

# 界定“合理”工资扣除 应注意五个问题

湖北十堰市地方税务局 纪宏奎

《企业所得税法》规定,企业发生的合理的工资薪金支出,准予扣除。工资薪金的全额税前扣除,有利于减轻企业的纳税负担,构建公平的市场竞争环境。但并非一切工资薪金性质的支出都可以在税前全额扣除,工资薪金的扣除应当注意“合理性”,主要应当从以下五个方面考虑:

1. 防止股息、红利以工资薪金形式发放。股息、红利是企业对权益性投资者的税后分配,《企业所得税法》明确规定,对企业向投资者支付的股息、红利等权益性投资收益款项不允许税前扣除。而在实践中,特别是在私营企业或私人控股公司中,股东既是投资者,又是企业的雇佣者,是生产经营的直接参与者,而对直接参与经营的投资者支付的报酬是允许税前扣除的。因此,要防止企业将应支付给股东的权益性投资收益款项通过工资薪金形式发放,从而达到在税前多扣除费用的目的。由于雇佣关系支付的劳动报酬应与受雇者所付出的劳动相关,这是判断工资薪金支出合理性的主要依据,因此企业必须将工资薪金支出与股息、红利分配区分开来。

2. 防止不合规支出的“合法化”。《企业所得税法》规定,对企业的罚金、罚款和被没收财物的损失、不符合规定的捐赠支出、赞助支出、行贿支出、与取得收入无关的其他支出等均不得税前扣除。由于工资薪金的扣除不受金额的限制,有些企业势必会通过工资薪金形式领取款项,而用于不允许税前扣除的项目,从而达到少缴纳所得税的目的。因此要防止企业将“支付工资薪金”作为套取资金的手段,用于不合理、不合法的支出。

3. 工资薪金支付手续要“完备化”。在实践中,特别是在私营企业中,员工的工资发放完全由私企老板决定,甚至不履行签字手续。在进行会计处理时,会计人员以自制工资表作为入账依据,而真正支付给员工个人的报酬是多少也就不得而知。因此,在工资薪金的支付上,必须由员工个人签字认可,从而确保工资薪金支出的真实性,以防止“虚报冒领”。

4. 企业用工手续要“法制化”。《企业所得税法》规定,企业支付给在本企业任职或者受雇的员工的劳动报酬允许税前扣除。在企业任职或与其有雇佣关系的员工包括固定工、合同工、临时工等。实践中,企业临时用工较为普遍,尤其是一些特殊行业如建筑安装以及服务行业,员工更替频繁,企业很容易虚报用工人数,虚列工资薪金支出。因此,在企业员工的认定上,应当严格执行《劳动合同法》的有关规定,即所有用人单位必须与劳动者签订劳动合同,必须为劳动者缴纳“三险一金”。

对符合规定的工资薪金支出方可在税前全额扣除。

5. 工资薪金支付要“有章可循”。工资薪金支付的依据是正确判断其合理性的基础,如企业的考勤制度、计件工资标准、计时工资标准、津贴和补贴的标准、加班加点工资奖金、超产奖、质量奖、安全奖、考核各项经济指标的综合奖、年终奖、劳动分红、劳动竞赛奖等。根据国家法律、法规和政策的规定,特殊情况下支付的工资包括:因病、工伤、产假、计划生育假、婚丧假、探亲假、事假、定期休假、停工学习、履行国家和社会义务等原因,按计时工资标准或计件工资标准的一定比例支付的工资;附加工资和保留工资。为防止企业不合理、不规范地列支工资薪金,应当要求企业将工资薪金支付标准、支付办法报主管税务机关备案,以便于对企业工资薪金支出的真实性和合理性进行管理。○

## 事业单位经营 收入的会计处理

山东泰安 王树玲 王鹏程

从1998年1月1日起正式施行的《事业单位会计制度》(以下简称《制度》)中关于经营收入的会计处理存在几个问题,笔者具体归纳如下:

1. 关于小规模纳税人事业单位取得经营收入的纳税处理的规定明显不妥。按照《制度》的规定,小规模纳税人事业单位无论是在取得经营收入时还是在发生销货退回时,均无需对应缴纳的增值税进行核算。很明显,这与税法的规定不相符,在现实工作中也是不可能存在的。因此笔者建议,小规模纳税人事业单位同样应该对应缴纳的增值税予以核算。具体核算方法有两种:

(1)在取得每一笔经营收入的同时对增值税进行核算。若发生销货退回,则相应按不含税价格冲减经营收入和应交税金,同时减少银行存款或应收账款。会计分录为:借:经营收入,应交税金——应交增值税;贷:银行存款(或应收账款等)。

(2)在期末对应缴纳的增值税进行核算,即在取得经营收入时暂不对应缴纳的增值税进行反映,只反映收入的取得情况。会计处理如下:借:银行存款(或应收账款等);贷:经营收入。若发生销货退回,则作冲减经营收入和减少银行存款等账务处理:借:经营收入;贷:银行存款(或应收账款等)。待期末,再根据“经营收入”账户的余额以及本单位作为小规模纳税人适用的增值税比例(6%或4%)将应缴纳的增值税从经营收入中予以冲转。会计处理如下:借:经营收入;贷:应交税金——应交增值税。

第一种会计处理方法能够准确地反映单位经营收入(应