

岗位会计实务丛书

GANG WEI KUAI JI SHI WU CONG SHU

职工

薪酬

席君◎主编

根据新会计准则编写

- ◇ 最完整的流程说明
- ◇ 最全面的案例演练
- ◇ 最实用的会计操作

岗位会计



岗位业务内容与实践相结合，
按照岗位会计流程，再现岗位会计业务全过程。

SPM

南方出版传媒

广东经济出版社

岗位会计
GANG WEI

职工薪酬

席君◎主编

岗位会计



SPM

南方出版传媒
广东经济出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

职工薪酬岗位会计 / 席君主编. —广州: 广东经济出版社, 2015. 5

ISBN 978 - 7 - 5454 - 3225 - 1

I. ①职… II. ①席… III. ①企业管理 - 工资管理 - 会计
IV. ①F272. 923

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 003178 号

出版发行	广东经济出版社 (广州市环市东路水荫路 11 号 11~12 楼)
经销	全国新华书店
印刷	广州家联印刷有限公司 (广州市天河区东圃镇吉山村坑尾路 3-2 号)
开本	730 毫米 × 1020 毫米 1/16
印张	11
字数	203 000 字
版次	2015 年 5 月第 1 版
印次	2015 年 5 月第 1 次
印数	1~4 000
书号	ISBN 978 - 7 - 5454 - 3225 - 1
定价	30.00 元

如发现印装质量问题, 影响阅读, 请与承印厂联系调换。

发行部地址: 广州市环市东路水荫路 11 号 11 楼

电话: (020) 38306055 37601950 邮政编码: 510075

邮购地址: 广州市环市东路水荫路 11 号 11 楼

电话: (020) 37601980 邮政编码: 510075

营销网址: <http://www.gebook.com>

广东经济出版社常年法律顾问: 何剑桥律师

· 版权所有 翻印必究 ·

编委会名单

代 伟	李胜平	王秀敏	董会芳
代义明	王 兰	王换景	代义国
王利辉	张永春	王月芳	代绍习
孙宏芹	王月坤	王冬建	刘石生
李 艳	代玉叶		



目 录

第一章 职工薪酬概述

- 一、职工概述 3
- 二、薪酬概述 3
- 三、职工薪酬概述 7
- 四、职工薪酬岗位的职责 12

第二章 职工薪酬的计算

- 一、职工工资总额的计算 17
- 二、五险一金的计算 27
- 三、其他职工薪酬的计算 32
- 四、非货币性职工薪酬的计算 34
- 五、解除劳动关系补偿的计算 35
- 六、个人所得税的计算 37

第三章 职工薪酬的账务处理

- 一、职工薪酬总额的账务处理 61
- 二、职工福利费的账务处理 79
- 三、五险一金的账务处理 87
- 四、工会经费、职工教育经费的账务处理 94
- 五、非货币性福利的账务处理 100
- 六、辞退福利的账务处理 113
- 七、个人所得税的账务处理 115



第四章 社会保险和公积金的办理

- 一、社会保险经办业务 119
- 二、社会保险的登记 121
- 三、社会保险的缴纳 135
- 四、社会保险关系的转移接续 138
- 五、公积金的办理 142
- 六、住房公积金的补缴 143

第五章 职工薪酬的内部控制与审计

- 一、职工薪酬的内部控制与审计概述 153
- 二、职工薪酬内部控制制度 155
- 三、应付职工薪酬审计 161
- 四、审计实战 166



第一章 职工薪酬概述



一、职工概述

职工指职员和工人，职员指在机关、企业、学校、团体里担任行政或业务工作的人员，工人指个人不占有生产资料、依靠工资收入为生的劳动者。

我们通常所指的职工一般包括三类人员：一是与企业订立劳动合同的所有人员，含全职、兼职和临时职工；二是未与企业订立劳动合同，但由企业正式任命的企业治理层和管理层人员，如董事会成员、监事会成员等；三是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，但为其提供与职工类似服务的人员，如通过中介机构签订用工合同，为企业提供与本企业职工类似服务的人员。

职工薪酬岗位会计人员每月在核算职工薪酬时应把所有涉及人员都包括在内。

二、薪酬概述

（一）薪酬的内涵

薪酬属于职工的劳动报酬，职工薪酬岗位会计人员在发放薪酬时应依据单位与职工签订的劳动合同以不同的形式发放，如以工资的形式、年薪的形式、股权激励的形式、技术奖励或分成的形式、岗位分红的形式等。其中，年薪的形式、股权激励的形式、技术奖励或分成的形式一般适用于单位的经营者和核心技术人员。

（二）工资制

工资是指本单位支付给本单位在岗职工的按照法定工作时间提供正常工作的劳动报酬。

工资由基本工资、绩效工资、工资性津贴和补贴以及其他工资构成。





1. 基本工资

基本工资也可称为标准工资、合同工资、谈判工资。指本单位在报告期内支付给本单位在岗职工的按照法定工作时间提供正常工作的劳动报酬。各单位给个人确定的底薪可作为基本工资，包括工龄工资（年功工资）。

基本工资不含定时、定额发放的各种奖金、各种津贴和补贴、加班工资，也不包括补发的上一季度或上一年度的基本工资。

2. 绩效工资

绩效工资也可称为效益工资、业绩工资。指根据本单位利润增长和工作业绩定期支付给本单位在岗职工的奖金、超额劳动报酬和增收节支的劳动报酬。具体包括：加班工资、绩效奖金（如年度、季度、月度等）、全勤奖、生产奖、节约奖、劳动竞赛奖和其他名目的奖金，以及某工作事项完成后的提成工资、年底双薪等。但不包括入股分红、股权激励兑现的钱和各种资本性收益。

3. 工资性津贴和补贴

工资性津贴和补贴指本单位制定的员工相关工资政策中，为补偿本单位在岗职工特殊或额外的劳动消耗和因其他特殊原因支付的津贴，以及为保证其工资水平不受物价影响而支付的物价补贴。具体包括：补偿特殊或额外劳动消耗的津贴及岗位性津贴、保健性津贴、技术性津贴、地区津贴和其他津贴。如过节费、通信补贴、交通补贴、不休假补贴、无食堂补贴、单位发的可自行支配的住房补贴以及各种商业性保险等。上述各种项目既包括货币性质的，也包括实物性质的和各种形式的充值卡、购物卡（券）等。

4. 其他工资

其他工资指上述基本工资、绩效工资、工资性津贴和补贴三类工资均不能包括的发给在岗职工的工资，如补发上一季度或上一年度的工资等。

（三）年薪制

年薪又称年工资收入，是指以企业会计年度为时间单位计发的工资收入，主要用于公司经理、企业高级职员的收入发放，成为经营者年制。年薪制是一



种国际上较为通用的支付企业经营者薪金的方式，它是以年度为考核周期把经营者的工资收入与企业经营业绩挂钩的一种工资分配方式，通常包括基本收入（基薪）和效益收入（风险收入）两部分。

基本收入（基薪）主要依据企业规模（如职工人数、总资产规模等）确定，在很多实行国企经营者年薪制的省份，对于基薪都设定了上限；效益年薪则根据企业完成指标的情况上下浮动。目前，一些地区在效益年薪中还引入了股权激励的方式，将部分效益年薪收入通过各种方式转化为企业股份，由经营者持有。

1. 适用范围

年薪制只适用在企业中有实际经营权，并对企业经济效益负有职责的人员，例如董事长、经理等企业高级雇员。

2. 年薪的构成

年薪由基薪和风险收入两部分构成。

基薪的确定因素包括两部分，一部分是企业的经济效益，另一部分是企业（资产）经营规模、利税水平、职工人数、当地物价和本企业职工的平均工资水平等。风险收入以基薪为基础，由企业的经济效益情况、生产经营的责任轻重、风险程度等因素确定。风险收入部分视经营者的经营成果分档浮动发放，可能超过原定额，也可能是负数，从基薪或风险抵押金中扣除。两部分收入的发放方式不同，风险收入一般以日历年作为计发的时间单位，基薪采取分月预付，最后根据当年的考核情况，年终统一结算，超出应得年薪而预支的部分退回。

（四）股权激励

股权激励是指上市公司以本公司股票为标的，对公司高级管理人员实施的中长期激励，包括股票期权、限制性股票等。

股权激励方式包括股票期权、限制性股票以及法律、行政法规允许的其他方式。

股票期权是上市公司授予激励对象在未来一定期限内以预先确定的价格和条件购买本公司一定数量股票的权利。



限制性股票是上市公司按照预先确定的条件授予激励对象一定数量的本公司股票，激励对象只有在工作年限或业绩目标符合股权激励计划规定的条件时，才可出售限制性股票并从中获益。

实行股权激励的公司，其股权激励计划应当包括激励方式、激励对象、激励条件、授予数量、授予价格及其确定方式、行权时间限制或解锁限制等内容。

股权激励计划有效期一般不超过10年，激励对象在有效期内股权激励预期收益水平应当控制在其薪酬总水平的30%以内。上市公司实行股权激励的股票总数不得超过公司股本总额的10%，首次实施股权激励计划授予的股权数量应当控制在股本总额的1%以内，并不得为激励对象按照股权激励计划获得有关权益提供贷款以及其他任何形式的财务资助。

（五）技术奖励或分成

国家鼓励企业自主创新，允许企业实行自主创新激励分配制度，但如果企业没有实施技术折股、股权出售和奖励股权办法，可以与关键研发人员约定，在其任职期间每年按研发成果销售净利润的一定比例给予奖励；或者采取合作经营方式，对合作项目的收益或者亏损按一定比例进行分成或者分担。技术奖励或分成的比例，一般控制在该技术项目利润或亏损的30%以内，相关支出计入管理费用。

（六）岗位分红

根据国家有关规定，如果企业是实施重大科技成果产业化的大中型企业，可以探索实施岗位分红激励制度，按照岗位在科技成果产业化中的重要性和贡献，分别确定不同岗位的分红标准。

企业可以根据不同情形，选择不同方式进行岗位分红。

（1）由本企业自行投资实施科技成果产业化的，自产业化项目开始盈利的年度起，在3~5年内，每年从当年投资项目净收益中，提取不低于5%但不高于30%用于激励。投资项目净收益为该项目营业收入扣除相应的营业成本和项目应合理分摊的管理费用、销售费用、财务费用及税费后的金额。

（2）向本企业以外的单位或者个人转让科技成果所有权、使用权（含许



可使用)的,从转让净收益中,提取不低于20%但不高于50%用于一次性激励。转让净收益为企业取得的科技成果转让收入扣除相关税费和企业为该项科技成果投入的全部研发费用及维护、维权费用后的金额。企业将同一项科技成果使用权向多个单位或者个人转让的,转让收入应当合并计算。

(3)以科技成果作为合作条件与其他单位或者个人共同实施转化的,自合作项目开始盈利的年度起,在3~5年内,每年从当年合作净收益中,提取不低于5%但不高于30%用于激励。合作净收益为企业取得的合作收入扣除相关税费和无形资产摊销费用后的金额。

(4)以科技成果作价入股其他企业的,自入股企业开始分配利润的年度起,在3~5年内,每年从当年投资收益中,提取不低于5%但不高于30%用于激励。

三、职工薪酬概述

(一) 职工薪酬的概念

职工薪酬是指企业为获得职工提供的服务而给予各种形式的报酬以及其他相关支出。这里所称“职工”比较宽泛,包括三类人员:

- (1) 是与企业订立劳动合同的所有人员,含全职、兼职和零时职工;
- (2) 是未与企业订立劳动合同,但由企业正式任命的企业治理层和管理人员,如董事会成员、监事会成员等,尽管有些董事会、监事会成员不是企业职工,未与企业订立劳动合同,但对其发放的津贴、补贴等仍属于职工薪酬;
- (3) 是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,但为其提供与职工类似服务的人员,如通过中介机构签订用工合同、为企业提供与本企业职工类似服务的人员。



(二) 职工薪酬的内容

1. 职工工资、奖金、津贴、补贴

职工工资、奖金、津贴和补贴,是指按照国家统计局的规定构成工资总额的计时工资、计件工资、支付给职工的超额劳动报酬和增收节支的劳动报酬、为了补偿职工特殊或额外的劳动消耗和因其他特殊原因支付给职工的津贴,以及为了保证职工工资水平不受物价影响支付给职工的物价补贴等。

我国企业的工资制度,主要体现为工资总额管理。工资总额是各单位在一定时期内直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额。包括计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资,是在岗职工工资总额、劳务派遣人员工资总额和其他从业人员工资总额之和。

工资总额是税前工资,包括单位从个人工资中直接为其代扣或代缴的房费、水费、电费、住房公积金和社会保险基金个人缴纳部分等。

工资总额不论是计入成本的还是不计入成本的,不论是以货币形式支付的还是以实物形式支付的,均应列入工资总额的计算范围。

(1) 计时工资。

计时工资是指按计时工资标准和工作时间支付给职工个人的劳动报酬。主要包括:对已做工作按计划工资标准支付的工资;实行结构工资制的单位支付给职工的基础工资和职务(岗位)工资;新参加工作职工的见习工资。

(2) 计件工资。

计件工资是指对已做工作按计件单价计算支付的劳动报酬。主要形式有:实行超额累进计件、限额计件、超定额计件等工资制度,按核定的定额和单价支付给职工的工资;按工作任务包干方法支付给职工的工资;按营业额提成或利润提成办法支付给职工的工资。

(3) 奖金。

奖金是单位对职工超额劳动部分或劳动绩效突出部分所支付的奖励性报酬,是单位为了鼓励职工提高劳动效率和工作质量付给职工的货币奖励。包括:生产奖、节约奖、劳动竞赛奖等。



(4) 津贴补贴。

津贴与补贴是指根据国家规定，为了补偿职工特殊或额外的劳动消耗和因其他特殊原因支付给职工的津贴，以及为了保证职工工资水平不受物价影响支付给职工的物价补贴等。

(5) 加班加点工资。

加班加点工资是指按规定支付给职工的休息日或法定节假日加班的工资和延长工作时间的加点工资。

(6) 特殊情况下支付的工资。

特殊情况下支付的工资是指根据国家法律、法规和政策规定，因病、工伤、产假、计划生育假、婚丧假、探亲假、定期休假、停工学习、执行社会义务等原因，按计件工资标准或计时工资标准的一定比例支付给职工的工资，以及附加工资和保留工资等。

企业应当执行国家规定的工资政策。在工资总额增长幅度不超过本企业经济效益增长幅度、职工实际平均工资增长幅度不超过本企业劳动生产率增长幅度的前提下，企业可以自主决定内部工资分配办法，包括内部职工工资的分配依据、分配形式和分配标准。企业确定的工资财务政策与国家税收征管政策不一致时，企业应当作纳税调整。一般来讲，企业设计内部工资制度，应当综合考虑职工的生活费用、年资长短、能力差别、职务价值、工作成果等因素，对于现实中存在的按件计酬、按技分配、按绩取薪、按资分配、按智领赏、按利提成等分配形式，以及绩效工资、技能工资、岗位工资、结构工资等工资分配制度，企业有权根据自身情况决定采用。但是，企业高级管理人员试行年薪制、股权激励等分配制度的，必须按照规定报经批准，其中属于本级人民政府及其部门、机构出资的企业，应当将薪酬办法报主管财政机关备案。

2. 五险一金

“五险一金”指的是五种保险，包括养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险；“一金”指的是住房公积金。

根据《中华人民共和国劳动法》的规定，国家发展社会保险事业，建立社会保险制度，设立社会保险基金，使劳动者在年老、患病、工伤、失业、生育等情况下获得帮助和补偿。从20世纪90年代开始，我国逐步建立了职工基本



医疗、基本养老、失业、工伤等社会保障制度，并不断完善。企业必须按照《社会保险费征缴暂行条例》和《失业保险条例》等有关规定，按照国务院、各地方政府或企业年金计划规定的基准和比例计算，及时足额向社会保险经办机构缴纳医疗保险、养老保险（包括向社会保险经办机构缴纳的基本养老保险和向企业年金基金相关管理人缴纳的补充养老保险）、失业保险、工伤保险和生育保险。社会保险费由企业承担的部分，直接作为成本（费用）列支；由职工个人缴纳的部分，企业应当从职工个人的应发工资中代为扣缴。

住房公积金，是指企业按照国家规定的基准和比例计算，向住房公积金管理机构缴存的住房公积金。

3. 职工福利费

职工福利费，是指企业用于职工改善生活条件，内设医务室、职工浴室、理发室、托儿所等集体福利机构中医护人员、理发师、托儿所教师等人员的工资，以及医务经费、职工因公负伤赴外地就医路费、职工生活困难补助，以及按照国家规定开支的其他职工福利支出。

4. 工会经费和职工教育经费

工会经费和职工教育经费，是指企业为了改善职工文化生活、为职工学习先进技术和提高文化水平与业务素质，用于开展工会活动和职工教育及职业技能培训等的相关支出。

5. 非货币性福利

非货币性福利，是指企业以自己的产品或外购商品发放给职工作为福利，企业提供给职工无偿使用自己拥有的资产或租赁资产供职工无偿使用，提供给企业高级管理人员使用的住房等，免费为职工提供诸如医疗保健的服务或向职工提供企业支付了一定补贴的商品或服务，以低于成本的价格向职工出售住房等。

6. 因解除与职工的劳动关系给予的补偿

因解除与职工的劳动关系给予的补偿，是指由于分离社会职能、实施主辅分离辅业改制分流安置富余人员、实施重组、改组计划、职工不能胜任等原因，



企业在职工劳动合同尚未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提出补偿建议的计划中给予职工的经济补偿，即国际财务报告准则中所指的辞退福利。

7. 其他与获得职工提供的服务相关的支出

其他与获得职工提供的服务相关的支出，是指除以上6种薪酬以外的其他为获得职工提供的服务而给予的薪酬，比如企业提供给职工以权益形式结算的认股权、以现金形式结算但以权益工具公允价值为基础确定的现金股票增值权等。

（三）不属于职工薪酬的范围

不属于职工薪酬的范围主要包括：

（1）单位支付给劳动者本人的社会保险福利费用，如丧葬抚救济费、生活困难补助费、计划生育补助等。

（2）劳动保护方面的费用，如用人单位支付给劳动者的工作服、解毒剂、清凉饮料费用等。

（3）按照规定未列入职工薪酬总额的各种劳动报酬及其他劳动收入，如根据国家规定发放的创造发明奖、国家星火奖等。

（四）不属于工资总额的项目

工资总额不包括以下项目：

（1）根据国务院发布的有关规定发放的创造发明奖、国家星火奖、自然科学奖、科学技术进步奖和支付的合理化建议与技术改进奖以及支付给运动员在重大体育比赛中的重奖。

（2）有关劳动保险和职工福利方面的费用。职工保险福利费用包括医疗卫生费、职工死亡丧葬费及抚恤费、职工生活困难补助、文体宣传费、集体福利事业设施费和集体福利事业补贴、探亲路费、计划生育补贴、冬季取暖补贴、防暑降温费、婴幼儿补贴（即托儿补助）、独生子女牛奶补贴、独生子女费、“六一”儿童节给职工的独生子女补贴、工作服洗补费、献血员营养补助及其