



第九章

职工薪酬



考情分析

本章属于基础性章节，内容简单干净，2025年将设定受益计划确认和计量部分做了大面积删除，预计分值3-4分左右。



第一节 职工薪酬概述

一、职工薪酬的概念和内容

职工薪酬，是指企业为获得职工提供的服务或解除劳动关系而给予的各种形式的报酬或补偿。

职工薪酬包括短期薪酬、离职后福利、辞退福利和其他长期职工福利。



第一节 职工薪酬概述

1、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十二个月内需要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。

具体包括：职工工资、奖金、津贴和补贴，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，短期带薪缺勤，短期利润分享计划，非货币性福利以及其他短期薪酬。



第一节 职工薪酬概述

2、离职后福利，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，短期薪酬和辞退福利除外。

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

4、其他长期职工福利，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、其他长期服务福利、长期残疾福利、长期利润分享计划和长期奖金计划等。



第一节 职工薪酬概述

【例-多选题】下列各项中，企业应作为短期职工薪酬核算的有（ ）。

- A. 职工教育经费
- B. 非货币性福利
- C. 长期残疾福利
- D. 累积带薪缺勤



第一节 职工薪酬概述

答案：ABD

解析：职工薪酬是指企业为获得职工提供的服务而给予各种形式的报酬以及其他相关支出，包括职工在职期间和离职后提供给职工的全部货币性薪酬和非货币性福利。C为其他长期职工福利。



第二节 短期薪酬的确认和计量

一般短期薪酬的确认和计量

借：生产成本 【生产车间工人薪酬】

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 【从事研发活动人员的薪酬】

在建工程 【从事工程建设人员的薪酬】

贷：应付职工薪酬——××薪酬



第二节 短期薪酬的确认和计量

发放时：

借：应付职工薪酬

贷：银行存款

主营业务收入等



第二节 短期薪酬的确认和计量

(1) 自产产品作为福利发放职工时：

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



第二节 短期薪酬的确认和计量

同时，根据受益对象进行分配：

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



第二节 短期薪酬的确认和计量

(2) 外购商品作为福利发放职工时：

购入时：

借：库存商品

 应交税费——应交增值税（进项税额）

 贷：银行存款等

发放时：

借：应付职工薪酬——非货币性福利

 贷：库存商品

 应交税费——应交增值税（进项税额转

出）



第二节 短期薪酬的确认和计量

同时，根据受益对象进行分配：

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



第二节 短期薪酬的确认和计量

【例-单选题】甲公司为增值税一般纳税人，适用的增值税税率为13%。2024年1月甲公司董事会决定将本公司生产的500件产品作为福利发放给公司管理人员。该批产品的单件成本为1.2万元，市场销售价格为每件2万元（不含增值税）。不考虑其他相关税费，甲公司在2024年因该项业务对当期损益的影响金额为（ ）万元。

- A. -600
- B. -730
- C. -1 000
- D. -1 130



第二节 短期薪酬的确认和计量

答案：B

解析：相关的会计处理：

借：管理费用

1 130

贷：应付职工薪酬——非货币性福利

1 130

借：应付职工薪酬——非货币性福利 1 130

贷：主营业务收入

1 000

应交税费——应交增值税（销项税额）

130

借：主营业务收入



第二节 短期薪酬的确认和计量

2、短期带薪缺勤的确认和计量

短缺带薪缺勤	定义	会计核算	会计分录
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。	企业应当在本期计提相关费用和负债，下期偿还负债。	借：管理费用等 贷：应付职工薪酬
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。	企业应当不核算非累积带薪缺勤。	通常情况下，不必额外作相应的账务处理。



第二节 短期薪酬的确认和计量

【例9-3】乙公司共有1 000名职工，从2023年1月1日起，该企业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，在职工离开企业时也无权获得现金支付；职工休年假时，首先使用当年可享受的权利，再从上年结转的带薪年休假中扣除。



第二节 短期薪酬的确认和计量

2023年12月31日乙公司预计2024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名职工全部为总部管理人员，该企业平均每名职工每个工作日工资为400元。不考虑其他相关因素。

乙公司在2023年12月31日应当预计由于职工累积未使用的带薪年休假权利而导致的预期支付的金额，即相当于75天 $[50 \times (6.5 - 5) \text{ 天}]$ 的年休假工资金额30 000元 (75×400) 。



第二节 短期薪酬的确认和计量

答案：

借：管理费用 30

000

贷：应付职工薪酬—累积带薪缺勤 30 000



第二节 短期薪酬的确认和计量

3、短期利润分享计划的确认和计量

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。



第二节 短期薪酬的确认和计量

【例9-4】甲公司于2023年年初制订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2023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，则甲公司管理层按照利润分享计划可以分享利润50万元 $[(1\,500 - 1\,000) \times 10\%]$ 作为其额外的薪酬。



第二节 短期薪酬的确认和计量

甲公司2023年12月31日的相关账务处理如下：

借：管理费用

500 000

贷：应付职工薪酬——利润分享计划

500 000