

（四）非货币性福利

基本原则：

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（公允价值+销项税）

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. 以外购商品发放给职工作为福利

①购入时

借：库存商品等

 应交税费——应交增值税（进项税额）

 贷：银行存款

②决定发放非货币性福利时

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（成本+不能抵扣的进项税）

③将外购商品实际发放时

借：应付职工薪酬——非货币性福利

 贷：库存商品等（成本价）

应交税费——应交增值税（进项税额转出）

提示：

外购商品用于集体福利或个人消费，进项税额不能抵扣。

3. 将拥有的房屋等资产无偿提供给职工使用，根据受益对象，将住房每期的公允价值（即折旧金额）计入当期损益或相关资产成本，同时确认应付职工薪酬。

公允价值无法可靠取得的，可以按照成本计量。

账务处理：

借：管理费用等

贷：应付职工薪酬——非货币性福利

同时

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，根据受益对象处理，将每期应付租金计入相关资产成本或当期损益，并确认应付职工薪酬。

账务处理：

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

5. 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）有服务年限

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。

账务处理：

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（差额）

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) 无服务年限

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。

账务处理：

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

生产成本/管理费用等（差额）

贷：固定资产

【单选·2020】甲公司为增值税一般纳税人，适用的增值税税率为13%。2020年6月1日，甲公司为50名员工（假定生产工人30人、行政管理人员20人）每人发放一台自产的商品和一件礼品作为福利。自产的商品每台成本为800元、市场售价为1 000元（不含增值税），外购礼品的每件价格为500元、增值税税额为65元，已取得增值税专用发票。不考虑其他因素，则甲公司发放该福利时，应计入“应付职工薪酬”科目的金额为（ ）元。

A. 78 250

B. 81 500

C. 75 000

D. 84 750

答案：D

解析：企业以自产产品作为福利发放给职工，应当按照该产品的公允价值和相关税费计入职工薪酬和相应的成本费用中，并确认主营业务收入，同时结转成本。企业以外购商品作为福利发放给职工，应当按照该商品的公允价值（即商品成本）和相关税费计量应计入成本费用的职工薪酬金额。因此应计入职工薪酬的金额=50×1 000×（1+13%）+50×（500+65）=84 750（元）。

二、应付职工薪酬的确认和计量——离职后福利

概述：

1. 离职后福利包括退休福利（如养老金和一次性的退休支付）及其他离职后福利（如离职后人寿保险和医疗保障）。
2. 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。

（一）设定提存计划

1. 概念

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。

2. 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。

3. 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）设定受益计划

设定受益计划，是指企业根据一定的标准（职工服务年限、工资水平等）确定每个职工离职后每期收益水平，由此倒算出企业每期应为职工缴费的金额。

二、应付职工薪酬的确认和计量——辞退福利

（一）基本概念

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。

提示：

1. 辞退福利与正常退休养老金应当区分开来。辞退福利是在劳动合同到期前，终止劳动关系给予的补偿。因此，应当在辞退时进行确认和计量。
2. 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的，如发生“内退”的情况，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。

（二）处理原则

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。如果企业能够单方面撤回解除劳动关系计划或裁减建议，则表明未来经济利益流出不是很可能，因而不符合负债的确认条件。

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。

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

二、应付职工薪酬的确认和计量——其他长期福利

（一）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。

（二）会计处理原则

1. 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。

2. 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。