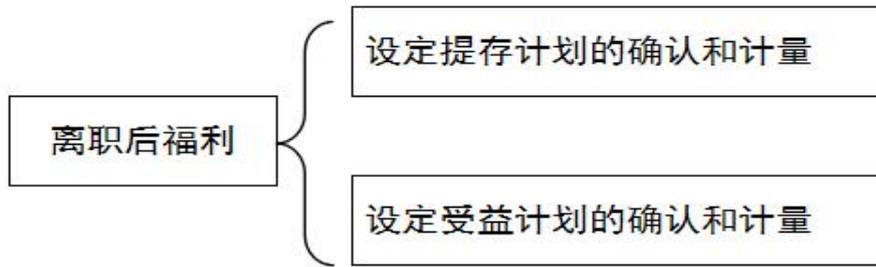


第九章 职工薪酬

第三节 离职后福利的确认与计量

【知识点 3】离职后福利的确认与计量



一、设定受益计划

1. 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。

	企业义务	风险承担主体
设定提存计划	企业的法定义务是以企业同意向基金的缴存额为限，不负进一步支付义务	精算风险（即福利将少于预期）和投资风险（即投资的资产将不足以支付预期的福利）实质上要由职工来承担，企业不承担与基金资产有关的风险
设定受益计划	企业向独立基金缴费金额要以满足未来养老金给付义务的顺利进行为限，负有进一步支付义务	与基金资产有关的风险由企业承担

2. 设定受益计划的计量（4步）

- （1）确定设定受益义务现值和当期服务成本
- （2）确定设定受益计划净负债或净资产
- （3）确定应当计入当期损益的金额
- （4）确定应当计入其他综合收益的金额

会计分录：

存在资产的设定受益计划下的账务处理：

- （1）提存资金时：
借：设定受益计划资产
 贷：银行存款
 - （2）每年发生服务成本时
借：管理费用—离职后福利
 贷：应付职工薪酬
 - （3）设定受益计划资产发生利息收益时
借：设定受益计划资产
 贷：财务费用
- 发生利息费用时作相反分录。
- （4）引入或修改计划时
借：管理费用
 贷：应付职工薪酬
 - 借：应付职工薪酬
 贷：设定受益计划资产
 - （6）重新计量时
借：应付职工薪酬—离职后福利
 贷：其他综合收益

