

第九章 职工薪酬

【高频考点 1】职工薪酬的内容（★★★）

职工薪酬主要包括：短期薪酬、离职后福利、辞退福利和其他长期职工福利	
含义	主要内容
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 12 个月内 将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）	包括：职工工资、奖金、津贴和补贴、职工福利费、医疗保险费、工伤保险费等社会保险费（为职工缴纳的养老、失业保险调整至离职后福利中）、住房公积金、工会经费和职工教育经费、短期带薪缺勤、短期利润分享计划、其他短期薪酬
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	分类为：设定提存计划和设定受益计划
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	—
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、长期残疾福利、长期利润分享计划等

【高频考点 2】职工薪酬的确认和计量（★★★）

业务类型	会计处理原则
短期薪酬的确认和计量	①一般短期薪酬的确认和计量 a. 企业发生的职工工资、津贴和补贴等短期薪酬，应当根据职工提供服务情况和工资标准等计算应计入职工薪酬的工资总额，并按照 受益对象 计入当期损益或相关资产成本， 借：生产成本 制造费用 管理费用等

	<p>贷：应付职工薪酬</p> <p>b. 企业向职工提供非货币性福利的，应当按照公允价值计量。</p> <p>②短期带薪缺勤的确认和计量</p> <p>a. 累积带薪缺勤，是指带薪缺勤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。</p> <p>借：管理费用等</p> <p>贷：应付职工薪酬——累积带薪缺勤</p> <p>b. 非累积带薪缺勤，是指带薪缺勤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，且职工离开企业时也无权获得现金支付。不需要做特殊处理。</p> <p>③短期利润分享计划</p> <p>同时满足下列条件的，企业应确认相关的应付职工薪酬：</p> <p>a. 因过去事项导致现在有支付职工薪酬的法定义务或推定义务；</p> <p>b. 上述义务的金额能够可靠估计</p>
离职后福利——设定提存计划、设定受益计划的确认和计量	<p>①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。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</p> <p>②设定受益计划，是指除设定提存计划以外的离职后福利计划。设定受益计划核算涉及四个步骤：</p> <p>a. 确定设定受益计划义务的现值和当期服务成本；</p> <p>b. 确定设定受益计划净负债或净资产；</p> <p>c. 确定应当计入当期损益的金额；</p> <p>d. 确定应当计入其他综合收益的金额</p>
辞退福利的确认与计量	<p>①包括情形</p> <p>a. 劳动合同到期前，不论职工本人是否愿意，企业都决定解除与职工劳动关系而给予的补偿；</p> <p>b. 劳动合同到期前，为鼓励职工自愿接受裁减而给予的补偿，此时</p>

	<p>职工可以选择继续在职或者接受补偿离职。</p> <p>提示：“内退”，退休前按照辞退福利的规定处理，退休后按照离职后福利的规定处理。</p> <p>②会计处理</p> <p>借：管理费用</p> <p>贷：应付职工薪酬</p> <p>提示：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；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</p>
其他长期职工福利的确认与计量	<p>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同的原则进行处理。此外，企业应当按照适用关于设定受益计划的有关规定，确认和计量其他长期职工福利净负债或净资产</p>