

中级会计师辅导：职工薪酬的确认和计量中级会计职称考试  
PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/628/2021\\_2022\\_\\_E4\\_B8\\_AD\\_E7\\_BA\\_A7\\_E4\\_BC\\_9A\\_E8\\_c44\\_628621.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/628/2021_2022__E4_B8_AD_E7_BA_A7_E4_BC_9A_E8_c44_628621.htm)

(一) 职工薪酬的确认原则 学习时要注意，绝大多数职工薪酬，都要按照职工提供服务的受益对象划分，确定成本费用的归属。比如工资，生产工人的工资要计入生产成本，车间管理人员的工资计入制造费用，行政管理人员工资计入管理费用，专设销售机构人员工资计入销售费用，工程人员工资计入在建工程，无形资产研发人员工资计入研发支出。但辞退福利不按受益对象划分，辞退福利都计入管理费用。

(二) 职工薪酬的计量标准

1. 货币性职工薪酬 国家有关规定的，按国家规定计量。比如五险一金，按工资标准，乘以相应比例来计算，计入相关费用，形成企业负债。国家没有有关规定计提基础和计提比例的，企业应当根据历史经验数据和实际情况合理预计。预计和实际不符的，再进行调整。对于在职工提供服务的会计期末以后一年以上到期的应付职工薪酬，企业应当将其折为现值入账。比如两年发一次工资，第二年年末时发20万元。这就需把20万元折为现值入账。假如现值为15万元。15万元与20万元差额比较大，就要折现；如果折为现值为19.5万元，差额不大，也可按20万元入账。

2. 非货币性职工薪酬 这是过去没有的。应当根据受益对象，按照公允价值，计入相关成本或费用，同时形成一项应付职工薪酬。支付职工薪酬后，进行冲减。例1.教材P187例10-1。为什么要通过应付职工薪酬? 是为了满足报表使用者的需要。报表使用者要了解职工薪酬的数额，以便对薪酬情况进行控制。企业为职工提供

住房使用，该住房有可能是自由的住房，也可能是租赁的。自有的住房，每期应计提折旧；租赁的住房，需要支付租金。无论是自有住房，还是租赁的住房，为管理人员提供计入管理费用，为生产人员提供计入生产成本，为研发人员提供住房计入研发支出。如果提供的住房受益对象不明确，则不需要区分，全部计入管理费用。能分开的，还要区分开：借：管理费用/生产成本等 贷：应付职工薪酬（1）提供自有住房的：借：管理费用 贷：应付职工薪酬 借：应付职工薪酬 贷：累计折旧（2）提供的是租赁来的住房 最后一笔分录，贷银行存款（现金等）（三）辞退福利的确认和计量 辞退福利同时满足下列条件的，才进行处理：1.企业已经制定正式的解除劳动关系计划或提出自愿裁减建议，并即将实施。2.该计划或建议是不可撤销的，即企业不能单方面撤回解除劳动关系计划或裁减建议。要注意：前面所讲，无论是货币性福利还是非货币性福利，都按受益对象进行分配，计入相关成本费用。但辞退福利全部计入管理费用，不区分人员类别。例2.教材P189例10-3。（四）以现金结算的股份支付 要注意几个时点的核算内容：授予日、等待期内的每一个资产负债表日、可行权日、行权日以后的每一个资产负债表日。1.授予日通常不进行会计处理。2.等待期（从授予日到可行权日）内的每一个资产负债表日要进行相关处理：借：生产成本、制造费用、管理费用等科目 贷：应付职工薪酬 3.可行权日后，支付现金。例3.教材P191例10-4。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](http://www.100test.com)