

企业工资 同经济效益 挂钩管理



甘肃人民出版社

前 言

企业实行职工工资总额同经济效益挂钩按比例浮动的办法，是我国企业工资制度改革的重要措施，是今后一个时期以内较好处理国家与企业工资分配关系的重要途径，也是增强企业工资分配透明度，调动企业和职工积极性的较好办法。随着企业工资同效益挂钩面的不断扩大，工资同效益挂钩办法的不断完善，它在企业管理中的地位也在不断提高。

为了配合各地区、部门和企业搞好工资同经济效益挂钩管理工作，进一步提高从事这项工作的劳动工资和财务管理人员的业务素质，我们编写了这本《企业工资同经济效益挂钩管理》。本书本着简明、易懂、易于操作的原则，既对工资管理有关政策及演变过程作了概括和论述，又对挂钩的方法、形式、计算，以及需要完善的问题作了阐述，同时注意收集了与企业工效挂钩工作密切相关的财务、会计处理以及工资税收等方面的政策规定。全书由企业工资总额同经济效益挂钩管理、企业工资总额包干管理和有关政策规定三部分组成。

第一部分：企业工资总额同经济效益挂钩管理。这部分共分十章，主要介绍工资总额同经济效益挂钩方案的编制方法，各种挂钩形式及其新增效益工资的计算方法，实例示范，挂钩企业的财务和会计处理，工效挂钩的结算、统计及工资基金管理。

第二部分：企业工资总额包干管理。主要介绍地区、部门、企业工资总额包干方案的编制方法，结算方法及包干统计。

第三部分：有关政策规定。主要收集了与工效挂钩、工资包干、工资基金管理、工资税收等有关方面的政策规定。

我们在编写中，侧重结合甘肃省的实际情况，力求内容通俗、实用。希望此书的出版能对当前工资同经济效益挂钩管理工作起到咨询、服务和促进作用。

本书由祝晏君、杨桂英任主编，参加编写的有甘肃省财政厅的张跃琪和甘肃省劳动局的成宏毅。杨桂英对全书进行了修改和整理，全书最后由祝晏君同志审定定稿。

由于企业工效挂钩工作还处于不断改进和完善的过程，许多理论和实践问题有待进一步研究、探索，加之我们水平有限，错漏之处在所难免，请读者批评指正。

编 者

1991年8月

目 录

第一部分 企业工资总额同经济效益挂钩管理

第一章 企业工资总额同经济效益挂钩概述	(1)
第一节 工资管理体制的演变	(1)
一、建国初期和“一五”时期的管理体制	(2)
二、“二五”时期工资管理体制	(3)
三、“十年动乱”期间的工资管理体制	(3)
四、党的十一届三中全会后的工资管理体制	(4)
第二节 企业工效挂钩概述	(6)
一、企业工效挂钩的意义	(6)
二、企业工效挂钩的实践	(8)
三、工效挂钩是近期处理国家与企业分配关系的较好形式	(9)
四、今后十年工资体制改革的目标和任务	(10)
第二章 企业工效挂钩方案的编制方法	(12)
第一节 企业工效挂钩的基本概念	(12)
一、企业工效挂钩的数学模型	(12)
二、几个基本概念	(13)
第二节 企业工效挂钩方案的编制方法和审批程序	(16)
一、核定工资基数的基本方法	(16)
二、核定经济效益指标基数的基本方法	(21)
三、挂钩浮动比例的核定	(22)

四、关于辅助考核指标	(23)
五、挂钩方案的审批程序	(24)
第三节 企业工效挂钩形式	(28)
一、企业工效挂钩形式的基本分类	(28)
二、工资总额同价值量挂钩的形式	(30)
三、工资总额同实物量、工作量挂钩形式	(39)
四、工资总额同复合指标挂钩形式	(51)
第三章 工效挂钩新增效益工资的计算	(56)
第一节 “总挂总提”新增效益工资的计算	(57)
一、工资总额同上缴税利挂钩新增效益工资的计算	(57)
二、工资总额同实现税利挂钩新增效益工资的计算	(62)
三、建筑企业百元产值工资含量包干新增效益工资 的计算	(63)
四、工资总额同销售额挂钩新增效益工资的计算	(64)
五、实行吨煤工资含量包干企业新增效益工资的计算	(64)
六、实行吨水泥工资含量包干新增效益工资的计算	(65)
七、实行重量箱玻璃工资含量包干新增效益工资的计算	(66)
八、复合指标挂钩计算新增效益工资的程序和办法	(67)
九、工资总额同产品销量和实现税利双挂钩新增工资 的计算	(68)
十、工资总额同产品销量和上缴利润双挂钩新增效益工资 的计算	(70)
十一、工资总额同销售额和实现税利双挂钩新增效益 工资的计算	(72)
第二节 “总挂分提”新增效益工资的计算	(73)
一、工资总额同上缴税利挂钩新增效益工资的计算	(73)
二、工资总额同实现税利挂钩新增效益工资的计算	(77)
三、工资总额同上缴利润挂钩新增效益工资的计算	(79)
四、百元运营收入工资含量包干新增工资的计算	(81)

五、工资总额同创汇额挂钩新增工资的计算	(82)
六、工资总额同邮电业务总量挂钩新增工资的计算	(83)
七、工资总额同产品销量和实现税利双挂钩新增工 资的计算	(84)
八、工资总额同产品销量和上缴税利双挂钩新增工 资的计算	(87)
九、工资总额同创汇额和实现税利双挂钩新增效益 工资的计算	(89)
第三节 “分挂分提”新增效益工资的计算	(91)
一、“分挂分提”新增效益工资基本计算公式	(91)
二、各种挂钩形式新增工资的计算	(91)
第四节 辅助考核指标未完成扣减新增工资 的计算	(93)
第五节 经济效益下降的挂钩企业应提工资 的计算	(94)
第四章 工资调节税	(97)
第一节 国营企业工资调节税	(97)
一、征收范围和纳税人	(97)
二、计税依据和税率	(98)
三、征收方法和计算公式	(99)
四、具体实例	(101)
五、其它有关规定	(105)
第二节 核定工资总额基数时应扣工资调节税	(107)
一、应缴工资调节税和应扣工资调节税的区别	(107)
二、应扣工资调节税的计算公式和税率表	(108)
三、具体实例	(109)
第五章 挂钩企业的财务会计处理	(112)
第一节 挂钩企业的财务处理	(112)
一、上缴税利和实现税利指标的范围和调整	(112)
二、列入挂钩基数的主要税种简介	(113)

三、上缴税利和实现税利的视同因素	(118)
四、挂钩企业提取和交纳交通能源重点建设基金和预算调节基金	(120)
第二节 挂钩企业的会计处理	(121)
一、增设会计科目	(121)
二、有关工效挂钩的会计分录	(123)
三、调整帐务增设会计报表	(125)
四、利改税试行办法和主要内容	(126)
第六章 企业工效挂钩的结算及指标调整	(129)
第一节 企业工效挂钩的结算	(129)
一、结算的目的	(129)
二、结算的程序	(129)
三、结算的内容	(130)
第二节 企业工效挂钩指标的调整	(132)
一、工资总额基数的调整	(133)
二、经济效益指标基数的调整	(134)
三、浮动比例的调整	(134)
第七章 地区、部门工效总挂钩	(136)
第一节 总挂钩的基本概念	(136)
一、企业工资分级管理体制	(136)
二、实行企业工资分级管理的必要性	(137)
三、总挂钩的实行范围	(138)
第二节 总挂钩方案的编制方法	(138)
一、总挂钩经济效益指标的选择	(138)
二、总挂钩经济效益基数的核定	(139)
三、总挂钩工资总额基数的核定	(140)
四、总挂钩浮动比例(含量系数)的核定	(140)
五、总挂钩的辅助考核指标	(141)
第三节 总挂钩的结算调整	(141)
一、总挂钩的结算程序与内容	(141)

二、总挂钩指标的调整	(142)
第四节 总挂钩指标分解中注意的问题	(143)
一、影响总挂钩指标的因素	(143)
二、挂钩基数和浮动比例分解中要留有余地	(144)
第八章 工效挂钩统计	(145)
第一节 工效挂钩统计的意义和任务	(145)
一、工效挂钩统计的意义	(145)
二、工效挂钩统计的任务	(145)
第二节 工效挂钩统计台帐	(146)
一、建立统计台帐的必要性	(146)
二、工效挂钩台帐的作用	(147)
三、统计台帐的内容	(147)
四、怎样填好台帐	(156)
第三节 工效挂钩统计报表制度	(156)
一、工效挂钩统计报表制度规定	(156)
二、挂钩表指标涵义	(156)
三、挂钩表栏目关系	(158)
四、统计工效挂钩表应注意的问题	(159)
第九章 进一步改进和完善工效挂钩办法	(161)
第一节 工效挂钩取得初步成效	(161)
一、工效挂钩进展情况	(161)
二、增强了企业活力,调动了企业和职工的积极性	(161)
三、对提高经济效益,保证财政收入有一定的促进作用	(162)
第二节 工效挂钩存在的问题	(162)
一、挂钩基数和浮动比例核定办法不科学,对先进企业“鞭打快牛”	(163)
二、价格的不正常变动扭曲了部分企业的经济效益,造成企业在工资收益上的苦乐不均	(163)
三、工效挂钩企业实行“增人不增工资,减人不减工资”的	

政策不科学也不符合实际	(163)
四、挂钩企业工资增长多元化机制不利于工资基金的管理	(164)
第三节 进一步改进和完善挂钩办法	(164)
一、合理确定企业挂钩指标和挂钩形式	(164)
二、结合企业实际,选用不同的办法	(166)
三、科学合理地核定挂钩基数和浮动比例	(167)
四、建立挂钩企业的工资储备制度和职工正常升级制度,完 善企业约束机制和工资自我增长机制	(172)
五、处理好企业工效挂钩和经营承包责任制的关系,搞好挂 钩和承包的衔接	(173)
六、切实做好基础管理工作	(174)
第十章 工效挂钩企业的工资基金管理	(175)
第一节 工资基金管理的基本内容	(175)
一、什么是工资基金管理	(175)
二、工资基金管理的意义和作用	(175)
三、工资基金管理的基本内容	(177)
四、工资基金管理手册	(178)
第二节 工效挂钩企业的工资基金管理	(183)
一、挂钩企业实行工资总额计划管理和工效挂钩双结合的双 控办法	(183)
二、挂钩方案与工资计划的衔接	(187)
三、工效挂钩企业必须使用“工资基金管理手册”	(187)

第二部分 企业工资总额包干管理

第十一章 企业工资总额包干管理	(188)
第一节 企业工资总额包干管理的意义	(188)
一、企业工资总额包干管理的含义	(188)
二、企业实行工资总额包干管理是适应经济体制改革和劳动 工资计划体制改革的需要	(188)

三、企业工资总额包干是向工效挂钩过渡的办法	(189)
第二节 企业工资总额包干的编制方法	(190)
一、实行工资总额包干管理的范围	(190)
二、工资总额包干指标的内容	(190)
三、工资总额包干指标的核定	(190)
四、工资总额包干指标的结算	(192)
五、工资总额包干管理审批程序	(193)
第十二章 地区、部门工资总额包干管理	(194)
第一节 地区、部门工资总额包干指标的核定与调整	(194)
一、指令性工资指标	(194)
二、指导性工资指标	(195)
三、原材料、燃料节约奖等单项奖指标	(195)
四、副食品等价格补贴指标	(196)
五、地区、部门工资总额包干范围内工效挂钩企业的处理	(196)
第二节 地区、部门工资总额总包干的结算	(197)
一、总包干的结算程序与内容	(197)
二、工效挂钩企业指标折算成工资总额包干企业指标的办法	(197)
第十三章 奖金税	(199)
第一节 国营企业奖金税	(199)
一、征收范围	(200)
二、纳税人	(201)
三、计税依据和税率	(202)
四、税款来源、纳税期限和税额计算	(204)
五、免税规定	(206)
第二节 集体企业奖金税	(207)
一、征收范围	(207)
二、纳税人	(207)

三、免税规定	(208)
四、其它	(209)

第十四章 工资总额包干统计和包干企业工资基金管理	(210)
第一节 企业工资总额包干统计	(210)
一、工资总额包干统计的意义	(210)
二、企业工资总额包干管理统计表	(210)
第二节 包干企业工资基金管理	(214)
一、实行包干工资和工资计划相统一的管理办法	(214)
二、包干企业必须使用《工资基金管理手册》	(214)

第三部分 政策规定

工资基金管理	(215)
一、工资基金暂行管理办法	(215)
二、国务院关于进一步加强对工资基金管理的通知	(219)
三、劳动部、中国人民银行关于统一制发《工资基金管理手册》的通知	(221)
四、劳动部关于委托代理我部审核中央直属单位工资基金使用计划的函	(227)
五、甘肃省实施工资基金暂行管理办法细则	(228)
六、甘肃省劳动局关于贯彻《甘肃省实施工资基金暂行管理办法细则》的若干具体规定	(233)
七、国务院批转劳动部等部门关于加强城镇集体所有制企业职工工资收入管理意见的通知	(241)
八、甘肃省人民政府批转甘肃省劳动局等部门关于加强城镇集体所有制企业职工工资收入管理意见的通知	(247)
九、关于工资总额组成的规定	(251)
十、国家统计局关于认真贯彻执行《关于工资总额组成的规定》的通知	(254)
十一、国家统计局《关于工资总额组成的规定》若干问题的解答	

.....	(263)
十二、甘肃省统计局《关于工资总额组成的规定》若干问题的解 答	(267)
十三、国家统计局、劳动部、人事部、国家计划委员会关于在劳 动工资统计年报中划分企业、事业、机关问题的通知	(270)
十四、关于在劳动计划和统计中划分企业、事业、机关单位的暂 行规定	(271)
十五、《关于在劳动计划和统计中划分企业、事业、机关单位的 暂行规定》的几点说明	(278)
企业工资与经济效益挂钩	(282)
一、国务院关于国营企业工资改革问题的通知(节录)	(282)
二、劳动人事部、财政部、国家计委、国家经委、中国人民银行 关于印发《国营企业工资改革试行办法》的通知	(286)
三、国务院企业工资改革研究小组、劳动人事部、财政部印发 《关于部分国营大中型企业试行工资总额同上缴税利挂钩 办法中若干问题的处理意见》的通知(节录)	(298)
四、国务院企业工资改革研究小组、劳动人事部、财政部印发 《关于改进企业工资总额同经济效益挂钩办法的意见》的 通知	(302)
五、国务院批转劳动部、财政部、国家计委《关于进一步改进和 完善企业工资总额同经济效益挂钩意见》的通知	(306)
六、劳动部、财政部、国家计委关于印发《国营企业工资总额同 经济效益挂钩实施办法》的通知	(311)
七、劳动部对关于核定挂钩企业工资基数扣减工资调节税问题 的请示的答复	(320)
八、劳动部关于在国营企业新一轮承包中改进和完善工资总额 同经济效益挂钩办法的意见	(322)
九、财政部关于试行工资总额同经济效益挂钩企业编制1987年 决算中有关财务问题处理办法的通知	(325)
十、财政部《关于实行工资总额同经济效益挂钩企业1988年决算	

中有关财务问题处理办法》的通知	(326)
十一、财政部《关于工交企业工资总额同经济效益挂钩财务处理规定》的通知	(330)
十二、财政部关于国营企业实行工资总额同经济效益挂钩有关财务问题的通知	(334)
十三、财政部关于实行承包同时进行工效挂钩企业实行利润指标考核问题的复函	(335)
十四、国务院批转国家计委等五个部门关于制定《国营建筑施工企业百元产值工资含量包干试行办法》的报告的通知	(336)
十五、国家计委、劳动人事部、中国人民建设银行关于1988年国营施工企业百元产值工资含量包干工作有关事项的通知	(342)
十六、建设部、劳动部、中国人民建设银行关于1989年建筑施工企业百元产值工资含量包干有关事项的通知	(344)
十七、建设部、劳动部、中国人民建设银行关于做好1990年国营建筑施工企业百元产值工资含量包干工作的通知	(345)
十八、国家计委、国家经委、财政部、劳动人事部、铁道部关于下达铁路运输部门实行换算吨公里工资含量包干实施办法的通知	(348)
十九、劳动人事部、财政部对冶金工业部《关于实行每两黄金工资含量包干办法有关问题的请示》的复函	(350)
二十、冶金工业部、劳动人事部、国家计委、国家经委、财政部关于下达《冶金矿山企业吨矿工资含量包干试行办法》的通知	(351)
二十一、劳动人事部、财政部、国家计委、国家经委关于有色金属矿山实行吨矿(金属)工资含量包干试点问题的通知	(355)
二十二、国家建材局、劳动人事部、财政部、国家计委、国家经委关于下达《水泥生产企业单位产品工资含量包干试行办法》的通知	(360)

二十三、甘肃省国营企业工资总额同经济效益挂钩暂行办法	(366)
二十四、甘肃省国营企业工资总额包干管理暂行办法	(372)
二十五、甘肃省劳动局、甘肃省财政厅、甘肃省计划委员会关于 进一步改进和完善企业工资总额同经济效益挂钩办法 的若干规定	(374)
二十六、甘肃省劳动局、甘肃省财政厅关于在新一轮承包中完善 工资总额同经济效益挂钩办法的补充规定	(380)
奖金税和工资调节税	(384)
一、国务院关于发布《国营企业奖金税暂行规定》的通知	(384)
二、国营企业工资调节税暂行规定	(387)
三、国营企业工资调节税暂行规定施行细则	(389)
四、集体企业奖金税暂行规定	(392)
五、集体企业奖金税暂行规定实施办法	(392)
六、财政部关于国营企业工资调节税问题解答	(395)
七、财政部关于征收国营企业奖金税若干具体问题的 通知	(398)
八、财政部关于城镇集体企业奖金税若干问题的通知	(400)
九、财政部关于国营企业奖金税有关几个问题的通知	(401)
十、财政部税务总局关于国营企业奖金税几个问题 的通知	(403)
十一、财政部关于征收奖金税、工资调节税有关问题 的通知	(404)
十二、财政部关于放宽奖金税免税限额的通知	(406)
十三、国家税务总局关于征收1988年度奖金税、工资调节税若干 政策问题的通知	(407)
十四、国家税务总局关于征收1989年度奖金税、工资调节税若干政 策问题的通知	(409)
十五、国家税务总局关于1990年调整工资后征收奖金税、工资调节 税问题的通知	(412)

第一部分 企业工资总额同经济效益挂钩管理

第一章 企业工资总额同经济效益挂钩概述

《中共中央关于经济体制改革的决定》指出：“确立国家和企业、企业和职工这两个方面的正确分配关系，是以城市为重点的整个经济体制改革的根本内容和基本要求。”企业工资改革是整个经济体制改革的一个组成部分，重点是如何正确处理国家和企业，企业和职工两方面的关系。随着我国经济体制改革的逐步展开和深入，目前处理国家与国营企业在工资分配方面关系的基本方法，是实行工资总额同经济效益挂钩按比例浮动（以后简称工效挂钩）。如何从经济体制改革和发展社会主义商品经济的高度来认识工效挂钩的必要性，并结合实际情况做好这项工作，是企业劳资工作者的主要任务。

第一节 工资管理体制的演变

要搞好当前的企业工资改革，需要认真总结过去的经验，了解和掌握工资管理体制的历史情况，以便在实际工作中贯彻按劳分配原则，处理好工资制度改革中出现的新问题。

工资管理体制，是整个国民经济管理体制的重要组成部分，受国民经济管理体制的制约。它包括工资管理权限，工资管理制度，工资水平的调节以及管理方法等。不同时期的工资管理体制，都是根据当时的经济发展水平和党的路线、方针、政策确定的。

建国四十年来，工资管理体制和劳动工资计划体制相一致，随着我国政治、经济形势的发展变化，走过了一个曲折的发展道路。1978年党的十一届三中全会以前，经历了三次由分散到集中的管理体制的折腾。十一届三中全会以后，随着国民经济体制的改革，工资管理体制又逐步实行了统一领导、分级管理，扩大企业自主权的新的管理体制。

一、建国初期和“一五”时期的管理体制

中华人民共和国成立后的最初三年（1950——1952年）是国民经济的恢复时期。建国伊始，百废待兴，任务繁重，困难重重。在生产力方面要医治由于帝国主义和国民党反动派长期统治带来的创伤，迅速恢复生产，对失业工人进行救济，帮助就业，调整劳资关系。企业工资工作是在中央统一指导下，以各大行政区为主进行管理的。在工资管理方面，主要是废除旧中国遗留下来的工资制度，有步骤有准备地进行了第一次全国性的工资改革，初步贯彻了按劳分配的原则，建立了基本符合社会主义性质的企业工资制度。

从1953年起，开始执行第一个五年计划（1953年——1957年）。1954年全国撤销了各大行政区的设置，国家对整个经济的管理权力进一步集中到中央，工资的管理权限也逐渐集中于中央的主管部门，由劳动部统一管理。特别是1956年，全国统一进行了工资改革，在全国范围内统一了国营企业、事业和国家机关职工的工资制度。从此以后，经常性的工资调整，各类人员定级工

资以及具体的工资政策、管理权限都集中到中央，改变了由大区分散管理的局面，实行了中央集中统一的管理体制。

二、“二五”时期工资管理体制

“二五”时期（1958——1962年），从1958年开始，我国经济工作发生了严重的“左”的偏向，经济建设追求所谓“大跃进”、“高指标”，使社会各方面的工作都受到严重的冲击。经济上遭到了巨大的损失，工资管理工作也发生了一次较大的波折。

1958年中央决定招收新工人由各省、市、自治区负责，1958年的招工计划和随人数增长的工资计划，不必报中央批准，由省、市、自治区确定后即可执行。实际上许多地区并没有把审批权限控制在省、市、自治区一级，而是进一步层层下放，招收职工失去了宏观控制，职工人数和工资总额增加过快。1958年初全民所有制职工人数达到4532万人，比1957年增加2081万，增长85%。1959年计划确定精减，但由于下半年开始反右倾，结果职工人数不仅没减，反而增了29万。1960年又继续增加483万人。职工人数的急剧增加，中央对工资基金的管理失去了控制，引起工资总额的大突破。1961年中央决定对国民经济实行“调整、巩固、充实、提高”八字方针，提出国家下达的劳动计划，各地、各部门不许突破，计划外增人，必须经中央批准。1963——1965年称为三年调整时期。经过调整，职工人数压缩后，受到控制，工业企业全员劳动生产率得到提高。又恢复了中央集中统一的工资管理体制。

三、“十年动乱”期间的工资管理体制

从1966年开始的“文化大革命”，使我国国民经济遭到严重的破坏，经济发展缓慢，国民经济比例关系失调，国家财政极其困难。在这十年动乱中，先是按劳分配又一次受到冲击，计件、