

# C大学加强财务预算管理的建议

曲蕊

(一) 贯彻全面预算绩效管理, 创新预算管理

首先, 高校要成立专门的预算管理机构。C大学目前已经成立了预算管理委员会, 设立初衷在于对学校预算编制、年度预算执行情况报告、预算绩效评价报告等提出建议、实施监督。但就目前实践看来, 预算管理委员会只在每年年初召集一至两次全体会议, 综合评议拟下达给学校二级单位的年度综合财务预算, 但对资金绩效全程监控的追踪关注不够。未来C大学可强化预算管理委员会的绩效管理职责, 更多关注资金全过程绩效管理, 提高资金使用效益。

其次, 要将绩效管理理念融入预算管理的全过程, 从预算绩效目标编制、执行、监控到预算绩效评价及反馈全过程都要贯彻预算绩效管理理念, 从而形成管理闭环。就C大学而言, 预算管理委员会要切实履行职责, 可将具有不同专业背景的专家吸纳为绩效审核专家。从绩效目标编制起, 就要保证只有经审核通过的预算资金才能进入下一步安排资金流程, 并对通过审核的绩效目标下达批复。此外, 在资金执行过程中, 及时对绩效目标完成情况进行监控。目前C大学已经建立定期预算执行通报机制, 通过每月发布预算执行简报、削减执行率低单位资金等方式督促各单位提高资金执行率。未来C大学可考虑在执行简报中增加披露绩效目标完成情

况, 通过对比既定目标完成情况, 综合考察资金执行率, 并将评价结果运用于下一年度资金安排。

最后, 要完善预算绩效的考核评价机制。目前, C大学已经制定形成预算绩效管理办法(等待通过后下发), 在绩效指标选择上既参考了国家相关性指标, 又结合其所处行业特征参考上级单位的个性指标, 具有良好的适用性。在绩效评价结果公开方面, 要有针对性、有侧重点的由点到面公开绩效评价结果。C大学可在门户网站上公开重点项目和专项资金绩效考核结果, 未来逐步过渡到所有财政资金, 让社会公众参与到监督中来。

(二) 多渠道筹集资金, 强化成本核算和控制观念

C大学应利用好自身作为行业院校的优势, 瞄准行业需求, 服务行业发展, 通过开展多种多样的行业培训, 广开增收渠道。目前, C大学每年都有基于行业需求开展的常规能力提升项目, 今后应多渠道开拓培训内容, 将广大的企业需求纳入考量。

政府会计制度能够促进高等学校收入、费用有效核算, 更加真实地反映单位各项成本, 对今后高校开展教育成本核算、评价教育经费使用效益和资产管理工大有裨益。根据政府会计制度要求, C大学已按职能分工明确固定资产折旧计提方法、无形资产摊销方法、存货摊销方法和坏账准备计提方法。在调研兄弟院校及考虑

其对后勤管理体制改革的指导性原则的基础上, C大学原独立核算非法人单位后勤公司除膳食外, 其所属事业及服务收费业务都收回学校本级处理。此外, C大学出台《关于开展往来款专项清理工作的方案》, 要求各单位对截至2018年年底的所有往来款及时梳理, 对各类欠款分类制定解决措施, 确保会计信息准确反映学校财务状况。

(三) 加强信息化建设, 促进业财融合

新时期高等学校要始终加强信息化建设, 利用政府会计制度改革的契机, 升级会计信息系统。

一是要保证“双分录”核算模式下, 财务人员手工录入财务会计分录能够通过正确的系统后台设置自动触发正确的预算会计分录, 真正实现“平行记账”, 这是日常核算的基础保证。目前C大学已将日常核算系统由神州浩天5.0升级到6.0系统, 后台设置和触发机制初步健全, 能满足日常核算基本要求。下一步将根据本年度工作计划上线“公务e家”一站式差旅报销平台、凭证影像化系统等。

二是“双系统”“双报告”的核算模式要求缜密、完善的信息系统作为信息化支撑, 从而保证权责发生制与收付实现制之间的差异能够被完整地识别和记录, 并尽量减少会计人员人为判断, 减少差错, 从而为年底编制政府会计主体综合财务报告提供完

# 节假日加班的日工资计算方法探讨

林斯斯■

为了对职工在节假日加班给予合理补偿,根据我国有关规定,每年11个法定节日(元旦1天,春节3天,清明节1天,五一劳动节1天,端午节1天,中秋节1天,十一国庆节3天)加班按照日工资300%计发加班工资,104个法定假日(即公休日,52周,每周休息2天)加班按照日工资200%计发加班工资;日工资按照月标准工资除以21.75天计算。然而,日工资的计算是否合理值得商榷。

## 一、日工资的几种计算方法比较

日工资的基本计算公式为:日工资=月标准工资÷月平均天数。月平均天数一般有两类计算方法,一类是按照日历天计算,另一类是按照实际工作天数平均计算。

### (一)按照日历天计算

日工资按照日历天计算一般有两种选择,一是按照30天平均计算,二是按照当月实际日历天数计算。

1.日工资按照30天平均计算。30天,是全年月平均日历天数的近似值

( $365 \div 12 = 30.4$ )。按照30天计算日工资,是将法定节假日视为出勤,职工在法定节假日休息也视为出勤,照发工资。

这种计算方法的优点是每月的日工资相同,计算方法较为简便。

这种计算方法存在的问题是,如果职工因事或因病请假,其间包含法定节假日,这些法定节假日是否仍视为出勤?如果仍视为出勤,其结果可能导致职工因私事请假一个月,还要视为至少出勤8天(每月至少4周,每周公休2天)。如果不视为出勤,则周五和下周一请假2天,其间包括2天公休日,缺勤按照4天计算;如果周一和周二请假2天,其间不包括公休日,缺勤按照2天计算;同是请假2天,但缺勤的天数不同,导致有失公允。有些企业规定,只要职工累计缺勤5天(不论是否连续缺勤),就按照7天确认缺勤,即每工作5天可以休息2天,累计缺勤5天则不享受公休,按照7天确认缺勤,以此类推,这种方法略显合理。但是,有些月份会有10

天公休日甚至更多,20天工作日(或更少),按照上述方法计算,职工全月因私事请假,仍将形成2天出勤,无法合理解决缺勤确认的问题。此外,职工在大月(31天的月份,公休日8天)仅工作半天,其余时间因私事请假,工作日缺勤22.5天,如果累计缺勤5天就按照7天确认缺勤,则当月缺勤天数为30.5天,据此计算将导致扣发的工资超过月标准工资。基于上述这种方法的缺陷,目前企业较少采用按照30天计算日工资的方法。

从法定节假日加班的角度看,上述方法还可能产生劳资纠纷,即法定节假日加班,国家规定按照日工资的300%计发加班工资,企业认为由于法定节日算作出勤,已经发了100%的工资,因此,再增发200%的加班工资即可;而职工认为,法定节日休息要发工资,加班则应增发300%的加班工资。理解不同,导致劳资产生矛盾。

2.日工资按照当月日历天数计算。这种方法与按照30天计算日工资的原

善的数据支撑。目前,C大学正积极同软件公司接洽,拟将预算管理系统和决算报表系统同财务系统的端口打通,未来预算管理系统生成的项目信息可直接形成财务信息,财务系统生成的会计数据也可直接提取到综合财务报表中,最大限度提高工作效率。

三是要以此次政府会计制度改革

为契机,促进高校内部财务信息系统与其他职能部门管理系统有效衔接,如财务系统与科研系统、资产系统、人事系统的衔接等,既能满足政府会计制度核算需求,又能实现信息互通共享,消除信息孤岛。C大学目前正在全力建设基本状态数据库与辅助决策支持系统,经过一年多的建设取得

显著成效,基本实现了规范数据管理、整合数据资源、综合数据分析、丰富决策信息的功能,已服务于学校大数据分析平台、新资产管理系统、合同管理系统的数据库交换共享,为智慧校园的建设奠定了坚实的基础。■

(作者单位:中国民航大学)

责任编辑 姜雪