

残疾人就业保障金的计算及会计处理 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/504/2021\\_2022\\_\\_E6\\_AE\\_8B\\_E7\\_96\\_BE\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_c42\\_504507.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/504/2021_2022__E6_AE_8B_E7_96_BE_E4_BA_BA_E5_c42_504507.htm)

企业缴纳残疾人就业保障金通过“管理费用残疾人就业保障金”核算，根据《关于企业补贴收入征税等问题的通知》（财税[1995]81号）规定，纳税人根据各省、自治区、直辖市人民政府统一规定缴纳的残疾人就业保障金，可在企业所得税税前扣除。

一、企业应在“其他应交款”科目下设置“应交残疾人就业保障金”明细科目（外商投资企业在“其他应付款”科目下设置“应付残疾人就业保障金”明细科目），核算企业按规定应缴纳的残疾人就业保障金。

二、企业按规定计算出应缴纳的残疾人就业保障金，借记“管理费用——残疾人就业保障金”科目，贷记“其他应交款——应交残疾人就业保障金”科目或“其他应付款——应付残疾人就业保障金”科目；实际上交时，借记“其他应交款——应交残疾人就业保障金”或“其他应付款——应付残疾人就业保障金”科目，贷记“银行存款”科目。

企业超比例安置残疾人就业或者为安排残疾人就业做出显著成绩，按规定收到的奖励，借记“银行存款”等科目，贷记“管理费用——残疾人就业保障金”科目。

三、企业逾期未缴纳残疾人就业保障金，按规定缴纳的滞纳金，借记“营业外支出”科目、贷记“银行存款”科目。

1、照上海市有关规定，如果公司没有录用残疾人的，必须缴纳工资总额的1.6%作为残疾人保障金。

2、上海市有关规定，必须相当于员工总数1.6%的残疾人就业。即录用一个残疾人的支出可以抵掉62.5个健康人的工资总额的残疾人保障金。（1

÷ 1.6%=62.5 ) 3、06年度上海市残疾人最低工资标准为300元/月 (05年是230元/月) 如果公司员工平均工资是1500元/人, 则如果缴纳残疾人保证金:  $1500\text{元} \times 62.5\text{人} \times 12\text{月} \times 1.6\%$   
 $= 18000\text{元}$  上述支出即作为不录用残疾人必须缴纳的残疾人保证金。 如果公司录用一个外地的残疾人 (只要提供残疾人证及身份证即可), 则:  $(300\text{元} + 187.5\text{元综保}) \times 12\text{月} = 5850\text{元}$   
 $18000 - 5850 = 12150\text{元}$ , 即如果录用一个外地残疾人, 每年可以节省12150元。 4、相应可以计算出录用本地残疾人交镇保、城保的支出及节约的成本。 注意, 残疾人就业保障金各地的比例不同, 按比例计算不足一人的部分按实际比例数缴交。 缴纳保障金计算公式如下: 应缴保障金数额= (本单位2005年度12月份在职职工总数 × 征收比例-在岗残疾人数) × 本市上年职工年人均工资 (2005年度)。 在岗残疾职工是指与用人单位签订一年以上劳动合同, 且办理社会保险的本市户籍残疾人 (安排一名盲人或一级肢体残疾人就业的按安排两名残疾人计算)。 100Test 下载频道开通, 各类考试题目直接下载。 详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)