

的人工成本(以下简称最低人工成本)时,保最低工资水平,保底期限为1年。挂钩实得工资=保底工资水平×核定人数,最低人工成本=保底工资基数×1.543。

保底期满后,如创造边际利润仍不足以弥补最低人工成本,按其创造边际利润全部用于人工成本计算实得工资。其计算公式为:挂钩实得工资=实际边际利润/1.543。

(2)当单位创造边际利润高于最低人工成本,但低于亏损工资基数对应的人工成本时,以保底工资基数为基础,对边际利润高于最低人工成本部分按一定比例提取增利工资。计算公式为:

挂钩实得工资=保底工资总额基数+(实际边利-保底工资基数×1.543)×挂钩比例(1)

挂钩比例(1)为30%。

(3)当单位创造边际利润高于亏损工资基数对应的人工成本,但没有盈利时,以亏损工资基数为基础,按比例分摊人工成本以外的费用。计算公式为:

挂钩实得工资=调节后亏损工资总额基数+(实际边利-亏损工资基数×1.543)×挂钩比例(2)

挂钩比例(2)根据各单位边利与费用的比例情况确定,范围为10%~30%。

(4)当各单位创造效益为盈利时,以盈利工资基数为基础,创造利润扣除所得税、法定公积金和公益金后按4:6比例分成,即单位得40%,公司得60%。计算公式为:挂钩实得工资=调节后盈利工资总额基数+实际利润×分成比例×(1-所得税率-提取法定公积金和公益金比例)

其中:所得税率33%,法定公积金10%,公益金10%,合计53%。

可分成比例=(100%-53%)×40%=18.8%

为了鼓励各单位多创效多得收入,当利润超过2 000万

元时,或人均年创利超过2万元时,超过部分可按5:5比例分成,即:可分成比例=(100%-53%)×50%=23.5%。

(5)在上述分段工效挂钩考核的同时,对费用(即扣除变动成本、人工成本以外的费用)进行考核。以2001年实际发生费用为基础,核定费用基数。当实际费用超过或低于核定费用基数时,对于亏损单位,超过部分按其对应挂钩比例扣减挂钩工资,降低部分按相同比例提取降低成本奖;盈利单位超过部分按5%扣减挂钩工资,降低部分按5%提取降低成本奖。

(6)设立工资调节基金。对单位人均工资超过1 000元/月的,超过部分征收10%的工资调节基金;人均工资超过1 200元/月的,超过部分征收30%的工资调节基金。各单位的调节基金在应付工资中单列,用于以丰补歉,审批使用。

4、配套管理

(1)挂钩工资实行月度滚动考核,年度总结算。

(2)为提高各单位整体管理水平,保证公司经营活动正常有序运行,公司将对各子单位实施必要的专项管理考核。每项管理考核所扣金额的90%,将在年终返还给被扣单位,另外10%(从经营层年薪中扣除)用于奖励管理好的单位和个人。

(3)为确保股份公司目标利润的完成,对各单位经营层实行年薪与目标利润完成情况挂钩考核办法,具体方法由人力资源部制定,并根据公司目标制定奖励、降职和解职考核指标。

(4)公司成立工效挂钩管理委员会,对公司内部分配建立规范的管理程序,最终达到增效增收的目标。

(作者单位:第一拖拉机股份有限公司财务部)

责任编辑 王教育

·建议·

用于在建工程的应付债券在合并报表中的连续抵销问题

□ 耿中太 朱礼军

现行会计制度中,对企业集团内部发行债券用于在建工程的,在编制合并报表时没有涉及连续抵销的问题。对此,笔者认为:1、未完工建设期,第一年抵销一方的投资收益与另一方的在建工程;以后年度首先抵销在建工程中包含的内部债券资本化利息对期初未分配利润的影响,其次抵销当年一方的投资收益与另一方在建工程中内部债券利息资本化部分。2、在完工年度,首先抵销固定资产原价中包含的期初内部利息资本化金额对期初未分配利润的影响;其次抵销当年一方的投资收益与另一方

固定资产原价中当年内部利息资本化部分。3、完工以后年度,首先抵销固定资产原价中包含的内部利息资本化金额对期初未分配利润的影响,以及以前年度因内部利息资本化部分而多计提的累计折旧对期初未分配利润的影响;其次抵销当年因内部利息资本化而多计提的折旧。

(作者单位:江苏省灌南县审计局)

江苏省灌南县财政局)

责任编辑 季建辉