

建筑税 · 奖金税 ·

工资调节税 · 能源

通基金实用手册

建筑税、奖金税、工资调节税、能源交通基金实用手册

责任编辑：易晋清

湖南科学技术出版社出版发行

(长沙市展览馆路3号)

湖南省新华书店经销 湖南省新华印刷厂印刷

1988年8月第1版第1次印刷

开本：787×1032毫米 1/32 印张：6.75 字数：152,000

印数：1——55,700

ISBN 7-5357-0437-9

F·33 定价：1.70 元

前 言

建筑税、奖金税、工资调节税、能源交通重点建设基金等税种开征以来，引起了社会各界的极大关注。几乎天天都有许多同志来询问有关这几个税种的政策界限和其他规定问题。实际纳税工作中也常有纠纷发生。为了让大家消除疑问，全面掌握和准确理解这几个税种的精神实质，保障征税纳税工作的正常进行，我们特编写了这本《建筑税、奖金税、工资调节税、能源交通基金实用手册》。

我们知道，随着经济体制改革的不断深入发展，由直接控制变为间接经济调节已成为国家管理经济的重要手段。建筑税、奖金税、工资调节税、能源交通重点建设基金的设立体现了上述精神，其征税范围直接涉及到所有企业、行政事业单位和个体工商户。由于其课税对象是企事业单位的自有奖金，因此对纳税人来说，这些税种较之以工业产品的销售收入或增值额为课税对象的产品税、增值税和以商品流转额为课税对象的营业税以及以利润额为课税对象的所得税，具有更直接的利益约束作用。

本书以现行税收政策为依据，坚持理论联系实际，学以致用的原则，系统地介绍了建筑税、奖金税、工资调节税、能源交通重点建设基金的立法精神、政策规定、税款计算、征管制度以及与之相关的业务知识，并对完善有关政策进行了探讨。本书侧重于实用性，是税务专管员、企事业单位财会人员、厂

长、经理以及其他关心税收工作的同志必不可少的工具书，也可作为财经院校师生、经济管理干部的参考书。全书共分3章。第一章，结合工资基金的管理介绍了奖金税，工资调节税的基本知识和现行政策规定；第二章，论述了基本建设投资管理的—般知识和建筑税的基本法规；第三章，关于能源交通重点建设基金的基础知识和征集政策。书末编有“国营企业奖金税暂行规定”等16个附录。

税收工作与党和国家现行方针政策密切相关，今后，若现行政收法规有变动，执行中则应以新的规定为准。

本书是湖南省税务局税政三处集体完成的。参加编写的有：黄达琴、钟世明、李建德、黄义新、文卫宪、谢仲苏、吴志红、王黎、朱照喜、韩溪、谢合运、周延吉。湖南省税务局税政三处副处长黄达琴、钟世明、原湖南省税务局副总会计师、现湖南省税收经济咨询服务所所长谢合运对全书进行了修改总纂，最后由湖南省税务局副局长陈谷斌同志审查定稿。

由于我们水平有限，加之时间仓促，错误和疏漏之处在所难免，恳请读者指正。

编著者

1988年6月10日

目 录

第一章 奖金税和工资调节税	(1)
第一节 工资基金的管理.....	(2)
第二节 国营企业奖金税.....	(23)
第三节 集体企业奖金税.....	(40)
第四节 事业单位奖金税.....	(44)
第五节 国营企业工资调节税.....	(56)
第六节 奖金税、工资调节税的计算.....	(59)
第七节 奖金税纳税检查.....	(75)
第二章 建筑税	(83)
第一节 固定资产投资规模的计划管理.....	(83)
第二节 投资完成额的核算与审查.....	(97)
第三节 征收建筑税的意义.....	(108)
第四节 建筑税的基本法规.....	(111)
第五节 建筑税的征收管理制度.....	(123)
第六节 建筑税的纳税检查.....	(131)
第三章 国家能源交通重点建设基金	(137)
第一节 征集能源基金的意义.....	(137)
第二节 能源基金的基本法规.....	(138)
第三节 能源基金的征管制度.....	(151)

附录

一	国营企业奖金税暂行规定	(156)
二	集体企业奖金税暂行规定	(159)
三	事业单位奖金税暂行规定	(160)
四	国营企业奖金税暂行规定施行细则	(162)
五	集体企业奖金税暂行规定实施办法	(169)
六	事业单位奖金税暂行规定实施细则	(173)
七	国营企业工资调节税暂行规定	(177)
八	国营企业工资调节税暂行规定施行细则	(180)
九	财政部关于征收奖金税、工资调节税有关问题的通知	(184)
十	中华人民共和国建筑税暂行条例	(187)
十一	中华人民共和国建筑税暂行条例实施细则	(191)
十二	国家能源交通重点建设基金征集办法	(194)
十三	国家能源交通重点建设基金征集办法实施细则	(199)
十四	国务院关于抓紧增收节支确保今年财政收支基本平衡的紧急通知(摘录)	(205)
十五	国务院关于扩大征集国家能源交通重点建设基金的规定	(206)
十六	财政部关于贯彻《国务院关于扩大征集国家能源交通重点建设基金的规定》的通知	(207)

第一章 奖金税和工资调节税

奖金税和工资调节税是适应工资和奖金制度改革的需要开征的税种，是国家运用税收这个经济杠杆，保证改革顺利进行的一项重要措施。随着经济体制改革的不断深入，企业自主权扩大了，财力增加了，在生产发展，经济效益提高的条件下，职工收入也有了较大的增长，社会主义按劳分配的原则得到了体现。但是，奖金与工资等消费基金的增长必须受同时期国民收入水平的制约。如果消费基金增长超过同期国民收入分配所允许增长的幅度，势必造成社会商品总供给与总需求的脱节，引起物价上涨，影响人民生活的安定。这一点，近几年已明显反映出来。由于一些单位滥发奖金、实物和其他一些原因，造成了消费基金的膨胀，如不加以适当的调节，势必会影响改革的顺利进行，从而影响社会主义商品经济的发展。开征奖金税和工资调节税，能起到从宏观上控制消费基金过快增长的作用，有利于合理安排积累与消费的比例，使国民经济沿着健康轨道发展。同时，也有利于引导企业正确地使用自有资金，促使企业根据自身财力的可能，瞻前顾后，有计划、有步骤地提高职工收入水平。

奖金税的计税依据是企事业单位发放的各种形式的奖金，包括企业从奖励基金及其他资金渠道发放的奖金、奖励性工资、津贴、补贴和实物奖励。工资调节税是以纳税人在纳税年度内

累计增发的工资总额为计税依据的。它们的计税依据都是工资基金管理的内容。因此，加强工资基金的管理，有利于充分发挥奖金税、工资调节税从宏观上控制消费基金过快增长的作用。奖金税和工资调节税与工资基金管理有着密切的联系。我们在研究奖金税、工资调节税政策的时候，有必要先了解工资及工资基金的管理。

第一节 工资基金的管理

加强工资基金的管理工作，是监督工资计划执行情况的有效措施，对于节约使用工资基金，控制工资总额，有着十分重要的意义。同时，通过对工资基金实行有效管理，有利于银行加强现金管理，控制货币投放，便于国家安排市场物资供应，使社会总需求和总供给保持平衡。本节将从两个方面介绍工资基金管理的内容。

一 工资制度和工资形式

社会主义社会分配原则的主体是按劳分配。即人们从社会所得到的个人消费品的数量，主要由他所提供的劳动数量和质量来决定。按劳分配原则，决定了劳动是人们取得收入的主要手段，多劳多得，少劳少得，不劳动者不得食。

社会主义各尽所能，按劳分配的原则，在全民所有制和部分集体所有制单位中，是通过对职工规定的一整套工资制度来实现的，包括职工的工资等级制度和工资形式。

(一)工资等级制度

当前，我国实行的工资制度，是国家统一规定的工资等级制度。国家根据不同部门、不同地区、不同企业、不同岗位以及技术熟练程度和劳动繁重程度等因素，对各类职工分别规定

一定的工资数额。工资等级制度规定的工资，是职工在国家法定工作时间内，完成工作任务或劳动定额时支付的工资，称为标准工资或等级工资、基本工资。它是职工工资的主要部分。

工资等级制度反映着一定时期的生产技术的发展状况和社会生产力的发展水平，具有相对的稳定性。工资等级制度一经确定，不经国家或有关部门批准，不能随意变动。

工资等级制度是制定工资计划的重要依据，职工确定工资等级后，企业就可以根据定员人数和标准工资，计算工资总额和平均工资，编制工资计划。在编制工资计划时，企业不论实行计时工资，或是计件工资，都是按照等级工资的标准计算的。

正确地规定工资等级制度，对于职工的升级和合理使用，调配劳动力，对于有计划地培训技术工人和技术人员都有着重要的作用。我国历次工资改革，都把改进工资等级制度作为中心内容。

1985年之前我国实行的工资等级制度大体上分为工人工资等级制度和企事业单位的工程技术人员工资等级制度。这种工资制度是1956年制定的，曾经起过积极作用。但是二十多年来，没有随着国民经济的发展和各方面情况的变化，进行必要的改革，存在着比较严重的平均主义倾向和一些不合理的因素，这些不合理因素已越来越不适应四化建设的需要。根据党的十二届三中全会关于经济体制改革决定的精神，针对现行工资制度的弊端，按照按劳分配的原则，自1985年以来，在全国范围内对企业、国家机关和事业单位的现行工资制度进行了逐步改革：从1985年7月1日起将国家机关事业单位行政人员、专业技术人员均改行以职务工资为主要内容的结构工资制，分为基础工资、职务工资、工龄津贴、奖励工资四个组成部分。

企业与国家机关、事业单位的工资制度改革和工资调整脱钩，改行新的企业工人和干部工资标准(见附表)。

企业的工资改革，要贯彻执行按劳分配的原则，以体现奖勤罚懒，奖优罚劣，体现多劳多得、少劳少得，体现脑力劳动和体力劳动、复杂劳动和简单劳动、熟练劳动和非熟练劳动、繁重劳动和非繁重劳动之间的合理差别。至于具体的工资制度是实行等级制，还是实行岗位（职务）工资制，结构工资制，是否建立津贴、补贴制度以及浮动工资、浮动升级等，属于企业的内部工资改革。只要不突破国家允许进成本的工资开支标准，并且有自费工资改革的负担能力，企业有权根据实际情况，自行研究确定。

（二）工资形式

工资形式是按照工资等级制度支付工资时计算劳动数量的方式。工资等级制度所确定的工资标准，主要体现各个劳动者所做工作的复杂程度和技术能力上的差别，并不能反映劳动者在生产过程中劳动量的实际消耗和劳动成果。因此，仅仅建立工资等级制度是不够的，还应根据不同的生产条件，采取正确的劳动报酬形式，使之与工资等级制度相结合。这样才能更好地贯彻按劳分配原则，发挥工资对生产的促进作用。

我国现行的职工劳动报酬形式，主要有计时工资、计件工资、奖励和津贴。

1. 计时工资

计时工资是按照劳动者的劳动时间来支付劳动报酬的工资形式。这种工资形式主要是从劳动时间和工资等级两个方面来体现按劳分配原则的。计时工资适应范围比较广泛，但不能准确地反映劳动者付出的实际劳动量的变化情况。为了克服计时工资制的这个缺点，实际工作中，多采用计时工资加奖励的制度，

从而可以大大提高计时工资的物质鼓励作用。

2. 计件工资

计件工资是用一定时间内的劳动成果——合格产品数量或作业数量来计算的工资形式。虽然它不是直接用劳动时间来计量，但是它的计件单价仍是以计时工资标准计算的，所以它是计时工资的转化形式。采用计件工资，在一定条件下，可以把工人的工资收入同他们的劳动质量、数量，更直接、更紧密地联系起来，较之计时工资形式能更好地体现按劳分配原则，更能促使工人从物质利益上关心自己的劳动成果，努力地去提高技术水平，改进劳动组织，提高劳动生产率。在可能实行计件工资的企业和工种，应当采用这种工资形式。采用计件工资应具备的条件是：

①能够单独计量个人或生产组的产量，产品质量容易检查，并且有先进合理的定额。

②生产任务饱满，原材料，动力供应正常，产品品种比较固定。

③生产管理制度比较健全，劳动组织比较合理。

计件工资的具体形式：

在工业企业中，按照计件方法的不同，计件工资有以下几种主要形式：

①直接计件工资制。实行这种计件工资形式的，不论工人完成和超额完成定额的程度如何，都按同一计件单价来支付工资。计算方法比较简单，根据完成的工作或作业数量，工人自己就能算出应得的工资，因此，运用比较普遍。

②超额累进计件工资制。工人完成的产量，在劳动定额以内的，按一定的计件单价计算工资，超过劳动定额的部分，按更高的计件单价计算工资。这种形式比直接计件工资制有更大

的物质鼓励作用，有利于提高劳动效率，但要求企业必须有较高的管理水平。只有定额、原始记录、统计和严格的产品检验制度等基础工作比较好，能够实行严格经济核算制的企业，才能采用这种形式。

③**超额计件工资制**。这是把计时工资同计件工资结合起来的一种工资形式。对于计件的工人，凡完成劳动定额以内部分者，领取本人的计时标准工资，超过定额部分，按照计件单价计算和发给工资。

④**包工计件**，也称**包工工资**。这种办法是把一定数量和质量的生产或工程任务包给生产班组或工程队，规定完成工作的期限和工资总额，如按质按量按期完成，即可得到全部包工工资。这种工资形式可以起到提高工作效率，促进企业减少人员的作用。

计件工资从组织形式来分，还可以分为个人计件制和集体计件制两种。个人计件一般是在个人单独操作，而且能够制定个人劳动定额的工种中实行；集体计件一般是在工艺过程要求集体完成某一工作或某一产品，而且不能准确地计算个人的产品数量和质量的情况下实行的。

正确地运用各种工资形式，**能够从物质利益上促进劳动者关心自己和企业的生产成果，关心劳动生产率和工作效率的提高。**在执行国家统一规定的工资标准，工资地区类别和一些必须全国统一的津贴制度的前提下，每个企业都应该从本身的生产条件和管理水平的具体情况出发，按照需要与可能，特别是要根据对生产有利的原则，选择适当的工资形式。在同一个企业里，不同车间，工段和工种，由于工作性质和工作条件不同，所采取的工资形式，也应有所区别。

二 工资基金管理

（一）工资基金管理的意义和作用

所谓工资基金，就是指国家按计划规定，并核（拨）给企业，机关，事业单位等用作支付职工工资的基金。它是各单位工资总额的资金来源。

工资基金管理是国家对基层单位工资基金的使用实行监督的一种行政手段，是保证国家劳动计划得以实现的一项重要措施。它关系到国家各个时期的劳动调配，工资，劳保以及劳动计划管理等方面的政策和规定的执行，也关系到企业的生产经营以及市场管理，货币流通等重大工作的开展。

工资基金管理的作用是：

1.有利于监督劳动工资计划的实现。

2.有利于促进企业加强经济核算，提高经济效益。

3.有利于保持社会购买力与商品供应量的平衡，稳定市场物价。

4.有利于控制货币投放。

（二）工资基金管理的对象和范围

1.工资基金管理的对象

（1）全民所有制企业，事业单位，国家机关和人民团体。

（2）县级以上（包括城市所属区）城镇集体所有制单位及县以下已进行工商登记，实行独立核算，自负盈亏的城镇集体所有制单位。

2.工资基金管理范围

工资基金管理包括职工的人数和工资管理两部分。

①职工人数的管理

职工人数的管理包括全民所有制单位职工人数管理和城镇集体所有制单位职工人数的管理。

a 全民所有制单位的全部职工，是指全民所有制企业，事业

单位，机关团体及其附属机构直接组织安排生产或工作，并由其支付工资的各种人员，包括固定职工，临时职工，计划外用工。

固定职工，指国家劳动部门或人事部门正式分配安排和批准招收，转为固定职工的人员，包括出勤和未出勤，编内和编外，在职和离休，援外和借出的所有由原单位支付工资的人员，还应包括用工制度改革以后招收的合同制工人。

临时职工，是指根据国家劳动计划，经各级劳动部门批准而临时使用，到期则辞退的人员。这部分人员是规定了任用期限的，所以叫做临时职工。

计划外用工，是指在国家劳动计划以外，通过各种形式吸收到全民单位，由全民单位直接组织安排生产或工作，并支付工资的人员。对这部分人员，不论其工资来源和支付形式如何，不论是否享受劳保福利待遇，不论是否吃商品粮，在统计职工人数时，都应计算。由于这部分人员不在国家劳动计划以内，所以叫计划外用工。目前，国家劳动工资计划中不包括这一部分人员。因此，工资基金管理也不纳入管理范围。

根据国家规定，不属于全部职工之列的有：

从企业领取原材料，或半成品在自己家里进行生产的家庭工；

企业在不降低产品质量，不增加生产成本，不影响本单位设备，人力充分利用的前提下，经主管部门批准使用的发包工；

承包全民单位工作，其劳动力不受全民所有制单位直接组织安排生产的农村建筑队，搬运队；

零星的修缮人员；

临时性的代课人员；

依法被剥夺政治权利的人员；

全民所有制性质的社会福利企业、事业单位中以国家救济为主要生活来源的人员；

b 城镇集体所有制单位的职工，是指在集体所有制企业、事业单位及其管理部门中工作，并领取劳动报酬的各种人员，包括固定职工、临时职工、季节性用工、轮换工等，也包括因特殊需要从全民制单位调入，仍保留全民制职工身份的职工（但不包括军工、学生工、退休留用人员）。湖南省工资基金管理只管大集体单位。大集体和小集体的区分标准没有明确的规定，实际工作中把县（城市区）级及以上主管部门直属的集体单位和一部分经过批准的由全民所有制单位所办的集体单位视为大集体单位。

②工资的管理

全民所有制企业、事业、机关团体及其附属机构和县以上城镇集体所有制单位，发给职工个人的，属于国家统计局规定的工资总额组成范围的劳动报酬和各种津贴、补贴等，不论其资金来源如何，不论是以货币形式或是以实物形式支付的，均应包括在内。县以下城镇集体所有制单位的工资是否包括在内，由各地、州、市自定。

（三）工资总额组成范围

工资总额是在一定时期内，国家支付给职工的劳动报酬。

工资总额同工资基金两者所包含的内容相同，但金额不一定相等。工资基金是控制工资总额的计划指标，工资基金的计划数等于计划的工资总额。实际工资总额也可称为工资基金的实际支出数。

在社会主义制度下，为了便于在国民经济计划工作中进行消费品分配的综合平衡，以及为了在计划统计、会计核算工作

中统一地计算工资指标，工资总额的组成内容由国家统一规定。

国家统计局在1985年重新编制的“劳动统计主要指标解释”中对工资总额的组成范围作了如下的调整和补充：

1.全民所有制单位全部职工的工资总额：是指国家在一定时期（年、季、月、日）内实际支付给全部职工（包括固定职工、合同制职工和其他职工）的劳动报酬总额。

凡是各单位根据职工劳动的数量和质量支付给职工个人的劳动报酬以及其他根据国家法令、政策规定支付的工资和津贴，不论是由工资科目开支的，还是工资科目以外的其他资金渠道（如搬运费、材料费、加工费、职工福利基金、奖励基金和其他专用基金与附属机构的业务收入等）开支的，也不论是货币形式或实物形式支付的，均应统计在工资总额内。

2.城镇集体所有制单位和各种合营、华侨或港澳工商业者和外资经营单位全部职工的工资总额，包括范围与全民所有制单位全部职工的工资总额相同。

3.工资总额的组成内容

根据现行制度的规定，工资总额主要包括以下几个部分：

①计时工资：指按照工资标准、工资等级、实际工作时间计算的工资。包括：对已做工作按照计时工资标准支付的计时工资；因病、工伤、产假、计划生育假、事假、探亲假、定期休假、停工、学习、执行国家或社会义务等原因按计时工资标准或计时工资标准的一定比例支付的工资以及支付给学徒的生活津贴。

②基础工资：指按照中发(1985)9号文件的规定以及“大体维持工作人员本人的基本生活费”确定的工资。企业在工资改革试点中试行的结构工资制的“基础工资”也包括在内。

③**职务工资**：指按照中发(1985)9号文件规定“按照工作人员的职务高低、责任大小、工作繁简和业务水平确定”的工资。包括实行结构工资制的工人的岗位(技术)工资和企业工资改革试点中试行的结构工资制的职务工资。

④**计件工资**：指对已做工作按计件单价支付给职工的劳动报酬。包括：

a 实行超额累进计件，直接无限计件、限额计件、超定额计件等工资制，按劳动部门或主管部门批准的定额和计件单价支付的计件工资。包括超过计件标准工资部分的定额工资和非因工人过失而产生废品时的工资。

b 按工作量包干计件方法支付给个人的包工工资。

c 按营业额提成或利润提成办法支付的工资。

⑤**各种奖金**：是对职工超额劳动的一种鼓励，是为了奖励先进、对在生产、工作中有优良成绩的职工，在标准工资以外支付给职工的劳动报酬。包括：

a 各种生产(业务)奖。如超产奖、综合奖、质量奖、安全(无事故)奖、提前竣工奖、年终奖、劳动分红、以及影剧院的超场费(支付给个人的部分)、学校教师的超钟点奖。

b 节约奖。包括特定燃料、原材料节约奖。

c 劳动竞赛奖。包括发给先进集体、先进个人、劳动模范的各种实物奖励和奖金。

d 从行政经费节余中开支的机关、事业单位的奖励工资。

e 其他奖金。如铁路、交通运输部门从补票收入中支付的“堵漏奖”。

f 集体所有制单位的劳动分红。

⑥**各种津贴**：指为了补偿职工额外劳动或特殊的劳动消耗，以及为了保证职工的工资水平不受特殊条件影响，而以津