



第三节

应付职工薪酬的核算



目录

PART1 职工薪酬的内容

PART2 应付职工薪酬的确认和计量（含教材二和三）

PART3 以现金结算的股份支付形成的应付职工薪酬的账务

处理



第三节 应付职工薪酬的核算

一、职工薪酬的内容

（一）职工的概念

职工，是指与企业订立劳动合同的所有人员，含全职、兼职和临时职工，也包括虽未与企业订立劳动合同但由企业正式任命的人员。



第三节 应付职工薪酬的核算

具体包括以下人员：

1. 与企业订立劳动合同的所有人员，含全职、兼职和临时职工。
2. 未与企业订立劳动合同但由企业正式任命的人员，如董事会成员、监事会成员。
3. 在企业的计划和控制下，虽未与企业订立劳动合同或未由其正式任命，但向企业所提供服务与职工所提供服务类似的人员，也属于职工范畴，如劳务外包人员。



第三节 应付职工薪酬的核算

（二）职工薪酬的概念及分类

1. 概念及分类

职工薪酬，是指企业为获得职工提供的服务或终止劳动合同关系而给予的各种形式的报酬或补偿。

企业提供给职工配偶、子女、受赡养人、已故员工遗属及其他受益人等的福利，也属于职工薪酬。

职工薪酬主要包括短期薪酬、离职后福利、辞退福利和其他长期职工福利。



第三节 应付职工薪酬的核算

2. 具体分类

(1) 短期薪酬

① 概念

短期薪酬，是指企业在职工提供相关服务的年度报告期间结束后12个月内将全部予以支付的职工薪酬，因解除与职工的劳动关系给予的补偿除外（属于辞退福利）。



第三节 应付职工薪酬的核算

②短期薪酬主要包括：

- a. 职工工资、奖金、津贴和补贴
- b. 职工福利费
- c. 医疗保险费、工伤保险费和生育保险费等社会保险费

(失业保险和养老保险属于离职后福利)

- d. 住房公积金
- e. 工会经费和职工教育经费
- f. 短期带薪缺勤
- g. 短期利润分享计划
- h. 非货币性福利
- i. 其他短期薪酬



第三节 应付职工薪酬的核算

(2) 离职后福利

①概念

离职后福利，是指企业为获得职工提供的服务而在职工退休或与企业解除劳动关系后，提供的各种形式的报酬和福利，属于短期薪酬和辞退福利的除外。

②分类

设定提存计划和设定受益计划



第三节 应付职工薪酬的核算

(3) 辞退福利

①概念

辞退福利，是指企业在职工劳动合同到期之前解除与职工的劳动关系，或者为鼓励职工自愿接受裁减而给予职工的补偿。

②辞退福利主要包括

- a. 在职工劳动合同尚未到期前，不论职工本人是否愿意，企业决定解除与职工的劳动关系而给予的补偿。
- b. 在职工劳动合同尚未到期前，为鼓励职工自愿接受裁减而给予的补偿，职工有权选择继续在职或接受补偿离职。



第三节 应付职工薪酬的核算

(4) 其他长期职工福利

其他长期职工福利，是指除短期薪酬、离职后福利、辞退福利之外所有的职工薪酬，包括长期带薪缺勤、长期残疾福利、长期利润分享计划等。



第三节 应付职工薪酬的核算

【单选·2019】下列不属于职工薪酬核算范围的是（ ）。

- A. 支付给未与企业签订劳动合同的董事相应薪酬
- B. 支付给外聘大学教授因提供培训而发生的讲课费
- C. 支付给与劳务中介公司签订用工合同为企业提供服务的人员相应福利
- D. 支付给退休职工的养老金



第三节 应付职工薪酬的核算

答案：B

解析：支付给外聘大学教授因提供培训而发生的讲课费，作为企业培训费，通常直接计入当期损益，不属于职工薪酬核算范围。



第三节 应付职工薪酬的核算

二、应付职工薪酬的确认和计量——短期薪酬

概述：

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。



第三节 应付职工薪酬的核算

（一）货币性短期薪酬

1. 范围

职工的工资、奖金、津贴和补贴，大部分的职工福利费、医疗保险费、工伤保险费和生育保险费等社会保险费，住房公积金、工会经费和职工教育经费一般属于货币性短期薪酬。



第三节 应付职工薪酬的核算

2. 账务处理

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

——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



第三节 应付职工薪酬的核算

（二）带薪缺勤

分类：带薪缺勤应当分为**累积带薪缺勤**和**非累积带薪缺勤**两类。

1. 非累积带薪缺勤

（1）概念

非累积带薪缺勤是指带薪权利**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。

我国企业职工休婚假、产假、丧假、探亲假的工资通常属于非累积带薪缺勤。



第三节 应付职工薪酬的核算

(2) 确认时点

企业应当在职工实际发生缺勤的会计期间确认与非累积带薪缺勤相关的职工薪酬。（不必额外进行处理）



第三节 应付职工薪酬的核算

2. 累积带薪缺勤

(1) 概念

累积带薪缺勤是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。

(2) 确认时点

企业应当在职工提供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。（当年确认、以后发）



第三节 应付职工薪酬的核算

提示：

①如果职工在离开企业时能够获得现金支付，企业就应当确认企业**必须支付**的职工全部累积未使用权利的金额。

②如果职工在离开企业时不能获得现金支付，则企业应当根据资产负债表日因累积未使用权利而导致的**预期支付**追加的金额，作为累积带薪缺勤费用进行预计。



第三节 应付职工薪酬的核算

【计算分析】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休假余额中扣除；职工离开公司时，公司对职工未使用的累积带薪年休假不支付现金。



第三节 应付职工薪酬的核算

2×15年12月31日，每个职工当年平均未使用带薪年休假为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天的带薪年休假，剩余50名职工每人将平均享受6天半年休假，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。



第三节 应付职工薪酬的核算

解析：

乙公司在2×15年12月31应当预计由于职工累积未使用的带薪年休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）的年休假工资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

2×16年，如果50名职工均未使用带薪年休假，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



第三节 应付职工薪酬的核算

2×16年，如果50名职工均享受了累计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计带薪费用。

假定2×16年，职工薪酬总额为100万元。

借：管理费用 (100-2.25) 977 500

贷：应付职工薪酬——累积带薪缺勤 977 500

实际支付工资时：

借：应付职工薪酬 1 000 000

贷：银行存款 1 000 000