



第九章 职工薪酬

本章框架

1. 职工薪酬概述
2. 短期薪酬的确认和计量
3. 离职后福利的确认和计量
4. 辞退福利和其他长期职工福利的确认和计量

本章考情

本章内容很重要，历年考试中均有考核，近四年主要以客观题形式考核，学习时应重点掌握应付职工薪酬的概念和分类等。经常出现的考点包括：职工薪酬核算的内容及其会计处理、非货币性福利的计量等。

第一节 职工薪酬概述

一、职工薪酬与职工的概念

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。



1. 短期薪酬

短期薪酬，是指企业预期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。因解除与职工的劳动关系给予的补偿属于辞退福利的范畴。

短期薪酬主要包括：

- (1) 职工工资、奖金、津贴和补贴；
- (2) 职工福利费；
- (3) 医疗保险费、工伤保险费和生育保险费等社会保险费；



老会计-用心传递温度

(4) 住房公积金;

(5) 工会经费和职工教育经费;

(6) 短期带薪缺勤,是指职工虽然缺勤但企业仍向其支付报酬的安排,包括年休假、病假、婚假、产假、丧假、探亲假等。长期带薪缺勤属于其他长期职工福利;

(7) 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。长期利润分享计划属于其他长期职工福利;

(8) 非货币性福利

(9) 其他短期薪酬。

2. 离职后福利

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。

设定提存计划

设定收益计划

3. 辞退福利

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。

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、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。

【例·多选题】下列各项中,企业应作为短期薪酬进行会计处理的有()

A. 由企业负担的职工医疗保险费

B. 向职工发放的高温补贴

C. 由企业负担的职工住房公积金

D. 向职工发放的工资

【答案】ABCD

第二节 短期薪酬的确认和计量

一、一般短期薪酬的确认和计量

短期薪酬的类型

货币性职工薪酬

1. 工资、津贴、补贴等
2. 按规定标准计提的职工薪酬
3. 短期带薪缺勤
4. 短期利润分享计划

非货币性职工福利

1. 企业以自产产品作为非货币性福利发放给职工
2. 企业以外购产品作为非货币性福利发放给职工

短期薪酬核算的两个步骤:

第一步:计提;第二步:发放

1. 一般短期薪酬的确认和计量——货币性职工薪酬

第一步:计提

根据受益对象或岗位(谁受益谁买单)



老会计-用心传递温度

借：生产成本（一线工人薪酬）
 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

第二步：发放（了解）

借：应付职工薪酬
 贷：其他应收款—职工房租
 —代垫医药费
 应交税费—应交个人所得税
 借：应付职工薪酬
 贷：银行存款/库存现金

1. 一般短期薪酬的确认和计量——非货币性职工福利

（1）企业以自产产品作为非货币性福利发放给职工

①决定发放时

含税金额

借：生产成本/制造费用/管理费用/销售费用/在建工程/研发支出
 贷：应付职工薪酬—非货币性福利

②发放时

借：应付职工薪酬—非货币性福利

视同销售

贷：主营业务收入（按售价记账）
 应交税费—应交增值税（销项税额）（按售价/按组价计算）

借：主营业务成本（按成本确认）

贷：库存商品

（2）企业以外购产品作为非货币性福利发放给职工

①决定发放时

含税金额

借：生产成本/制造费用/管理费用/销售费用/在建工程/研发支出
 贷：应付职工薪酬—非货币性福利

②发放时

借：应付职工薪酬—非货币性福利

贷：库存商品（按成本确认）

应交税费—应交增值税（进项税额转出）

【回忆】购买时：

借：库存商品等
 应交税费—增（进）
 贷：银行存款

进项税额不得抵扣

【例题·单选题】甲公司系增值税一般纳税人，适用的增值税税率为13%。2021年4月5日，甲公司将自产的300件K产品作为福利发放给职工。该批产品的单位成本为400元/件，公允价值和计税价格均为600元/件。不考虑其他因素，甲公司应计入应付职工薪酬的金额为（ ）万元。

A. 18

B. 13.56

C. 12

D. 20.34



老会计-用心传递温度

【答案】D

【解析】应计入应付职工薪酬的金额=0.06×300×1.13=20.34（万元）。

二、短期带薪缺勤的确认和计量

休息	不做账务处理（累积带薪缺勤和非累积带薪缺勤一样）	
没有休息	累积带薪缺勤：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。 例如：年休假	企业会产生债务，要做账务处理
	非累积带薪缺勤：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 例如：婚假、产假、丧假、探亲假、病假等	企业不会产生债务，不做账务处理

累积带薪缺勤及其会计处理



小明每年可享受 5 个工作日带薪年假

2022 年没休

日工资 500 元

休 5 天	
-------	--

2022 年

2023 年

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。

【例题】丁企业共有 2 000 名职工从 2022 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；职工休年休假时，首先使用当年可享受的权利，不足部分再从上年结转的带薪年假中扣除。

2022 年 12 月 31 日，丁企业预计 2023 年有 1 900 名职工将享受不超过 5 天的带薪年假，剩余 100 名职工每人将平均享受 6.5 天年休假，假定这 100 名职工全部为总部部门经理，该企业平均每名职工每个工作日工资为 300 元。不考虑其他相关因素。

2022 年 12 月 31 日，丁企业应编制如下会计分录：

借：管理费用 45 000
贷：应付职工薪酬—带薪缺勤 45 000

3. 短期利润分享计划

短期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或推定义务

【例 9-4】甲公司于 2020 年年初制定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 2020 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。

②因利润分享计划所产生的应付职工薪酬义务能够可靠估计

- ①在财务报告批准报出之前企业已确定应支付的薪酬金额
- ②该利润分享计划的正式条款中包括确定薪酬金额的方式
- ③过去的惯例为企业确定推定义务金额提供了明显证据

甲公司管理层按照利润分享计划可以分享利润
借：管理费用=（1500-1000）×10%=50
贷：应付职工薪酬—利润分享计划 50

【提示 1】企业在计量利润分享计划产生的应付职工薪酬时，应当反映职工因离职而没有得到利润分享计划支付的可能性。

【提示 2】如果企业预期在职工为其提供相关服务的年度报告期间结束后十二个月内，不需要全部支付利润分享计划产生的应付职工薪酬，该利润分享计划应当适用其他长期职工福利的有关规定。

第三节 离职后福利的确认和计量

离职后福利计划分为设定提存计划和设定受益计划两种类型。

一、设定提存计划的确认和计量

设定提存计划，是指企业向单独主体（如基金等）缴存固定费用后，不再承担进一步支付义务的离职后福利计划（如职工缴纳的养老、失业保险）。

对于设定提存计划，企业应当根据在资产负债表日为换取职工在会计期间提供的服务而应向单独主体缴存的提存金，确认为职工薪酬负债，并计入当期损益或相关资产成本。

【例题】甲公司根据所在地政府规定，按照职工工资总额的 12%计提基本养老保险费，缴存当地社会保险经办机构。2019 年 3 月，甲公司缴存的基本养老保险费，应计入生产成本的金额为 120 万元，应计入制造费用的金额为 24 万元，应计入管理费用的金额为 43.2 万元。

借：生产成本 120
制造费用 24
管理费用 43.2
贷：应付职工薪酬—设定提存计划 187.2

二、设定受益计划的确认和计量

【例 9-6】甲公司在 2021 年 1 月 1 日设立了一项设定受益计划，并于当日开始实施。该设



老会计-用心传递温度

定受益计划规定：

(1) 甲公司向所有在职员工提供统筹外补充退休金，这些职工在退休后每年可以额外获得12万元退休金，直至去世。

(2) 职工获得该额外退休金基于自该计划开始日起为公司提供的服务，而且应当自该设定受益计划开始日起一直为公司服务至退休。

为简化起见，假定符合计划的职工为100人，当前平均年龄为40岁，退休年龄为60岁，还可以为公司服务20年。假定在退休前无人离职，退休后平均剩余寿命为15年。假定适用的折现率为10%。并且假定不考虑未来通货膨胀影响等其他因素。

【思路总结】

	退休后第1年	退休后第2年	退休后第3年
(1) 当年支付	$100 \times 12 = 1200$	1200	1200
(2) 折现率	10%	10%	10%
(3) 复利现值系数	$(1+10\%)^{-1} = 0.9091$ (P/F, 10%, 1)	$(1+10\%)^{-2} = 0.8264$	0.7513
(4) 退休时点现值 = (1) × (3)	$1200 \times (1+10\%)^{-1} = 1091$	$1200 \times (1+10\%)^{-2} = 992$	$1200 \times 0.7513 = 902$
(5) 退休时点现值 合计	9127		



①将全部离职后福利折现到离职时点上

	退休后第4年	...	退休后第14年	退休后第15年
(1) 当年支付	1200	...	1200	1200
(2) 折现率	10%	...	10%	10%
(3) 复利现值系数	0.6830	...	0.2633	0.2394
(4) 退休时点现值 = (1) × (3)	$1200 \times 0.6830 = 820$	...	316	287
(5) 退休时点现值合计		...		

	服务年份	服务第1年	服务第2年		服务第19年	服务第20年
福利归属						
一以前年度	0	456.35		8 214.3	8 670.65	
一当年	$9\ 127/20 = 456.35$	456.35		456.35	456.35	
一以前年度 + 当年	$456.35 + 0 = 456.35$	$456.35 \times 2 = 912.7$		$456.35 \times 19 = 8670.65$	9 127	
期初义务	0	74.62		6 788.68	7 882.41	
利息	0	$74.62 \times 10\% = 7.46$		678.87	788.24	
当期服务成本	$456.35 / (1 + 10\%)^{19} = 74.62$ (P/F, 10%, 19) = 0.1635	$456.35 / (1 + 10\%)^{18} = 82.08$ (P/F, 10%, 18) = 0.1799		$456.35 / (1 + 10\%) = 414.86$	456.35	
期末义务	74.62	$74.62 + 7.46 + 82.08 = 164.16$		7 882.41	9 127 (含尾数调整)	

②将①的金额直线法在职工提供服务的期间内摊销

④计算设定受益计划的利息
借：财务费用
贷：应付职工薪酬

③将②的金额再折现确认当期服务成本
借：管理费用等
贷：应付职工薪酬



第四节 辞退福利和其他长期职工福利的确认和计量

一、辞退福利的确认和计量

(1) 辞退福利预期在其确认的年度报告期结束后十二个月内完全支付的，应当适用短期薪酬的相关规定

借：管理费用

贷：应付职工薪酬—辞退福利

(2) 辞退福利预期在年度报告期结束后十二个月内不能完全支付的，应当适用关于其他长期职工福利的有关规定

借：管理费用

未确认融资费用

贷：应付职工薪酬—辞退福利

二、其他长期职工福利的确认和计量

企业向职工提供的其他长期职工福利，符合设定提存计划条件的，应当按照设定提存计划相关的原则进行处理。符合设定受益计划条件的，应当按照设定受益计划相关的原则进行处理。



请关注公众号、听更多免费直播