500多万元。四是完善了备用金的管理制度,定期清理职工欠款,基本上杜绝了私借公款的现象。我们通过与银行协商,不仅对现金实行限额借出,而且对转帐支票也规定限额使用,同时还实行前帐不清、后帐不借、逾期扣款的办法,大大减少了其他应收款的资金占用。

三、实行资金集中统一管理,用好闲散游离资金

我处改革了资金管理体制,加强了对货币资金的管理。1996年,我处成立了资金调剂中心,撤销机关附近公司(工点)的帐户7个,尽量使财务收支都集中在处财务办理。为调动各分散项目上解资金的积极性,我们明确了资金的双向调控办法:项目超交资金时,以高于银行同期存款利率的比率返还资金占用费,同时在年终根据资金平均余额对项目长及财务人员进行奖罚,奖罚结果在职代会上公布于众。通过建立内部奖励机制,调动了基层上解资金的积极性,使我处的资金调剂工作取得了较好的成绩。

四、加强资金调剂,加速资金周转速度

由于基层项目部具体情况不同,资金的来源、使用时间和数量上有差异,这就需要对资金实行计划管理和动态管理。一是通过制订资金计划,对资金的日常收支及余额情况进行经常的核对和分析,对当前的开支和将有的收入做到心中有数,避免了因资金紧张影响施工生产或因资金闲置产生浪费的问题。二是合理调剂资金余缺,充分发挥资金的使用效率。1996年,我处内部调剂资金10余次,金额达3000万元。为防止资金的闲置和浪费,在保证流动资金需要的前提下,我处为局资金调度中心调剂资金1600万元,供其调剂使用达一年之久,不仅实现了部分资金收益,同时为全局的生产经营作出了自己的贡献。通过对资金的上下调剂,我处1996年获得直接利息收入200多万元。

五、抓好资金管理的基础工作,保证国家财产的安全完整

一是加强银行票据的管理工作,对所有开支项目根据计划实行限额支票结算、支票出借必须登记、已办理过的银行结算票据及时登记入帐等办法。二是实行内部监督控制制度,每月终由分管会计会同出纳编制库存现金清查表及银行余额调节表。重视银企的对帐工作,发现未达帐项及时入帐,对企业的银行存款余额及近期的收支做到心中有数。三是重视提高业务人员的业务素质 and 思想觉悟,通过组织业务人员学习银行法、票据法、会计法等财经法规,不定期地进行资金运筹、资金效益的探讨活动,提高了业务人员的整体素质,强化了资金的效益观念。

责任编辑 周文荣

施工、 房地产开发企业 有关财务问题 的解答(二)

财政部基建司企业处

问: 国有施工企业百元产值工资含量包干办法是在什么背景下实行的?

答:百元产值工资含量包干是指施工企业按照每百元施工产值中包含的工资数量计提工资总额的一种工资分配办法。

百元产值工资含量包干是国家对施工企业分配工资基金的一种形式。在推行该办法以前,国家对施工企业的工资基金是采取按人头核定工资总额的管理办法,根据企业职工人数的增减,相应调整工资指标。这种按人头平均分配工资基金的办法,同企业的经营成果脱节。经济效益好,产值增长的企业,不能增加工资基金;相反,经济效益差,任务完成不好的企业,也能如数照发工资。这种吃“大锅饭”的分配制度,不符合社会主义按劳分配的原则,不利于调动企业和广大职工的劳动生产积极性。为了改变这种状况,国家于1979年针对施工企业的生产经营特点,开始在部分省市试行了“百元产值工资含量包干”办法,取得了较为显著的经济效益,在全国施工行业中引起了很大反响。1985

年,国家在全国施工企业中全面推行了这个办法。这项改革措施打破了过去按人头核定工资总额的“大锅饭”做法,使企业的工资总额随生产和经济效益的好坏浮动,企业完成多少产值,就按比例提取多少工资,调动了企业和职工的生产积极性,促进了工程质量的提高,缩短了建设工期,在一定程度上加快了建筑业的发展。

问:实行百元产值工资含量包干办法的国有施工企业,如何计提工资总额?

答:实行“百元产值工资含量包干”办法的企业,其工资总额一般采取系数法提取,即首先按百元产值中工资的数量,根据国家有关规定确定一个系数,然后以企业实际完成的施工产值乘以产值工资含量包干系数,计算出应提取的工资总额。

问:国有施工企业计提含量工资的产值如何确定?

答:施工企业总产值扣除营业税、城市维护建设税、教育费附加之后作为计提含量工资的产值。施工企业总产值包括自行完成施工产值、工业总产值、营运收入、商品销售总额(扣除商品进价部分)和其他附营活动收入(不包括企业对内销售产值)。

问:国有施工企业计提含量工资总额的含量系数应如何确定?

答:百元产值工资含量包干系数,最初是根据平均先进的原则,并考虑下列因素确定的:一是确定的含量工资系数应低于预算定额和取费标准规定中的工资含量;二是根据不同的企业承担的工程对象,企业机械装备,附属机构,职工构成,工资地区类别等不同情况确定,后来,根据国家工资分配政策的进一步深化改革,相继调整了一些工资项目,(一是将职工上下班交通费、卫生洗理费纳入工资总额,二是调整了流动施工津贴标准等),这样国家又相继调整了部分部门和地区的含量工资系数。百元产值工资含量包干系数,由劳动、财政等部门核定。

问:国有施工企业计提含量工资如何进行财务处理?

答:我国目前大部分国有施工企业实行百元产值工资含量包干办法,企业年度发放的工资总额,一般不得超过根据国家核定的含量系数与企业实现的产值计算出来的应计提含量工资总额(可发放含量工资额度)。应计提含量工资总额大于实际发放的含量工资总额的差额(扣除放弃提取的含量工资),作为企业的工资含量结余,从企业当年的营业利润中划转出来,作为流动负债管理。如果施工企业实际发放的含量工资超过应计提含量工资,可用企业以前年度工资含量结余

弥补。由于施工企业以前年度的工资含量结余是从企业营业利润中划转出来的(视同增加了当期成本费用),而发放工资又要按月分配进入成本费用,那么,从多个年度来看,动用以前年度含量工资结余发放工资,相当于进了两次成本、费用,利润将相应减少。为避免发生这种情况,必须以动用以前年度含量结余发放工资数来弥补利润,以使企业的含量工资只进一次成本、费用,保证利润的真实性。

例:某建筑施工企业1996年度实现产值10000万元,国家核定该企业的百元产值工资含量系数为16%,1996年实际提取含量工资1200万元。核算如下:

1996年企业应提含量工资(可发放含量工资额度)为:

$$10\,000 \times 16\% = 1\,600(\text{万元})$$

企业因工期等因素未完成指标,放弃提取工资150万元。

(1)企业每月预发工资100万元:

借:现金	1 000 000
贷:银行存款	1 000 000
借:应付工资	1 000 000
贷:现金	1 000 000

月末分配:

借:工程施工(管理费用等)	1 000 000
贷:应付工资	1 000 000

企业全年共发放工资额:1200万元。

1996年度企业工资含量结余为:1600-1200-150=250(万元)

(2)年底结转含量工资结余:250万元

借:本年利润	2 500 000
贷:应付工资-含量工资包干结余	2 500 000

如果该企业1997年完成产值7000万元,应提含量工资为:

$$7\,000 \times 16\% = 1\,120(\text{万元})$$

企业仍按每月预发工资100万元,年度发放工资1200万元,1997年度含量工资结余为:1120-1200=-80(万元),即:超发工资80万元。根据国家规定,可动用以前年度工资含量结余进行弥补。核算如下:

(1)企业每月预发工资100万元,全年共发放工资1200万元。(分录同上,略)

(2)动用以前年度工资含量结余发放工资,应同时弥补利润:

借:应付工资-含量工资包干结余	800 000
贷:本年利润	800 000

责任编辑 周文荣