

第九章 职工薪酬

历年考情概况

考试年份	2023、2022、2021、2020、2019、2018、2017
考试分值	4 分
考查形式	客观题、主观题
高频考点	带薪缺勤的确认与计量、短期利润分享计划的确认与计量、非货币性福利、辞退福利的确认与计量

【考点一】带薪缺勤的确认与计量(★★★)

累积带薪缺勤	是指带薪权利 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。企业应当在职工提供了服务从而增加了其未来享有的带薪缺勤权利时，确认与累积带薪缺勤相关的职工薪酬，并以累积未行使权利而增加的预期支付金额计量。如果职工在离开企业时能够获得现金支付，企业应当确认企业必须支付的、职工全部累积未使用权利的金额
非累积带薪缺勤	是指带薪权利 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，并且职工离开企业时也无权获得现金支付。由于职工提供服务本身不能增加其能够享受的福利金额，企业在职工未缺勤时不应当计提相关费用和负债。企业应当在职工实际发生缺勤的会计期间确认与非累积带薪缺勤相关的 职工薪酬 。企业确认职工享有的与非累积带薪缺勤权利相关的薪酬，视同职工出勤确认的 当期损益或相关资产成本 ，不单独处理

【提示】通常情况下，与非累积带薪缺勤相关的职工薪酬已经包含在每期正常计提的工资中，所以非累积带薪缺勤不用做单独处理。

【考点二】短期利润分享计划的确认与计量(★★)

企业制订有短期利润分享计划的，如当职工完成规定业绩指标，或者在企业工作了特定期限后，能够享有按照企业净利润的一定比例计算的薪酬，企业应当按照准则的规定，进行有关会计处理。短期利润分享计划同时满足下列条件的，企业应当确认相关的应付职工薪酬，并计入**当期损益或相关资产成本**：



(1) 企业因过去事项导致现在具有支付职工薪酬的法定义务或推定义务。

(2) 因利润分享计划所产生的应付职工薪酬义务能够可靠估计。

【考点三】非货币性福利(★★)

企业向职工提供非货币性福利的，应当按照**公允价值**计量。公允价值不能可靠取得的，可以采用成本计量。

企业向职工提供的非货币性福利，应当分别情况处理：

以 自产产品 发放给职工作为福利（ 视同销售 ）	借：管理费用等（公允价值＋相关税费） 贷：应付职工薪酬——非货币性福利 借：应付职工薪酬——非货币性福利 贷：主营业务收入 应交税费——应交增值税（ 销项税额 ） 借：主营业务成本 贷：库存商品
以 外购商品 发放给职工作为福利	借：库存商品等 应交税费——应交增值税（进项税额） 贷：银行存款 借：管理费用等（公允价值＋相关税费） 贷：应付职工薪酬——非货币性福利 借：应付职工薪酬——非货币性福利 贷：库存商品等 应交税费——应交增值税（ 进项税额转出 ）
向职工提供企业 支付 了补贴 的商品或服务	① 规定了工作年限 借：银行存款 长期待摊费用 贷：固定资产 借：管理费用等 贷：应付职工薪酬——非货币性福利



	<p>借：应付职工薪酬——非货币性福利</p> <p>贷：长期待摊费用</p> <p>未规定工作年限，一次计入相关成本</p> <p>借：管理费用等</p> <p>贷：应付职工薪酬——非货币性福利</p> <p>借：银行存款</p> <p>应付职工薪酬——非货币性福利</p> <p>贷：固定资产</p>
--	---

【考点四】辞退福利(★★)

会计处理	<p>借：管理费用（全部计入管理费用）</p> <p>贷：应付职工薪酬——辞退福利</p>
------	--