

初级会计岗位实务操作：职工福利费如何处理 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/645/2021_2022__E5_88_9D_E7_BA_A7_E4_BC_9A_E8_c43_645034.htm

新准则取消了原“应付工资”、“应付福利费”会计科目、增设“应付职工薪酬”科目核算企业根据有关规定应付给职工的各种薪酬。按照“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”、“解除职工劳动关系补偿”等应付职工薪酬项目进行明细核算，即将职工福利费列入职工薪酬范围核算。《企业会计准则第9号职工薪酬》应用指南规定：“没有规定计提基础和计提比例的，企业应当根据历史经验数据和实际情况，合理预计当期应付职工薪酬。当期实际发生金额大于预计金额的，应当补提应付职工薪酬；当期实际发生金额小于预计金额的，应当冲回多提的应付职工薪酬。”原来工资总额的14%属于税法规定的扣除比例，不属于财政部规定的企业计提比例（会计处理应遵循财政部的有关规定）。因此，职工福利费属于没有规定计提比例的范围。在新准则下，如果有明确的职工福利计划，即有明确的金额和明确的支付对象范围，（例如公司有成文的福利计划，并通过《员工手册》等方式传达到各相关员工）则可以计提应付福利费。关键还是在于福利费的余额是否符合负债的定义。以前那种提而不用福利费是不符合负债定义的，新准则下不应继续，即应付福利费不存在余额。新准则下福利费通常据实列支，也就不存在余额的问题，但企业也可以先提后用。通常，企业提取的职工福利费在会计年度终了经调整后应该没有余额，但这并不意味着职工福利

费不允许存在余额，在会计年度中间允许职工福利费存在余额，如企业某月提取的福利费超过当月实际支出的福利费，则职工福利费就存在余额。福利费当期实际发生金额大于预计金额的，应当补提福利费：借：管理费用 贷：应付职工薪酬 当期实际发生金额小于预计金额的，应当冲回多提的福利费：借：应付职工薪酬 贷：管理费用

相关推荐：[#0000ff>初级会计岗位实务操作：会计工作职责动态信息：#0000ff>2011年会计职称资格考试试题答案解析汇总#0000ff>2011年全国会计职称考试成绩统一查询时间#0000ff>2006年-2010年会计职称合格分数线](#)

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