khoáng sản Việt Nam*). Là đơn vị hạch toán phụ thuộc Công ty than Hạ Long, có tư cách pháp nhân, có con dấu riêng, được mở tài khoản tại Ngân hàng ngoại thương tỉnh Quảng Ninh.

Xí nghiệp có trụ sở tại 170 - Đường Lê Thánh Tông, thành phố Hạ Long, tỉnh Quảng Ninh. Khi mới thành lập, xí nghiệp gặp rất nhiều khó khăn, cơ sở vật chất, trang thiết bị máy móc ban đầu không đáng kể (8,2 tỷ đồng), công nhân ít (150 người), khai thác được 35.000 tấn/năm, chủ yếu là tận thu than ở các vỉa nhỏ có trữ lượng ít, manh mún, nằm gần khu dân cư. Với tinh thần đoàn kết vượt khó của tập thể cán bộ công nhân viên xí nghiệp, vừa sản xuất vừa xây dựng cơ sở vật chất, đẩy mạnh các mối quan hệ với chính quyền địa phương nơi xí nghiệp đóng quân, các xí nghiệp, cơ quan trong và ngoài ngành., do đó sản xuất của xí nghiệp ngày càng ổn định và phát triển.

Để giảm các khâu phụ trợ, giảm các chi phí gián tiếp, nâng cao khả năng áp dụng cơ giới hoá vào sản xuất, nâng công suất mỏ , năm 2002 Tổng công ty than Việt Nam(Nay là Tập đoàn công nghiệp than & khoáng sản Việt nam) đã có quyết định số : 1823 / QĐ TCCB ngày 17 tháng 12 năm 2002 về việc sáp nhập xí nghiệp than Bình Minh vào xí nghiệp than Thành Công. Từ đó xí nghiệp than Thành Công ngày càng trưởng thành, theo dự án đầu tư phát triển mỏ Thành Công từ năm 2003 đến năm 2010 với tổng mức đầu tư 425 tỷ đồng, công suất thiết kế đạt 500.000 tấn

/ năm. Hiện nay xí nghiệp đã và đang hoàn thiện cơ sở hạ tầng và đầu tư dự án cụm sàng khu Đông bình minh, làm lễ hoàn công công trình vào ngày 12 tháng 11 năm 2006 - Kỷ niệm ngày **Miền mở bất khuất**. Ngày nay đến xí nghiệp than Thành Công, giữa trung tâm thành phố ta sẽ gặp một khu nhà cao tầng rộng rãi đẹp đẽ đó là trụ sở văn phòng làm việc của xí nghiệp. Khu tập thể công nhân được xây dựng gần cầu K - 67 có nhà thư viện, sân thi đấu cầu lông, bóng chuyền với nhiều cây xanh và cảnh quan đẹp, năm 2005 nơi này đã được Công Đoàn Tập đoàn công nghiệp than & khoáng sản Việt Nam trao bằng khen công nhận khu tập thể **Văn minh - Sạch đẹp**. Đời sống văn hoá ngày được nâng cao, Công nhân tin tưởng vào sự nghiệp lãnh đạo của Đảng sự phát triển của Tập đoàn nói chung và xí nghiệp than Thành công nói riêng.

1.2 Chức năng nhiệm vụ và ngành nghề kinh doanh của Xí nghiệp than Thành Công.

- Căn cứ theo quyết định số 1823 / QĐ TCCB ngày 17 tháng 12 năm 2002 của Tổng công ty than Việt Nam (nay là Tập đoàn công nghiệp than Khoáng sản Việt Nam), xí nghiệp có các nhiệm vụ sau.

- Đào các đường lò XDCCB để phục vụ cho việc khai thác trong phạm vi danh giới của xí nghiệp.

- Xây dựng các công trình cơ sở vật chất kỹ thuật phục vụ cho việc khai thác than

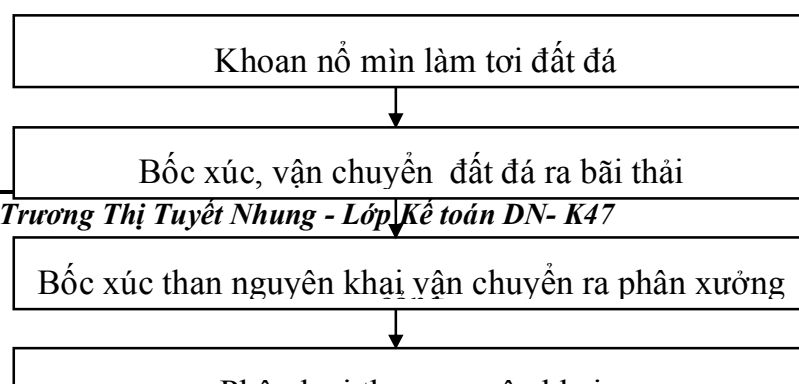
- Khai thác, chế biến than phục vụ tiêu thụ để đảm bảo đời sống cán bộ công nhân viên, làm tròn nghĩa vụ với tập đoàn, Công ty và nhà nước.

- Quản lý tốt tài nguyên, ranh giới xí nghiệp được giao, bảo vệ môi sinh, môi trường khu vực khai thác.

1.3. Quy trình công nghệ sản xuất của Xí nghiệp than Thành Công

- Công nghệ sản xuất của Xí nghiệp than Thành Công: Với đặc điểm là ngành công nghệ khai thác, quy trình sản xuất khai thác tuy không mấy phức tạp, nhưng quy nhiều giai đoạn công nghệ mới chế biến được than thành phẩm, sản phẩm than được khai thác trong lòng đất theo hai cách: khai thác than lộ thiên và khai thác than hầm lò.

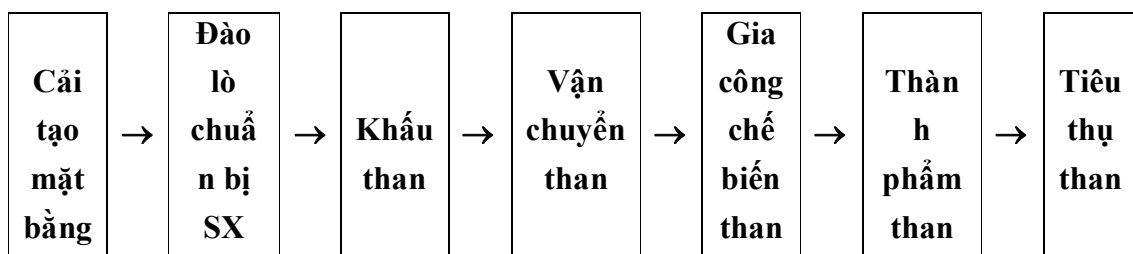
1.3.1 Công nghệ khai thác than Lộ Thiên



Hình 1.1 Sơ đồ công nghệ chủ yếu khai thác than lộ thiên

- Khoan nổ mìn : Làm tơi đất đá để chuẩn bị cho khâu bóc xúc.
- Bóc xúc vận chuyển đất đá: Sử dụng máy gạt để phục vụ máy xúc, dùng máy xúc HITACHI EX450, CAT 330 và dùng xe ô tô SAMSUNG, xe ô tô HUYNDAI trọng tải 15 tấn vận chuyển đất đá ra bãi thải.
- Bóc xúc Than NK vận chuyển ra Cảng: Dùng máy xúc CAT 330 xúc than lên ô tô vận chuyển về tập kết ở cảng.
- Phân loại than nguyên khai : Lấy mẫu và đốt mẫu than nguyên khai để phân loại than.
- Sàng tuyển : Trên cơ sở phân loại than NK, than được sàng tuyển ra than thành phẩm.

1.3.2. Công nghệ khai thác than Hàm Lò



Hình 1.2 Sơ đồ công nghệ khai thác than Hàm lò:

- + Căn cứ vào thiết kế thi công đã được phê duyệt bộ phận cải tạo mặt bằng tiến hành san gạt, cải tạo mặt bằng, bãi chứa than, khu vực tập kết vật tư.
- + Bộ phận đào lò chuẩn bị tiến hành mở cửa lò, lắp đặt thiết bị khai thác, thiết bị vận tải trong lò, thiết bị thông gió, chiếu sáng, bơm nước và các thiết bị khác.

+ Bộ phận khâu than thực hiện việc tổ chức đào than, nổ mìn phá than, xúc than lên xe goòng, vận chuyển than ra cửa lò.

+ Bộ phận vận chuyển tiến hành vận chuyển than nguyên khai về kho.

+ Bộ phận gia công chế biến than, phân loại, tuyển than cục, sàng than, nghiền than theo yêu cầu tiêu thụ.

Tổ chức sản xuất là việc bố trí sắp xếp các yếu tố của quá trình sản xuất trên cơ sở quy trình công nghệ và địa điểm của từng bộ phận sản xuất. Bộ máy quản lý của XN

***. Hệ thống mở vỉa:**

Để phục vụ cho khai thác tầng + 40/-75, Xí nghiệp than Thành Công đã mở một cặp giếng nghiêng. Giếng chính từ mức + 40 xuống sân ga - 75 với góc dốc $23,5^{\circ}$ dùng để vận chuyển than, giếng phụ từ mức +36 xuống -75 với góc dốc 25° để vận chuyển vật liệu, đất đá và thông gió. Từ đây mở lò xuyên vỉa đi qua các vỉa than, từ các vỉa than mở các lò dọc vỉa vách, trụ chia ra các khu và các phân tầng để khai thác

***. Hệ thống khai thác:**

Do điều kiện địa chất và sản trạng vỉa, mặt khác do trình độ tay nghề nên trước đây xí nghiệp than Thành Công đã áp dụng một số công nghệ chưa phù hợp nên năng suất lao động thấp, hệ số an toàn không cao. Được sự đầu tư, nâng cao trình độ tay nghề để đáp ứng với sự phát triển chung của đất nước, của ngành than đưa cơ giới vào khai thác than hầm lò, giảm chi phí, nâng cao năng suất lao động Để đảm bảo an toàn cho quá trình làm việc, xí nghiệp đã áp dụng một số công nghệ và hệ thống khai thác khác nhau như :

+ Hệ thống khai thác cột dài theo phương chia lớp bằng, chia lớp ngang nghiêng dùng cột thủy lực đơn dịch trong, dịch ngoài, giá thủy lực di động. Chiều dài lò chợ trung bình 50m.

+ Hệ thống khai thác chia lớp ngang nghiêng chiều dài lò chợ từ 15-:-30m.

Trên cơ sở sản trạng của vỉa hiện nay xí nghiệp đang áp dụng hệ thống khai thác lò chợ chi lớp bằng đối với những vỉa có chiều dày 20-:-30m. Đối với những vỉa có chiều dày 5-:-10m áp dụng công nghệ khâu ngang nghiêng.

***. Công nghệ đào chống lò:**

+ Đối với các đường lò đá:

Việc thi công các đường lò đá dùng máy khoan hơi ép, nổ mìn, căn cứ vào điều kiện cụ thể mà sử dụng thuốc, kíp nổ cho phù hợp để nâng cao tốc độ đào lò. Đối với đường lò đá có độ cứng $f \leq 4$, tiết diện đường lò $S_d \geq 7,8 \text{ m}^2$, có đủ điều kiện, thì dùng máy đào lò COM BAI AZ - 50 với tốc độ đào lò từ 200 ÷ 250 mét / tháng.

Việc vận chuyển đất đá trong các gương lò dùng máy cào, máy xúc B-20B, máy cào vơ 2BII-2B xúc đất đá lên goòng 1 tấn được tàu điện TXD-5 vận chuyển ra sân ga giếng phụ và đưa lên mặt bằng qua hệ thống tời trục JD 1000-1200B qua quang lật xuống ô tô rồi chở ra bãi thải

Vật liệu chống lò bằng sắt lồng mo loại CBII-17, CBII-22. Ở những vị trí đặc biệt thì đổ bê tông hoặc bê tông cốt thép. và thép I

+ Đối với các đường lò đào trong than:

Các đường lò đào trong than áp dụng công nghệ khoan nổ mìn kết hợp xúc, chống thủ công, dùng khoan điện cầm tay, thuốc nổ an toàn AH1. Sau khi nổ mìn xong than được đưa lên máng cào hoặc máng trượt vận chuyển xuống goòng ở mức -75 được tàu điện DX-5 kéo ra quang lật giếng chính rót xuống boong ke được băng tải kéo lên + 40 qua sàng chở về kho than mỏ. Đối với các đường lò than có tiết diện đường lò $S_d \geq 7,8 \text{ m}^2$ và có đủ điều kiện thì áp dụng đào lò bằng máy COM BAI AZ - 50. Vật liệu chống lò căn cứ vào thời gian sử dụng để chọn vật liệu chống gỗ hoặc thép cho phù hợp.

*. Công nghệ khai thác than ở lò chợ:

Công nghệ khai thác than ở lò chợ là khoan nổ mìn khẩu, chống bằng cột chống thuỷ lực dịch ngoài, giá thuỷ lực dy động, hoặc gỗ, tùy thuộc vào điều kiện cụ thể của từng vỉa, từng lò chợ. Hiện nay tại xí nghiệp đang áp dụng phương pháp điều khiển đá vách bằng phá hoả toàn phần, trừ trường hợp áp lực đất đá quá lớn hoặc lò chợ lớn hơn 45^0 thì xếp cũi lợn sắt cố định, chống lò hoàn toàn bằng gỗ.

*. Công nghệ vận chuyển than :

Trong lò chợ, than được tải bằng máng trượt hoặc máng cào. Vận chuyển xuống goòng ở mức -75 được tàu điện DX-5 kéo ra quang lật giếng chính rót xuống boong ke được băng tải kéo lên + 40 qua sàng chở về kho than mỏ.

1.3.3. Công nghệ sàng tuyển:

Than nguyên khai được đưa vào máy sàng và qua một hệ thống lưới sàng để phân loại 3 cỡ hạt, sản phẩm qua sàng chủ yếu là than cám có $d < 13\text{mm}$. Công nghệ

sàng đơn giản, công suất sàng từ 30 ÷ 60 tấn / giờ tùy thuộc vào loại than và độ ẩm của than.

Nhìn chung toàn bộ dây chuyền sàng tuyển gọn, đơn giản, giá thành sàng tuyển thấp đáp ứng nhu cầu sản xuất kinh doanh hiện nay của xí nghiệp.

1.4. Cơ sở vật chất kỹ thuật của doanh nghiệp

1.4.1 Điều kiện tự nhiên

1.4.1.1 Điều kiện địa lý tự nhiên:

a) Vị trí địa lý, địa hình:

Khoáng sàng than Thành Công - Bình Minh thuộc địa phận thành phố Hạ Long - Tỉnh Quảng Ninh. Có giới hạn tọa độ :

$$X = 18.500 \text{ -:- } 22.500$$

$$Y = 404.500 \text{ -:- } 408.500$$

Toàn bộ khu mỏ có diện tích khoảng 14Km² với ranh giới thăm dò như sau :

* Phía Bắc và Đông Bắc: Tiếp giáp sông Diên Vọng và khu mỏ Suối Lại (bãi thải bắc Hà Lâm-Suối Lại)

* Phía Nam : Là đút gẫy thuận Hòn Gai

* Phía Đông: Giáp khu mỏ Hà Tu, Hà Lâm

* Phía Tây : Là bờ vịnh Hạ Long

Tổng quan địa hình đến nay đã có nhiều thay đổi đáng kể ,các công trình xây dựng hạ tầng trên bề mặt đã phủ kín nhiều sườn đồi, các công trình giao thông được cải tạo và nâng cấp , dân cư ngày càng đông đúc. Một số khu vực núi đồi được bóc đất để san lấp phát triển thành khu đô thị mới ven biển. Một số khu bãi thải được trồng cây xanh cải thiện môi trường.

b) Điều kiện khí hậu:

Khí hậu ở đây mang đặc tính khí hậu nhiệt đới gió mùa. Hàng năm mùa mưa từ tháng 4 đến tháng 9, mùa này thường nắng nóng, mưa nhiều với các trận mưa rào to. Mùa khô từ tháng 10 đến tháng 3 năm sau, mùa này hanh khô có mưa phùn, gió rét.

Theo tài liệu đo mưa tại trạm Hòn Gai (sau là trạm Bãi Cháy) từ năm 1970 đến 1996 lượng mưa lớn nhất trong năm 2915,4 mm (1973) lượng mưa nhỏ nhất trong năm 1.160,5 mm (1997), lượng mưa trung bình khoảng 1.920 mm.

Tốc độ gió trung bình là 27m/s, cao nhất là 38m/s, do ở gần biển nên chịu ảnh hưởng khí hậu của biển, có khi có bão tập kích, có năm gió bão tới cấp 11,12, hướng gió thay đổi theo từng mùa, mùa Xuân và mùa Đông có gió Đông và Đông

Bắc. Mùa Thu và mùa Hè có gió Đông và Đông Nam. Nhiệt độ trung bình hàng năm từ 23-27⁰C, cao nhất là 37-38⁰C, thấp nhất là 12⁰C.

Độ ẩm trung bình là 68%, lớn nhất là 98%, nhỏ nhất là 25%, nói chung lượng mưa trong khu vực này lớn hơn lượng nước bốc hơi.

c/ Giao thông vận tải:

Là một tỉnh miền núi giáp biển nên có điều kiện giao thông khá thuận tiện cả về đường bộ và đường thủy. Những năm gần đây, hệ thống giao thông tại tỉnh Quảng ninh tương đối thuận tiện, đường bộ thông suốt không vướng cầu phà. Đường biển đi lại dễ dàng giữa các tỉnh và các nước trong khu vực.

d) Sự phát triển kinh tế của vùng

** Dân cư*

Xí nghiệp than Thành Công nằm trong vùng dân cư tương đối đông đúc, khoảng 50.000 người, toàn bộ là dân tộc Kinh. Nghề nghiệp phần lớn là công nhân mỏ và các ngành công nghiệp khác, ngoài ra còn có các nhân viên của các doanh nghiệp làm dịch vụ du lịch và một số làm nghề kinh doanh thương mại. Với cơ cấu chuyển đổi kinh tế thị trường hình thái kinh tế khu vực tăng trưởng và phát triển không ngừng.

** Đời sống văn hoá, chính trị:*

Đời sống vật chất trong vùng thành phố Hạ Long ngày được nâng cao, trong vùng có nhà văn hoá, công viên, rạp hát, thư viện, phòng truyền thống, sân vận động, đặc biệt có nhà thi đấu thể thao được xếp vào loại lớn của Miền Bắc, một bệnh viện tỉnh với trên 500 giường bệnh và nhiều trạm xá. Các phường xã đều có trường phổ thông cơ sở và trung học, tiểu học đáp ứng đủ nhu cầu đời sống văn hoá, giáo dục, học tập trong vùng.

d) Quá trình thăm dò:

Mỏ than Thành Công đã trải qua nhiều giai đoạn tìm kiếm thăm dò :

Từ năm 1960 đến năm 1965. Đoàn địa chất 9E thuộc Liên đoàn địa chất 9 đã tiến hành công tác tìm kiếm khu Nagótna và lập bản đồ công nghiệp than tỷ lệ 1:5000

Công tác thăm dò sơ bộ Tây bắc Hà Lầm tiến hành trong các năm : 1962-1963

Từ năm 1966 đến năm 1976, đã bỏ xung tìm kiếm tỷ mỷ khu Nagótna mở rộng (Sau đổi tên là khu mỏ Bình Minh) bao gồm toàn bộ diện tích chứa than Tây bắc Hà Lâm, Giáp khẩu, Cao Thắng và Nagótna, có báo cáo địa chất năm 1976.

Từ năm 1977 đến năm 1996. Thi công phương án thăm dò sơ bộ khu Bình Minh. báo cáo địa chất thăm dò sơ bộ được duyệt tại hội đồng xét duyệt trữ lượng khoáng sản nhà nước vào tháng 12-1997.

Từ năm 1996, Tổng công ty than Việt Nam (TVN) đã giao cho mỏ Bình Minh (Nay là xí nghiệp than Thành Công) quản lý- thăm dò - khai thác tại khoáng sàng than Bình Minh. Công tác khai thác và thăm dò khai thác trong các năm từ 1996 đến nay chủ yếu tập trung tại khối Đông Bình Minh và tập trung chủ yếu vào các vỉa 5, 6 và 8. tổng số lỗ khoan thăm dò phục vụ khai thác là 14.

Tháng 12 năm 2000, để phục vụ lập thiết kế kỹ thuật (TKKT), Công ty Tư vấn đầu tư Mỏ và Công nghiệp đã phối hợp với Công ty than Quảng Ninh (nay là Công ty than Hạ Long) lập tài liệu tổng hợp địa chất mỏ Bình Minh, trên cơ sở các tài liệu thăm dò khai thác và cập nhật khai thác trong quá trình đào lò

1.4.1.2. Điều kiện địa chất:

* Địa tầng:

- Trong phạm vi của khu Bình Minh có mặt 10 vỉa than từ vỉa 2 đến vỉa 10A thuộc địa tầng chứa than $T_{3n} - hg_2$. Trong đó thuộc địa tầng khu mỏ vỉa 5, 6, 7, 8 là có giá trị công nghiệp có thể đưa vào khai thác với sản lượng lớn phục vụ nền KTQD.

- Các vỉa than được phân bố theo độ cao thường là từ mức +100 đến -350. Các vỉa than có chiều dày không đồng nhất. Ngay cả trong 1 vỉa chiều dày cũng bị thay đổi theo đường phương và hướng dốc, chiều dày thay đổi từ 0,5 -:- 22 m. Chỉ có một vài vỉa có cấu tạo đơn giản (V4, V5), còn lại các vỉa khác cấu tạo phức tạp, kém ổn định. Góc dốc vỉa thay đổi từ 15° -:- 85° .

- Toàn bộ địa tầng khu mỏ Thành Công - Bình Minh thuộc phụ điệp chứa than và phụ điệp dưới than của điệp than Hòn Gai ($T_{3n} - hg_2$).

- Tham gia địa tầng bao gồm các trầm tích điển hình : cuội kết, sạn kết, cát kết, bột kết, sét kết và các vỉa than với đặc thù phân nhíp rõ ràng.

- Phần trên mặt được phủ bởi trầm tích đệ tứ dày từ 5 -:- 7 m bao gồm cuội sỏi, cát sét và các vật chất hữu cơ.

* Đặc điểm địa chất công trình :

Trầm tích đệ tứ :

Có thành phần hỗn độn, cát, cuội, sỏi và chứa nhiều bùn sét ... độ gắn kết yếu, nên chịu tác động mạnh mẽ của các hoạt động xâm thực, bào mòn và trở nên rất kém ổn định. Trầm tích chứa than $T_{3n} - hg_2$

Bao gồm : Các đá cuội kết, sạn kết, cát kết, bột kết, sét kết, sét than và than, đá nằm nghiêng phân nhip xen kẽ:

+ Đá cuội kết, sạn kết : Chiều dày thay đổi từ một vài mét tới vài chục mét, duy trì trong diện nhỏ, đá nhiều khe nứt.

+ Đá sạn kết : Có cường độ khoáng nén trung bình $736,6 \text{ kg/cm}^2$

+ Đá cát kết : Thường phân bố ở vách trụ các vỉa than, các lớp dày từ 5 - 10 m, có lớp tới vài chục mét, đá nứt nẻ tương đối mạnh, có cường độ khoáng nén $723,2 \text{ kg/cm}^2$

+ Đá bột kết : Thường phân bố sát vách, trụ các vỉa than, chiều dày các lớp không ổn định, thay đổi từ 5 - 20 m, đá ít khe nứt, có kết cấu tương đối rắn chắc.

- Cường độ khoáng nén : $327,39 \text{ kg/cm}^2$

- Cường độ khoáng kéo : $61,04 \text{ kg/cm}^2$

+ Đá sét kết : Nằm trực tiếp sát vách, trụ vỉa than, thường là mỏng, có chiều dày từ vài chục cm đến một vài mét, đá dễ bị trương nở mềm dẻo.

Do đặc điểm kiến tạo khu mỏ tương đối phức tạp, có nhiều đứt gãy, nếp lồi, nếp lõm liên tiếp nhau làm cho đất đá bị vỡ nhàu, nứt nẻ mạnh, dẫn đến mức độ bền vững của các lớp, khối đá giảm đi rất nhiều.

* Kiến tạo:

Bao gồm các nếp uốn nối tiếp nhau từ Đông sang Tây, đó là :

- Nếp lõm Tây Bắc Hà Lâm
- Nếp lồi Cao Thắng
- Nếp lõm Giáp Khẩu
- Nếp lồi Nagotna
- Nếp lõm Vụng Đàng
- Nếp lồi Vụng Đàng

Các đứt gãy : Trong phạm vi khai trường của xí nghiệp có mặt 3 đứt gãy nhỏ. Đứt gãy F_{B1} , F_{B2} , F_{B3} có biên độ dịch chuyển nhỏ (8-10 m). Góc dốc các đứt gãy $70^\circ - 75^\circ$ với hướng cắm về phía Tây, Tây nam. Khu Bình minh vỉa 8 có 2 đứt gãy nhỏ là F_{BD1} và F_{BD1} mới phát hiện được từ mức + 0 trở lên.

* Đặc tính các vỉa than:

+ **Vĩa 8 :**

- Chiều dày tổng quát từ 0,7 -:- 15,06 m. Trung bình : 3,93 m
 - Chiều dày đá kẹp từ 0,14 -:- 4,73 m. Trung bình 1,61 m. Có từ 3 -:- 6 lớp kẹp, thuộc loại vỉa có cấu tạo rất phức tạp.

- Góc dốc vỉa từ 15 -:- 85°

+ Dưới mức + 0 vỉa thoải (30 -:- 15°)

+ Từ + 0 tới lộ vỉa vỉa dốc -:- dốc đứng : 30 -:- 85°

+ **Vĩa 7 :**

Thuộc loại có chiều dày từ mỏng đến vừa, hiện tượng tạo nứt vỉa phát triển theo cả đường phương và hướng dốc.

Vĩa 7 có chiều dày tổng quát từ 0,25 -:- 3,67 m

Vĩa có cấu tạo phức tạp từ 0 -:- 3 lớp kẹp dày từ 0,15 -:- 0,32 m

+ **Vĩa 6 :**

Có diện phân bố rộng, có mức độ ổn định và duy trì thuộc loại khá

- Có chiều dày tổng quát từ 0,15 -:- 20,41 m

- Có cấu tạo phức tạp 2 -:- 3 lớp kẹp, dày từ 0,15 -:- 4,41 m

- Vĩa có góc dốc thay đổi từ 30 -:- 85°

+ Từ mức - 100 trở xuống < 30°

+ Từ mức -100 lên lộ vỉa 30 -:- 85°

+ **Vĩa 5 :**

Có diện phân bố rộng, có mức độ ổn định và duy trì thuộc loại khá

Cấu tạo đơn giản : 1 -:- 2 lớp kẹp dày từ 0,16 -:- 0,74 m

Chiều dày tổng quát từ 0,5 -:- 24,4 m. Trung bình 4,98 m

Vĩa có góc dốc từ 25 -:- 35°.

* **Phẩm chất than:**

- Thành phần nguyên tố của than : Bao gồm : C, H, O₂, N, S, P

C : Là nguyên tố chủ yếu chiếm từ 75 -:- 97%

N : Là nguyên tố có hại trong than nhiên liệu

S : là nguyên tố có hại trong mọi lĩnh vực sử dụng

P : khi cháy chuyển toàn bộ vào tro than

+ *Các chỉ tiêu cơ bản của than :*

- Độ ẩm (W) :

- + W_{pt} : 1,83 :- 2,82%
- + W_{lv} : 2,47 :- 4,06%
- + W_n : 0,98 :- 1,93%
- Độ tro (Ak) : Thay đổi từ 8,29 :- 18,89%. $\bar{A}k$: 13,73%
- Chất bốc (V) : Thay đổi từ 5,48 :- 7,81%. \bar{V} : 6,37%
- Nhiệt lượng cháy (Q) :
 - + Q_{ch} : 7.989 :- 8.557 Kcal/Kg. Q_{ch} : 8.350 Kcal/Kg
 - + Q_k : 5.718 :- 8.069 Kcal/Kg. Q_k : 7.301 Kcal/Kg
- Lưu huỳnh (S) : Hàm lượng thay đổi từ 0,37 :- 0,67%. TB 0,44%
- Phốt pho : Có hàm lượng từ 0,003 :- 0,014%. Trung bình 0,08%

* Địa chất thủy văn:

+ Nước mặt:

Gồm 3 hệ thống suối chính:

- Hệ thống suối phía Bắc và Đông Bắc : Bao gồm nhiều suối nhỏ chảy vào thung lũng Cái Đá rồi đổ ra sông Diễn Vọng. Lưu lượng nhỏ nhất về mùa khô là 0,26 l/s. Mùa mưa lên tới 139,5 l/s.

- Hệ thống các suối phân trung tâm và phân phía Đông Nam : Gồm các suối nhỏ đổ vào suối Hà Lâm và đổ ra sông Diễn Vọng ở phía Tây. Lưu lượng mùa khô rất nhỏ song về mùa mưa tăng lên đột ngột. Sự biến đổi lưu lượng giữa mùa khô và mùa mưa là 32,1 lần.

- Phía Tây và Tây Nam có hệ thống suối chảy theo hướng Tây Bắc đổ ra sông Diễn Vọng. Lưu lượng của suối phụ thuộc vào nước mưa là chính. Biến đổi lưu lượng giữa mùa khô và mùa mưa khoảng 54 lần.

Qua phân tích một số mẫu nước cho thấy : Không màu, không mùi, không vị, PH : 5,3 :- 5,6. Tổng khoáng hoá M từ 0,04 :- 0,05 g/l

Nước thuộc loại Sunphat - Clonatri - Canxi, nước rất cặn (Tổng lượng cặn H = 16,8 g/m³), nước có tính ăn mòn axit.

+ Nước ngầm:

Dựa vào đặc điểm địa chất, địa chất thủy văn có thể phân ra các phân vị địa tầng địa chất thủy văn.

+ Nước trong trầm tích đệ tứ (Q) :

Chiều dày trầm tích thay đổi từ 5 :- 7 m. Các giếng nước sinh hoạt đào trong tầng hầu hết chỉ có nước về mùa mưa, mùa khô bị cạn kiệt. Kết quả phân tích một

số mẫu nước độ PH từ 5,7 -:- 6,5 thuộc loại axit yếu. Tổng độ khoáng hoá H từ 0,06 -:- 0,27 g/l. Tổng độ cứng 0,45 -:- 5,3 độ Đức. Nước thuộc loại hình Clonatri - canxi.

+ Nước trong phụ điệp Hòn Gai giữa $T_3(n-r)$ hg_2 :

Các trầm tích trong phụ điệp Hòn Gai giữa phân bố hầu hết diện tích được kết cấu bởi các đá cứng và nửa cứng bao gồm : Cuội kết, sạn kết, cát kết, bột kết, sét kết phân bố giữa các vỉa than. Thường dày từ 2 -:- 10 m, các lớp này duy trì không liên tục theo đường phương và hướng dốc, chỉ có mặt trong phạm vi nhỏ hẹp. Lớp cuội kết, sạn kết và cát kết đá thường nứt nẻ dạng tách từ một đến vài mm nên có khả năng thấm và chứa nước tốt. Lớp cát kết thường phân bố ở vách vỉa. Đá bột kết và sét kết có ít khe nứt và phát triển dưới dạng khe nứt kín, có chứa sét nên gặp nước trương nở nên chúng có tính chất cách nước.

Lưu lượng nước vào mùa mưa ở lò mức + 40 chảy ra là $Q = 500m^3/h$, mùa khô là $65 m^3/h$.

+ Thành phần hoá học của nước:

Nước trong khu mỏ có nhiệt độ từ 25 đến 28^0C , nước có độ pH = 5 đến 6,5, có tính ăn mòn kim loại, đối với bê tông ăn mòn yếu. Do địa tầng chứa than có chứa Pirít nước cất hoà tan, sau khi ôxy hoá sinh ra SO_4 , nhất là trong vùng đứt gãy và trong đường lò cũ.

1.4.2. Trang thiết bị máy móc chủ yếu:

Để nâng cao sản lượng than khai thác, dây chuyền công nghệ của xí nghiệp được cơ giới hoá hầu hết các khâu, trừ khâu khâu than lò chợ, trang bị máy móc thiết bị hiện đại, phù hợp với trình độ tổ chức sản xuất và điều kiện địa chất, đồng thời phù hợp với trình độ tổ chức sản xuất, quản lý và sử dụng của mỏ. Thiết bị của xí nghiệp than Thành Công tương đối đồng bộ và có công suất lớn. Số lượng máy móc thiết bị chủ yếu của mỏ được thể hiện ở bảng 1.1.

BẢNG THỐNG KÊ MÁY MÓC THIẾT BỊ CHỦ YẾU NĂM 2006.

Bảng 1-1

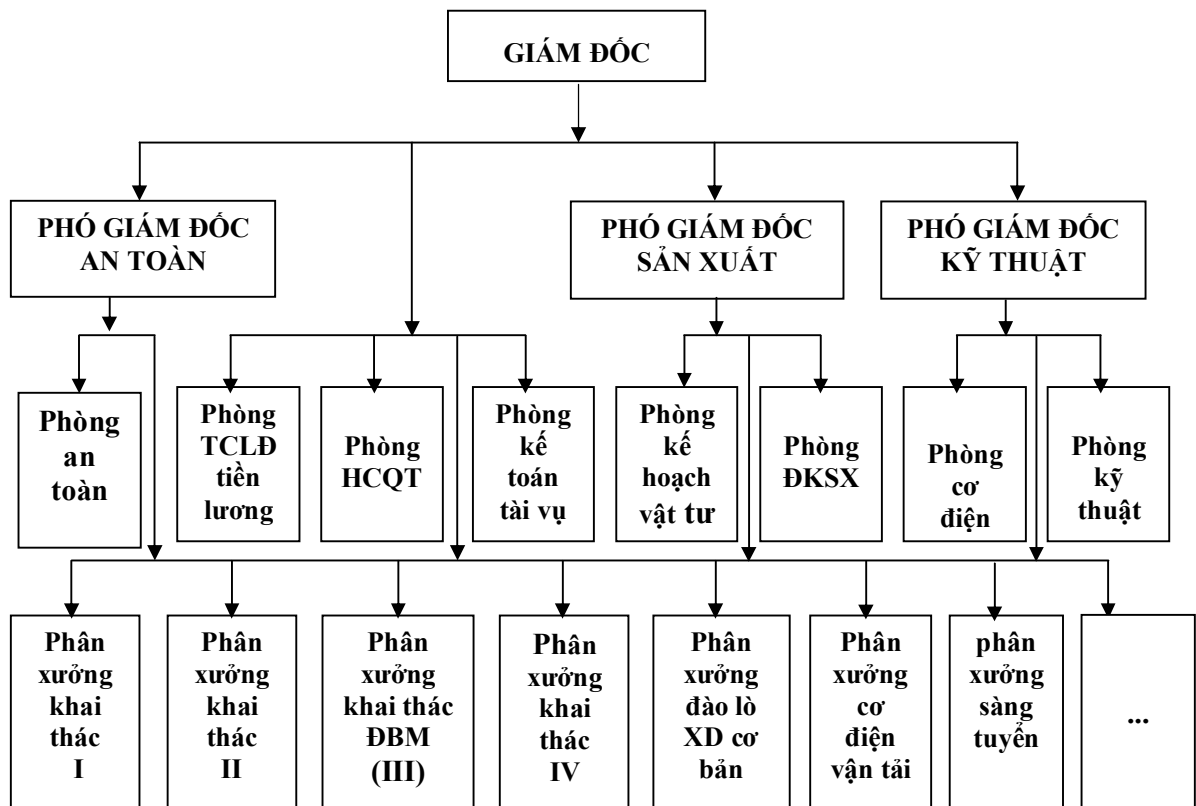
Mã hiệu	Tên thiết bị	Tổng số	Đang hoạt động	Chưa dùng	Hư hỏng
SKAT-80	Máng cào	19	19		
CBM-6M	Quạt cục bộ	37	32	5	
Aπ - 4	Biến áp khoan	16	12	2	2
A Φ B	Cầu dao phòng nổ	12	8	2	2
KB-110KVA	Trạm biến áp	8	7	1	
YAKY-380V	Rơ le rò	5	3		2
QC83-225A	Khởi động từ	70	58	6	6
PZ- 19	Khoan điện	20	14	6	
KT-CDX-5	Tàu điện ắc quy	3	3		
	Băng tải	9	9		
ΠPKY-5	Máy xúc đá	1	1		
YO-18	Búa khoan hơi	12	7	3	2
TAKASAGO	Bơm nước	30	28		2
GND – 48	Tủ nạp đèn	14	14		
1502	Tủ nạp tàu	3	3		
EKOC – 30	Tời trục	12	8	4	
	Sàng	2	2		
	Xe goòng 1 tấn	56	50		4
300A	Máy hàn	9	9		
3x60A	Công tơ 3 pha	8	8		
	Quang lật 1 tấn	1	1		
ZIPIII-51	Máy nén khí di động	8	8		
YHP – 18	Máy ép cố định	1	1		
	Máy nghiền	6	6		
CAT 330, KAMATSU	Máy xúc	2	2		
B170-b	Máy gạt	1	1		
Huyndai	Xe tải	12	12		
Hoà bình	Xe ca	1	1		
NIS SAN	Xe con	3	3		
COM BAI AZ – 50	Máy đào lò liên hợp	1	1		

Nhìn chung, mức độ trang thiết bị cơ giới hoá trong dây chuyền sản xuất tương đối cao. Đa số các thiết bị đảm bảo tính đồng bộ, dễ dàng sửa chữa và thay thế, song vẫn còn một số trang thiết bị, chi tiết của nhà sàng có kích thước mang tích đặc chủng vì vậy gây khó khăn cho việc dự phòng.

Tuy một số máy móc thiết bị đã đáp ứng được nhu cầu của sản xuất, song vẫn có một số loại như băng tải, máy xúc, máy gạt, máy sàng vẫn chưa đáp ứng được nhu cầu của sản xuất kinh doanh. Về chất lượng thì đa số thiết bị đạt yêu cầu phục vụ cho sản xuất, song có một số thiết bị chất lượng chưa cao, phụ tùng thay thế còn hạn chế nên phải chấp vá, làm việc kém hiệu quả, trong một số trường hợp do năng lực sản xuất không đáp ứng đủ, xí nghiệp phải thuê ngoài.

Do vậy, xí nghiệp than Thành Công cần phải tận dụng kết khả năng công suất của máy móc để làm ra nhiều sản phẩm hơn trong một đơn vị thời gian, góp phần vào tăng sản lượng, giảm chi phí tiêu hao điện năng và các chi phí khác.

1.5 Cơ cấu tổ chức bộ máy quản lý.



Hình 1.3: Sơ đồ cơ cấu bộ máy quản lý xí nghiệp than Thành Công

Ban lãnh đạo gồm có : 01 giám đốc và 03 phó giám đốc

- Giám đốc xí nghiệp chịu trách nhiệm chung về tất cả các hoạt động của Xí nghiệp trước Nhà nước, cấp trên và người lao động.

- Phó giám đốc sản xuất : Chịu trách nhiệm trước Giám đốc về toàn bộ hoạt động sản xuất của xí nghiệp .

- Phó giám đốc kỹ thuật : Chịu trách nhiệm trước Giám đốc về công tác kỹ thuật sản xuất như: công nghệ khai thác, biện pháp thi công của các đội sản xuất. Quản lý và có kế hoạch chi đạo, kế hoạch đầu tư phát triển các khoa học kỹ thuật tiên tiến vào sản xuất.

- Phó giám đốc an toàn : Chịu trách nhiệm trước Giám đốc về an toàn lao động trong xí nghiệp.

Các phòng ban quản lý : Chịu sự quản lý trực tiếp của Giám đốc Xí nghiệp và Phó giám đốc. Giữa các phòng ban có mối liên hệ phối hợp khăng khít với nhau và với các đội sản xuất để thực hiện nhiệm vụ theo từng chức năng.

- **Phòng kỹ thuật** : Bao gồm các tổ : (Kỹ thuật, trắc địa, địa chất), có nhiệm vụ giúp Giám đốc về kỹ thuật, có chức năng xây dựng kế hoạch công nghệ, lập thiết kế, biện pháp thi công, đưa áp dụng khoa học công nghệ vào sản xuất, kiểm tra giám sát công tác kỹ thuật, tổ chức nghiệm thu tại công trường, chịu trách nhiệm về kỹ thuật cơ bản, khai thác than và chất lượng sản phẩm., Chịu sự quản lý trực tiếp của Phó giám đốc kỹ thuật.

- **Phòng kế hoạch vật tư** : Tổng hợp và xây dựng kế hoạch sản xuất tiêu thụ, kế hoạch mua sắm vật tư, phối hợp với các phòng chức năng xây dựng kế hoạch giá thành và chủ trì khoán chi phí cho các công trường, phân xưởng và theo dõi tình hình thực hiện kế hoạch của các đơn vị .Có chức năng lập kế hoạch sản xuất, cung ứng vật tư, thiết bị cho các đội sản xuất. Chịu trách nhiệm về công tác tiêu thụ, công tác xây dựng cơ bản, quản lý sản phẩm, kho tàng, quản lý chi phí sản xuất dưới sự quản lý trực tiếp của Phó giám đốc sản xuất.

- **Phòng kế toán tài vụ** : Chịu trách nhiệm chính về hạch toán chi phí sản xuất, tham mưu giúp việc cho Giám đốc quản lý toàn bộ tài sản, vật tư, tiền vốn, lo

kinh phí vốn kịp thời đảm bảo sản xuất không bị ách tắc, nâng cao hiệu quả sử dụng vốn, giúp Giám đốc quản lý tài chính và lợi nhuận của Xí nghiệp.

- **Phòng tổ chức lao động tiền lương:** Tuyển chọn, bố trí lực lượng lao động cho phù hợp với qui trình sản xuất. Xây dựng định mức lao động, đơn giá tiền lương cho từng nguyên công, lập kế hoạch bồi dưỡng cán bộ, đáp ứng với yêu cầu sản xuất của mỏ và giải quyết chế độ chính sách cho người lao động. Có chức năng quản lý lao động, số lượng và chất lượng lao động.

- **Phòng hành chính:** Lập các chương trình công tác của chánh, phó Giám đốc, tổ chức các cuộc họp, hội nghị, xử lý các văn bản đến và gửi đi, lưu trữ, văn thư và phát động các phong trào thi đua.

- Phòng chỉ đạo sản xuất: Tham mưu cho Giám đốc công tác điều hành sản xuất, giúp Giám đốc điều hành sản xuất.

- Phòng cơ điện: Chịu trách nhiệm chính về công tác quản lý thiết bị, sửa chữa cơ khí cơ điện, quản lý hệ thống điện sản xuất và điện sinh hoạt.

- Phòng an toàn: Chịu trách nhiệm chính về công tác kiểm tra giám sát an toàn trong quá trình sản xuất. Tham mưu cho Giám đốc các giải pháp kỹ thuật, đảm bảo an toàn, bảo hộ cho người lao động.

- Trạm y tế: Chăm lo sức khỏe cho toàn bộ cán bộ công nhân viên trong toàn mỏ, tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động.

- Phòng bảo vệ quân sự: Có nhiệm vụ bảo vệ tài sản trong toàn bộ khai trường, lập và kiểm tra các phương án phòng chống cháy nổ.

*Khôi sản xuất:

- Đội xe vận tải: Vận chuyển than từ các cửa lò về cảng của Công ty, duy tu bảo dưỡng đường, san gạt mở đường hoặc tạo mặt bằng phục vụ sản xuất.

- Phân xưởng cơ điện vận tải: Thi công lắp đặt và vận hành các công trình cung cấp điện cho xí nghiệp, sửa chữa các thiết bị phục vụ cho sản xuất, duy tu bảo dưỡng đường sắt, vận tải than bằng băng tải từ các cửa lò về kho chế biến của xí nghiệp.

- Phân xưởng cơ khí: Có nhiệm vụ sửa chữa các thiết bị phục vụ cho sản xuất, gia công chế tạo các vì chống lò.

- Phân xưởng đào lò xây dựng cơ bản: Có nhiệm vụ đào lò theo kế hoạch sản xuất.

- Các phân xưởng khai thác 1,2,3,4: Có nhiệm vụ khai thác than theo kế hoạch sản xuất của xí nghiệp ra sản phẩm than nguyên khai tại cửa lò.

* **Khôi chế biến than:**

Gồm 1 phân xưởng sàng tuyển, có nhiệm vụ gia công chế biến than nguyên khai sàng tuyển, phân loại bằng thủ công và bằng cơ giới.

Nhìn vào sơ đồ cơ cấu quản lý của Xí nghiệp ta thấy ngay mọi công việc và quyền hạn được giao cho từng bộ phận, quan hệ quyền hạn được phân định rõ ràng. Mọi quan hệ trong cơ cấu quản lý của Xí nghiệp là mối quan hệ trực tuyến có tầm quản lý rộng và Giám đốc thường xuyên nắm vững tình hình thực tế, kiểm tra cấp dưới nếu không sẽ gây ra quan liêu, mệnh lệnh xa rời thực tế. Mỗi bộ phận chức năng chuyên sâu về công việc của mình do đó dễ tách khỏi các chức năng khác nên dễ tạo ra những khó khăn trong khi phối hợp hành động chung của bộ máy Xí nghiệp.

1.6. Tình hình tổ chức sản xuất và lao động của doanh nghiệp:

1.6.1. Chế độ làm việc của xí nghiệp:

Hiện nay cơ cấu quản lý của xí nghiệp than Thành Công là quản lý theo hình thức trực tuyến chức năng (Theo chiều dọc) với ba cấp quản lý.

Đứng đầu là Giám đốc với 3 phó giám đốc giúp việc theo chuyên môn.

Cấp quản lý thứ hai là quản đốc phân xưởng, có các phó quản đốc giúp việc cho quản đốc.

Cấp quản lý thứ ba là tổ trưởng tổ sản xuất. Tổ trưởng chỉ nhận lệnh và thi hành lệnh của quản đốc phân xưởng.

Trực thuộc Giám đốc có các đơn vị từ cấp phân xưởng cho đến các phòng ban xí nghiệp: Hình thức quản lý này được hình thành theo nguyên tắc thống nhất chỉ huy, tức là mỗi người có thủ trưởng trực tiếp, cho nên nó có những ưu, nhược điểm sau:

* **Ưu điểm:**

- Đơn giản, rõ ràng về phân cấp, vì vậy các quyết định có tính hiệu lực cao.
- Phân biệt được trách nhiệm của từng người.
- Có hiệu quả khi giải quyết các mâu thuẫn.

* **Nhược điểm:**

- Có sự ngăn cách giữa các bộ phận khác nhau, vì vậy không có sự phối hợp giữa chúng.
- Có sự cứng nhắc trong phân tuyến.

- Không khuyến khích nhiều đến tính sáng tạo.

- Đòi hỏi các thủ trưởng phải có kiến thức rộng. Với bộ máy tổ chức quản lý trên, tuy đã có những ưu điểm nổi bật, nhưng vẫn tồn tại không ít nhược điểm, song đây là hình thức tổ chức quản lý phổ biến ở các doanh nghiệp hiện nay.

Để đảm bảo chế độ làm việc và nghỉ ngơi của người lao động và tái sản xuất sức lao động, trong năm qua xí nghiệp đã áp dụng chế độ làm việc 300 ngày trong một năm, nghỉ chủ nhật và các ngày lễ theo quy định của Nhà nước. Nếu có công việc đột xuất mà phải làm việc ngày chủ nhật thì xí nghiệp phải bố trí nghỉ bù vào ngày khác trong tuần.

Thời gian làm việc của xí nghiệp được căn cứ vào chế độ chính sách của Nhà nước và đặc điểm của ngành mỏ nói chung và của xí nghiệp than Thành Công nói riêng, xí nghiệp đã quy định chế độ làm việc như sau:

* Khối phòng ban :

Làm việc 6 ngày trong một tuần (nghỉ chủ nhật) và ngày làm việc 8 giờ (2 buổi theo giờ hành chính).

* Khối sản xuất và phục vụ sản xuất:

Làm việc 6 ngày trong một tuần, 3 ca trong một ngày đêm và làm việc 8 giờ trong một ca.

Đối với khối lò than làm việc 2 ca sản xuất chính (ca 1 và ca 2), ca 3 cũng cố và chống dậm.

Đối với khối lò đá thì làm việc 3 ca liên tục.

Đối với một số công việc phục vụ, phụ trợ như trạm điện, thông gió, cứu hoả, thoát nước và bảo vệ thì phải làm việc liên tục 24/24 giờ và làm việc 365 ngày/năm.

Để đảm bảo sức khoẻ cho công nhân và đảm bảo kế hoạch sản xuất, xí nghiệp đã áp dụng chế độ đảo ca nghịch, nghỉ luân phiên.

Ca \ Ngày	Ngày			Số giờ nghỉ
	Thứ bảy	Chủ nhật	Thứ hai	
Ca 1 Ca 2 Ca 3	Tổ 1		Tổ 2	32 giờ
	Tổ 2		Tổ 3	32 giờ
	Tổ 3		Tổ 1	56 giờ

Hình 1- 4: Sơ đồ đảo ca của xí nghiệp than Thành Công năm 2006

- Tổ chức sản xuất ở lò chợ:

Xí nghiệp than Thành Công áp dụng phương pháp khấu than ở lò chợ bằng thủ công kết hợp khoan nổ mìn. Chồng giữ lò bằng gỗ và cũi lợn sắt, gỗ. Điều kiện đá vách bằng phá hoá toàn phần. Chu kỳ khấu than là 3 ca/1 chu kỳ.

1.6.2. Tình hình sử dụng lao động trong doanh nghiệp

**BẢNG THỐNG KÊ LAO ĐỘNG NĂM 2006 CỦA XÍ NGHIỆP
THAN THÀNH CÔNG**

Bảng 1.2

TT	DANH MỤC	Số lượng (người)
	Tổng số CBCNV	853
A	SỐ LƯỢNG LAO ĐỘNG	853
I	Công nhân trực tiếp sản xuất than	568
1	Sản xuất than hầm lò	504
2	Sản xuất than lộ thiên	10
3	Sàng tuyển chế biến	38
4	Vận chuyển than sạch ra cảng	16
II	Phụ trợ - Phục vụ (Bảo vệ, cấp dưỡng, thủ kho, y tế)	151
III	Quản lý	134
1	Quản lý phân xưởng	44
2	Quản lý XN	90

B	CHẤT LƯỢNG LAO ĐỘNG	853
1	Đại học	162
2	Cao đẳng	62
3	Trung cấp	142
4	CNKT	434
5	LĐPT	53
*	<i>Trong đó: Lao động nữ</i>	<i>118</i>

Trong năm 2006, số lượng lao động của xí nghiệp ít có sự biến động. Tuy nhiên về mặt chất lượng lao động tăng so với năm 2005, là do xí nghiệp đã tăng cường hoạt động sản xuất của mình theo chiều sâu bằng cách đào tạo tay nghề, nâng cao trình độ nghiệp vụ của đội ngũ công nhân viên trong xí nghiệp, giảm những khâu thừa không cần thiết, đầu tư những công nghệ, thiết bị hiện đại.

Với lực lượng và cơ cấu chất lượng lao động trên, hiện tại đủ đáp ứng yêu cầu sản xuất của xí nghiệp. Trong tương lai xí nghiệp là một đơn vị được Công ty chú trọng đầu tư thành một mỏ qui mô lớn với các trang thiết bị hiện đại. Vì vậy Xí nghiệp cũng cần xem xét điều chỉnh, nâng cao trình độ tay nghề công nhân sản xuất và trình độ năng lực quản lý của đội ngũ công nhân viên. Bố trí lao động một cách hợp lý nhằm tránh tình trạng lãnh phí nguồn lao động có chất lượng cao.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Trải qua thời gian hình thành và phát triển, hiện nay xí nghiệp than Thành Công đã trở thành một mỏ có qui mô chưa lớn nhưng đã tương đối ổn định và phát triển. Cán bộ công nhân viên xí nghiệp luôn phát huy tinh thần đoàn kết, vượt qua mọi khó khăn, thử thách, tự lực, tự cường, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Năm 2006 là năm thị trường có nhiều biến động như giá cả hàng hoá tăng vọt, vì vậy các chi phí đầu vào của xí nghiệp cũng tăng theo... Là doanh nghiệp hoạt động theo cơ chế thị trường, do vậy xí nghiệp cũng có nhiều ảnh hưởng. Nhìn chung trong năm 2006, bên cạnh những thuận lợi thì xí nghiệp cũng còn nhiều khó khăn cần khắc phục. Cụ thể như sau:

* **Khó khăn:**

- Hầu hết các diện khai thác đều tập trung ở mức sâu, điều kiện địa chất phức tạp, lớp vỉa không ổn định... nên việc chống giữ, điều khiển áp lực mỏ, thông gió, thoát nước gặp nhiều khó khăn, phức tạp.
- Một số diện khai thác do ảnh hưởng của nước mặt trong mùa mưa (trong các tháng 7, 8, 9) phải ngừng sản xuất từ 15 đến 20 ngày như phân xưởng khai thác 1, phân xưởng khai thác 4, phân xưởng Đông Bình Minh.
- Một bộ phận cán bộ công nhân nhận thức về công tác an toàn bảo hộ lao động chưa đầy đủ, ý thức bảo vệ cho mình và đồng đội còn hạn chế. Do đó chi phí để đảm bảo an toàn trong quá trình sản xuất tăng, nhất là khi mở rộng và khai thác xuống sâu.
- Địa chất phức tạp, biến động khôn lường ở các lớp vỉa, nhiều vỉa có trữ lượng than xấu (cám 6).
- Sản lượng than tại các vỉa không lớn, do vậy chi phí cho đào lò chuẩn bị tăng trong khi năm 2006 giá cả vật tư hàng hoá liên tục tăng cao.
- Một số thiết bị của xí nghiệp đã già cỗi, không đồng bộ do vậy cũng ảnh hưởng tương đối đến quá trình sản xuất.

* **Thuận lợi:**

- Xí nghiệp nằm trên địa bàn thành phố Hạ Long, có diện khai thác tương đối tập trung do vậy gặp nhiều thuận lợi trong khâu vận chuyển và tiêu thụ than.
- Đội ngũ cán bộ công nhân có kinh nghiệm quản lý, tay nghề cao.
- Được Công ty chú trọng đầu tư, tiền vốn đầu tư thiết bị chủ yếu phục vụ cho việc khai thác, đào lò xây dựng cơ bản đầy đủ, kịp thời đáp ứng được yêu cầu sản xuất.
- Tình hình kinh tế xã hội của đất nước ngày càng phát triển.
- Có sự lãnh đạo sáng suốt của Ban chấp hành Đảng bộ, đội ngũ CNVC đoàn kết, sáng tạo, nhiệt tình trong công tác. Có sự phối hợp chặt chẽ giữa chuyên môn, Công đoàn và Đoàn thanh niên xí nghiệp. Nhờ vậy xí nghiệp đã giữ vững được sản xuất từng bước ổn định và phát triển, việc làm và thu nhập cho CNVC ngày càng được nâng cao.

Chương 2
PHÂN TÍCH TÌNH HÌNH TÀI CHÍNH; TÌNH HÌNH
LAO ĐỘNG TIỀN LƯƠNG NĂM 2006 CỦA XÍ
NGHIỆP THAN THÀNH CÔNG

2.1. Đánh giá chung hoạt động sản xuất kinh doanh năm 2006 của Xí nghiệp than Thành Công

Mục đích của việc phân tích chung tình hình hoạt động sản xuất kinh doanh của xí nghiệp than Thành Công là nhằm đưa ra những nhận định tổng quát về thực hiện các chỉ tiêu kế hoạch chủ yếu của Xí nghiệp trong năm 2006. Qua bảng 2.1 ta nhận thấy:

Sản lượng than nguyên khai thực hiện năm 2006 đạt 103,34%, so với kế hoạch tăng 3,34% với mức tăng tuyệt đối: 10.029 tấn. Tăng so với năm 2005 là 24,79% với mức tăng tuyệt đối: 61.591 tấn. Trong đó chủ yếu là than khai thác hầm lò thực hiện năm 2006 tăng so với kế hoạch 6,68% với mức tuyệt đối: 17.040 tấn. Tăng so với năm 2005 là 35,87% với mức tăng tuyệt đối: 71.818 tấn. Than khai thác lộ thiên thực hiện năm 2006 giảm so với kế hoạch là 15,08% với mức giảm: 7.031 tấn. Giảm so với thực hiện năm 2005 là: 23,33% với mức giảm: 11.247 tấn. Nguyên nhân tăng sản lượng là do năm 2006, Xí nghiệp đã trang sắm, đầu tư thêm máy móc thiết bị vào phục vụ cho công tác sản xuất của Xí nghiệp. Số tài sản này được đầu tư từ nguồn vốn cố định, cụ thể ta thấy vốn cố định bình quân của Xí nghiệp năm 2006 tăng so với 2005 là: 21.416.193.343 đồng với mức tăng 36,42%. Tuy nhiên sản lượng than khai thác lộ thiên giảm là do năm 2006 diện khai thác than lộ thiên của Xí nghiệp đã hết và kết thúc vào cuối năm 2006.

Sản lượng than sạch đạt 103,46% so với kế hoạch vượt 3,46% số tăng tuyệt đối là 9.336 tấn, tăng so với năm 2005 là 122,88%.

Đất đá bóc đạt 111,67% so với kế hoạch tăng 11,67% tăng tuyệt đối là 15.400 m³ đất đá, so với năm 2005 giảm 41,75% tương ứng với mức giảm tuyệt đối là 101,428m³ đất đá bóc, nguyên nhân do tình hình khai thác năm 2006 than lộ thiên của xí nghiệp diện khai thác đã kết thúc.

Giá trị sản lượng than tiêu thụ năm 2006 đạt 101,34% so với kế hoạch vượt 1,34% tương ứng với mức vượt là 1.413 triệu đồng, vượt so với năm 2005 là 25.442 triệu đồng tương ứng 31,31%. Nguyên nhân là do:

- Sản lượng than tiêu thụ năm 2006 tăng 9.077 tấn với mức tăng 3,36% so với kế hoạch, tăng 49.661 tấn với mức tăng 21,65% so với thực hiện năm 2005.

Chứng tỏ năm 2006 Xí nghiệp đã chú trọng trong công tác tiêu thụ sản phẩm, chế biến sản phẩm than đáp ứng yêu cầu của khách hàng...

- Giá bán bình quân than trên thị trường trong năm qua tăng mạnh tăng 7,94% so với năm 2005 tương ứng với mức tăng tuyệt đối là 28,128 (đ/tấn). Vì năm 2006 là năm thị trường hàng hóa có nhiều biến động theo chiều hướng giá cả tăng cao. Tuy nhiên giá bán than năm 2006 giảm so với kế hoạch bình quân 7.621đ/tấn với mức giảm xấp xỉ 2%, do than khai thác lộ thiên trong giai đoạn kết thúc cuối vỉa thường nhiều kẹp xít và do điều kiện địa chất vỉa ĐBM thay đổi, nên than ở lò chợ khu vực này xấu vì vậy chất lượng không đúng với kế hoạch ban đầu.

Số lao động của Xí nghiệp trong năm vừa qua tăng 1,79% tương đương với mức tăng tuyệt đối là 15 người. Là do Xí nghiệp đầu tư mở rộng sản xuất, vì vậy cần bố trí lực lượng quản lý có năng lực và trình độ kiến thức cao, đội ngũ công nhân lành nghề, làm chủ được các máy móc, trang thiết bị hiện đại.

Năng suất lao động tính theo hiện vật năm 2006 tăng so với năm 2005 là 22,6% tương ứng với trị số tăng tuyệt đối là : 5,58 tấn/ng.tháng. Là do năm 2006, Xí nghiệp đã được trang bị thêm nhiều máy móc, thiết bị đồng bộ phục vụ cho công tác sản xuất cùng với đội ngũ công nhân viên trình độ tay nghề được đào tạo nâng cao so với năm 2005.

Do năng suất lao động năm 2006 tăng và giá bán than bình quân năm 2006 tăng so với 2005 do vậy năng suất lao động tính theo giá trị năm 2006 tăng so với năm 2005 là 130,31% tương ứng với trị số tăng tuyệt đối là : 2.426.921 đồng/ng.tháng.

Tiền lương bình quân của người lao động trong năm 2006 cũng tăng so với năm 2005 là 108,64% tương ứng với mức tăng tuyệt đối là: 267.751đ/người/tháng.

Lợi nhuận gộp từ hoạt động SXKD trong năm tăng với năm 2005 là: 2.242 triệu đồng với mức tăng tương đối: 45,52% là do sản lượng tiêu thụ và giá bán than tăng so với năm 2005. So với kế hoạch năm 2006 có đặt ra là 13.800 triệu đồng, nhưng thực hiện chỉ đạt 98,05%. Điều này có thể giải thích được trong năm 2006 Công ty tiến hành khoán chi phí cho xí nghiệp, theo kết quả nghiệm thu khoán phí năm 2006, một số chi phí đã vượt mức kế hoạch như điện năng tiêu thụ tăng, phụ tùng thiết bị thực hiện tăng cao so với định mức, nguyên nhân

do một số thiết bị khai thác hầm lò của Trung Quốc chất lượng không đồng đều, nhanh hỏng do vậy chi phí tăng. Ngoài ra còn phát sinh thêm các chi phí khác như chi phí đền bù, chi phí xây kè, tháo dỡ dịch chuyển trạm biến áp, khắc phục sự cố trong quá trình khai thác...

Do khoản chi phí ngoài kế hoạch phát sinh nhiều nên xét chung hiệu quả sản xuất kinh doanh của Xí nghiệp trong năm 2005 và 2006 là thua lỗ. Vì là đơn vị trực thuộc Công ty, nên sau khi toàn bộ khoản lợi nhuận thu được từ hoạt động sản xuất kinh doanh của Xí nghiệp được bù đắp vào các khoản chi phí phát sinh ngoài, phần chi phí còn lại được Công ty trực tiếp bù lỗ cho Xí nghiệp.

Nộp ngân sách đối với Nhà nước trong năm 2006 là: 2.752 triệu đồng. Bao gồm các khoản thuế: Thuế GTGT hàng bán nội địa, thuế tài nguyên, thuế nhà đất, các loại thuế khác, các khoản phí, lệ phí...

BẢNG PHÂN TÍCH TÌNH HÌNH THỰC HIỆN CÁC CHỈ TIÊU CHỦ YẾU NĂM 2006 CỦA XÍ NGHIỆP

Bảng 2-1

ST T	Chi tiêu	ĐVT	TH 2005	Năm 2006		TH so với TH 2005		TH so với KH 2006	
				KH	TH	□	%	□	%
1	Than nguyên khai	Tấn	248.438	300.000	310.029	61.591	124.79	10.029	103.34
	- Than lộ thiên	Tấn	48.216	44.000	36.969	(11.247)	76.67	(7.031)	84.02
	- Than hầm lò	Tấn	200.222	255.000	272.040	71.818	135.87	17.040	106.68
	- Từ nguồn tận thu/nhập khác	Tấn		1.000	1.020	1.020		20	102.00
2	Than quy sạch sản xuất	Tấn	227.321	270.000	279.336.00	52.015	122.88	9.336	103.46
	Tỷ lệ thu hồi	%	91.50	90	90.10	(1.4)	98.47	0	100.11
3	Đào lò mới	m	3.279	4.730	4.424	1.145	134.93	(306)	93.54
4	Đất đá bóc	m ³	248.828.000	132.000	147.400	(101.428)	59.24	15.400	111.67
5	Sản lượng than tiêu thụ	Tấn	229.415.91	270.000	279.076.69	49.661	121.65	9.077	103.36
6	Tổng doanh thu	đồng	107.972.621.571	124.800.000.000	125.428.339.273	17.455.717.702	116.17	628.339.273	100.50
a	- Doanh thu bán than	đồng	81.270.891.593	105.300.000.000	106.713.021.320	25.442.129.727	131.31	1.413.021.320	101.34
b	- Doanh thu khác (sản phẩm khác + dịch vụ)	đồng	26.273.448.560	19.000.000.000	18.651.127.357	(7.622.321.203)	70.99	(348.872.643)	98.16
c	- Doanh thu hoạt động tài chính	đồng	2.111.917	10.000.000	9.998.871				
d	- Thu nhập khác	đồng	426.169.501	490.000.000	54.191.725				
7	Vốn kinh doanh bình quân	đồng	73.420.289.392		94.275.598.221	20.855.308.829	128,41		
	Vốn cố định	đồng	58.798.863.172		80.215.056.515	21.416.193.343	136,42		
	Vốn lưu động	đồng	14.621.426.200		14.060.541.707	(560.884.513)	96,16		
8	Lao động định mức	Người	838	780	853	15	101.79	73	109.36
9	NSLĐBQ 1 lao động tính theo hiện vật	T/ng-th	24.71	32.05	30.29	5.58	122.60	(1.76)	94.50
10	NSLĐBQ 1 lao động tính theo giá trị	đ/ng-th	8.008.032	11.250.000	10.434.953	2.426.921	130.31	(815.047)	92.76
11	Tổng quỹ lương	đồng	31.150.267.924	29.484.000.000	34.448.546.321	3.298.278.397	110.59	4.964.546.321	116.84
	Tiền lương BQ 1 CN	đ/ng/thg	3.097.680	3.150.000	3.365.430	267.751	108.64	215.430	106.84
12	Giá thành ĐVSP	đ/t	333.696	345.000	355.256	21.560	106.46	10.256	102.97
	Giá bán	đ/t	354.251.33	390.000	382.378.84	28.128	107.94	(7.621)	98.05
13	Lợi nhuận gộp từ hoạt động SXKD (= (6a+6b)-7)	đồng	4.926.517.200	13.800.000.000	7.168.974.112	2.242.456.912	145.52	(6.631.025.888)	51.95
14	Nộp NSNN	đồng	(1.381.031.084)	2.890.000.000	2.752.998.360			(137.001.640)	95.26
15	Lợi nhuận thuần	đồng	0		0				

Đánh giá chung : Nhìn chung năm 2006, xí nghiệp than Thành Công đã hoàn thành được các chỉ tiêu kinh tế đã đề ra, được thể hiện bằng việc hoàn thành toàn diện, cân đối các chỉ tiêu chủ yếu đều tăng khá hoặc tăng rất mạnh so kế hoạch và so với năm 2005. Để đạt được những kết quả đáng khích lệ đó ngoài những nguyên nhân như trong năm Xí nghiệp được Công ty than Hạ Long chú trọng đầu tư, được trang bị thêm một số máy móc thiết bị hiện đại, sự ảnh hưởng tích cực của thị trường mà còn có sự nỗ lực cố gắng của toàn thể cán bộ công nhân viên trong Xí nghiệp.

2.2. Phân tích tình hình tài chính năm 2006 của Xí nghiệp than Thành công

Phân tích tình hình tài chính của doanh nghiệp thông qua báo cáo tài chính là quá trình xem xét, kiểm tra đối chiếu và so sánh số liệu về mặt tài chính, cho biết tình hình tài chính của doanh nghiệp tại thời điểm báo cáo. Những kết quả mà doanh nghiệp đạt được trong hoàn cảnh đó như thế nào. Mặt khác nó còn cho biết tiềm năng, sức mạnh của tài chính, khả năng sinh lợi và triển vọng của doanh nghiệp trong tương lai.

Thông qua việc phân tích tài chính người sử dụng thông tin có thể đánh giá tiềm năng hiệu quả kinh doanh cao cũng như những rủi ro trong tương lai và triển vọng của doanh nghiệp.

Vì vậy mục đích quan trọng nhất của phân tích tài chính là giúp cho người lãnh đạo lựa chọn phương án kinh doanh tối ưu và đánh giá chính xác thực trạng tiềm năng của doanh nghiệp.

2.2.1. Đánh giá khái quát tình hình tài chính năm 2006 của xí nghiệp than Thành Công

Từ số liệu trong bảng 2-2 và bảng 2-3, ta phân tích khái quát tình hình tài chính của xí nghiệp than Thành Công năm 2006 như sau:

PHÂN TÍCH BẢNG CÂN ĐỐI KẾ TOÁN NĂM 2006

Đ.v.t : đồng

Bảng 2.2

TÀI SẢN	Mã số	Số đầu năm 2006	Số cuối năm 2006	So sánh cuối năm và đầu năm		Tỷ trọng %	
				□	%	Cuối năm	Đầu năm
A	B	1	2	□	4	5	6
A. TÀI SẢN NGẮN HẠN (100) = 110+120+130+140+150	100	17.361.558.723	10.759.524.690	(6.602.034.033)	61,97	10,64	19,85
I. Tiền và các khoản tương đương tiền	110	39.650.342	187.326.353	147.676.011	472,45	0,19	0,05
- Tiền mặt	111	39.650.342	187.326.353	147.676.011	472,45	0,19	0,05
- Các khoản tương đương tiền	112			-		0,00	0,00
II. Các khoản đầu tư tài chính ngắn hạn	120		-	-		0,00	0,00
III. Các khoản phải thu	130	4.354.855.554	4.383.501.116	28.645.562	100,66	4,34	4,98
1. Phải thu khách hàng	131	15.811.252		(15.811.252)	-	0,00	0,02
2. Trả trước người bán	132		56.914.444	56.914.444		0,06	0,00
3. Phải thu nội bộ ngắn hạn	133	3.705.570.270	3.900.000.000	194.429.730	105,25	3,86	4,24
4. Phải thu theo tiến độ kế hoạch HĐXD	134			-		0,00	0,00
5. Khoản phải thu khác	135	633.474.032	426.586.672	(206.887.360)	67,34	0,42	0,72
6. Dự phòng các khoản phải thu khó đòi (*)	139		-	-		0,00	0,00
IV. Hàng tồn kho	140	12.908.847.458	6.188.697.221	(6.720.150.237)	47,94	6,12	14,76
1. Hàng tồn kho	141	12.908.847.458	6.188.697.221	(6.720.150.237)	47,94	6,12	14,76
2. Dự phòng giảm giá hàng tồn kho (*)	149			-		0,00	0,00
V. Tài sản ngắn hạn khác	150	58.205.369		(58.205.369)		0,00	0,07
1. Chi phí trả trước ngắn hạn	151			-		0,00	0,00
2. Thuế GTGT được khấu trừ	152			-		0,00	0,00
3. Thuế và các khoản phải thu Nhà nước	154	58.205.369	-	(58.205.369)	-	0,00	0,07
3. Tài sản ngắn hạn khác	158		-	-		0,00	0,00
B. TÀI SẢN DÀI HẠN (200=210+220+240+250+260)	200	70.100.996.486	90.329.116.543	20.228.120.057	128,86	89,36	80,15
I. Các khoản phải thu dài hạn	210			-		0,00	0,00
II. Tài sản cố định	220	68.556.503.294	89.516.762.229	20.960.258.935	130,57	88,55	78,38
1. Tài sản cố định hữu hình	221	55.839.462.086	73.455.988.854	17.616.526.768	131,55	72,66	63,84
- Nguyên giá	222	80.481.495.212	112.270.439.108	31.788.943.896	139,50	111,06	92,02
- Giá trị hao mòn lũy kế (*)	223	(24.642.033.126)	(38.814.450.254)	(14.172.417.128)	157,51	-38,40	-28,17
2. Tài sản cố định thuê tài chính	224			-		0,00	0,00
- Nguyên giá	225			-		0,00	0,00
- Giá trị hao mòn lũy kế (*)	226			-		0,00	0,00
3. Tài sản cố định vô hình	227	682.877.608	1.667.619.711	984.742.103	244,20	1,65	0,78

- Nguyên giá	228	2.242.459.700	2.717.682.193	475.222.493	121,19	2,69	2,56
- Giá trị hao mòn lũy kế (*)	229	(1.559.582.092)	(1.050.062.482)	509.519.610	67,33	-1,04	-1,78
4. Chi phí xây dựng cơ bản dở dang	230	12.034.163.600	14.393.153.664	2.358.990.064	119,60	14,24	13,76
TÀI SẢN	Mã số	Số đầu năm 2006	Số cuối năm 2006	So sánh cuối năm và đầu năm	Tỷ trọng %	TÀI SẢN	Mã số
				□	%	Cuối năm	Đầu năm
A	B	1	2	□	4	A	B
III. Bất động sản đầu tư	240			-		0,00	0,00
IV. Các khoản đầu tư tài chính dài hạn	250		-	-		0,00	0,00
V. Tài sản dài hạn khác	260	1.544.493.192	812.354.314	(732.138.878)	52,60	0,80	1,77
1. Chi phí trả trước dài hạn	261	1.544.493.192	812.354.314	(732.138.878)	52,60	0,80	1,77
2. Tài sản thuê thu nhập hoãn lại	261			-		0,00	0,00
3. Tài sản dài hạn khác	268			-		0,00	0,00
TỔNG CỘNG TÀI SẢN (270 = 100 + 200)	270	87.462.555.209	101.088.641.233	13.626.086.024	115,58	100,00	100,00
NGUỒN VỐN				-			
A. NỢ PHẢI TRẢ (300=310+330)	300	81.954.478.076	94.367.953.638	12.413.475.562	115,15	93,35	93,70
I. Nợ ngắn hạn	310	35.954.478.076	11.080.162.025	(24.874.316.051)	30,82	10,96	41,11
1. Vay và nợ ngắn hạn	311		-	-		0,00	0,00
2. Phải trả người bán	312	4.335.378.657	5.176.086.174	840.707.517	119,39	5,12	4,96
3. Người mua trả tiền trước	313			-		0,00	0,00
4. Thuế và các khoản phải nộp Nhà nước	314	19.100.471	865.677.494	846.577.023	4.532,23	0,86	0,02
5. Phải trả người lao động	315	6.564.427.863	4.113.382.607	(2.451.045.256)	62,66	4,07	7,51
6. Chi phí phải trả	316	326.085	326.085	-	100,00	0,00	0,00
7. Phải trả nội bộ	317	24.350.070.314		(24.350.070.314)	-	0,00	27,84
8. Phải trả theo tiến độ KHHĐXD	318			-		0,00	0,00
9. Các khoản phải trả, phải nộp ngắn hạn khác	319	685.174.686	924.689.665	239.514.979	134,96	0,91	0,78
10. Dự phòng phải trả ngắn hạn	320			-			
II. Nợ dài hạn	330	46.000.000.000	83.287.791.613	37.287.791.613	181,06	82,39	52,59
1. Phải trả dài hạn người bán	331		-	-		0,00	0,00
2. Phải trả dài hạn nội bộ	332	46.000.000.000	83.287.791.613	37.287.791.613	181,06	82,39	52,59
.....				-		0,00	0,00
B. VỐN CHỦ SỞ HỮU (400=410+420)	400	5.508.077.133	6.720.687.595	1.212.610.462	122,02	6,65	6,30
I. Vốn chủ sở hữu	410	5.227.430.576	6.715.092.302	1.487.661.726	128,46	6,64	5,98
1. Vốn đầu tư của chủ sở hữu	411	5.226.778.407	6.715.092.302	1.488.313.895	128,47	6,64	5,98
.....				-		0,00	0,00
8. Quỹ dự phòng tài chính	418	652.169		(652.169)		0,00	0,00
.....				-			
II. Nguồn kinh phí và quỹ khác	430	280.646.557	5.595.293	(275.051.264)	1,99	0,01	0,32
1. Quỹ khen thưởng và phúc lợi	431	(116.414.231)	(116.414.231)	-	100,00	-0,12	-0,13
2. Nguồn kinh phí	432		-	-		0,00	0,00
3. Nguồn kinh phí đã hình thành TSCĐ	433	397.060.788	122.009.524	(275.051.264)	30,73	0,12	0,45
TỔNG CỘNG NGUỒN VỐN (440=300+400)	440	87.462.555.209	101.088.641.233	13.626.086.024	115,58	100,00	100,00

**PHÂN TÍCH BÁO CÁO KẾT QUẢ KINH DOANH CỦA
XÍ NGHIỆP THAN THÀNH CÔNG NĂM 2006**

Bảng 2-3

Chỉ tiêu	Mã số	Năm 2005	Năm 2006	So sánh 2006 và 2005	
				±	%
1. Doanh thu bán hàng và cung cấp dịch vụ	01	107.544.340.153	125.364.148.677	17.819.808.524	116,57
2. Các khoản giảm trừ doanh thu	02			0	
3. Doanh thu thuần về bán hàng và cung cấp dịch vụ (10=01-02)	10	107.544.340.153	125.364.148.677	17.819.808.524	116,57
4. Giá vốn hàng bán	11	102.617.822.953	118.195.174.565	15.577.351.612	115,18
5. Lợi nhuận gộp về bán hàng và cung cấp dịch vụ (20=10-11)	20	4.926.517.200	7.168.974.112	2.242.456.912	145,52
6. Doanh thu hoạt động tài chính	21	2.111.917	9.998.871	7.886.954	473,45
7. Chi phí tài chính	22	4.498.874.061	7.030.408.803	2.531.534.742	156,27
<i>Trong đó: Chi phí lãi vay</i>	23	<i>4.498.874.061</i>	<i>7.030.408.803</i>	<i>2.531.534.742</i>	<i>156,27</i>
8. Chi phí bán hàng	24	154.176.534		(154.176.534)	0,00
9. Chi phí quản lý doanh nghiệp	25			0	
10. Lợi nhuận thuần từ hoạt động kinh doanh {30=20+(21-22)-(24+25)}	30	275.578.522	148.564.180	(127.014.342)	53,91
11. Thu nhập khác	31	426.169.501	54.191.725	(371.977.776)	12,72
12. Chi phí khác	32	701.748.023	202.755.905	(498.992.118)	28,89
13. Lợi nhuận khác (40=31-32)	40	(275.578.522)	(148.564.180)	127.014.342	53,91
14. Tổng lợi nhuận kế toán trước thuế (50=30+40)	50	0	0	0	
15. Chi phí thuế TNDN hiện hành	51				
16. Chi phí thuế TNDN hoãn lại	52				
17. Lợi nhuận sau thuế thu nhập doanh nghiệp (60=50-51-52)	60				

Phân tài sản: Năm 2006 kết cấu tài sản của Xí nghiệp than Thành Công có thay đổi. Tổng tài sản cuối năm 2006 tăng so với đầu năm 2006 là 15,58% tương ứng với số tăng tuyệt đối là 13.626.086.024 đồng. Trong đó tài sản ngắn hạn cuối

năm 2006 lại giảm so với đầu năm 2006 là 38.03% tương ứng với số giảm tuyệt đối là: -6.602.034.033 đồng (*Chủ yếu là giảm giá trị hàng tồn kho*). Tổng giá trị tài sản dài hạn tăng 28.86% tương ứng với mức tăng tuyệt đối là 20.228.120.057 đồng. Nguyên nhân chủ yếu là Xí nghiệp tập trung đầu tư mở rộng sản xuất, đổi mới dây chuyền công nghệ nhằm không ngừng phát triển xí nghiệp thành đơn vị sản xuất có qui mô rộng lớn hơn trong Tập đoàn công nghiệp TKV.

Tài sản ngắn hạn chiếm một tỉ lệ tương đối thấp trong tổng giá trị tài sản. Đây là đặc thù riêng của các doanh nghiệp khai thác than. Đầu năm 2006 là 19,85%, tỉ lệ này còn giảm về cuối năm 2006 là 10.64%. Nguyên nhân chủ yếu là do giá trị hàng tồn kho của xí nghiệp giảm: 6.720.150.237 đồng.

Tài sản dài hạn đầu năm 2006 chiếm 80,15%, cuối năm 2006 chiếm 89,36% trong tổng giá trị tài sản. Số tài sản này chủ yếu là tài sản cố định như máy móc thiết bị, nhà cửa vật kiến trúc ... để phục vụ cho công tác khai thác than là chủ yếu. Cuối năm 2006, tỉ lệ tổng giá trị tài sản cố định so với đầu năm là 9,21% với giá trị tăng là: 20.228.120.057 đồng. Là do trong năm xí nghiệp đầu tư thêm máy móc, thiết bị, cải tiến dây chuyền công nghệ nhằm mở rộng sản xuất.

Phản nguồn vốn: Do tổng giá trị tài sản của Xí nghiệp tăng vì vậy nguồn vốn của Xí nghiệp cuối năm 2006 so với đầu năm 2006 cũng tăng tương ứng : Trong đó nợ phải trả tăng 15,15% với số tăng tuyệt đối: 12.413.475.562 đồng. Tuy nhiên nợ ngắn hạn giảm 31% với số giảm tuyệt đối: 24.874.316.051 đồng. Nợ dài hạn tăng 81,06% với số tăng tuyệt đối: 37.287.791.613 đồng (Khoản nợ này được vay qua Công ty chủ yếu để đầu tư tăng tài sản cố định, mở rộng qui mô sản xuất của Xí nghiệp).

Do tài sản cố định của xí nghiệp được đầu tư từ nguồn vốn đi vay, vì vậy nợ phải trả chiếm tỉ lệ lớn trong tổng giá trị nguồn vốn. Đầu năm 2006 là 93,7%, cuối năm 2006 là: 93,35%. Vốn chủ sở hữu đầu năm 2006 chiếm tỉ lệ: 6,3%, cuối năm 2006 chiếm tỉ lệ: 6,65% tổng giá trị nguồn vốn.

Trong năm xí nghiệp không thu được lợi nhuận, mặc dù lợi nhuận thu được từ bán hàng và cung cấp dịch vụ là tương đối lớn. Nhưng do toàn bộ tài sản cố định của xí nghiệp được trang sắm chủ yếu bằng nguồn vốn đi vay, vì vậy khoản trả chi phí lãi vay trong năm của xí nghiệp cũng rất lớn. Cùng với các khoản chi phí khác phát sinh trong năm đã làm cho lợi nhuận của xí nghiệp trong năm là không.

Trên đây là những đánh giá khái quát về tình tài chính của xí nghiệp năm 2006. Để chi tiết hơn ta tiến hành phân tích theo từng nội dung cụ thể tiếp theo.

2.2.2. Phân tích tình hình đảm bảo nguồn vốn cho sản xuất kinh doanh

Để nắm bắt một cách đầy đủ thực trạng tài chính của xí nghiệp, cần phải đi sâu xem xét các mối quan hệ và tình hình đảm bảo nguồn vốn cho sản xuất kinh doanh. Mức độ đảm bảo nguồn vốn này được phân tích qua các cân đối lý thuyết. Từ bảng cân đối kế toán năm 2006 của xí nghiệp, ta xét các cân đối sau:

a. Cân đối lý thuyết thứ nhất

$$B_{NV} = A_{TS} \{I+ II+ IV+ V (1, 2)\} + B_{TS} \{II+ III+IV+V(1)\} \quad (2-1)$$

Mục đích của việc xem xét cân đối này là đánh giá tài sản của Xí nghiệp được hình thành từ nguồn vốn chủ sở hữu của Xí nghiệp. Ta có:

Bảng 2-4

Chỉ tiêu	Vế trái	Vế phải	Vế trái – vế phải
Đầu năm	5.508.077.133	83.107.699.655	- 77.599.622.522
Cuối năm	6.720.687.595	96.705.140.117	- 89.984.452.522

Nhận xét :

Qua số liệu trên cho thấy tài sản của Xí nghiệp chủ yếu được hình thành từ nguồn vốn đi vay dài hạn nội bộ và chiếm dụng ở bên ngoài. Nguồn vốn chủ sở hữu chỉ chiếm một phần rất nhỏ trong tổng giá trị tài sản của Xí nghiệp.

Do hoạt động sản xuất kinh doanh trong năm của Xí nghiệp tăng cao nhu cầu về vốn cho việc trang bị tài sản cố định phục vụ sản xuất và trả các khoản nợ ngắn hạn (*nợ nội bộ* ...). Vì vậy trong năm 2006 Xí nghiệp vẫn tiếp tục tăng cường vay vốn dài hạn qua Công ty. Càng về cuối năm vốn vay dài hạn càng tăng lên. Cụ thể việc vay vốn đã tăng từ 77.599.622.522 đồng đầu năm 2006 lên 89.984.452.522 đồng cuối năm 2006.

b. Cân đối lý thuyết thứ hai

$$B_{NV} + A_{NV} \{I(1)+ II(4)\} = A_{TS}\{I+ II+ IV+ V (1,2)\} + B_{TS} \{II+ III+IV+V(1)\} \quad (2-2)$$

Mục đích của cân đối này là ngoài nguồn vốn chủ sở hữu của Xí nghiệp, còn huy động thêm cả các khoản vay và nợ ngắn hạn, vay và nợ dài hạn của Xí nghiệp cho việc đầu tư tài sản của Xí nghiệp. Xét bảng sau:

Bảng 2-5

Chỉ tiêu	Vế trái	Vế phải	Vế trái – vế phải
Đầu năm	5.508.077.133	83.107.699.655	- 77.599.622.522
Cuối năm	6.720.687.595	96.705.140.117	- 89.984.452.522

Nhận xét

Trong năm 2006 Xí nghiệp không có vay và nợ ngắn hạn, vay và nợ dài hạn. Vì vậy tài sản của Xí nghiệp chỉ được hình thành từ vốn chủ sở hữu, phải trả dài hạn nội bộ và các khoản chiếm dụng khác ở bên ngoài.

c. Cân đối lý thuyết thứ ba

$$\text{Bnv} + \text{Anv}\{\text{I(1)+II(4)}\} - \{\text{Ats}\{\text{I+II+IV+V(1,2)}\} + \text{Bts}\{\text{II+III+IV+V(1)}\}\} \\ = \text{Ats}\{\text{III+V(3,4)}\} + \text{Bts}\{\text{I+V(2,3)}\} - \text{Anv}\{\text{I(2+10)+II(1,2,3,5,6,7)}\} \quad (2-3)$$

Cân đối này cho biết số vốn mà doanh nghiệp bị chiếm dụng (hoặc đi chiếm dụng) đúng bằng số chênh lệch giữa số tài sản phải thu và công nợ phải trả. Nói cách khác nó cho biết số vốn mà doanh nghiệp thực chiếm dụng hay thực bị chiếm dụng ở thời điểm phân tích. Xét bảng sau:

Bảng 2-6

Chỉ tiêu	Về trái	Về phải	Về trái – về phải
Đầu năm	- 77.599.622.522	- 77.599.622.522	0
Cuối năm	- 89.984.452.522	- 89.984.452.522	0

Nhận xét

Cân đối này cho thấy số vốn mà Xí nghiệp đi chiếm dụng và đi vay đúng bằng số chênh lệch giữa số tài sản phải thu và công nợ phải trả. Vào thời điểm đầu năm, Xí nghiệp chiếm dụng và đi vay 77.599.622.522 đồng. Đến cuối năm Xí nghiệp không những không trả được nợ mà còn đi vay và chiếm dụng thêm, tăng lên 89.984.452.522 đồng.

Ngoài ra để đánh giá khả năng tự đảm bảo tài chính của Xí nghiệp, người ta còn sử dụng các chỉ tiêu sau:

$$\text{Tỷ suất nợ} = \frac{\text{Nợ phải trả (Anv)}}{\text{Tổng nguồn vốn}} \times 100\% \quad (2-4)$$

Đầu kỳ:

$$\text{Tỷ suất nợ} = \frac{81.954.478.076}{87.462.555.209} \times 100\% = 93,7\%$$

Cuối kỳ:

$$\text{Tỷ suất nợ} = \frac{94.367.953.638}{101.088.641.233} \times 100\% = 93,35\%$$

$$\text{Tỷ suất tự tài trợ} = \frac{\text{Vốn chủ sở hữu}}{\text{Tổng nguồn vốn}} \times 100\% \quad (2-5)$$

Đầu năm:

$$\text{Tỷ suất tự} = \frac{5.508.077.133}{\dots} \times 100\% = 6,3\%$$

$$\begin{array}{l} \text{tài trợ} \\ \text{Cuối năm} \\ \text{Tỷ suất tự} \\ \text{Tài trợ} \end{array} \quad \begin{array}{l} 87.462.555.209 \\ \\ = \frac{6.720.687.595}{101.088.641.233} \times 100\% = 6,65\% \end{array}$$

Qua các chỉ tiêu trên cho thấy khả năng đảm bảo tài chính của Xí nghiệp rất thấp. Vì tài sản được đầu tư từ nguồn vốn đi vay chiếm đến hơn 90% tổng giá trị. Mặc dù cuối năm tỷ suất nợ có giảm đi một chút (0,35%) và tỷ suất tự tài trợ tăng một phần nhỏ (0,35%), nhưng Xí nghiệp cần phải cố gắng nhiều để đảm bảo vốn tốt hơn cho hoạt động sản xuất kinh doanh.

2.2.3. Phân tích mối quan hệ và tình hình biến động của các khoản mục trong bảng cân đối kế toán

Bảng cân đối kế toán là báo cáo tài chính tổng hợp, phản ánh tổng quát toàn bộ giá trị tài sản hiện có và nguồn hình thành tài sản đó của doanh nghiệp tại một thời điểm nhất định.

Số liệu trên Bảng cân đối kế toán năm 2006 của Xí nghiệp than Thành Công cho biết toàn bộ giá trị tài sản hiện có của Xí nghiệp theo cơ cấu của tài sản, nguồn vốn và cơ cấu nguồn vốn hình thành các tài sản đó tại thời điểm đầu năm 2006 và cuối năm 2006. Cụ thể hơn ta tiến hành phân tích các nội dung sau:

a/ Phân tích tình hình biến động tài sản (Bảng 2-7)
PHÂN TÍCH TÌNH HÌNH BIẾN ĐỘNG TÀI SẢN CỦA XÍ NGHIỆP
THAN THÀNH CÔNG NĂM 2006

Bảng 2-7

CHỈ TIÊU	Mã số	Số đầu năm 2006	Số cuối năm 2006	Tỷ trọng (%)		Chênh lệch (cuối năm và đầu năm)	
				Cuối kỳ	Đầu kỳ	□	%
TÀI SẢN							
A. TÀI SẢN NGẮN HẠN	100	17.361.558.723	10.759.524.690	10,64	19,85	(6.602.034.033)	61,97
<i>I. Tiền và các khoản tương đương tiền</i>	<i>110</i>	<i>39.650.342</i>	<i>187.326.353</i>	0,19	0,05	147.676.011	472,45
1. Tiền	111	39.650.342	187.326.353	0,19	0,05	147.676.011	472,45
<i>II. Các khoản đầu tư tài chính ngắn hạn</i>	<i>120</i>						
1. Đầu tư ngắn hạn	121						
2. Dự phòng giảm giá chứng khoán đầu tư ngắn hạn	129						
<i>III. Các khoản phải thu</i>	<i>130</i>	<i>4.354.855.554</i>	<i>4.383.501.116</i>	4,34	4,98	28.645.562	100,66
<i>IV. Hàng tồn kho</i>	<i>140</i>	<i>12.908.847.458</i>	<i>6.188.697.221</i>	6,12	14,76	(6.720.150.237)	47,94
<i>V. Tài sản ngắn hạn khác</i>	<i>150</i>	<i>58.205.369</i>			0,07	(58.205.369)	
1. Chi phí trả trước ngắn hạn	151						
2. Các khoản thuê phải thu	152	58.205.369			0,07	(58.205.369)	
3. Tài sản ngắn hạn khác	158						
B. TÀI SẢN DÀI HẠN	200	70.100.996.486	90.329.116.543	89,36	80,15	20.228.120.057	128,86
<i>I. Các khoản phải thu dài hạn</i>	<i>210</i>						
<i>II. Tài sản cố định</i>	<i>220</i>	<i>68.556.503.294</i>	<i>89.516.762.229</i>	88,55	78,38	20.960.258.935	130,57
<i>III. Bất động sản đầu tư</i>	<i>240</i>						
<i>IV. Các khoản đầu tư tài chính dài hạn</i>	<i>250</i>						
<i>V. Tài sản dài hạn khác</i>	<i>260</i>	<i>1.544.493.192</i>	<i>812.354.314</i>	0,80	1,77	(732.138.878)	52,60
1. Chi phí trả trước dài hạn	261	1.544.493.192	812.354.314	0,80	1,77	(732.138.878)	52,60
Tổng cộng tài sản		87.462.555.209	101.088.641.233	100,00	100,00	13.626.086.024	115,58

- Tài sản ngắn hạn: Cuối năm 2006 giảm so với đầu năm: 6.602.034.033 đồng. Đầu năm chiếm tỷ trọng 19,85% tổng giá trị tài sản của Xí nghiệp, cuối năm giảm còn 10,64% do các khoản phải thu, hàng tồn kho và tài sản ngắn hạn khác giảm. Trong đó chủ yếu là hàng tồn kho: đầu năm chiếm tỷ trọng 14,76% tổng giá trị tài sản, cuối năm giảm còn 6,12%. Mặc dù tiền mặt có tăng: đầu năm chiếm tỷ trọng 0,05%, cuối năm tăng 0,19%. Điều này cho thấy về cuối năm Xí nghiệp đỡ bị động về nguồn vốn cho đầu tư ngắn hạn.

- Tài sản dài hạn: Tài sản cố định của Xí nghiệp chiếm tỷ trọng tương đối lớn trong toàn bộ giá trị tài sản của Xí nghiệp. Đây là một đặc trưng của các doanh

nghiệp khai thác than. Đầu năm giá trị TSCĐ chiếm 78,38% giá trị toàn bộ tài sản của doanh nghiệp. Trong năm, Xí nghiệp tăng cường công tác đầu tư, mở rộng sản xuất nên tài sản cố định của Xí nghiệp cuối năm tăng lên chiếm tỷ trọng: 88,55% tổng giá trị tài sản.

b/ Phân tích tình hình biến động nguồn vốn (Bảng 2-8)

**PHÂN TÍCH TÌNH HÌNH BIẾN ĐỘNG NGUỒN VỐN CỦA XÍ NGHIỆP
THAN THÀNH CÔNG NĂM 2006**

Bảng 2-8

CHỈ TIÊU	Mã số	Số đầu năm 2006	Số cuối năm 2006	Tỷ trọng (%)		Chênh lệch (cuối năm và đầu năm)	
				Cuối kỳ	Đầu kỳ	□	%
NGUỒN VỐN	290						
A. NỢ PHẢI TRẢ	300	81.954.478.076	94.367.953.638	93,35	93,70	12.413.475.562	115,15
<i>I. Nợ ngắn hạn</i>	<i>310</i>	<i>35.954.478.076</i>	<i>11.080.162.025</i>	10,96	41,11	(24.874.316.051)	30,82
1. Vay và nợ ngắn hạn	311			-	-		
2. Phải trả người bán	312	4.335.378.657	5.176.086.174	5,12	4,96	840.707.517	119,39
3. Người mua trả tiền trước	313			-	-		
4. Thuế và các khoản phải nộp NN	314	19.100.471	865.677.494	0,86	0,02	846.577.023	4.532,23
5. Phải trả công nhân viên	315	6.564.427.863	4.113.382.607	4,07	7,51	(2.451.045.256)	62,66
6. Chi phí phải trả	316	326.085	326.085	0,00	0,00		100,00
7. Phải trả nội bộ	317	24.350.070.314		-	27,84	(24.350.070.314)	
8. Phải trả theo tiến độ kế hoạch hợp đồng xây dựng	318			-	-		
9. Các khoản phải trả, phải nộp khác	319	685.174.686	924.689.665	0,91	0,78	239.514.979	134,96
<i>II. Nợ dài hạn</i>	<i>320</i>	<i>46.000.000.000</i>	<i>83.287.791.613</i>	82,39	52,59	37.287.791.613	181,06
1. Phải trả dài hạn người bán	321			-	-		
2. Phải trả dài hạn nội bộ	322	46.000.000.000	83.287.791.613	82,39	52,59	37.287.791.613	181,06
3. Phải trả dài hạn khác	323			-	-		
4. Vay và nợ dài hạn	324			-	-		
5. Thuế thu nhập hoãn lại phải trả	325			-	-		
B. VỐN CHỦ SỞ HỮU	400	5.508.077.133	6.720.687.595	6,65	6,30	1.212.610.462	122,02
Tổng cộng nguồn vốn		87.462.555.209	101.088.641.233	100,00	100,00	13.626.086.024	115,58

- Nợ phải trả: Các khoản nợ phải trả của Xí nghiệp trong năm 2006 không có sự biến động. Tỷ lệ các khoản nợ trong tổng nguồn vốn đầu năm chiếm 93,7%, cuối năm chiếm: 93,35% tổng nguồn vốn của Xí nghiệp. Tỷ lệ này là rất lớn, Xí nghiệp

gần như sử dụng hoàn toàn vốn vay để trang sắm tài sản thiết bị của đơn vị mình. Với lượng vốn vay lớn như vậy, Xí nghiệp hoàn toàn không có khả năng chủ động về vốn. Trong đó tỉ lệ nợ ngắn hạn đầu năm chiếm 41,11%, cuối năm: 10,96% tổng số vốn. Tỉ lệ nợ dài hạn đầu năm chiếm: 52,59%, cuối năm: 82,39%, đây là khoản Xí nghiệp vay từ Công ty than Hạ long để đầu tư cho mở rộng sản xuất.

- Vốn chủ sở hữu: Vốn chủ sở hữu đầu năm chiếm tỉ trọng 6,3%, cuối năm chiếm: 6,65%. Đây là một tỉ lệ rất thấp.

2.2.4. Phân tích mối quan hệ và tình hình biến động của các chỉ tiêu trong báo cáo kết quả hoạt động sản xuất kinh doanh. (Bảng 2.3)

Báo cáo kết quả hoạt động kinh doanh là báo cáo tài chính tổng hợp, phản ánh tổng quát tình hình và kết quả kinh doanh trong một kỳ kế toán của doanh nghiệp, chi tiết theo hoạt động kinh doanh chính và các hoạt động khác.

Từ bảng 2-3, và mối quan hệ: Lợi nhuận = Doanh thu - Giá vốn hàng bán (Chi phí sản xuất). Ta xét thấy kết quả hoạt động kinh doanh năm 2006 của Xí nghiệp than Thành công như sau:

- Doanh thu thuần (do năm 2005 và năm 2006 Xí nghiệp không có các khoản giảm trừ doanh thu nên doanh thu thuần bằng doanh thu bán hàng) năm 2006 của Xí nghiệp tăng so với năm 2005 là: 17.820 triệu đồng với mức tăng 16,57%. Nguyên nhân là do sản lượng các loại than tiêu thụ năm 2006 tăng so với 2005: 49.661 tấn tương ứng tăng 21,65% và giá bán than bình quân năm 2006 cũng tăng so với năm 2005: 28.128 đ/tấn tương ứng tăng: 7,94%. Bên cạnh đó giá vốn hàng bán năm 2006 cũng tăng so với năm 2005 là: 15.577.351.612 đồng tương ứng tăng 15,18%. Vì vậy lợi nhuận gộp về bán hàng năm 2006 tăng so với năm 2005 là: 2.242 triệu đồng với mức tăng tương đối: 45,52%.

- Do chi phí lãi vay của Xí nghiệp trong cả năm 2005 và 2006 cùng tăng tương ứng, năm 2005 là: 4.498.874.061 đồng, năm 2006 là: 7.030.408.803 đồng, trong khi đó doanh thu hoạt động tài chính không đủ bù đắp trả chi phí lãi vay, năm 2005 là: 2.111.917 đồng, năm 2006 là: 9.998.871 đồng. Do vậy lợi nhuận gộp về bán hàng được cộng vào với doanh thu hoạt động tài chính để bù đắp vào chi phí trả lãi vay nên lợi nhuận thuần của Xí nghiệp năm 2006 giảm còn 148,5 triệu đồng và năm 2005 giảm còn 275,5 triệu đồng và năm 2006 giảm so với năm 2005: 127 triệu đồng với mức giảm tương đối: 46,09%.

- Thu nhập khác của Xí nghiệp năm 2006 giảm so với năm 2005: 372 triệu đồng, mức giảm tương đối: 87,28%. Tuy nhiên khoản thu nhập khác này của cả

năm 2005 và năm 2006 đều không thể bù đắp nổi khoản chi phí khác của Xí nghiệp phát sinh ngoài kế hoạch trong năm 2005 và 2006. Do Xí nghiệp là đơn vị hạch toán phụ thuộc Công ty than Hạ Long, do vậy ngoài việc bù đắp chi phí bằng lợi nhuận thuần từ hoạt động sản xuất kinh doanh của Xí nghiệp, Công ty chịu cấp bù lỗ toàn bộ các khoản chi phí phát sinh thêm cho Xí nghiệp. Vì vậy lợi nhuận thuần của Xí nghiệp năm 2005 và 2006 đều bằng không.

2.2.5. Phân tích tình hình và khả năng thanh toán của Xí nghiệp

2.2.5.1. Phân tích tình hình thanh toán

PHÂN TÍCH TÌNH HÌNH THANH TOÁN NĂM 2006 CỦA XÍ NGHIỆP THAN THÀNH CÔNG

Bảng 2-9

Chi tiêu	Số đầu năm 2006	Số cuối năm 2006	So sánh cuối năm và đầu năm	
			□	%
A. CÁC KHOẢN PHẢI THU	4.354.855.554	4.383.501.116	28.645.562	100,66
1. Phải thu khách hàng	15.811.252		(15.811.252)	0,00
2. Trả trước người bán		56.914.444	56.914.444	
3. Phải thu nội bộ	3.705.570.270	3.900.000.000	194.429.730	105,25
4. Khoản phải thu khác	633.474.032	426.586.672	(206.887.360)	67,34
Công nợ phải thu và phải trả khác ngắn hạn	629.974.032	426.586.672	(203.387.360)	67,71
Tạm ứng, thế chấp ký cược ngắn hạn		3.500.000		0,00
B. NỢ PHẢI TRẢ	81.954.478.076	94.367.953.638	12.413.475.562	115,15
I. Nợ ngắn hạn	35.954.478.076	11.080.162.025	(24.874.316.051)	30,82
1. Phải trả người bán	4.335.378.657	5.176.086.174	840.707.517	119,39
2. Thuế và các khoản phải nộp NN	19.100.471	865.677.494	846.577.023	4.532,23
3. Phải trả công nhân viên	6.564.427.863	4.113.382.607	(2.451.045.256)	62,66
4. Chi phí phải trả	326.085	326.085	0	100,00
5. Phải trả nội bộ	24.350.070.314		(24.350.070.314)	0,00
6. Các khoản phải trả, phải nộp khác	685.174.686	924.689.665	239.514.979	134,96
II. Nợ dài hạn	46.000.000.000	83.287.791.613	37.287.791.613	181,06
1. Phải trả dài hạn nội bộ	46.000.000.000	83.287.791.613	37.287.791.613	181,06

Từ bảng 2-9, tình hình thanh toán của Xí nghiệp than Thành công cho thấy:

Các khoản phải thu của Xí nghiệp trong năm 2006 tương đối ổn định và không lớn lắm: Đầu năm 2006 là 4.354.855.554 đồng; cuối năm là: 4.383.501.116

đồng. Số phải thu cuối năm so với đầu năm tăng lên không đáng kể (chưa đến 1%). Điều này cho thấy lượng vốn Xí nghiệp bị chiếm dụng là không lớn lắm. Trong đó chủ yếu là phải thu từ nội bộ: Đầu năm: 3.705.570.270 đồng, chiếm tỷ trọng 85% tổng các khoản phải thu; cuối năm: 3.900.000.000 đồng, chiếm tỷ trọng: 89% tổng các khoản phải thu.

Các khoản nợ của Xí nghiệp trong năm 2006 tương đối lớn. Đầu năm là: 81.954.478.076 đồng; cuối năm: 94.367.953.638 đồng, tăng lên 12.413.475.562 đồng với mức tăng tương đối: 15,15%. Cho thấy vốn của Xí nghiệp chủ yếu là đi chiếm dụng. Trong năm Xí nghiệp đã thanh toán phần lớn khoản vay ngắn hạn. Đầu năm: 35.954.478.076 đồng, cuối năm còn phải trả: 11.080.162.025 đồng. Giảm: 24.874.316.051 đồng với mức giảm tương đối là: 69,18%. Trong đó mức giảm phải trả nội bộ là 24.350.070.314. Vốn vay dài hạn nội bộ Xí nghiệp cuối năm tăng so với đầu năm là: 37.287.791.613 đồng, tương ứng tăng: 81,06%, cho thấy Xí nghiệp hoàn toàn không chủ động về vốn. Toàn bộ công tác đầu tư lớn, mở rộng sản xuất của Xí nghiệp gần như hoàn toàn sử dụng vốn vay. Năm tới Xí nghiệp cần có nhiều giải pháp tăng cường hiệu quả sử dụng máy móc, thiết bị, tăng năng suất lao động, giảm chi phí, nhanh chóng hoàn trả vốn vay. Tránh bị động về vốn và giảm chi phí lãi vay.

2.2.5.2. Phân tích khả năng thanh toán của Xí nghiệp

Khả năng thanh toán của Xí nghiệp được phân tích qua các chỉ tiêu sau:

a/ Vốn luân chuyển

Để đáp ứng kịp thời các khoản nợ ngắn hạn, dự trữ đủ lượng hàng tồn kho đảm bảo quá trình sản xuất kinh doanh được liên tục, thuận lợi, doanh nghiệp phải luôn duy trì một mức vốn luân chuyển hợp lý. Vốn luân chuyển của doanh nghiệp phản ánh tổng giá trị tiền, các khoản tương đương tiền và các tài sản ngắn hạn khác có thể chuyển đổi thành tiền hoặc sử dụng trong vòng một niên độ kế toán mà không đòi hỏi sự chi trả trong thời gian ngắn.

$$\text{Vốn luân chuyển} = \text{Vốn lưu động} - \text{Nợ ngắn hạn} \quad (2-6)$$

Đầu năm :

$$\text{VLC} = 17.361.558.723 - 35.954.478.076 = -18.592.919.353 \text{ đồng}$$

Cuối năm :

$$\text{VLC} = 10.759.524.690 - 11.080.162.025 = - 320.637.335 \text{ đồng}$$

Nhận xét :

Với số vốn luân chuyển đầu năm: - 18.592.919.353 đồng và cuối năm: - 320.637.335 đồng, ta thấy tình hình tài chính của xí nghiệp tương đối khó khăn, mặc dù cuối năm vốn luân chuyển của xí nghiệp có bị âm giảm đi nhưng vẫn phải đi chiếm dụng vốn.

b/ Hệ số thanh toán ngắn hạn (K_{TTNH}): $K_{TTNH} \geq 2$ là tốt

Hệ số này phản ánh mức độ đảm bảo của vốn lưu động đối với các khoản nợ ngắn hạn

$$K_{TTNH} = \frac{\text{Tài sản ngắn hạn}}{\text{Nợ ngắn hạn}} \quad (2-7)$$

Tại thời điểm đầu năm:

$$K_{TTNH} = \frac{17.361.558.723}{35.954.478.076} = 0,48$$

Tại thời điểm cuối năm:

$$K_{TTNH} = \frac{10.759.524.690}{11.080.162.025} = 0,97$$

Nhận xét :

Khả năng thanh toán ngắn hạn của xí nghiệp về cuối năm có tốt hơn đầu năm, nhưng nhìn chung khả năng thanh toán ngắn hạn của xí nghiệp là thấp. Tuy nhiên đối với xí nghiệp than Thành Công là đơn vị hạch toán phụ thuộc Công ty than Hạ Long, vì vậy mọi khoản vay trung hạn và dài hạn để đầu tư đều vay qua Công ty và hạch toán vào tài khoản 336 (Phải trả nội bộ) do đó tỷ lệ thanh toán ngắn hạn chưa phản ánh thực tế khả năng thanh toán của đơn vị.

c/ Hệ số thanh toán tức thời

Thể hiện khả năng về tiền mặt và các tài sản có thể chuyển nhanh thành tiền đáp ứng cho việc thanh toán nợ ngắn hạn

$$K_{\text{Tức thời}} = \frac{\text{Tiền và các khoản tương đương tiền + Các khoản phải thu ngắn hạn}}{\text{Nợ ngắn hạn}} \quad (2-8)$$

Đầu năm :

$$K_{\text{Tức thời}} = \frac{39.650.342 + 4.354.855.554}{35.954.478.076} = 0,12$$

Cuối năm :

$$K_{\text{Tức thời}} = \frac{187.326.353 + 4.383.501.116}{10.759.524.690} = 0,41$$

Nhận xét :

Mặc dù về cuối năm, khả năng thanh toán tức thời các khoản nợ ngắn hạn của Xí nghiệp có tăng, nhưng không được tốt, chưa đáp ứng được 50% các khoản nợ ngắn hạn phải trả.

d/ Hệ số quay vòng các khoản phải thu

Phản ánh tốc độ chuyển đổi các khoản phải thu thành tiền mặt của doanh nghiệp

$$K_{\text{phải thu}} = \frac{\text{Doanh thu thuần}}{\text{Số dư bình quân các khoản phải thu}} \quad (2-9)$$

Số dư bình quân các khoản phải thu

Trong năm 2006 Xí nghiệp không có các khoản giảm trừ doanh thu vì vậy doanh thu thuần = tổng doanh thu

$$K_{\text{phải thu}} = \frac{125.428.339.273}{(4.354.855.554 + 4.383.501.116)/2} = 29$$

e/ Số ngày của doanh thu chưa thu

Là chỉ tiêu phản ánh số ngày cần thiết để thu hồi các khoản phải thu trong 1 vòng luân chuyển

$$N_{\text{phải thu}} = \frac{\text{Số dư bình quân các khoản phải thu}}{\text{Tổng doanh thu}} \times 365 \text{ (ngày)} \quad (2-10)$$

$$N_{\text{phải thu}} = \frac{(4.354.855.554 + 4.383.501.116)/2 \times 365}{125.428.339.273} = 12,7 \text{ (ngày)}$$

f/ Hệ số quay vòng của hàng tồn kho

Là chỉ tiêu phản ánh một đồng hàng tồn kho cần bao nhiêu đồng chi phí vốn

$$K_{\text{quay vòng TK}} = \frac{\text{Giá vốn hàng bán}}{\text{Hàng tồn kho bình quân}} \quad (2-11)$$

$$K_{\text{quay vòng TK}} = \frac{118.195.174.565}{(12.908.847.458 + 6.188.697.221)/2} = 12,38$$

g/ Số ngày của một kỳ luân chuyển hàng tồn kho

Là chỉ tiêu cho biết số ngày để quay vòng hết hàng tồn trong kho là bao nhiêu ngày.

$$N_{\text{htk}} = \frac{365}{K_{\text{quay vòng tk}}} \text{ (ngày)} \quad (2-12)$$

$$= \frac{365}{12,38} = 29,5 \text{ (ngày)}$$

12,38

Thời gian luân chuyển của hàng tồn kho là: 29,5 ngày, hiệu quả chưa cao đồng nghĩa với việc thu hồi vốn chậm, giảm khả năng thanh toán về lượng tiền cũng như thời gian.

2.2.6. Phân tích hiệu quả kinh doanh và khả năng sinh lợi của vốn

Hiệu quả sử dụng vốn kinh doanh gắn liền với sự tồn tại và phát triển của doanh nghiệp. Hiệu quả kinh doanh là một phạm trù phản ánh mối quan hệ giữa kết quả sản xuất kinh doanh nhận được với lượng yếu tố đầu vào đã hao phí để có được kết quả đó.

Hiệu quả kinh doanh = Kết quả đầu ra/ Yếu tố đầu vào (hoặc ngược lại)

Để phân tích hiệu quả kinh doanh của xí nghiệp than Thành Công, từ mối quan hệ trên được cụ thể hoá với các loại vốn của xí nghiệp đã sử dụng cho sản xuất kinh doanh để đánh giá.

2.2.6.1 Phân tích hiệu quả sử dụng vốn cố định (VCD): Bảng 2-10

Đạt hiệu quả cao trong việc sử dụng vốn cố định chính là hiệu quả của việc trang bị tài sản cố định trong xí nghiệp. Phân tích hiệu quả sử dụng vốn cố định là xem xét hiệu quả sử dụng vốn cố định, xác định các nhân tố ảnh hưởng tới hiệu suất sử dụng tài sản cố định từ đó giúp xí nghiệp có những biện pháp thích hợp nâng cao hiệu quả sử dụng vốn cố định. Hiệu quả sử dụng vốn cố định được đánh giá qua các chỉ tiêu sau:

*. Sức sản xuất của VCD

Là một chỉ tiêu cho ta biết một đồng VCD của xí nghiệp luân chuyển trong kỳ cùng các đối tượng khác tạo ra bao nhiêu đồng doanh thu thuần của xí nghiệp. (Do sản phẩm của xí nghiệp nhiều chủng loại vì vậy ta sử dụng chỉ tiêu: Doanh thu thuần)

(Trong năm Xí nghiệp không phát sinh các khoản giảm trừ, vì vậy doanh thu thuần chính bằng tổng doanh thu).

Khi đó:

$$\text{Sức sản xuất VCD} = \frac{\text{Doanh thu thuần}}{\text{Vốn cố định bình quân}} \quad (2-13)$$

* Suất hao phí VCD:

$$\text{Suất hao phí VCD} = \frac{1}{\text{Sức sản xuất VCD}} = \frac{\text{VCD bình quân}}{\text{Doanh thu thuần}} \quad (2-14)$$

*. Sức sinh lợi của VCD:

$$\frac{\text{Lợi nhuận thuần}}{\text{Vốn cố định bình quân}} \quad (2-15)$$

Sức sinh lợi = VCD bình quân

Từ công thức tính trên ta có bảng tổng hợp sau:

**BẢNG PHÂN TÍCH HIỆU QUẢ SỬ DỤNG VCD CỦA XÍ NGHIỆP
THAN THÀNH CÔNG**

Bảng 2-10

STT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Thực hiện năm 2005	Thực hiện năm 2006	So sánh	
					±	%
1	Tổng doanh thu	đồng	107.972.621.571	125.428.339.273	17.455.717.702	116,17
2	Lợi nhuận trước thuế	đồng	0	0		
3	VCD bình quân	đồng	58.798.863.172	80.215.056.515	21.416.193.343	136,42
4	Sức sản xuất VCD	đ/đ	1,624	1,269	(0,355)	78,12
5	Suất hao phí VCD	đ/đ	0,616	0,788	0,172	128
6	Sức sinh lợi VCD	đ/đ	0	0		

Qua bảng trên ta thấy trong năm 2005: Cứ 1 đồng VCD bỏ vào sản xuất kinh doanh sẽ thu được 1,624 đồng doanh thu, năm 2006: 1 đồng VCD bỏ vào sản xuất kinh doanh sẽ thu được 1,269 đồng doanh thu. Năm 2006 hiệu suất sử dụng VCD thấp hơn năm 2005: 0,355 đồng doanh thu/ 1 đồng VCD tương ứng giảm: 21,88%. Vì vậy suất hao phí VCD cho 1 đồng doanh thu năm 2006 cao hơn năm 2005: 0,172 đ/đ tương ứng 28%. Do VCD của xí nghiệp năm 2005 và 2006 đều được trang trải từ nguồn vốn đi vay nên chi phí lãi vay lớn. Ngoài ra trong năm các khoản chi phí khác phát sinh tương đối lớn trong khi doanh thu hoạt động tài chính và thu nhập khác không đủ bù đắp. Vì vậy sức sinh lợi của VCD của xí nghiệp năm 2005 và 2006 đều bằng không. Trong thời gian tới xí nghiệp cần có các biện pháp nâng cao hiệu quả sử dụng tài sản, tiết kiệm chi phí, trang trải các khoản để thu được lợi nhuận ở mức cao nhất.

2.2.6.2 Phân tích hiệu quả sử dụng vốn lưu động (VLĐ): Bảng 2-11**a/ Phân tích chung:****. Sức sản xuất của vốn lưu động*

Là một chỉ tiêu cho ta biết một đồng vốn lưu động luân chuyển trong kỳ cùng các đối tượng khác tạo ra bao nhiêu đồng doanh thu thuần.

(Trong năm Xí nghiệp không phát sinh các khoản giảm trừ, vì vậy doanh thu thuần chính bằng tổng doanh thu).

Khi đó :

$$\text{Sức sản xuất} = \frac{\text{Doanh thu thuần}}{\text{VLĐ bình quân}} \quad (2-16)$$

** Suất hao phí VLĐ:*

$$\text{Suất hao phí VLĐ} = \frac{1}{\text{Sức sản xuất VLĐ}} = \frac{\text{VLĐ bình quân}}{\text{Doanh thu thuần}} \quad (2-17)$$

**. Sức sinh lợi của vốn lưu động*

$$\text{Sức sinh lợi} = \frac{\text{Lợi nhuận thuần}}{\text{VLĐ bình quân}} \quad (2-18)$$

b/ Phân tích tình hình luân chuyển vốn lưu động**. Số vòng luân chuyển của vốn lưu động*

$$K_{\text{luân chuyển}} = \frac{\text{Doanh thu thuần}}{\text{Vốn lưu động bình quân}} \quad (\text{vòng/năm}) \quad (2-19)$$

**. Thời gian một vòng luân chuyển*

Ý nghĩa thời gian này cho biết số ngày vốn lưu động luân chuyển được một vòng

$$T_{\text{luân chuyển}} = \frac{\text{Vốn lưu động bình quân}}{\text{Doanh thu thuần}} \times \text{Thời gian kỳ phân tích (ngày/vòng)} \quad (2-20)$$

**. Hệ số đảm nhiệm vốn lưu động*

Ý nghĩa hệ số này cho biết một đồng doanh thu thuần trong kỳ kinh doanh doanh nghiệp phải huy động bao nhiêu đồng vốn lưu động.

$$K_{\text{đảm nhiệm}} = \frac{\text{Vốn lưu động bình quân}}{\text{Doanh thu thuần}} \quad (2-21)$$

Ta có bảng số liệu tính toán sau :

**BẢNG PHÂN TÍCH HIỆU QUẢ SỬ DỤNG VLD CỦA XÍ NGHIỆP
THAN THÀNH CÔNG**

Bảng 2-11

STT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Thực hiện năm 2005	Thực hiện năm 2006	So sánh	
					±	%
1	Tổng doanh thu	đồng	107.972.621.571	125.428.339.273	17.455.717.702	116,17
2	Lợi nhuận trước thuế	đồng	0	0		
3	VLD bình quân	đồng	14.621.426.220	14.060.541.707	(560.884.513)	96,16
4	Sức sản xuất VLD	đ/đ	7,36	8,92	1,56	121,2
5	Suất hao phí VLD	đ/đ	0,14	0,11	(0,03)	78,57
6	Sức sinh lợi VLD	đ/đ	0	0		
7	Số vòng LC VLD	V/năm	7,36	8,92	1,56	121,2
8	Thời gian của một vòng LC	Ngày	49,59	40,92	(8,67)	82,52

Qua bảng trên ta thấy trong năm 2005: Cứ 1 đồng VLD bỏ vào sản xuất kinh doanh sẽ thu được 7,36 đồng doanh thu, năm 2006: 1 đồng VLD bỏ vào sản xuất kinh doanh sẽ thu được 8,92 đồng doanh thu. Năm 2006 hiệu suất sử dụng VLD cao hơn năm 2005: 1,56 đồng doanh thu/ 1 đồng VLD tương ứng tăng: 21,2%. Vì vậy suất hao phí VLD cho 1 đồng doanh thu năm 2006 thấp hơn năm 2005: 0,03 đ/đ tương ứng 21,43%. Số vòng luân chuyển VLD năm 2006: 8,92 vòng/năm tốt hơn năm 2005: 7,36 vòng/năm. Vì vậy thời gian của một vòng luân chuyển VLD năm 2006 là 40,92 ngày, ngắn hơn năm 2005: 8,67 ngày. Đây là một biến chuyển tốt của xí nghiệp.

Lượng VLD năm 2006 tiết kiệm được so với năm 2005 là:

$Vldtk = \text{Doanh thu 2006} / 365 \text{ ngày} * (\text{Thời gian 1 vòng LC 2006} - \text{Thời gian 1 vòng LC 2005})$

$$= 125.428.339.273 / 365 * (40,92 - 49,59) = (2.979.352.606) \text{ đồng}$$

2.2.6.3 Phân tích hiệu quả sử dụng vốn kinh doanh (VKD): Bảng 2-12

Đây là hoạt động phân tích tổng hợp của doanh nghiệp, qua đó giúp nhà quản lý đánh giá tổng quát tình hình sử dụng VKD của toàn doanh nghiệp, từ đó tìm ra những biện pháp tăng cường công tác quản lý, nâng cao hiệu quả sử dụng vốn. Để phân tích hiệu quả sử dụng VKD ta cũng sử dụng 3 chỉ tiêu sau:

*. *Sức sản xuất của VKD*

Là một chỉ tiêu cho ta biết một đồng VKD của xí nghiệp luân chuyển trong kỳ sẽ tạo ra bao nhiêu đồng doanh thu thuần (tổng doanh thu) của xí nghiệp.

Khi đó:

$$\text{Sức sản xuất VKD} = \frac{\text{Doanh thu thuần}}{\text{VKD bình quân}} \quad (2-22)$$

* Suất hao phí VKD

$$\text{Suất hao phí VKD} = \frac{1}{\text{Sức sản xuất VKD}} = \frac{\text{VKD bình quân}}{\text{Doanh thu thuần}} \quad (2-23)$$

* Sức sinh lợi của VKD

$$\text{Sức sinh lợi} = \frac{\text{Lợi nhuận thuần}}{\text{VKD bình quân}} \quad (2-24)$$

* Sức sinh lợi của vốn chủ sở hữu

$$\text{Sức sinh lợi} = \frac{\text{Lợi nhuận thuần}}{\text{Vốn chủ sở hữu}} \quad (2-25)$$

Từ công thức tính trên ta có bảng tổng hợp sau:

**BẢNG PHÂN TÍCH HIỆU QUẢ SỬ DỤNG VKD CỦA XÍ NGHIỆP
THAN THÀNH CÔNG**

Bảng 2-12

STT	Chỉ tiêu	Đơn vị tính	Thực hiện năm 2005	Thực hiện năm 2006	So sánh	
					±	%
1	Tổng doanh thu	đồng	107.972.621.571	125.428.339.273	17.455.717.702	116,17
2	Lợi nhuận trước thuế	đồng	0	0		
3	VKD bình quân	đồng	73.420.289.392	94.275.598.221	20.855.308.829	128,41
4	Sức sản xuất VKD	đ/đ	1,47	1,33	(0,01)	90,47
5	Suất hao phí VKD	đ/đ	0,68	0,75	0,07	110,54
6	Sức sinh lợi VKD	đ/đ	0	0		
7	Sức sinh lợi VCSH	đ/đ	0	0		

Qua bảng trên ta thấy trong năm 2005: Cứ 1 đồng VKD bỏ vào sản xuất kinh doanh sẽ thu được 1,47 đồng doanh thu, năm 2006: 1 đồng VKD bỏ vào sản xuất kinh

doanh sẽ thu được 1,33 đồng doanh thu. Năm 2006 hiệu suất sử dụng VKD thấp hơn năm 2005: 0,01 đồng doanh thu/ 1 đồng VKD tương ứng giảm: 9,53%. Vì vậy suất hao phí VKD cho 1 đồng doanh thu năm 2006 cao hơn năm 2005: 0,07 đ/đ tương ứng 10,54%. Sức sinh lợi của VKD và VCSH của xí nghiệp năm 2005 và 2006 đều bằng không. Nguyên nhân do VKD của xí nghiệp năm 2005 và 2006 chủ yếu được trang trải từ nguồn vốn đi vay nên chi phí lãi vay lớn. Ngoài ra trong năm các khoản chi phí khác phát sinh tương đối lớn trong khi doanh thu hoạt động tài chính và thu nhập khác không đủ bù đắp. Vì vậy lợi nhuận thu được từ bán hàng và cung cấp dịch vụ được chuyển sang bù đắp cho các khoản chi phí trên nên VKD và VCSH của xí nghiệp không sinh lợi.

2.3/ Phân tích tình hình sử dụng lao động – Tiền Lương

Trong cơ chế thị trường có sự quản lý của Nhà nước theo định hướng XHCN của nước ta, lao động là một trong những yếu tố vô cùng quan trọng trong quá trình sản xuất kinh doanh. Việc sử dụng lao động là một vấn đề nhạy cảm và ý nghĩa cả về mặt kinh tế lẫn xã hội. Việc phân tích tình hình sử dụng lao động cả về cơ cấu lẫn số lượng, chất lượng nhằm đánh giá trình độ hiệu quả việc sử dụng lao động của Xí nghiệp than Thành Công.

PHÂN TÍCH CƠ CẤU, SỐ LƯỢNG, CHẤT LƯỢNG LAO ĐỘNG CỦA XÍ NGHIỆP THAN THÀNH CÔNG

Bảng 2-13

TT	Danh mục	Năm 2005	Năm 2006		So sánh			
			KH	TH	Với năm 2005		Với KH	
					+/-	%	+/-	%
-	Tổng số CBCNV	838	780	853	15	101,79	73	109,36
A	SỐ LƯỢNG LAO ĐỘNG	838	780	853	15	101,79	73	109,36
I	Công nhân trực tiếp sản xuất than	579	560	568	-11	98,10	8	101,43
1	Sản xuất than hầm lò	505	484	504	-1	99,80	20	104,13
2	Sản xuất than lộ thiên	8	8	10	2	125,00	2	125,00
3	Sàng tuyển chế biến	51	55	38	-13	74,51	-17	69,09
4	Vận chuyển than sạch ra cảng	15	13	16	1	106,67	3	123,08
II	Phụ trợ - Phục vụ (Bảo vệ, cấp dưỡng, thủ kho, y tế)	145	134	151	6	104,14	17	112,69
III	Quản lý	114	86	134	20	117,54	48	155,81

1	Quản lý phân xưởng	45	40	44	-1	97,78	4	110,00
2	Quản lý XN	69	46	90	21	130,43	44	195,65
TT	Danh mục	Năm 2005	Năm 2006		So sánh			
			KH	TH	Với năm 2005		Với KH	
					+/-	%	+/-	%
B	CHẤT LƯỢNG LAO ĐỘNG	838	780	853	15	101,79	73	109,36
1	Đại học	136	150	162	26	119,12	12	108,00
2	Cao đẳng	78	60	62	-16	79,49	2	103,33
3	Trung cấp	158	120	142	-16	89,87	22	118,33
4	CNKT	421	420	434	13	103,09	14	103,33
5	LĐPT	45	30	53	8	117,78	23	176,67
*	<i>Trong đó: Lao động nữ</i>	<i>116</i>		<i>118</i>	<i>2</i>	<i>101,72</i>		

2.3.1. Phân tích mức độ đảm bảo về số lượng lao động

Qua bảng thống kê số lượng lao động của Xí nghiệp cho thấy số CBCNV trong năm 2006 tăng lên 15 người so với năm 2005 tương ứng với mức tăng tương đối là 1,8%.

Số lượng lao động trực tiếp năm 2006 là thấp hơn so với năm 2005 là 2%

Số lượng lao động gián tiếp trong năm 2006 tăng so với năm 2005 là 20 người mức tăng 17,5%.

Sản lượng than nguyên khai sản xuất trong năm 2006 là : 310.029 tấn than tăng 24,8% so với năm 2005.

Giả sử với sản lượng than thực hiện như vậy và năng suất lao động trong năm 2006 bằng 2005 thì doanh nghiệp sẽ cần thêm :

$$+ \text{Số lượng công nhân viên là : } 838 \times \frac{24,8}{100} = 21 \text{ người}$$

$$+ \text{Số lượng lao động trực tiếp : } 579 \times \frac{24,8}{100} = 15 \text{ người}$$

$$+ \text{Số lượng lao động gián tiếp là : } 21 - 14 = 7 \text{ người.}$$

Nhưng thực tế trong năm Xí nghiệp chỉ tăng 15 người, như vậy Xí nghiệp đã tiết kiệm một cách tương đối 21 người. Trong đó lao động trực tiếp trong năm 2006 lại giảm 11 người như vậy Xí nghiệp đã tiết kiệm được 26 lao động. Số lao động quản lý và phục vụ trong năm qua tăng 20 người Xí nghiệp đã tăng tương đối là 13 lao động. Tính toán cho thấy ảnh hưởng của việc tăng số lượng công nhân sản xuất đến mức tăng sản lượng chỉ có 1,8% còn lại năng suất lao động đã làm tăng 98,2% sản lượng.

Như vậy Xí nghiệp đã tăng cường hoạt động sản xuất của mình theo chiều sâu bằng cách đào tạo tay nghề, nâng cao trình độ nghiệp vụ của đội ngũ công nhân viên trong xí nghiệp, giảm những khâu thừa không cần thiết, đầu tư những công nghệ, thiết bị hiện đại. Mặt khác tỷ lệ tăng sản lượng chủ yếu là phần tăng sản lượng than hầm lò do đầu tư công nghệ và thiết bị cũng như đưa cơ giới hoá một số khâu sản xuất, vận tải.

2.3.2. Phân tích chất lượng lao động.

Trong năm vừa qua số lượng lao động trong Xí nghiệp ít có sự biến động. Số công nhân trong Xí nghiệp chỉ tăng 1,8% tương ứng với 15 người, về mặt chất lượng lao động trong năm qua cũng có nhiều thay đổi, số công nhân kỹ thuật tăng 3,09% tương ứng với 13 người và lao động phổ thông tăng 17,8% tương ứng với 8 người so với năm 2005. Số lao động có trình độ trung cấp không, cao đẳng lại giảm một phần là do XN đã ưu tiên chú trọng nâng cao trình độ lên trình độ đại học dẫn đến số lao động có trình độ học vấn cao như số công nhân viên có bằng đại học tăng 19% tương ứng với 26 người, điều này đã làm cho việc tiếp thu khoa học mới, trình độ tay nghề công nhân, nghiệp vụ của cán bộ quản lý tăng cao trong năm 2006 làm cho sản lượng than nguyên khai thực hiện trong năm 2006 đã tăng 24,8%. Tuy nhiên với mức tăng này Xí nghiệp cũng nên xem xét điều chỉnh và bố trí công nhân một cách hợp lý nhằm tránh tình trạng lãng phí nguồn lao động có chất lượng cao.

Mục đích của việc phân tích là đánh giá trình độ sử dụng tiềm năng lao động theo chiều rộng, tính hợp lý của chế độ công tác ảnh hưởng của việc tận dụng thời gian lao động đến khối lượng sản xuất

2.3.3. Phân tích tình hình sử dụng thời gian lao động

**PHÂN TÍCH TÌNH HÌNH SỬ DỤNG THỜI GIAN LAO ĐỘNG
CỦA XÍ NGHIỆP THAN THÀNH CÔNG**

Bảng 2-14

Số TT	Chỉ tiêu	Năm 2006		So sánh	
		KH	TH	Chênh lệch tuyệt đối	Chỉ số (%)
1	Tổng số công nhân viên chức	780	853	73	109,36
2	Tổng số ngày công theo lịch	284.700	311.345	26.645	109,36
3	Tổng số ngày công theo chế độ	237.900	260.165	22.265	109,36
4	Số ngày làm việc có hiệu quả	214.110	236.708	22.598	110,55
5	Tổng số giờ công có hiệu quả	1.498.770	1.514.928	16.158	101,08
6	Số ngày làm việc BQ của CN trong năm	276	288	12	104,35
7	Số giờ làm việc BQ 1 ngày có hiệu quả	7	6,4	(0,6)	91,43
8	Số giờ làm việc BQ cả năm của mỗi CN	413.660.520	436.299.264	22.638.744	105,47

Bảng tình hình sử dụng thời gian lao động cho thấy số ngày làm việc có hiệu quả của công nhân trong Xí nghiệp năm vừa qua tăng 10,5% tương đương với số tăng tuyệt đối là 22.598 ngày công, số giờ công có hiệu quả tăng 1,08% tương đương với số tăng là 16.158 giờ so với kế hoạch đặt ra. Như vậy trong năm vừa qua Xí nghiệp đã hoàn thành kế hoạch vượt mức về giờ công lao động đề ra. Số giờ làm việc bình quân trong 1 ngày có hiệu quả là 6,4 giờ thấp hơn 0,6 giờ so với kế hoạch.

Năm vừa qua Xí nghiệp đã đảm bảo số ngày làm việc không có ngày nghỉ do ngừng việc.

Số giờ công vắng mặt và ngừng việc không trọn ngày là :

$$0,6 \times 260.165 = 156.099 \text{ (giờ công)}$$

Số ngày công tương đương do ngừng việc không trọn ngày là :

$$\frac{156.099}{6,3} = 24.178 \text{ (ngày công làm việc có hiệu quả)}$$

Tiền lương tháng bình quân trong năm của công nhân viên là 3.365.430đ.

Như vậy trong năm vừa qua Xí nghiệp đã thiệt hại 1 cách tương đối do ảnh hưởng của việc tổn thất thời gian là :

$$3.365.430 * \frac{24.178}{24} = 3.474.472.603$$

Các nguyên nhân gây đến tổn thất thời gian như ảnh hưởng của thời tiết, cung cấp nguyên vật liệu thiếu hoặc chậm, thiết bị bị hư hỏng, các nguyên nhân do người lao động đi muộn, về sớm, nghỉ giữa ca quá thời gian quy định. Vì vậy trong năm tới để đạt hiệu quả tốt hơn về việc sử dụng thời gian Xí nghiệp cần cải tiến công tác quản lý và tổ chức lao động, nâng cao ý thức tổ chức kỷ luật, cung cấp vật tư kịp thời nhằm giảm thời gian ngừng việc xuống thấp nhất. Bố trí lao động hợp lý, tránh gây lãng phí nhằm nâng cao chất lượng sống của công nhân trong Xí nghiệp.

2.3.4. Phân tích tình hình thực hiện năng suất lao động

Năng suất lao động là một chỉ tiêu phản ánh hiệu quả chính xác nhất tình hình chất lượng lao động trong doanh nghiệp. Năng suất lao động là một mục tiêu phấn đấu của doanh nghiệp, tạo tiền đề cải thiện đời sống, tăng tích lũy của người lao động.

Qua số liệu bảng 2-15 tình hình thực hiện năng suất lao động cho thấy:

BẢNG PHÂN TÍCH TÌNH HÌNH THỰC HIỆN NĂNG SUẤT LAO ĐỘNG CỦA XÍ NGHIỆP THAN THÀNH CÔNG

Bảng 2-15

STT	Chỉ tiêu	ĐVT	Năm 2005	Năm 2006		So sánh			
				Kế hoạch	T. hiện	So với năm 2005		So với kế hoạch	
						+/-	%	+/-	%
1	Sản lượng than nguyên khai	Tấn	248.438	300.000	310.029	61.590	124.79	10.028	103.34
2	Giá trị sản lượng HHTH	Đồng	80.528.766.936	105.300.000.000	106.812.175.977	26.283.409.041	132.64	1.512.175.977	101.44
3	Tổng số CNV	Người	838	780	853	15	101.79	73	109.36
	+ Công nhân trực tiếp SX than	Người	579	560	568	(11)	98.10	8	101.43
	+ Gián tiếp	Người	259	220	285	26	110.04	65	129.55
4	NSLĐ tính bằng giá trị								
	+ Tính cho CNV	Đ/ng – T	8.008.031.72	11.250.000.00	10.434.952.71	2.426.921.00	130.31	(815.047.29)	92.76
	+ Tính cho CNSX than	Đ/ng – T	11.590.208.25	15.669.642.86	15.670.800.47	4.080.592.21	135.21	1.157.61	100.01
5	NSLĐ tính bằng hiện vật								
	+ Tính cho CNV	T/ng – T	24.71	32.05	30.29	5.58	122.60	(1.763)	94.50
	+ Tính cho CNSX than	T/ng – T	35.76	44.64	45.49	9.73	127.21	0.843	101.89

* *Năng suất lao động tính theo hiện vật :*

So với năm 2005 :

+ Năng suất lao động tính bằng hiện vật của một công nhân viên trong năm 2006 đã tăng là 22,6% tương đương 5,58 tấn/ng.th. Của một công nhân sản xuất than trong năm 2006 đã tăng là: 27,21% với mức tăng tương ứng: 9,73 tấn/ng.th.

So với kế hoạch :

+ Năng suất lao động năm 2006 của công nhân giảm so với kế hoạch là 5,5% mức chỉ tiêu kế hoạch đề ra tương đương 1,76 tấn/ng.th. Của công nhân sản xuất than tăng 1,89% với mức tăng tương ứng: 0,84 tấn/ng.th.

Nhìn chung năng suất lao động tính bằng hiện vật và bằng giá trị trong năm 2006 đều tăng so với kế hoạch và năm 2005

Để thấy rõ mức độ ảnh hưởng của từng nhân tố đến việc tăng năng suất lao động tính theo hiện vật hay theo giá trị tiến hành phân tích ảnh hưởng của chúng.

Đối với năng suất lao động tính bằng chỉ tiêu hiện vật :

Ta biết :

$$Q_{TS} = 12 \times N_{CN} \times W \quad (2-26)$$

Trong đó :

Q_{TS} : Lượng than sản xuất (tấn)

12 : 12 tháng làm việc trong năm

N_{CN} : Số công nhân sản xuất than (người)

W : năng suất lao động của công nhân sản xuất than bình quân trong tháng (tấn/ng.th)

* So với năm 2005

+ Ảnh hưởng của việc tăng năng suất lao động đến việc tăng sản lượng là :

$$\Delta Q_{TS}^W = 12 \times N_{CN\ 2005} \times \Delta W = 12 \times 838 \times 9,73 = 97.845 \text{ (tấn)}$$

+ Ảnh hưởng của việc tăng số lượng công nhân đến việc tăng sản lượng là:

$$\Delta Q_{TS}^N = 12 \times \Delta N_{CN} \times W_{2005} = 12 \times 15 \times 30,29 = 5.452 \text{ (tấn)}$$

Mức ảnh hưởng sản lượng chung là:

$$\Delta Q_{TS} = \Delta Q_{TS}^W + Q_{TS}^N = 103.297 \text{ (tấn)}$$

- Ảnh hưởng của việc tăng năng suất đến tăng sản lượng là 32%.

- Ảnh hưởng của việc tăng công nhân sản xuất than đến tăng sản lượng là 2%.

Như vậy so với năm 2005 thì nhân tố quyết định đến việc tăng sản lượng là năng suất lao động.

* So với kế hoạch

+ Ảnh hưởng của việc giảm năng suất lao động đến việc giảm sản lượng là :

$$\Delta Q_{TS}^W = 12 \times N_{CN\ 2006} \times \Delta W = 12 \times 853 \times (-1,763) = (-18.046) \text{ tấn}$$

+ Ảnh hưởng của việc tăng số lượng công nhân đến việc tăng sản lượng là:

$$\Delta Q_{TS}^N = 12 \times \Delta N_{CN} \times W_{2005} = 12 \times 73 \times 30,29 = 26.534 \text{ (tấn)}$$

Mức ảnh hưởng sản lượng chung là :

$$\Delta Q_{TS} = \Delta Q_{TS}^W + Q_{TS}^N = -18.046 + 26.534 = 8.487 \text{ (tấn)}$$

+ Ảnh hưởng của việc giảm năng suất đến giảm sản lượng là 6%

+ Ảnh hưởng của việc tăng công nhân sản xuất than đến tăng sản lượng là 9%.

Như vậy so với kế hoạch thì nhân tố số lượng lao động là nhân tố quyết định đến việc tăng sản lượng sản xuất than.

2.3.5. Phân tích tình hình sử dụng quỹ tiền lương

Việc phân tích và sử dụng quỹ tiền lương phải xuất phát từ hai yêu cầu về kinh tế và về xã hội.

Theo yêu cầu kinh tế thì việc trả lương phải đảm bảo hiệu quả sản xuất kinh doanh đồng thời là động lực thúc đẩy tăng sản lượng nâng cao năng suất lao động và hạ giá thành sản phẩm.

Yêu cầu về mặt xã hội: Phải đảm bảo thu nhập cuộc sống cho người lao động, ổn định công ăn việc làm.

Tình hình thực hiện quỹ lương tại Xí nghiệp than Thành Công được thể hiện qua bảng 2.16 tình hình thực hiện tổng quỹ lương.

TÌNH HÌNH THỰC HIỆN TỔNG QUỸ TIỀN LƯƠNG

Bảng 2 -16

STT	Chỉ tiêu	ĐVT	Năm 2005	Năm 2006		So sánh			
				Kế hoạch	Thực hiện	So với năm 2005		So với kế hoạch	
						+/-	%	+/-	%
1	Doanh thu	Đồng	107.972.621.571	124.800.000.000	125.428.339.273	17.455.717.702	116.17	628.339.273	100.50
2	TL trên 1000 đ DT	Đ/1000 DT	288.50	236.25	274.65	(13.85)	95.20	38.40	116.25
3	Tổng quỹ lương	Đồng	31.150.267.924	29.484.000.000	34.448.546.321	3.298.278.397	110.59	4.964.546.321	116.84
4	Số lượng CNVC	Ngời	838	780	853	15	101.79	73	109.36
5	Tiền lương BQ 1 CN	Đồng	3.097.680	3.150.000	3.365.430	267.751	108.64	215.430	106.84

Ta thấy trong năm 2006 giá trị sản lượng hàng hoá tiêu thụ, tổng quỹ lương đều tăng cao hơn so với năm 2005 và so với kế hoạch đặt ra.

Tổng doanh thu đạt 116,17% so với năm 2005 và đạt 100,5% so với kế hoạch trong khi đó tổng quỹ lương chỉ tăng 10,6% so với năm 2005 và 16,84% so với kế hoạch.

Tiền lương bình quân của công nhân viên trong năm 2006 tăng so với năm 2005 và so với kế hoạch đề ra tương ứng là 108,64% và 106,84%

Đơn giá tiền lương trên 1000 đồng doanh thu của đơn vị trong năm 2006 cũng thấp hơn so với năm 2005 giảm 4,8% tương đương giảm 13,85 đ/1000đ doanh thu nhưng lại tăng so với kế hoạch là 16% tương đương 38,4 đồng đ/1000đ doanh thu.

$$TK = \frac{(288,5 - 274,65)}{1000} \times 125.428.339.273 = 1,737182499 \text{ (tỷ)}$$

Như vậy Xí nghiệp đã tiết kiệm tổng quỹ lương một cách tương đối so với năm 2005 khi tiền lương trên 1000đ doanh thu giảm là 1,737182499 tỷ đồng

So sánh tốc độ tăng năng suất lao động và tốc độ tăng tiền lương.

$$I = \frac{\text{Tốc độ tăng năng suất lao động}}{\text{Tốc độ tăng tiền lương}} \quad (2-27)$$

(Tốc độ tăng năng suất lao động ở đây tính theo giá trị)

+ So với năm 2005

$$I_{2006/2005} = \frac{130,31}{108,64} = 1,2$$

+ So với kế hoạch đặt ra

$$I_{TH/KH} = \frac{-7,8}{106,84} = -0,07$$

Như vậy tốc độ tăng tiền lương nhỏ hơn tốc độ tăng năng suất lao động khi ta so sánh với năm 2005 mặc dù thấp hơn so với kế hoạch đặt ra trong năm 2006.

Qua phân tích đánh giá về tình hình thực hiện tổng quỹ lương trong năm 2006 cho những nhận xét như sau :

Xí nghiệp đã xác định tổng quỹ lương và đảm bảo việc trả lương theo đúng nguyên tắc phân phối theo lao động từ đó khuyến khích, động viên người lao động phấn đấu tăng năng suất, hạ giá thành sản phẩm. Tốc độ tăng năng suất lao động trong Xí nghiệp nhỏ hơn tốc độ tăng tiền lương. Tiền lương trên 1000đ doanh thu cũng giảm, điều này là hợp lý vì nó nằm trong chủ trương quan điểm là giảm giá thành ở yếu tố tiền lương tuy nhiên không vì thế mà thu nhập của người lao động

trong năm 2006 bị giảm đi mà thu nhập trong năm 2006 của người lao động đã tăng, đời sống được cải thiện. Điều này đã giúp cho người lao động yên tâm công tác và gắn bó với Xi nghiệp

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Qua quá trình phân tích hoạt động sản xuất kinh doanh tại Xí nghiệp than Thành Công cho thấy :

Tình hình thực hiện sản xuất và tiêu thụ than trong năm 2006 của Xí nghiệp là tương đối ổn định. Xí nghiệp đã hoàn thành và hoàn thành vượt mức kế hoạch được giao, đời sống công nhân được cải thiện, năng suất lao động và tiền lương bình quân đều tăng. Tổng doanh thu trong năm 2006 đã tăng cao hơn so với thực hiện năm 2005 và so với kế hoạch đề ra. Lợi nhuận gộp từ hoạt động sản xuất kinh doanh cũng tăng rất lớn so với cùng kỳ năm ngoái, nguyên nhân là do sản lượng than tiêu thụ năm 2006 và giá bán bình quân tăng.....

Bên cạnh những thành tựu đạt được trong năm 2006, Xí nghiệp than Thành Công còn có những khó khăn và hạn chế. Khâu xúc và khâu vận tải có hệ số sử dụng tổng hợp thấp điều này là một thách thức trong năm tới vì Xí nghiệp khó có khả năng tăng công suất nếu như khâu vận tải không được bổ sung hoàn thiện. Sản xuất ngày càng phát triển, doanh thu ngày càng cao, do vậy xí nghiệp cần quan tâm công tác điều phối, đào tạo lại lao động trong các bộ phận tránh dư thừa công nhân vì điều đó sẽ ảnh hưởng lớn đến quỹ lương của xí nghiệp. Từ đó sẽ ảnh hưởng đến cá nhân người lao động...

Là một xí nghiệp trực thuộc công ty than Hạ long về kế hoạch sản xuất và kế hoạch tài chính song do làm tốt công tác quản lý kinh doanh cùng với sự chỉ đạo của các cấp lãnh đạo, xí nghiệp năng động trong việc tìm kiếm khách hàng, nghiên cứu nhu cầu thị trường trong và ngoài ngành than để lập kế hoạch sản xuất, đáp ứng mọi nhu cầu của khách hàng.

Giá thành sản xuất trong năm vừa qua cũng là một vấn đề đáng lưu ý, tỷ lệ tăng giá thành sản xuất một số yếu tố đã cao hơn mức cho phép vì vậy Xí nghiệp cũng cần quan tâm đến vấn đề này trong công tác quản trị chi phí, quản lý giá thành đảm bảo chỉ tiêu tiết kiệm, hiệu quả, tránh lãng phí. Tình hình sử dụng vốn, tình hình thanh toán càng về cuối năm càng không thuận lợi, doanh nghiệp đã chuyển từ hình thái chiếm dụng vốn ít sang đi chiếm dụng vốn nhiều hơn. Vì vậy Xí nghiệp luôn trong tình trạng không chủ động về vốn, các khoản chi phí trả lãi vay tương đối lớn do vậy phần lớn lợi nhuận thu được từ bán hàng và cung cấp dịch vụ được bù để trả lãi vay, nên Xí nghiệp làm ăn không có lãi. Xí nghiệp nên chú ý đến điều này nhằm tránh tình trạng bị động trong thanh toán trong năm sau.

Cùng với việc thực hiện tốt công tác quản lý, tổ chức sản xuất và tổ chức lao động, để góp phần nâng cao năng suất, hạ giá thành sản phẩm, trong năm qua Xí nghiệp than Thành Công đã có kế hoạch đầu tư cả chiều rộng lẫn chiều sâu, từng bước trang bị thêm máy móc phục vụ sản xuất. Chính vì thế, trong năm 2006, năng suất lao động của công nhân được nâng cao cả về mặt hiện vật và giá trị. Trong những năm tới, Xí nghiệp tiếp tục đưa vào áp dụng các công nghệ sản xuất mới, thực hiện cơ giới hoá sản xuất, cải thiện điều kiện làm việc của công nhân. Nâng cao chất lượng và đa dạng hoá sản phẩm, tiến tới mở rộng thị trường than tiêu thụ cho Xí nghiệp cả ở trong và ngoài nước. Đây là mảng thị trường lớn, nhằm thực hiện mục tiêu của doanh nghiệp đề ra là: sản xuất kinh doanh ngày càng hiệu quả hơn.

Tiền lương đóng một vai trò rất quan trọng trong sản xuất và đời sống, tiền lương là một động lực, là đòn bẩy kinh tế mạnh mẽ thúc đẩy sản xuất phát triển, tăng năng suất lao động. Nhưng vai trò của nó được phát huy đầy đủ khi tiền lương được sử dụng làm đòn bẩy kinh tế.

Để đạt được các mục tiêu đề ra trong các năm tới như : Mở rộng sản xuất, tăng doanh thu, hạ giá thành sản phẩm, tăng thu nhập cho người lao động... Xí nghiệp than Thành Công cần tập trung chỉ đạo sản xuất kinh doanh đúng hướng, tận dụng năng lực sản xuất, năng lực lao động của từng đơn vị trong Xí nghiệp, tìm cho mình một con đường đúng đắn, đảm bảo đầy đủ đời sống và công ăn việc làm cho người lao động, tìm mọi cách giảm chi phí về tiền lương đối với những lao động bất hợp lý từ đó giảm được chi phí trong doanh thu để giành được lợi nhuận tối đa.

Tiền lương là một phạm trù kinh tế, nó liên quan mật thiết với các phạm trù kinh tế như: Giá thành, lợi nhuận, giá cả. Tính đúng, tính đủ tiền lương sẽ đảm bảo chế độ hạch toán đầy đủ, tính toán giá thành hợp lý, từ đó đưa ra giá cả phù hợp và thu về lợi nhuận tối đa.

Qua phân tích hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty cho thấy tiền lương là nguồn quan trọng trong tổng nguồn vốn của doanh nghiệp. Do đó tác giả luận văn đã đi sâu tìm hiểu công tác Tổ chức hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Xí nghiệp than Thành Công

Chương 3
TỔ CHỨC HẠCH TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC
KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG TẠI XÍ NGHIỆP
THAN THÀNH CÔNG

3.1. Lý do lựa chọn chuyên đề

Trong nền kinh tế thị trường, tiền lương có một ý nghĩa vô cùng to lớn cả về mặt kinh tế cũng như mặt xã hội.

Xét trên phạm vi toàn bộ nền kinh tế thì tiền lương là sự cụ thể hoá của quá trình phân phối vật chất do người lao động làm ra. Do đó việc xây dựng hệ thống trả lương phù hợp để tiền lương thực sự phát huy được vai trò khuyến khích vật chất và tinh thần cho người lao động là hết sức cần thiết, quan trọng đối với mọi doanh nghiệp sản xuất kinh doanh trong cơ chế thị trường.

Về phía người lao động, tiền lương là một khoản thu nhập chủ yếu đảm bảo cuộc sống của họ và gia đình, thúc đẩy người lao động trong công việc, đồng thời là tiêu chuẩn để họ quyết định có làm việc tại một doanh nghiệp hay không? Về phía doanh nghiệp, tiền lương chiếm tỷ trọng khá lớn trong tổng chi phí doanh nghiệp bỏ ra để tiến hành sản xuất - kinh doanh. Do đó các doanh nghiệp luôn đảm bảo mức tiền lương tương xứng với kết quả của người lao động để làm động lực thúc đẩy họ nâng cao năng suất lao động gắn bó với doanh nghiệp nhưng cũng đảm bảo tối thiểu hoá chi phí tiền lương trong giá thành sản phẩm, tốc độ tăng tiền lương nhỏ hơn tốc độ tăng năng suất lao động để tạo thế cạnh tranh cho doanh nghiệp trên thị trường. Để làm được điều đó thì công việc hạch toán kế toán tiền lương cần phải được chú trọng, có như vậy mới cung cấp đầy đủ, chính xác về số lượng, thời gian và kết quả lao động cho các nhà quản trị, từ đó các nhà quản trị sẽ có những quyết định đúng đắn trong chiến lược sản xuất - kinh doanh trong doanh nghiệp.

Nhận thức được tầm quan trọng của công tác hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương trong các Doanh nghiệp, được sự đồng ý của bộ môn chủ quản em chọn đề tài: " Tổ chức hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Xí nghiệp than Thành Công" cho chuyên đề thực tập tốt nghiệp 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 với chế độ và phù hợp với điều kiện đặc thù của xí nghiệp.

3.2. Mục đích, đối tượng, nội dung và phương pháp nghiên cứu chuyên đề.

3.2.1. Mục đích

Nghiên cứu công tác hạch toán tiền lương của Xí nghiệp than Thành Công, qua đó đề xuất một số ý kiến nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương cho Xí nghiệp than Thành Công.

3.2.2. Đối tượng nghiên cứu.

Đối tượng nghiên cứu chủ yếu là công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Xí nghiệp than Thành Công.

3.2.3. Nội dung nghiên cứu

Để phù hợp với đối tượng và mục đích nghiên cứu, nội dung của chuyên đề trình bày những vấn đề cơ bản sau:

- Cơ sở lý luận về hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương.
- Tìm hiểu thực tế về công tác hạch toán tiền lương, tiền thưởng và các khoản trích theo lương.
- Thực hành công tác hạch toán tiền lương, thưởng và các khoản trích theo lương trong tháng 07 năm 2006 tại xí nghiệp than Thành công.
- Đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Xí nghiệp than Thành Công.

3.2.4. Phương pháp nghiên cứu

Dựa vào chuẩn mực kế toán hiện hành, căn cứ vào chế độ tiền lương của Nhà nước, quy chế tiền lương nội bộ doanh nghiệp để đánh giá việc thực hiện các chế độ chính sách tiền lương, các khoản tính trích theo lương của đơn vị, qua đó giám sát tình hình thực hiện quỹ lương đúng nguồn, tình hình thanh toán lương cho cán bộ phù hợp với đặc thù của doanh nghiệp.

3.3. Những lý luận cơ bản về lao động tiền lương và công tác quản lý lao động tiền lương trong doanh nghiệp.

3.3.1. Khái niệm, phân loại và ý nghĩa của lao động tiền lương.

3.3.1.1. Khái niệm và phân loại lao động

a. Khái niệm

Lao động là hoạt động chân tay và trí óc của con người nhằm tác động biến các vật tự nhiên thành các vật phẩm đáp ứng cho nhu cầu sinh hoạt của con người. Trong sản xuất kinh doanh không thể thiếu lao động, lao động là yếu tố quan trọng quyết định hiệu quả SXKD của doanh nghiệp. Do đó để SXKD đạt hiệu quả cao thì việc quản lý lao động là yêu cầu thiết yếu.

b. Phân loại lao động

Để thuận tiện cho việc quản lý và hạch toán thì cần phải phân loại lao động. Lao động thường được phân theo các tiêu thức sau:

- Phân theo thời gian lao động : Toàn bộ lao động trong doanh nghiệp có thể được phân thành lao động thường xuyên (gồm cả lao động hợp đồng ngắn hạn và

dài hạn) lao động tạm thời, mang tính thời vụ (doanh nghiệp thuê tạm thời để giải quyết một số công việc không đòi hỏi kỹ thuật cao, tay nghề giỏi).

- Phân theo quan hệ với quá trình sản xuất :

+/ Lao động trực tiếp : là lao động tham gia trực tiếp vào quá trình sản xuất sản phẩm, lao vụ dịch vụ và những người phục vụ quá trình sản xuất.

+/ Lao động gián tiếp sản xuất: là lao động tham gia một cách gián tiếp vào quá trình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp như nhân viên kỹ thuật, nhân viên quản lý kinh tế...

- Phân theo chức năng lao động trong quá trình sản xuất kinh doanh

+/ Lao động thực hiện chức năng sản xuất: là lao động tham gia trực tiếp hoặc gián tiếp vào quá trình sản xuất, kinh doanh.

+/ Lao động thực hiện chức năng bán hàng: là lao động tham gia hoạt động tiêu thụ sản phẩm, hàng hoá, lao vụ , dịch vụ.

+/ Lao động thực hiện chức năng quản lý : Là lao động tham gia hoạt động quản trị kinh doanh và quản lý hành chính của doanh nghiệp.

3.3.1.2. Khái niệm và phân loại tiền lương.

a. Khái niệm:

Để đảm bảo liên tục quá trình tái sản xuất thì một vấn đề thiết yếu là phải tái sản xuất sức lao động, nghĩa là sức lao động mà con người bỏ ra phải được bồi hoàn dưới dạng thù lao lao động. Tiền lương (tiền công) chính là phần thù lao lao động được biểu hiện bằng tiền doanh nghiệp trả cho người lao động căn cứ vào thời gian, khối lượng và chất lượng công việc của họ.

Về bản chất tiền lương là biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động, là giá cả của yếu tố sức lao động mà người sử dụng lao động trả cho người lao động. Tiền lương tuân theo các quy luật cung cầu, giá cả thị trường và pháp luật hiện hành của Nhà nước.

Đối với người lao động, tiền lương là nguồn thu nhập chủ yếu dùng để tái sản xuất sức lao động, các doanh nghiệp dùng tiền lương làm đòn bẩy kinh tế để khuyến khích tinh thần hăng hái lao động, tạo mối quan tâm của người lao động đến kết quả công việc của họ và là nhân tố thúc đẩy năng suất lao động.

Đối với doanh nghiệp, tiền lương phải trả cho người lao động là một bộ phận chi phí cấu thành nên giá trị sản phẩm, dịch vụ và nằm trong chi phí kinh doanh của doanh nghiệp. Do vậy để tiết kiệm chi phí, các doanh nghiệp phải sử dụng có hiệu quả sức lao động để tiết kiệm chi phí tiền lương, làm tăng lợi nhuận

nhưng vẫn đảm bảo tiền lương cho người lao động được trả thoả đáng. Tăng lợi nhuận phải tăng tiền lương và phúc lợi, có như vậy mới đảm bảo sự gắn bó giữa người lao động và doanh nghiệp.

b, Phân loại tiền lương

Trên thực tế có rất nhiều cách phân loại tiền lương như phân loại tiền lương theo cách thức trả lương (lương sản phẩm, lương thời gian), phân loại theo đối tượng trả lương (lương gián tiếp, lương trực tiếp), phân loại theo chức năng tiền lương (lương sản xuất, lương bán hàng, lương quản lý)... Mỗi một cách phân loại đều có những tác dụng nhất định. Tuy nhiên để thuận lợi cho công tác hạch toán nói riêng và công tác quản lý nói chung, xét về mặt hiệu quả tiền lương được chia làm hai loại như sau:

- Tiền lương chính : Là tiền lương theo thời gian thực tế và theo sản phẩm thực tế
- Tiền lương phụ : Là tiền lương phải trả cho người lao động trong thời gian không là nhiệm vụ chính nhưng vẫn được hưởng lương theo chế độ quy định như tiền lương phải trả cho người lao động trong thời gian nghỉ phép, thời gian đi làm nghĩa vụ xã hội, hội họp, đi học, tiền lương phải trả cho người lao động trong thời gian ngừng sản xuất.

Cách phân loại này không những giúp cho việc tính toán phân bổ chi phí tiền lương được chính xác mà còn cung cấp thông tin cho việc phân tích chi phí tiền lương.

c. Các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp.

Ngoài tiền lương người lao động còn được hưởng các khoản trợ cấp thuộc phúc lợi xã hội trong đó có bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

Các khoản trích theo lương trong doanh nghiệp gồm có:

- Bảo hiểm xã hội
- Bảo hiểm y tế
- Kinh phí công đoàn.

*** Bảo hiểm xã hội:**

Bảo hiểm xã hội: là một chính sách kinh tế - xã hội quan trọng của nhà nước. Nó không chỉ xác định khía cạnh kinh tế mà còn phản ánh chế độ xã hội.

Quỹ bảo hiểm xã hội được hình thành bằng cách trích theo tỷ lệ quy định trên tổng số tiền lương của công nhân viên thực tế phát sinh trong tháng. Tỷ lệ trích

bảo hiểm y tế hiện hành là 20%, trong đó 15% tính vào chi phí SXKD và 5% tính trừ vào lương phải trả người lao động.

Bảo hiểm xã hội là sự bảo đảm ở mức độ nhất định về mặt kinh tế cho người lao động và gia đình họ. Bảo hiểm xã hội chỉ thực hiện chức năng đảm bảo khi người lao động và gia đình họ gặp rủi ro xã hội như ốm đau, thai sản, tai nạn lao động. Bảo hiểm xã hội là một hiện tượng xã hội nhằm đáp ứng yêu cầu an toàn về đời sống kinh tế cho người lao động và gia đình họ.

Ở Việt Nam hiện nay đang được thực hiện các chế độ bảo hiểm sau :

- Trợ cấp ốm đau
- Trợ cấp tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp
- Trợ cấp mất sức lao động, tàn tật, hưu trí.

Việc sử dụng và chi quỹ bảo hiểm xã hội phải thực hiện theo chế độ quy định của nhà nước.

****Bảo hiểm y tế.***

Bảo hiểm y tế là trợ cấp cho người tham gia bảo hiểm y tế về các khoản như : khám chữa bệnh, tiền viện phí, thuốc thang người tham gia bảo hiểm sẽ được hỗ trợ một phần nào đó.

Quỹ bảo hiểm y tế được hình thành bằng cách trích theo tỷ lệ quy định trên tổng số tiền lương của công nhân viên thực tế phát sinh trong tháng. Tỷ lệ trích bảo hiểm y tế hiện hành là 3%, trong đó 2% tính vào chi phí SXKD và 1 % tính trừ vào lương phải trả người lao động.

Quỹ này do cơ quan bảo hiểm y tế quản lý và trợ cấp cho người lao động qua mạng lưới y tế. Vì vậy cơ quan doanh nghiệp phải mua thẻ BHYT cho người hàng năm hoặc 6 tháng 1 lần của cơ quan quản lý gửi BHXH.

****Kinh phí công đoàn***

Quỹ này được hình thành từ việc trích lập tính vào chi phí sản xuất kinh doanh của Doanh nghiệp hàng tháng theo quy định hiện hành thì Doanh nghiệp phải trích theo một tỷ lệ quy định trên tổng số tiền lương thực tế phải trả cho công nhân viên tỷ lệ trích quy định là 2% trong đó 1% tính vào chi phí SXKD, 1% tính trừ vào lương của cán bộ công nhân viên, kinh phí được trích lập và phân cấp quản lý được chi tiêu theo quy định như sau:

Nộp 1% cho cơ quan công đoàn cấp trên của Doanh nghiệp, 1% để lại Doanh

nghiệp để chi tiêu cho hoạt động của tổ chức công đoàn ở Doanh nghiệp, khoản này nhằm phục vụ chi tiêu cho hoạt động tổ chức công đoàn để chăm lo bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động trong Doanh nghiệp.

3.3.1.3. Khái niệm và nội dung chức năng quỹ tiền lương.

a. Khái niệm:

Quỹ tiền lương của doanh nghiệp là toàn bộ tiền lương mà doanh nghiệp trả cho tất cả lao động thuộc doanh nghiệp quản lý.

b. Nội dung của quỹ tiền lương.

- Tiền lương trả cho người lao động trong thời gian thực tế làm việc
- Tiền lương trả cho người lao động trong thời gian ngừng sản xuất do nguyên nhân khách quan, trong thời gian được điều động đi công tác, làm nghĩa vụ theo chế độ quy định, thời gian nghỉ phép, đi học, lễ, tết...
- Các khoản tiền thưởng trong sản xuất.
- Các khoản phụ cấp thường xuyên : Phụ cấp thâm niên, phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp khu vực, phụ cấp độc hại, nguy hiểm, làm thêm giờ....

Ngoài ra trong tiền lương kế hoạch còn tính cả các khoản tiền trợ cấp như: bảo hiểm xã hội cho công nhân viên trong thời gian ốm đau, thai sản, tai nạn lao động.

c. Chức năng của quỹ tiền lương.

Dùng để chi trả lương và các khoản phụ cấp khác cho cán bộ công nhân viên và người lao động khác trong doanh nghiệp.

3.3.1.4. Các hình thức trả lương, thưởng.

Các doanh nghiệp phải dựa vào đặc điểm và điều kiện sản xuất cụ thể của mình để áp dụng các hình thức trả lương cho thích hợp. Hiện nay ở nước ta, việc trả lương cho người lao động trong doanh nghiệp chủ yếu áp dụng 3 hình thức trả lương sau :

- Hình thức trả lương theo thời gian.
- Hình thức trả lương theo sản phẩm.
- Hình thức khoán thu nhập:

a. Hình thức trả tiền lương theo thời gian: Tiền lương trả theo thời gian là hình thức trả lương tính theo thời gian làm việc cấp bậc kỹ thuật và thang lương của người lao động .

$$\begin{array}{l} \text{Lương thời} \\ \text{Gián phải trả} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Thời gian làm} \\ \text{việc thực tế} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{Đơn giá tiền lương thời gian} \\ \text{(áp dụng đối với từng loại} \\ \text{lương)} \end{array}$$

Tuỳ theo tình hình và tính chất lao động khác nhau ở mỗi ngành nghề cụ thể có 1 thang lương riêng, mỗi thang lương lại có nhiều bậc lương tương ứng, mỗi loại lương lại có 1 mức lương tương ứng thời gian khác nhau.

-Lương thời gian có thể tính theo ngày, giờ, tháng.

Lương tháng = Lương cấp bậc công việc + các khoản phụ cấp

Lương ngày = Lương tháng/26 ngày * số ngày làm việc thực tế.

Lương giờ = Lương ngày/8h * số giờ làm việc thực tế.

Để áp dụng hình thức trả lương theo thời gian, phải tổ chức theo dõi ghi chép đầy đủ thời gian làm việc của công nhân viên và phải có đơn giá cụ thể. Cách trả lương này có ưu điểm là giản đơn, dễ tính toán, phản ánh được trình độ kỹ thuật và điều kiện làm việc của người lao động. Tuy nhiên các Doanh nghiệp thường chỉ áp dụng hình thức tiền lương thời gian cho những loại công việc chưa xây dựng được định mức lao động chưa có đơn giá tiền lương sản phẩm bởi vì lương thời gian còn tồn tại nhược điểm là vẫn mang tính chất bình quân chưa gắn chặt tiền lương với kết quả và chất lượng lao động, kém kích thích người lao động nâng cao năng suất lao động.

Trong thực tế nhiều Doanh nghiệp còn áp dụng hình thức trả lương thời gian có thưởng. Đây là sự kết hợp giữa chế độ trả lương thời gian với tiền thưởng khi người lao động đạt được những chỉ tiêu về số lượng, chất lượng đã quy định. Nó khuyến khích người lao động tích cực làm việc và quan tâm đến kết quả lao động.

b. Hình thức trả tiền lương theo sản phẩm:

Là hình thức tiền lương tính theo khối lượng sản lượng sản phẩm công việc đã hoàn thành đảm bảo yêu cầu chất lượng sản phẩm đã quy định và đơn giá tiền lương tính cho một đơn vị sản phẩm công việc đó.

$$\text{Tiền lương sản phẩm} = \frac{\text{Khối lượng sản lượng sản phẩm công việc hoàn thành đủ tiêu chuẩn chất lượng}}{\text{Đơn giá tiền lương sản phẩm}} \times \text{Đơn giá tiền lương sản phẩm}$$

Việc xác định tiền lương sản phẩm phải dựa trên cơ sở các tài liệu về hạch toán kết quả lao động.

Ví dụ: Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành...và đơn giá tiền lương sản phẩm mà Doanh nghiệp áp dụng đối với từng loại sản phẩm hay từng công việc.

Tiền lương sản phẩm có thể áp dụng đối với lao động trực tiếp sản xuất gọi là lương sản phẩm trực tiếp hoặc có thể áp dụng đối với lao động gián tiếp phục vụ sản xuất được gọi là tiền lương sản phẩm gián tiếp.

Tuỳ theo yêu cầu kích thích người lao động làm việc tăng năng suất chất lượng sản phẩm hay đẩy nhanh tiến độ sản xuất mà có thể áp dụng đơn giá sản phẩm khác nhau do đó có các dạng tiền lương sản phẩm khác nhau.

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

$$\text{Tiền lương sản phẩm cá nhân trực tiếp} = \frac{\text{Số lượng sản phẩm}}{\text{hợp quy cách}} \times \text{Đơn giá lương sản phẩm}$$

Đơn giá lương sản phẩm là tiền lương trả cho một đơn vị sản phẩm hoàn thành xác định căn cứ vào mức lương cấp bậc công việc và định mức thời gian hoặc định mức sản lượng cho công việc đó. Theo hình thức này tiền lương được trả căn cứ vào sản lượng sản phẩm hoàn thành của cả tổ sản xuất và đơn giá chung để tính lương cho cả tổ

sau đó phân phối lại cho từng người.

- Tiền lương cá nhân gián tiếp:

Áp dụng cho những công nhân phụ, phục vụ sản xuất như công nhân điều khiển máy sửa chữa thiết bị... mà kết quả công việc của họ ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả công việc của những công nhân chính nhằm khuyến khích họ nâng cao chất lượng phục vụ. Tiền lương của công nhân phụ được xác định bằng cách nhân số lượng sản phẩm thực tế của công nhân chính được người đó phục vụ với đơn giá lương cấp bậc của họ với tỷ lệ % hoàn thành định mức sản lượng bình quân của những công nhân chính.

Công thức tính lương của công nhân phụ $L_p = S_c \times \text{ĐSG} = M_p \times T_c$.

Trong đó:

L_p : Tiền lương của công nhân phụ

S_c : Sản lượng sản phẩm của công nhân chính.

ĐSG : Đơn giá lương sản phẩm gián tiếp

M_p : Mức lương cấp bậc của công nhân phụ

T_c : Tỷ lệ hoàn thành định mức sản lượng bình quân của công nhân chính %

$$\text{Đ}_{CG} = \frac{M_p}{\text{Đ}_{MC}}$$

Với Đ_{MC} là định mức sản lượng của công nhân chính.

- Tiền lương sản phẩm lũy tiến:

Hình thức trả lương này thường được áp dụng ở những khâu yếu trong dây chuyền sản xuất thống nhất - đó là khâu có ảnh hưởng trực tiếp đến toàn bộ quá trình sản xuất.

Hình thức trả lương có hai loại đơn giá:

- + Đơn giá cố định: dùng để trả cho những sản phẩm thực tế đã hoàn thành.
- + Đơn giá lũy tiến: dùng để tính lương cho những sản phẩm vượt mức khởi điểm.

Công thức:

$$L = Đ_g \times Q_1 + Đ_g \times k (Q_1 - Q_0)$$

Trong đó:

L - Tổng tiền lương trả theo sản phẩm lũy tiến.

Đ_g - Đơn giá cố định tính theo sản phẩm

k - Tỷ lệ tăng thêm để có đơn giá lũy tiến

Q₀ - Sản lượng thực tế hoàn thành

Q₁ - Sản lượng vượt mức khởi điểm.

- Tiền lương sản phẩm có thưởng:

Đây là sự kết hợp giữa chế độ tiền lương theo sản phẩm với chế độ tiền thưởng để nhằm mục đích nâng cao chất lượng sản phẩm giảm mức phế phẩm, tiết kiệm nguyên vật liệu.

$$\begin{array}{ccccc} \text{Tiền lương} & & & & \text{Tiền} \\ \text{sản phẩm có thưởng} & = & \text{Tiền lương trả} & + & \text{Tiền} \\ & & \text{theo sản phẩm} & & \text{thưởng} \end{array}$$

Các hình thức trả lương theo sản phẩm trên có rất nhiều ưu điểm so với trả lương theo thời gian vì nó gắn bó chặt chẽ giữa mức thù lao lao động với kết quả sản xuất thúc đẩy phong trào thi đua bồi dưỡng tác phong công nghiệp trong lao động cho người công nhân.

Nhược điểm:

Vì việc trả lương theo sản phẩm nên cũng dễ dẫn đến việc người lao động chạy theo sản phẩm làm ẩu, vi phạm quy trình kỹ thuật sử dụng thiết bị quá mức...

c. Hình thức khoán thu nhập:

Doanh nghiệp thực hiện khoán thu nhập cho người lao động, quan niệm thu nhập mà doanh nghiệp phải trả cho người lao động là một bộ phận nằm trong tổng thu nhập chung của doanh nghiệp. Đối với loại hình doanh nghiệp này, tiền lương phải trả cho người lao động không tính vào chi phí SXKD mà là một nội dung phân phối thu nhập của toàn doanh nghiệp. Thông qua đại hội công nhân viên, doanh nghiệp thoả thuận trước tỷ lệ thu nhập dùng để trả lương cho người lao động. Vì vậy, quỹ tiền lương của

người lao động phụ thuộc vào thu nhập thực tế của doanh nghiệp. Trong trường hợp này, thời gian và kết quả của từng người lao động chỉ là căn cứ phân chia tổng quỹ lương cho từng người lao động.

Hình thức trả lương này bắt buộc người lao động không chỉ quan tâm đến kết quả của bản thân mình mà còn phải quan tâm đến kết quả của mọi hoạt động SXKD của doanh nghiệp, do vậy nó phát huy được sức mạnh tập thể trong tất cả các khâu của quá trình SXKD. Tuy nhiên, người lao động chỉ yên tâm với hình thức trả lương này khi họ có thẩm quyền trong việc kiểm tra tài chính của doanh nghiệp cho nên hình thức trả lương này thích ứng nhất với các doanh nghiệp cổ phần mà cổ đông chủ yếu là công nhân viên của doanh nghiệp.

d. Các hình thức tiền thưởng:

Ngoài chế độ thưởng các Doanh nghiệp còn tiến hành xây dựng chế độ tiền thưởng cho cá nhân, tập thể có thành tích trong hoạt động sản xuất, kinh doanh.

Tiền thưởng thực chất là khoản tiền lương bổ xung nhằm quán triệt đầy đủ hơn nguyên tắc phân phối lao động. Trong cơ cấu thu nhập của người lao động thì tiền lương có tính ổn định thường xuyên còn tiền thưởng chỉ là phần phụ thêm và phụ thuộc vào các chỉ tiêu thưởng, phụ thuộc vào quá trình sản xuất, kinh doanh của Doanh nghiệp.

- Nguyên tắc thực hiện chế độ thưởng bao gồm:

- + Đối tượng xét thưởng
- + Mức thưởng
- + Các loại tiền thưởng.

Việc xét thưởng một cách hợp lý và đúng đắn là rất cần thiết để đảm bảo vai trò là đòn bẩy kinh tế vì vậy chế độ thưởng phải:

- + 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 cho thích hợp.
- + Phải đảm bảo quan hệ giữa chỉ tiêu chất lượng và số lượng.
- + Bảo đảm mức thưởng hợp lý và công bằng đối với người lao động .
- + Tiền thưởng không vượt quá số tiền làm lợi.

Nguồn tiền thưởng chính là số lợi nhuận của đơn vị còn lại sau khi đã hoàn thành nghĩa vụ nộp ngân sách Nhà nước và trích lập quỹ, các hình thức thưởng cơ bản áp dụng:

- Thưởng tăng năng suất lao động.

- Thưởng chất lượng cao về công tác.
- Thưởng do tiết kiệm nguyên liệu
- Thưởng chất lượng cao về sản phẩm
- Thưởng do sáng kiến cải tiến kỹ thuật.

Dù được thực hiện dưới bất kỳ hình thức nào thì tiền thưởng cũng khuyến khích người công nhân nâng cao hơn nữa năng suất và chất lượng sản phẩm tạo điều kiện thúc đẩy quá trình hoạt động SXKD đạt hiệu quả kinh tế cao.

e. Các khoản thu nhập khác:

Đối với người lao động bên cạnh tiền lương họ còn được nhận các khoản thu nhập khác từ người sử dụng lao động theo qui định như: Phụ cấp khu vực, phụ cấp trách nhiệm, phụ cấp độc hại, phụ cấp làm đêm, phụ cấp đất đỏ, phụ cấp lưu động.

Ngoài ra khi làm thêm giờ người lao động còn được hưởng lương làm thêm giờ theo tiêu chuẩn cụ thể như sau:

- 150% tiền lương giờ tiêu chuẩn nếu làm thêm vào ngày thường.
- 200% tiền lương giờ tiêu chuẩn nếu làm thêm vào ngày lễ và ngày nghỉ.

3.3.2. Vai trò, nhiệm vụ và yêu cầu của công tác hạch toán lao động tiền lương.

3.3.2.1. Vai trò ý nghĩa của công tác hạch toán lao động tiền lương

a. Vai trò

Tiền lương là phạm trù kinh tế phản ánh mặt phân phối của quan hệ sản xuất xã hội, do đó chế độ tiền lương hợp lý góp phần làm cho quan hệ sản xuất phù hợp với tính chất và trình độ phát triển của lực lượng sản xuất. Ngược lại, chế độ tiền lương không phù hợp sẽ triệt tiêu động lực của nền sản xuất xã hội. Do đó, tiền lương giữ vai trò quan trọng trong công tác quản lý đời sống và chính trị xã hội. Nó thể hiện ở 3 vai trò sau:

- Tiền lương phải đảm bảo vai trò khuyến khích vật chất đối với người lao động. Mục tiêu cơ bản của người lao động khi tham gia thị trường lao động là tiền lương. Họ muốn tăng tiền lương để thoả mãn nhu cầu ngày càng cao của bản thân. Tiền lương có vai trò như một đòn bẩy kinh tế kích thích người lao động ngày càng cống hiến nhiều hơn cho doanh nghiệp cả về số lượng và chất lượng lao động.

- Tiền lương có vai trò quản lý lao động: doanh nghiệp trả lương cho người lao động không chỉ bù đắp sức lao động đã hao phí mà còn thông qua tiền lương để kiểm tra giám sát người lao động làm việc theo ý đồ của mình đảm bảo hiệu quả công việc. Trong nền kinh tế thị trường, bất cứ một doanh nghiệp nào đều quan tâm

lợi nhuận và mong muốn có lợi nhuận ngày càng lớn. Lợi nhuận sản xuất kinh doanh gắn chặt với việc trả lương cho người lao động làm thuê. Để đạt được mục tiêu đó, doanh nghiệp phải quản lý lao động tốt để tiết kiệm được chi phí, hạ giá thành sản phẩm, giảm chi phí nhân công (tiền lương và các khoản trích theo lương)

- Tiền lương đảm bảo vai trò điều phối lao động: tiền lương đóng vai trò quyết định trong việc ổn định và phát triển kinh tế. Vì vậy, với mức tiền lương thoả đáng người lao động tự nhận công việc được giao dù bất cứ ở đâu, làm gì. Khi tiền lương được trả một cách hợp lý sẽ thu hút người lao động, sắp xếp điều phối các ngành, các vùng, các khâu trong quá trình sản xuất một cách hợp lý có hiệu quả.

b. Ý nghĩa của tiền lương

Tiền lương luôn được xem xét dưới hai góc độ: đối với chủ doanh nghiệp tiền lương là yếu tố sản xuất còn đối với người cung ứng lao động thì tiền lương là nguồn thu nhập. Mục đích của chủ doanh nghiệp là lợi nhuận, mục đích của người lao động là tiền lương.

Với ý nghĩa này, tiền lương không chỉ mang tính chất là chi phí mà nó trở thành phương tiện tạo giá trị mới hay nói đúng hơn nó là nguồn cung ứng sự sáng tạo sức sản xuất, năng suất lao động trong quá trình sinh ra các giá trị gia tăng.

Về phía người lao động thì nhờ vào tiền lương mà họ có thể nâng cao mức sống, giúp họ hoà đồng với trình độ văn minh của xã hội. Trên một góc độ nào đó thì tiền lương là bằng chứng rõ ràng thể hiện giá trị, địa vị, uy tín của người lao động đối với gia đình, doanh nghiệp và xã hội.

3.3.2.2. Nhiệm vụ và yêu cầu của công tác hạch toán lao động tiền lương

- Tổ chức ghi chép, phản ánh, tổng hợp số liệu về số lượng lao động, thời gian lao động, kết quả lao động của từng người, từng bộ phận một cách chính xác, kịp thời.

- Tính và phân bổ chính xác tiền lương và các khoản trích theo lương cho các đối tượng sử dụng.

- Hướng dẫn, kiểm tra các nhân viên kinh tế phân xưởng và các phòng, ban liên quan thực hiện đầy đủ việc hạch toán ban đầu về lao động, tiền lương theo đúng quy định.

- Lập báo cáo về lao động và tiền lương kịp thời, chính xác.

- Tham gia phân tích tình hình quản lý, sử dụng lao động cả về số lượng, thời gian, năng suất.

- Phân tích tình hình quản lý, sử dụng lao động cả về số lượng, thời gian năng suất.

- Phân tích tình hình quản lý, sử dụng quỹ tiền lương, xây dựng phương án trả lương hợp lý nhằm kích thích người lao động nâng cao năng suất lao động, tiết kiệm chi phí, nâng cao chất lượng sản phẩm.

3.3.3. Các quy định về chế độ quản lý, sử dụng lao động và tiền lương

Căn cứ các văn bản quy định chế độ tiền lương - bảo hiểm xã hội của nhà nước và quy định hiện hành của Xí nghiệp than Thành Công về quản lý tiền lương.

Quỹ tiền lương Xí nghiệp được tiến hành theo đơn giá khoán Công ty than Hạ Long giao cho Xí Nghiệp. Quỹ tiền lương được bổ sung từ nguồn khác (nếu có). Quỹ tiền lương dự phòng từ năm trước chuyển sang (nếu có).

Xí nghiệp áp dụng hình thức trả lương theo sản phẩm đối với toàn Xí nghiệp đối với các phòng ban thì áp dụng hệ số giãn cách khoán nội bộ.

Hàng tháng, quý phòng kế toán tài vụ và các đơn vị kinh doanh thực hiện xác nhận giá trị sản xuất gửi về phòng Tổ chức lao động theo quy chế. Phòng tổ chức lao động tiền lương căn cứ đơn giá tiền lương, kết quả kinh doanh các đơn vị để thực hiện tính lương hàng tháng cho người lao động.

Đối với trường hợp làm ca, làm thêm giờ người lao động được thanh toán tiền lương ca đêm, làm thêm giờ theo quy chế của Xí nghiệp. Những trường hợp nghỉ do ốm đau, thai sản, được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội theo quy định của nhà nước. Trường hợp nghỉ phép, việc riêng có lương theo quy định của nhà nước thì thời gian nghỉ được hưởng lương theo chế độ chính sách.

3.3.4. Tổ chức công tác hạch toán lao động tiền lương

3.3.4.1. Các loại chứng từ, sổ sách cần dùng trong công tác hạch toán lao động tiền lương.

a. Chứng từ kế toán

*** Kế toán tiền lương**

Tiền lương không chỉ là công cụ để khuyến khích vật chất đối với người lao động mà còn là bộ phận cấu thành nên chi phí sản xuất, kinh doanh, liên quan đến lợi nhuận của doanh nghiệp sau này. Do đó kế toán tiền lương phải căn cứ vào chứng từ hợp lệ, hợp pháp để kiểm tra và ghi chép vào sổ sách kế toán. Những chứng từ chủ yếu được sử dụng trong kế toán bao gồm:

Bảng chấm công - mẫu số 01a-LĐTL

Đối với bộ phận trả lương theo thời gian thì chứng từ cơ sở để tính lương là bảng chấm công. Bảng này theo dõi hàng ngày công làm việc, nghỉ việc, ngừng việc... để có căn cứ tính trả lương, BHXH cho từng người và quản lý lao động trong đơn vị. Việc ghi chép bảng chấm công hàng ngày do tổ trưởng (ban, phòng, nhóm...) căn cứ vào tình hình thực tế của bộ phận mình để chấm công cho từng người. Cuối tháng người chấm công và phụ trách bộ phận ký vào bảng chấm công sau đó chuyển bảng chấm công và các chứng từ liên quan lên phòng kế toán kiểm tra, quy ra công để tính lương.

Đơn vị :.....

Mẫu số: 01a - LĐTL

Bộ phận:.....

(Ban hành theo QĐ số 15/2006QĐ/BTC

Ngày 20/3/2006 của Bộ trưởng BTC)

BẢNG CHẤM CÔNG

Tháng.....năm

S T	HỌ VÀ TÊN	Ngạch bậc lương hoặc cấp bậc chức vụ	Ngày trong tháng				Quy ra công				
			1	2	...	31	số công hưởng lương sản phẩm	số công hưởng lương thời gian	Số công nghỉ việc ngừng việc hưởng 100% lương	Số công nghỉ việc ngừng việc hưởng% lương	Số công hưởng BHXH
A	B	C	1	2	...	31	32	33	34	35	36

		Cộng								

Người chấm công
(Ký, họ tên)

+/ *Ký hiệu chấm công*

- Lương sản phẩm :

- Lương thời gian:

- ốm, điều dưỡng:

- Con ốm :

- Thai sản:

- Tai nạn:

Phụ trách bộ phận
(Ký, họ tên)

SP

+

Ô

Cô

TS

T

- Nghỉ phép:

- Hội nghị, học tập:

- Nghỉ bù:

- Nghỉ không lương:

- Ngừng việc :

- Lao động nghĩa vụ:

P

H

NB

KL

N

LĐ

Người duyệt
(Ký, họ tên)

Bảng thanh toán tiền lương - Mẫu 02- LĐTL

Để thanh toán tiền lương cho người lao động kế toán phải lập bảng thanh toán tiền lương cho từng tổ, bộ phận và các phòng ban căn cứ vào kết quả tính lương của từng người và các chứng từ liên quan, sau đó chuyển cho kế toán trưởng duyệt để làm căn cứ lập phiếu chi và phát lương. Thông thường tại các doanh nghiệp việc thanh toán

lương cho người lao động được chia làm 2 kỳ:

+/ Kỳ 1: Tạm ứng

+/ Kỳ 2: Thanh toán số còn lại sau khi đã trừ các khoản khấu trừ vào thu nhập của công nhân viên.

Đơn vị :.....

Bộ phận:.....

Mẫu số: 02 - LĐTL

(Ban hành theo QĐ số 15/2006QĐ/BTC

Ngày 20/3/2006 của Bộ trưởng BTC)

BẢNG THANH TOÁN TIỀN LƯƠNG

Tháng.....năm

Nợ :

Có :

1 1	Họ và tên	Bậc lương g	Hệ số	Lương sản phẩm		Lương thời gian		Nghỉ việc, ngừng việc hưởng ...% lương		Phụ cấp thuộc quỹ lương	Phụ cấp khác	Tổng số	Tạm ứng kỳ I	Các khoản phải khấu trừ vào lương				Kỳ II được lĩnh	
				Số SP	Số tiền	Số công	Số tiền	Số công	Số tiền					BH XH	...	Thuế TNCN phải nộp	Cộng	Số tiền	Ký nhận
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	C
	Cộng																		

Số tiền (viết bằng chữ) :

Người lập biểu

(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, họ tên)

Giám đốc

(Ký, họ tên)

Phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành- Mẫu 05- LĐTL

Đối với bộ phận lao động hưởng lương theo sản phẩm thì căn cứ để trả lương là phiếu xác nhận công việc hoặc sản phẩm hoàn thành. Đây là chứng từ xác nhận số sản phẩm hoặc công việc hoàn thành của đơn vị hoặc cá nhân người lao động để làm cơ sở tính lương. Phiếu này được lên chuyển đến kế toán tiền lương để làm thủ tục thanh toán lương cho người lao động.

Đơn vị :

Bộ phận:

Mẫu số: 05 - LĐTL

(Ban hành theo QĐ số 15/2006QĐ/BTC)

Ngày 20/3/2006 của Bộ trưởng BTC)

PHIẾU XÁC NHẬN SẢN PHẨM HOẶC CÔNG VIỆC HOÀN THÀNH

Ngày.....tháng.....năm

Tên đơn vị (hoặc cá nhân):.....

Theo hợp đồng số: ngàythángnăm.....

STT	Tên sản phẩm (công việc)	Đơn vị tính	Số lượng	Đơn giá	Thành tiền	Ghi chú
A	B	C	1	2	3	4
	Cộng					

Tổng số tiền (viết bằng chữ):.....

Ngày.... tháng ... năm ...

Người giao việc **Người nhận việc** **Người kiểm tra chất lượng** **Người**
duyet
 (Ký, họ tên) (Ký, họ tên) (Ký, họ tên) (Ký, họ tên)

Ngoài ra để có đủ những thông tin cần thiết cho việc tính lương của doanh nghiệp thì có thể sử dụng một số chứng từ sau:

Bảng chấm công làm thêm giờ - Mẫu số 01b - LĐTL

Bảng thanh toán tiền làm thêm giờ - mẫu số 06 - LĐTL

Bảng thanh toán tiền thuê ngoài - mẫu số 07 - LĐTL

Hợp đồng giao khoán - Mẫu số 08 - LĐTL

Biên bản thanh lý (nghiệm thu) hợp đồng khoán - Mẫu số 09 - LĐTL

Khi thanh toán với người lao động thì kế toán sử dụng phiếu chi, báo nợ... đồng thời đó cũng là cơ sở để các cơ quan chức năng kiểm tra, đánh giá tình hình thực hiện các quy định chế độ của nhà nước

*** Kế toán các khoản trích theo lương.**

Các khoản trích theo lương bao gồm BHXH, BHYT, KPCĐ. Các quỹ này được tính trên tiền lương của người lao động với tỷ lệ % khác nhau. Kế toán BHXH, BHYT, KPCĐ phải căn vào các chứng từ hợp lệ, hợp pháp để phản ánh. Những chứng từ thường được kế toán sử dụng bao gồm:

- ***Giấy chứng sinh***
- ***Phiếu nghỉ lương hưởng BHXH***
- ***Danh sách nghỉ hưởng BHXH***
- ***Biên bản điều tra tai nạn lao động***
- ***Bảng thanh toán BHXH***
- ***Phiếu chi***
- ***Báo nợ***

Khi người lao động nghỉ do ốm đau thai sản ... thì cần có xác nhận của cơ quan y tế vào phiếu nghỉ BHXH. Cuối tháng kế toán căn cứ vào phiếu này để tổng hợp số ngày nghỉ và số tiền trợ cấp cho từng người và cho từng đơn vị. Sau đó bảng này được chuyển đến trưởng ban BHXH của đơn vị xác nhận và chuyển kế toán trưởng duyệt chi.

3.3.4.2. Hạch toán số lượng lao động

Để quản lý lao động về mặt lao động, các doanh nghiệp sử dụng sổ danh sách lao động, sổ này do phòng lao động tiền lương lập (lập chung cho toàn doanh nghiệp và lập riêng cho từng bộ phận) nhằm nắm chắc tình hình phân bổ, sử dụng lao động hiện có trong doanh nghiệp. Bên cạnh đó doanh nghiệp còn sử dụng sổ lao động (mở riêng cho từng người lao động) để quản lý nhân sự cả về số lượng và chất lượng lao động, về biến động và chấp hành chế độ đối với người lao động.

3.3.4.3. Hạch toán sử dụng thời gian lao động

Muốn quản lý và nâng cao hiệu quả sử dụng lao động, cần phải tổ chức hạch toán việc sử dụng thời gian lao động và kết quả lao động. Chứng từ sử dụng để hạch toán thời gian lao động là bảng chấm công. Bảng chấm công được lập riêng cho từng bộ phận, tổ, đội lao động sản xuất, trong đó ghi rõ ngày làm việc, nghỉ việc của mỗi người lao động. Bảng chấm công do tổ trưởng hoặc trưởng phòng ban trực tiếp ghi và để nơi công khai để công nhân viên giám sát thời gian lao động của từng người. Cuối tháng bảng chấm công được dùng để tổng hợp thời gian lao động và tính lương cho từng bộ phận, tổ, đội sản xuất.

Ngoài bảng chấm công thì còn có phiếu báo làm thêm giờ, nghỉ phép, phiếu nghỉ ốm ... để làm căn cứ tính lương và BHXH

3.3.4.4. Hạch toán kết quả lao động

Kết quả lao động chính là thành quả làm việc của người lao động, nó được biểu

hiện bằng khối lượng sản phẩm, công việc đã hoàn thành của từng người, từng bộ phận, từng phòng ban.

Để hạch toán kết quả lao động, kế toán sử dụng các loại chứng từ ban đầu khác nhau tùy theo loại hình và đặc điểm sản xuất ở từng doanh nghiệp. Mặc dầu sử dụng các mẫu chứng từ khác nhau nhưng các chứng từ này đều bao gồm những nội dung cần thiết như tên công nhân, tên công việc hoặc sản phẩm, thời gian lao động, số lượng sản phẩm hoàn thành nghiệm thu, kỳ hạn và chất lượng công việc hoàn thành... Đó chính là các báo cáo về kết quả như "phiếu giao nhận sản phẩm", "phiếu khoán", "hợp đồng giao khoán", "bảng chấm công làm thêm giờ", "phiếu xác nhận sản phẩm", "phiếu xác nhận sản phẩm hoặc công việc hoàn thành", "bảng kê năng suất tổ", "bảng kê khối lượng công việc hoàn thành", "bảng kê sản lượng công việc từng người".

Chứng từ hạch toán lao động phải do người lập ký, cán bộ kiểm tra kỹ thuật xác nhận, được lãnh đạo duyệt (quản đốc phân xưởng, trưởng bộ phận). Sau đó chứng từ này được chuyển cho nhân viên hạch toán phân xưởng để tổng hợp kết quả lao động toàn đơn vị rồi chuyển về phòng lao động, tiền lương xác nhận. Cuối cùng chuyển về phòng kế toán doanh nghiệp để làm căn cứ tính lương, tính thưởng. Để tổng hợp kết quả lao động, tại mỗi phân xưởng, bộ phận sản xuất, nhân viên hạch toán phân xưởng phải mở sổ tổng hợp kết quả lao động. Trên cơ sở các chứng từ hạch toán kết quả lao động do các tổ gửi đến, hàng ngày hoặc định kỳ, nhân viên hạch toán phân xưởng ghi kết quả lao động của từng người từng bộ phận vào sổ và cộng sổ, lập báo cáo kết quả lao động gửi cho các bộ phận quản lý liên quan. Phòng kế toán doanh nghiệp cũng phải mở sổ tổng hợp kết quả lao động để tổng hợp kết quả chung toàn doanh nghiệp.

Tổ chức tốt công tác hạch toán lao động giúp cho doanh nghiệp có được những thông tin đầy đủ, đúng đắn về tình hình sử dụng lao động tại doanh nghiệp từ đó có những biện pháp nhằm quản lý và sử dụng lao động có hiệu quả hơn. Đồng thời đây cũng là căn cứ để tính các khoản trích theo lương của doanh nghiệp được chính xác.

3.3.4.5. Hạch toán tiền lương, tiền thưởng và thanh toán với người lao động.

a. Tính lương, tính thưởng cho người lao động:

Công việc tính lương, tính thưởng và các khoản phải trả cho người lao động được thực hiện tập trung tại phòng kế toán doanh nghiệp. Thời gian để tính lương, tính thưởng và các khoản phải trả khác cho người lao động là hàng tháng. Kế toán tính lương, tính thưởng căn cứ vào các chứng từ như: theo dõi thời gian lao động, kết quả lao động và các chứng từ có liên quan, tất cả các chứng từ trên phải được kiểm tra trước khi tính lương, tính thưởng và phải đảm bảo yêu cầu của chứng từ kế toán.

Bảng thanh toán lương là chứng từ làm căn cứ để thanh toán tiền lương, phụ cấp cho người lao động trong đơn vị. Ngoài ra, kế toán lập " Bảng thanh toán tiền thưởng " hoặc dựa vào chứng từ ban đầu như: Bảng chấm công, phiếu xác nhận sản phẩm, công việc hoàn thành...

Đơn vị :.....

Mẫu số: 02 - LĐTL

Bộ phận:.....

(Ban hành theo QĐ số

15/2006QĐ/BTC

Ngày 20/3/2006 của Bộ trưởng BTC

)

BẢNG THANH TOÁN TIỀN LƯƠNG

Tháng.....năm

Nợ :

Có :

S T T	Họ và tên	Bậc lương	Hệ số	Lương sản phẩm		Lương thời gian		Nghỉ việc, ngừng việc hưởng ...% lương		Phụ cấp thuộc quỹ lương g	Phụ cấp khác	Tổng số	Tạm ứng kỳ I	Các khoản phải khấu trừ vào lương				Kỳ II được lĩnh	
				Số SP	Số tiền	Số công	Số tiền	Số công	Số tiền					BH XH	...	Thuế TNCN phải nộp	Cộng	Số tiền	Ký nhận
A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	C
	Cộng																		

Số tiền (viết bằng chữ) :.....

Ngày... tháng.... năm....

Người lập biểu

(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, họ tên)

Giám đốc

(Ký, họ tên)

Đơn vị :.....

Mẫu số: 03 -

LĐTL

Bộ phận:.....
15/2006QĐ/BTC

(Ban hành theo QĐ số

Ngày 20/3/2006 của Bộ trưởng BTC

)

BẢNG THANH TOÁN TIỀN THƯỞNG

Quý năm

Số :

TT	Họ và tên	Chức vụ	Bậc lương	Mức thưởng			Ghi chú
				Xếp loại thưởng	Số tiền	Ký nhận	
A	B	C	1	2	3	D	E
	Cộng						

Tổng số tiền (viết bằng chữ) :.....

Ngày... tháng.... năm....

Người lập biểu

(Ký, họ tên)

Kế toán trưởng

(Ký, họ tên)

Giám đốc

(Ký, họ tên)

b. Hạch toán tổng hợp về tiền lương và thanh toán lương với người lao động

*** Tài khoản 334- Phải trả người lao động**

Tài khoản này được dùng để phản ánh các tài khoản phải trả và tình hình thanh toán các khoản phải trả cho người lao động về tiền lương, tiền công, tiền thưởng, BHXH và khoản trả khác thuộc về thu nhập của người lao động.

TK 334 có 2 tài khoản cấp 2:

- TK 334.1- Phải trả công nhân viên: Phản ánh các khoản phải trả và tình hình thanh toán các khoản phải trả cho công nhân viên của doanh nghiệp về tiền lương, tiền thưởng có tính chất lương, BHXH và các khoản khác thuộc về thu nhập của công nhân viên.

- TK 334.8 - Phải trả người lao động khác: Phản ánh các khoản phải trả và tình hình thanh toán các khoản phải trả cho người lao động khác ngoài công nhân viên của doanh nghiệp về tiền công, tiền thưởng (nếu có) có tính chất về tiền công và các khoản khác thuộc về thu nhập của người lao động.

Khi hạch toán tiền lương ngoài các tài khoản thường xuyên sử dụng đã nêu trên thì còn một số tài khoản khác liên quan như:

- Tài khoản 111: Tiền mặt
- Tài khoản 112: Tiền gửi ngân hàng
- Tài khoản 333: Thuế và các khoản phải nộp
- Tài khoản 138.8: Phải thu khác

* Phương pháp hạch toán :

-Hàng tháng căn cứ vào bảng thanh toán lương, kế toán phân loại tiền lương và lập chứng từ bảng phân bổ tiền lương. Căn cứ vào bảng phân bổ tiền lương kế toán phản ánh tiền lương, phụ cấp phải trả người lao động để tính vào chi phí SXKD

Nợ TK 622: Phải trả CNSX trực tiếp

Nợ TK 627: Phải trả nhân viên QLXP

Nợ TK 641: Phải trả cho nhân viên bán hàng

Nợ TK 642: Phải cho nhân viên quản lý doanh nghiệp

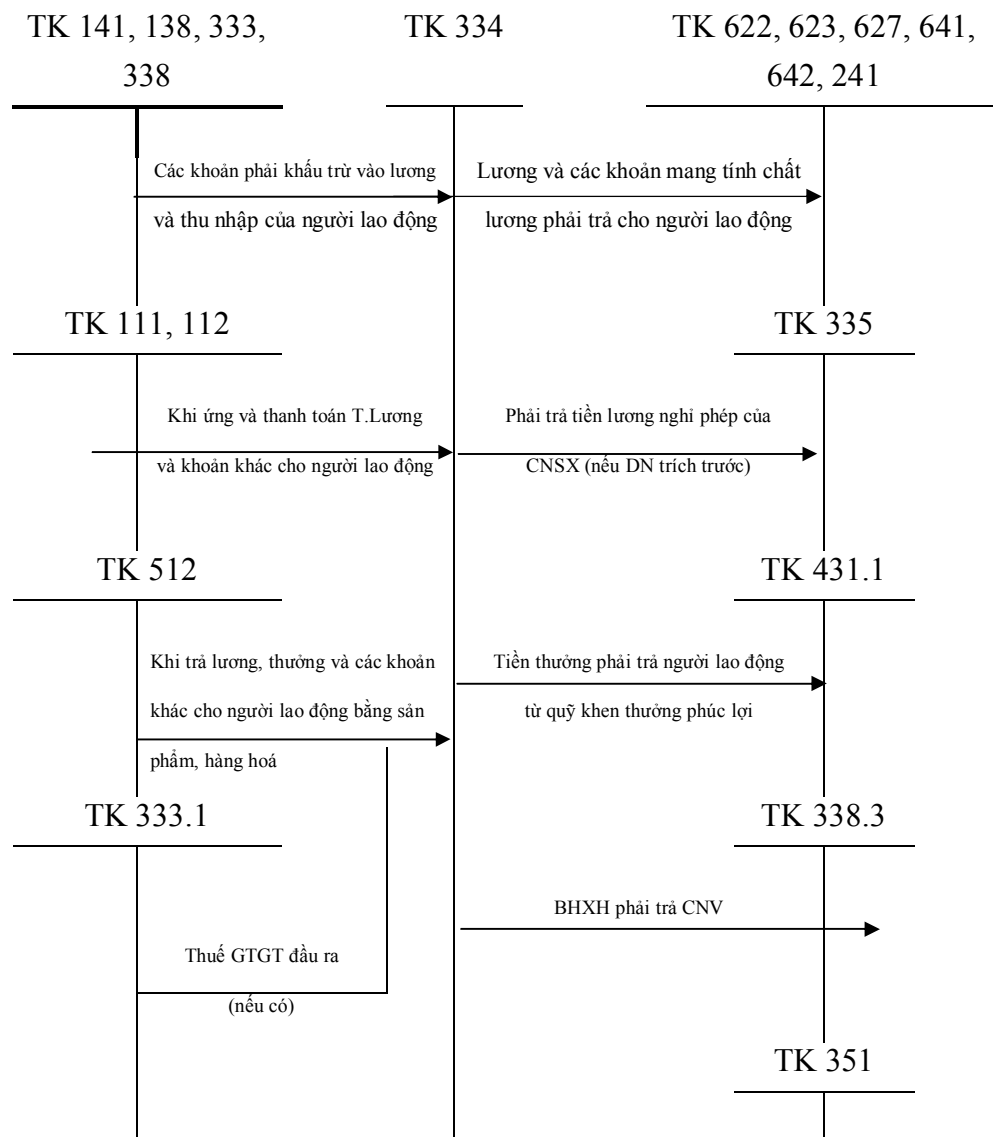
Có TK 334: Tiền lương, các khoản phụ cấp, trợ cấp có tính chất lương mà doanh nghiệp phải trả cho người lao động.

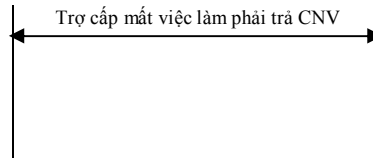
Trong trường hợp các doanh nghiệp sản xuất không có điều kiện bố trí cho lao động trực tiếp nghỉ phép đều đặn giữa các kỳ hạch toán thì phải dự toán tiền lương nghỉ phép của công nhân sản xuất để tiến hành trích tính vào chi phí sản xuất của kỳ hạch toán theo số dự toán. Mục đích này không làm giá thành sản phẩm thay đổi đột ngột khi số lượng lao động trực tiếp nghỉ phép nhiều một kỳ hạch toán nào đó. Cách tính tiền lương nghỉ phép trích trước như sau:

$$\text{Mức trích trước tiền lương nghỉ phép của LĐTL theo kế hoạch} = \frac{\text{Tiền lương chính phải trả}}{\text{Cho LĐTL trong kỳ}} \times \text{Tỷ lệ trích trước}$$

$$\text{Tỷ lệ trích trước} = \frac{\text{Tổng số tiền lương nghỉ phép kế hoạch năm của LĐTL}}{\text{Tổng tiền chính kế hoạch năm của LĐTL}}$$

Trình tự hạch toán các nghiệp vụ chủ yếu về tiền lương được thể hiện trên sơ đồ 3.1





Sơ đồ 3.1: Trình tự hạch toán các nghiệp vụ chủ yếu về tiền lương.

*** Hạch toán tổng hợp các khoản trích theo lương:**

Tài khoản sử dụng: TK 338 phải trả phải nộp khác

Tài khoản này được dùng để phản ánh tình hình thanh toán các khoản phải trả, phải nộp khác ngoài nội dung đã phản ánh ở các tài khoản công nợ phải trả.

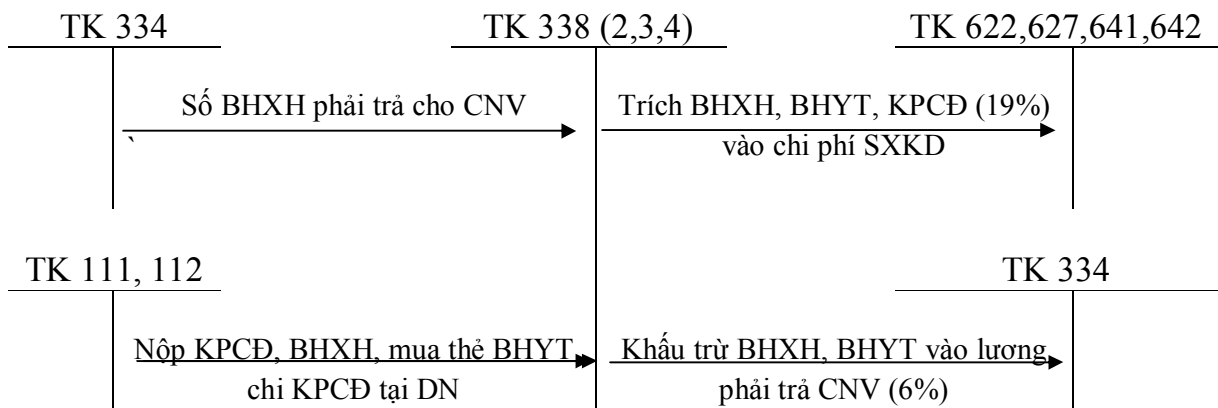
TK 338 được chi tiết thành 8 tiểu khoản:

- TK 338.1: Tài sản thừa chờ giải quyết.
- TK 338.2: Kinh phí công đoàn
- TK 338.3: Bảo hiểm xã hội
- TK 338.4: Kinh phí công đoàn
- TK 338.5: Phải trả về cổ phần hoá
- TK 338.6: Nhận ký quỹ, ký cược ngắn hạn
- TK 338.7: Doanh thu chưa thực hiện
- TK 338.8: Phải trả, phải nộp khác.

Có những tài khoản liên quan trực tiếp đến công nhân viên gồm BHYT, BHXH, KPCĐ được thực hiện trên tài khoản cấp 2 thuộc tài khoản 338 gồm:

- Tài khoản 338.2 : Kinh phí công đoàn
- Tài khoản 338.3 : Bảo hiểm xã hội
- Tài khoản 338.4 : Bảo hiểm y tế

Trình tự hạch toán các nghiệp vụ chủ yếu liên quan đến các khoản trích theo lương được thể hiện trên sơ đồ 3.2



TK 111, 112

Khi được cơ quan BHXH thanh toán
số BHXH đã chi trả

Sơ đồ 3.2: Trình tự hạch toán các nghiệp vụ chủ yếu liên quan đến các khoản trích theo lương.

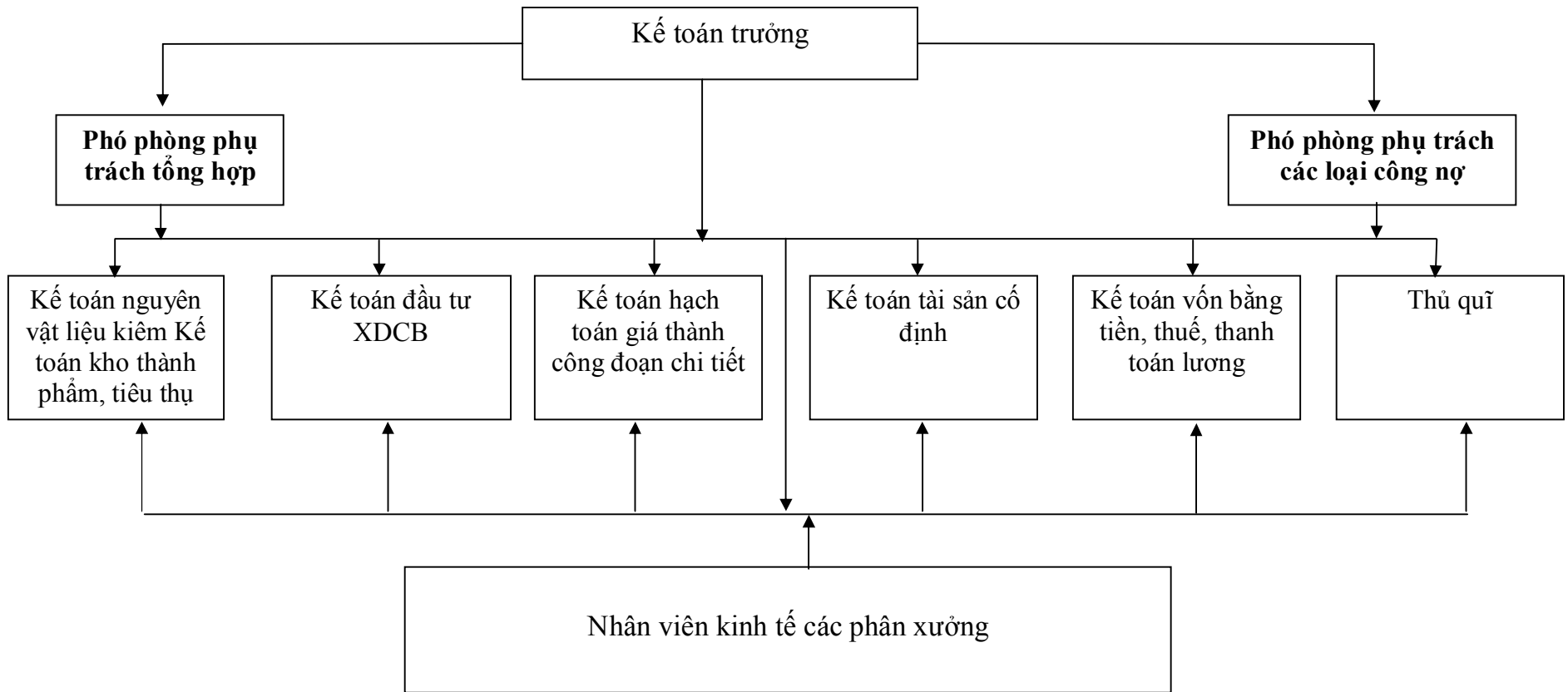
3.4/ Thực trạng tổ chức công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương của Xí nghiệp than Thành Công

3.4.1/ Tổ chức công tác kế toán tại Xí nghiệp than Thành Công.

3.4.1.1/ Tổ chức bộ máy kế toán

Do đặc điểm sản xuất kinh doanh của xí nghiệp là chỉ sản xuất một loại mặt hàng và có qui mô nên Xí nghiệp đã chọn hình thức công tác kế toán tập trung. Theo hình thức này phòng kế toán tài chính của Xí nghiệp chịu trách nhiệm tổ chức hoàn thiện toàn bộ công tác kế toán, công tác tài chính, thống kê trong toàn đơn vị. Còn ở các phân xưởng chỉ bố trí các nhân viên thống kê thu nhận và kiểm tra chứng từ ban đầu để 3 - 4 ngày chuyên về phòng kế toán tài vụ. Ngoài ra nhân viên phân xưởng còn thực hiện một số công việc hạch toán khác như ghi chép thông qua các chỉ tiêu thống kê, ghi chép một số nghiệp vụ cụ thể được giao hoặc ghi chép những phần hành kế toán chi tiết phát sinh ở phân xưởng. Định kỳ lập báo cáo đơn giản gửi về phòng kế toán tài chính.

Phòng kế toán tài chính có nhiệm vụ thực hiện, kiểm tra toàn bộ công tác kế toán, thống kê trong phạm vi toàn XN, giúp ban Giám đốc tổ chức công tác thông tin



Sơ đồ 3.3: Sơ đồ tổ chức bộ máy kế toán Xí nghiệp than Thành Công

*** Kế toán trưởng**

- Thực hiện nhiệm vụ chỉ đạo thực hiện các phần hành kế toán theo đúng qui định của nhà nước về chế độ kế toán tài chính , là người chịu trách nhiệm trước Giám đốc và nhà nước về công tác kế toán .

*** Phó phòng phụ trách tổng hợp**

- Kiểm tra thường xuyên việc ghi chép chứng từ , ghi sổ kế toán , việc thực hiện chế độ kế toán , tài chính trong phạm vi xí nghiệp, hướng dẫn nghiệp vụ cho các nhân viên kế toán và nhân viên kinh tế phân xưởng .

- Lập báo cáo tài chính tháng quý năm , báo cáo kiểm kê chính xác , kịp thời đầy đủ đúng các mẫu biểu quy định của Nhà nước và cấp trên .

- Phân tích có hệ thống báo cáo có liên quan đến việc thực hiện các kế hoạch tài chính, tín dụng, giá thành, chấp hành kỷ luật tài chính và kỷ luật thanh toán, kết quả hoạt động SXKD của xí nghiệp.

*** Phó phòng phụ trách công nợ**

- Ghi chép phản ánh các khoản công nợ giữa xí nghiệp với cấp trên và các đơn vị phụ thuộc. Tính toán xác định các khoản phải nộp xí nghiệp, các khoản phải thu của các đơn vị nội bộ.

- Thực hiện các thủ tục thanh quyết toán, đối chiếu công nợ với cấp trên và các đơn vị phụ thuộc.

*** Kế toán nguyên vật liệu, kiêm kế toán kho thành phẩm tiêu thụ** và luân chuyển trong quá trình sản xuất.

- Đối chiếu với các kho từng tháng, lập báo cáo kiểm kê định kỳ 6 tháng, năm.

*** Kế toán đầu tư xây dựng cơ bản:**

- Theo dõi chi tiết các hạng mục công trình tự làm cũng như thuê ngoài.

- Theo dõi phản ánh tình hình đầu tư các dự án thuộc nguồn vốn đầu tư XD CB, lập quyết toán hạng mục công trình, dự án đầu tư hoàn thành theo qui định.

*** Kế toán hạch toán giá thành công đoạn chi tiết**

- Kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương :

- Thống nhất với phòng lao động tiền lương xây dựng hệ thống biểu mẫu , chứng từ ban đầu liên quan tới công tác tiền lương BHXH, BHYT, KPCĐ

- Tính toán phản ánh đúng chi phí tiền lương , BHXH, BHYT, KPCĐ trích trong giá thành sản phẩm theo đơn giá được duyệt và qui định của nhà theo từng thời kỳ và phân bổ theo từng đối tượng để làm cơ sở cho việc tập hợp chi phí .

- Lập sổ thanh toán lương cho toàn xí nghiệp đồng thời tổng hợp số lượng của các đơn vị trong XN, theo dõi phản ánh các khoản khấu trừ theo quy định .

- Ghi chép phản ánh tình hình thực hiện thu nộp và công nợ về các khoản BHXH, BHYT, KPCĐ. Kiểm tra các chứng từ thanh toán chế độ BHXH, và lập báo cáo đề nghị thanh toán với cơ quan bảo hiểm .

- Kế toán phân bổ vật liệu chi tiết hạch toán giá thành công đoạn :

- Phản ánh ghi chép tổng hợp số lượng giá trị nguyên vật liệu, phụ tùng, phụ hiệu ... cho từng đối tượng sử dụng và từng đối tượng tính giá thành . Tính và phân bổ công cụ dụng cụ một cách chính xác .

***Kế toán tài sản cố định**

- Ghi chép, phản ánh chính xác tình hình tăng giảm máy móc thiết bị, công trình xây dựng, nhà xưởng, phương tiện làm việc theo số lượng, nguyên giá, hao mòn, giá trị còn lại của từng tài sản cố định.

- Phản ánh chính xác việc trích lập và sử dụng nguồn vốn khấu hao cơ bản, vốn khấu hao sửa chữa lớn theo đúng qui định hiện hành.

- Thực hiện các thủ tục thanh lý nhượng bán Tài sản cố định theo trình tự qui định của nhà nước.

- Ghi chép phản ánh chính xác tình hình tăng giảm từng loại nguồn vốn, nguồn quỹ hiện có của xí nghiệp.

*** Kế toán toán vốn bằng tiền, thanh toán , thuế, thanh toán lương**

- Kiểm tra giám sát và làm các thủ tục chi trả các khoản chi tiêu bằng tiền mặt và chuyển khoản đúng với mục đích phục vụ sản xuất , đảm bảo kế hoạch được duyệt

- Phản ánh chính xác khoản chi theo từng khoản mục chi phí và theo đối tượng sử dụng để làm cơ sở tập hợp chi phí, kê khai thuế GTGT đầu vào theo quy định .

- Theo dõi tính toán phản ánh có hệ thống tình hình thu chi tiền mặt và số dư tồn quỹ.

- Kiểm tra giám sát và làm các thủ tục chi trả các khoản chi tiêu bằng tiền gửi tiền vay ngân hàng theo kế hoạch được duyệt.

- Căn cứ vào nhu cầu vốn phục vụ sản xuất tham mưu đề xuất lãnh đạo xí nghiệp thu xếp nguồn vốn vay ngân hàng , huy động và vay các nguồn khác , bảo đảm kịp thời vốn cho sản xuất .

- Theo dõi tính toán phản ánh các khoản nợ gốc , nợ lãi đến hạn , số dư tài khoản và thực hiện trả nợ đúng hạn .

-Kiểm tra giám sát và làm thủ tục thanh toán các khoản tạm ứng bằng tiền mặt và chuyển khoản .

-Ghi chép phản ánh số vay, thanh toán và từng khoản nợ của từng cá nhân .
Phân loại tuổi nợ của các khoản nợ . Đôn đốc cá nhân thanh toán nợ quá hạn .

-Thực hiện phân loại các khoản thanh toán theo từng nội dung và đối tượng sử dụng để làm cơ sở tập hợp chi phí .

- Căn cứ vào chế độ quy định , hàng tháng kê khai, tính số thuế phải nộp các loại , gửi báo cáo cho cơ quan thuế.

- Kê toán tiền lương và các khoản trích theo lương :

- Thống nhất với phòng lao động tiền lương xây dựng hệ thống biểu mẫu , chứng từ ban đầu liên quan tới công tác tiền lương BHXH, BHYT, KPCĐ

- Tính toán phản ánh đúng chi phí tiền lương , BHXH, BHYT, KPCĐ trích trong giá thành sản phẩm theo đơn giá được duyệt và qui định của nhà theo từng thời kỳ và phân bổ theo từng đối tượng để làm cơ sở cho việc tập hợp chi phí .

-Lập sổ thanh toán lương cho toàn xí nghiệp đồng thời tổng hợp số lượng của các đơn vị trong XN, theo dõi phản ánh các khoản khấu trừ theo quy định .

- Ghi chép phản ánh tình hình thực hiện thu nộp và công nợ về các khoản BHXH, BHYT, KPCĐ. Kiểm tra các chứng từ thanh toán chế độ BHXH, và lập báo cáo đề nghị thanh toán với cơ quan bảo hiểm .

3.4.1.2. Đặc điểm tổ chức công tác kế toán

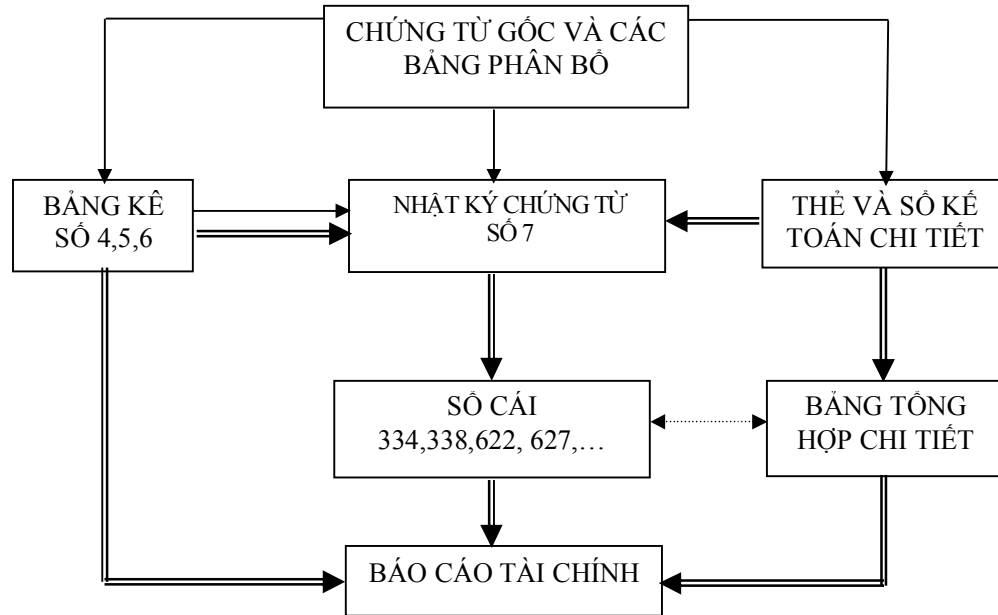
- Xí nghiệp than Thành Công áp dụng chế độ kế toán doanh nghiệp ban hành theo quyết định số 15/ QĐ- BTC ngày 20/03/2006 của Bộ trưởng Bộ tài chính.

-Công ty áp dụng hình thức kế toán nhật ký chứng từ và hạch toán hàng tồn kho theo phương pháp kê khai thường xuyên.

- Công ty nộp thuế GTGT tính theo phương pháp khấu trừ

- Niên độ kế toán: Từ 1/hàng năm đến 31/12 hàng năm

Xí nghiệp than Thành Công là một công ty có quy mô sản xuất lớn, có nhiều nghiệp vụ kinh tế phát sinh và có dây chuyền sản xuất hoàn chỉnh, có nhiều bộ phận kế toán. Toàn bộ công tác kế toán đều được thực hiện tập trung tại phòng kế toán Xí nghiệp. Tại Xí nghiệp việc hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương được thực hiện theo sơ đồ: 3.4.



Ghi chú:

- Ghi hàng ngày →
- Ghi cuối tháng ==>
- Đối chiếu <-.->

Sơ đồ 3.4: Sơ đồ hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương theo hình thức nhật ký chứng từ tại Xí nghiệp than Thành Công.

3.4.2. Tình hình thực tế công tác tổ chức kế toán lao động tiền lương và các khoản trích theo lương tại Xí nghiệp than Thành Công.

Mỗi doanh nghiệp sản xuất kinh doanh, muốn hoàn thành kế hoạch sản xuất phải phụ thuộc vào số lượng và chất lượng lao động. Cho nên đòi hỏi các nhà doanh nghiệp phải quan tâm đến việc xác định và tính toán đầy đủ, hợp lý, chính xác thời gian lao động, trả cho CBCNV một cách hợp lý để bù đắp sức lao động mà họ đã bỏ ra trong quá trình sản xuất kinh doanh đồng thời phản ánh chính xác vào giá thành sản phẩm.

3.4.2.1. Hệ thống tài khoản và sổ sách sử dụng để hạch toán lương và các khoản trích theo lương.

a. Hệ thống tài khoản đang được sử dụng hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

+/- TK 334: Phải trả người lao động.

Nội dung: Phản ánh các khoản tiền doanh nghiệp phải trả cho công nhân viên về tiền lương, tiền thưởng, tiền công lao động, tiền chi trả BHXH và các khoản thu nhập của từng người lao động.

Tài khoản 334 được mở chi tiết theo từng nội dung thanh toán (TK 334.1: lương chính; TK 334.2 : lương phụ; TK 334.3: BHXH trả thay lương)

+/- TK 338: Phải trả, phải nộp khác

Nội dung: Dùng để phản ánh các khoản phải trả và phải nộp cho cơ quan pháp luật, cho các tổ chức đoàn thể xã hội, cho cấp trên về KPCĐ, BHXH, BHYT và các khoản khấu trừ vào lương, theo quyết định của toà án, giá trị tài sản thừa chờ xử lý và các khoản vay mượn tạm thời, nhận ký quỹ, ký cược ngắn hạn, các khoản giữ hộ và thu hộ.

Tài khoản 338 được chi tiết thành 6 TK cấp 2:

-...

- TK 3382: Kinh phí công đoàn

- TK 3383: Bảo hiểm xã hội

- TK 3384: Bảo hiểm y tế

-...

Ngoài ra kế toán còn sử dụng một số tài khoản khác liên quan trong quá trình hạch toán như: TK 111, TK 112, TK 138, TK 622, TK 627...

b. Chứng từ, sổ sách kế toán sử dụng để hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương.

- Bảng chấm công

- Bảng thanh toán tiền lương

- Bảng tổng hợp lương

- Bảng phân bổ tiền lương và bảo hiểm xã hội

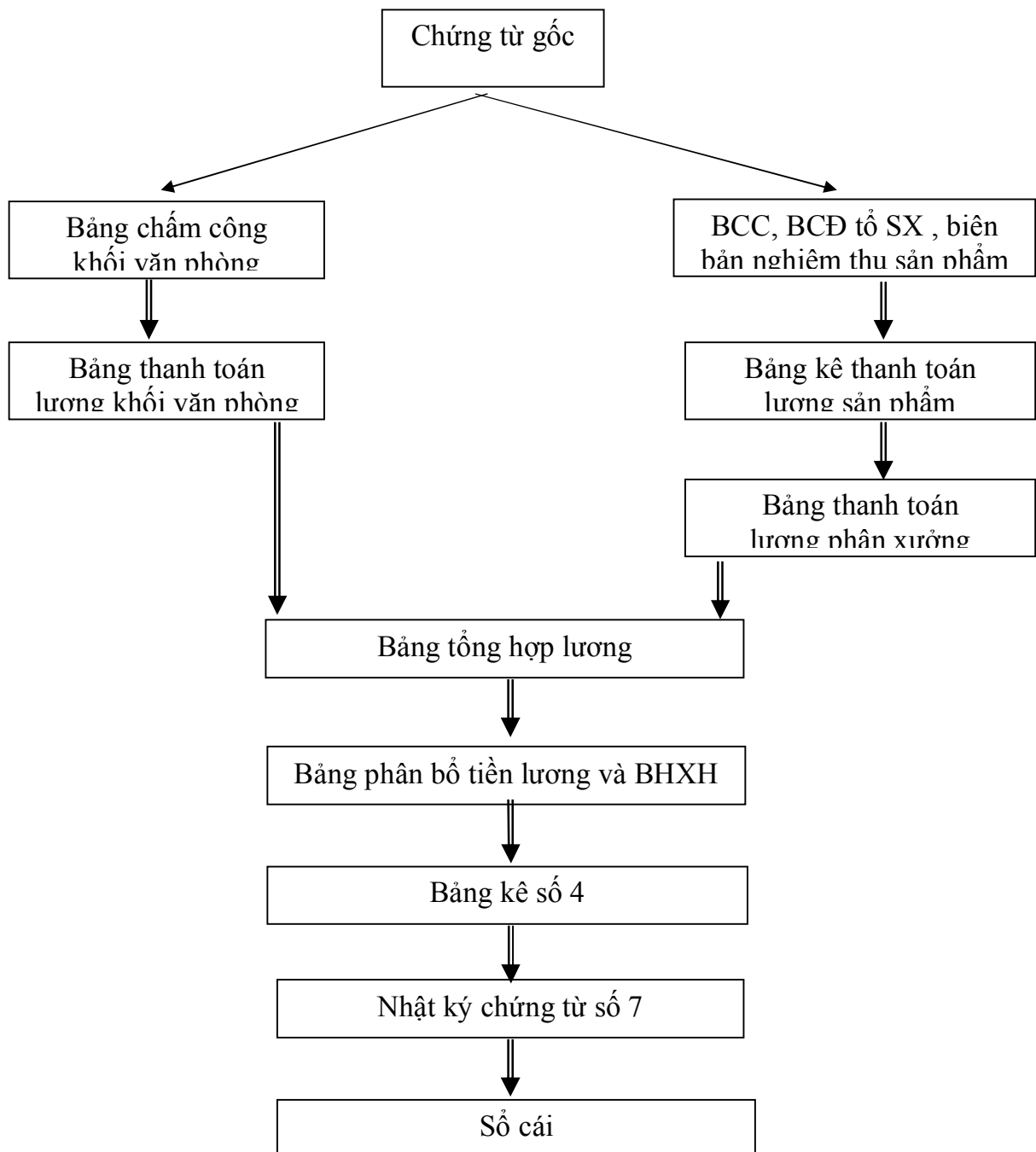
- Nhật ký chứng từ số 7

- Sổ cái (TK 334, TK 338)

- Hàng ngày căn cứ vào nhật lệnh, nhật trình, giấy xin nghỉ ốm, đi học, nghỉ phép... các tổ trưởng bộ phận phòng ban theo dõi và ghi vào bảng chấm công, bảng chấm công được mở chi tiết cho từng người trong phòng mỗi người được thể hiện một dòng, cột trên bảng chấm công. Cuối tháng các tổ, bộ phận phụ trách việc chấm công

tiến hành cộng số ngày công thực tế, ngày công chế độ và ký xác nhận để từ đó làm cơ sở cho việc thanh toán tiền lương cho cán bộ công nhân viên.

Sau đó căn cứ vào bảng thanh toán lương của từng phân xưởng, phòng ban, tổ đội để vào bảng tổng hợp lương toàn Xí nghiệp và lên bảng phân bổ tiền lương và BHXH. Từ bảng phân bổ tiền lương và BHXH lên nhật ký chứng từ số 7 sau đó ghi sổ cái TK 334, TK 338.



- Ghi sổ hàng ngày
- Ghi sổ cuối tháng

Sơ đồ 3.5: Sơ đồ luân chuyển chứng từ sổ kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Xí nghiệp than Thành Công

3.4.2.2. Các hình thức trả lương và phạm vi áp dụng ở Xí nghiệp than Thành công.

Dựa trên đặc điểm của từng loại lao động, tính chất công việc của các phòng ban, phân xưởng khác nhau, Căn cứ theo tính chất sản xuất của Xí nghiệp, hiện nay xí nghiệp than Thành công đang áp dụng các hình thức trả lương sau:

a. Trả lương theo thời gian

Đối tượng được trả lương theo thời gian: Đối với mọi cán bộ công nhân viên toàn Xí nghiệp trong thời gian nghỉ lễ tết, phép ốm đau, thai sản...

Hiện nay Xí nghiệp đang thực hiện phân phối tiền lương dựa vào cấp bậc công việc và số ngày nghỉ lễ phép, ốm đau, thai sản

Lương nghỉ ốm thai sản	=	$\frac{\text{Hệ số + phụ cấp (nếu có) x Lương tối thiểu}}{26}$	x	Số ngày nghỉ ốm thai sản	x	75 %
Lương nghỉ lễ tết	=	$\frac{\text{Hệ số + phụ cấp (nếu có) x Lương tối thiểu}}{26}$	x	Số ngày nghỉ lễ tết	x	100 %
Lương nghỉ phép	=	$\frac{\text{Hệ số + phụ cấp (nếu có) x Lương tối thiểu}}{26}$	x	Số ngày nghỉ phép	x	100 %

Để thấy rõ cách tính lương đã nêu trên ở phần thực trạng ta đi xét ví dụ:

Tính lương thời gian (nghỉ phép) cho Anh Nguyễn Vĩnh Cường công nhân sản xuất Phan xưởng khai thác 2 trong tháng 07 năm 2006

Hệ số lương cơ bản 4.37

Số công nghỉ phép 05 công

$$\text{Lương nghỉ} = \frac{4.37 * 350.000}{26} \times 05 \times 100 \% = 294.135đ$$

phép

26

b. Trả lương cho các phòng và từng cá nhân trong bộ máy quản lý, PV-PT văn phòng Xí nghiệp:

Căn cứ lao động định biên, hệ số phân phối lương nội bộ, số ngày công làm thêm giờ của các phòng ban trong khối văn phòng, xí nghiệp giao khoán quỹ lương định biên hàng tháng cho các phòng. Quỹ lương định biên giao khoán cho các phòng được tính theo công thức sau:

$$QL_{KP} = N_P \times H_{PBQ} \times K_{DC} \quad (\text{đồng})$$

Trong đó:

QL_{KP} : Quỹ lương khoán hàng tháng xí nghiệp trả cho các phòng, quỹ lương này sẽ được điều chỉnh tăng giảm theo kết quả SXKD của xí nghiệp trong tháng

N_P : Số lao động định biên cho các phòng.

H_{PBQ} : Mức tiền lương tháng bình quân gia quyền của CBNV

K_{DC} : Hệ số điều chỉnh làm thêm giờ trong các ngày chủ nhật, ngày thường của các phòng.

Tiền lương hàng tháng XN trả cho từng cá nhân được tính theo công thức:

$$TLA = \frac{QL_{KP}}{\sum_n^{i=1} ni \times hi \times Ki} \times nA \times hA \times KA \quad (\text{đồng})$$

Trong đó:

TLA: Tiền lương của Đ/c A được trả trong tháng

QL_{KP} : Tổng quỹ lương khoán của phòng được xí nghiệp thanh toán trả trong tháng (đồng).

nA : Ngày công làm việc thực tế của Đ/c A trong tháng (công)

hA : Hệ số phân phối lương nội bộ của Đ/c A (có bản hệ số phân phối nội bộ kèm theo)

KA: Hệ số thành tích của Đ/c A trong tháng.

$\sum_n^{i=1} ni \times hi \times Ki$: Tổng cộng ngày công nhân với hệ số lương nội bộ, hệ số

thành tích của tổng số CBNV trong phòng.

BẢNG QUY ĐỊNH TIỀN LƯƠNG VÀ HỆ SỐ PHÂN PHỐI TIỀN KHOÁN NỘI BỘ KHỐI VĂN PHÒNG XÍ NGHIỆP

Bảng I

T T	Chức danh	Tiền lương tháng Công ty giao khoán	Tiền lương ngày Công ty giao khoán	Tiền lương ngày sau khi đã trích để lại 15% (theo điều 5)	Hệ số giãn cách	Ghi chú
A	B	C	D=C/26	E=Dx85%		
1.	Giám đốc Xí nghiệp	13.500.000	519.231	441.346	6,8	
2.	Phó Giám đốc phụ trách công tác an toàn	11.103.000	427.038	362.983	5,6	
3.	Phó Giám đốc kỹ thuật, sản xuất; Chủ tịch công đoàn XN, Kế toán trưởng kiêm Phó bí thư thường trực Đảng uỷ XN	10.578.000	406.846	345.819	5,3	
4.	Trưởng phòng Kỹ thuật, An toàn, ĐKSX, Cơ điện - Vận tải	7.000.000	269.231	228.846	3,5	
5.	Trưởng phòng TCLĐ, HCQT, Kế hoạch, BV-TT-QS, Bí thư ĐTNXN	6.500.000	250.000	212.500	3,3	
T T	Chức danh	Tiền lương tháng Công ty giao khoán	Tiền lương ngày Công ty giao khoán	Tiền lương ngày sau khi đã trích để lại 15% (theo điều 5)	Hệ số giãn cách	Ghi chú
6.	Phó trưởng phòng Kỹ thuật, An toàn, Cơ điện, Trắc địa trường, Địa chất trường, Trưởng ban thanh tra nhân dân, Trạm trường Trạm Y tế, Trưởng ngành PV	5.500.000	211.538	179.808	2,8	
7.	Phó trưởng phòng TCLĐ, HCQT, Kế hoạch, Kế toán, ĐKSX, BV-QS-TT, Phó Chánh thanh tra XN, Trạm phó Trạm Y tế, Phó ngành PV, Phó Bí thư ĐTN XN, Phó CT công đoàn XN	5.200.000	200.000	170.000	2,6	
8.	Kỹ sư phòng kỹ thuật phụ trách công nghệ chính tại các phân xưởng hầm lò trong xí nghiệp	4.400.000	169.231	143.847	2,2	
9.	Kỹ sư, chuyên viên, cán sự phòng kỹ thuật, An toàn, phòng Cơ điện, Định mức lao động, XDCB, phòng kế toán, kế hoạch thường xuyên đi hiện trường, thủ kho than.	4.000.000	153.846	130.769	2,0	-Có thời gian công tác > 36 tháng
10.	Kỹ sư, chuyên viên, cán sự phòng kỹ thuật, An toàn, phòng Cơ điện, Định mức lao động, XDCB, phòng kế toán, kế hoạch thường xuyên đi hiện trường, Thủ kho than	3.500.000	134.615	114.423	1,8	-Có thời gian công tác ≤ 36 tháng
11.	Kỹ sư chuyên viên, cán sự khối nghiệp vụ, y tế, phụ kho than, lái xe VP, khối kỹ thuật nhưng làm công tác nội nghiệp.	3.500.000	134.615	114.423	1,8	-Có thời gian công tác > 36 tháng
12.	Kỹ sư chuyên viên, cán sự khối nghiệp vụ, y tế, phụ kho than, lái xe VP, khối kỹ thuật nhưng làm công tác nội nghiệp.	2.800.000	107.692	91.538	1,4	-Có thời gian công tác ≤ 36 tháng
13.	Văn thư, tạp vụ, bảo vệ tĩnh tại, nấu ăn văn phòng, thủ kho vật tư và thủ kho khác, NV trông coi thư viện	2.800.000	107.692	91.538	1,4	-Có thời gian công tác > 36 tháng
14.	Văn thư, tạp vụ, nấu ăn văn phòng, thủ kho vật tư và thủ kho khác, NV trông coi thư viện	2.000.000	76.923	65.385	1,0	-Có thời gian công tác ≤ 36 tháng

b. Thanh toán tiền lương sản phẩm cho người lao động:

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 và cũng là hình thức trả lương cơ bản đang được áp dụng cơ sở sản xuất vật chất. Nó có nhiều ưu điểm hơn so với hình thức trả lương theo thời gian bởi hình thức này phù hợp với nguyên tắc phân phối lao động, gắn chặt giữa số lượng với chất lượng lao động, năng cao năng suất lao động, góp phần tăng thêm sản phẩm cho xã hội, tạo lợi nhuận cho doanh nghiệp. Do đó khi muốn sản xuất bất kỳ một loại sản phẩm nào thì doanh nghiệp phải xây dựng các định mức kinh tế kỹ thuật làm cơ sở cho việc xác định đơn giá tiền lương với mỗi loại sản phẩm, mỗi loại công việc một cách đúng đắn và hợp lý.

Hình thức này áp dụng đối với công nhân trực tiếp sản xuất, căn cứ vào khối lượng, chất lượng sản phẩm làm ra. Do vậy hình thức trả lương này đảm bảo tính công bằng và hợp lý khuyến khích được công nhân tích cực sản xuất nâng cao chất lượng sản phẩm. Để đảm bảo lợi ích cho công nhân sản xuất, kế toán phải tính toán đầy đủ những chi phí mà người lao động đã bỏ ra.

$$\begin{array}{l} \text{Tiền lương của công} \\ \text{nhân trực tiếp sản} \\ \text{xuất sản phẩm} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Khối lượng sản phẩm} \\ \text{đã hoàn thành} \\ \text{trong tháng} \end{array} \times \begin{array}{l} \text{Đơn giá tiền lương} \\ \text{khoản cho 1 đơn} \\ \text{vị sản phẩm} \end{array}$$

Bảng đơn giá khoán tiền lương 1 ngày công làm cơ sở xây dựng đơn giá tiền lương sản phẩm, lương định biên giao khoán cho các đơn vị sản xuất, ngành phụ vụ, bảo vệ cơ động, bảo vệ tĩnh tại trong xí nghiệp, quy định theo bảng sau:

**ĐƠN GIÁ TIỀN LƯƠNG KHOẢN CHO 1 NGÀY CÔNG LÀM LƯƠNG SẢN PHẨM,
HƯỞNG QUỸ LƯƠNG ĐỊNH BIÊN CÁC NGÀNH NGHỀ TRONG XÍ NGHIỆP**

Bảng II

STT	Tên ngành nghề	Cấp bậc công việc	Đơn giá gốc C.ty khoán cho Xí nghiệp	Đơn giá khoán cho người lao động sau khi đề 15% (quy định tại điều 5)	Hệ số giãn cách
A	B	C	D	E=85%xD	
1	Công nhân đào lò đá	5/6	274.365	233.210	6,86
2	Thợ phụ lò đá	4/6	171.990	146.192	4,3
3	Đào lò khai thác than, khai thác than lò chợ	5/6	222.768	189.353	5,57
4	Thợ phụ đào lò, khai thác than lò chợ	4/6	144.144	122.522	3,6
	Thợ nổ mìn chuyên trách	3,5/6	114.298	97.153	2,85
5	Lao động khác trong lò	3/6	84.452	71.784	2,11
6	Vận hành máy xúc lộ thiên < 1m ³	4/7	76.986	65.438	1,92
7	Vận hành máy gạt ≥ 180 CV	5/7	95.280	80.988	2,38
8	Lái xe tải 7,5 ÷ ≥ 16,5 tấn	¾	95.004	80.753	2,38
9	Vận hành máy sàng di động, băng chuyền, băng tải	4/7	54.873	46.642	1,37
10	Công nhân sàng than thủ công	4/7	43.898	37.313	1,1
11	Cơ điện hầm lò	4/7	90.807	77.186	2,27
		5/7	107.289	91.196	2,68
12	Phục vụ phụ trợ ngoài MB				

	- CN sửa chữa thiết bị mó	4,5/7	69.615	59.173	1,74
	- CN cơ khí, cơ điện khác	4,5/7	54.245	46.108	1,36
	- Bảo vệ cơ động	4/5	53.235	45.250	1,33
	- Bảo vệ tĩnh tại	4/5	45.250	38.463	1,13
	- Lấy mẫu, gia công mẫu	4,5/7	48.321	41.073	1,12
	- Nấu ăn giữa ca, thông kê chuyên, vẩy dầu đường	4,5/7	43.407	36.896	1,09
	- Các công trường	3/5	38.493	34.000	1,00
	- Nhân viên phục vụ	10/12	36.036	34.000	1,00
	- Nhân viên kinh tế PX			58.160	1,71
14	Lao động phổ thông	4/7	34.398	34.000	1,00
15	Quản đốc PX hầm lò		269.231	228.846	6,73
16	Quản đốc PX Cơ khí, ST&CB, Lộ thiên		238.462	202.693	5,96
	Đội trưởng: Đội xe, Đội xây dựng		211.538	179.807	5,29

Xí nghiệp quy định hệ số giãn cách tiền lương ngày giữa quản đốc và Phó quản đốc khối hầm lò là 0,8; khối mặt bằng là 0,75

Đơn giá tiền lương trên bao gồm cả tiền lương thời gian trả cho những ngày nghỉ phép, lễ, tết, học họp nghỉ việc riêng có hưởng lương, phụ cấp trách nhiệm, tiền lương làm thêm vào ban đêm ... khi giao khoán cho các đơn vị Xí nghiệp sẽ giao cụ thể và tách phân tiền lương trên cho phù hợp.

** Trả lương sản phẩm thông qua việc trả điểm:*

Trên cơ sở định mức lao động, đơn giá tiền lương sản phẩm Xí nghiệp giao khoán, Quản đốc phân xưởng xây dựng đơn giá chi tiết cho từng công việc có trong phân xưởng (với giá trị quy định thống nhất ban đầu 1.000 đồng/điểm). Trong đó quy định rõ điểm sản phẩm làm trong ca1 và ca 2, điểm trả ca 3 (điểm ca 3 tăng 30% so với đơn giá điểm ca1,ca 2). Kế toán phân xưởng tổng hợp điểm, công, tiền ăn, hệ số thành tích, hệ số lương cơ bản của từng cá nhân vào bảng tổng hợp (theo mẫu của XN) có chữ ký xác nhận của tổ trưởng sản xuất, kế toán, Quản đốc phân xưởng nộp về phòng TCLĐ kiểm tra sau đó chuyển về Phòng KTTV tiến hành thanh toán tiền lương sản phẩm cho từng người lao động.

Tiền lương sản phẩm thanh toán cho từng người lao động trong tháng được tính theo công thức:

$$TL_{SP A} = \frac{\sum_{i=1}^n QL_{SP}}{\sum_{i=1}^n d_{Ki} K_i} \times d_{KA} \times K_A \quad (\text{đồng})$$

Trong đó:

$TL_{SP A}$: Tiền lương sản phẩm trả cho công nhân A trong tháng (đồng)

$\sum QL_{SP}$: Tổng quỹ lương sản phẩm của PX (Đội sản xuất) trong tháng.

$\sum_{i=1}^n \sigma_{K_i} K_i$: Tổng cộng điểm khoán nhân với hệ số thành tích của CNSX trong đơn vị.

σ_{KA} : Điểm khoán của công nhân A làm được trong tháng (điểm).

K_A : Hệ số thành tích của công nhân A được bình xét trong tháng.

Hệ số thành tích hàng tháng của từng người lao động do các tổ sản xuất bình xét, Quản đốc, Công đoàn Phân xưởng hợp xét duyệt lập thành văn bản làm cơ sở trả lương sản phẩm hàng tháng cho người lao động.

Hệ số thành tích được phân làm 3 loại: A, B, C được bình xét theo các quy định sau:

+ **Loại A:** Hệ số K = 1,0, **Loại B:** hệ số K = 0,9 **Loại C:** hệ số K = 0,8

Những tháng trong năm có ngày công chế độ thấp, ngày công thực tế làm việc để làm căn cứ phân loại hệ số thành tích sẽ được điều chỉnh giảm xuống cho phù hợp.

- **Đối với Quản đốc Đội trưởng Phân xưởng :**

Đối với Quản đốc Phân xưởng, Đội trưởng, Xí nghiệp tính trả trực tiếp theo công thức

Tiền lương hàng tháng Xí nghiệp tính trả trực tiếp cho Quản đốc các phân xưởng, Đội trưởng các đơn vị theo công thức sau:

$$TL_{\text{Tháng}} = \frac{\sum QL_{SP \text{ CNSX}}}{\sum N_{SP \text{ CNSX}}} \times h \times n \times K_1 \times K_2 \times K_3 \times K_4 \quad (\text{đồng})$$

Trong đó:

$TL_{\text{Tháng}}$: Tiền lương hàng tháng Xí nghiệp tính trả trực tiếp cho Quản đốc, Đội trưởng.

$\sum QL_{SP \text{ CNSX}}$: Tổng quỹ lương sản phẩm của CNSX (đồng).

$\sum N_{SP \text{ CNSX}}$: Tổng ngày công sản phẩm của CNSX (công)

h: Hệ số giãn cách tiền lương giữa Quản đốc phân xưởng và công nhân sản xuất của đơn vị. h được tính bằng tỷ số giữa tiền lương ngày của cán bộ quản lý và tiền lương ngày bình quân các ngành nghề của công nhân sản xuất trong đơn vị.

Đối với quản đốc phân xưởng CĐVT, phân xưởng khai thác là 1.35

Đối với quản đốc phân xưởng sàng tuyển chế biến đội trưởng đội XD là 1.4

Đối với đội trưởng xe vận tải là 1.2

n: Số ngày công làm việc thực tế của quản đốc trong tháng

K1: Hệ số theo số người quản lý 1.0

K2: Hệ số theo diện quản lý 1.0

K3: Hệ số theo mức độ hoàn thành kế hoạch 1.0

K4 (loại A) Hệ số thành tích của Quản đốc PX 1.0

- **Đối với khối Phục vụ phụ trợ**

- Lương khối quản lý phụ trợ, phó quản đốc, lò trưởng được xác định % trên tổng số lương sản phẩm của công nhân sản xuất trực tiếp.

Tiền lương khối quản lý phụ trợ

phó quản đốc, lò trưởng phân xưởng = Tiền lương sản phẩm * % giao khoán

- Lương khối quản lý phụ trợ cũng trả bình xét theo hệ số chức danh công việc (do xí nghiệp qui định) và theo mức độ hoàn thành công việc của từng cá nhân.

Tiền lương hàng tháng trả cho từng CBCNV khối Phục vụ được tính theo công thức sau:

$$TLA = \frac{\sum Q L_K}{\sum_i^n (n_{Ai} \times h_i \times K_{Ai})} \times n_A \times h_A \times K_A \quad (\text{đồng})$$

Trong đó:

- TLA: Tiền lương của CBCNV A được hưởng trong tháng (đồng)
- $\sum Q L_K$: Tổng quỹ lương khoán được quyết toán của bộ phận PV-PT (đồng).
- $\sum_i^n (n_{Ai} \times h_i \times K_{Ai})$: Tổng cộng ngày công nhân với hệ số công việc nhân với

hệ số thành tích của CBCNV bộ phận PV-PT

- n_A, h_A, K_A : là ngày công, hệ số công việc; hệ số thành tích của CBCNV A được bình xét trong tháng. Trong đó:

h_A : Hệ số phân phối lương theo tính chất công việc được giao, trên cơ sở làm việc gì hưởng lương theo việc đó. Căn cứ điều kiện thực tế của các phân xưởng, Xí nghiệp quy định hệ số phân phối tiền lương như sau:

$h = 0.37$ Tiền lương của Nhân viên kinh tế phân xưởng

$h = 0.31$ Tiền lương của nhân viên thống kê phân xưởng

$h = 0.31$ Trục vận hành trạm mạng

$h = 0.41$. Trục vận hành trạm mạng + Tổng đài (kiêm nhiệm) Sửa chữa cơ điện hàm lò, Y tế kiêm bảo vệ của các PX hàm lò

K_A : Hệ số thành tích của công nhân A

c. Khoản phụ cấp và phương pháp xác định.

Song song với chế độ tiền lương, chế độ phụ cấp có vị trí quan trọng. Chế độ này bao gồm những quy định của Nhà nước có tác dụng bổ sung cho chế độ tiền lương nhằm tính đến đầy đủ những yếu tố không ổn định thường xuyên trong điều kiện lao động và điều kiện sinh hoạt mà khi xác định tiền lương chưa tính hết

Theo quy định của Xí nghiệp chế độ phụ cấp bao gồm :

- Phụ cấp tổ trưởng sản xuất: 0,2 mức lương tối thiểu (áp dụng cho các tổ trưởng sản xuất các đơn vị trong toàn Xí nghiệp).
- Phụ cấp trách nhiệm cho CN gác cửa lò: 0,2 mức lương tối thiểu.
- Phụ cấp chức vụ cho QĐ phân xưởng: 0,4 mức lương tối thiểu.
- Phụ cấp chức vụ cho Phó QĐ phân xưởng: 0,3 mức lương tối thiểu.
- Phụ cấp chức vụ cho đội trưởng sản xuất: 0,3 mức lương tối thiểu.
- Phụ cấp chức vụ cho đội phó sản xuất: 0,2 mức lương tối thiểu.
- Phụ cấp chức vụ cho Trưởng phòng, Trưởng ngành phục vụ, Trạm trưởng: 0,4 mức lương tối thiểu.
- Phụ cấp chức vụ cho Phó Trưởng phòng, Phó Trưởng ngành phục vụ, Phó Trạm trưởng: 0,3 mức lương tối thiểu.
- Phụ cấp trách nhiệm = Hệ số phụ cấp trách nhiệm * mức lương tối thiểu
- Mức lương tối thiểu: 350.000đồng

3.4.2.3. Cách thức nộp chứng từ và quyết toán lương, trả lương cho CBCNV hàng tháng

Bảng chấm công, bản bình xét hệ số thành tích cho CBCNV, quy chế phân phối tiền lương của các đơn vị hàng tháng chuyển về phòng TCLĐ chậm nhất vào ngày 05 của tháng tiếp theo.

Các chứng từ thanh toán lương khác bao gồm: Biên bản nghiệm thu sản phẩm, BBNT công trình, phiếu xuất nhập than, bảng tổng hợp điểm, công, tiền ăn, hệ số thành tích, hệ số lương cơ bản của từng cá nhân nộp về phòng TCLĐ chậm nhất vào ngày 15 của tháng tiếp theo.

Từ ngày 15÷20 phòng TCLĐ tiến hành quyết toán tiền lương tháng trước đó cho các Phân xưởng, Đội sản xuất, khối văn phòng XN. Trình Giám đốc Xí nghiệp phê duyệt và ban hành các quyết định chi lương cho các đơn vị trong toàn XN.

Phòng KTTV thanh toán tiền lương sản phẩm cho từng người lao động trong Xí nghiệp trước ngày 25 để trình Giám đốc Xí nghiệp ký duyệt, làm cơ sở cấp phát tiền lương cho người lao động.

Tiền lương trả cho người lao động được thực hiện 2 kỳ trong 1 tháng:

+ Kỳ 1 (tạm ứng lương): tiền tạm ứng lương được cấp phát từ ngày 10 đến ngày 15 hàng tháng.

+ Kỳ 2 (thanh toán lương): Tiền lương thanh toán hàng tháng được cấp phát từ ngày 26 đến ngày 30 tháng sau.

3.4.3. Tổ chức hạch toán tiền lương tại Xí nghiệp than Thành Công

3.4.5.1- Hạch toán chi tiết

a. Hạch toán Lương khoán sản phẩm được tính trả cho khối Văn phòng tại xí nghiệp than Thành Công.

Lương khoán sản phẩm được tính trả cho khối Văn phòng. Chứng từ gồm:

- Bảng chấm công
- Báo cáo nguồn quỹ lương khoán cho khối Văn phòng dựa trên doanh thu.
- Bảng chi tiết CBCNV văn phòng hưởng lương khoán định biên
- Bảng tổng hợp Quỹ lương khoán định biên cho khối Văn phòng
- Bảng thanh toán lương
- Bảng tổng hợp lương

* **Bảng chấm công** (Biểu số: 3.1)

- Nội dung: Dùng để theo dõi tình hình cán bộ công nhân viên đi làm và nghỉ để tính lương cho phù hợp.

Cơ sở và phương pháp lập:

- Hàng ngày căn cứ vào nhật lệnh, nhật trình, giấy xin nghỉ ốm, đi học, nghỉ phép, các tổ trưởng bộ phận, phòng ban theo dõi và ghi vào bảng chấm công, bảng chấm công được mở chi tiết cho từng người trong tổ, phòng, mỗi người được thể hiện một dòng, cột trên bảng chấm công.

- Cuối tháng các tổ, bộ phận phụ trách việc chấm công tiến hành cộng số ngày công thực tế, ngày công chế độ và ký xác nhận để từ đó làm cơ sở cho việc thanh toán tiền lương cho cán bộ công nhân viên.

* **Bảng Danh sách CBCNV văn phòng hưởng lương khoán định biên**

(Biểu số: 3.2)

- Nội dung: Dùng để tính lương khoán theo định biên cán bộ công nhân viên .

Cơ sở và phương pháp lập:

- Hàng tháng phòng TC - HC căn cứ vào hệ số phân phối lương nội bộ của từng người nhân với tiền lương khoán của phòng trong tháng để được tiền lương khoán nội bộ trong tháng.

*** Bảng tổng hợp Quỹ lương khoán định biên cho khối Văn phòng (Biểu số: 3.3)**

- Nội dung: Dùng để tính lương khoán theo định biên cho toàn bộ cán bộ công nhân viên khối văn phòng.

Cơ sở và phương pháp lập:

- Hàng tháng phòng TC - HC căn cứ vào tổng hệ số phân phối lương nội bộ của từng phòng ban nhân với lương khoán của các phòng trong tháng để được tổng tiền lương khoán nội bộ của khối phòng ban trong tháng .

*** Báo cáo nguồn quỹ lương khoán cho khối Văn phòng dựa trên doanh thu (Biểu số: 3.4)**

Nội dung: Dùng làm cơ sở để trả lương khoán cho khối văn phòng

Cơ sở và phương pháp lập:

- Hàng tháng phòng TC - HC căn cứ vào doanh thu thực hiện trong tháng nhân với các khoản được trích lại theo quy định. thì sẽ được tổng số tiền sẽ sử dụng thanh toán trong tháng

*** Bảng thanh toán lương phòng Kế toán - tài vụ (Biểu số: 3.5)**

- Sau khi nhận được bảng chấm công, danh sách lương khoán nội bộ, báo cáo nguồn quỹ lương khoán cho khối Văn phòng dựa trên doanh thu, kế toán tiền lương kiểm tra lại sau đó tính toán và lập bảng thanh toán lương cho từng bộ phận :

- Nội dung : Bảng thanh toán lương phản ánh số lượng phải trả cho CBCNV sau khi đã trừ đi các khoản giảm trừ.

- Cơ sở lập kế toán căn cứ vào bảng chấm công và các chứng từ liên quan đến người lao động để tính lương.

BANG CHAM Cong KTTV
BANG CHAM Cong KTTV
BANG CHAM Cong KTTV
BANG CHAM Cong KTTV

Biểu số: 3.2

CÔNG TY THAN HẠ LONG
XÍ NGHIỆP THAN THÀNH CÔNG

CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

DANH SÁCH CBCNV HƯỞNG LƯƠNG KHOẢN ĐỊNH BIÊN THÁNG 07/2006

(Kèm theo quyết định số 679/QĐ-TCLĐ ngày 13/3/2007 của Giám đốc xí nghiệp)

STT	Số thẻ LĐ	Họ và tên	Chức vụ công tác hiện nay	HSL khoản NB	Tiền lương cho 1 hệ số	Tiền lương	Ghi chú
		Tổng cộng		264.10	1,088,603	287.500.000	
		Phòng KT- TV		22.50	1,088,603	24,493,563	
1	13	Mai Quốc Tuấn	Kế toán trưởng	5.30	1,088,603	5,769,596	
2	653	Nguyễn Thị Mây	Phó phòng – Trưởng ban TTND	2.80	1,088,603	3,048,088	
3	14	Trần Thị Lâm	Phó phòng	2.60	1,088,603	2,830,368	
4	484	Nguyễn Văn Trọng	NV- Phó Bí th ĐTN XN	2.60	1,088,603	2,830,368	
5	148	Nguyễn Minh Hoàng	Nhân viên	2.00	1,088,603	2,177,206	
7	147	Nguyễn Thị Thu Hương	Nhân viên	1.80	1,088,603	1,959,485	
6	15	Phạm Thị Oanh	Thủ quỹ	1.80	1,088,603	1,959,485	
8	654	Ngô Phương Thảo	Nhân viên	1.80	1,088,603	1,959,485	
9	26	Hoàng Nam Hoà	Nhân viên	1.80	1,088,603	1,959,485	
		...					

Phòng TCLĐ

Giám đốc Xí nghiệp

**CÔNG TY THAN HẠ LONG
XÍ NGHIỆP THAN THÀNH CÔNG**

Biểu số: 3.3

QUỸ LƯƠNG KHOẢN CHO KHỐI VĂN PHÒNG XÍ NGHIỆP THÁNG 07 NĂM 2006

STT	Bộ phận	Số người	Tiền lương phân phối nội bộ theo kết quả SXKD của Xí nghiệp		Hệ số điều chỉnh tiền lương làm ngày chủ nhật	Tổng cộng tiền lương sau khi điều chỉnh	Ghi chú
			Tổng hệ số phân phối nội bộ	Tiền lương phân phối nội bộ			
1	Ban Giám đốc	5	28.30	30,807,459	1.000	30,807,459	
2	Phòng KTTV	9	22.50	24,493,563	1.000	24,493,563	
3	Phòng TCLĐ	6	14.10	15,349,300	1.000	15,349,300	
4	Phòng HCQT	15	24.20	26,344,188	1.011	26,633,974	
5	Phòng KT - ĐT	26	60.10	65,425,028	1.000	65,425,028	
6	Phòng ĐKSS	6	15.30	16,655,623	1.100	18,321,185	
7	Phòng An toàn	16	33.50	36,468,194	1.045	38,109,263	
8	Phòng Cơ điện	8	17.50	19,050,549	1.030	19,622,066	
9	Phòng Kế hoạch	24	48.60	52,906,096	1.050	55,551,401	
	Cộng	115	264.10	287,500,000		293,915,898	

Ghi chú : Căn cứ quyết định số 2480/QĐ-TCLĐ ngày 03/10/2005 của Giám đốc Công ty than Hạ Long "về việc quy định mức tiền lương tháng cho các viên chức quản lý doanh nghiệp" và quyết định số 2481/QĐ-TCLĐ ngày 03/10/2005 của Giám đốc Công ty than hạ Long "về việc quy định mức tiền lương giao khoán cho các ngành nghề năm 2005".(Tiền lương bình quân 2.500.000 x 115 = 287.200.000 đồng)

- Quỹ lương khoán cho các đơn vị sẽ tăng hoặc giảm phụ thuộc vào kết quả SXKD của Xí nghiệp và mức độ hoàn thành kế hoạch Xí nghiệp giao

Phòng TCLĐ

Giám đốc Xí nghiệp

Biểu số: 3.4

XÍ NGHIỆP THAN THÀNH CÔNG CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
PHÒNG TCLĐ

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
Hạ Long, ngày 5 tháng 8 năm 2006

BÁO CÁO GIÁM ĐỐC

V/v thanh toán tiền lương tháng 07 năm 2006 cho CBCNV khối Văn phòng

Căn cứ quy chế quản lý phân phối tiền lương năm 2006 Phòng TCLĐ báo cáo và xin ý kiến chỉ đạo của Giám đốc Xí nghiệp về việc trả lương khoán cho khối văn phòng Xí nghiệp trong tháng 07 năm 2006 như sau:

Tiền lương Xí nghiệp thực hiện trong tháng 07 năm 2006 là 2.819 triệu đồng

Tiền lương được trả cho CBCNV trong toàn Xí nghiệp sau khi đã trích 15% theo quy chế (quỹ khen thưởng 7%; quỹ dự phòng 7%; quỹ cơ cấu lại lao động 1%)

$$2.819.000.000 \times 85\% = 2.396.150.000 \text{ đồng}$$

Quỹ lương trả cho bộ máy quản lý, văn thư tạp vụ, thủ kho, cấp dưỡng, lái xe văn phòng, hệ thống GSAT theo quy chế quản lý phân phối tiền lương năm 2006 là 12% :

$$2.396.150.000 \times 12\% = 287.538.000 \text{ đồng}$$

Phòng TCLĐ đề nghị Giám đốc Xí nghiệp cho khối văn phòng được thanh toán lương tháng 07 là: **287.500.0000 đ** (Hai trăm tám mươi sáu triệu đồng chẵn)

Với số tiền được thanh toán như trên, tiền lương sản phẩm bình quân của khối văn phòng là: 2.500.000 đồng/ng-tháng

Kính đề nghị Giám đốc Xí nghiệp xem xét giải quyết./.

Phòng TCLĐ

Giám đốc duyệt

Lương của bộ phận văn phòng được tính như sau:

Ví dụ tính lương cho Đ/c Nguyễn Thị Mây phòng kế toán tài vụ.

Tiền lương hàng tháng XN trả cho từng cá nhân được tính theo công thức:

$$TLA = \frac{QL_{KP}}{\sum_n ni \times hi \times Ki} \times nA \times hA \times KA \quad (\text{đồng})$$

Tổng quỹ lương khoán của phòng được XN thanh toán trả trong tháng:
24.493.563 đ

$$\sum_n^{i=1} ni \times hi \times Ki = (26 \times 5.3 \times 1.0 + 26 \times 2.8 \times 1.0 + 26 \times 2.6 \times 1.0 + 26 \times 2.6 \times 1.0 + \dots) = 585$$

Ngày công làm việc thực tế của Đ/c Nguyễn Thị Mây trong tháng 26 công

Hệ số phân phối lương nội bộ của Đ/c Nguyễn Thị Mây: 2.8

Hệ số thành tích của Đ/c Nguyễn Thị Mây trong tháng : 1.0

Hệ số phụ cấp chức vụ của Đ/c Nguyễn Thị Mây trong tháng: 0.3

$$\text{Tiền lương khoán} = \frac{24.493.563}{585} \times 26 \times 2.8 \times 1.0 = 3.048.088, \text{đ}$$

Cách tính phụ cấp

$$\text{Phụ cấp lương} = 0.3 \times 350.000 = 140.000, \text{đ}$$

Cách tính các khoản khấu trừ

$$\text{BHXH, BHYT} = 4.33 \times 350.000 \times 6\% = 90.930, \text{đ}$$

Tương tự tính lương cho những người khác trong phòng kế toán tài vụ.

Trên cơ sở tính toán ở trên ta lập bảng thanh toán lương phòng kế toán tài vụ

(Biểu số: 3.5)

**BNG THAN TOAN TIEN LUONG PHONG KTTV
BNG THAN TOAN TIEN LUONG PHONG KTTV
BNG THAN TOAN TIEN LUONG PHONG KTTV
BNG THAN TOAN TIEN LUONG PHONG KTTV
BNG THAN TOAN TIEN LUONG PHONG KTTV
BNG THAN TOAN TIEN LUONG PHONG KTTV
BNG THAN TOAN TIEN LUONG PHONG KTTV
BNG THAN TOAN TIEN LUONG PHONG KTTV
BNG THAN TOAN TIEN LUONG PHONG KTTV
BNG THAN TOAN TIEN LUONG PHONG KTTV
BNG THAN TOAN TIEN LUONG PHONG KTTV
BNG THAN TOAN TIEN LUONG PHONG KTTV
BNG THAN TOAN TIEN LUONG PHONG KTTV
BNG THAN TOAN TIEN LUONG PHONG KTTV
BNG THAN TOAN TIEN LUONG PHONG KTTV
BNG THAN TOAN TIEN LUONG PHONG KTTV
BNG THAN TOAN TIEN LUONG PHONG KTTV
BNG THAN TOAN TIEN LUONG PHONG KTTV
BNG THAN TOAN TIEN LUONG PHONG KTTV
BNG THAN TOAN TIEN LUONG PHONG KTTV
BNG THAN TOAN TIEN LUONG PHONG KTTV
BNG THAN TOAN TIEN LUONG PHONG KTTV
BNG THAN TOAN TIEN LUONG PHONG KTTV
BNG THAN TOAN TIEN LUONG PHONG KTTV**

** Bảng tổng hợp thanh toán lương khối văn phòng (Biểu số 3.6)*

Nội dung: Bảng tổng hợp thanh toán lương có tác dụng theo dõi chi tiết số tiền lương được hưởng sau khi đã trừ hết các khoản khấu trừ của từng bộ phận.

Cơ sở lập: Căn cứ vào bảng thanh toán lương của từng phòng ban

Phương pháp ghi: Lấy các dòng tổng cộng của bảng thanh toán lương của các phòng ban để tổng hợp lương của khối văn phòng.

BANG TỔNG HỢP THANH TOÁN LƯƠNG TOÁN LƯƠNG VP
BANG TỔNG HỢP THANH TOÁN LƯƠNG TOÁN LƯƠNG VP

b. Hạch toán Lương khoán sản phẩm được tính trả cho người lao động tại xí nghiệp than Thành Công.

Tại xí nghiệp than Thành Công công việc khai thác là chính cho nên lực lượng lao động trực tiếp là rất lớn. Đây là những công nhân làm việc tại phân xưởng. Hàng tháng Xí nghiệp xây dựng kế hoạch sản xuất khai thác cụ thể giao cho từng phân xưởng.

Thanh toán tiền lương cho CNV từng phân xưởng gồm các chứng từ sau:

- Bảng chấm công
- Biên bản nghiệm thu khối lượng sản phẩm hoàn thành trong tháng
- Bảng quyết toán tiền lương sản phẩm cho phân xưởng
- Bảng thanh toán tiền lương
- Bảng tổng hợp lương

*** *Bảng chấm công* (Biểu số 3.7)**

Nội dung: Ghi những ngày công của công nhân đi làm ca và số điểm của từng người đạt được trong ngày.

Cơ sở lập: Căn cứ vào bảng báo cáo sau ca và khối lượng công việc hoàn thành để ghi vào từng dòng tương ứng cho từng người trên bảng chấm công.

Đối với bộ phận gián tiếp phân xưởng Công ty chấm công như khối quản lý Công ty.

Cuối tháng bảng chấm công được nộp cho phòng tổ chức duyệt, sau đó chuyển sang phòng kế toán.

*** *Bảng chấm điểm* (Biểu số 3.8)**

Phản ánh số điểm công nhân đi làm trong từng ca của ngày trong tháng và khối lượng sản xuất đã làm việc hoàn thành trong ca. Từ đó phó quản đốc trực ca căn cứ vào định mức tiền lương cho từng khối lượng công việc được phòng tổ chức duyệt cho phân xưởng để tính điểm cho mỗi công nhân trong ca đó (mỗi điểm tính tương ứng với 1.000 đồng/điểm).

*** *Biên bản nghiệm thu khối lượng sản phẩm hoàn thành trong tháng*
(Biểu số 3.9)**

Nội dung: Phản ánh khối lượng công việc thực tế đã hoàn thành trong tháng. Cuối tháng ban nghiệm thu sản phẩm của Công ty gồm : Phó giám đốc sản xuất, đại diện các phòng kỹ thuật, lao động tiền lương, kế toán, kế hoạch giá thành, an toàn, vật tư, địa chất, cơ điện... cùng quản đốc phân xưởng tiến hành nghiệm thu khối lượng thực tế từng công việc đã hoàn thành trong tháng. Biên bản nghiệm thu được ghi rõ cụ

thể nội dung từng công việc và căn cứ vào kế hoạch sản lượng giao cho từng phân xưởng ban nghiệm thu đánh giá phân xưởng đã hoàn thành công việc ở mức độ nào để thanh toán lương.

****Bảng quyết toán tiền lương sản phẩm cho phân xưởng (Biểu số 3.10)***

- Nội dung : Phản ánh tổng quỹ tiền lương của phân xưởng được quyết toán trong tháng.

- Cơ sở lập: Căn cứ vào biên bản nghiệm thu khối lượng sản phẩm hoàn thành trong tháng, định mức lao động và đơn giá tiền lương giao cho từng phân xưởng, công đi làm thực tế của bộ phận quản lý phân xưởng, phòng tổ chức công ty tính ra tiền lương phân xưởng được quyết toán trong tháng sau đó chuyển cho kế toán tiền lương để tính lương cho từng công nhân trong phân xưởng.

***BANG CHAM CÔNG
BANG CHAM CÔNG
BANG CHAM CÔNG
BANG CHAM CÔNG
BANG CHAM CÔNG
BANG CHAM CÔNG***

BANG CHAM CÔNG
BANG CHAM CÔNG
BANG CHAM CÔNG
BANG CHAM CÔNG
BANG CHAM CÔNG
BANG CHAM CÔNG
BANG CHAM CÔNG
BANG CHAM CÔNG
BANG CHAM CÔNG
BANG CHAM CÔNG
BANG CHAM CÔNG

BANG CHAM ĐIÊM
BANG CHAM ĐIÊM
BANG CHAM ĐIÊM
BANG CHAM ĐIÊM
BANG CHAM ĐIÊM
BANG CHAM ĐIÊM
BANG CHAM ĐIÊM
BANG CHAM ĐIÊM
BANG CHAM ĐIÊM
BANG CHAM ĐIÊM

BANG CHAM ĐIÊM

Biểu số: 3.9

CÔNG TY THAN HẠ LONG
XN THAN THÀNH CÔNG

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

BIÊN BẢN NGHIỆM THU KHỐI LƯỢNG SẢN PHẨM
THÁNG 07 NĂM 2006 - PHÂN XỬNG KHAI THÁC II

Hôm nay, ngày 02/8/2006 tại PX Khai thác II, chúng tôi gồm:

I/ Đại diện XN:

- | | |
|---------------------------|-------------------------------|
| 1/ Ông: Hoàng Văn Ba | - CB. Phòng kỹ thuật - Đầu tư |
| 2/ Ông: Lương Ngọc Phan | - CB. Trắc địa - P. Kỹ thuật |
| 3/ Ông: Nguyễn Văn Toàn | - CB. Địa chất - P. Kỹ thuật |
| 4/ Ông: Đỗ Quốc Hưng | - CB. Phòng tổ chức LĐTL |
| 5/ Ông: Cao Xuân Bắc | - CB. Phòng KHVT |
| 6/ Ông: Nguyễn Minh Hoàng | - CB. Phòng KTTV |
| 7/ Ông: Đoàn Thế Văn | - CB. An toàn |
| 8/ Ông: Vũ Văn Hiệp | - CB. Phòng cơ điện |

II/ Đại diện PX khai thác 2:

- 1/ Ông: Nguyễn Anh Tuấn - Q. Quản đốc PXKT2
 2/ Bà: Lê Thị Bình - NV kinh tế PX.

Cùng nhau tiến hành kiểm tra, đo đạc khối lượng thực tế tại hiện trường, kiểm tra các hồ sơ, hộ chiếu, biện pháp kỹ thuật và lệnh sản xuất, thống nhất nghiệm thu khối lượng do mỏ PX Khai thác II thực hiện trong tháng 10 năm 2006 như sau:

1/ Đào lò CNSX: 42 m: Đào lò khởi điểm mức +0 khu II V8: L = 12m than; Sđ = 5,2 m², $\alpha = 0^0$, chôn cột TLĐ - xà hộp - trải lưới thép (1m/vì)

- Đào lò DVVT mức +0: L = 30m (26m đá f = 6-8 +04m đá f = 4-6); Sđ = 7,8. Chống vì sắt CBII -17 - chèn bê tông (38 vì; 515 tấm chèn).

2/ Mét lò xén: 53,5m: Xén lò DV vận tải mức +0: L = 14m (07m đá f = 4 ÷ 6 +07m than); St = 6,0; Ss = 7,8m²; tỉ lệ xén 23%; Chống sắt, chèn bê tông (26 vì +300 tấm chèn cũ); hồi vì sắt 7,8m² cũ (15 vì).

- Xén lò DV vách mức +0 khu II-V8: L = 20,5m than; St = 4,6m²; Ss = 5,6m, lỗ xén 18%; Chống gỗ - khuôn xà khớp -trải lưới thép (thu hồi 39 vì thép 7,8m²).

- Xén DV trụ +26 khu II - V8: L = 19m than, St = 4,6m², Ss = 5,6m²; Tỉ lệ 18%; Chống gỗ (Thu hồi 25 vì sắt 6,5m² cũ).

III/ Khẩu lò chợ

Lò chợ chống cột TLĐ - xà hộp mức +10 KII-V18: Lp = 29m; Llc = 12m;

IV/ Công việc khác

1- Đường lò mức +0: Tháo, thu hồi vì chống thép 7,8m² và đường rau P18: Thép +54m ray P18 (lò nối lò 36 sang lò 37 = 8 vì + 18 ray; Lò XV 6-8 = 11 DV +0 V8 = 13 vì + 36m ray). Làm 03 tường chắn lưới thép B40 - bịt bịt cũ (... tường). Đánh 08 bích gỗ $\phi 14 \div 16$ cm. Xếp 01 cũ lợn gỗ (2,4*2,4*2m). Cửa lò DVVT +0. Tháo, chuyển (c. độ 30m), lắp đặt lại 01 trạm cấp dịch nhũ hóa.

2- Thượng thông gió +0/+75: Cấn hạ nền = $84 \times 2,5 \times 0,25 = 53\text{m}^3$ đá; Đánh 96 cây (2,4/cây)+ Đặt 120 bậc đi lại (1,2m/cây) gỗ $\phi 12 \div 14\text{cm}$; Lắp đặt trượt = 66m.

3- Lò DV +26 V8: Xếp 02 cũ lợn gỗ (2,4*2,4*1,7m). Làm 01 tường chắn lưới thép B40 – bịt bạt cũ (6m2/tường)

4- Lò chợ +10: Chống kẹp 03 vì gỗ, thu hồi 03 vì TLĐ - Xà hộp

5- Bóc, vận chuyển 35 cầu máng cào từ KTI về (c. độ vận chuyển goòng = 1500m).

- Tách đá, vận chuyển đá quá cỡ đầu phẳng +0/-10 : 80m^3 .

V/ Than sản xuất: 4552 (tấn)

Trong đó: Than đào lò = 105 tấn; Than xén lò = 79 tấn; Than khấu LC cột LTĐ mức +10 = 995 tấn, than thu hồi nóc lò chợ mức +10 là: 3372,7 tấn.

VI/ VẬT TƯ:

Tên vật tư	Đơn vị	Tiêu hao thực tế	Tồn CK	Tên vật tư	Đơn vị	Tiêu hao thực tế	Tồn CK
Vì chống sắt	Vi			Vật liệu nổ			
- Vì 3 đoạn 6,5m ²	Vi	0		- Thuốc nổ AH-1	Kg	403,7	
- Vì sắt 7,8m ²	Vi	64		- Thuốc nổ P113	Kg	151,7	
Gông đặc biệt	Bộ	0		- Kíp vio sai	Cái	1611	
Gỗ C.cô, phát sinh	M ³	8,6		- Đinh vâu	Cái	450	
Máng trượt	M	66		- Lưới thép B40	Kg	1093,4	
Lắp líp P11 + P18	Bộ	03 + 08		- Chèn bê tông	Tám	515	

* Gỗ củng cố phát sinh = 272 cây = $8,6\text{m}^3$ ($\phi 12- 14\text{cm}$). Ray P18 thu hồi = 54m; Vì 7,8m² thu hồi = 86 vì; Vì 5,6m² thu hồi = 25 vì; Chèn bê tông thu hồi = 300 tấm.

VII/ Kết luận

Khối lượng đào, xén lò, than sản xuất và các công việc khác được nghiệm thu 100%.

Biên bản lập xong hồi 13h cùng ngày, được đọc cho mọi người cùng nghe và nhất trí thông qua.

Đoàn nghiệm thu XN

Phòng kỹ thuật - ĐT

Giám đốc XN

BẢNG QUYẾT TOÁN TIỀN LƯƠNG SẢN PHẨM
BẢNG QUYẾT TOÁN TIỀN LƯƠNG SẢN PHẨM
BẢNG QUYẾT TOÁN TIỀN LƯƠNG SẢN PHẨM
BẢNG QUYẾT TOÁN TIỀN LƯƠNG SẢN PHẨM
BẢNG QUYẾT TOÁN TIỀN LƯƠNG SẢN PHẨM
BẢNG QUYẾT TOÁN TIỀN LƯƠNG SẢN PHẨM
BẢNG QUYẾT TOÁN TIỀN LƯƠNG SẢN PHẨM
BẢNG QUYẾT TOÁN TIỀN LƯƠNG SẢN PHẨM
BẢNG QUYẾT TOÁN TIỀN LƯƠNG SẢN PHẨM
BẢNG QUYẾT TOÁN TIỀN LƯƠNG SẢN PHẨM
BẢNG QUYẾT TOÁN TIỀN LƯƠNG SẢN PHẨM
BẢNG QUYẾT TOÁN TIỀN LƯƠNG SẢN PHẨM
BẢNG QUYẾT TOÁN TIỀN LƯƠNG SẢN PHẨM
BẢNG QUYẾT TOÁN TIỀN LƯƠNG SẢN PHẨM
BẢNG QUYẾT TOÁN TIỀN LƯƠNG SẢN PHẨM
BẢNG QUYẾT TOÁN TIỀN LƯƠNG SẢN PHẨM
BẢNG QUYẾT TOÁN TIỀN LƯƠNG SẢN PHẨM

- Căn cứ vào bảng quyết toán tiền lương sản phẩm đã được tính toán và phê duyệt, điểm lương của từng người theo bảng chấm công, kế toán tiền lương tiến hành chia lương

Lương của bộ phận gián tiếp phân xưởng được tính như sau:

Ví dụ tính lương cho anh quản đốc Nguyễn Đình Thành

Tiền lương hàng tháng Xí nghiệp tính trả trực tiếp cho Quản theo công thức sau:

$$TL_{\text{Tháng}} = \frac{\sum Q_{L_{SP\text{ CNSX}}}}{\sum N_{SP\text{ CNSX}}} \times h \times n \times K_1 \times K_2 \times K_3 \times K_4 \quad (\text{đồng})$$

Trong đó:

- Tổng quỹ lương sản phẩm của CNSX trong tháng là: 286.191.922
- Tổng ngày công sản phẩm của CNSX trong tháng là: 2249 công
- Hệ số giãn cách tiền lương ngày giữa phân xưởng khai thác và công nhân sản xuất của đơn vị là 1.35

- Số ngày công làm việc thực tế của quản đốc trong tháng là 31
- K1: Hệ số theo số người quản lý 1.0
- K2: Hệ số theo diện quản lý 1.0
- K3: Hệ số theo mức độ hoàn thành kế hoạch 1.0
- K4 (loại A) Hệ số thành tích của Quản đốc PX 1.0
- Hệ số phụ cấp trách nhiệm của quản đốc Nguyễn Đình Thành là 0,4

$$\text{Tiền lương tháng} = \frac{286.191.922}{2249} * 1,35 * 31 * 1,0 * 1,0 * 1,0 * 1,0 = 5.325.537,đ$$

Cách tính phụ cấp

$$\text{Phụ cấp lương} = 0.40 * 350.000 = 140.000,đ$$

Cách tính các khoản khấu trừ

$$\text{BHXH, BHYT} = 5.68 * 350.000 * 6\% = 119.280,đ$$

Ví dụ tính lương cho chị Lê Thị Bình bộ phận phụ trợ của phân xưởng khai thác II

Tiền lương hàng tháng trả cho từng CBCNV khối Phục vụ được tính theo công thức sau:

$$TL_A = \frac{\sum Q_{L_K}}{\sum_i (n_{A_i} \times h_i \times K_{A_i})} \times n_A \times h_A \times K_A \quad (\text{đồng})$$

Tổng quỹ lương khoán theo định biên của bộ phận PV-PT là: 11.733.869đ

Ngày công của chị Lê Thị Bình trong tháng là: 26 công

Hệ số công việc của chị Lê Thị Bình trong tháng là: 0.37

Hệ số thành tích của chị Lê Thị Bình được bình xét trong tháng là: 1.0

Hệ số phụ cấp trách nhiệm của chị Lê Thị Bình trong tháng là 0.2

$$\sum_i^n (n_{A_i} \times h_i \times K_{A_i}) = (26 * 0.37 * 1.0 + 27 * 0.41 * 1.0 + \dots) = 99,14$$

$$\text{Tiền lương tháng} = \frac{11.733.869}{99,14} * 26 * 0.37 * 1.0 = 1.138.590,đ$$

Cách tính phụ cấp:

$$\text{Phụ cấp lương} = 0.20 * 350.000 = 70.000,đ$$

Cách tính các khoản khấu trừ

$$\text{BHXH, BHYT} = 2.56 * 350.000 * 6\% = 53.760,đ$$

Tương tự như các cách tính ở trên ta có thể tính được lương cho bộ phận phó quản đốc và lò trưởng và CB CNV bộ phận phụ trợ.

Trên cơ sở tính toán ở trên ta lập bảng thanh toán lương bộ phận quản lý của phân xưởng khai thác 2 (**Biểu số: 11**)

Ví dụ : Tính tiền lương sản phẩm của anh Nguyễn Mạnh Hùng

tiền lương sản phẩm thanh toán được tính theo công thức:

$$\text{TL}_{SP A} = \frac{\sum \text{QL}_{SP}}{\sum_{i=1}^n \text{đ}_{K_i} K_i} \times \text{đ}_K A \times K_A \quad (\text{đồng})$$

Tổng quỹ lương phân xưởng được quyết toán trong tháng là: 286.191.922 đ

Điểm khoán của công nhân anh Nguyễn Mạnh Hùng trong tháng là : 4164

Hệ số thành tích của công nhân anh Nguyễn Mạnh Hùng bình xét trong tháng 1.0

Hệ số phụ cấp trách nhiệm của anh Nguyễn Mạnh Hùng trong tháng 0.2

$$\sum_{i=1}^n \sigma_{K_i} K_i = (4164 * 1.0 + 3389 + 1.0 + 1840 + 1.0 + 3461 + 1.0 + 2365 + 1.0 + 3749 + 1.0 + 3554 + 0.9 \dots) = 230.346đ$$

$$\text{Tiền lương tháng} = \frac{286.191.922}{230.346} * 4164 * 1.0 = 5.173.535,đ$$

Cách tính phụ cấp lương

$$\text{Phụ cấp lương} = 0.2 * 350.000 = 70.000,đ$$

Cách tính các khoản khấu trừ

$$\text{BHXH, BHYT} = 4.37 * 350.000 * 6\% = 91.770$$

Ngoài lương sản phẩm ra người lao động còn được hưởng những khoản thu nhập khác trong thời gian không làm việc nhưng vẫn được hưởng chế độ là lương phép, học, họp, lễ tết...

Tương tự như cách tính ở trên ta có thể tính được lương cho toàn thể CBCNV của phân xưởng.

Trên cơ sở tính toán ở trên ta lập bảng thanh toán lương công nhân sản xuất của phân xưởng khai thác 2 (**Biểu số: 12**)

*** Bảng tổng hợp thanh toán toàn phân xưởng khai thác 2 (Biểu số 13)**

- Nội dung: Bảng tổng hợp thanh toán lương có tác dụng theo dõi chi tiết số tiền lương được hưởng sau khi đã trừ hết các khoản khấu trừ của từng bộ phận.

- Cơ sở lập: Căn cứ vào bảng thanh toán lương của bộ phận gián tiếp và công nhân sản xuất

- Phương pháp ghi: Lấy các dòng tổng cộng của bảng thanh toán lương của các phân xưởng để tổng hợp lương của khối sản xuất trực tiếp.

c. Hạch toán tổng hợp tiền lương toàn Xí nghiệp

*** Bảng tổng hợp lương toàn Xí nghiệp (Biểu số 3.14)**

*** Bảng tổng hợp chi lương toàn Xí nghiệp (Biểu số 3.15)**

Sau khi tính được lương thời gian và sản phẩm cho từng bộ phận, phân xưởng, kế toán tiền lương dựa vào bảng tổng hợp lương các phân xưởng trực tiếp sản xuất và bảng tổng hợp lương phòng ban để vào bảng tổng hợp lương toàn Xí nghiệp.

- Nội dung : Phản ánh tổng số tiền lương phải trả cho toàn thể CBCNV trong Xí nghiệp.

- Phương pháp ghi: Căn cứ vào dòng tổng cộng của bảng tổng hợp lương các phân xưởng sản xuất trực tiếp và bảng tổng hợp lương phòng ban để vào bảng tổng hợp lương toàn Xí nghiệp .

*** Bảng phân bổ tiền lương và BHXH (Biểu số: 3.15)**

Nội dung: Hàng tháng kế toán tiền lương tiến hành tổng hợp và phân bổ tiền lương thực tế phải trả cho CBCNV của Xí nghiệp trong tháng 07/2006 theo từng đối tượng sử dụng và tính toán các khoản trích BHXH, BHYT, KPCĐ theo mức trích của quy định của chế độ tài chính (Ghi nợ các TK 622, TK 627, TK 642, TK 334, TK 338 ... đối ứng với các TK 334, TK 338).

Cơ sở ghi: Căn cứ vào sổ chi tiết tiền lương của Xí nghiệp

- Phương pháp ghi: Cuối tháng căn cứ vào chứng từ đã tổng hợp được trong tháng, kế toán tiến hành phân loại cho các đối tượng sử dụng

*** Bảng kê số 4: (Biểu số: 3.16)**

- Nội dung : Dùng để tập hợp chi phí sản xuất, kinh doanh của Công ty và dùng để phản ánh số phát sinh bên có của các tài khoản có liên quan đến chi phí sản xuất kinh doanh ghi có các TK 334, TK 338... Ghi nợ các TK, 622, 627

- Cơ sở ghi: Căn cứ vào bảng phân bổ tiền lương và BHXH, căn cứ vào số phát sinh của TK 334, TK 338 để ghi vào dòng và cột phù hợp

*** Nhật ký chứng từ số 7**

- Nội dung: Dùng để tập hợp mọi chi phí sản xuất kinh doanh của Công ty và dùng để phản ánh số phát sinh bên có của các tài khoản có liên quan đến chi phí sản xuất kinh doanh ghi có các TK 334, TK 338... Ghi nợ các TK 622, 627, ...

- Cơ sở ghi: Căn cứ vào bảng phân bổ tiền lương và BHXH, căn cứ vào số phát sinh của TK 334, TK 338 để ghi vào dòng và cột phù hợp

Phần I: Tập hợp chi phí sản xuất kinh doanh toàn doanh nghiệp (Biểu số: 3.17)

Phần II: Yếu tố chi phí sản xuất kinh doanh (Biểu số : 3.18)

3.4.3.2. Hạch toán các khoản trích chi trả BHXH, BHYT, KPCĐ cho người lao động.

Việc trợ cấp BHXH, BHYT cho CBCNV của Công ty nghiệp do kế toán tiền lương thực hiện, căn cứ vào danh sách số lao động trong Công ty. Hàng tháng kế toán tiến hành tổng hợp lương phải trả cho công nhân viên trong toàn xí nghiệp cho từng đối tượng, từng phân xưởng, từng công trường, phòng ban để tính các khoản BHXH, BHYT và KPCĐ phải trừ là 25% trong đó tính vào giá thành là 19% còn lại 6% trừ qua lương của CBCNV. Kế toán theo dõi nộp BHXH cho cơ quan BHXH và nộp BHYT cho cơ quan y tế cụ thể tính như sau:

- Thủ tục thanh toán BHXH cho CBCNV: Đối với trường hợp nghỉ hưởng lương BHXH thì phải có chứng từ hợp lệ làm căn cứ lập các phiếu thanh toán BHXH, tổng hợp ngày nghỉ BHXH và bảng tổng hợp ngày nghỉ và số tiền BHXH phải trả. Các trường hợp xin nghỉ phải lập “ Giấy chứng nhận nghỉ ốm, thai sản “. Giấy này được cơ quan quản lý y tế lập khi khám bệnh.

Đối với trường hợp nghỉ đẻ: Thời gian được nghỉ theo quy định là 4 tháng và được hưởng 100% lương và được thêm 1 tháng tiền trợ cấp ngoài ra khi làm BHXH phải có giấy khai sinh của con do UBND phường, xã kèm theo phiếu nghỉ BHXH thì mới được thanh toán.

Căn cứ vào số ngày nghỉ do ốm đau thai sản... được ghi trong giấy chứng nhận có xác nhận phần % được hưởng lương trợ cấp BHXH.

Công thức tính:

$$\text{Lương trợ cấp ốm đau} = \frac{\text{Hệ số + phụ cấp (nếu có) x lương tối thiểu}}{26} \times \text{Số ngày nghỉ} \times 75 \%$$

Ví dụ: Giấy chứng nhận nghỉ ốm của công nhân Trần Ngọc Tiến
Lương tối thiểu = 350.000 đ (áp dụng tại thời điểm tháng 07/2006)

GIẤY CHỨNG NHẬN NGHI HƯỞNG LƯƠNG BHXH Số : 1125	Mẫu số CO3 - BH Ban hành theo QĐ số 140 1999/QĐ-BTC Ngày 15/1/1999 của Bộ tài chính
Họ và tên: Trần Ngọc Tiến	
Tuổi: 30	
Nghề nghiệp: Thợ lò	
Đơn vị công tác : Phân xưởng khai thác 3	
Lý do nghỉ việc: Chăm thương hàn (Từ ngày 02/07/2006 đến hết ngày 06/07/2006)	
Xác nhận phụ trách đơn vị	Ngày 30 /06/2006
Số ngày thực nghỉ là 5 ngày	Bác sĩ khám bệnh
Ký, họ tên và đóng dấu	Ký, họ tên và đóng dấu

Công nhân Trần Ngọc Tiến là: nghỉ ốm, vậy mức trợ cấp được hưởng là 75%.

- Lương bình quân ngày của công nhân Trần Ngọc Tiến là:

$$\frac{350.000 \times 2.63}{26} = 35.404đ$$

Số tiền được hưởng BHXH của anh Trần Ngọc Tiến là:

$$35.404 \times 5 \times 75\% = 132.764 đ$$

Từ giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng BHXH kê toán BHXH tính số tiền nghỉ BHXH vào mặt sau của tờ giấy chứng nhận nghỉ việc

PHÂN BHXH ĐƯỢC HƯỞNG

Số sổ BHXH: 100662780

1. Số ngày thực nghỉ được hưởng BHXH: 5 ngày
2. Luỹ kế ngày nghỉ cùng chế độ : 5 ngày
3. Lương tháng đóng BHXH : 920.500đ
4. Lương bình quân ngày : 35.404 đ
5. Tỷ lệ % hưởng BHXH : 75%
6. Số tiền hưởng BHXH : 132.765đ

Ngày 5/08/2006

Cán bộ cơ quan BHXH

Phụ trách BHXH của đơn vị

Ký, họ và tên

Ký, họ và tên

Cuối tháng căn cứ vào Giấy chứng nhận nghỉ hưởng lương BHXH kê toán lên bảng tổng hợp ngày nghỉ và trợ cấp BHXH của Công ty chi tiết cho từng phân xưởng, cá nhân CBCNV trong toàn Công ty sau đó tổng hợp lên bảng quyết toán trợ cấp bảo hiểm xã hội để chuyển lên Công ty BHXH thanh toán tiền lương nghỉ hưởng chế độ bảo hiểm xã hội cho CBCNV trong tháng.

Cụ thể trong tháng 07/2006 tổng số tiền BHXH mà Công ty phải trả cho CBCNV là 20,052,542đ. Từ bảng phân bổ tiền lương và BHXH phản ánh phần phải nộp cho cơ quan bảo hiểm cấp trên tập hợp vào nhật ký chứng từ số 7

* **Sổ cái TK 338:** (Biểu số : 3.21)

Nội dung: Phản ánh tổng hợp tất cả các số phát sinh tăng giảm của TK 338 trong từng tháng và cả năm

Cơ sở ghi: Căn cứ các nhật ký chứng từ số 1, số 7 và bảng phân bổ tiền lương và BHXH

Biểu số : 3.21

CÔNG TY THAN HẠ LONG
XÍ NGHIỆP THANH THÀNH CÔNG

SỔ CÁI**TK : 338 - phải trả phải nộp khác****Tháng 07 năm 2006**

Số dư đầu năm: Nợ : Có : 392.564.719
--

Ghi có các KT đối ứng nợ với TK này	Tháng 6	Tháng 7	Tháng ...	Cả năm
1	2	3	4	5
TK 111		500.000.000		
TK 334		20.052.542		
Cộng phát sinh nợ TK 338		520.052.542		
Cộng phát sinh có TK 338		691.283.753		
Số dư cuối tháng	Nợ			
	Có		563.795.930	

* **Sổ cái TK 334: (Biểu sơ 3. 22)**

Nội dung: Là sổ kế toán tổng hợp để ghi chép các nghiệp vụ kinh tế tài chính, trong đó phản ánh tổng hợp tất cả các số phát sinh nợ, phát sinh có, số dư cuối tháng và

cả năm. Số phát sinh nợ của TK 334 được phản ánh chi tiết theo từng TK đối ứng với TK 334.

Cơ sở ghi: Cơ sở ghi: Căn cứ các nhật ký chứng từ số 1, số 7 và bảng phân bổ tiền lương và BHXH

Biểu số: 3.22

CÔNG TY THAN HẠ LONG
XÍ NGHIỆP THANH THÀNH CÔNG
SỔ CÁI
TK : 334 - phải trả công nhân viên
Tháng 07 năm 2006

Số dư đầu năm:
Nợ :
Có: 2,539,522,519

Ghi có các KT đối ứng nợ với TK này	Tháng 6	Tháng 7	Tháng	Cả năm
1	10	11
TK 111		2,539,522,519		
TK 338		72.008.160		
Cộng phát sinh nợ TK 334		2.611.530.679		
Cộng phát sinh có TK 334		3.424.826.499		
Số dư cuối tháng	Nợ			
	Có		3.352.818.339	

3.4.6. Nhận xét chung công tác kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Xí nghiệp than Thành Công

Qua thời gian thực tập, nghiên cứu, tìm hiểu hệ thống kế toán nói chung và việc hạch toán kế toán lao động tiền lương nói riêng tại Xí nghiệp than Thành Công em rút ra những nhận xét sau:

***Ưu điểm:**

- Xí nghiệp than Thành Công là doanh nghiệp nhà nước thực hiện hạch toán kinh tế độc lập, có nhiệm vụ sản xuất chính là khai thác than.

- Cán bộ phòng kế toán tài vụ đều làm việc với tinh thần trách nhiệm cao, đã được đào tạo qua các trường lớp nghiệp vụ, có trình độ chuyên môn, bộ máy tổ chức được sắp xếp gọn nhẹ phù hợp với trình độ của từng người

- Xí nghiệp đã áp dụng và thực hiện đúng nguyên tắc, chế độ kế toán tài chính thống nhất do bộ tài chính ban hành. Hạch toán kế toán tiền lương thực hiện kịp thời, chính xác, đảm bảo việc trả lương đúng và đầy đủ. Quá trình ghi chép sổ sách kế toán tiền lương thường xuyên, liên tục đảm bảo tính khoa học và hợp lý, đúng chế độ quy định của nhà nước, các chứng từ gốc đầy đủ và hợp lệ.

- Công tác trả lương Xí nghiệp áp dụng khá hợp lý, việc tính toán tiền lương phản ánh đúng kết quả lao động của từng người. Thanh toán đầy đủ, kịp thời tiền lương và các khoản BHXH, BHYT, quyền lợi của CBCNV luôn được bảo vệ thông qua bộ phận Công đoàn, do đó đã động viên, khuyến khích người lao động hăng say sản xuất, tăng năng suất lao động, tăng lợi nhuận cho Công ty và từng bước gắn bó với Xí nghiệp than Thành Công - Các nghiệp vụ hạch toán kế toán của Xí nghiệp than Thành Công đều được thực hiện và xử lý trên máy vi tính đã đảm bảo nguyên tắc bí mật nghề nghiệp, các sổ sách chi tiết được tổng hợp nhanh chóng, và chính xác.

*** Nhược điểm**

Tuy nhiên bên cạnh những ưu điểm của việc thanh toán lương và các khoản trích theo lương Xí nghiệp còn một số tồn tại sau:

- Xí nghiệp chưa trích trước tiền nghỉ phép của CBCNV trực tiếp. Vì việc nghỉ phép của công nhân thường là đột xuất và nhiều lại không đều đặn giữa các tháng trong năm do đó Xí nghiệp cần phải trích trước tiền lương nghỉ phép tránh tình trạng gây ảnh hưởng lớn đến chi phí sản xuất kinh doanh.

Công tác kế toán tiền lương của Xí nghiệp chưa có sự phối hợp giữa Xí nghiệp và ngân hàng nên Xí nghiệp chưa có hình thức chia lương cho cán bộ công nhân viên bằng các tài khoản tại ngân hàng, hàng tháng vẫn phải đòi hỏi một số lượng cán bộ nhất định để làm công tác phân phối tiền lương tới tay người lao động.

3.5. Giải pháp hoàn thiện công tác tổ chức kế toán lao động và các khoản trích theo lương tại Xí nghiệp than Thành Công

Xí nghiệp than Thành Công Xét về mặt bản chất thì sản phẩm, hàng hoá chính là do lao động của con người kết tinh trong đó tạo thành. Do vậy, chính lao động của con người là gốc của của cải vật chất, là yếu tố duy nhất để tạo ra giá trị mới.

Như vậy để khuyến khích người lao động tích cực sản xuất, tăng năng suất lao động sẽ thúc đẩy lợi nhuận. Muốn vậy doanh nghiệp phải xác định một tỷ lệ hợp lý trong giá trị sáng tạo mới, tức là doanh nghiệp phải trả lương cho công nhân viên một cách xứng đáng với những gì họ đã bỏ ra và công bằng cho người lao động để họ có thể tái sản xuất sức lao động, đồng thời làm tăng hiệu quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp. Từ đó tiền lương mới trở thành công cụ khuyến khích vật chất và hoàn thành tốt các chức năng của nó.

Qua thời gian thực tập tại Xí nghiệp than Thành Công về công tác tổ chức tiền lương và các khoản trích theo lương em xin trình bày một số đề xuất sau:

1- Về khoản tiền lương nghỉ phép: Xí nghiệp không tiến hành trích trước tiền lương nghỉ phép hàng tháng vào TK 335. Như vậy nếu CNV nghỉ phép quá nhiều năm ngoài sự bố trí sắp xếp của Xí nghiệp sẽ ảnh hưởng đến quá trình sản xuất kinh doanh và thành sản phẩm, dịch vụ, doanh lợi trong tháng. Do đó, để tránh khỏi những biến động trong giá thành sản phẩm dịch vụ Xí nghiệp nên tiến hành trích trước tiền lương nghỉ phép của công nhân viên vào chi phí nhân công trực tiếp. Mức trích và tỷ lệ trích trước tiền lương nghỉ phép hàng tháng có thể thực hiện theo công thức sau:

$$\text{Tỷ lệ trích trước} = \frac{\text{Tổng lương nghỉ phép kế hoạch}}{\text{Tổng số lương cơ bản kế hoạch}} \times 100$$

$$\begin{array}{l} \text{Mức trích trước} \\ \text{tiền lương nghỉ} \\ \text{phép kế hoạch} \end{array} = \begin{array}{l} \text{Tiền lương cơ bản} \\ \text{thực tế phải trả công} \\ \text{nhân trực tiếp} \end{array} \times \text{Tỷ lệ trích trước}$$

+/- Khi trích trước tiền lương nghỉ phép của công nhân trực tiếp sản xuất kế toán ghi:

Nợ TK 622:

Có TK 335

+/- Khi công nhân sản xuất đi phép thanh toán tiền lương nghỉ phép, kế toán ghi:

Nợ TK 335

Có TK 334

+/ Cuối năm tiến hành điều chỉnh chênh lệch số trích trước so với thực tế công nhân đi phép.

- Nếu số trích trước lớn hơn số lương nghỉ phép của CBCNV, kế toán ghi:

Nợ TK 335	Ghi số chênh lệch
Có TK 622	

- Nếu số trích trước nhỏ hơn số lương nghỉ phép của CBCNV kế toán ghi:

Nợ TK 622:
Có TK 335

2. Hiện nay các tài khoản ngân hàng đang rất phát triển và thịnh hành với mỗi người dân . Xí nghiệp nên áp dụng hình thức trả lương cho CBCNV bằng các tài khoản tại ngân hàng sẽ giúp giảm bớt khối lượng công việc, vẫn đảm bảo trả lương đến tận tay người lao động mà còn nhanh và không sợ nhầm lẫn.

3. Mặc dù chất lượng lao động của Xí nghiệp tương đối cao, phần lớn là những lao động có trình độ chuyên môn cao, nhưng để đáp ứng ngày càng cao hơn nhu cầu lao động phù hợp với sự phát triển của nền kinh tế cũng như nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh cho Xí nghiệp, vấn đề đào tạo cán bộ và công nhân trở nên cấp bách hơn, phương hướng đào tạo hợp lý như:

- Cần có chủ trương đào tạo lại cán bộ công nhân viên và lao động để đáp ứng ngày càng cao sự nghiệp phát triển của Xí nghiệp. Lãnh đạo Xí nghiệp cần chú ý đến hai hình thức đào tạo tại chỗ và đào tạo tại các trường dạy nghề.

- Cơ chế khuyến khích người lao động tự học nâng cao trình độ văn hoá chuyên môn có thể bằng cách khen thưởng bằng hiện vật chú đề bạt vào cấp lãnh đạo và nên tăng lương sớm hơn thời hạn cho những lao động có chuyên môn , tay nghề giỏi.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Trong mọi doanh nghiệp thì công tác tiền lương và các khoản trích theo lương bao giờ cũng chiếm một vị trí hết sức quan trọng bởi vì nó liên quan đến con người mà con người là yếu tố quan trọng nhất quyết định mọi thành công của doanh nghiệp đó. Do vậy mà trong những năm qua tập thể Xí nghiệp than Thành Công đã ra sức phấn đấu không ngừng để xây dựng và phát triển Xí nghiệp của mình ngày một lớn mạnh cả về quy mô sản xuất và trình độ quản lý. Để làm được điều này là nhờ Xí nghiệp đã nhận thức rõ vai trò của công tác tiền lương và các khoản trích theo lương. Việc chi trả tiền lương và các khoản trích theo lương cho người lao động thường xuyên được đảm bảo đúng chế độ, đúng nguyên tắc.

Để khuyến khích người lao động Xí nghiệp than Thành Công đã lựa chọn cho mình một hình thức trả lương phù hợp với đặc điểm tình hình sản xuất kinh doanh của Xí nghiệp. Trả mức lương tương xứng với sức lao động mà họ đã bỏ ra, quá trình hạch toán vào sổ sách biểu mẫu rõ ràng, đầy đủ, chính xác. Ngoài việc quan tâm đến công tác tiền lương và các khoản trích theo lương Xí nghiệp còn thường xuyên quan tâm chăm lo đến đời sống của CBCNV trong toàn công ty. Xí nghiệp đã có chính sách đãi ngộ thích đáng đối với những người có trình độ tay nghề giỏi tận tâm với nghề.

Tuy nhiên tiền lương phụ thuộc rất nhiều vào các yếu tố khác nhau, các yếu tố này lại không cố định. Vì vậy tiền lương không thể hoàn toàn phù hợp với tất cả các đối tượng, các yếu tố, các giai đoạn, do đó công tác tổ chức hạch toán tiền lương không tránh khỏi những khâu chưa hợp lý. Vì vậy, trong công tác kế toán tiền lương cần chú ý điều chỉnh, hoàn thiện để tìm ra giải pháp tốt nhất.

KẾT LUẬN CHUNG

Qua thời gian thực tập và viết luận văn tốt nghiệp, được sự hướng dẫn nhiệt tình của thầy Nguyễn Đức Thành và cô Phí Thị Kim Thư cùng các thầy cô trong bộ môn kế toán nói riêng, khoa kinh tế nói chung, các cô chú trong đến nay luận văn tốt nghiệp của em đã được hoàn thành với nội dung gồm 3 chương:

Chương 1: Tình hình chung và các điều kiện sản xuất kinh doanh của Xí nghiệp than Thành Công.

Chương 2: Phân tích tình hình tài chính và lao động tiền lương năm 2006 của Xí nghiệp than Thành Công.

Chương 3: Tổ chức hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Xí nghiệp than Thành Công.

Qua quá trình tìm hiểu phân tích và đánh giá tình hình sản xuất kinh doanh của Công ty cho thấy:

Xí nghiệp than Thành Công có cơ sở hạ tầng tương đối tốt, đường giao thông thuận lợi, có dây truyền công nghệ khép kín, có đội ngũ công nhân lành nghề. Sản phẩm của Xí nghiệp than rất đa dạng có giá trị kinh tế cao. Đội ngũ lãnh đạo dày kinh nghiệm trình độ học vấn cao, năng động sáng tạo trong sản xuất kinh doanh, nên rất có lợi thế trong hoạt động sản xuất kinh doanh mang lại hiệu quả và lợi nhuận cao.

Trong quá trình khai thác Xí nghiệp gặp nhiều khó khăn do điều kiện về địa chất, công nghệ, máy móc thiết bị, thời tiết, khí hậu ảnh hưởng đến hiệu quả sản

xuất kinh doanh. Quá trình tiêu thụ phần lớn còn phụ thuộc vào điều hành của Tập đoàn.

Chuyên đề đặt ra của luận văn là trên cơ sở nghiên cứu lý thuyết, kết hợp với tình hình thực tế sản xuất để đề xuất các biện pháp có tính khả thi, phù hợp với các chính sách hiện hành của nhà nước nhằm giải quyết các vấn đề còn tồn tại trong khâu tổ chức hạch toán kế toán tiền lương và các khoản trích theo lương tại Xí nghiệp than Thành Công nhằm giảm giá thành sản phẩm, nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh cho Xí nghiệp cũng như tăng thu nhập cho người lao động.

Qua việc tìm hiểu thực trạng hạch toán lao động tiền lương tại Xí nghiệp than Thành Công em thấy có một số nhược điểm cần phải hoàn thiện nên em đã lựa chọn chuyên đề “ Tổ chức công tác hạch toán tiền lương và các khoản trích theo lương ở Xí nghiệp than Thành Công ” cho luận văn của mình. Trên đây chỉ là một số giải pháp của riêng em đưa ra nhằm hoàn thiện hơn nữa công tác hạch toán lao động tiền lương tại Công ty.

Do trình độ còn hạn chế nên luận văn của em không tránh khỏi những thiếu sót, em rất mong nhận được sự chỉ bảo của thầy cô trong bộ môn cũng như của khoa kinh tế để luận văn của em được hoàn thiện hơn.

Em xin chân thành cảm ơn!

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Thạc sỹ Đặng Huy Thái: Bài giảng hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp công nghiệp mỏ. Trường Đại học mở địa chất Hà Nội năm 2003.
2. Thạc sỹ Đặng Huy Thái - Kỹ sư Phạm Đình Tân: Bài giảng hoạch định chiến lược kinh doanh và kế hoạch hoá doanh nghiệp công nghệ.
3. Tiến sỹ Vương Huy Hùng (chủ biên), thạc sỹ Đặng Huy Thái: Tổ chức sản xuất kinh doanh mỏ, nhà xuất bản Giao thông vận tải, Hà Nội 2000.
4. Thạc sỹ Nguyễn Duy Lạc và nhóm tác giả: Bài giảng tài chính doanh nghiệp mỏ. Trường Đại học mở địa chất, Hà Nội năm 2004.
5. Thạc sỹ Nguyễn Văn Bưởi: Giáo trình hoạch toán kế toán trong doanh nghiệp . Trường Đại học mở địa chất, Hà Nội năm 2004.
6. PGS – TS Ngô Thế Bình: Bài giảng kinh tế công nghiệp mỏ. Trường Đại học mở địa chất, Hà Nội năm 2001.
7. Tiến sỹ Bùi Thị Thu Thủy: Giáo trình nguyên lý kế toán. Đại học Mở - Địa chất, Hà Nội 2004.
8. PGS – TS Nhâm Văn Toán, CN Phạm Thị Hồng Hạnh: Giáo trình kế toán quản trị. Trường Đại học mở địa chất, Hà Nội năm 2004.
9. Luật kế toán; 26 chuẩn mực kế toán Việt Nam và các văn bản chế độ kế toán của nhà nước ban hành.
10. Quyết định số 926/QĐ - HĐQT về quy chế tài chính trong tổng Công ty than Việt Nam năm 2002.
11. Quyết định số 1985/QĐ - HĐQT về ban hành các mẫu tài chính trong Tổng công ty Than Việt Nam năm 2005.
12. Hệ thống tài chính kế toán ban hành theo QĐ số 15/2006 - QĐ/BTC ngày 20/3/2006 của Bộ trưởng Bộ tài chính.
13. Quy chế trả lương năm 2006 của Xí nghiệp than Thành Công
14. Một số văn bản hướng dẫn, các quy định về việc ban hành các quy chế, quyết định có liên quan đến Xí nghiệp than Thành Công
15. Các trang web:
 - [Lớp học kế toán tổng hợp](#)
 - [Lớp học kế toán thuế](#)
 - [Lớp học kế toán thực hành](#)

