

财政部企业司有关负责人就企业职工福利费财务管理政策答记者问

2009年11月12日,财政部印发了《关于企业加强职工福利费财务管理的通知》(财企[2009]242号,以下简称《通知》)。日前,财政部企业司有关负责人就相关问题回答了记者提问。

问:《通知》出台的背景主要是什么?

答:在计划经济时期,企业普遍实行低工资制,同时在工资之外,辅以其他多种形式的福利待遇。按工资总额一定比例从企业成本(费用)中计提职工福利费,是长期以来与工资总额管理制度并行的一项分配制度。随着经济体制改革的不断深化,这种以社会保障、公共服务欠缺和“低工资”为背景建立的“高福利”模式,已经不能适应我国企业改革发展的现实需要。因此,2006年新修订的《企业财务通则》(财政部令41号)取消了企业职工福利费按标准提取的政策,要求企业据实开支职工福利费。当前,企业职工福利费财务管理主要存在两方面问题:一是企业职工福利费与工资及其他成本费用边界不清。有些企业随意调整职工福利费开支范围和开支标准,既有人工成本无序增长、侵蚀国家税基、侵害企业投资者权益的情况,也有任意压缩开支而侵害职工合法权益的情况。二是部分企业职工福利费发放或支付不合理,扩大了社会收入分配差距。据2008年全国国有及国有控股企业财务决算反映,中央企业人均福利费支出为3387元,占工资总额的7%,其中最高的企业人均福利费支出为4.46万元,占工资总额26%,最低的企业人均福利费支出为149元,仅占工资总额0.6%。

企业职工福利费是人工成本的重要组成部分,直接关系国家、企业和个人的利益分配。因此,企业应当规范职工福利费财务管理,维护正常的收入分配秩序,保护各方合法权益。

问:《通知》对企业职工福利费制度的改革方向是什么?

答:在《企业财务通则》对企业职工福利费制度进行实质性改革的基础上,《通知》进一步明确了企业职工福利费制度改革的方向:一是控制职工福利费在职工总收入中的比重。相

对于工资薪酬,职工福利只是企业对职工劳动补偿的辅助形式。企业应当参照历史一般水平,合理控制职工福利费在职工总收入中的比重,避免无序增长的福利性收入扭曲社会劳动力真实成本和市场价格(即工资)。二是通过市场化途径解决职工福利待遇问题。为减轻国有企业社会负担,使其成为独立的市场主体,国家近年来大力推进企业主辅分离和分离办社会职能改革。企业目前仍承担大量集体福利职能的,应当逐步推进内设集体福利部门的分离改革,通过市场化方式解决职工福利待遇问题。三是逐步将职工福利纳入工资总额管理。企业应当结合企业薪酬制度改革,逐步建立完整的人工成本管理制度,将职工福利纳入职工工资总额管理。

问:企业职工福利费的开支范围有哪些?

答:企业的人工成本,可划分为工资(含年薪、奖金、津贴、纳入工资总额管理的补贴)和福利两大类。其中福利是企业对职工劳动补偿的辅助形式,按与工资的相互关系,又可划分为两类,一是按工资一定比例缴纳或提取的社会保险费及住房公积金、补充养老(企业年金)和补充医疗保险费、职工教育经费,二是其他与工资没有固定比例的福利待遇支出。《通知》规定的职工福利费,即为第二类职工福利,具体包括发放给职工或为职工支付的以下各项现金补贴和非货币性集体福利:一是为职工卫生保健、生活等发放或支付的各项现金补贴和非货币性福利,如职工因公外地就医费用、职工疗养费用、自办食堂经费补贴或者统一供应午餐支出、符合国家有关规定的供暖费补贴、防暑降温费等;二是企业尚未分离的内设集体福利部门所发生的设备、设施折旧、维护和工作人员的人工费用;三是职工困难补助,或者企业统筹建立和管理的专门用于帮助、救济困难职工的基金支出;四是离退休人员统筹外费用;五是按规定发生的其他职工福利费,包括丧葬补助费、抚恤费、职工异地安家费、独生子女费、探亲假路费,以及符合企业职工福利费定义但没有包括在《通知》各条款项目中的其他支出。

问：《通知》关于企业职工福利费开支范围的规定，与以前的财务规定相比有哪些调整？

答：《通知》关于企业职工福利费开支范围的规定，主要从以下五个方面对以前的财务规定进行调整：1. 职工基本医疗保险费、补充医疗和补充养老保险费，已经按工资总额的一定比例缴纳或提取，直接列入成本费用，不再列作职工福利费管理。2. 其他属于福利费开支范围的传统项目，继续保留作为职工福利费管理。比如：企业向职工发放的因工外地就医费用、暂未实行医疗统筹企业职工医疗费用、职工供养直系亲属医疗补贴、自办职工食堂经费补贴、丧葬补助费、抚恤费、职工异地安家费、独生子女费、探亲假路费、职工困难补助、福利部门人工费用等。3. 离退休人员统筹外费用、职工疗养费用、防暑降温费、企业尚未分离的内设福利部门设备设施的折旧及维修保养费用、符合国家有关财务规定的供暖费补贴，调整纳入职工福利费范围。4. 企业为职工提供的交通、住房、通讯待遇，过去未明确纳入职工福利费范围，《通知》印发后，已经实行货币化改革的，作为“各种津贴和补贴”，明确纳入职工工资总额管理，如按月按标准发放或支付的住房补贴、交通补贴或者车改补贴、通讯补贴；尚未实行货币化改革的，相关支出则调整纳入职工福利费管理。5. 对于企业给职工发放的节日补助、未统一供餐而按月发放的午餐费补贴，明确纳入工资总额管理。

问：国家有关部门三令五申，不允许企业向职工发放各类购物卡、消费券，但事实上屡禁不止。《通知》对现实中企业发放的这类购物卡、消费券是如何考虑的？

答：企业职工福利费在定义中就明确了“发放给职工或为职工支付的现金补贴和非货币性集体福利”。对于职工福利费各类项目，《通知》采取列举法进行规范，事实上是难以列举齐全的。因此，根据《通知》规定，对于“符合职工福利费定义但没有包括在本通知各条款项目中的其他支出”，企业都应当纳入职工福利费规范管理。

问：按照《通知》的规定，企业为职工提供的交通、住房、通讯补贴，应当怎样管理？需要注意哪些问题？

答：企业为职工提供的交通、住房、通讯待遇，如果已实行货币化改革的，按月按标准发放或支付的交通补贴或者车改补贴、住房补贴、通讯补贴，无论是直接发放给个人，还是个人提供票据报销后支付，由于已形成对劳动力成本进行“普惠制”定期按标准补偿的机制，具有工资性质，因此，应当纳入职工工资总额，不再纳入职工福利费管理。这与国家统计局关于企业工资总额组成的规定是一致的。

尚未实行货币化改革的企业为职工提供的交通、住房、通讯待遇相关支出，如企业为职工提供的上下班班车、集体宿舍等相关费用，作为职工福利费管理。但需要强调以下几点：一

是根据《企业财务通则》第四十六条和国家有关企业住房制度改革政策的统一规定，企业不得为职工购建住房、支付物业管理费。二是根据《企业财务通则》第四十六条的规定，职工个人娱乐、健身、旅游、招待、购物、馈赠等支出，不得由企业承担。三是企业生产经营发生的或者为管理和组织经营活动发生的、不定时间、不定金额、据实报销的市内交通等费用，既不具有工资性质，也不属于职工福利费，仍按原有规定列作企业成本(费用)。

问：《通知》发布后，交通、住房、通讯方面的货币化补贴计入工资，企业或者职工个人是否会增加税负？

答：《通知》对企业发放或支付的交通、住房、通讯补贴，规定了什么情况下纳入工资总额，什么情况下纳入职工福利费，属于企业财务规范，不是税收政策，不能对企业或者职工个人如何缴纳所得税进行规定。因此，企业或者职工个人缴纳所得税问题，应当遵循国家有关税收的规定。

问：《通知》将离退休人员统筹外费用纳入了企业职工福利费开支范围，为什么？在企业重组情况下，离退休人员统筹外费用的财务管理又有哪些特殊要求？

答：离退休人员统筹外费用，包括离休人员的医疗费及离退休人员其他统筹外费用。虽然离退休人员已经不再为企业提供劳务，应当纳入社会保障体制予以保障，但由于目前我国社会保障水平仍然比较低，企业为他们支付统筹外费用，实质上属于延期支付福利。因此，正常情况下，企业为本企业离退休人员发放或支付的统筹外费用，应纳入职工福利费管理。

但在企业重组情况下，涉及的离退休人员统筹外费用，则按照《财政部关于企业重组有关职工安置费用财务管理问题的通知》(财企[2009]117号)执行，主要有以下特殊要求：

一是按规定从重组前企业净资产中预提离退休人员统筹外费用、由重组后企业承担人员管理责任的，重组后企业发放或支付的离退休人员统筹外费用，从预提费用中直接核销，不作为企业职工福利费。二是企业实行分立式重组，将离退休人员移交存续企业或者上级集团公司集中管理，并将按规定预提的统筹外费用以货币资金形式支付给管理单位的，管理单位发放或支付的离退休人员统筹外费用，从专户中列支，也不作为管理单位的职工福利费。三是企业在财政部财企[2009]117号文件实施前完成重组，重组后企业将离退休人员移交上级集团公司集中管理，但当时未预提并划转相应资金的，重组后企业定期向上级集团公司缴纳费用，应当纳入职工福利费；上级集团公司代为支付的离退休人员统筹外费用，不纳入上级集团公司职工福利费。

问：《通知》对企业负责人福利性货币补贴和公用事业企业以本企业产品和服务作为职工福利，在政策上有何考虑？

答：对这两个问题的财务规定，实际是回应了社会上对规

范收入分配秩序问题的关注,体现了财政部调节收入分配、促进社会公平的职责。

按照《通知》的要求,已实行年薪制等薪酬制度改革的企业负责人,企业应当将符合国家规定的各项福利性货币补贴纳入薪酬体系统筹管理,发放或支付的福利性货币补贴从其个人应发薪酬中列支。实行年薪制之后,企业负责人领取的报酬,实际上已全面考虑了其管理要素的贡献、职务消费和福利待遇等因素。因此,企业负责人福利性货币补贴收入是其年薪的组成部分,企业不应在其年薪之外单独发放。

根据《通知》的规定,国家出资的电信、电力、交通、热力、供水、燃气等企业,将本企业产品和服务作为职工福利的,应当按商业化原则实行公平交易,不得直接供职工及其亲属免费或者低价使用。这些产品和服务都是生活必需品,相关企业将其作为实物福利提供给职工,国家对这种行为并不禁止,但如果不是按商业化原则交易和核算,而是供职工及其亲属免费或低价使用,将会在企业内部职工和社会公众之间造成不平等待遇。此外,由于一些交通、热力、供水等公用事业企业需要由国家财政进行补贴,如果对作为福利向本企业职工提供的产品、服务与向社会公众销售的产品、服务实行价格上的区别对待,还会增加财政不合理负担。因此,对于给职工提供的本企业产品、服务,企业应当按市场价格计算营业收入和福利费。

问:企业职工福利费财务管理应遵循什么原则和要求?

答:《通知》第六条明确了企业职工福利费财务管理应遵循的原则和要求:

一是制度健全。以新《企业财务通则》为主体的企业财务制度体系,旨在维护相关利益方的合法权益,规范企业财务行为。因此,《通知》没有规定企业职工福利费开支项目的具体标

准,而是要求企业按照国家要求制定具体的管理制度,明确职工福利费开支的项目、标准、审批程序、审计监督。相关制度应根据法律和企业章程规定报经股东会或董事会批准。

二是标准合理。国家原来对企业职工福利费支出有明确规定的,企业应当予以执行。国家没有明确规定,而企业又需要的,企业应当参照当地物价水平、职工收入情况、企业财务状况等要求,按照职工福利项目制订合理标准。

三是管理科学。预算是有效控制成本的财务管理工具。企业应当统筹规划职工福利费开支,实行预算控制和管理。职工福利费预算应当经过职工代表大会审议后,纳入企业财务预算,按规定批准执行,并在企业内部向职工公开相关信息。

四是核算规范。企业发生的职工福利费,应当按《企业会计准则》等有关规定进行明细核算,准确反映开支项目和金额,并在年度财务会计报告中予以披露。

问:企业从何时开始执行《通知》?企业工资总额、职工福利费的财务口径变化后,若与其他管理要求不一致,应如何处理?

答:《通知》自印发之日起施行,不溯及既往。企业在2009年10月底以前开支的工资和福利费,不需要按《通知》作调整。企业自2009年11月开始,应当严格按《通知》执行,规范职工福利费财务管理。

货币化福利补贴计入工资总额,职工福利费开支内容进行调整,企业负担的人工成本总量不会变化。目前,国有企业大多实行工效挂钩办法,工资总额的核算口径应当与财务规定保持一致。2009年执行《通知》由于不是完整的会计年度,对有关机构原已核定的工资总额以及其他财务指标产生的影响,可以在有关报表附注、管理文件中加以说明。■

● 启事

“研经品典征文”启事

经典是指那些在人类思想文化史上异峰突起、博大精深、影响深远、常读常新的传世之作或科学巨著。只有乐于学习经典、善于学习经典的人,才能从经典中汲取养分,才是一个不断成熟进步的人。那么,对于现代会计人而言,如何才能更好地学习经典、运用经典乃至创造经典?在全国会计领军(后备)人才第三、第四期联合集中培训班上,一向重视会计人才队伍建设的财政部副部长王军连续两年作了《研经品典 启智取道》的主题报告,向全体学员讲授了这一“经典”课程。为了鼓励大家研经品典,交流心得体会,本刊于2010年举办“研经品典征文”活动,并自即日起征集稿件。征文内容主要包括以下方面:

1. 阅读经典的感受、思考。所读经典可包括财务、会计、审计类经典,经济、管理类经典等。
2. 参加全国会计领军(后备)人才第三期或第四期联合集中培训班的学员学习王军副部长主题报告的心得体会。

文章长短不限。投稿方式:邮寄至《财务与会计》综合版,信封注明“研经品典征文”,或发送email至fa187z@126.com。我们将选取优秀稿件定期在《财务与会计》综合版刊登。参加征文活动者均有机会获赠《财务与会计》编辑中心编撰的《走进会计的日子》或《以诚信的名义》等书。

衷心期待您的参与!

《财务与会计》综合版