

# 员工年终奖怎么算通用3篇 年终奖怎么算

作者：有故事的人 来源：范文网 www.wtabcd.cn/fanwen/

本文原地址：<https://www.wtabcd.cn/fanwen/meiwen/3d24183bc9a28fbab4a388fb089b84ac.html>

范文网，为你加油喝彩！

又到年底了，企业要给员工发放年终奖，那么员工年终奖怎么算的呢？为了让您对于年终奖的写作了解的更为全面，下面给大家分享了3篇员工年终奖怎么算，希望可以给予您一定的参考与启发。

## 员工的年终奖怎么算 篇一

### 一、年终奖高于(或等于)费用扣除额的计算

按照年终奖缴税规定，个人取得全年一次性奖金且获取奖金当月个人的工资、薪金所得高于(或等于)税法规定的费用扣除额2000元时，计算公式为：

应纳税额=个人当月取得全年一次性奖金×适用税率-速算扣除数，

个人当月工资、薪金所得与全年一次性奖金应分别计算缴纳个人所得税。

例1：李某2008年年年终奖为12000元，当月工资、薪金收入为2400元，则应纳税额为1195元。

(1)  $12000 \div 12 = 1000$ (元)，适用税率为10%，速算扣除数为25

(2) 年终奖应纳税额为  $12000 \times 10\% - 25 = 1175$ (元)

(3) 当月工资、薪金所得应纳税额为  $(2400 - 2000) \times 5\% = 20$ (元)

(4) 当月合计应纳税额为  $1175 + 20 = 1195$ (元)

### 二、取得年终奖当月个人工资、薪金所得低于费用扣除额的计算

如果在发放年终一次性奖金的当月，个人工资、薪金所得低于税法规定的费用扣除额，应将年终奖减除“个人当月工资、薪金所得与费用扣除额的差额”后的余额，再确定年终奖的适用税率和速算扣除数。这时的计算公式为：

应纳税额=(个人当月取得年终奖-个人当月工资、薪金所得与费用扣除额的差额)×适用税率-速算扣除数。

应纳税所得额为 $3000 - (2000 - 1400) = 2400$ (元)

$2400 \div 12 = 200$ 元，适用税率为5%，速算扣除数为0;

应纳税额为 $2400 \times 5\% = 120$ (元)

### 三、是年终奖除以12低于2000也要纳税

特别需要强调的是，全年一次性奖金除以12后的余额，低于法定费用扣除额2000元也应该纳税。

因为纳税人的费用扣除额在工资中已扣除，用全年奖金除以12，主要是为确定适用税率和速算扣除数，不能作为判断是否纳税的依据。

### 四、单位发不含税年终奖个人所得税的计算

根据《国家税务总局关于纳税人取得不含税全年一次性奖金收入计征个人所得税问题的批复》(国税函〔2005〕715号)规定，对于年终奖个人所得税由单位负担的，如果个人当月工资薪金所得高于(或等于)规定费用扣除额的，其个人所得税的计算公式如下：

(一)按照不含税的全年一次性奖金收入除以12的商数，查找相应适用税率A和速算扣除数A;

(二)含税的全年一次性奖金收入=(不含税的全年一次性奖金收入-速算扣除数A)÷(1-适用税率A);

(三)按含税的全年一次性奖金收入除以12的商数，重新查找适用税率B和速算扣除数B;

(四)应纳税额=含税的全年一次性奖金收入×适用税率B-速算扣除数B.

假设某单位为每个员工发放不含税全年一次性奖金10825元，单位为每个人支付的个人所得税为175元。计算过程为：

按照不含税的全年一次性奖金收入除以12的商数，查找相应适用税率A和速算扣除数A;

$10825 \div 12 = 902.08$ 元，对应适用税率A为10%，速算扣除数A为25;

按第一步确定的税率和速算扣除数，将不含税年终奖换算成含税的年终奖，即含税的年终奖收入=(不含税的年终奖收入-速算扣除数A)÷(1-适用税率A);

$12000 = (10825 - 25) \div (1 - 10\%)$

按含税的年终奖收入除以12的商数，重新查找适用税率B和速算扣除数B;

$12000 \div 12 = 1000$ 元，对应适用税率B为10%，速算扣除数B为25;

按确定的税率和速算扣除数，计算应纳税额，应纳税额=含税的年终奖收入×适用税率B-速算扣除数B.

应纳税额=12000×10%-25=1175元

如果纳税人取得的当月工资薪金所得低于税法规定的费用扣除额2000元，应先将不含税年终奖减去当月工资薪金所得低于税法规定费用扣除额的差额部分后，再按照上述方式处理。

根据(国税函〔2005〕715号)规定，企业为个人支付的个人所得税款，不得在企业所得税前扣除。

## 员工的年终奖怎么算 篇二

第一、个人取得全年一次性奖金且获取奖金当月个人的工资所得高于(或等于)税法规定的费用扣除额的。

【计算方法】用全年一次性奖金总额除以12个月，按其商数对照工资、薪金所得项目税率表，确定适用税率和对应的速算扣除数，计算缴纳个人所得税。

【计算公式】应纳个人所得税税额=个人当月取得的全年一次性奖金×适用税率-速算扣除数

个人当月工资、薪金所得与全年一次性奖金应分别计算缴纳个人所得税。

【例如】一个人的年终奖金为24000元，当月工资为5100元。以24000除以12，其商数2000对应的适用税率为10%，速算扣除数为105，年终奖金应纳税额为：24000×10%-105=2295(元)，当月工资、薪金所得应纳税额=(5100-5000)×10%-105(元)，该纳税人当月共计应纳个人所得税=2295+0=2295(元)。

第二、个人取得全年一次性奖金且获取奖金当月个人的工资、薪金所得低于税法规定的费用扣除额的。

【计算方法】用全年一次性奖金减去“个人当月工资、薪金所得与费用扣除额的差额”后的余额除以12个月，按其商数对照工资、薪金所得项目税率表，确定适用税率和对应的速算扣除数，计算缴纳个人所得税。

【计算公式】应纳个人所得税税额=(个人当月取得全年一次性奖金-个人当月工资、薪金所得与费用扣除额的差额)×适用税率-速算扣除数。

【例如】一个人的年终奖金为12000元，当月工资为3000元，则12000-(5000-3000)=10000，以10000除以12，其商数833.33对应的适用税率为3%，速算扣除数为0，年终奖金应纳税额为：10000×3%=300(元)。当月工资、薪金所得由于低于5000元的费用扣除标准，不再缴纳个人所得税。该纳税人当月共计应纳个人所得税300元。

【注意事项】单位对职工取得的除全年一次性奖金以外的其他各种名目的奖金，如半年奖、季度奖、加班奖、先进奖、考勤奖等，一律与当月工资、薪金收入合并，按税法规定缴纳个人所得税。在一个纳税年度内(12个月)，对每一个纳税人，全年一次性奖金计税方法只允许使用一次。

依据国税发(2005)9号文件的规定，纳税人取得全年一次性奖金，单独作为一个月工资薪金所得计算纳税，并由代缴义务人在发放时代扣代缴，则上述纳税人全年一次性奖金30000元，除此12个月后，按其商数2500对应的适用税率为10%，速算扣除为105，则全年一次性奖金应纳个人所得税

税=30000×10%-1025=2895元。

### 员工的年终奖怎么算 篇三

#### 一、事业单位年终奖怎么算？

如果已实行绩效工资，就不能再发放年终一次性奖金了；如果还没改革，可以在年度考核结束后发放给考核为合格以上的人员一个月的基本工资作为年终一次性奖金。当年新入职的不参加考核，也不发放；当年退休的，按在职月份比例×基本退休金发放。

#### 二、事业单位“年度奖金”个人所得税应该如何申报？

1、进行“年度奖金”申报时，必须填写“当月发放工资金额”，该数字是作为判断年度奖金计算的依据。如果实际当月有发放工资但在进行“年度奖金”申报的时候不填写或填写“正常月薪收入”为0的，则会导致年度奖金税额计算错误造成少缴税款。（附：年度奖金的计算说明）

2、“年度奖金”申报仅计算年度奖金收入的税额，不包括正常月薪收入税额计算。如果当月申报的收入包括正常月薪收入和年度奖金的，则正常月薪收入应另行按“正常月薪收入”进行申报。

3、“年度奖金”申报中所填写的人员“当月发放工资金额”应和“正常月薪收入”申报中填写的金额一致。

#### 三、事业单位年终奖什么时候发？

1、事业单位年终奖发放时间一般是根据自然年，也就是跟随一月的工资发放；

2、也有一些事业单位会将年终奖作为员工的春节过节费，在春节放假前发放；

3、还有一些事业单位为了防止员工年后跳槽，把年终奖拖到3至4月份后再发。

#### 四、事业单位年终奖发放的背景

全年一次性奖金是指行政机关、企事业单位等扣缴义务人根据其全年经济效益和对雇员全年工作业绩的综合考核情况，向雇员发放的一次性奖金，也包括年终加薪、实行年薪制和绩效工资办法的单位根据考核情况兑现的年薪和绩效工资。随着改革的深入，事业单位的薪酬分配发生了极大的变化，员工的固定工资在收入中占的比例越来越小，而奖励工资在收入中占的比例却越来越大，而且这种趋势还在发展。

根据《劳动法》规定，工资总额是指各单位在一定时期内直接支付给本单位职工的劳动报酬总额，由计时工资、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等部分组成。

那么，时下各家公司是如何给员工“送礼”的呢？

最具激励性的弹性奖金年末双薪一碗水端平，貌似公平，但是在很大程度上失去了年终奖本来的

意义，对于大多数员工来说，一切尽在掌握，已经失去了最初的激励作用。因此也有一些公司会在双薪的基础上，乘以与业绩相关的弹性系数，公司给员工送的礼，厚薄几何，就要看员工自己的表现了。

弹性系数年终奖：基础年终奖与一年12个月的薪金之和的比例为3：17，如A月薪水平为6000元，那么基础年终奖的计算就是 $6000 \times 12 \times 3 \div (17+3) = 10800$ 元，如果A在过去的一年业务考核中百分之百地完成了自己职位上的工作，A就可以全额地领到10800元的大红包。要是考核中表现出色，人力资源部门会制定出相应的奖金系数，系数乘以基础年终奖就是A实际领到的年终奖。系数越高，公司送的礼越多，不过也有奖金系数的最高限定，一般不会超过基础奖金的两倍。反之，如果员工上年的表现欠佳，业务考核中未能达标，人力资源部门给出的奖金系数就会小于1，A的红包就要“缩水”了。

另外一种方式是年终奖金按评估结果分四个等级来发放：一般第一等员工的年终奖是两个月的工资总额，第二等为1.5个月的工资总额，第三等为1个月的工资总额，第四等为1个月工资总额的30%。拿到第二等奖金，也就意味着公司对JOE努力工作的认可。当然，如果仅拿到30%的月薪作为年终奖的话，员工们就要开始给自己画一个问号了，自己是否是一个称职的员工？

不难看到，作为一种成熟的激励机制，用带弹性系数的年终奖给员工“送礼”，有效地实现了公平与激励共存，但是实施这种年终奖制度必须以完善的员工评估系统为依托，否则会带来员工的不公平感，也就无法达到激励的目的。

### 最丰厚的提成年终奖

无论是年末双薪还是弹性系数年终奖，在员工整年的收入中所占的比例并不大，相比之下，一些公司所采用的提成年终奖就蔚为可观了，有时候年终奖甚至会占到整年收入的一半以上。

上海一家位于陆家嘴的民营咨询公司就是采用这样的奖励办法。该公司的人力资源部经理黄女士告诉记者：“和同行业相比较，我们公司给员工的月薪并不高，普通员工的月收入在3000元左右，可能只够满足员工的基本生活需求。但是我们在激励制度的设计上，采用了项目组的做法，按照项目组一年所完成的项目收入，年末的时候一次性给予员工项目提成作为年终奖，根据往年的经验，员工们的年终奖可以达到平时的收入总和的水平。今年公司的经营情况不错，年终奖的份量还有可能变得更重。”

### 最温情的年末奖励游

“奖励游”由来已久，但近两年颇有愈演愈烈之势。所谓“奖励游”，是指公司给予员工在旅游方面的福利。现在有许多公司意识到，相对纯粹的现金奖金，旅游似乎是更能鼓励员工的方式。首先，旅游可以让员工放松心情，增加见识，进而促进工作，“旅游过的心情不一样”；其次，纯现金奖金容易被直接存到银行，时间一长也就忘了。因此，与现金奖的直白相比，旅游福利充满了温情。而且这种形式的费用一般都作为企业的管理费用或销售费用，可以起到避税的作用。

以下是一家外贸公司今年设计的员工年末奖励游方案，按照员工的工作业绩和表现，分为两个档次，第一档的员工享受一次免费的东南亚七日游，而“第二梯队”的员工旅行地点为冬日的海南岛。“其实从总的预算来看，可以把不同旅游的档差调节得更多，但是考虑到集体旅行更加有意思，更富有凝聚力，所以只划分了两个级别。这样我们在以后的旅游奖励中也可以有更多的选择，免得失去新意。”该公司的经理如是说。

对公司目前执行的年终奖的一些看法：

- 1.实质上的平均化，没有真正起到年终奖应有的激励作用。
- 2.年终奖简单的由直接上级-部门经理进行分配，虽然作为员工的直接上级最了解员工一年来的工作业绩，最有权作出评价，但另外一方面这样主观的进行分配要么是平均化，要么容易激发矛盾。
- 3.年终奖的分配权推给了别人，的确是减少人力部的工作，也摆脱了因分配而产生的责任，我认为实际上是人力部工作上的失误，把自己分内的事让别人去做，全年辛辛苦苦做的绩效考核在年终没有派上用场，只是用作了每月发放绩效的工具。
- 4.业绩提成与年终奖并存，部分人因承担了具体的业绩指标年终既可以拿到超额完成业绩奖励，又可以拿到和其他人基本相同的年终奖，对于没有承担业绩指标但工作同样优秀的员工是一种不公平。

书到用时方恨少，事非经过不知难。以上这3篇员工年终奖怎么算是来自于的年终奖的相关范文，希望能有给予您一定的启发。

更多 范文 请访问 [https://www.wtabcd.cn/fanwen/list/91\\_0.html](https://www.wtabcd.cn/fanwen/list/91_0.html)

文章生成doc功能，由[范文网](#)开发