

## 第二节 短期薪酬的确认和计量

### 一、一般短期薪酬的确认和计量

#### 短期薪酬的类型

#### 货币性职工薪酬

1. 工资、津贴、补贴等
2. 按规定标准计提的职工薪酬
3. 短期带薪缺勤
4. 短期利润分享计划

#### 非货币性职工福利

1. 企业以自产产品作为非货币性福利发放给职工
2. 企业以外购产品作为非货币性福利发放给职工

短期薪酬核算的两个步骤：

第一步：计提；第二步：发放

#### 1.一般短期薪酬的确认和计量——货币性职工薪酬

第一步：计提

根据受益对象或岗位（谁受益谁买单）

借：生产成本（一线工人薪酬）  
    制造费用（生产车间管理人员薪酬）  
    管理费用（行政人员薪酬）  
    销售费用（销售人员薪酬）  
    研发支出（从事研发人员的薪酬）  
    在建工程（从事工程建设人员的薪酬）  
    贷：应付职工薪酬

第二步：发放（了解）

借：应付职工薪酬  
    贷：其他应收款—职工房租  
            —代垫医药费  
        应交税费—应交个人所得税  
借：应付职工薪酬  
    贷：银行存款/库存现金

#### 1.一般短期薪酬的确认和计量——非货币性职工福利

（1）企业以自产产品作为非货币性福利发放给职工

①决定发放时 **含税金额**

借：生产成本/制造费用/管理费用/销售费用/在建工程/研发支出  
    贷：应付职工薪酬—非货币性福利

②发放时

借：应付职工薪酬—非货币性福利  
    贷：主营业务收入（按售价记账）  
        应交税费—应交增值税（销项税额）（按售价/按组价计算）  
借：主营业务成本（按成本确认）  
    贷：库存商品

**视同销售**

(2) 企业以外购产品作为非货币性福利发放给职工

①决定发放时 **含税金额**

借：生产成本/制造费用/管理费用/销售费用/在建工程/研发支出

贷：应付职工薪酬—非货币性福利

②发放时

借：应付职工薪酬—非货币性福利

贷：库存商品 (按成本确认)

应交税费—应交增值税 (进项税额转出)

**【回忆】购买时：**  
借：库存商品等  
    应交税费—增 (进)  
贷：银行存款

进项税额不得抵扣

**【例题·单选题】**甲公司系增值税一般纳税人，适用的增值税税率为13%。2021年4月5日，甲公司将自产的300件K产品作为福利发放给职工。该批产品的单位成本为400元/件，公允价值和计税价格均为600元/件。不考虑其他因素，甲公司应计入应付职工薪酬的金额为( )万元。

- A.18
- B.13.56
- C.12
- D.20.34

**【答案】D**

**【解析】**应计入应付职工薪酬的金额=0.06×300×1.13=20.34 (万元)。

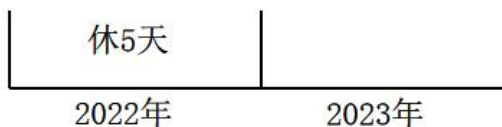
## 二、短期带薪缺勤的确认和计量

休息	不做账务处理 (累积带薪缺勤和非累积带薪缺勤一样)	
没有休息	累积带薪缺勤：指带薪权利可以结转下期的带薪缺勤，本期尚未用完的带薪缺勤权利可以在未来期间使用。 例如：年休假	企业会产生债务，要做账务处理
	非累积带薪缺勤：指带薪权利不能结转下期的带薪缺勤，本期尚未用完的带薪缺勤权利将予以取消，并且职工离开企业时也无权获得现金支付 例如：婚假、产假、丧假、探亲假、病假等	企业不会产生债务，不做账务处理

### 累积带薪缺勤及其会计处理



小明每年可享受5个工作日带薪年休假  
2022年没休  
日工资500元



企业应当在职工提供了服务从而增加了其未来享有的带薪缺勤权利时，确认与累积带薪缺勤相关的职工薪酬，并以累积未行使权利而增加的预期支付金额计量。

**【例题】**丁企业共有 2 000 名职工从 2022 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公历年度，超过 1 年未使用的权利作废；职工休年休假时，首先使用当年可享受的权利，不足部分再从上年结转的带薪年休假中扣除。2022 年 12 月 31 日，丁企业预计 2023 年有 1 900 名职工将享受不超过 5 天的带薪年休假，剩余 100 名职工每人将平均享受 6.5 天年休假，假定这 100 名职工全部为总部部门经理，该企业平均每名职工每个工作日工资为 300 元。不考虑其他相关因素。

2022 年 12 月 31 日，丁企业应编制如下会计分录：

借：管理费用	45 000
贷：应付职工薪酬—带薪缺勤	45 000

### 3.短期利润分享计划

短期利润分享计划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

**【例 9-4】**甲公司于 2021 年年初制定和实施了一项短期利润分享计划，以对公司管理层进行激励。该计划规定，公司全年的净利润指标为 1 000 万元，如果在公司管理层的努力下完成的净利润超过 1 000 万元，公司管理层将可以分享超过 1 000 万元净利润部分的 10%作为额外报酬。假定至 2021 年 12 月 31 日，甲公司全年实际完成净利润 1 500 万元。如果不考虑离职等其他因素。

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

甲公司管理层按照利润分享计划可以分享利润

借：管理费用 = (1 500-1 000) ×10% =50

    贷：应付职工薪酬—利润分享计划 50

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

**【提示 1】**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。

**【提示 2】**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十二个月内，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其他长期职工福利的有关规定。