

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

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。

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。

（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。

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）。

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

（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

（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。

（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。

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。

（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。

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

（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。

（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**）

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**）

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。

（三）短期利润分享计划

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；
- 2. 因利润分享计划所产生的的应付职工薪酬义务能够可靠估计。

【计算分析】丙公司有一项利润分享计划，要求丙公司将其至2025年12月31日止会计年度的税前利润的指定比例支付给在2025年7月1日至2026年6月30日为丙公司提供服务的职工。该奖金于2026年6月30日支付。2025年12月31日止会计年度的税前利润为1 000万元人民币。

如果丙公司在2025年7月1日至2026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。

解析：

尽管支付额是按照截至2025年12月31日止会计年度的税前利润的3%计量，但是业绩却是基于职工在2025年7月1日至2026年6月30日期间提供的服务。

因此，丙公司在2025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125 000元（ $10\,000\,000 \times 50\% \times 2.5\%$ ）。

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2026年予以确认。

2025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

2026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2025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2026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155 000元（ $10\,000\,000 \times 2.8\% - 125\,000$ ）。

其中，

计入生产成本的利润分享计划金额60 000元（ $10\,000\,000 \times 1.1\% - 50\,000$ ）。

计入管理费用的利润分享计划金额95 000元（ $10\,000\,000 \times 1.7\% - 75\,000$ ）。

2026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