

会计实务：货币性职工薪酬的计量会计从业资格考试 PDF 转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/540/2021_2022__E4_BC_9A_E8_AE_A1_E5_AE_9E_E5_c42_540743.htm

对于货币性薪酬，在确定应付职工薪酬和应当计入成本费用的职工薪酬金额时，企业应当区分两种情况：（1）具有明确计提标准的货币性薪酬。对于国务院有关部门、省、自治区、直辖市人民政府或经批准的企业年金计划规定了计提基础和计提比例的职工薪酬项目，企业应当按照规定的计提标准，计量企业承担的职工薪酬义务和计入成本费用的职工薪酬。其中：“五险一金”。对于医疗保险费、养老保险费、失业保险费、工伤保险费、生育保险费和住房公积金，企业应当按照国务院、所在地政府或企业年金计划规定的标准计量应付职工薪酬义务和应相应计入成本费用的薪酬金额。工会经费和职工教育经费。企业应当按照国家相关规定，分别按照职工工资总额的2%和1.5%计量应付职工薪酬（工会经费、职工教育经费）义务金额和应相应计入成本费用的薪酬金额；从业人员技术要求高、培训任务重、经济效益好的企业，可根据国家相关规定，按照职工工资总额的2.5%计量应计入成本费用的职工教育经费。按照明确标准计算确定应承担的职工薪酬义务后，再根据受益对象计入相关资产的成本或当期费用。

（2）没有明确计提标准的货币性薪酬。对于国家（包括省、市、自治区政府）相关法律法规没有明确规定计提基础和计提比例的职工薪酬，企业应当根据历史经验数据和自身实际情况，计算确定应付职工薪酬金额和应计入成本费用的薪酬金额。【例】20×8年6月，安吉公司当月应发工资2000万元

，其中：生产部门直接生产人员工资1000万元；生产部门管理人员工资200万元；公司管理部门人员工资360万元；公司专设产品销售机构人员工资100万元；建造厂房人员工资220万元；内部开发存货管理系统人员工资120万元。根据所在地政府规定，公司分别按照职工工资总额的10%、12%、2%和10.5%计提医疗保险费、养老保险费、失业保险费和住房公积金[white3]，缴纳给当地社会保险经办机构和住房公积金管理机构。公司内设医务室，根据20×7年实际发生的职工福利费情况，公司预计20×8年应承担的职工福利费义务金额为职工工资总额的2%，职工福利的受益对象为上述所有人员。公司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。假定公司存货管理系统已处于开发阶段、并符合《企业会计准则第6号无形资产》资本化为无形资产的条件。

应计入生产成本的职工薪酬金额 = $1000 \times (10\% + 12\% + 2\% + 10.5\% + 2\% + 2\% + 1.5\%) = 1400$ （万元）
应计入制造费用的职工薪酬金额 = $200 \times (10\% + 12\% + 2\% + 10.5\% + 2\% + 2\% + 1.5\%) = 280$ （万元）
应计入管理费用的职工薪酬金额 = $360 \times (10\% + 12\% + 2\% + 10.5\% + 2\% + 2\% + 1.5\%) = 504$ （万元）
应计入销售费用的职工薪酬金额 = $100 \times (10\% + 12\% + 2\% + 10.5\% + 2\% + 2\% + 1.5\%) = 140$ （万元）
应计入在建工程成本的职工薪酬金额 = $220 \times (10\% + 12\% + 2\% + 10.5\% + 2\% + 2\% + 1.5\%) = 308$ （万元）
应计入无形资产成本的职工薪酬金额 = $120 \times (10\% + 12\% + 2\% + 10.5\% + 2\% + 2\% + 1.5\%) = 168$ （万元）
公司在分配工资、职工福利费、各种社会保险费、住房公积金、工会经费和职工教育经费等职工薪酬时，应当作如下账务处理：借：生产成本 14000000 制造费用 2800000 管理费用 5040000 销售费用 400000 在建工程

3080000 研发支出资本化支出 1680000 贷：应付职工薪酬工资
20000000 职工福利 400000 社会保险费 4800000 住房公积金
2100000 工会经费 400000 职工教育经费 300000 更多信息请访
问：百考试题会计从业网，百考试题会计从业论坛 100Test 下
载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问
www.100test.com