



对《试论盈亏分界点理论在财政补贴企业的应用》一文的补充意见

编辑同志：

贵刊今年第一期刊登了《试论盈亏分界点理论在财政补贴企业的应用》一文，该文在谈到国家财政对亏损企业实行定期定额补贴的问题时，只谈了售价低于变动成本、定额补贴高于固定成本一种情况，而忽略了售价高于变动成本（但低于单位产品工厂成本）、定额补贴低于固定成本的第二种情况（从理论上讲，还有其他几种情况，如售价等于变动成本、补贴等于固定成本等情况，但实际一般不可能出现）。

在第二种情况下，其盈亏分界点的计算公式仍如原文，但其盈亏区域正好相反。如图所示（图附后）：

现举例证明。例：某煤炭企业每年固定成本总额为48万元，原煤售价每吨18元，变动成本每吨15元，国家财政核定每年补贴36万元。

我们知道，定额补贴企业的补贴后利润为：

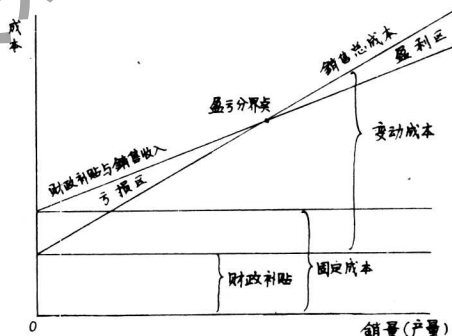
$$\text{利润} = \text{售价} \times \text{销量} + \text{财政补贴} - (\text{单位变动成本} \times \text{销量} + \text{固定成本})$$

设销量为 x 吨，则

$$\begin{aligned}\text{利润} &= 18 \times x + 360\,000 - 15 \times x + 480\,000 \\ &= 3x - 120\,000\end{aligned}$$

从上式可以看出：该企业盈亏分界点的原煤销量为4万吨；当销量 x 大于4万吨时，企业有盈利；当销量 x 小于4万吨时，企业将出现亏损。这就证明，在售价高于变动成本、财政补贴低于固定成本的情况下，盈亏区域的划分正好跟原文的那种情况相反。同时还说明，在这种情况下，企业要提高经济效益，不但可以采取降低固定成本和变动成本的办法，而且还可以采取挖掘企业生产潜力、增加产品产销量的办法。

四川省江北县小沟煤矿 蒋中文



关于工资增长基金的计算

宛公强

《财务与会计》1988年第3期发表拙作《怎样简化工资增长基金的计算》一文以后，有的读者询问引用的公式是否错了。现再说明如下：

企业实行工资总额同经济效益挂钩浮动，一般采

取两种办法：一种办法是工资总额同实现税利挂钩浮动；另一种办法是工资总额同上交税利挂钩浮动。两种挂钩办法是有区别的。

企业实行工资总额同实现税利挂钩浮动，可依据下列两个公式计算工资增长基金，即：

$$\begin{aligned}\text{当年实现税利净增加额} &= \frac{\text{当年实现税利毛增加额}}{\text{当年实现税利基数}} \\ &\times \frac{\text{当年实现税利毛增加额}}{\text{当年实现税利基数} + \text{当年工资总额基数} \times \text{工资浮动比例}}\end{aligned}$$

$$\text{当年新增工资总额} = \frac{\text{当年实现税利净增加额}}{\text{当年实现税利基数}} \times \frac{\text{当年实现税利毛增加额}}{\text{当年实现税利基数} + \text{当年工资总额基数} \times \text{工资浮动比例}}$$



从“再算算”的潜台词说开去

· 财会论坛 ·

辛玉祥

一位主管会计向笔者诉说苦衷：他所在的企业经营状况不佳，盈利水平持续下降，可是领导者为了对上好交代，对下多发奖，总想多报盈利。明明盈利甚微却要多报，此话总归难以启齿，于是每到年终编制会计决算报告时，看到实现利润未达到计划要求，领导者就要求“再算算”。明白人一听就知道这“再算算”的潜台词是什么。这位主管会计啼笑皆非地说：“利润难道是会计算出来的吗？”

这话问得对。利润是企业生产经营成果的综合反映，它只能产生于加强经营管理的过程之中，而决不会“创造”于会计人员的笔下。作为企业的领导者，这个道理是不言而喻的。可是在现实生活中，为了提高盈利水平或者掩盖亏损而在会计帐簿和报表上动脑筋、做手脚的事却时有发生。

众所周知，虚报盈利，不仅掩盖了企业经营管理上存在的问题，而且会导致“两头多”（多交国家税金、多发职工奖金）、“中间空”（企业财产亏空）的局面，损害企业维持再生产的能力。笔者曾调查过的一家工厂，为了多报盈利，该摊的费用不摊，该转的成本少转，盘亏报废不处理，呆帐损失不报批，新产品试制损失不转帐，几年下来，潜在亏损达数十万元，等于该厂几年来上报盈利的总和。由于家底亏空，资金虚占，周转不灵，企业债台高筑，陷入困境。可见虚报盈利，其害无穷！

既然明明是违法违纪、有害无益的事，为什么在一些企业中却能照行不误，习以为常呢？究其根源，

做假者固然不能辞其咎，但也与现行工业企业管理体制的弊端直接有关。除此而外，有关上级部门对这个问题重视不够、制止不力也是一个重要的原因。通常所见，同是决算报告不实，对截留利润的企业一经查出，即责成调整决算并限期将非法所得追缴入库，而对虚报利润的企业则往往处理得不那么认真，很少听到有责成企业调整虚报利润数并退回多纳税款的消息，对做假者也往往是一纸检查，至多再加上一纸通报了事。对违法违纪者不予深究，在某种程度上就等于于是放任。

认真解决少数企业的虚假盈利问题，必须加强对企业决算报告的审计监督，这里，关键在于对已发现的问题要按照有关法规严肃处理，不能让那些治厂无术、做假有方的领导者在—纸检查或—纸通报下大事化小、小事化了。果能如此，做假者岂敢不闻风敛足？

话又说回来，企业虚报盈利，只有领导者的意愿，没有会计人员的配合是办不成的。因此，当上边提出这类要求时，会计人员如何对待，也是一个很现实的考验。上面所说的那位主管会计，在向企业领导者陈述了虚报盈利的利害关系后，坚持如实核算并上报了会计报表。这无疑是正确的，是对国家、企业、同时也是对领导者的真心负责。相反，如果身为会计，上边有所示意就心领神会、曲意附和，甚至主动出谋划策、共同做假，那就违反了《会计法》的原则，也违背了会计人员应有的职业道德。那么，当问题暴露，依法追究其连带责任时，还有什么可说的呢？

企业实行工资总额同上交税利挂钩浮动，可依据下列两个公式计算工资增长基金，即：

$$\text{当年上交税利净增加额} = \frac{\text{当年上交税利} - \text{上年上交税利}}{\text{税利基数}}$$

$$\times \frac{\text{当年上交税利毛增加额}}{\left[\frac{\text{上年上交税利基数} + \text{上年工资总额基数} \times \text{工资浮动系数} \times \left(\frac{\text{所得}}{\text{税率}} + \left(\frac{\text{调节}}{\text{税率}} + \frac{\text{上交}}{\text{奖金}} \right) \times 0.3 \right) \right]}$$

$$\text{当年新增工资额} = \text{上年工资总额基数} \times \text{工资浮动系数}$$

$$\times \frac{\text{当年上交税利净增加额}}{\text{上年上交税利基数}}$$

本人在《怎样简化工资增长基金的计算》一文中，只讲述了实行工资总额同实现税利挂钩浮动的企业如何在实际工作中简化工资增长基金的计算。对于实行工资总额同上交税利挂钩浮动的企业，因公式涉及到所得税率和调节税率等，因此没有简化。