

# 工资总额、工资薪金和职工薪酬概念辨析

吴顺娣

(地质矿产部无锡钻探工具厂 江苏无锡 214174)

在日常财务会计核算中,常常遇到工资总额、工资薪金和职工薪酬三个概念,但多数财务人员往往因概念上的模糊导致纳税调整时混淆了三者的范围。下面从概念、范围、依据三方面进行辨析,以加强大家的认识。

1. 工资总额是统计上的概念。国家统计局于1990年1月1日发布了《关于工资总额组成的规定》,其中第三条规定,工资总额,是指各单位在一定时期内直接支付给本单位全部职工的劳动报酬总额。工资总额的计算应以直接支付给职工的全部劳动报酬为根据。另外,根据《国家统计局关于认真贯彻执行〈关于工资总额组成的规定〉的通知》的解释,直接支付指无论是以货币形式支付,还是以实物形式支付;全部职工应包括固定职工、合同制职工、临时职工和计划外用工。《关于工资总额组成的规定》第四条明确规定工资总额由六个部分组成:计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资以及特殊情况下支付的工资。

2. 工资薪金是税法上的概念。根据《企业所得税法实施条例》第三十四条规定,企业发生的合理的工资薪金支出,准予扣除。前款所称工资薪金,是指企业每一纳税年度支付给在本企业任职或者受雇的员工的所有现金形式或者非现金形式的劳动报酬,包括基本工资、奖金、津贴、补贴、年终加薪、加班工资,以及与员工任职或者受雇有关的其他支出。

3. 职工薪酬是会计上的概念。根据《企业会计准则第9号——职工薪酬》第二条规定,职工薪酬,是指企业为获得职工提供的服务而给予各种形式的报酬以及其他相关支出。职工薪酬包括八项:①职工工资、奖金、津贴和补贴;②职工福利费;③医疗保险费、养老保险费、失业保险费、工伤保险费和生育保险费等社会保险费;④住房公积金;⑤工会经费和职工教育经费;⑥非货币性福利;⑦因解除与职工的劳动关系给予的补偿;⑧其他与获得职工提供的服务相关的支出。

从右栏工资总额、工资薪金和职工薪酬三者内容对照表可以看出,工资总额包含的内容最窄,工资薪金其次,职工薪酬最广泛。另外根据《个人所得税法实施条例》第八条的规定,工资、薪金所得,是指个人因任职或者受雇而取得的工资、薪金、奖金、年终加薪、劳动分红、津贴、补贴以及与任职或者受雇有关的其他所得。应该说《个人所得税法》“工资薪金所得项目”的口径较宽,基本上与会计准则口径一致,凡是与个人任职受雇有关的所得,如辞退福利、股票期权等,均应按照“工资薪金所得”征收个人所得税。

工资总额、工资薪金和职工薪酬三者内容对照表

项目内容	工资总额	工资薪金	职工薪酬
工资、奖金、津贴和补贴	属于	大多数属于	属于
职工福利费	不属于	不属于	属于
五项社会保险费	不属于	不属于	属于
住房公积金	不属于	不属于	属于
工会经费和职工教育经费	不属于	不属于	属于
非货币性福利	不属于	大多数属于	属于
辞退福利	不属于	不属于	属于
其他与获得职工提供的服务相关的支出	不属于	不一定属于	属于

一般情况下工资、奖金、津贴和补贴都属于税法上的工资薪金,但也有一些特殊情形,如:单位外聘董事所支付的董事津贴或补贴费、单位接受派遣人员所支付的工资、单位使用离退休人员所支付的工资,税法上作为劳务费处理,要求收到正式税收发票,不能用企业自制的工资条处理;单位现金支付的交通补贴、通讯补贴等按照《关于企业加强职工福利费财务管理的通知》(财企[2009]242号)的规定,实行货币化改革的作为工资处理,未实行货币化改革的作为福利费处理;而按照《国家税务总局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)的规定,为职工卫生保健、生活、住房、交通等所发放的各项补贴和非货币性福利属于企业职工福利费范畴。

一般情况下非货币性福利都属于税法上的工资薪金,但也有一些特殊情形,如:企业无偿向职工提供住房、汽车等固定资产使用产生的应付职工薪酬,因没有实际的支出发生,固定资产的折旧额不应作为工资薪金的支出进行税前扣除,而应按照固定资产的税务处理规定进行税前扣除。

辞退福利产生的预计负债,在符合会计准则规定的确认条件计入当期费用时,应调增当期的应纳税所得额,其后实际支付时,再做相应的调减。根据《企业所得税管理工作规范》的规定,辞退福利不属于税法规定的工资薪金支出。

对于以权益结算的涉及职工股份支付的工资薪金支出(股票期权、限制性股票),不符合《企业所得税法实施条例》第三十四条“支付”的精神,属于增加资本公积,不允许在计算应纳税所得额时确认费用扣除;对于以现金结算的涉及职工的股份支付的工资薪金支出(股票增值权),因其在行权时才属于实际发生的费用,故在行权以前应进行纳税调整。○