铁路运输企业会计岗位丛书

工　资　会　计

刘继萍　刘建华　主编

中　国　铁　道　出　版　社
1998年·北京

需要全本请访问 www.ertongbook.com

(京)新登字 063 号

图书在版编目(CIP)数据

工资会计/刘继萍,刘建华编 .- 北京:中国铁道出版社,1998.5
(铁路运输企业会计岗位丛书)
ISBN 7-113-02977-9

Ⅰ.工… Ⅱ.①刘…②刘… Ⅲ.铁路运输-财务会计 Ⅳ.F530.68

中国版本图书馆 CIP 数据核字(98)第 11235 号

铁路运输企业会计岗位丛书
工 资 会 计
刘继萍 刘建华 主编
*
中国铁道出版社出版发行
(100054,北京市宣武区右安门西街 8 号)
责任编辑 荆志文 封面设计 薛小卉
中国铁道出版社印刷厂印
1998 年 6 月第 1 版 第 1 次印刷
开本:787× 1092 1/32 印张:9.375 字数:208 千字
印数:1—10000 册

ISBN 7-113-02977-9/F · 221 定价:16.00 元
版权所有 盗印必究
凡购买铁道版的图书,如有缺页、倒页、脱页者,请与本社发行部调换。

内 容 简 介

“铁路运输企业会计岗位丛书”是针对铁路运输企业特有的经济活动内容而分类编写的一套丛书。本套丛书共分十一册出版,系统地讲述了铁路运输业各类经济业务的会计核算与管理,突出实际操作和技术方法,简明通俗,便于学习使用。

《工资会计》内容包括:工资管理概述,职工分类,工资计划,劳动时间、劳动班制与劳动纪律,工效挂钩,职工工资的计算,工资结算与工资分配的帐务处理,工资附加项目的管理与核算,职工工资与劳动经济效益统计等。

本书可作为铁路运输企业财会人员培训教材,也可供经济管理人员及其他行业会计学习参考,还可作为财会专业教材。

丛书编委会

顾　问:王奎中　石玉东　吕青山　陈晓明
主　任:马金蝉
副主任:高钟海　徐凤燮
编　委:何子岩　孙德新　王金亮　徐晓东
　　刘继萍　张国彦　战兴双　罗跃成
分册名称及主编:
　会计基础　高钟海　白玉华
　筹资与投资会计　马金蝉　徐凤燮
　货币资金会计　徐晓东　刘长荣
　存货会计　高钟海　王明轩
　工资会计　刘继萍　刘建华
　固定资产会计　马金蝉　刘建华
　成本会计　王金亮　于子元
　收入与利润分配　何子岩　孟　静
　企业纳税会计　战兴双　孙德新
　会计报表　张国彦　孙德新
　会计电算化　何子岩　刘清香
总编纂:徐凤燮　高钟海

序

随着铁路运输企业改革的不断深入,铁路财务会计工作的任务越来越重。在铁路确立了以经济效益为中心的根本指导思想以后,财会工作被置于管理的突出位置,承担着重要的管理职责。加强财务管理,规范会计核算,已是当前财会工作的首要任务。

就会计工作而言,主要任务是夯实基础,提高质量,满足管理对信息的要求。会计工作必须有效地服务于经济工作,必须及时准确地提供真实可靠的会计资料。要达到这一目的,会计工作就必须执行《会计基础工作规范》和《会计基础工作标准》,要以扎实的会计工作基础来保证会计职能的发挥。

会计基础工作水平的提高需要以提高财会人员的素质为前提。国家"九五"《会计改革与发展纲要》提出了财会人员培训发展战略,铁道部据此确定了"九五"期间财会人员培训任务和目标。拟用五年时间,采取多种形式,调动各方面的力量对财会人员进行系统培训,使财会队伍的整体素质有所提高,满足铁路改革与发展对会计工作的需要。

哈尔滨铁路局财务处按照财会人员岗位培训的

需要全本请访问 www.ertongbook.com

需要和要求,组织编写了“铁路运输企业会计岗位丛书”,将会计理论与实务按各会计岗位细述分解,做了大胆的探索和有益的尝试,这将为会计人员系统全面地掌握岗位业务的理论与实务提供有益的学习资料,也有助于全路运输系统各级财会机构在组织财会人员岗位培训时借鉴参考。

1997 年 5 月 8 日

前　言

在社会主义市场经济体制下,财务核算与管理在企业中的中心作用越来越突出。会计工作是否规范和科学,会计信息是否准确和及时,在很大程度上影响着企业的经营和决策。而这一切都依赖于企业财会人员的素质。

为了全面提高铁路运输企业财会人员的从业素质,一方面,必须根据会计改革的要求和现场实际情况,对铁路运输企业在职财会干部进行岗位培训;另一方面,也必须改革铁路财会专业的教学工作,使之面向会计实际,培养既有理论,又有实际工作能力的会计后备军。

正是基于这种认识,哈尔滨铁路局财务处和吉林铁路经济学校成立了"铁路运输企业会计岗位丛书"编委会,拟定总体纲要,组织编纂了这套丛书。目的只有一个,就是希望我们的会计工作,能从抓人员培训着手,学规兑标,整序建制,以扎扎实实的基础,更好地服务于铁路运输企业的改革与发展,以高质量的工作,迎接新世纪的挑战。

本套丛书在编写过程中,广泛参考了已经出版的各种会计专著,努力吸收铁路运输企业会计实践中的成功经验,使之既有鲜明的针对性和可操作性,又有广泛的适应性和社会性;既强调理论与实务并重,以实务为主的原则,又注重补充性和全面性,以学以致用为原则。在叙述方法上做到了材料准确,有章可循;深入浅出,实例丰富;针对岗位,强调实际。

《工资会计》一书由刘继萍、刘建华主编。刘继萍编写第一章，刘建华编写第四、六、七、八章及第九章第六节，李生编写第二、三、五章及第九章第一至第五节。全书由刘建华总纂，郭镔权主审。

在编写过程中，由于水平有限，难免有疏漏和不当之处，诚望读者批评指正。

编　者

1997 年 5 月

目　　录

第一章　工资管理概述…… 1
第一节　工资的本质和职能…… 1
第二节　工资制度…… 4
第三节　工资形式 …… 11
第四节　工资水平 …… 16
第五节　工资管理的意义 …… 23
第二章　职工分类 …… 26
第一节　职工按国民经济行业分类 …… 27
第二节　职工按岗位分类 …… 32
第三节　铁路运输业生产人员按主要生产组分类 …… 39
第四节　铁路职工按其他形式分类 …… 48
第三章　工资计划 …… 55
第一节　工资计划的意义、任务和原则…… 57
第二节　工资计划的内容 …… 66
第三节　工资计划的编制 …… 78
第四节　工资计划管理 …… 90
第四章　劳动时间、劳动班制与劳动纪律…… 98
第一节　劳动时间 …… 98
第二节　劳动班制…… 103
第三节　劳动纪律…… 107
第五章　铁路运输企业工资总额与经济效益挂钩…… 111
第一节　概述…… 111

第二节 实施办法…… 117
第三节 对铁路基层主要站段实行工资含量包干的指导意见…… 122
第四节 铁路运输业换算劳动生产率的计算…… 129
第六章 职工工资的计算…… 137
第一节 工资计算的程序…… 137
第二节 基本工资的计算…… 140
第三节 辅助工资的计算…… 166
第四节 津贴和补贴的计算…… 171
第五节 奖金的计算…… 180
第六节 工资扣款项目的计算…… 187
第七章 工资结算与工资分配的帐务处理…… 201
第一节 工资结算…… 201
第二节 工资的提取与发放…… 208
第三节 工资分配的帐务处理…… 215
第八章 工资附加项目的管理与核算…… 224
第一节 职工福利费的管理与核算…… 224
第二节 工会经费的管理与核算…… 231
第三节 其他工资附加项目的管理与核算…… 244
第九章 职工工资与劳动经济效益统计…… 250
第一节 职工工资统计的意义和任务…… 250
第二节 职工工资总额统计…… 252
第三节 职工平均工资统计…… 254
第四节 劳动经济效益统计…… 257
第五节 职工工资与劳动经济效益统计分析…… 263
第六节 劳动工资统计报表…… 280

第一章　工资管理概述

工资管理是企业经营管理中不可缺少的组成部分。搞好工资管理,充分发挥工资分配的经济杠杆作用,对推动企业科学技术进步、提高劳动生产率、促进生产发展、改善职工生活等,都起着重要的作用。

第一节　工资的本质和职能

一、工资的本质

工资是借助于货币分配个人消费品的方式,是我国各种所有制单位支付个人劳动报酬的基本形式。

工资属于经济范畴,体现着特定的生产关系。不同社会制度下工资的本质是不同的。资本主义工资是劳动力价值的货币表现形式。而劳动力价值由生产、发展、维持和延续劳动力所必需的生活资料的价值所决定。在资本主义社会,劳动力作为一种特殊商品,它具有特殊的使用价值。它在生产过程中,不仅能创造价值,而且能创造出比自身价值更大的价值。当工人新创造的价值超过资本家支付的劳动力价值或价格时,其超过部分就是剩余价值。工人的工资是工人在必要劳动时间内用必要劳动创造出来的;被资本家无偿占有的剩余价值是工人在剩余劳动时间内用剩余劳动创造出来的。资本主义工

需要全本请访问 www.ertongbook.com

资是资本家对工人进行剥削的手段,它体现着资本主义的剥削关系。社会主义工资是国家和企业遵循按劳分配原则,以货币支付职工个人劳动报酬的一种表现形式,它体现着社会主义的生产关系。在社会主义社会,由于实现了生产资料的公有制,劳动力不再是商品,因此,社会主义工资不再是劳动力的价值或价格,而是劳动者通过自身劳动的付出,向社会提供一定形式的劳动量,在做了各种必要的扣除后,由社会再通过一定环节按照等量劳动领取等量产品的原则,以货币形式向劳动者分配的个人消费品。

二、社会主义工资的形成

社会主义工资的形成方式,在企业职工、国家机关公务人员和事业单位工作人员两个方面,是各不相同的。

社会主义企业的工资是在国民收入初次分配阶段形成的。国民收入的初次分配,反映企业劳动者为个人消费所创造的必要产品(V)和劳动者为社会需要所创造的剩余产品(m)之间的比例关系。全民所有制企业创造的国民收入分成职工工资和企业纯收入两部分。企业纯收入一部分以税金形式上缴国家,另一部分作为企业的留利。在初次分配中,妥善处理个人消费必要产品(V)和社会剩余产品(m)之间的比例关系,直接关系到国家、企业集体和职工个人三者的利益。所以要正确处理积累与消费之间的比例关系。国家和企业提留的剩余产品过多,就会影响劳动者生活水平的提高;反之,劳动者个人收入增长过快,剩余产品就会减少,从而影响建设资金的安排,对劳动者的长远利益不利。

国家机关和事业单位职工的工资属于国民收入再分配的范畴,它建立在国民收入初次分配的基础之上。社会主义国家

的文化教育、科学研究、医疗卫生、国家机关和国防部门等非物质生产部门的职工，虽然他们的劳动一般不直接创造国民收入，但却是社会不可缺少的，他们的劳动间接地为国民收入的增长创造条件和提供各种服务，对提高劳动生产率，提高劳动者科学文化水平、劳动熟练程度等，都起着重要的作用。在国民收入的再分配中，要妥善处理好非物质生产部门与物质生产部门之间的工资关系，处理好复杂劳动与简单劳动、脑力劳动与体力劳动之间的工资关系，使他们的工资能够得到合理增长。

三、社会主义工资的职能

(一)补偿和保障职能

社会主义社会的劳动者在劳动过程中要消耗一定的活劳动，同时也创造了一定量的劳动成果，活劳动的消耗，需要以一定的方式得到补偿。社会主义社会通过工资形式分配个人消费资料，以补偿劳动者脑力劳动与体力劳动的消耗。劳动者参加劳动和工作的最基本的目的之一就是获得收入，换取消费资料，以保障劳动者及其家庭人口的基本生活需要，保证社会主义劳动力再生产的实现。因此，社会主义工资具有补偿和保障职能。

(二)激励职能

社会主义工资实行按劳分配原则，即按照劳动者提供的劳动数量和质量分配工资，从而鼓励劳动者尽可能多地、尽可能好地为社会劳动，从物质利益上关心个人的劳动成果和企业的经营成果，发挥工资的经济杠杆作用，激励劳动者努力学习，积极劳动，从而促进生产的发展和企业经济效益的提高。

(三)分配职能

工资是实现社会总产值和国民收入分配的一种重要形式,执行着个人消费品的分配职能。通过工资等形式,实现物质生产部门国民收入的初次分配;通过工资,又将生产部门国民收入再次分配给非物质生产部门的职工。

(四)调节职能

社会主义社会,还存在脑力劳动与体力劳动的差别,劳动条件、自然条件的差别,企业之间生产经营效益的差别等,通过给不同地区、不同部门、不同企业、不同岗位的各类职工规定合理的工资比例关系,吸引职工到国家最需要的部门、地区、企业、岗位去工作,以达到合理调整劳动力的流向,从工资待遇上保证有计划地分配劳动力的目的。

第二节 工 资 制 度

工资制度是工资等级制度、工资形式、工资支付和定级、升级制度的总称,它是根据按劳分配原则在劳动者之间分配劳动报酬的制度。

由于不同行业、部门、单位和工种的职工存在着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差别,因此在工资分配上也应充分体现这种劳动差别。铁路企业、事业和机关单位的工资差别是通过一定的工资制度来体现的。铁道部规定的现行工资制度是:铁路企业单位执行工人技术等级工资制和领导干部、专业技术人员、运输生产人员职务等级工资制;国家机关和事业单位实行结构工资制。

一、技术等级工资制

技术等级工资制是适用于铁路技术工人(不包括运输生产人员)的一种等级工资制。它是根据工作物的技术复杂程度、工人的技术熟练程度、劳动强度和工作责任大小,划分不同的工资等级,并按等级规定工资标准的一种工资制度。

铁路技术工人工资等级制度由技术等级标准、工资等级表和工资标准三部分组成。

(一)技术等级标准

技术等级标准简称技术标准,是衡量各项工作的技术等级和工人的技术熟练程度的尺度,并对不同等级的技术工人所应具备的理论知识和技能作出具体规定。通过技术标准划分工作等级,衡量各工种及工种内部不同等级工人的技术水平并据以确定相应的劳动报酬。一般来说,技术等级应与工资等级相对应,提升工资等级要考核技术等级。

铁路技术等级标准由铁道部劳动部门统一制订颁发,包括技术等级表和各工种、各等级的技术要求——“应知”“应会”和“工作实例”三部分。技术等级表列出各工种最高、最低的技术等级和等级数目;“应知”是指各工种工人为完成一定等级工作所应了解和掌握的生产操作知识和技术理论;“应会”是指各工种工人完成某等级工作应该具备的操作熟练程度、保质保量完成定额、安全生产等实际操作能力;“工作实例”是指根据“应会”列举的典型工作项目。

(二)工资等级表

工资等级表是各个工资等级及其比例关系的一览表(见表 1-1),用来确定不同工种和同一工种不同等级工人的工资差别。工资等级表包括工资等级数目、等级系数、级差和工资

等级线四个要素。

表 1-1 铁路机务、车辆工人工资等级表(1983 年以前)
(北京地区)

等级		一	二	三	四	五	六	七	八
工资等级系数		1.00	1.17	1.37	1.60	1.87	2.19	2.56	3.00
级差	%	—	17	17	17	17	17	17	17
	绝对金额(元)	—	5.8	6.8	7.8	9.2	10.9	12.5	15.0
工资标准(元)		34.0	39.8	46.6	54.4	63.6	74.5	87.0	102.0

1. 工资等级数目是工作技术水平和工人技术熟练程度的标志,它是根据铁路各行业和各工种的特点、技术复杂程度和熟练程度以及劳动繁重程度来决定的。不同的产业和工种,等级数目不宜强求一致,一般来说,技术比较复杂、技术熟练程度差别较大的工种,工资等级数目就规定得多一些,反之,需要的等级数目就少。

2. 工资等级系数表明各等级工资标准与最低工资标准之间的比例关系,说明各等级工人工资是最低等级工资的多少倍。

3. 级差表明相邻等级之间的工资标准相差的幅度或绝对金额。级差可以用绝对金额表示,也可以用级差系数表示。铁路企业普遍采用绝对金额表示法。这种方法计算简单,易于职工了解,便于掌握和管理。

4. 工资等级线是用来规定各工种的工资起点等级和最高等级的界限。工资等级线一般与工种的技术复杂程度、责任大小程度及掌握技术所需的理论知识水平高低成正比关系。技术复杂程度高、责任大以及掌握技术所需要的理论知识水平高的工种,它的等级起点高且等级线长。

(三)工资标准

工资标准也称工资率,是用货币表示的每一等级的具体工资数额。目前绝大多数工资标准是按月规定的,企业可根据计算工资的需要将其换算成日工资、小时工资、班工资等。铁路企业工人工资标准执行国家二类产业(工种)工资标准。

按照规定的工资标准及职工完成的劳动定额(不包括超定额部分)或实际工作时间所支付的工资,称为标准工资或基本工资,构成职工劳动报酬的主要部分。

二、职务(岗位)等级工资制

职务(岗位)等级工资制是企业对管理人员和专业技术人员所实行的按照职务(岗位)规定工资的一种工资等级制度。职务(岗位)工资制一般采用一职数级、上下交叉的办法。

职务(岗位)等级工资制由职名表、工资标准表组成。

1. 职名表是职务名称表的简称,是由铁道部人事劳动部门统一制定的职务序列和职务名称表,是确定职务(岗位)工资的依据。

2. 工资标准表由职务(岗位)工资等级线和工资标准表等部分组成。

(1)工资等级线是各职务(岗位)执行最低工资等级线和最高工资等级线的界限,是对实行职务(岗位)工资制的人员,按照机构类型和职务系列层次、规模大小、职责轻重、技术业务复杂程度和劳动繁简等情况,具体规定职务工资等级线的起止线。

(2)工资标准表是在国家统一工资标准的基础上制订的,是铁路企业行政管理人员、专业技术人员、运输生产人员工资标准表的简称。它是以统一工资标准六类工资区的第四种工

需要全本请访问 www.ertongbook.com