

第九章 职工薪酬

第二节 短期薪酬的确认与计量

【知识点 1】货币性短期薪酬

职工薪酬	相关内容
确认 与 计量	一、货币性短期薪酬 1. 计提 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（研发人员） 贷：应付职工薪酬——工资 ——职工福利 ——社会保险费 ——住房公积金 ——工会经费 ——职工教育经费等
	2. 发放 借：应付职工薪酬 贷：银行存款等

【例题 9-1】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

$$=1\,000+1\,000\times(10\%+8\%+2\%+1.5\%)=1\,215\text{（万元）}$$

应计入制造费用的职工薪酬金额

$$=200+200\times(10\%+8\%+2\%+1.5\%)=243\text{（万元）}$$

应计入管理费用的职工薪酬金额

$$=360+360\times(10\%+8\%+2\%+1.5\%)=437.4\text{（万元）}$$

公司应根据上述业务，做如下账务处理：

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

【例题·单选题】甲公司共有 200 名职工，其中 50 名为总部管理人员，150 名为直接生产工人。从 2020 年 1 月 1 日起，该公司实行累积带薪缺勤制度。该制度规定，每名职工每年可享受 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 年未行使的权利作废；职工休年休假时，首先使用当年享受的权利，不足部分再从上年结转的带薪年休假中扣除；职工离开公司时，对未使用的累积带薪年休假无权获得现金支付。2020 年 12 月 31 日，每个职工当年平均未使用带薪年休假为 2 天。

甲公司预计 2021 年有 150 名职工将享受不超过 5 天的带薪年休假，剩余 50 名总部管理人员每人将平均享受 6 天年休假，该公司平均每名职工每个工作日工资为 400 元。甲公司 2020 年年末因带薪缺勤计入管理费用的金额为（ ）元。

- A. 20 000 B. 120 000 C. 60 000 D. 0

【答案】A

【解析】甲公司只有 50 名总部管理人员会使用 2020 年的未使用带薪年休假 1 天（6-5），而其他 2020 年累计未使用的都将失效，所以应计入管理费用的金额

$$=50 \times (6-5) \times 400=20\ 000 \text{（元）}$$

【例题·单选题】甲公司实行累积带薪休假制度，当年未享受的休假只可结转至下一年度，未行使的权利在职工离开企业时不能获得现金支付。2×20 年年末，甲公司因当年度管理人员未享受休假而预计了将于 2×21 年支付的职工薪酬 20 万元。2×21 年年末，该累积带薪休假尚有 30%未使用，不考虑其他因素。下列各项中，关于甲公司因其管理人员 2×21 年未享受累积带薪休假而原多预计的 6 万元负债（应付职工薪酬）于 2×21 年的会计处理表述中，正确的是（ ）。

- A. 不作账务处理 B. 从应付职工薪酬转出计入其他综合收益
C. 冲减期初留存收益 D. 冲减当期的管理费用

【答案】D

【解析】甲公司规定未使用的休假只能结转至下一年度，因此原 2×20 年年末预计将于 2×21 年使用的带薪休假在 2×21 年未使用的部分应当冲回，冲减当期管理费用。