

岗位责任制。全场统一组织了由干部、工人参加的群众性查田测产,对每个割胶树位,每个中小苗林段的现状和生产潜力,进行现场调查,据实分类定产、定岗位,自下而上,上下结合,把全场的产胶、抚管等任务落实到岗位,并与割胶、林管工人签订合同。

第二,明确“四个不变”,落实包干原则,巩固超产信心。为使一定四年的包干经济责任制落到实处,我们根据上级财务包干的指标,经过反复研究,明确“四个不变”:场对队、队对个人的四年干胶产量指标一次核定不变;割胶树位四年不变;橡胶中小苗岗位面积、增粗指标一定多年不变;超额利润留成比例,平时预发奖金,年终结算制度四年不变。解除了干部、工人怕指标年年增和奖金无法可得顾虑,避免了只顾当年利益,不顾多年利益的缺陷。

第三,坚持分级分项包干,实行岗位成本,落实分成比例,巩固各业分工责任制。场部对开荒定植、苗圃、经济作物队、农牧生产队、机务队、制胶厂等各行各业,分别确定了包干原则和利润全额留成、超额分成、超产计奖、产品优质奖励等不同办法。同时,还积极推行

岗位成本,即按照全场统一的劳动定额、物耗定额,以二级工人工资测定为岗位成本,再加上三级以上工人工资级差补贴及生产队经费后,即为生产队成本。降低成本,增产增盈者按比例分成,减产减盈者自行负责。这种分行业包干办法和推行岗位成本,可以解除单位之间因工人构成不同,经营项目不同造成苦乐不均的顾虑。这样做,可比性强,易于反映生产队经营成果。

第四,明确奖罚政策,落实奖金预发结算办法,发挥奖金的积极作用。我们明确规定奖罚政策要与技术高低、超产超增粗相结合,中苗以超标准管理为根据,以资鼓励积极提高技术,培养速生高产树,克服平均主义倾向。由于奖金来源的超额利润分成,要到年终才能结算,平时不能发奖,工人对月度超产无奖金有意见,如果按规定发奖,队干部担心全年没有超额利润分成,奖金无来源。为了做到奖罚及时兑现,取信于民,场部规定了预发奖金制度。平时按标准预发一定的奖金,超过年终利润分成的,由场部补够。这样做,调动了职工的生产积极性,促进了超产增收。



丹阳县建立定期汇审工业企业财务决算的制度

江苏省丹阳县财政局为加强稽核工作,促进企业建立健全经济核算制度,今年会同工业局建立了按季度汇审工业企业财务决算的制度。在汇审时,一看折旧基金、大修理基金、奖励基金和福利基金等计提得对不对,二查成本项目列支得有无差错,专用基金使用是否正当,是否都办了报批手续。在此基础上再交流经济核算工作的经验和企业技术、经济和财务指标执行情况,好的给予表扬,差的提出建议,对做错的地方加以纠正。

从今年一季度的汇审情况看,对财务决算进行汇审很有必要。尽管财务大检查还在深入进行,但仍有一些企业不执行财务制度。例如,一些企业的干部、职工借用公款情况严重,据统计全县15个全民所有制企业的干部、职工借支挪用61,400余元,最多的一个厂职工借支12,000元。有的企业不是按标准工资提取奖金,而是按

工资总额提取奖金;有的企业竞赛奖不按规定在利润留成中支付,而在成本中列支;有的企业将生活福利部门的人员工资费用列入成本;有的企业任意多提保险费;有的企业擅自规定对出差人员增发出差补贴等。在汇审中,对发现的问题,凡属于违反制度的,坚决按制度规定纠正过来;凡是核算不正确的,按规定予以调整;多提的奖金,坚决冲回;对职工的借款,限期归还;预支的差旅费,规定在出差人员或采购人员回厂后三天内办理结帐报帐,不拖欠。

为了促进企业加强经济核算,提高财务管理水平,他们还规定:1.各企业按季编制财务收支计划,每月或每季搞一次经济活动分析。2.每逢二十日是财务人员活动日,活动内容是学习新会计制度和有关新的财政及财务规定,提高财会人员的业务水平。(晨曦)