

到100%的付给基本报酬，生产二级品的只付给生产一级品的70%，生产级外品的不给报酬，凡是返工退货的对责任者要加倍扣罚，从而调动了职工关心产品质量。如：离型纸人造革车间生产的PU服装革、一级品率由1986年的71.84%上升到86.7%，PUC针织革一级品率由1986年的80.25%上升到81.51%，仅此一项年可增加效益17.23万元。

3. 职工报酬与责任成本挂钩。每月按下达的责任成本，按品种考核。单位成本每降低1%，在超计件报酬的基础上加奖5%；单位成本每提高1%，扣超计件报酬的10%（无超计件工资的扣基本报酬。）

由于措施得力，承包指标适当，1987年全厂职工、干部群策群力，在降低原材料消耗和节约代用方面下了功夫。据统计，1987年降低原材料成本108万元，占总成本的1.83%。

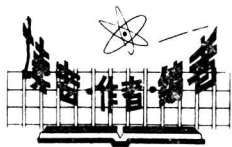
4. 职工报酬与服务质量挂钩。为了摆脱生产和生活相互交叉、互相影响的被动局面，我们采用了生产经营与生活服务分离的办法，即把全厂所有的服务部门，如医务室、浴池、托儿所、食堂等分离出来，成立了服务分厂，独立核算，定额补贴，自负盈亏。采

用服务收费的办法，报酬（即工资）按其服务收入的多少发放，如托儿所原有人员13名，分离后由于服务收入额限制，自动减员到11名。为了确保收入，她们想尽办法提高服务质量，多收、多看小孩，看好小孩，尽量取得孩子家长的信任，使职工放心，安心生产，实现了“满负荷工作法”中的生产满负荷，生活减负荷的要求。

5. 企业管理人员的报酬，以车间超计件工资的平均数为计酬标准，按职务的高低，责任的大小，分档次乘以规定的系数计算，并按承包费用的完成情况予以奖惩。

由于我厂推行了满负荷工作法，加强了财务管理，使会计工作的职能和作用得到了发挥和提高，由过去的反映监督型、变为控制管理型。如1988年初财务科根据市场情况，及时向厂部提出限制亏损产品生产及调整销售价格的建议。经厂领导研究付诸实施后，到5月份消灭了亏损产品。

目前，我厂满负荷工作法的实施，正朝着“人尽其才，物尽其用，资尽其活，时尽其效”的管理目标深入发展。



对《关于联产品共同成本的分摊方法》一文的一点不同看法

刘 林

我对贵刊今年第二期《关于联产品共同成本的分摊方法》一文中所述第三种分摊方法——毛利分配法，有点不同看法。

“毛利分配法”将可以分别直接记入各单项联产品成本的分离后深加工成本，一并归集到共同成本进行分配，违背了成本分摊原则，从而造成了各单项联产品之间单位成本不实。正确的方法应该是：先计算各项联产品应分摊的共同成本份额，后分别直接加上各项联产品分离后深加工成本，即为某项联产品总成本（各项联产品总成本之和，就是全部联产品的总成本），据此，再作出各项联产品的单位成本。

因此，原文“毛利分配法”的具体步骤和计算公

式应调整为：

1、求出收入共同成本率

$$\text{收入共同成本率} = \frac{\text{全部联产品的共同成本}}{\text{全部联产品的总销售收入}}$$

2 分配各单项产品应分担的共同成本份额

$$\text{某单项产品应分担的共同成本份额} = \frac{\text{收入共同成本率}}{\text{成本率}} \times \text{该项产品的销售收入}$$

3、计算全部联产品的总成本

$$\text{全部联产品的总成本} = \frac{\text{全部联产品的共同成本}}{\text{共同成本}} + \text{各单项产品分离后深加工成本之和}$$

4、计算各单项产品的单位成本

$$\text{某单项产品的单位成本} = \frac{\text{该项产品所分担的共同成本份额} + \text{该项产品分离后深加工成本}}{\text{该项产品产量}}$$