

第二节 短期薪酬的确认与计量

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，其他相关会计准则要求或允许计入资产成本的除外。

知识点：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（实发工资） 其他应付款（代扣的社保、公积金） 应交税费——应交个人所得税（代扣的个人所得税）

经典例题

【多选题】2023 年 7 月，甲公司当月应发工资 1 560 万元，其中：生产部门生产工人工资 1 000 万元；生产部门管理人员工资 200 万元；管理部门管理人员工资 360 万元。根据甲公司所在地政府规定，甲公司应当按照职工工资总额的 10%和 8%计提并缴存医疗保险费和住房公积金；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。甲公司关于 2023 年 7 月份职工薪酬的会计处理正确的有（ ）

- A. 确认生产成本 1 215 万元 B. 确认制造费用 243 万元
C. 确认管理费用 437.4 万元 D. 确认生产成本 1 458 万元

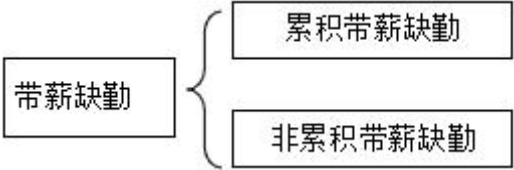
答案：ABC

解析：生产成本=1 000+1 000×（10%+8%+2%+1.5%）=1 215（万元）

制造费用=200+200×（10%+8%+2%+1.5%）=243（万元）

管理费用=360+360×（10%+8%+2%+1.5%）=437.40（万元）

知识点：带薪缺勤



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。 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。 对于未行使的累积带薪缺勤权利，职工在离开企业时能够获得现金支付的，企业应当确认必须支付的、职工全部累积未使用权利的金额。 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的追加金额，作为累积带薪缺勤费用进行预计。
--------	---

【例题】乙公司共有 1000 名职工，从 2×22 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。

2×22 年 12 月 31 日，每名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 2×23 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 6.5 天年休假，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。

乙公司职工 2×22 年已休带薪年休假的，由于在休假期间照发工资，因此相应的薪酬已经计入乙公司每月确认的薪酬金额中。同时，乙公司还需要预计职工 2×22 年享有但尚未使用的、预期将在下一年度使用的累积带薪缺勤，确认负债并计入当期损益或者相关资产成本。根据上述资料，乙公司在 2×22 年 12 月 31 日应预计的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为 75 天（50×1.5）的年休假工资金

额 22500 元 (75×300)。

相关账务处理如下：

借：管理费用 22500

 贷：应付职工薪酬——累积带薪缺勤 22500

2×23 年，如果 50 名职工均未享受累积未使用的带薪年假，则冲回上年度确认的费用：

借：应付职工薪酬——累积带薪缺勤 22500

 贷：管理费用 22500

2×23 年，如果 50 名职工均享受了累积未使用的带薪年假，则 2×23 年确认的工资费用应扣除上年度已确认的累积带薪费用。