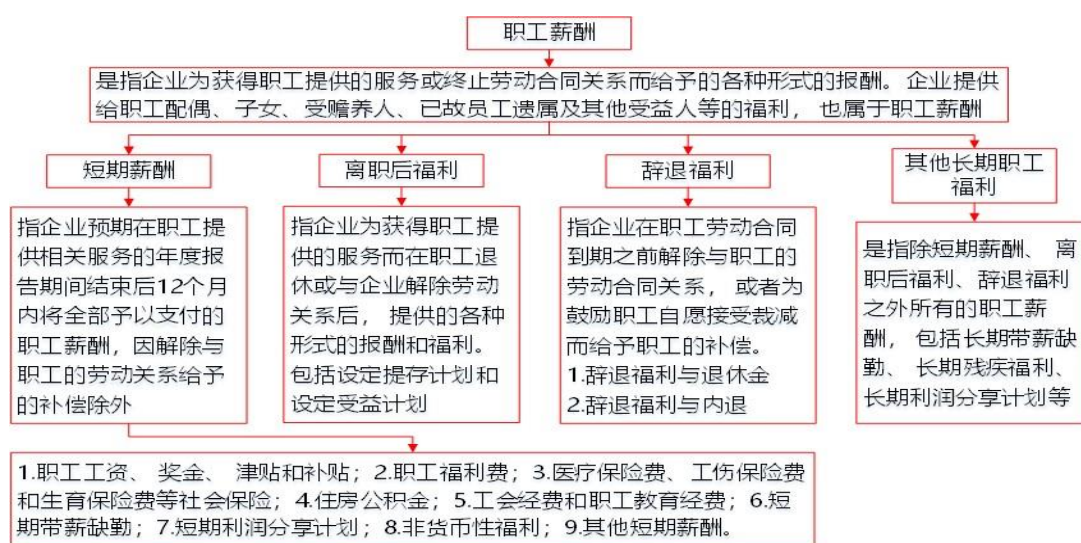


二、职工薪酬的概念及分类（P165）



考点二：短期薪酬的确认与计量

处理原则及分类（P167）

（一）处理原则

企业应当在职工为其提供服务的会计期间，将实际发生的短期薪酬确认为负债，并计入当期损益，其他会计准则要求或允许计入资产成本的除外。

（二）类别

1. 货币性短期薪酬
2. 带薪缺勤
3. 短期利润分享计划
4. 非货币性福利

一、货币性短期薪酬（P167）

按受益对象计入当期损益或相关资产成本，会计处理如下：

借：生产成本（生产工人） 制造费用（车间管理人员）
 管理费用（行政管理人员） 销售费用（销售人员）
 在建工程（基建人员） 研发支出——资本化支出（研发人员）
贷：应付职工薪酬——工资、奖金、津贴和补贴
 ——职工福利费（14%）
 ——医疗保险等社会保险费
 ——住房公积金
 ——工会经费（2%）
 ——职工教育经费（1.5%/2.5%）等

【教材例 10-1】2×15 年 6 月，甲公司当月应发工资 1 560 万元，其中：生产部门直接生产人员工资 1 000 万元；生产部门管理人员工资 200 万元；公司管理部门人员工资 360 万元。

根据所在地政府规定，公司分别按照职工工资总额的 10%和 8%计提医疗保险费和住房公积金，缴纳给当地社会保险经办机构和住房公积金管理机构。公司分别按照职工工资总额的 2%和 1.5%计提工会经费和职工教育经费。

假定不考虑所得税影响。

应计入生产成本的职工薪酬金额=1 000+1 000×(10%+8%+2%+1.5%)=1 215(万元)

应计入制造费用的职工薪酬金额=200+200×(10%+8%+2%+1.5%)=243(万元)

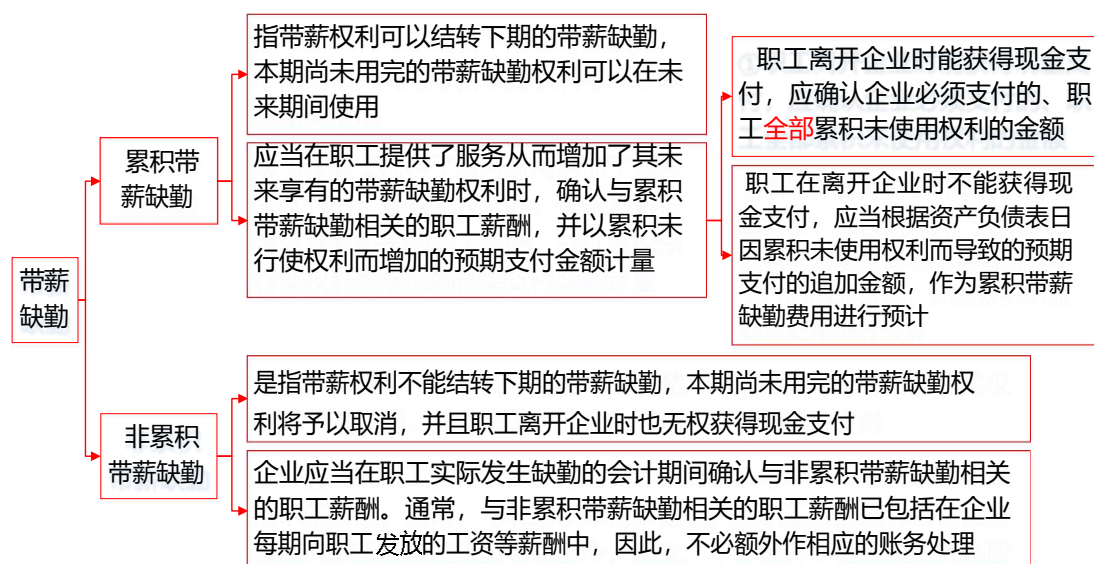
应计入管理费用的职工薪酬金额=360+360×(10%+8%+2%+1.5%)=437.4(万元)

公司应根据上述业务,作如下账务处理:

借:生产成本	12 150 000
制造费用	2 430 000
管理费用	4 374 000
贷:应付职工薪酬——工资	15 600 000
——医疗保险费	1 560 000
——住房公积金	1 248 000
——工会经费	312 000
——职工教育经费	234 000

二、带薪缺勤(P168)

带薪缺勤是指企业支付工资或提供补偿的职工缺勤,包括年休假、病假、短期伤残、婚假、产假、丧假、探亲假等。分为累积带薪缺勤和非累积带薪缺勤。



【教材例 10-2】乙公司共有 1 000 名职工,从 2×15 年 1 月 1 日起,该公司实行累积带薪缺勤制度。该制度规定,每个职工每年可享受 5 个工作日带薪年休假,未使用的年休假只能向后结转一个日历年度,超过 1 年未使用的权利作废,不能在职工离开公司时获得现金支付;职工休年休假是以后进先出为基础,即首先从当年可享受的权利中扣除,再从上年结转的带薪年假余额中扣除;职工离开公司时,公司对职工未使用的累积带薪年假不支付现金。

2×15 年 12 月 31 日,每个职工当年平均未使用带薪年假为 2 天。根据过去的经验并预期该经验将继续适用,乙公司预计 2×16 年有 950 名职工将享受不超过 5 天的带薪年假,剩余 50 名职工每人将平均享受 6 天带薪年假,假定这 50 名职工全部为总部各部门经理,该公司平均每名职工每个工作日工资为 300 元。

分析:乙公司在 2×15 年 12 月 31 日,应当预计由于职工累积未使用的带薪年假权利而导致预期将支付的工资负债,即相当于 75 天(50×1.5 天)的年假工资 22 500(75×300)元,并做如下账务处理:

借：管理费用	22 500
贷：应付职工薪酬——累积带薪缺勤	22 500

假定 2×16 年，上述 50 名职工中仅有 40 名享受了 6 天半休假。乙公司应进行如下账务处理：

借：应付职工薪酬——累积带薪缺勤	18 000
贷：银行存款	18 000
借：应付职工薪酬——累积带薪缺勤	4 500
贷：管理费用	4 500

2×16 年，如果 50 名职工均未享受累积未使用的带薪年休假，则冲回上年度确认的费用：

借：应付职工薪酬——累积带薪缺勤	22 500
贷：管理费用	22 500

2×16 年，如果 50 名职工均享受了累积未使用的带薪年休假，则 2×16 年确认的工资费用应扣除上年度已确认的累积带薪费用。

三、短期利润分享计划（P170）

短期利润分享计划是指因职工提供服务而与职工达成的基于利润或其他经营成果提供薪酬的协议。

（一）短期利润分享计划的确认

同时满足下列条件的，企业应当确认相关的应付职工薪酬，并计入当期损益或相关资产成本：

1. 企业因过去事项导致现在具有支付职工薪酬的法定义务或推定义务。
2. 因利润分享计划所产生的应付职工薪酬义务能够可靠估计：
 - （1）在财务报告批准报出之前企业已确定应支付的薪酬金额；
 - （2）该利润分享计划的正式条款中包括确定薪酬金额的方式；
 - （3）过去的惯例为企业确定推定义务金额提供了明显证据。

（二）奖金计划

企业根据企业经济效益增长的实际情况提取的奖金，属于奖金计划，应当比照短期利润分享计划进行处理。

（三）离职职工

企业在计量利润分享计划产生的应付职工薪酬时，应当反映职工因离职而没有得到利润分享计划支付的可能性。

（四）年度报告期间结束后 12 个月内未支付的处理

如果企业预期在职工为其提供相关服务的年度报告期间结束后 12 个月内，不需要全部支付利润分享计划产生的应付职工薪酬，该利润分享计划应当适用本准则其他长期职工福利的有关规定。

【教材例 10-3】丙公司有一项利润分享计划，要求丙公司将其至 2×15 年 12 月 31 日止会计年度的税前利润的指定比例支付给在 2×15 年 7 月 1 日至 2×16 年 6 月 30 日为丙公司提供服务的职工。该奖金于 2×16 年 6 月 30 日支付。2×15 年 12 月 31 日止财务年度的税前利润为 1 000 万元人民币。如果丙公司在 2×15 年 7 月 1 日至 2×16 年 6 月 30 日期间没有职工离职，则当年的利润分享支付总额为税前利润的 3%。丙公司估计职工离职将使支付额降低至税前利润的 2.5%（其中，直接参加生产的职工享有 1%，总部管理人员享有 1.5%），不考虑个人所得税影响。

分析：尽管支付额是按照截至 2×15 年 12 月 31 日止财务年度的税前利润的 3%计量，但是业绩却是基于职工在 2×15 年 7 月 1 日至 2×16 年 6 月 30 日期间提供的服务。

因此，丙公司在 2×15 年 12 月 31 日应按照税前利润的 50%的 2.5%确认负债和成本及费用，金额为 125 000 元（10 000 000×50%×2.5%

=125 000）。余下的利润分享金额，连同针对估计金额与实际支付金额之间的差额作出的调整额，在 2×16 年予以确认。

2×15 年 12 月 31 日的账务处理如下：

借：生产成本	50 000
管理费用	75 000
贷：应付职工薪酬——利润分享计划	125 000

2×16 年 6 月 30 日，丙公司的职工离职使其支付的利润分享金额为 2×15 年度税前利润的 2.8%（直接参加生产的职工享有 1.1%，总部管理人员享有 1.7%），在 2×16 年确认余下的利润分享金额，连同针对估计金额与实际支付金额之间的差额作出的调整额合计为 155 000 元（10 000 000×2.8%-125 000=155 000）。其中，计入生产成本的利润分享计划金额 60 000 元（10 000 000×1.1%-50 000）。计入管理费用的利润分享计划金额 95 000 元（10 000 000×1.7%-75 000）。

2×16 年 6 月 30 日的账务处理如下：

借：生产成本	60 000
管理费用	95 000
贷：应付职工薪酬——利润分享计划	155 000

四、非货币性福利（P171）

处理原则：

企业向职工提供非货币性福利的，应当按照公允价值计量。公允价值不能可靠取得的，可以采用成本计量。具体包括：

1. 以自产产品或外购商品发放给职工作为福利
（增值税的：视同销售与不得抵扣）
2. 将拥有的房屋等资产无偿提供给职工使用或租赁住房等资产供职工无偿使用
3. 向职工提供企业支付了补贴的商品或服务

（一）以自产产品或外购商品发放给职工作为福利

1. 以自产产品发放给职工作为福利

（1）决定发放非货币性福利

借：生产成本	管理费用
在建工程	研发支出等
贷：应付职工薪酬——非货币性福利（公允价值+销项税额）	

（2）将自产产品实际发放时

借：应付职工薪酬——非货币性福利	
贷：主营业务收入	
应交税费——应交增值税（销项税额）	

借：主营业务成本

 贷：库存商品

2. 以外购商品发放给职工作为福利

（1）购入时

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/148142026067006060>