

职工福利费的会计与税法规定及其差异会计从业资格考试

PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/646/2021_2022__E8_81_8C_E5_B7_A5_E7_A6_8F_E5_c42_646295.htm id="tb42"

class="mar10">（一）在会计处理上，福利费的规定主要有两个方面的政策：1、2006年颁布，2007年1月1日起开始实施的新《企业会计准则第九号职工薪酬》（适用于上市公司）和新《企业财务通则》（适用于国有以及国有控股企业）都没有具体规定要按工资总额计提职工福利费。将原来应当由职工福利费列支的基本医疗保险、补充医疗保险、补充养老保险等内容，都直接列入成本（费用），并在“应付职工薪酬”科目中列明细核算。企业因此不再按照工资总额的14%计提职工福利费，终止了已经延续多年的财务制度中关于职工福利费的核算方法。2、《关于实施修订后的gt.有关问题的通知》（财企[2007]48号）第一条：“关于职工福利费财务制度改革衔接问题。修订后的《企业财务通则》实施后，企业不再按照工资总额14%计提职工福利费，2007年已经计提的职工福利费应当予以冲回。截至2006年12月31日，应付福利费账面余额区别以下情况处理，上市公司另有规定的，从其规定：（1）余额为赤字的，转入2007年年初未分配利润，由此造成年初未分配利润出现负数的，依次以任意公积金和法定公积金弥补，仍不足弥补的，以2007年及以后年度实现的净利润弥补。（2）余额为结余的，继续按照原有规定使用，待结余使用完毕后，再按照修订后的《企业财务通则》执行”。3、《企业会计准则第38号首次执行企业会计准则应用指南》（财会[2006]18号）第二条第五款：“职工福利费首次

执行日企业的职工福利费余额，应当全部转入应付职工薪酬（职工福利）。首次执行日后第一个会计期间，按照《企业会计准则第9号职工薪酬》规定，根据企业实际情况和职工福利计划确认应付职工薪酬（职工福利），该项金额与原转入的应付职工薪酬（职工福利）之间的差额调整管理费用。”由此可见，在2007年及以后年度按照新会计准则和新财务通则的规定，企业不再按照工资总额的14%计提职工福利费；对2006年末“应付福利费”的余额要分别情况处理：余额为红字的，依次冲减2007年年初未分配利润、任意公积金和法定公积金，不足弥补的，以2007年及以后年度实现的净利润弥补，实际发生的职工福利费全部计入当年的管理费用中；余额为蓝字的，全部转入“应付职工薪酬（职工福利）”帐户，在2007年及以后年度实际发生的职工福利费要首先冲减这部分余额，不足部分据实列入当年成本（费用）；对于不执行新会计准则和新财务通则的一般企业，在会计核算上仍可以按原会计制度的规定计提职工福利费。（二）在税务处理上，主要也有如下三个依据：1、1994年1月1日实施的《企业所得税暂行条例》（国务院令第137号）第六条第三款：“纳税人的职工工会经费、职工福利费、职工教育经费，分别按照计税工资总额的2%、14%、1.5%计算扣除。”2、2008年1月1日正式实施的《企业所得税法实施条例》第四十条规定：企业发生的职工福利费支出，不超过工资薪金总额14%的部分，准予扣除。3、《国家税务总局关于做好2007年度企业所得税汇算清缴工作的补充通知》（国税函[2008]264号）第三条：“关于职工福利费税前扣除问题：2007年度的企业职工福利费，仍按计税工资总额的14%计算

扣除，未实际使用的部分，应累计计入职工福利费余额。2008年及以后年度发生的职工福利费，应先冲减以前年度累计计提但尚未实际使用的职工福利费余额，不足部分按新企业所得税法规定扣除。企业以前年度累计计提但尚未实际使用的职工福利费余额已在税前扣除，属于职工权益，如果改变用途的，应调整增加应纳税所得额。”根据上述规定，职工福利费在企业所得税的处理上，2007年及以前年度，是按计税工资的14%计算扣除；2008年及以后年度企业不再按计税工资的14%计提，而是根据企业实际发生的职工福利费扣除；但要首先冲减以前年度按照计税工资计提还没有使用的余额，不足部分在当年工资总额的14%以内据实扣除。

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