

把承包合同指标分为两大类：一是承包指标。包括实现利润、上交利润、企业发展三项内容，并对这三项指标实行百分考核。发展指标主要含设备更新改造、技改项目、固定资产增值、补充流动资金、清偿债务、归还贷款、处理历史遗留问题等。二是约束指标。工业企业主要包括产值或产量、全员不变值劳动生产率、资金利税率、质量、安全、新产品开发、资金周转天数及职工培训等。流通企业主要包括商品购销额、库存商品适销率、流通费用、经营品种、经营范围、服务项目和质量、安全、处理有问题的商品，以及职工培训等。这些指标要求企业必须完成，完不成时，年终从百分中扣减。这样，硬化了发展指标，强化了约束指标，形成了既保上交任务，又保企业发展的指标体系。

三、控制消费基金过快增长，合理限定承包经营者的收入

承包人与职工收入悬殊，不仅是分配不公的问题，还是导致消费基金过快增长的重要因素。因为，相差悬殊，包含着承包人收入过高，带来职工在收入上的攀比，其结果是推动消费基金的增长。

为了抑制承包企业消费基金的过快增长，我区除了在完善工效挂钩办法，加强预算外资金管理，严格控制企业留利的使用等方面采取了一系列措施外，还针对一些承包人与职工收入悬殊这一问题，在合理限定承包经营者的收入方面试行了若干办法。我们按照按劳分配的原则，依据企业规模、行业差别、经营难易和贡献大小等因素限定承包人的收入，具体规定了六条：一是对承包人的收入实行由基本工资、承包工资、奖励工资三部分组成的综合效益工资制。按照实现利润、上交利润、企业发展三项指标百分考核，以分计酬。凡是全面完成承包指标达到100分的，承包人领取基本工资和承包工资；超过100分的，增发奖励工资；低于100分高于80分的，只领取基本工资；低于80分（含80分）的按与满分之差扣减基本工

资。并把上交利润作为否定指标，完成或超额完成其他指标而未完成上交利润指标的只能领取基本工资。二是实行综合效益工资的承包经营者及承包集团成员，不得再领取岗位津贴和职工奖金。三是完成承包合同后，承包人的收入一般可高于本企业职工平均收入的1至2倍，最高不得超过3倍。四是承包期内承包人每月只能领取基本工资，年终审计考核后兑现当年综合效益工资，并从每年的实际收入中提取一定比例作为风险储备金，由企业专户储存，承包期满后兑现整个承包期的奖罚。五是承包经营者的收入要公开，分配方案经职代会审查，并按企业干部管理权限，报上级主管部门和劳动部门审核批准。六是规定年终按承包合同兑现的综合效益工资为承包者的年收入，以此计算平均月收入达到个人收入调节税起征点的要照章纳税。

简讯

全国首次综合财政

高级研讨班在徐州举办

由城市综合财政研究会主办的综合财政高级研讨班于1990年5月19日在江苏省徐州市开学，到6月12日圆满结束。参加研讨班的近百名学员来自全国24个省、自治区、直辖市。此次研讨班在财政部综合计划司、财政部科研所、中国财政学会等单位负责同志的具体指导和大力支持下，聘请了中国人民大学、中共中央党校、中央财政金融学院、中南财经大学、天津财经学院、浙江财经学院、厦门大学、苏州大学和财政部财政科学研究所的18名专家、学者授课、指导。专家们针对当前经济战线上出现的“三角债”、“市场疲软”、“信贷膨胀”等热点问题进行了演讲。研究会还邀请了全国综合财政工作开展得较好的8个省市的代表来研讨班交流工作经验，并组织全体学员到徐州市大中型企业徐州合成洗涤剂总厂进行了实地考察。这次研讨班是一次层次高、范围广、时间长、内容好、收效大、理论联系实际的高级研讨班，深受各级领导和社会各界人士的好评。（梁华萍）