山东中国铁矿石企业年度预算

免责声明：上海矿山破碎机网: http://www.jawcrusher.biz本着自由、分享的原则整理以下内容于互联网, 若有侵权请联系我们删除!

上海矿山破碎机网提供沙石厂粉碎设备、石料生产线、矿石破碎线、制砂生产线、磨粉生产线、建筑垃圾回收等多项破碎筛分一条龙服务。

联系我们：您可以通过在线咨询与我们取得沟通! 周一至周日全天竭诚为您服务。

客服中心
服务时间：24小时服务

更多相关设备问题，生产线配置，设备报价，设备参数等问题
可以免费咨询在线客服帮您解答 | 24小时免费客服在线
一分钟解决您的疑惑
点击咨询

山东中国铁矿石企业年度预算

编者按：邯邢冶金矿山管理局(简称邯邢矿山局)是国有独资大型黑色冶金矿山采选联合企业，是我国重要钢铁工业原料生产基地，主要经营铁矿石采掘铁精矿磨选，兼营冶金机械设备制造和安装备件加工汽车运输等。具有年产铁矿石万t铁精矿万t和一定数量冶金设备备件汽车运输地质勘查的生产能力，年销售收入超过亿元。邯邢矿山局在年经营业绩考核方案制定过程中，创新工作模式，学习吸收国内外先进经营业绩考评方法，建立了具有自身特点的经营业绩考评体系，促进了企业经济运行良性运转，企业竞争力明显提高。一企业基本情况邯邢冶金矿山管理局(简称邯邢矿山局)是国有独资大型黑色冶金矿山采选联合企业，是我国重要钢铁工业原料生产基地。现具有年产铁矿石万t铁精矿万t和一定数量冶金设备备件汽车运输地质勘查的生产能力，年销售收入超过亿元。年，经国务院和国务院国资委批准，本着“资源共享优势互补”的原则，邯邢矿山局与中国五矿集团公司顺利实现重组。

二企业组织责任流程根据邯邢矿山局现行管理体制，按照预算执行组织体系划分为三层：第一层是局，兼有“投资中心”和“利润中心”双重身份，负责全局战略规划整体目标的制定与实施。

第二层是二级单位和局各职能管理部门，属于“成本费用中心”，对“投资中心”和“利润中心”负责支持，

围绕局制定的战略规划整体目标开展工作。第三层是二级单位的生产车间和管理部门以及车间下属的段(队组)，统称为“生产经营组织层”，山东中国铁矿石企业年度预算对“成本费用中心”负责，确保完成“成本费用中心”下达的各项目标任务。

企业预算

三创新经营业绩考核方案项目背景邯邢矿山局经营业绩考核方案先后经历了承包制模拟法人资产经营责任制等阶段，在不同的历史阶段，对经营业绩的改善和效益的提高都发挥了积极贡献。根据国家经贸委及财政部有关文件精神，在总结试点经验基础上，年开始在全局范围内全面施行预算管理，下发《全面预算管理规则》，明确了全面预算管理的编制原则编制流程编制和审批程序预算方案的调整预算的分解执行和控制预算的考核评价等，从制度上保证了全面预算管理实施，使全面预算管理的目标拟定与预算编制责任落实与推动实施业绩报告与偏差诊断总结改进等有章可循。邯邢矿山局在制定年经营业绩考核方案过程中，创新工作模式，学习吸收国内外先进经营业绩考评方法，建立了具有矿山企业自身特点的经营业绩考评体系，促进了企业经济运行良性运转，企业竞争力明显提高。四创新经营业绩考评方案主要内容经营业绩指标体系构成年经营业绩考核包括对局属各单位经营业绩考核及对各单位负责人经营业绩考核两部分。运营类指标：生产经营单位包括成本费用总额占主营业务收入比重主营业务收入和货款回收率；基建矿山包括重点工作和重点部位形象进度。管理类指标：包括安全生产(人身和设备)资源管理质量管理收矿管理能源管理成本费用和资金管理人力资源管理党建和精神文明建设等方面内容。经营业绩评价考核办法对局属各单位经营业绩的考核根据各二级单位生产经营性质的不同，把被考核单位划分为经营单位费用单位和基建矿山。完成预算利润指标，兑现预算工资；未完成预算利润指标时等额扣减工资，直至保底工资；超额完成预算利润(或减亏)按比例提取绩效奖励工资(根据二级单位不同情况，按不同比例提取)，并用运营类指标和管理类指标考核得分进行校正，：实际提成比例＝设定的基准分成比例×运营类指标和管理类指标考核综合得分(百分比)。基建矿山实行预算工资与基建工程量挂钩考核，完成预算工程量兑现预算工资，未完成时按比例扣减工资直至当地保底工资标准；超额完成时按比例提取绩效奖励工资，并用运营类指标和管理类指标考核得分进行校正。

为避免由于客观环境重大变化对经营成果带来的影响，在年底考核时，局预算管理委员会根据各单位资产总额离退休人员占职工人数的比重以及面向市场程度等因素确定的经营难度系数，保留对基准分成比例进行调整的权利。

运营类管理类指标考核综合计分办法运营类管理类指标考核综合得分＝成本费用总额占主营业务收入比重得分＋主营业务收入增长率考核得分＋货款回收率考核得分＋专业管理考核得分A．成本费用总额占主营业务收入比重基本分为分。以年初预算核定的数据为基础，完成指标时得基本分分，低于预算指标时，每降低个百分点加分，最多加5分；高于预算指标时，每升高个百分点扣减分，最多扣减0分。对于矿山生产单位，主营业务收入完成年度预算指标时得分，未完成年度预算指标时得分；对于实体公司和辅助生产单位，主营业务收入比上年度增长时得分，主营业务收入比上年度无增长时得分。对各单位负责人业绩考核实行年度业绩考核与规划目标考核相结合结果考核与过程评价相统一考核结果与奖惩相挂钩的原则。对各单位负责人的年度业绩考核实行日常奖励与年度绩效奖励相结合的办法A．单位负责人的日常奖励，在本单位考核结算工资总额中支出，由各单位自我控制和规范，单位正职的奖金水平不得超过本单位在岗职工平均奖金(以档案工资为基准核定)的．倍。

当职工收入水平达到和超过本单位预算工资水平时，单位负责人绩效奖励按本单位绩效奖励基数乘以单位负责人年度业绩考核指标综合得分核定，并与战略规划目标相结合。

绩效奖励的%在当期兑现，其余%延期到下年度末兑现，其条件是完成规划中本单位下年度目标，并且经核实上年度经营业绩真实可靠无弄虚作假。各单位副职奖励由正职进行考核，并分别按本单位正职奖罚标准的．、．和．倍执行，各单位班子成员中副职奖励的平均水平必须小于本单位正职奖励标准的．倍。

职工收入水平达到预算工资水平时，得基本分分；职工收入水平超过预算时，每超%加分，最多加分。完成预算指标时得基本分分；低于目标值时，每降低个百分点加分，最多加分；高于目标值时，每升高个百分点扣减分，最多扣减分。每季度首月日前，各单位将本单位上季度预算执行情况进行对比分析报局财务部发展规划部，局机关各部室每季度首月日前将上季度有关专业管理考核报表经部门领导签字部门盖章后报发展规划部。

五创新经营业绩考核方案实施效果主产品产量实现稳产高产，产品质量优良稳定在政策的引导下，局属各单位努力提高铁矿石产量，为选矿生产实现稳产高产奠定基础。年全局生产铁矿石万t，完成预算%?簧?????万t，完成预算%，再创历史新高。主产品实现产销平衡，价格保持在相对高价位运行销售系统根据铁精矿市场变化准确把握调整销售价格时机，同时搞好销售全过程跟踪服务，使主产品在复杂多变的市场形势下始终保持合理价位运行。

在日本新日铁已与三大铁矿石生产商之一的力拓(RioTintoLtd)达成年度铁矿石价格协议的情况下，今年首次代表中国钢铁企业谈判的中钢协拒绝接受这一3295%（粉矿价格）的降幅，仍坚持%的降幅底线。与此同时，市场

上开始出现多种声音，一些中小钢铁企业声称已不愿在中钢协的阵营内等待结果，并私下与三大铁矿石生产商（巴西淡水河谷必和必拓力拓）达成协议。这样的一盘散沙的局面使得中钢协陷入一种相当尴尬和孤立的境地，其主导谈判和代表中国钢铁企业的能力也似乎受到质疑。他和几家同行在远离北京的日照港筹划成立的国际铁矿石交易中心看起来就像是在向松散的中国铁矿石谈判的统一阵线发起直接挑战，其一度曾声称要把该中心建设成为世界级大宗铁矿石电子交易市场，打造铁矿石交易的日照指数，成为世界铁矿石交易价格的风向标。中钢协副秘书长戚向东向《环球企业家》解释叫停该中心的原因，三大铁矿石生产商和国内贸易商如果哄抬物价，将是非常可怕的事情。月底，中钢协向该中心下达整改通知，要求其坚决不从事进口铁矿石任何贸易交易活动，不从事进口铁矿石价格发布及价格指数的发布，并更改名称。

建立类似交易中心的设想最初来源于当地政府和日照港高层去巴西考察后的心得，希望依此把日照的铁矿石大物流概念变为现实。

但在最近几个月里，中钢协的立场未变，市场情况却变了，国内钢铁企业仍在大肆增产，铁矿石进口量不降反升，让中钢协所谓的市场低迷以求更大削价幅度的说辞失去了现实支持。黑铁时代听听拜文汇的财富故事，或许有助于理解在过去的年间，铁矿石贸易如何成为中国最炙手可热的生意之一。在澳大利亚西部一个名叫皮尔巴拉的蛮荒之地，终年气候恶劣，岩石焦烫，一年中有超过%的日子，气温高达摄氏度以上；在余热退去之后，暴虐无常的龙卷风每年平均要袭击西海岸两到三次。

原文地址：http://jawcrusher.biz/ptsb/ZgRpShanDongVc2lh.html