

其他长期职工福利的确认与计量

其他	<p>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。</p>
长期	<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。</p>
职工福利会计处理	<p>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：</p> <ul style="list-style-type: none">(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。 <p>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。</p>
其他长期	<p>长期残疾福利水平取决于职工提供服务期间长短的，企业应当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；长期残疾福利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。</p>

职 工 福 利 会 计 处 理	<p>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。</p> <p>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。</p>
--------------------------------------	--

【单选题】2×20年，甲公司发生的有关交易或事项如下：（1）甲公司以其生产的产品作为奖品，奖励给20名当年度被评为优秀的生产工人。上述产品的销售价格总额为500万元，销售成本为420万元；（2）根据甲公司确定的利润分享计划，以当年度实现的利润总额为基础，计算的应支付给管理人员利润分享金额为280万元；（3）甲公司于当年起对150名管理人员实施累积带薪年休假制度，每名管理人员每年可享受7个工作日的带薪年休假，未使用的年休假只能向后结转一个日历年度。超过1年未使用的权利作废，也不能得到任何现金补偿。2×20年，有10名管理人员每人未使用带薪年休假2天，预计2×21年该10名管理人员将每人休假9天。甲公司平均每名管理人员每个工作日的工资为300元。不考虑相关税费及其他因素，下列各项关于甲公司上述职工薪酬会计处理的表述中，正确的是（ ）（2021年）

- A.2×20年应从工资费用中扣除已享受带薪年休假权利的140名管理人员的工资费用29.4万元
- B.将自产的产品作为奖品发放应按420万元确认应付职工薪酬
- C.根据利润分享计划计算的2×20年应支付给管理人员的280万元款项应作为利润分配处理
- D.2×20年应确认10名管理人员未使用带薪年休假费用0.6万元并计入管理费用

答案：D

解析：①选项A、D，企业应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，应确认的职工薪酬为 $10 \times (9-7) \times 300/10\ 000=0.6$ (万元)；

②选项B，企业以其生产的产品作为非货币性福利提供给职工的，应当按照该产品的公允价值和相关税费计入相关成本费用的金额；

③选项C，企业应当将利润分享计划确认相关的应付职工薪酬，并计入相关成本费用，不作利润分配处理。

51

职工和职工薪酬的范围及分类

短期薪酬的确认与计量
(22年、25年)

离职后福利的确认与计量

辞退福利的确认与计量
(23年)

其他长期职工福利的确认与计量

第九章
职工薪酬
(2分)