

## 第十章 职工薪酬

序号	考点	考频
考点一	职工薪酬的概念	★★
考点二	短期薪酬的确认与计量	★★★★★
考点三	离职后福利的确认与计量	★★
考点四	辞退福利的确认与计量	★★★
考点五	其他长期职工福利的确认与计量	★

### 考点一

#### 2019《会计》高频考点：职工薪酬的概念

我们一起来学习 2019《会计》高频考点：职工薪酬的概念。本考点属于《会计》第十章职工薪酬第一节职工和职工薪酬的范围及分类的内容。

##### 【内容导航】

1. 职工的概念及范围
2. 职工薪酬的范围

##### 【考频分析】

考频：★★

复习程度：熟悉了解本考点。在学习时要做到熟悉各个概念，在做客观题时手到擒来。

##### 【高频考点】职工薪酬的概念

1. 职工的概念及范围

职工，是指与企业订立劳动合同的所有人员，含全职、兼职和临时职工，也包括虽未与企业订立劳动合同但由企业正式任命的人员。

未与企业订立劳动合同或未由企业正式任命，但向企业所提供服务与职工所提供服务类似的人员，也属于职工的范畴，包括通过企业与劳务中介公司签订用工合同而向企业提供服务的

2. 职工薪酬的范围

职工薪酬包括短期薪酬、离职后福利、辞退福利和其他长期职工福利。企业提供给职工配偶、子女、受赡养人、已故员工遗属及其他受益人等的福利，也属于职工薪酬。

(1) 短期薪酬，是指企业在职工提供相关服务的年度报告期间结束后十二个月内需要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。短期薪酬具体包括：职工工资、奖金、津贴和补贴，职工福利费，医疗保险费、工伤保险费和生育保险费等社会保险费（为职工缴纳的养老、失业保险费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，非货币性福利以及其他短期薪酬。

(2) 带薪缺勤，是指企业支付工资或提供补偿的职工缺勤，包括年休假、病假、短期伤残、婚假、产假、丧假、探亲假等。

(3) 利润分享计划，是指因职工提供服务而与职工达成的基于利润或其他经营成果提供薪酬的协议。

(4) 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，短期薪酬和辞退福利除外。

(5) 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。

(6) 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。

## 考点二

### 2019《会计》高频考点：短期薪酬的确认与计量

我们一起来学习 2019《会计》高频考点：短期薪酬的确认与计量。本考点属于《会计》第十三章职工薪酬第二节短期薪酬的确认与计量的内容。

#### 【内容导航】

1. 货币性短期薪酬
2. 带薪缺勤
3. 非货币性福利

#### 【考频分析】

考频：★★★★

复习程度：掌握本考点。

#### 【高频考点】短期薪酬的确认与计量

1. 货币性短期薪酬

项目	计量
职工工资、奖金、津贴和补贴	将实际发生的短期薪酬确认为负债，并计入当期损益或相关资产成本
医疗、工伤、生育等社会保险费和住房公积金，以及工会经费和职工教育经费	应在职工为其提供服务的会计期间，根据规定的计提基础和计提比例计算确定相应的职工薪酬金额，并确认相应负债，计入当期损益或相关资产成本

2. 带薪缺勤

- ①企业应当在职工提供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。
- ②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

3. 非货币性福利

（1）以自产产品发放给职工作为福利

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

存货跌价准备

贷：库存商品

（2）以外购商品发放给职工作为福利

借：应付职工薪酬——非货币性福利

贷：银行存款

（3）将拥有的房屋等资产供职工无偿使用

借：应付职工薪酬——非货币性福利

贷：累计折旧

（4）租赁住房等资产供职工无偿使用

借：应付职工薪酬——非货币性福利

贷：其他应付款

借：其他应付款

贷：银行存款

（5）向职工提供企业支付两补贴的商品或服务

- ①合同规定职工应提供服务的年限

借：银行存款  
     长期待摊费用  
     贷：固定资产等  
 同时在服务期间内分摊  
 借：应付职工薪酬——非货币性福利  
     贷：长期待摊费用  
 借：管理费用等  
     贷：应付职工薪酬——非货币性福利  
 ②合同没有规定职工应提供服务的年限  
 借：银行存款  
     应付职工薪酬  
     贷：固定资产等  
 借：管理费用等  
     贷：应付职工薪酬

### 考点三

#### 2019《会计》高频考点：离职后福利的确认与计量

我们一起来学习 2019《会计》高频考点：离职后福利的确认与计量。本考点属于《会计》第十章职工薪酬第三节离职后福利的确认与计量的内容。

#### 【内容导航】

离职后福利的确认与计量

#### 【考频分析】

考频：★★

复习程度：熟悉了解本考点。

#### 【高频考点】离职后福利的确认与计量

企业应当将离职后福利计划分类为设定提存计划和设定受益计划两种类型。

类别	会计处理原则
设定提存计划	<p>企业应当根据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，确认职工薪酬负债，并计入当期损益或相关资产成本。</p> <p>根据设定提存计划，预期不会在职工提供相关服务的年度报告期结束后十二个月内支付全部应缴存金额的，企业应当按规定的折现率，将全部应缴存金额以折现后的金额计量应付职工薪酬。</p> <p>借：管理费用等【现值】            未确认融资费用            贷：应付职工薪酬【提存计划应缴存金额】</p> <p>期末确认利息费用：            借：财务费用                贷：未确认融资费用</p> <p>支付时：            借：应付职工薪酬                贷：银行存款</p>
设定受益计划	<p>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。</p> <p>设定受益计划的核算涉及四个步骤：          (1)企业应当根据预期累计福利单位法，按照规定的折现率将设定受益计划所产生的</p>

	<p>义务予以折现，以确定设定受益计划义务的现值和当期服务成本。</p> <p>(2) 设定受益计划存在资产的，企业应当将设定受益计划义务现值减去设定受益计划资产公允价值所形成的赤字或盈余确认为一项设定受益计划净负债或净资产。</p> <p>(3) 根据设定受益计划产生的职工薪酬成本，确定应当计入当期损益的金额。</p> <p>(4) 根据设定受益计划产生的职工薪酬成本重新计量设定受益计划净负债或净资产所产生的变动，确定应当计入其他综合收益的金额。</p> <p>提示：因重新计量设定受益计划的净变动确认的其他综合收益，以后会计期间不能重分类进损益，但企业可以在权益范围内转移这些金额</p>
--	--

#### 考点四

##### 2019《会计》高频考点：辞退福利的确认与计量

我们一起来学习 2019《会计》高频考点：辞退福利的确认与计量。本考点属于《会计》第十章职工薪酬第四节辞退福利的确认与计量的内容。

##### 【内容导航】

辞退福利的确认与计量

##### 【考频分析】

考频：★★★

复习程度：掌握本考点。

##### 【高频考点】辞退福利的确认与计量

企业向职工提供辞退福利的，应当在下列两者孰早日确认辞退福利产生的职工薪酬负债，并计入当期损益：

1. 企业不能单方面撤回因解除劳动关系计划或裁减建议所提供的辞退福利时。
2. 企业确认与涉及支付辞退福利的重组相关的成本或费用时。

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，应当适用本准则关于其他长期职工福利的有关规定，具体处理如下表。

时点	十二个月内完全支付的	十二个月内不能完全支付的
计提时	借：管理费用 贷：应付职工薪酬——辞退福利	借：管理费用(现值) 未确认融资费用 贷：应付职工薪酬——辞退福利
摊销时	无	借：财务费用(按折现率计算的摊销金额) 贷：未确认融资费用
实际支付时	借：应付职工薪酬——辞退福利 贷：银行存款	借：应付职工薪酬——辞退福利 贷：银行存款

#### 考点五

##### 2019《会计》高频考点：其他长期职工福利的确认与计量

我们一起来学习 2019《会计》高频考点：其他长期职工福利的确认与计量。本考点属于《会计》第十章职工薪酬第五节其他长期职工福利的确认与计量的内容。

##### 【内容导航】

1. 其他长期职工福利概念
2. 其他长期职工福利的会计处理原则

##### 【考频分析】

考频：★

复习程度：熟悉了解本考点。

**【高频考点】其他长期职工福利的确认与计量**

1. 其他长期职工福利的概念

其他长期职工福利，指除短期薪酬、离职后福利和辞退福利以外的其他所有职工福利。其他长期职工福利包括以下各项(假设预计在职工提供相关服务的年度报告期末以后 12 个月内不会全部结算)：长期带薪缺勤、其他长期服务福利、长期残疾福利、长期利润分享计划和长期奖金计划，以及递延酬劳等。

2. 其他长期职工福利的会计处理原则

项目	具体内容
长 期 残 疾 福 利	长期残疾福利水平取决于职工提供服务期间长短的，企业应在职工提供服务的期间确认应付长期残疾福利义务，计量时应当考虑长期残疾福利支付的可能性和预期支付的期限；与职工提供服务期间长短无关的，企业应当在导致职工长期残疾的事件发生的当期确认应付长期残疾福利义务
递 延 酬 劳	递延酬劳包括按比例分期支付或者经常性定额支付的递延奖金等。这类福利应当按照奖金计划的福利公式来对费用进行确认，或者按照直线法在相应的服务期间分摊确认