

哪些能发,哪些不能发? 福利和腐败的边界在哪?

新华社发文追问;江苏人社厅表示,列入劳动合同的福利不能少



国企、机关发放福利的边界在哪里?在刚刚过去的中秋节,一些政府机关、国有企事业单位乃至民企的福利问题成为热议话题。“新华视点”记者通过采访,试图厘清这个长久以来似乎是“说不清”的问题。

江苏省人社厅接受现代快报记者采访表示,福利发放必须严格按照规定,列入劳动合同的福利不能少,否则就是违法。

专家则认为,“隐性福利”过渡到“显性现金薪酬”,才是大势所趋。

综合新华社 现代快报记者 项凤华

什么是福利? 各类补贴以及实物或购物卡

按照国税总局《关于企业职工工资薪金及职工福利费扣除问题的通知》等文件,现有的福利费通常指为职工卫生保健、生活、住房、交

通等发放的各项补贴和非货币性福利。这就涵盖了国有及民营各类企业的发实物及购物卡、消费券行为。一些事业单位也参照上述做法。

什么样的福利不能发? 娱乐、健身、购物、旅游等

根据财政部2009年发布的《关于企业加强职工福利费财务管理的通知》,《企业财务通则》第46条规定应由个人承担的支出,不得作为职工福利费开支:一是娱乐、健身、旅游、招待、购物、馈赠等。二是购买商业保险、证券、股权、收藏品等。三是个人行为导致的罚款、赔偿等。四是购买住房、支付

物业管理费等。五是应由个人承担的其他支出。

此外,“超额”的福利费还须按规定纳税。根据规定,福利费不超出工资薪金总额14%的部分可税前列支,超出部分还应纳税。

2007年起实施的新会计准则规定,福利费需视为薪酬的一部分,应按规定据实开支及纳税。

福利与腐败的关联有多紧?

虽然早在几年前我国就明文规定了福利的发放范围,但记者调查发现,在实际操作中,一些企事业单位巧立多种名目,让福利涵盖内容远超规定。

中部某大型国有上市公司总会计师透露,仅该企业的福利费就可列

出7大类:节假日津贴、职工体检培训、企业年金类计划、差旅通讯补助、下属医院开支、产品优惠体验、工会活动,一家企业就有几十种……

近年来,福利开支的“异化”更趋严重,福利与腐败更发生了千丝万缕的联系。

1 虚列开支,套取资金

从中纪委通报来看,违规发福利的手段包括虚列支出、巧立名目发钱。比如,华润集团就虚列“原材料费”,套取854万元为职工发购物卡,航天科工集团下属公司则利用假发票套取了300万元福利开支。

2 报销腐败,借机逃税

“一些机关还频频被曝出借买月饼、洋酒开办公用品发票,巧立开支报销。”中国法学会财税法学研究会副会长贾绍华介绍,不把福利列入薪酬而是作为管理开支,其中的“门道”在于增加企业成本,减少所得税税基,实现不缴或少缴所得税。

3 采购紊乱,中饱私囊

以实物形式发放的福利采购“一进一出”缺乏监督,成为腐败的高发区。“有的明明花了400万元,发票就开成600万元,已成为腐败分子容易利用的盲区。”中国社科院廉政研究中心副秘书长高波说。

4 标准自设,高低不均

部分福利还沦为高管“特供”。记者获取的薪酬及缴存记录显示,以北京市属一家非上市银行为例,其支行副行长发放补充公积金作为福利开支后,个人每月缴存7678元,单位再缴存后达每月15356元——仅高管的一项福利费标准,就是同企业基层柜员的十余倍。

江苏人社厅: 劳动合同约定的福利 必须兑现

餐补、交通补助、过节费、购物卡以及实物发放的米面油盐……这些福利作为“隐性收入”,如今已成为员工劳动报酬的重要组成部分。江苏省人社厅有关负责人表示,首先要区分单位的性质,政府机关、国企、央企等是国家的单位,国家是有明确规定什么福利可以发、什么不能乱发的。但有一点要注意,只要劳动合同或者是集体合同里约定了哪些是正常的福利,那么就要兑现。

有人认为民营企业随意发放福利,有些是避税行为,该负责人表示,哪些可以纳入职工福利费,有明确规定,只有符合相关规定的才能列入免征范围。比如,过节费应属于工资、薪金所得项目,应全额计入当月工资、薪金所得项目计征个税。

Advertisement for Macalline (红星·奥凯龙) featuring a woman in a white dress and the text '聚惠红星 3天3夜 9.12-9.14'.

Advertisement for Macalline featuring various products and prices: 9元/个, 99元/个, 299元/个, 199元/个, 99元/个, 299元/个.

Advertisement for Macalline featuring promotional offers: 最高直降30%, 30元特权卡专享, 千件电器满额送, 最高可得液晶电视100%中奖.