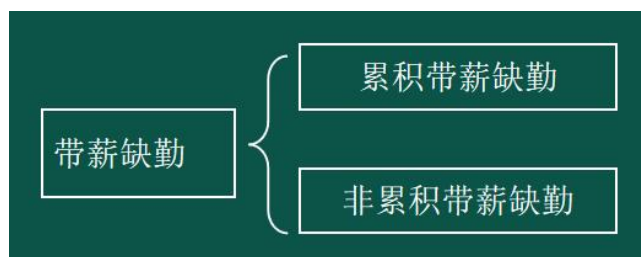


短期薪酬的确认与计量

知识点：带薪缺勤



累 积 带 薪 缺 勤	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
----------------------------	---

【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 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休假，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。

非 累 积 带 薪 缺 勤	<p>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。</p> <p>由于职工提供服务本身不能增加其能够享受的福利金额，企业在职工未缺勤时不应当计提相关费用和负债；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，即视同职工出勤确认相关资产成本或当期费用。</p> <p>通常情况下，与非累积带薪缺勤相关的职工薪酬已经包含在企业每期向职工发放的工资等薪酬中，不必作额外的账务处理。</p>
	我国企业职工休婚假、产假、丧假、探亲假、病假期间的工资通常属于非累积带薪缺勤。

【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。2×14 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 2×15 年支付的职工薪酬 20 万元。2×15 年年末，该累积带薪休假尚有 40% 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 2×15 年未享受累积带薪休假而原多预计的 8 万元负债(应付职工薪酬)于 2×15 年的会计处理，正确的是 ()

- A. 不作账务处理
- B. 从应付职工薪酬转出计入资本公积
- C. 冲减当期的管理费用

D.作为会计差错追溯重述上年财务报表相关项目的金额

答案：C

解析：甲公司规定未使用的带薪假只能结转下一年度，其他未使用带薪假在本期冲回，应冲减当期管理费用。

知识点：短期利润分享计划

借：管理费用

 生产成本

 在建工程

 贷：应付职工薪酬——短期利润分享计划

【例题】丙公司有一项利润分享计划，将其至2×22年12月31日止会计年度的税前利润的指定比例支付给在2×22年7月1日至2×23年6月30日为丙公司提供服务的职工。该奖金于2×23年6月30日支付。2×22年12月31日止会计年度的税前利润为1000万元人民币。如果丙公司在2×22年7月1日至2×23年6月30日期间没有职工离职，则当年的利润分享支付总额为税前利润的3%。丙公司估计职工离职将使支付额降低至税前利润的2.5%(其中，直接参加生产的职工享有1%，总部管理人员享有1.5%)，不考虑个人所得税影响。

分析：尽管支付额是按照截至2×22年12月31日会计年度的税前利润的3%计量，但是业绩却是基于职工在2×22年7月1日至2×23年6月30日期间提供的服务。因此，丙公司在2×22年12月31日应按照税前利润的50%的2.5%确认负债和成本及费用，金额为125000元(10000000×50%×2.5%)。余下的利润分享金额，连同针对估计金额与实际支付金额之间的差额作出的调整额，在2×23年予以确认。

2×22年12月31日的账务处理如下：

借：生产成本	50 000
管理费用	75 000
贷：应付职工薪酬——利润分享计划	125 000

2×23年6月30日，丙公司的职工离职使其支付的利润分享金额为2×22年度税前利润的2.8%(直接参加生产的职工享有1.1%，总部管理人员享有1.7%)，在2×23年确认余下的利润分享金额，连同针对估计金额与实际支付金额之间的差额作出的调整额合计为155000元(10000000×2.8%-125000)。

其中，计入生产成本的利润分享计划金额为60000元(10000000×1.1%-50000)，计入管理费用的利润分享计划金额为95000元(10000000×1.7%-75000)。

2×23年6月30日的账务处理如下：

借：生产成本	60 000
管理费用	95 000
贷：应付职工薪酬——利润分享计划	155 000