

独立核算单位，报表经财务科审查同意后，将事业收入贷记“财务科往来”科目“拨入基金”户，借记收入科目；将费用支出借记“财务科往来”科目“拨入基金”户，贷记费用支出科目。

财务科根据独立核算单位的月份财务收支

报表，将事业收入借记“专项应收款”科目“拨付基金”户，贷记“专用基金”科目“福利基金”户；将费用支出借记“专用基金”科目“福利基金”户，贷记“专项应收款”科目“拨付基金”户。

搞好奖金分配 调动积极因素

天津市鼓风机厂

分配体系是落实经济责任制的关键环节，近年来，我们在奖金分配方法上进行了积极探索，力图寻求使企业充满生机活力的分配方法，不断落实经济责任制。

一、精打细算，对奖金实行目标管理

为使奖金总额既不突破，又能做到上不封顶、下不保底，鼓励职工多超产多贡献，首先要搞好奖金预测，在预测生产任务和经济效益的基础上，测算奖励基金水平，制订年度、分季、分月、分项目的发放计划，进行生产任务与奖金分配的试算平衡，确定各种形式的计奖方法。

其次要进行过程控制，我们通过加强生产计划与调度，积极组织均衡生产，有效地控制超产水平，确保奖金上不封顶，下不保底。例如：我们计划1985年产值为1000万元，实现利

润185万元，可提奖金24.22万元。一方面我们把1000万元产值折算的任务工时分解到各车间。另一方面在任务工时与计划奖金额平衡后，测出超定额工时的死分值。这样，在组织均衡生产的条件下，职工超产了也突不破奖金总额，领导和群众心里都有了底。

此外，我们根据工时定额完成情况定期调整工时定额，1984年压缩了8.08%，1985年压缩了12.07%，使定额经常保持平均先进的水平。开始，我们这样做工人也有抵触情绪，后来我们通过算帐，用事实说服工人，从而正确对待调整定额，积极执行新定额，千方百计突破新定额，使劳动生产率不断提高。1985年的劳动生产率比1984年提高38.82%。由于定额先进，超产单位奖金值不变，国家受益，工人又不降低收入。

我们在奖金的使用上，还注意到精打细算，瞻前顾后，以丰补歉，细水长流。1985年初在奖励基金计划安排上，我们做到留有余地，这就给企业下半年工资套改提供了条件。在认真领会国家政策的基础上，我们搞了几套方案，做好了自筹资金进行调资的准备，使可以奖励超额劳动的奖金水平没有降下来，其它竞赛奖也没因自费调资而停止。在我厂没有出现奖金大起大落的情况，群众的积极性一直保持稳定，我们也掌握了组织生产的主动权。1985年我厂的产值利润实现了大幅度增长，可全年支出的奖金与1984年相比基本持平，年末还结余10.4万元转到1986年使用。我们不搞分光吃净，做到以丰补歉。

二、奖金水平适度，奖金发放适时

我们体会到，分配中奖金的水平适度是很重要的。因为过高了，带不来更大的效益，而过低又会挫伤职工的积极性。那么怎样确定这个最佳值呢？我们在实践中，结合运用行为科学的激励原理总结了一个公式，即：职工对奖金的期望值等于职工心理的承受能力加激励作用。所谓职工心理的承受能力，是指在外部环境，内部条件，工作目标三者相适应的基础上，对奖金水平的一种起码要求，也就是最低要求，如：外部同类企业在完成多大工作量时，能拿到多少奖金，结合本厂经济状况和自己的工作量，每个人心里必然产生一种比较客观的奖金水平要求。所谓激励作用，是在满足前一种的基础上再提高一步，能激励大家进取的奖励水平。这两种心理所要求的奖金水平，便是职工对奖金的期望值。如果停留在第一种要求的水平上，职工以为拿奖金是理所当然的，干劲激发不出来，若是适当满足第二种要求时，奖金就会产生一定的激励作用。

从职工这种心理出发，我们把奖金分三块使用，规定了月生产奖、竞赛奖和浮动奖优，其中月生产奖就是满足职工第一种心理要求的，竞赛奖和浮动奖优则是满足职工的第二种要求的。这样职工付出一定的劳动代价得到月生产奖后，再加一把劲，在各种竞赛中还能拿到奖金。如果全年各项工作都保持着高指标，还可以得到浮动奖优资格。这种做法可以促使职工保持不断高涨的生产热情。

奖金发放还要适时，就是把有限的奖金用在刀刃上，抓紧时机转化为效益。“不叫活鱼摔死了卖”，这是我们在分配中的一点体会。1985年4月，国家采取了控制基本消费基金的措施，这时有的职工担心不发奖了，一时人心惶惶。我们分析了形势并深刻领会政策精神，认为国家要控制的是不合理的奖金发放，对合理的奖金还是要发的。我们按时发了奖，避免了职工的思想波动，当月生产不但没有下降，反而比上年同期提高63.8%。

1985年10月份工资套改后，职工又担心奖金水平下降。我们发现后，立即采取措施保奖

金，群众见奖金按时如数发下来以后，生产情绪顿时稳定下来，当月完成罗茨鼓风机110台，创历史最高水平，为全厂提前一个月完成全年任务奠定了良好的基础。

三、突出重点，兼顾一般

根据责任制规定的责任大小，我们在分配上搞了两个“突出”，1、突出一线基本生产工人，2、突出科技人员同时兼顾一般。这就比较合理地拉开了各类职工分配上的档距，突出了重点，鼓励了那些对企业贡献较大的职工积极性，也吸引了其他同志学习技术争取上进。1985年基本生产工人的生产效率比1984年提高了16.4%，科技人员的成就感加强了。一年来，完成新产品试制和技术储备相当于前五年之和，并利用价值工程，改造老产品，节约材料降低成本34万元。

在拉开奖金分配的档距中，我们坚持了在横向各类人员间建立多档次，小档距的原则，减少互相攀比，便于职工接受。我们根据工作量大小建立了六个档次，每个档次只差十几分。但是从全距看则相差一倍。在纵向上对同类人员拉开档距。如有的生产工人超定额月奖达到100多元，有的任务完成不好的一分钱也拿不到，还有的倒扣了工资，这样可以激励人们上进。

由于我厂奖金分配比较得体，调动了各方面的积极性，取得了初步成效。1985年主要产品罗茨鼓风机完成了827台，比1984年增长了87.3%。工业总产值完成了1040万元，比1984年增长了45.12%，利润总额完成228.43万元，比1984年增长了77.22%。

