

会计证辅导工薪支出与应付职工薪酬的配比会计从业资格考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/645/2021_2022__E4_BC_9A_E8_AE_A1_E8_AF_81_E8_c42_645551.htm id="tb42"

class="mar10"> 会计从业精品资料 料、工、费开支是企业取得收入的正常与必要的支出。其中，工即工资、薪金。虽然新税法规定，企业的工资、薪金支出可在税前据实扣除，企业在税前扣除工资、薪金支出时，要把握好以下三个方面。工资、薪金支出与“应付职工薪酬”应对等。按照会计制度规定，“应付职工薪酬”科目包括的内容有工资、职工福利、社会保险费、住房公积金、工会经费、职工教育经费、非货币性福利、辞退福利、股份支付等。《关于企业工资薪金及职工福利费扣除问题的通知》（国税函〔2009〕3号）规定，工资、薪金总额，是指企业按照本规定实际发放的工资、薪金总和，不包括企业的职工福利费、职工教育经费、工会经费以及养老保险费、医疗保险费、失业保险费、工伤保险费、生育保险费等社会保险费和住房公积金。也就是说，会计上核算的应付职工薪酬和企业所得税法规定的工资、薪金支出在归集范围上是不对等的，应付职工薪酬的范围往往大于工资、薪金支出。因此，企业千万不能把会计核算的应付职工薪酬数直接当作是税前应扣除的工资、薪金支出。只允许扣除已实际支付的金额。《企业所得税法》准予税前据实扣除的工资、薪金，应该是企业实际所发生的工资、薪金支出。这一点强调的是，作为企业税前扣除项目的工资、薪金支出，应该是企业已经实际支付给其职工的那部分工资、薪金支出，尚未支付的所谓应付工资、薪金支出，不能在其未支

付的这个纳税年度内扣除，只有等到实际发生后，才准予税前扣除。举例来说，白城市某公司在2009年3月份公司支付了拖欠的所属期为2008年12月的职工工资120万元。虽然现在恰逢2008年企业所得税的汇算清缴期，但这120万元的工薪支出也不可以在该企业2008年度的企业所得税前扣除。另外，税前扣除的工资、薪金是指发放给本企业任职或者受雇员工的工资、薪金。也就是说，只有为企业提供特定劳务，能为企业带来经济利益流入的员工，才能作为企业工资、薪金的支付对象，企业因此而发生的支出，就是符合生产经营活动常规，是企业取得收入的必要与正常的支出。确认时要把握五个原则。国税函〔2009〕3号规定，《实施条例》第三十四条所称的“合理工资、薪金”，是指企业按照股东大会、董事会、薪酬委员会或相关管理机构制订的工资、薪金制度规定实际发放给员工的工资、薪金。税务机关在对工资、薪金进行合理性确认时，会按以下原则掌握：（一）企业制订了较为规范的员工工资、薪金制度；（二）企业所制订的工资、薪金制度符合行业及地区水平；（三）企业在一定时期所发放的工资、薪金是相对固定的，工资、薪金的调整是有序进行的；（四）企业对实际发放的工资、薪金，已依法履行了代扣代缴个人所得税义务；（五）有关工资、薪金的安排，不以减少或逃避税款为目的。另外，还需要特别注意的是，属于国有性质的企业，其工资、薪金，不得超过政府有关部门给予的限定数额；超过部分，不得计入企业工资、薪金总额，也不得在计算企业应纳税所得额时扣除；属于资本性的职工薪酬，不是税前准予扣除的工资、薪金。比如发给基建人员的工资、薪金，应在在建工程中列支。同时，企业通过

工资、薪金形式分配的各种名目的利润也不能在税前扣除，比如，常见的企业发放职工的劳动分红。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