



## 企业会计准则-职工薪酬

# 课程大纲

---

<b>第一章</b> .....	<b>1</b>
<b>职工和职工薪酬的范围及分类</b> .....	<b>1</b>
<b>第二章</b> .....	<b>2</b>
<b>短期薪酬的确认与计量</b> .....	<b>2</b>
<b>第三章</b> .....	<b>6</b>
<b>离职后福利的确认与计量</b> .....	<b>6</b>
<b>第四章</b> .....	<b>9</b>
<b>辞退福利的确认与计量</b> .....	<b>9</b>
<b>第五章</b> .....	<b>10</b>
<b>其他长期职工福利的确认与计量</b> .....	<b>10</b>

## 第一章

# 职工和职工薪酬的范围及分类

### 一、职工的概念

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。

### 二、职工薪酬的概念及分类

职工薪酬，是指企业为获得职工提供的服务或终止劳动合同关系而给予的各种形式的报酬。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。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。

#### （一）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。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。

短期薪酬主要包括：

1.职工工资、奖金、津贴和补贴；2.职工福利费；3.医疗保险费、工伤保险费和生育保险费等社会保险费；4.住房公积金；5.工会经费和职工教育经费；6.职工带薪缺勤；7.短期利润分享计划；8.非货币性福利；9.其他短期薪酬

#### （二）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。

#### （三）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。

#### (四) 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。

## 第二章

### 短期薪酬的确认与计量

◇货币性短期薪酬◇带薪缺勤◇短期利润分享计划◇非货币性福利

企业应当在职工为其提供服务的会计期间，将实际发生的短期薪酬确认为负债，并计入当期损益，其他会计准则要求或允许计入资产成本的除外。

#### 一、货币性短期薪酬

借：生产成本（生产工人）

    制造费用（车间管理人员）

    管理费用（行政管理人员）

    销售费用（销售人员）

    在建工程（基建人员）

    研发支出——资本化支出（研发人员）

贷：应付职工薪酬——工资

    ——职工福利

    ——社会保险费

    ——住房公积金

——工会经费

——职工教育经费等

## 二、带薪缺勤

带薪缺勤应当分为累积带薪缺勤和非累积带薪缺勤两类。

### (1) 累积带薪缺勤

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) 非累积带薪缺勤

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。

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。

## 三、短期利润分享计划

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。长期利润分享计划属于其他长期职工福利。

## 四、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：

### (1) 以自产产品或外购商品发放给职工作为福利

#### ①以自产产品发放给职工作为福利

1) 决定发放非货币性福利

借：生产成本

    管理费用

    在建工程

    研发支出等

    贷：应付职工薪酬——非货币性福利

2) 将自产产品实际发放时

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

(2) 将拥有的房屋等资产无偿提供给职工使用或租赁住房等资产供职工无偿使用

①将企业拥有的房屋等资产无偿提供给职工使用，根据受益对象处理

借：管理费用等

    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：累计折旧

②将租赁住房等资产供职工无偿使用，根据受益对象处理

借：管理费用等

    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：其他应付款

(3) 向职工提供企业支付了补贴的商品或服务（以提供包含补贴的住房为例）

①如果出售住房的合同或协议中规定了职工在购得住房后至少应当提供服务的年限，且如果职工提前离开则应退回部分差价，企业应当将该项差额作为长期待摊费用处理，并在合同或协议规定的服务年限内平均摊销，根据受益对象分别计入相关资产成本或当期损益。

1) 购入住房时

借：固定资产

贷：银行存款

2) 出售住房时

借：银行存款

长期待摊费用

贷：固定资产

3) 摊销长期待摊费用时

借：管理费用等

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：长期待摊费用

②如果出售住房的合同或协议中未规定职工在购得住房后必须服务的年限，企业应当将该项差额直接计入出售住房当期相关资产成本或当期损益。

## 第三章

### 离职后福利的确认与计量

## 一、设定提存计划

设定提存计划，是指向独立的基金缴存固定费用后，企业不再承担进一步支付义务的离职后福利计划。

企业应在资产负债表日确认为换取职工在会计期间内为企业提供的服务而应付给设定提存计划的提存金，并作为一项费用计入当期损益或相关资产成本。

借：管理费用等

贷：应付职工薪酬

借：应付职工薪酬

贷：其他应付款等

## 二、设定受益计划

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。

【提示】在设定提存计划下，风险实质上要由职工来承担。在设定受益计划下，风险实质上由企业来承担。

步骤一：确定设定受益义务现值和当期服务成本。

企业应当通过下列两步确定设定受益义务现值和当期服务成本。

(1) 根据预期累计福利单位法，采用无偏且相互一致的精算假设对有关人口统计变量（如职工离职率和死亡率）和财务变量（如未来薪金和医疗费用的增加）等作出估计，计量设定受益计划所产生的义务，并确定相关义务的归属期间。

(2) 根据资产负债表日与设定受益计划义务期限和币种相匹配的国债或活跃市场上的高质量公司债券的市场收益率确定折现率，将设定受益计划所产生的义务予以折现，以确定设定受益计划义务的现值和当期服务成本。

设定受益义务的现值，是指企业在不扣除任何计划资产的情况下，为履行当期和以

前期间职工服务产生的义务所需的预期未来支付额的现值。

步骤二：确定设定受益计划净负债或净资产。

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。

设定受益计划存在盈余的，企业应当以设定受益计划的盈余和资产上限两项的孰低者计量设定受益计划净资产。其中，资产上限，是指企业可从设定受益计划退款或减少未来对设定受益计划缴存资金而获得的经济利益的现值。

计划资产包括长期职工福利基金持有的资产以及符合条件的保险单，不包括企业应付但未付给基金的提存金以及由企业发行并由基金持有的任何不可转换的金融工具。

步骤三：确定应当计入当期损益的金额。

设定受益计划中应确认的计入当期损益的金额=服务成本+设定受益净负债或净资产的利息净额

服务成本包括当期服务成本、过去服务成本和结算利得或损失。

(1) 当期服务成本，是指因职工当期服务导致的设定受益义务现值的增加额。即为归属于当年福利的现值。

步骤四：确定应当计入其他综合收益的金额。

设定受益净负债或净资产的重新计量应当计入其他综合收益，且在后续期间不应重分类计入损益，但是企业可以在权益范围内转移这些在其他综合收益中确认的金额。

重新计量设定受益计划净负债或净资产所产生的变动包括下列部分：

(1) 精算利得和损失

即由于精算假设和经验调整导致之前所计量的设定受益计划义务现值的增加或减少。产生精算利得和损失的原因包括：企业未能预计的过高或过低的职工流动率、提

前退休率、死亡率、过高或过低的薪金、福利的增长以及折现率变化等因素。精算利得或损失不包括因引入、修改、缩减或结算设定受益计划所导致的设定受益义务现值的变动，或者设定受益计划下应付福利的变动。这些变动产生了过去服务成本或结算利得或损失。

(2) 计划资产回报，扣除包含在设定受益净负债或净资产的利息净额中的金额

计划资产的回报，指计划资产产生的利息、股利和其他收入，以及计划资产已实现和未实现的利得或损失。企业在确定计划资产回报时，应当扣除管理该计划资产的成本以及计划本身的应付税款，但计量设定受益义务时所采用的精算假设所包括的税款除外。管理该计划资产以外的其他管理费用不需从计划资产回报中扣减。

(3) 资产上限影响的变动，扣除包括在设定受益净负债或净资产的利息净额中的金额。

## 第四章

### 辞退福利的确认与计量

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。

企业向职工提供辞退福利的，应当在以下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) 企业确认涉及支付辞退福利的重组相关的成本或费用时。

同时存在下列情况时，表明企业承担了重组义务：

(1) 有详细、正式的重组计划，包括重组涉及的业务、主要地点、需要补偿的员工人数及其岗位性质、预计重组支出、计划实施时间等；

(2) 该重组计划已对外公告。

由于被辞退的职工不再为企业带来未来经济利益，因此，对于所有辞退福利，均应当于辞退计划满足负债确认条件的当期一次计入费用，不计入资产成本。

借：管理费用

贷：应付职工薪酬

## 第五章

### 其他长期职工福利的确认与计量

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，如其他长期服务福利、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。

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的有关规定进行会计处理。符合设定受益计划条件的，企业应当按照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。在报告期末，企业应当将其他长期职工福利产生的职工薪酬成本确认为下列组成部分：

- 1.服务成本
- 2.其他长期职工福利净负债或净资产的利息净额
- 3.重新计量其他长期职工福利净负债或净资产所产生的变动

为了简化相关会计处理，上述项目的总净额应计入当期损益或相关资产成本。





<http://jxjy.gaodun.com>



打造财务人员一站式终身学习平台