

## 考点2：离职后福利

### 一、设定提存计划的确认和计量

#### （一）概念

设定提存计划，是指企业向单独主体（如基金等）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。

#### （二）处理原则

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。

#### （三）账务处理

##### 1. 企业缴纳部分

借：管理费用等

贷：应付职工薪酬

##### 2. 个人缴纳部分

借：应付职工薪酬

贷：其他应付款等

### 二、设定收益计划的确认和计量

#### （一）概念

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。

区别：

在设定提存计划下，精算风险和投资风险实质上由职工来承担。

在设定受益计划下，精算风险和投资风险实质上由企业来承担。

计入当期损益的金额	计入其他综合收益的金额
①当期服务成本	①精算利得和损失
②过去服务成本	②计划资产回报，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
③结算利得和损失	
④设定受益计划净负债或净资产的利息净额	③资产上限影响的变动，扣除包括在设定受益计划净负债或净资产的利息净额中的金额

【单选·2022】下列各项企业支付的款项中，属于离职后福利的是（ ）。

- A. 在职工病假期间支付给职工的工资
- B. 在职工内退期间支付给内退职工的工资
- C. 在职工提供服务期间向社保机构缴纳的养老保险

D. 在劳动合同到期前辞退职工所给予职工的补偿金

【答案】C

【解析】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。选项A，属于短期薪酬；选项B，在其正式退休日期之前应当比照辞退福利处理在其正式退休日期之后，应当按照离职后福利处理；选项D，属于辞退福利。

考点3：辞退福利和其他长期职工福利

### 一、辞退福利的确认和计量

#### （一）概念

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。

#### （二）确认原则

企业向职工提供辞退福利的，应当在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以及企业确认涉及支付辞退福利的重组相关的成本或费用时两者孰早日，确认辞退福利产生的职工薪酬负债，并计入当期损益。

（三）同时满足下列情况时，表明企业承担了重组义务：

（1）企业有详细、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。

#### （四）科目及账务处理

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

#### （五）处理原则

1. 企业应当按照辞退计划条款的规定，合理预计并确认辞退福利产生的职工薪酬负债，并具体考虑下列情况：

具体情况	处理规则
没有选择权	根据计划条款规定拟解除劳动关系的职工数量、每一职位的辞退补偿等确认职工薪酬负债。（数量×单价）
自愿接受裁减建议的辞退计划	因接受裁减的职工数量不确定，企业应当根据《企业会计准则第13号——或有事项》规定，预计将会接受裁减建议的职工数量，根据预计的职工数

量和每一职位的辞退补偿等确认职工薪酬负债。（预计数量×单价，后续期间可能会调整）
--

2. 对于辞退福利预期在其确认的年度报告期间期末后12个月内完全支付的，应当适用短期薪酬的相关规定。

3. 对于辞退福利预期在年度报告期间期末后12个月内不能完全支付的辞退福利，企业应当适用其他长期职工福利的相关规定。（需要折现）

#### （六）特殊情况

##### 1. 处理原则

对于职工虽然没有与企业解除劳动合同，但未来不再为企业提供服务，不能为企业带来经济利益，企业承诺提供实质上具有辞退福利性质的经济补偿，如发生“内退”的情况，在其正式退休日期之前比照辞退福利处理，在其正式退休日期之后，应当按照离职后福利处理。

##### 2. 处理方式

实施职工内部退休计划的，企业应当比照辞退福利处理。

在内退计划符合《企业会计准则第9号——职工薪酬》规定的确认条件时，企业应当按照内退计划规定，将自职工停止提供服务日至正常退休日期间、企业拟支付的内退职工工资和缴纳的社会保险费等，确认为应付职工薪酬，一次性计入当期损益，不能在职工内退后各期分期确认因支付内退职工工资和为其缴纳社会保险费等产生的义务。

【单选·2024】下列各项关于企业专设销售机构销售人员职工薪酬会计处理中，正确的是（ ）。

- A. 拟在内退期间支付给内退销售人员的工资，应在内退计划符合相关确认条件时，一次性计入当期销售费用
- B. 以销售人员工资为基础计提的失业保险，应在销售人员离职后计入销售费用
- C. 以自产产品作为非货币性福利发放给销售人员的，应以自产产品的成本计入当期销售费用
- D. 对销售人员本期取得但未使用，预计下期将使用的累积带薪缺勤权利，应确认为本期销售费用

【答案】D

【解析】选项A，拟在内退期间支付给内退销售人员的工资，应在内退计划符合相关确认条件时，一次性计入当期管理费用；选项B，以销售人员工资为基础计提的失业保险，应在销售人员服务期间计入销售费用；选项C，以自产产品作为非货币性福利发放给销售人员的，应以自产产品的公允价值为基础计入销售费用；选项D，本期取得但未使用，预计下期将使用的累积带薪缺勤权利，应在本期予以确认。

【单选·2024】下列各项关于职工薪酬的会计处理表述中正确的是（ ）。

- A. 对于职工正常退休时获得的养老金等退休福利，企业应在职工退休后分期确认相关职工薪酬负债
- B. 企业以自产产品作为非货币性福利发放给职工的，应按照该产品的成本和相关税费确定职工薪酬金额
- C. 企业实行累积带薪缺勤的，应在职工实际发生缺勤时确认与累积未行使权利相关的职工薪酬负债
- D. 企业为职工缴纳的工伤保险费等社会保险费，应在职工为其提供服务的会计期间确认相关职工薪酬负债

**【答案】D**

**【解析】**职工正常退休时获得的养老金等离职后福利，企业应当在职工提供服务的会计期间对离职后福利进行确认和计量，选项A错误；企业以自产产品作为非货币性福利发放给职工的，应当按照该产品的公允价值和相关税费确定职工薪酬金额，并计入当期损益或相关资产成本，选项B错误；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，选项C错误。

## 二、其他长期职工福利的确认和计量

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。

**【多选·2025】**下列各项企业职工薪酬，影响当期营业利润的有（ ）。

- A. 本期将自产产品作为福利发放给行政管理人员
- B. 行政管理人员享有的可结转至下期的带薪缺勤
- C. 本期批准实施的未来期间拟支付给内退职工的内退期间工资
- D. 专设销售机构的销售人员按照公司当期净利润的10%所享有的绩效薪酬

**【答案】ABCD**

**【解析】**选项A，应按照自产产品的公允价值和相关税费之和确定职工薪酬金额，并计入管理费用，同时确认收入、结转成本，影响当期营业利润；选项B，应计入管理费用，影响营业利润；选项C，企业实施职工内部退休计划的，在内退计划符合职工薪酬准则规定的确认条件时，企业应当将自职工停止提供服务日至正常退休日期间企业拟支付的内退职工工资，确认为应付职工薪酬，一次性计入当期损益，影响当期营业利润；选项D，应计入销售费用，影响当期营业利润

**总结**

