



BIULETYN

CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

1964

Warszawa, dnia 20 lipca 1964 r.

Nr 5

SPIS TRESCI

Dział A

- | | Str. |
|---|------|
| Poz. 60 — uchwała VIII Plenum Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 4 marca 1964 r. w sprawie zadań związków zawodowych w zakresie dalszego upowszechniania i rozwoju wychowania fizycznego, sportu, turystyki i wypoczynku po pracy | 102 |

Dział B

- | | |
|--|-----|
| Poz. 61 — rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10 kwietnia 1964 r. zmieniające rozporządzenie z dnia 30 marca 1962 r. w sprawie tworzenia funduszu zakładowego w przedsiębiorstwach przemysłu węglowego oraz w przedsiębiorstwach energetycznych | 107 |
| „ 62 — uchwała Nr 114 Rady Ministrów z dnia 18 kwietnia 1964 r. zmieniająca uchwałę w sprawie ewidencji niektórych osób zatrudnionych w handlu | 107 |
| „ 63 — uchwała Nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych | 108 |
| „ 64 — uchwała Nr 131 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych | 118 |
| „ 65 — uchwała Nr 132 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych) grupujących państwowe przedsiębiorstwa przemysłowe i budowlano-montażowe | 124 |
| „ 66 — rozporządzenie Ministra Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego z dnia 25 marca 1964 r. zmieniające rozporządzenie Ministra Leśnictwa w sprawie uposażenia pracowników przedsiębiorstw lasów państwowych | 135 |
| „ 67 — rozporządzenie Przewodniczącego Komitetu Drobnej Wytwórczości z dnia 17 marca 1964 r. w sprawie czasu trwania nauki rzemiosła | 135 |
| „ 68 — zarządzenie Nr 34 Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 kwietnia 1964 r. w sprawie zasad i trybu kierowania do pracy żołnierzy zwolnionych z wojskowej służby zawodowej | 137 |
| „ 69 — zarządzenie Ministra Finansów z dnia 7 kwietnia 1964 r. w sprawie określenia rodzajów naruszeń dyscypliny budżetowej o nieznacznej szkodliwości | 138 |
| „ 70 — zarządzenie Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 4 kwietnia 1964 r. zmieniające zarządzenie w sprawie określenia przypadków, w których może być nadany tytuł robotnika wykwalifikowanego bez obowiązku zdawania egzaminu | 139 |

DZIAŁA

60

UCHWAŁA VIII PLENUM CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

z dnia 4 marca 1964 r.

w sprawie zadań związków zawodowych w zakresie dalszego upowszechniania i rozwoju wychowania fizycznego, sportu, turystyki i wypoczynku po pracy.

Związki zawodowe, jako masowa organizacja robotnicza, uznają działalność sportowo-turystyczną za jeden z ważnych czynników kształtowania osobowości człowieka, wyrabiania postawy społecznej opartej na przestrzeganiu świadomej dyscypliny i poszanowaniu zasad koleżeństwa, a zarazem za ważny czynnik podnoszenia zdrowotności i sprawności fizycznej załóg oraz organizowania racjonalnego wypoczynku dla ludzi pracy i ich rodzin. Wartości wychowawcze, nabywane dzięki aktywnemu uprawianiu ćwiczeń fizycznych i sportu, sprzyjają rozwijaniu inicjatyw pracowniczych, wyrażających się w czynach społecznych, w świadomej pracy nad pomnożeniem osiągnięć naszego budownictwa.

Sport, wychowanie fizyczne, turystyka, dzięki nakładom finansowym państwa, świadczeniom związków zawodowych oraz znacznemu wkładowi pracy społecznej, otrzymały w minionym XX-leciu PRL niezbędne obiekty, urządzenia i sprzęt. Wpłynęło to w zasadniczy sposób na ożywienie działalności sportowo-turystycznej w zakładach pracy i środowiskach robotniczych. Świadczy o tym wzrost liczby związkowych klubów sportowych, ognisk krzewienia kultury fizycznej, kół PTTK oraz klubów, zorganizowanych imprez, ich uczestników i widzów oraz sukcesy odnoszone przez sportowców związkowych w kraju i poza jego granicami.

Osiągnięcia te są zasługą wielotysięcznych rzesz sportowców, kadry trenersko-instruktorskiej oraz działaczy i organizatorów sportu i turystyki związkowej.

Oceniając pozytywnie osiągnięty postęp w dziedzinie masowego wychowania fizycznego, sportu, turystyki i wypoczynku po pracy w naszym kraju, w szczególności wśród załóg pracowniczych, ich rodzin i młodzieży, Plenum CRZZ widzi potrzebę wydatnego umocnienia i pogłębienia działalności ideowo-wychowawczej we wszystkich ogniwach wychowania fizycznego, sportu i turystyki, działających w ramach organizacyjnych ruchu związkowego. Jednocześnie Plenum CRZZ stwierdza, że dotychczasowe wyniki w tej dziedzinie są niewspółmierne do stale wzrastającego zainteresowania i zapotrzebowania społecznego. Nie wykorzystane są również w pełni możliwości w tej dziedzinie stwarzane przez państwo i związki zawodowe.

Liczba ogniw upowszechnienia wychowania fizycznego i turystyki pozostaje nadal w poważnej dysproporcji w stosunku do ogólnej liczby zakładów pracy, liczba zrzeszonych w tych ogniwach jest zbyt mała w porównaniu do liczebności poszczególnych grup zawodowych; ogniwa te obejmują swoją działalnością zbyt małą liczbę robot-

ników zatrudnionych bezpośrednio w produkcji, szczególnie zaś kobiet i młodzieży zamieszkującej w hotelach robotniczych i uczącej się w przyzakładowych szkołach zawodowych.

Niezależnie od niezadowalającego tempa rozwoju tych ogniw, występują też niczym nie uzasadnione dysproporcje w ich rozmieszczeniu terenowym.

Niedostateczne też są w wielu wypadkach wyniki pracy wychowawczej w sporcie i turystyce, nie w pełni wykorzystuje się jeszcze zdobycze współczesnej wiedzy w organizacji upowszechnienia kultury fizycznej i turystyki, w pracy szkoleniowej z kadrą trenersko-instruktorską.

Występują też jeszcze przypadki nieracjonalnego gospodarowania majątkiem i funduszami społecznymi.

Plenum CRZZ, kierując się troską o dalsze umasowienie kultury fizycznej i turystyki wśród szerokich rzesz ludzi pracy i ich rodzin, a szczególnie wśród młodzieży pracującej, uważa za konieczne skierowanie wysiłków na następujące główne kierunki działania.

I. Zadania w zakresie dalszego rozwoju i upowszechnienia sportu i turystyki, wyszkolenia sportowego oraz w dziedzinie pracy ideowo-wychowawczej.

1. Uznając wysokie walory wychowawcze i zdrowotne kultury fizycznej i turystyki, związki zawodowe pogłębiać będą i rozwijać pracę zmierzającą do jeszcze pełniejszego łączenia w działalności sportowej celów wychowawczo-ideowych z troską o wysoką sprawność fizyczną.

Szczególną uwagę wszystkie ogniwa związkowe zwrócą na umasowienie działalności sportowej i turystycznej wśród młodzieży, stawiając tę sprawę jako pierwszoplanowe zadanie wszystkich klubów sportowych, ognisk KKF, kół LZS i PTTK oraz wszystkich organizacji sportowych, instancji młodzieżowych i związkowych.

W pracy nad upowszechnieniem wychowania fizycznego związki zawodowe widzą potrzebę stwarzania warunków i udzielania pomocy ogniwowi zakładowym w dalszym rozwijaniu ćwiczeń rekreacyjnych w czasie przerw w pracy.

Plenum CRZZ uważa za konieczne, aby w tym zakresie opracowany został przez władze sportowe i oświatowe, organizacje młodzieżowe i związki zawodowe kompleksowy program pracy wśród młodzieży uczącej się, a w szczególności pracującej zawodowo.

2. W dążeniu do zapewnienia dalszego rozwoju i upowszechnienia kultury fizycznej wśród załóg i młodzieży, instancje związkowe, federacje sportowe oraz kluby, koła, ogniska kf powin-

ny zwrócić większą uwagę na konieczność podnoszenia sprawności i ugruntowywania umiejętności sportowych zawodników, przede wszystkim poprzez prawidłową organizację szkolenia.

Obowiązkiem instancji związkowych jest zapewnić, aby w klubach sportowych i innych związkowych ogniwach kultury fizycznej, szkolenie zawodników prowadzone było przez wysoko kwalifikowanych trenerów, posiadających fachowe i społeczne przygotowanie.

Plenum CRZZ uważa za słuszne, aby jeszcze szerzej organizować w oparciu o masowy ruch sportowy kadre trenerów i instruktorów społecznych. Jednocześnie konieczne jest zwiększenie w kraju liczby trenerów zawodowych, posiadających odpowiednie kwalifikacje i reprezentujących wysokie walory wychowawcze.

Konieczne jest nadanie większej rangi społecznej oraz znaczenia pracy wysoko kwalifikowanych trenerów, instruktorów wychowania fizycznego, sportu, przewodników i organizatorów turystyki.

3. Uwzględniając, że wychowanie fizyczne i sport stanowią zespół czynników, które nie tylko warunkują harmonijny rozwój fizyczny człowieka oraz zabezpieczają właściwy stan jego zdrowia, lecz także wpływają jednocześnie w bardzo istotny sposób na kształtowanie jego cech psychicznych i postawy społecznej — Plenum CRZZ uważa za konieczne większe zaangażowanie nauki w sprawy sportu.

Nauka powinna odgrywać w sprawach wychowania fizycznego i turystyki coraz większą rolę. Szczególne zadania w tej dziedzinie przypadają — poza medycyną, fizjologią i biologią — naukom społecznym, m. in. socjologii, pedagogice i psychologii.

Plenum CRZZ uważa jednocześnie za konieczne szersze włączenie lekarzy, szczególnie przemysłowej służby zdrowia, do prac zakładowych ogniw sportu, wychowania fizycznego i turystyki w zakresie programowania zajęć ruchowych, organizacji wypoczynku po pracy oraz badań ich wpływu na podnoszenie zdrowotności i sprawności ludzi pracy.

Plenum CRZZ, popierając dotychczasowe poczynania GKKFiT w tym zakresie, uważa za niezbędne podjęcie przez Główny Komitet Kultury Fizycznej i Turystyki wspólnie z resortem szkolnictwa wyższego i zakładami naukowymi PAN na szerszą skalę badań naukowych zgodnych z faktycznymi potrzebami i stworzenie warunków dla ich praktycznego zastosowania w sporcie i turystyce.

4. W trosce o nadanie sportowi i turystyce właściwego oblicza ideowego Plenum uważa za konieczne podjęcie przez związkowe kluby sportowe, ogniska KKF i koła PTTK zdecydowanej walki przeciwko wszelkim praktykom sprzecznym z założeniami ideowo-wychowawczymi obowiązującymi w sporcie socjalistycznym. Wszystkie instancje związkowe, młodzieżowe, władze sportowe oraz ognia kultury fizycznej powinny zwłaszcza wydać zdecydowaną walkę wszelkim przejawom kaperownictwa, merkantylności oraz

nieprzestrzegania zasad socjalistycznej etyki i właściwej postawy moralnej.

Działalność związkowych klubów sportowych, ognisk krzewienia kultury fizycznej i kół PTTK powinna w większej mierze przyczyniać się do wcielania w życie założeń wychowania socjalistycznego, kształtowania zgodnie z tymi założeniami stosunków międzyludzkich, zwiększania odpowiedzialności członków za wyniki pracy kolektywnej, za podnoszenie wiedzy ogólnej, kwalifikacji zawodowych i kultury życia codziennego.

Rozwijanie pracy kulturalno-wychowawczej w klubach sportowych, ogniskach KKF i kołach PTTK wymaga bliskiego ich współdziałania z placówkami oświatowymi i upowszechnienia kultury.

II. Zadania w zakresie właściwego wykorzystania bazy materialnej i środków finansowych oraz zabezpieczenia prawidłowego rozmieszczenia klubów sportowych i ogniw kultury fizycznej.

1. W celu bardziej prawidłowego wykorzystania bazy materialnej oraz środków, jakie Państwo Ludowe i związki zawodowe przeznaczają na sport i organizację wypoczynku pracowniczego, Plenum CRZZ uznaje za konieczne wzmoczenie wysiłków i podjęcie środków organizacyjnych ze strony ogniw sportowych i turystyki, jak również ze strony instancji związkowych i władz sportowych, w celu uzyskania zasadniczej poprawy gospodarowania środkami przeznaczonymi na te cele.

Zdecydowaną walkę należy wydać wszystkim przypadkom łamania obowiązujących przepisów finansowych oraz przejawom marnotrawstwa i rozrzutności w klubach sportowych i innych ogniwach.

Konieczne jest, aby w tym zakresie usprawniona została działalność zarządów klubów sportowych i ich komisji rewizyjnych.

Większą uwagę należy zwrócić na wychowawcze znaczenie składki członkowskiej oraz na poszanowanie przez zawodników i członków klubów sportowych, kół i ognisk kf mienia społecznego, obiektów oraz sprzętu sportowego i turystycznego.

2. Plenum CRZZ, uznając poważny wysiłek, jaki został dokonany przez wiele związków zawodowych i zakładów pracy w dziedzinie rozwoju bazy sportowo-turystycznej, uważa za konieczne dalsze rozwijanie inicjatyw społecznych oraz koordynowanie poczynań w zakresie budowy i rozbudowy ośrodków wypoczynku po pracy, urządzeń sportowo-rekreacyjnych przy zakładach pracy, placów do gier i zabaw w osiedlach robotniczych, miejsc do masowej nauki pływania itd.

Koordinacja działalności w tym zakresie spoczywać powinna w rękach wojewódzkich i powiatowych komisji związków zawodowych oraz właściwych rad narodowych.

3. Ważnym zadaniem WKZZ oraz wojewódzkich rad sportu, wychowania fizycznego i turystyki związków zawodowych powinno być dalsze doskonalenie struktury rozmieszczania klubów sportowych i innych ogniw kultury fizycznej

i turystyki w celu pełniejszego zabezpieczenia społecznych potrzeb w tym zakresie.

Należy również w uzasadnionych przypadkach łączyć słabe organizacyjnie i finansowo jednostki sportowe jednej branży w bardziej samowystarczalne kluby sportowe względnie koła lub ogniska kf międzyzakładowe. Tam, gdzie są ku temu warunki i wymaga sytuacji, należy również powoływać nowe jednostki wychowania fizycznego i sportu na zasadzie organizacji międzyzakładowej, środowiskowej, terenowej itp.

III. Założenia organizacyjne sportu związkowego, wychowania fizycznego i turystyki.

1. Dotychczasowe doświadczenia związków zawodowych wskazują, że podstawowymi ośrodkami umasowienia i rozwoju sportu, wychowania fizycznego i turystyki wśród załóg są zakłady pracy. Jest więc rzeczą słuszną przyjęcie na przyszłość zasady, że podstawową jednostką organizacyjną sportu związkowego są branżowe kluby sportowe oparte o jeden lub więcej zakładów pracy, bądź kluby środowiskowo-terenowe oparte o jeden zakład wiodący i pomoc innych zakładów w danym środowisku, w mieście lub dzielnicy.

Za merytoryczną i finansową działalność klubów sportowych odpowiedzialne są bezpośrednio zarządy klubów i ich organa kontrolne — komisje rewizyjne.

W oparciu o zakład pracy należy rozwijać również nadal sieć organizacyjną zakładowych ognisk krzewienia kultury fizycznej i kół PTTK. Popierać również należy rozwój działalności w dziedzinie sportu, wychowania fizycznego, turystyki i wypoczynku po pracy w zakładach pracy i instytucjach w oparciu o inne formy organizacyjne, jak np. sekcje czy komisje przy radach zakładowych — koła sportowe, koła LZS w przedsiębiorstwach rolnych itp.

Za działalność zakładowych ognisk krzewienia kultury fizycznej, komisji wychowania fizycznego i sportu oraz kół sportowych, bezpośrednią odpowiedzialność ponoszą rady zakładowe.

2. W celu zapewnienia właściwej opieki oraz uporządkowania i ustalenia jednolitych zasad struktury organizacyjnej kultury fizycznej związków zawodowych Plenum CRZZ ustala że:

— działalność wszystkich podstawowych ogniw sportu, wychowania fizycznego i turystyki w zakładach pracy nadzorowana będzie przez zarządy okręgowe branżowych związków zawodowych,

— zarządy okręgowe związków zawodowych powinny prowadzić swą działalność poprzez społeczne komisje do spraw sportu, wychowania fizycznego, turystyki i wypoczynku po pracy.

Do zadań zarządów okręgowych związków zawodowych należy w szczególności czuwanie nad prawidłową realizacją podstawowych założeń programowych związków zawodowych w dziedzinie upowszechnienia sportu, wychowania fizycznego i turystyki wśród załóg oraz rozdzielania dotacji finansowych i zabezpieczenia środków niezbędnych na tę działalność w budżetach

własnych rad zakładowych i administracji zakładów pracy.

3. Ogólną koordynację w działalności związków zawodowych w tej dziedzinie sportu, wychowania fizycznego i turystyki w województwie sprawować będzie wojewódzka rada sportu, wychowania fizycznego i turystyki, działająca pod kierownictwem i nadzorem WKZZ.

Do zadań rady należeć będzie także rozdział środków finansowych dla zarządów okręgowych na potrzeby sportu i organizacji wypoczynku, wychowania fizycznego i turystyki.

W skład rady wojewódzkiej wchodzić będą przedstawiciele wszystkich zarządów okręgowych, działacze społeczni oraz działacze sportu, wychowania fizycznego i turystyki.

4. W celu umocnienia pionu sportu, wychowania fizycznego i turystyki związków zawodowych, usprawnienia dotychczasowej struktury organizacyjnej, wzmocnienia ogólnej koordynacji i programowania kultury fizycznej i turystyki, Plenum CRZZ powołuje do życia Ogólnozwiązkową Federację Sportu, Wychowania Fizycznego i Turystyki.

Ogólnozwiązkowa Federacja Sportu, Wychowania Fizycznego i Turystyki działa pod kierownictwem i nadzorem Prezydium Centralnej Rady Związków Zawodowych w oparciu o regulamin zatwierdzony przez Prezydium CRZZ.

W skład Ogólnozwiązkowej Federacji Sportu, Wychowania Fizycznego i Turystyki wchodzi wszystkie związkowe federacje sportowe i zarządy główne związków zawodowych.

Ogólnozwiązkowa Federacja odpowiada za całość polityki związkowej kultury fizycznej i turystyki w naszym kraju.

Naczelnym organem wykonawczym Ogólnozwiązkowej Federacji Sportu, Wychowania Fizycznego i Turystyki jest Krajowa Rada, w skład której wchodzi osoby, delegowane przez Prezydium CRZZ spośród działaczy związków zawodowych, ZMS, federacji sportowych, wojewódzkich rad sportu oraz czołowi przedstawiciele sportu, wychowania fizycznego i turystyki.

Do zadań Krajowej Rady Ogólnozwiązkowej Federacji Sportu, Wychowania Fizycznego i Turystyki należeć będzie:

— wytyczanie zadań rozwojowych i koordynowanie działalności regulaminowych federacji sportowych związków zawodowych i komisji do spraw kultury fizycznej i turystyki przy zarządach głównych związków zawodowych oraz kierowanie działalnością wojewódzkich rad sportu, wychowania fizycznego i turystyki związków zawodowych jako terenowych ogniw Ogólnozwiązkowej Federacji Sportu, Wychowania Fizycznego i Turystyki,

— reprezentowanie interesów sportu związkowego i turystyki wobec władz państwowych i społecznych,

— rozdział środków z dotacji państwa na sport, wychowanie fizyczne, turystykę i wypoczynek dla wojewódzkich rad oraz dla federacji sportowych i zarządów głównych związków zawodowych na zadania i cele, jakie wynikać będą z przyjętego przez Ogólnozwiązkową Federa-

cję Sportu, Wychowania Fizycznego i Turystyki programu działania.

5. W związku z powołaniem do życia Ogólnozwiązkowej Federacji Sportu, Wychowania i Turystyki do zadań obecnie działających federacji sportowych, jako regulaminowych ogniw związków branżowych oraz komisji i wydziałów zarządów głównych związków zawodowych do spraw kultury fizycznej i turystyki należeć będzie:

— inspirowanie w oparciu o kierunki przyjęte przez Ogólnozwiązkową Federację Sportu, Wychowania Fizycznego i Turystyki różnego rodzaju inicjatyw, mających na celu podnoszenie poziomu sportu związkowego, rozwijanie najbardziej przystępnych form wychowania fizycznego i turystyki, odpowiadających zainteresowaniom swojej branży;

— dokonywanie okresowej oceny działalności w zakresie wychowania fizycznego i turystyki oraz wytyczanie kierunków działania zarządów okręgowych, wynikających z ogólnych zadań związków zawodowych w tej dziedzinie;

— organizowanie tradycyjnych krajowych imprez sportowo-turystycznych, zgodnie z założeniami Krajowej Rady, które będą włączane do centralnego kalendarza imprez sportowo-turystycznych;

— reprezentowanie barw pionu związkowego w międzynarodowych kontaktach sportowych;

— ustalanie z resortami i zjednoczeniami zakresu pomocy świadczonej przez ogniwa administracji gospodarczej, szczególnie w zakładach pracy, na rzecz zabezpieczenia warunków dla rozwoju wychowania fizycznego i turystyki;

— udzielanie w ramach możliwości zarządów głównych pomocy finansowej branżowym ogniom wychowania fizycznego i turystyki.

6. Plenum CRZZ zobowiązuje Dyрекcję Naczelną Funduszu Wczasów Pracowniczych do włączenia w zakres swej działalności organizowania w ramach istniejących możliwości FWP zagranicznej turystyki, z uwzględnieniem przyjmowania zorganizowanych wycieczek turystycznych z krajów kapitalistycznych na zasadach pełnej odpłatności w dewizach, po cenach przystępnych dla turysty robotniczego. W tym celu należy wykorzystać międzynarodowe kontakty instancji związkowych.

Ostateczne decyzje w tej sprawie oraz program działania DN FWP w tej dziedzinie powinien być zatwierdzony przez Prezydium CRZZ.

Realizacja programowych założeń rozwojowych w dziedzinie wychowania fizycznego i turystyki wymaga ścisłego współdziałania związków zawodowych oraz ZMS z organizacjami społecznymi i instytucjami państwowymi powstałymi lub powołanymi dla wykonywania określonych funkcji w zakresie kultury fizycznej i turystyki w naszym kraju.

Plenum CRZZ, udzielając całkowitego poparcia słusznym inicjatywom podejmowanym przez administrację państwową, widzi jednocześnie potrzebę podjęcia przez Główny Komitet Kultury Fizycznej i Turystyki jako centralny organ sprawujący z ramienia państwa funkcję koordynato-

ra całokształtu działalności sportowo-turystycznej w kraju — kroków niezbędnych dla dalszego usprawnienia struktury organizacyjnej sportu polskiego, a w szczególności:

— ulepszenia systemu rozgrywek w poszczególnych dyscyplinach sportowych, uporządkowania podstawowych zasad organizacyjnych normujących tryb powstawania i rejestracji nowych jednostek sportowych, zorganizowania skutecznego systemu kontroli w celu likwidacji wykroczeń w gospodarce finansowej ogniw organizacyjnych kultury fizycznej i turystyki w kraju;

— ustalenia wspólnie z władzami oświatowymi i Ogólnozwiązkową Federacją zasad przynależności do związkowych klubów sportowych młodzieży szkolnej i akademickiej;

— przestrzegania zasady uzgadniania planów rozwoju wychowania fizycznego i turystyki między właściwymi komitetami kultury fizycznej i turystyki a związkami zawodowymi, zarówno na szczeblu centralnym, jak i w terenie; wszechstronnego współdziałania z ruchem zawodowym i udzielania mu pomocy, szczególnie w zakresie realizacji programu budowy prostych obiektów sportowo-rekreacyjnych, rozbudowy ośrodków wypoczynkowych, remontów i konserwacji obiektów sportowych itp., m. in. przez udzielanie pomocy finansowej ze środków Totalizatora Sportowego oraz Centralnego Funduszu Turystyki i Wypoczynku;

— podjęcia kroków w kierunku uznania przez rady narodowe obiektów i urządzeń sportowych i rekreacyjnych użytkowanych przez organizacje sportowe i społeczne za urządzenia socjalne gospodarki komunalnej oraz uporządkowania i wydania jednolitych przepisów w sprawie odpłatności za użytkowanie urządzeń sportowych, wypoczynkowo-rekreacyjnych oraz za wypożyczanie sprzętu sportowo-turystycznego;

— podjęcia zdecydowanych kroków przeciwko kaperownictwu, przekupstwu i innym praktykom sprzecznym z zasadami sportu socjalistycznego;

— zwiększenia produkcji sprzętu sportowego i turystycznego, szczególnie popularnego i taniego.

Towarzystwo Krzewienia Kultury Fizycznej jako organizacja specjalistyczna wychowania fizycznego spotka się ze strony związków zawodowych z pełnym poparciem w działalności zmierzającej do:

— upowszechnienia kultury fizycznej, zwłaszcza w osiedlach robotniczych i w większych skupiskach zamieszkiwanych przez robotników i pracowników, a szczególnie wśród młodzieży;

— doskonalenia metod pracy w celu zapewnienia skuteczniejszej pomocy i instruktażu zakładom pracy w dziedzinie wychowania fizycznego, zgodnie z potrzebami i kierunkami przyjętymi przez związki zawodowe.

Plenum CRZZ zobowiązuje jednocześnie Krajową Radę Ogólnozwiązkowej Federacji Sportowej, Wychowania Fizycznego i Turystyki do opracowania szczegółowego programu współdziałania Ogólnozwiązkowej Federacji z TKKF.

Związki zawodowe współdziałać będą z ogniwami Polskiego Towarzystwa Turystyczno-Krajoznawczego szczególnie w dziedzinie:

— rozwijania zakładowych kół PTTK oraz upowszechniania turystyki i krajoznawstwa wśród załóg zakładów pracy i ich rodzin;

— podnoszenia jakości programowania i organizacji wycieczek zakładowych i środowiskowych oraz dalszego szkolenia organizatorów turystyki dla zakładów pracy.

Związki zawodowe widzą potrzebę ściślejszego współdziałania terenowych instancji związkowych z radami narodowymi w dalszym rozwijaniu wypoczynku po pracy dla załóg, a szczególnie przy realizowaniu inicjatyw związków zawodowych, zmierzających do umasowienia kultury fizycznej, sportu i turystyki, budowy prostych urządzeń sportowo-rekreacyjnych i wypoczynkowych w nowo budujących się i istniejących osiedlach mieszkaniowych i wiejskich.

W interesach załóg leży ściślejsze współdziałanie rad narodowych z terenowymi instancjami związków zawodowych (WKZZ—PKZZ) w planowaniu budowy i rozbudowy ośrodków wypoczynkowych po pracy, zabezpieczeniu ich konserwacji, remontów i eksploatacji oraz w programowaniu i prowadzeniu działalności ogólnodostępnych ośrodków wypoczynku po pracy.

Od resortów gospodarczych i administracji państwowej związki zawodowe oczekują:

— bardziej zorganizowanego i konsekwentnego włączenia się w rozwój wychowania fizycznego, turystyki i wypoczynku, szczególnie przez opracowywanie, wspólnie z branżowymi zarządami głównymi związków zawodowych, odpowiednich planów rozwojowych, tworzenia bazy dla tej działalności oraz większej troski o zakładowe obiekty sportowo-turystyczne będące ważnym ogniwem w sieci urządzeń socjalno-zdrowotnych zakładów pracy.

Dalsze umasowienie i podniesienie poziomu sportu, wychowania fizycznego i turystyki wśród pracujących i ich rodzin stawia przed związkami zawodowymi jednocześnie zadanie dalszego wzmocnienia opieki i odpowiedzialności instancji i zakładowych organizacji związkowych za prawidłowy rozwój działalności sportowo-turystycznej i wypoczynkowej.

Do zadań organizacji i instancji związkowych należy przede wszystkim:

— ściślejsze powiązanie całej działalności sportowo-turystycznej z zakładami pracy, z ich problematyką produkcyjną i społeczną, propagowanie idei przodownictwa sportowców w pracy zawodowej, inicjowanie czynów społecznych, organizowanie wśród załóg różnorodnych akcji popularyzujących sport i przyciągających najszersze rzesze ludzi pracy do czynnego uprawiania kultury fizycznej;

— wzmocnienie kontroli społecznej nad cało-

kształtem gospodarki środkami finansowymi, sprzętem i całym majątkiem trwałym;

— okresowe dokonywanie na posiedzeniach instancji oceny tej działalności oraz systematyczne kontrolowanie realizacji podjętych uchwał;

— organizowanie narad z działaczami sportowymi i kadrami trenersko-instruktorską dla omawiania założeń programowych, organizatorskich i wychowawczych wynikających z założeń obecnego Plenum CRZZ i wytycznych związków zawodowych.

Związki zawodowe oraz wszystkie organizacje sportowe i turystyczne będą w szerokim zakresie inspirować oraz rozwijać dyskusje w prasie, radiu i telewizji na tematy sportu, wychowania fizycznego i turystyki ze szczególnym uwzględnieniem wychowawczej roli sportu.

Ruch zawodowy zwraca się do prasy, radia i telewizji o szerokie rozpropagowanie tematyki obrad VIII Plenum CRZZ oraz o bardziej skuteczną pomoc w realizacji programu dalszego rozwoju kultury fizycznej, turystyki, sportu i wypoczynku po pracy wśród pracujących, ich rodzin i młodzieży.

Jubileuszowy rok XX-lecia Polski Ludowej zapoczątkuje nowy etap działalności związkowego sportu, wychowania fizycznego i turystyki.

Wszystkie ognia związkowe dołożą starań, aby realizacja programu działania nakreślona przez VIII Plenum CRZZ w sprawie rozwoju sportu, wychowania fizycznego i turystyki jako jedna z dróg mających na celu pomnażanie sił mas pracujących dla budownictwa socjalizmu oraz dostarczanie pracującym godziwej i wychowawczej rozrywki, przebiegała prawidłowo i planowo, wzbogacając szczególnie w roku 1964 program obchodów XX-lecia PRL. Kierując się dążeniem, by uchwały dzisiejszego VIII Plenum CRZZ dotarły do wszystkich ogniw sportu związkowego, wychowania fizycznego i turystyki, do wszystkich działaczy, trenerów i zawodników, jak również potrzebą uporządkowania stanu organizacyjnego w klubach sportowych, Plenum CRZZ zobowiązuje ognia związkowe, wszystkie jednostki organizacyjne sportu związkowego do przeprowadzenia w IV kwartale 1964 roku szerokiej kampanii sprawozdawczo-wyborczej połączonej z przeniesieniem uchwał VIII Plenum CRZZ do wszystkich ogniw kultury fizycznej i turystyki.

Świadomość wysokiej rangi społecznej sportu i turystyki w naszym kraju powinna stać się bodźcem dla coraz lepszej pracy związków zawodowych nad doskonaleniem umiejętności sportowych i umasowieniem kultury fizycznej wśród najszerszych rzesz ludzi pracy, nad kształtowaniem ich postawy społecznej nie tylko na stadionach, boiskach i szlakach turystycznych, lecz również w życiu codziennym, w pracy nad dalszym wszechstronnym rozwojem naszej Ludowej Ojczyzny.

DZIAŁ B

61

ROZPORZĄDZENIE RADY MINISTRÓW

z dnia 10 kwietnia 1964 r.

zmieniające rozporządzenie z dnia 30 marca 1962 r. w sprawie tworzenia funduszu zakładowego w przedsiębiorstwach przemysłu węglowego oraz w przedsiębiorstwach energetycznych.

(Dziennik Ustaw z dnia 14 kwietnia 1964 r. Nr 14, poz. 80)

Na podstawie art. 2 ust. 3 i 4 oraz art. 4 i 5 ustawy z dnia 28 marca 1958 r. o funduszu zakładowym w przedsiębiorstwach państwowych (Dz. U. z 1960 r. Nr 13, poz. 78) zarządza się, co następuje:

§ 1. W rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 30 marca 1962 r. w sprawie tworzenia funduszu zakładowego w przedsiębiorstwach przemysłu węglowego oraz w przedsiębiorstwach energetycznych (Dz. U. z 1962 r. Nr 26, poz. 119 i z 1963 r. Nr 12, poz. 65) wprowadza się następujące zmiany:

1) w § 2 pkt 2 otrzymuje brzmienie:

„2) za każdy procent przekroczenia wyznaczonej (zadanej) przez zjednoczenie wydajności ogólnej w kopalniach węgla kamiennego — kwotę odpowiadającą 1% osobowego funduszu płac planowanego na dany rok, przy czym średnia wy-

znaczonych dla poszczególnych kopalń wydajności ogólnych nie może być niższa od wydajności ogólnej, ustalonej w wysokości 1.350 kg na pracownika-dniówkę dla przemysłu węgla kamiennego;”;

2) w § 3 ust. 2 otrzymuje brzmienie:

„2. Dla kopalń węgla kamiennego „Wałbrzych”, „Victoria”, „Thorez”, „Słupiec”, „Anna”, „Marcel”, „1 Maja”, „Jastrzębie-Moszczenica” i „Gliwice” podstawą obliczeń funduszu zakładowego jest wydobycie węgla wsadowego, a dla Kopalni Węgla Kamiennego „Nowa Ruda” — wydobycie węgla (netto) i łupku surowego, przeznaczonego dla prażalni.”

§ 2. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 stycznia 1964 r.

Prezes Rady Ministrów: *J. Cyrankiewicz*

62

UCHWAŁA Nr 114 RADY MINISTRÓW

z dnia 18 kwietnia 1964 r.

zmieniająca uchwałę w sprawie ewidencji niektórych osób zatrudnionych w handlu.

(Monitor Polski z dnia 24 kwietnia 1964 r. Nr 27, poz. 121)

§ 1. W uchwale nr 141 Rady Ministrów z dnia 6 maja 1958 r. w sprawie ewidencji niektórych osób zatrudnionych w handlu (Monitor Polski z 1958 r. Nr 42, poz. 240 i z 1960 r. Nr 48, poz. 225) wprowadza się następujące zmiany:

1) § 5 otrzymuje brzmienie:

„§ 5. 1. Jeżeli dokonane zwolnienie z pracy albo rozwiązanie umowy zlecenia, agencyjnej lub o akwizycję, o których mowa w § 2, zostało uznane za bezpodstawne lub nieważne, zakład pracy obowiązany jest przesłać odpowiedni dokument do centralnego rejestru wraz z wnioskiem o skreślenie zainteresowanej osoby z rejestru.

2. Dokumentami wymienionymi w ust. 1 są:

1) wyrok sądowy lub orzeczenie komisji rozjemczej, przywracające do pracy lub zasądające odszkodowanie z powodu bezpodstawnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia albo ustalające nieważność zwolnienia z pracy lub rozwiązania umowy o pracę,

2) wyrok sądowy zasądający odszkodowanie z powodu bezpodstawnego rozwiązania bez wypowiedzenia umowy zlecenia, agencyjnej lub o akwizycję albo ustalający nieważność rozwiązania takiej umowy,

3) orzeczenie o uniewinnieniu lub umorzeniu postępowania karnego albo karno-administracyj-

nego z powodu niestwierdzenia czynu przestępczego lub niepopelnienia przestępstwa albo z powodu braku znamion przestępstwa w czynie stanowiącym podstawę do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia,

4) orzeczenie sądu uznające za bezpodstawne w całości roszczenie o pokrycie niedoboru lub należności z innych tytułów, z powodu których nastąpiło rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia, z wyjątkiem orzeczeń oddalających powództwo lub umarzających postępowanie wobec zapłaty dochodzonej należności, albo

5) pismo kierownika zakładu uchylające decyzję o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z winy osoby, z którą rozwiązano umowę, lub ugoda zawarta przed sądem lub komisją rozjemczą, jeżeli przesłanką jej zawarcia było uznanie przez zakład rozwiązania umowy bez wypowiedzenia za bezpodstawne.

3. Na podstawie dokumentów wymienionych w ust. 2 skreślenie może nastąpić także na wniosek zainteresowanej.

4. Skreślając określoną osobę z rejestru, centralny rejestr zwraca jednocześnie kartę kwalifikacyjną z odpowiednią adnotacją zakładowi, który ją nadesłał.”;

2) § 6 otrzymuje brzmienie:
 „§ 6. Karta kwalifikacyjna ulega usunięciu z centralnego rejestru i zniszczeniu po upływie 6 lat od daty rozwiązania umowy wymienionej w § 2.”

§ 2. Minister Handlu Wewnętrznego ogłosi jednolity tekst uchwały wymienionej w § 1.

§ 3. Wykonanie uchwały porucza się zainteresowanym ministrom.

§ 4. Uchwała wchodzi w życie po upływie dwóch tygodni od dnia ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: *J. Cyrankiewicz*

63

UCHWAŁA Nr 130 RADY MINISTRÓW

z dnia 4 maja 1964 r.

w sprawie premiovania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych.

(*Monitor Polski z dnia 15 maja 1964 r. Nr 32, poz. 138*)

Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych uchwala, co następuje:

Tworzenie i podział funduszu premiowego.

§ 1. 1. Premie pracowników umysłowych państwowych przedsiębiorstw przemysłowych wypłaca się z funduszu premiowego, ustalonego w wysokości określonej we wskaźnikach dyrektywnych planu.

2. Wysokość funduszu premiowego w kwocie bezwzględnej ustala corocznie dla przedsiębiorstw podległych poszczególnym resortom Rada Ministrów na wniosek Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów, zaopiniowany przez Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac oraz Ministra Finansów.

3. Wysokość funduszu premiowego, w zależności od charakteru, rodzaju i ilości zadań przypadających do wykonania, ustala corocznie:

1) właściwy minister (kierownik urzędu centralnego, przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej oraz rady narodowej miasta wyłączonego z województwa) — dla przedsiębiorstw zgrupowanych w zjednoczeniach,

2) dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej) dla poszczególnych przedsiębiorstw.

4. Wysokość funduszu premiowego dla poszczególnych przedsiębiorstw powinna być zróżnicowana, w zależności od stopnia napięcia, wzrostu i złożoności zadań, z tym że nie może być niższa niż 10% płac zasadniczych pracowników umysłowych danego przedsiębiorstwa. Wysokość funduszu premiowego dla poszczególnych przedsiębiorstw powinna także zależeć od zakresu zadań związanych z powierzaniem danemu przedsiębiorstwu funkcji przedsiębiorstwa prowadzącego.

5. W ramach funduszu premiowego, ustalonego zgodnie z przepisami ust. 3 pkt 1, tworzy się w zjednoczeniach rezerwy w wysokości 2—4% tego funduszu, z przeznaczeniem na zwiększenie funduszu premiowego za realizację niektórych ważnych i wyjątkowo trudnych zadań, zwłaszcza zleconych przedsiębiorstwom do wykonania dodatkowo w ciągu roku, ze szczególnym uwzględnieniem zadań z dziedziny postępu technicznego oraz produkcji eksportowej.

§ 2. 1. Z funduszu premiowego, o którym mowa w § 1, wypłaca się premie za wykonanie

i przekroczenie zadań wynikających z planu techniczno-ekonomicznego oraz innych zadań dodatkowych ustalonych zgodnie z potrzebami gospodarki narodowej.

2. Z funduszu premiowego przedsiębiorstwa wydziela się fundusz premiowy dla pracowników finansowo-księgowych za sporządzenie w terminie bilansu rocznego; pozostały fundusz premiowy przedsiębiorstwa dzieli się na:

1) część I, przeznaczoną na premie dla członków kierownictwa (dyrektora, jego zastępców, naczelnego bądź głównego inżyniera, szefa produkcji, głównego księgowego i głównych specjalistów) — zwanych dalej „kierownictwem”,

2) część II, przeznaczoną na premie dla pracowników zarządu (pracowników inżynieryjno-technicznych, ekonomicznych i administracyjnych),

3) część III, przeznaczoną na premie dla pracowników poszczególnych komórek organizacyjnych ruchu przedsiębiorstwa oraz służby kontroli technicznej, zakładowych biur konstrukcyjnych (pracowni projektowych), zakładowych laboratoriów badawczych, ośrodków normowania pracy i komórek normalizacyjnych niezależnie od przynależności organizacyjnej tych komórek do zarządu czy ruchu przedsiębiorstwa.

3. Część II funduszu premiowego składa się z pozycji:

1) „A”, przeznaczonej:

a) w 70% na premie dla kierowników działów (sekcji lub stanowisk pracy na szczeblu działu) i pracowników inżynieryjno-technicznych oraz ekonomicznych, wypłacane w wysokości uzależnionej od wysokości premii przyznanej kierownictwu przedsiębiorstw,

b) w 30% na premie dla pracowników wymienionych pod lit. a) za wykonanie własnych zadań,

2) „B”, przeznaczonej na premie dla pracowników administracyjnych.

4. Na fundusz premiowy dla pracowników administracyjnych nie może być przeznaczona kwota wyższa niż 10% płac zasadniczych tych pracowników, przy czym premie wypłaca się w wysokości uzależnionej od wysokości premii pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych premiovanych z części II „A” funduszu premiowego.

5. Na fundusz premiowy za sporządzenie w terminie bilansu rocznego przeznaczają się kwotę nie wyższą niż 15% miesięcznego funduszu płac zasadniczych ogółu pracowników finansowo-księgowych. Premie pracowników finansowo-księgowych za sporządzenie w terminie bilansu rocznego wypłaca się niezależnie od spełnienia przez poszczególne grupy pracowników przedsiębiorstwa zadań (warunków) uprawniających do premii za wykonanie tych zadań. Wysokość premii indywidualnej za sporządzenie w terminie bilansu rocznego nie może przekraczać 30% miesięcznej płacy zasadniczej danego pracownika.

6. Podział funduszu premiowego na poszczególne części (ust. 2) ustala dla każdego przedsiębiorstwa dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej) na podstawie zasad określonych przez właściwych ministrów. Podziału części II funduszu premiowego na fundusze premiowe dla poszczególnych grup pracowników oraz części III na fundusze premiowe dla poszczególnych komórek organizacyjnych dokonuje dyrektor przedsiębiorstwa.

7. Wysokość poszczególnych części funduszu premiowego określa się w planie rocznym w kwotach bezwzględnych, przy czym między tymi częściami nie mogą być dokonywane w ciągu roku przerzuty.

§ 3. 1. Dobór zadań i związane z tymi zadaniami zasady premiowania powinny zapewniać nie tylko wykonanie wskaźników dyrektywnych planu techniczno-ekonomicznego, lecz także uzasadnioną potrzebami gospodarczymi dalszą poprawę działalności przedsiębiorstw.

2. Liczba zadań wyznaczonych dla każdej komórki organizacyjnej lub grupy pracowników jako podstawa premiowania nie może być w zasadzie wyższa niż 5.

3. Wszystkie zadania ustalone jako podstawa premiowania dla kierownictwa i komórek organizacyjnych premiowanych za wykonanie własnych zadań stanowią w funduszu premiowym danej grupy pracowników łącznie 100 punktów.

4. Dla każdego zadania ustala się określoną liczbę punktów oraz odpowiadającą tym punktom kwotę premii, zróżnicowaną w zależności od tego, które zadania wymagają w danym okresie preferencji, oraz w zależności od rodzaju, stopnia złożoności zadania i trudności jego wykonania. Liczba punktów ustalona za pełne wykonanie jednego zadania nie może być niższa niż 15, a wysokość premii niższa niż 4% funduszu płac zasadniczych danej grupy pracowników.

5. 1) Liczba punktów przypadających za wykonanie zadań wynikających z planu nie może być wyższa niż 65.

2) Pozostałą liczbę punktów przeznaczają się na zadania ponadplanowe oraz inne zadania dodatkowe.

6. W szczególnie uzasadnionych przypadkach minister (kierownik urzędu centralnego) może w uzgodnieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac podwyższyć liczbę punktów, o których mowa w ust. 5 pkt 1, nie wyżej jednak niż do 75.

7. Zadania stanowiące podstawę premiowania powinny być wyznaczone w formie jednoznacznej i określone w sposób zapewniający ich wymierzalność oraz kontrolę ilości i jakości wykonania.

8. Zadania z zakresu postępu technicznego, szczególnie ważne i złożone, powinny być premiowane z uwzględnieniem zasad i kryteriów stosowanych przy nagradzaniu z funduszu postępu techniczno-ekonomicznego.

Premiowanie kierownictwa przedsiębiorstwa.

§ 4. 1. Ustala się jako:

1) powszechnie obowiązujący warunek wypłaty premii — wykonanie planu rentowności lub planowanego udziału kosztów własnych w wartości produkcji sprzedanej,

2) powszechnie obowiązujące zadanie stanowiące podstawę premiowania — wykonanie produkcji określonych asortymentów.

2. Właściwi ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) określają na dany rok, który z warunków wymienionych w ust. 1 pkt 1 będzie miał zastosowanie w poszczególnych branżach przemysłu.

3. Przez rentowność rozumie się stosunek kwoty akumulacji lub zysku do kosztów produkcji sprzedanej.

4. Przez zadanie z zakresu produkcji asortymentów rozumie się wykonanie produkcji określonych asortymentów według listy asortymentów obejmujących w szczególności artykuły (grupy artykułów):

1) objęte narodowym planem gospodarczym,

2) przeznaczone na eksport, objęte zamówieniami lub umowami z przedsiębiorstwami handlu zagranicznego,

3) objęte kwartalnymi zadaniami dostaw towarów na rynek,

4) będące przedmiotem umów w obrocie między przedsiębiorstwami i uznane przez właściwego ministra za ważne dla gospodarki narodowej.

Listy asortymentowe oraz tryb ich zmiany ustalają właściwi ministrowie lub z ich upoważnienia dyrektorzy zjednoczeń. Ustalanie list asortymentów (artykułów) przeznaczonych na zaopatrzenie ludności oraz na eksport następuje odpowiednio w porozumieniu z Ministrem Handlu Wewnętrznego lub z Ministrem Handlu Zagranicznego lub też z kierownikami wyznaczonych przez tych ministrów organizacji handlowych.

5. Niezależnie od powszechnie obowiązującego zadania i warunku (ust. 1) ministrowie (kierownicy urzędów centralnych, przewodniczący prezydium wojewódzkich rad narodowych oraz rad narodowych miast wyłączonych z województw) określają dla poszczególnych zjednoczeń na dany rok zadania branżowe. W zadaniach branżowych należy uwzględnić np. zadania w zakresie:

1) poprawy ogólnego wyniku ekonomicznego przedsiębiorstwa,

2) zwiększenia produkcji eksportowej, zwłaszcza produkcji nowych asortymentów wytwarzanych według wymagań światowej, przodującej techniki,

3) opracowania nowych rozwiązań technologicznych i konstrukcyjnych,

4) opanowania produkcji nowych wyrobów i rozszerzenia produkcji asortymentów o szczególnie wysokich wymaganiach technicznych,

5) wykonania ponadplanowej produkcji określonych asortymentów,

6) zwiększenia wykorzystania mocy produkcyjnej,

7) obniżenia kosztów produkcji, zwłaszcza kosztów materiałowych,

8) skrócenia terminów oddawania nowych obiektów do użytku,

9) utrzymania lub obniżenia wskaźnika zapasów.

Przez zadania w zakresie poprawy lub zwiększenia określonych wyników należy rozumieć w zasadzie poprawę lub zwiększenie zadań planowanych.

§ 5. Prezes Rady Ministrów może ustalić dla poszczególnych gałęzi lub branż przemysłu zadania i warunki odmienne od ustalonych w § 4 ust. 1.

§ 6. Dyrektorzy zjednoczeń (jednostek równorzędnych) ustalają dla poszczególnych przedsiębiorstw, oprócz zadań stanowiących powszechnie obowiązującą podstawę lub warunek przyznawania premii, zadania dostosowane do działalności tych przedsiębiorstw (grup przedsiębiorstw), a wynikające z zadań branżowych i konkretnych potrzeb gospodarczych.

§ 7. 1. Za wykonanie zadania ustalonego na poziomie wynikającym ze wskaźników dyrektywnych planu (§ 3 ust. 5 pkt 1) przysługuje premia:

1) w pełnej wysokości, o ile zadanie to wykonane zostało co najmniej w 100%,

2) w zmniejszonej wysokości w razie niepełnego wykonania zadania.

Premia nie przysługuje, jeżeli zadanie zostało wykonane w 95% lub poniżej. Szczegółowe zasady i tabelę potrąceń określa dyrektorzy zjednoczeń (jednostek równorzędnych) przy ustalaniu zadań na podstawie ramowych zasad premiovania, stanowiących załącznik do uchwały.

2. Za wykonanie zadania dodatkowego lub ponadplanowego (§ 3 ust. 5 pkt 2) przysługuje premia w wysokości uzależnionej od stopnia wykonania tego zadania.

§ 8. 1. Wypłatę premii kierownictwu przedsiębiorstwa w pełnej wysokości uzależnia się od uzyskania wyniku ekonomicznego, o którym mowa w § 4 ust. 1 pkt 1, co najmniej na poziomie wynikającym z dyrektywnych wskaźników planu. W razie niespełnienia tego warunku całość premii ulega obniżeniu, przy czym premia nie przysługuje w razie osiągnięcia wyniku ekonomicznego na poziomie:

1) 95% lub poniżej, przy przyjęciu rentowności, jako warunku wypłaty premii,

2) 98% lub poniżej, przy przyjęciu wskaźnika udziału kosztów własnych w wartości produkcji sprzedanej, jako warunku wypłaty premii.

Dyrektorzy zjednoczeń ustalają dla poszczególnych przedsiębiorstw, w zależności od stopnia napięcia zadań w zakresie wyniku ekonomicz-

nego, zróżnicowane procenty odchyżeń od planu, przy których premia nie przysługuje, nie niższe jednak od wyżej ustalonych, oraz odpowiednio zróżnicowane tabele potrąceń.

2. Rozliczenie wyniku ekonomicznego następuje w rachunku narastającym od początku roku.

3. Wynik ekonomiczny podlega korekcie według zasad ustalonych dla obliczenia podstawy odpisów na fundusz zakładowy.

4. Wysokość indywidualnej premii poszczególnych członków kierownictwa nie może przekraczać w stosunku rocznym 80% ich płacy zasadniczej.

Premiowanie pracowników zarządu przedsiębiorstwa.

§ 9. 1. Podział pracowników na premiowanych z pozycji „A” i „B” części II funduszu premiowego określają ramowe zasady premiovania, stanowiące załącznik do uchwały.

2. Premie pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych premiowanych z pozycji „A” II części funduszu premiowego (§ 2 ust. 3 pkt 1) składają się z 2 części:

1) uzależnionej od wysokości premii przyznanej za dany okres kierownictwu,

2) przyznawanej za wykonanie własnych zadań.

3. Udział poszczególnych stanowisk pracy w funduszu premiowym określają zakładowe regulaminy premiovania. Wysokość indywidualnej premii w przekroju rocznym nie może przekraczać:

1) dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, pracowników inżynieryjno-technicznych i pracowników ekonomicznych

50%,

2) dla pracowników administracyjnych 25% płacy zasadniczej tych pracowników.

§ 10. Członkowie kierownictwa oraz pracownicy zarządu zakładów samodzielnie bilansujących oraz zakładów (wytwórni — wydziałów) będących na ograniczonym rozrachunku gospodarczym mogą otrzymywać premie według zasad, o których mowa w § 4, § 7, § 8 oraz w § 9 — jeżeli organizacja księgowości pozwala na prawidłowe ustalenie wyników ekonomicznych tych zakładów. Decyzje w tym zakresie podejmuje Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac na wniosek właściwego ministra, zaopiniowany przez Ministra Finansów.

Premiowanie pracowników ruchu przedsiębiorstwa.

§ 11. 1. Przepisy niniejszego paragrafu dotyczą pracowników ruchu przedsiębiorstwa oraz pracowników zatrudnionych w komórkach organizacyjnych wymienionych w § 2 ust. 2 (część III funduszu premiowego) niniejszej uchwały. Wykaz tych komórek (służb) może być zmieniony lub uzupełniony przez właściwych ministrów w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac, w zależności od organizacji produkcji w danej branży.

2. Dyrektorzy przedsiębiorstw, na podstawie planu techniczno-ekonomicznego i zadań, o któ-

rych mowa w § 4 i § 6, wyznaczają poszczególnym komórkom wymienionym w ust. 1 zadania stanowiące podstawę premiowania pracowników tych komórek. Dobór i wielkość zadań wyznaczonych tym komórkom powinny zapewniać wykonanie zadań wyznaczonych dla przedsiębiorstw jako całości. Do zadań tych należy zaliczyć w szczególności:

- 1) wykonanie i przekroczenie planu określonych asortymentów,
- 2) uruchomienie produkcji nowych wyrobów,
- 3) zmniejszenie zużycia surowców, materiałów, energii,
- 4) zmniejszenie produkcji wybrakowanej, zwiększenie produkcji wyrobów I gatunku lub poprawa innych wskaźników jakości produkcji,
- 5) obniżenie pracochłonności wyrobów,
- 6) opracowanie nowych konstrukcji i technologii,
- 7) opracowanie norm technicznie uzasadnionych (norm obsad),
- 8) zmniejszenie liczby reklamacji.

Ustalone jako podstawa premiowania zadania wymagają akceptacji rady robotniczej, a ich wykonanie powinno być przedmiotem analizy i kontroli ze strony organów samorządu robotniczego.

3. Prawo do premii dla pracowników poszczególnych komórek przedsiębiorstwa uzależnia się wyłącznie od wykonania zadań wyznaczonych tym komórkom, tj. niezależnie od wykonania zadań przez całe przedsiębiorstwo.

4. Za wykonanie zadania ustalonego na poziomie wynikającym ze wskaźników planu techniczno-ekonomicznego przedsiębiorstwa przysługuje premia:

- 1) w pełnej wysokości, o ile zadanie to wykonane zostało co najmniej w 100%,
- 2) w zmniejszonej wysokości w razie niepełnego wykonania zadania.

Premia nie przysługuje, jeżeli zadanie zostało wykonane w 95% lub poniżej. Szczegółowe zasady i tabelę potrąceń określają dyrektorzy przedsiębiorstw przy ustalaniu zadań, na podstawie ramowych zasad premiowania, stanowiących załącznik do uchwały.

5. Za wykonanie zadania dodatkowego lub ponadplanowego (§ 3 ust. 5 pkt 2) przysługuje premia w wysokości uzależnionej od stopnia wykonania tego zadania.

6. Udział poszczególnych stanowisk pracy w funduszu premiowym określają regulaminy zakładowe.

7. Premie pracowników zatrudnionych w komórkach pomocniczo-produkcyjnych mogą być uzależnione bądź od własnych wyników, bądź od wyników obsługiwanych komórek produkcyjnych lub od wyników całości przedsiębiorstwa.

8. W razie wprowadzenia w przedsiębiorstwie bezwydziałowej struktury organizacyjnej, podział funduszu premiowego pomiędzy poszczególne grupy pracowników i stanowiska pracy powinien być dostosowany do zmienionego zakresu zadań i odpowiedzialności.

9. Wysokość premii indywidualnych nie może przekraczać w stosunku rocznym:

- 1) dla pracowników inżyniersko-technicznych i ekonomicznych 50%,
- 2) dla pracowników administracyjnych 25% płacy zasadniczej tych pracowników.

Zasady wypłaty premii.

§ 12. 1. Wypłat z funduszu premiowego dokonuje się w okresach kwartalnych. Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac może na wniosek właściwego ministra wyrazić zgodę — w szczególności uzasadnionych przypadkach — na dokonywanie zaliczkowych wypłat w okresach miesięcznych.

2. Dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej) w stosunku do kierownictwa, a dyrektor przedsiębiorstwa dla pozostałych pracowników określa, które z zadań oblicza się w sposób narastający od początku roku (nie dotyczy to zadań, dla których ustalone zostały terminy ich wykonania). Premie kwartalne za wykonanie poszczególnych zadań obliczone w sposób narastający mają charakter zaliczki na poczet premii za wyniki całoroczne. Jeżeli wyniki roczne nie uzasadniają wypłaty premii, wypłacone zaliczki podlegają potrąceniu z funduszu premiowego roku następnego danej grupy pracowników.

3. Dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej) zatwierdza premie dla kierownictwa, a dyrektor przedsiębiorstwa dla pozostałych pracowników. W przypadku, o którym mowa w § 10, dyrektor przedsiębiorstwa zatwierdza premie dla kierowników zakładów, a kierownik zakładu dla pracowników danego zakładu.

4. Pracownicy mogą być pozbawieni premii w całości lub w części na wniosek bezpośredniego zwierzchnika, jeżeli nie wykonali swych zadań, również w przypadku, gdy całej komórce organizacyjnej (grupie pracowników) przyznano fundusz premiowy (premie).

5. Wypłaty premii nie mogą przekroczyć funduszu premiowego ustalonego na dany rok dla poszczególnych grup pracowników przedsiębiorstwa.

6. Limity premii indywidualnych (§ 8 ust. 4, § 9 ust. 3 oraz § 11 ust. 9) mogą być przekroczone o wypłaty premii:

- 1) za wykonanie wybranych zadań z dziedziny postępu technicznego, o których mowa w § 3 ust. 8,
- 2) za przyrost produkcji w stosunku do zadań określonych tzw. bazą w przedsiębiorstwach hutnictwa żelaza i stali,
- 3) za opracowanie dokumentacji konstrukcyjnej statków, za wodowanie i oddanie do eksploatacji statków.

§ 13. 1. Z nie wykorzystanych kwot III części funduszu premiowego tworzy się w przedsiębiorstwach, po rozliczeniu rocznym wyników działalności, fundusz przeznaczony w połowie na cele socjalne załogi, a w połowie na premie dla pracowników tych komórek ruchu przedsiębiorstwa, które wykonały lub przekroczyły wyznaczone im zadania.

2. Wysokość indywidualnych premii wypłacanych z funduszu, o którym mowa w ust. 1, nie może przekraczać miesięcznej płacy zasadniczej premiowanego pracownika.

§ 14. 1. W razie powstania w przedsiębiorstwie przekroczenia funduszu płac dyrektor zjednoczenia, zatwierdzając premie dla kierownictwa przedsiębiorstwa (§ 12 ust. 3), obowiązany jest — do czasu wygosparowania przekroczenia — wstrzymać wypłatę premii dyrektorowi i pracownikom odpowiedzialnym za gospodarke funduszem płac w kwocie odpowiadającej temu przekroczeniu, lecz nie więcej niż 50% zatwierdzonej premii.

2. Jeżeli wstrzymane premie (ust. 1) nie pokrywają kwoty przekroczenia, dyrektor przedsiębiorstwa, zatwierdzając premie dla pozostałych pracowników umysłowych, obowiązany jest wstrzymać wypłatę premii w kwocie odpowiadającej nie pokrytej części przekroczenia, jednak nie więcej niż 30% zatwierdzonej premii.

3. W razie stwierdzenia naruszeń dyscypliny płac pracownicy naruszający tę dyscyplinę powinni być pozbawieni premii do wysokości 60% premii przypadającej na podstawie regulaminów premiowania.

4. Za osoby odpowiedzialne za gospodarke funduszem płac i przestrzeganie dyscypliny płac w przedsiębiorstwach, do których mają zastosowanie przepisy ust. 1, uważa się oprócz dyrektora i zastępcy dyrektora, któremu podlegają komórki organizacyjne zajmujące się zagadnieniem zatrudnienia i płac oraz komórki organizacyjne upoważnione do podejmowania decyzji w sprawie gospodarowania czasem pracy i funduszem płac:

1) głównego księgowego oraz kierownika komórki zatrudnienia lub innej komórki, do której należą sprawy zatrudnienia i płac, jeżeli nie dopełnili swoich obowiązków służbowych w tym zakresie,

2) kierownika wydziału (zakładu-wytwórni), oddziału, mistrza odcinka produkcyjnego, w którym nastąpiło przekroczenie funduszu płac bądź inne naruszenie dyscypliny płac,

3) inne osoby, które powzięły decyzje w zakresie zatrudnienia, w szczególności decyzje dotyczące zaszeregowania, premiowania, pracochłonności robót i zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych, wpływające na naruszenie dyscypliny płac.

5. Przekroczenie limitu dopłat za godziny nadliczbowe uważa się za tworzące lub zwiększające przekroczenie funduszu płac.

Przepisy końcowe.

§ 15. 1. Zobowiązuje się ministrów (kierowników urzędów centralnych) przy współdziałaniu z zarządami głównymi właściwych związków zawodowych do:

1) wydania szczegółowych wytycznych w zakresie stosowania zasad premiowania pracowników umysłowych, określonych niniejszą uchwałą,

2) ustalenia systemu kontroli wyznaczania i wykonania zadań stanowiących podstawę premiowania,

3) wydania poleceń opracowania w przedsiębiorstwach w terminie do dnia 15 czerwca 1964 r. szczegółowych regulaminów premiowania w po-

rozumieniu z radami robotniczymi i radami zakładowymi; regulaminy te wymagają:

a) akceptacji dyrektora zjednoczenia (jednostki równorzędnej) co do zgodności z ustalonymi niniejszą uchwałą zasadami premiowania,

b) zatwierdzenia przez konferencję samorządu robotniczego.

2. Zobowiązuje się ministrów (kierowników urzędów centralnych) do zawarcia z zarządami głównymi związków zawodowych protokołów dodatkowych do układów zbiorowych pracy w oparciu o zasady premiowania pracowników umysłowych wynikające z niniejszej uchwały.

§ 16. 1. Prezes Rady Ministrów może, na wniosek właściwego ministra, zaopiniowany przez Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac, ustalić w terminie do dnia 30 września 1964 r., w przypadkach uzasadnionych dotychczasowym poziomem premii i nagród — wysokość premii indywidualnych dla pracowników poszczególnych przedsiębiorstw wyższą od poziomu określonego w § 8 ust. 4, w § 9 ust. 3 oraz w § 11 ust. 9. Ustalenie wyższego pułapu premii indywidualnych następuje w ramach przyznanego dla danego resortu funduszu premiowego.

2. Premie z zasadniczego funduszu premiowego za I i II kwartał 1964 r. oraz premie z dodatkowego funduszu premiowego za rok 1963 podlegają wypłacie na dotychczasowych zasadach.

3. Upoważnia się dyrektorów przedsiębiorstw, w których naliczony został fundusz gwarancyjny zgodnie z przepisami uchwały nr 39 Rady Ministrów z dnia 23 stycznia 1961 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych (Monitor Polski z 1961 r. Nr 14, poz. 73 i z 1962 r. Nr 74, poz. 343 i z 1963 r. Nr 65, poz. 324), do wypłacenia z tego funduszu do dnia 31 sierpnia 1964 r. premii dla pracowników umysłowych za szczególne osiągnięcia w pracy. Indywidualna wysokość premii nie może przekraczać miesięcznej płacy zasadniczej pracownika.

§ 17. 1. Upoważnia się zainteresowanych ministrów (kierowników urzędów centralnych) do objęcia przepisami niniejszej uchwały centralnych biur konstrukcyjnych po dostosowaniu, w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac, zasad premiowania do struktury organizacyjnej i charakteru pracy tych jednostek.

2. Zobowiązuje się Ministra Przemysłu Ciężkiego do ustalenia, w porozumieniu z Przewodniczącym Komisji Planowania przy Radzie Ministrów i Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac, zasad premiowania za przyrost produkcji w stosunku do zadań określonych tzw. bazą w hutnictwie żelaza i stali oraz zasad premiowania za opracowanie dokumentacji konstrukcyjnej statków, za wodowanie i oddanie do eksploatacji statków — z dostosowaniem ich do przepisów niniejszej uchwały.

§ 18. Przepisy niniejszej uchwały nie dotyczą:

1) kopalń węgla kamiennego, kopalń węgla brunatnego i przedsiębiorstw podszkawkowych,

2) kopalń rud żelaznych i nieżelaznych,

3) kopalń surowców chemicznych, w których przed wejściem w życie niniejszej uchwały nie były stosowane zasady premiowania określone uchwałą nr 39 Rady Ministrów z dnia 23 stycznia 1961 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych,

4) mistrzów w przemyśle lekkim, z wyjątkiem mistrzów otrzymujących dotychczas premie z zasadniczego i dodatkowego funduszu premiowego przysługującego na podstawie uchwały nr 39 Rady Ministrów z dnia 23 stycznia 1961 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych,

5) przedsiębiorstw prowadzących eksperymenty w zakresie premiowania pracowników umysłowych, zatwierdzone w trybie ustalonym uchwałą nr 25 Rady Ministrów z dnia 5 stycznia 1959 r. w sprawie zakończenia eksperymentów ekonomicznych podjętych na podstawie uchwały nr 44 Rady Ministrów z dnia 31 stycznia 1957 r. oraz w sprawie zasad i trybu prowadzenia dalszych prac doświadczalnych w dziedzinie organizacji i ekonomiki przedsiębiorstw (Monitor Polski Nr 14, poz. 49),

6) przedsiębiorstw przemysłowych nadzorowanych przez Ministra Handlu Wewnętrznego,

7) przedsiębiorstw połowowych nadzorowanych przez Ministra Żeglugi,

8) przedsiębiorstw objętych uchwałą nr 245 Rady Ministrów z dnia 4 sierpnia 1962 r. w sprawie planowania produkcji i środków z tym związanych w niektórych przedsiębiorstwach przemysłowych, zakładach i wydziałach specjalizujących się w eksporcie,

9) przedsiębiorstw w budowie.

§ 19. Prezes Rady Ministrów na wniosek właściwego ministra zgłoszony w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac, Przewodniczącym Komisji Planowania przy Radzie Ministrów oraz Ministrem Finansów może:

1) rozciągnąć przepisy niniejszej uchwały na inne przedsiębiorstwa i branże,

2) wyłączyć spod działania niniejszej uchwały niektóre przedsiębiorstwa ze względu na ich strukturę organizacyjną i charakter działalności.

§ 20. Zobowiązuje się Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego do dostosowania sprawozdaw-

czości w porozumieniu z Przewodniczącym Komisji Planowania przy Radzie Ministrów, Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac i Ministrem Finansów do wymagań niniejszej uchwały.

§ 21. 1. W zakresie uregulowanym niniejszą uchwałą tracą moc dotychczasowe przepisy.

2. W szczególności tracą moc w przedsiębiorstwach objętych niniejszą uchwałą:

1) uchwałą nr 39 Rady Ministrów z dnia 23 stycznia 1961 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych (Monitor Polski z 1961 r. Nr 14, poz. 73, z 1962 r. Nr 74, poz. 343 i z 1963 r. Nr 65, poz. 324),

2) uchwałą nr 199 Rady Ministrów z dnia 30 maja 1957 r. w sprawie wynagradzania pracowników umysłowych państwowych przedsiębiorstw przemysłowych — w części dotyczącej premiowania pracowników,

3) uchwałą nr 388 Rady Ministrów z dnia 17 listopada 1960 r. o przedsiębiorstwach prowadzących (Monitor Polski Nr 94, poz. 417) — w części dotyczącej premiowania,

4) § 28 ust. 1, 2 i 3 uchwały nr 417 Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 1963 r. w sprawie zasad obowiązujących przy wypłatach funduszu płac i ich kontroli w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych powiązanych z budżetem centralnym (Monitor Polski z 1964 r. Nr 4, poz. 15),

5) § 21 ust. 1 i 2 uchwały nr 106 Rady Ministrów z dnia 27 marca 1962 r. w sprawie zasad i trybu kontroli funduszu płac przedsiębiorstw uspołecznionych wykonywanej przez banki (Monitor Polski z 1962 r. Nr 29, poz. 123 oraz z 1963 r. Nr 33, poz. 168).

§ 22. Wykonanie uchwały porucza się Prezesowi Rady Ministrów, Przewodniczącemu Komisji Planowania przy Radzie Ministrów, Przewodniczącemu Komitetu Pracy i Płac, Prezesowi Głównego Urzędu Statystycznego, zainteresowanym ministrom (kierownikom urzędów centralnych) oraz przewodniczącym prezydiów wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw).

§ 23. Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1964 r., z wyjątkiem przepisu § 15 ust. 1 pkt 3, który wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: *J. Cyrankiewicz*

Załącznik do uchwały nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. (poz. 138).

RAMOWE ZASADY PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH W PAŃSTWOWYCH PRZEDSIĘBIORSTWACH PRZEMYSŁOWYCH

1. Ustalenie zadań stanowiących podstawę premiowania następuje na podstawie wskaźników dyrektywnych planu oraz oceny potrzeb i możliwości uzyskania dodatkowych efektów. Wyznaczanie tych zadań powinno być instrumentem oddziaływania na pracowników umysłowych w kierunku usprawnienia działalności przedsiębiorstw i wykrywania rezerw, zwłaszcza na odcinkach zaniedbanych, gdzie analiza porównawcza z innymi za-

kładami wykazuje możliwość poprawy wyników produkcyjnych i ekonomicznych. Dotyczyć to powinno w szczególności zadań z zakresu:

- zwiększenia produkcji określonych asortymentów,
- zmniejszenia zużycia surowców,
- obniżenia pracochłonności przez poprawę organizacji produkcji i pracy,

— usprawnienia procesów produkcyjnych i uzyskania produkcji ponadplanowej,

— przedterminowego oddawania obiektów do użytku i uruchamiania nowych produkcji.

2. Dla nadania systemowi premiowania charakteru bodźca należy przyjąć zasadę przyznawania proporcjonalnie większej liczby punktów za zadania szczególnie ważne dla przedsiębiorstw i gospodarki narodowej, zapewniające jej rozwój i osiąganie wyższych wyników ekonomicznych za zadania planowe. Do zadań preferowanych należy zaliczyć w szczególności zadania związane z produkcją eksportową oraz z terminowym i przedterminowym wykonaniem zamierzeń techniczno-organizacyjnych.

3. Zadania powszechnie obowiązujące, branżowe i zakładowe mogą stanowić bądź pozytywną, bądź negatywną przesłankę premiowania, tj. mogą być zadaniami

stanowiącymi podstawę lub warunek przyznawania premii w pełnej wysokości.

Osiągnięcie w 100% wyniku ekonomicznego stanowi dla kierownictwa przedsiębiorstwa warunek wypłaty pełnej premii za wszystkie zadania; zadania ponadplanowe z tego zakresu mogą być przedmiotem premiowania jako zadania dodatkowe (§ 3 ust. 5 pkt 2 uchwały). W przedsiębiorstwach nowych, zmodernizowanych, zreorganizowanych, gdzie istnieją rezerwy w gospodarce surowcami oraz możliwości wyższego wykorzystania zdolności produkcyjnej urządzeń, należy przyjmować za podstawę premiowania lub warunek przyznania premii zadanie w zakresie poziomu kosztów własnych produkcji, wyrażonego udziałem tych kosztów w wartości produkcji sprzedanej.

4. Jako zadania branżowe i zakładowe powinny być np. stosowane:

Wykonanie produkcji eksportowej (plan, przyrost w stosunku do roku ubiegłego, produkcja ponadplanowa, skrócenie terminu dostaw)	W przedsiębiorstwach produkujących na eksport
Terminowe uruchomienie nowych produkcji (wyrobów)	Zwłaszcza w odniesieniu do produkcji o zasadniczym znaczeniu dla gospodarki narodowej
Wykonanie określonych przedsięwzięć techniczno-organizacyjnych	—
Wykonanie i poprawa planu gatunkowości	W przedsiębiorstwach wytwarzających produkty o różnej gatunkowości
Zmniejszenie dopuszczalnej ilości braków	—
Optymalne wykorzystanie surowców i zmniejszenie strat produkcyjnych	W przedsiębiorstwach o recepturowym charakterze procesów produkcyjnych
Utrzymanie lub zmniejszenie wskaźnika zapasów	W szczególności w przedsiębiorstwach zużywających surowce deficytowe (napięty bilans materiałowy)
Wykonanie zadań przedsiębiorstwa prowadzącego lub pełnienie funkcji koordynacji branżowej w imieniu zjednoczenia	Jako zachęta do terminowego wykonywania zadań koordynacyjnych i do podejmowania funkcji koordynacyjnych
Wydajność surowcowa (wartość produkcji) <hr/> (wartość surowców)	W przedsiębiorstwach, w których gros nakładów (kosztów) stanowi wartość zużytych surowców, energii
Wydajność energetyczna (wartość produkcji) <hr/> (ilość — wartość zużytej energii)	
Uzysk metalu (ilość — wartość metalu) <hr/> (ilość — wartość zużytych surowców)	W hutach i rafineriach, zwłaszcza w przedsiębiorstwach metali nieżelaznych, gdzie polepszenie użytku stanowi główne źródło zmniejszenia kosztów produkcji
Wykorzystanie mocy produkcyjnej (wartość produkcji) <hr/> (wartość zainstalowanych urządzeń, powierzchni lub objętości określonych agregatów)	W zakładach, wydziałach, gdzie istnieją możliwości lepszego wykorzystania zdolności produkcyjnej urządzeń, powierzchni użytkowej hal produkcyjnych, agregatów itp.
Koszt jednostkowy produkcji	W wydziałach o małej liczbie asortymentów, w których koszty produkcji doprowadzone są do wydziałów
Obniżenie norm zużycia określonego materiału (materiałów) na jednostkę określonego wyrobu	W przedsiębiorstwach, w których normy zużycia są przekraczane
Ilość (wartość) reklamacji zewnętrznych i wewnętrznych	Dla pracowników służby kontroli technicznej

5. Dyrektor zjednoczenia ustala zadania stanowiące podstawę premiowania dla kierownictwa przedsiębiorstwa, określając równocześnie liczbę punktów przypadających za wykonanie tych zadań, oraz zaleca przyjęcie określonych zadań (wskaźników) za podstawę lub warunek premiowania dla pozostałych pracowników przedsiębiorstwa.

6. Przez określenie „główni specjaliści”, o których mowa w § 2 ust. 2 uchwały, rozumie się stanowiska pracy: głównego technologa, głównego mechanika, głównego energetyka, głównego metalurga i stanowiska uznane za równorzędne przez właściwego ministra (kierownika urzędu centralnego).

7. W razie niepełnego wykonania zadania, o którym mowa w § 7 ust. 1 uchwały, fundusz premii ustalony za wykonanie danego zadania ulega zmniejszeniu co najmniej o 20% za każdy 1% brakujący do 100% planu według następującej tabelki:

% wykonania zadania	% przypadającej premii za dane zadanie	% zmniejszenia premii przypadającej za wykonanie danego zadania
100	pełna premia 100	0
99	80	20
98	60	40
97	40	60
96	20	80
95	premia nie przysługuje	100

Dyrektorzy zjednoczeń (jednostek równorzędnych) oraz dyrektorzy przedsiębiorstw mogą ustalić dla poszczególnych przedsiębiorstw lub zadań zróżnicowane procenty wykonania zadań, przy których premia nie przysługuje (np. 97%, 98%) — nie niższe jednak niż 95%, oraz zastosować tabelę potrąceń wzrastających progresywnie w miarę wzrostu stopnia zadania, np.: przy 99% wykonania zadania — 25% potrącenia

				(75% premii)
„ 98% „	„	— 60%	„	(40% „)
„ 97% „	„	— 100%	„	(premia nie przysługuje)

8. Jeżeli podstawą premiowania jest wykonanie określonych asortymentów, zmniejszenia premii za niepełne wykonanie tych asortymentów dokonuje się oddzielnie i w zasadzie w równym stopniu za każdy asortyment, niezależnie od jego wartości, przy czym do uzyskania prawa do premii wymagane jest wykonanie każdego z wyznaczonych asortymentów co najmniej w 96%. Celem obliczenia procentu potrącenia za każdy 1% niewykonania poszczególnego asortymentu należy przykładowo podzielić 20% (lub wyższy procent potrącenia ustalony za 1% niewykonania łącznego zadania) przez liczbę wyznaczonych asortymentów. Jeżeli procent potrącenia za niewykonanie danego asortymentu zostaje obliczony w postaci:

— liczby całkowitej z ułamkami, należy stosować dokładność do 2 miejsc dziesiętnych,

— ułamka, należy stosować dokładność do 3 miejsc dziesiętnych.

Przykłady obliczania premii.

a) Dla przedsiębiorstwa ustalono jako zadanie wykonanie 5 asortymentów. Łączne wykonanie tych asortymentów (liczone średnią arytmetyczną) wynosi 98%, tj. przypada do potrącenia 40% premii; a zatem 20% (zmniejszenie premii za 1% niewykonania łącznego zadania) dzieli się przez 5 (liczbę asortymentów) i uzyskuje się w ten sposób 4% jako wskaźnik pomniejszający premię za każdy 1% niewykonania każdego asortymentu.

Asortyment „A”	wykonano w 100%	— bez potrąceń
„ „B”	„ w 99%	— 4% potrącenia
„ „C”	„ w 98%	— 8% „
„ „D”	„ w 97%	— 12% „
„ „F”	„ w 96%	— 16% „

Razem: „ w 98% — 40% potrącenia

b) Dla przedsiębiorstwa ustalono jako zadanie wykonanie 10 asortymentów; za niewykonanie 1% poszczególnego asortymentu potrącenie wynosi $(20\% : 10) = 2\%$.

Zadanie wykonano:

Asortyment „A”	w 100%	— bez potrąceń
„ „B”	w 99%	— 2% potrącen
„ „C”	w 96%	— 8% „
„ „D”	w 97%	— 6% „
„ „E”	w 98%	— 4% „
„ „F”	w 96%	— 8% „
„ „G”	w 96%	— 8% „
„ „H”	w 97%	— 6% „
„ „I”	w 100%	— bez potrąceń
„ „J”	w 100%	— „

Razem 97,9% = 42% potrącen

W zależności od specyfiki branżowej mogą być w uzgodnieniu z Komitetem Pracy i Płac przyjęte inne zasady rozliczeń premii za wykonanie wyznaczonych asortymentów.

9. Przykłady doboru zadań i obliczenia premii dla kierownictwa:

1) Założenie: fundusz premii dla kierownictwa wynosi 20.000 zł; kierownictwo otrzymuje następujące zadania:

a) wykonanie planu okre- — 50 pkt, którym odpowiada
ślonych asortymentów 10.000 zł premii,

b) wykonanie ponad plan — 30 pkt, którym odpowiada
dwóch asortymentów 6.000 zł premii,
(30 ton)

c) uruchomienie nowej — 20 pkt, którym odpowiada
produkcji na 30 dni przed 4.000 zł premii
terminem

Całość premii uzależniona jest od uzyskania w 100% planowanego wyniku ekonomicznego (np. rentowności).

Zadanie a) wykonano w 98%

„ b) wykonano tylko 20 ton (około 66,6%)

„ c) skrócono tylko o 15 dni (50%)

Wynik ekonomiczny uzyskano w 99%.

Obliczenie premii:

Za zadanie a) o 50 punktach przypada 10.000 zł premii, a ponieważ jest to zadanie wynikające ze wskaźnika dyrektywnego — podlega premiowaniu do 95% wykonania.

W rezultacie za 98% wykonania zadania a) przysługuje 6.000 zł premii, za zadanie b) przysługuje 30 pkt, tj. 6.000 zł, a ponieważ wykonano zadanie w 66,6%, premia przysługuje w wysokości 4.000 zł.

Za zadanie c) przysługuje 20 pkt, tj. 4.000 zł premii, a ponieważ zadanie wykonano w 50%, premia przysługuje w wysokości 2.000 zł.

Łączna premia wynosi więc 6.000 zł + 4.000 zł + 2.000 zł = 12.000 zł. Wobec niezyskania planowanego wyniku ekonomicznego premia łączna ulega redukcji z tytułu osiągnięcia tego wyniku w 99%.

Obliczenie potrącenia: $12.000 : 5 = 2.400$ zł za każdy 1% niewykonania wyniku ekonomicznego (dzielnik 5 jest tu wielkością stałą, wynikającą z różnicy między 100% a 95%, przy którym premia już nie przysługuje).

W rezultacie do wypłaty przypada $12.000 - 2.400 = 9.600$ zł premii.

2) Założenie: fundusz premiowy dla kierownictwa wynosi 25.000 zł za następujące zadania:

- | | |
|---|--|
| a) wykonanie produkcji określonych asortymentów | — 20 pkt, którym odpowiada 5.000 zł premii |
| b) wykonanie produkcji eksportowej według umowy z przedsiębiorstwami handlu zagranicznego | — 30 pkt, którym odpowiada 7.500 zł premii |
| c) oddanie w terminie określonego obiektu do użytku | — 15 pkt, którym odpowiada 3.750 zł premii |
| d) obniżenie o 1% udziału kosztów własnych w wartości produkcji | — 35 pkt, którym odpowiada 8.750 zł premii |

(Przykład ten zakłada — zgodnie z § 3 ust. 5 pkt 1 uchwały — 65 pkt za wykonanie zadań objętych wskazaniami dyrektywnymi — zadania a, b, c)

Zadanie a) wykonano	— w 100%
„ b) „	— w 99%
„ c) „	— w 100%
„ d) „	— w 66,6%

Wynik ekonomiczny osiągnięto w 100%.

Obliczenie premii za zadanie a)	— 5.000 zł premii
„ b)	— 6.000 zł „
„ c)	— 3.750 zł „
„ d)	— 5.828 zł „

Razem 20.578 zł premii

(Obliczenie potrącenia za 1% brakujący do 100% wykonania zadania b) — $7.500 : 5 = 1.500$ zł za 1%.

$7.500 - 1.500 = 6.000$ zł; dzielnik 5 jest tu wielkością stałą jako różnica między 100 a 95%, przy którym premia nie przysługuje).

Premia za zadanie d) przysługuje w takim stopniu, w jakim zadanie to (jako ponadplanowe) zostało wykonane, tj. w 66,6%.

Wobec uzyskania wyniku ekonomicznego w 100% przysługuje pełna wyliczona premia za wszystkie zadania.

10. Premiowanie pracowników zarządu przedsiębiorstwa.

1) Z pozycji „A” części II funduszu premiowego otrzymują premię pracownicy:

— zajmujący stanowiska kierowników działów i sekcji oraz samodzielne stanowiska pracy na szczeblu działu w zarządzie przedsiębiorstwa,

— inżynierowo-techniczni w rozumieniu podziału statystycznego Głównego Urzędu Statystycznego,

— ekonomiczni zaliczeni w statystyce Głównego Urzę-

du Statystycznego do pracowników administracyjno-biurowych, a zajmujący następujące lub równorzędne pod względem kwalifikacji stanowiska: ekonomista, planista, instruktor, kontroler, rewident.

Z pozycji „B” części II funduszu premiowego otrzymują premie uznaniowe pracownicy administracyjni. Premie maszynistek zatrudnionych w halach maszyn wypłacane są zgodnie z dotychczas obowiązującymi przepisami.

2) Przez ustaloną w uchwale zależność premii kierownictwa należy rozumieć zasadę wykorzystania funduszu premiowego tych pracowników w takim stopniu, w jakim wykorzystuje się w danym okresie fundusz premiowy przeznaczony dla kierownictwa.

3) Wypłata części wynoszącej 30% pozycji „A” jest uzależniona od spełnienia warunków (zadań) określonych przez dyrektora przedsiębiorstwa. Przykładowy wykaz tych warunków (zadań) jest następujący:

a) dla kierownika działu produkcji i podległych mu pracowników — wykonanie ilościowych zadań produkcji, utrzymanie standardów jakościowych, wykonanie planu eksportu oraz wykonanie — w zakresie im wyznaczonym — planu uruchomienia nowej produkcji i planu postępu technicznego,

b) dla kierownika działu zatrudnienia i płac oraz podległych mu pracowników — utrzymanie lub obniżenie planowanego udziału kosztów robocizny w ogólnych kosztach wytwarzania,

c) dla kierownika działu zaopatrzenia i zbytu oraz podległych mu pracowników:

— w zakresie zaopatrzenia — rytmiczne zaopatrzenie przedsiębiorstwa w surowce i materiały, nieprzekraczanie normatywów surowców i materiałów ustalonych na dany rok,

— w zakresie zbytu — niedopuszczenie do ponadnormatywnego wzrostu zapasów wyrobów gotowych,

d) dla pracowników podległych głównemu technolodowi

— wykonanie planu uruchomienia nowej produkcji i planu postępu technicznego w zakresie im wyznaczonym, utrzymanie obowiązujących i zatwierdzonych w przepisany trybie normatywów zużycia materiałowego, wykonanie planów jakościowych,

e) dla pracowników podległych głównemu mechanikowi — bezawaryjna praca maszyn i urządzeń w granicach zakreślonych planem, wykonanie harmonogramu remontów, wykonanie planu uruchomienia nowej produkcji i planu postępu technicznego w zakresie im wyznaczonym,

f) dla pracowników podległych głównemu energetykowi — bezawaryjna praca urządzeń energetycznych, wykonanie harmonogramu remontów, utrzymanie lub zmniejszenie zużycia energii w stosunku do normatywów zużycia lub zużycia w okresie ubiegłym, wykonanie planu uruchomienia nowej produkcji i planu postępu technicznego w zakresie im wyznaczonym,

g) dla kierownika działu planowania i podległych mu pracowników — sporządzenie podbudowanych analiz ekonomiczną planów i zestawień statystycznych przez doprowadzenie wskaźników planu do komórek ruchu,

i) dla pracowników podległych głównemu księgowemu — sporządzenie w terminie bilansów i sprawozdań finansowych, terminowe obliczanie zarobków pracowników.

4) Przykład podziału części II funduszu premiowego na pozycje „A” i „B”.

Założenie: część II funduszu wynosi 100.000 zł w przekroju rocznym.

W I kwartale przeznaczono na fundusz:

„A” 18.000 zł
„B” 7.000 zł.

Pozycja „A” dzieli się na część pierwszą, wynoszącą 70%, tj. 12.600 zł, i na część drugą, wynoszącą 30%, tj. 5.400 zł.

Przykład obliczenia premii:

a) Z pozycji „A” — założenie: kierownictwo wykorzystuje w danym okresie 75% swojego funduszu premiowego.

Część pierwsza pozycji „A” może więc być wykorzystana również w takim stopniu.

Obliczenie: $12.600 \times 0,75 = 9.450$ zł.

Wobec wykonania własnych zadań pozostaje do wypłaty również część druga, wynosząca 5.400 zł.

Razem pozostaje do wypłaty $9.450 + 5.400$ zł = 14.850 zł (tj. 82,5% funduszu części „A”).

Kwota ta zostaje rozdzielona według udziału poszczególnych stanowisk w funduszu premiowym, co powinno być uregulowane w zakładowych regulaminach premiowania.

b) Zgodnie z przepisami § 2 ust. 4 uchwały kwota 7.000 zł przypadająca na premie pracowników administracyjnych może być wykorzystana w takim stopniu, w jakim wykorzystana jest w danym okresie część II „A” funduszu premiowego. Wobec wykorzystania tego funduszu w podanym przykładzie w 82,5% obliczenie kwoty do wypłaty pracownikom administracyjno-biurowym następuje: $7.000 \times 0,825 = 5.775$ zł.

11. Premiowanie pracowników ruchu przedsiębiorstwa.

1) Dyrektor przedsiębiorstwa wybiera z ustalonych (lub zaleconych) zadań odpowiednie dla poszczególnych komórek organizacyjnych i ustala zadania dodatkowe. Zadania powinny odpowiadać wymaganiom, o których mowa w § 3 ust. 7 uchwały, i być podane na piśmie. Zakładowe regulaminy premiowania określają terminy, w jakich pisma, zawierające wyznaczone zadania dla poszczególnych komórek organizacyjnych ruchu, należy doręczyć tym komórkom.

Zgodnie z zasadą takiego doboru zadań dla komórek ruchu, aby zapewniał on wykonanie zadań przez przedsiębiorstwo jako całość, dyrektor otrzymując np. zadania dla kierownictwa w zakresie produkcji określonych asortymentów rozdziela zadania produkcji poszczególnych asortymentów między wydziały i uzależnia od ich wykonania część premii pracowników tych wydziałów.

Do wykonania innego zadania, np. przedterminowego uruchomienia produkcji, może być potrzebna mobilizacja wysiłków kilku służb, np. technologicznej, inwestycyjnej i mechanicznej.

Po ustaleniu, jakie prace muszą być wykonane, dyrektor ustala odpowiednio:

— dla służby technologicznej — zadanie opracowania instrukcji ruchowych i technologicznych oraz zaznajomienia z nimi personelu,

— dla służby mechanicznej — zadanie przyspieszenia rozruchu mechanicznego,

— dla służby inwestycyjnej — zadanie przyspieszenia rozruchu technologicznego,

— dla ośrodka normowania pracy — zadanie opra-

cowania wzorcowej obsady stanowisk w nowo uruchamianych wydziałach,

— dla służby kontroli technicznej — zadanie opracowania systemu kontroli nowej produkcji.

2) Przykład zastosowania tabelki, łączącej dwa zadania wyznaczone hucie cynku:

Założenie: huta cynku (wydział produkcyjny) otrzymała zadanie:

- wykonania i przekroczenia normy uzysku cynku,
- wykorzystania planowanej zdolności produkcyjnej pieców i w miarę możliwości przekroczenia tej zdolności.

Możliwość przekroczenia tych zadań oceniono w każdym przypadku na 2%, za co ustalono maksymalny fundusz premiowy w wysokości 20.000 zł i przyjęto po 50 punktów za każde zadanie.

Poniższa tabelka uwzględnia premie za wykonanie planu tych zadań (z potrąceniem do 95% wykonania) oraz premie za przekroczenie zadań ustalonych w takiej proporcji, w jakiej zostały wykonane zadania ponadplanowe:

Zdolność produkcyjna pieców rafineryjnych	% wykonania zadania (% uzysku)							
	95	96	97	98	99	100	101	102
	premia w tysiącach złotych							
95	0	1	2	3	4	5	6	7
96	1	2	3	4	5	6	7	8
97	2	3	4	5	6	7	8	9
98	3	4	5	6	7	8	9	10
99	4	5	6	7	8	9	10	11,5
100	5	6	7	8	9	10	11,5	13
101	6	7	8	9	10	11,5	13	16,5
102	7	8	9	10	11	12	16,5	20

3) Służba kontroli technicznej otrzymuje premię uzależnioną od ilości (wartości) reklamacji. Niezależnie od tego powinna zgodnie z analizą potrzeb w zakresie poprawy jakości produkcji otrzymać zadania oceny przyczyn powstawania braków i obniżenia wskaźników jakościowych.

Wykonanie tych zadań powinno stanowić podstawę wypłaty części premii.

Podobnie własne zadania na każdy okres powinny otrzymać laboratoria badawcze, biura konstrukcyjne, ośrodki normowania pracy i komórki normalizacyjne.

12. W roku 1964 przy podziale funduszu premiowego na części oraz przy ustaleniu udziału poszczególnych stanowisk w tym funduszu należy uwzględnić dotychczasowe uprawnienia do premii pracowników premiowanych regulaminowo oraz poziom premii przyznawanych niektórym pracownikom w sposób uznaniowy. Przy ustalaniu wysokości funduszu premiowego należy honorować skutki finansowe związane z zawartymi umowami o opracowanie tematów nagradzanych z funduszu postępu techniczno-ekonomicznego lub z zawartymi umowami pomiędzy przedsiębiorstwami przemysłowymi a przedsiębiorstwami handlu zagranicznego o dostawę towarów na eksport, których realizacja miała być nagrodzona z funduszu aktywizacji eksportu.

13. Wprowadzenie w życie systemu premiowania wymaga:

— ustalenia przez ministrów (kierowników urzędów centralnych) i dyrektorów zjednoczeń szczegółowych resortowych i branżowych wytycznych, określających zasady i kryteria premiowania w zależności od charakteru działalności resortu i branży,

— systematycznego nadzoru nad wprowadzonymi w życie regulaminami premiowania w przedsiębiorstwach,

— przeszkolenia w zakresie systemu premiowania personelu ekonomicznego zatrudnionego w komórkach pracy i plac ministerstw, zjednoczeń i przedsiębiorstw,

— stałej współpracy organów administracji gospodarczej (ministerstw, zjednoczeń i przedsiębiorstw) z właściwymi oddziałami banków finansujących — w

zakresie kontroli wykonania zadań, stanowiących podstawę premiowania.

Wykonanie wymienionych zadań powinno się opierać na ścisłym współdziałaniu wszystkich ogniw administracji gospodarczej z odpowiednimi instancjami i organizacjami związków zawodowych. Współdziałanie to powinno obejmować także rozdział funduszków premiowych.

14. Zakładowe regulaminy i zadania stanowiące podstawę premiowania powinny być przedmiotem ustaleń, a wykonanie zadań — przedmiotem analizy i stałej kontroli ze strony organów samorządu robotniczego.

64

UCHWAŁA Nr 131 RADY MINISTRÓW

z dnia 4 maja 1964 r.

w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych.

(Monitor Polski z dnia 15 maja 1964 r. Nr 32, poz. 139)

Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych uchwala, co następuje:

Tworzenie i podział funduszu premiewego.

§ 1. 1. Premie pracowników umysłowych państwowych przedsiębiorstw budowlano-montażowych i remontowo-budowlanych wypłaca się z funduszu premiewego, ustalonego w wysokości określonej we wskaźnikach dyrektywnych planu.

2. Wysokość funduszu premiewego w kwocie bezwzględnej ustala corocznie dla przedsiębiorstw podległych i nadzorowanych przez poszczególne resorty Rada Ministrów na wniosek Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów, zaopiniowany przez Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac oraz Ministra Finansów.

3. Wysokość funduszu premiewego w zależności od charakteru, rodzaju i ilości zadań przypadających do wykonania ustala corocznie:

1) właściwy minister (kierownik urzędu centralnego, przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej, rady narodowej miasta wyłączonego z województwa) — dla przedsiębiorstw zgrupowanych w poszczególnych zjednoczeniach,

2) dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej) dla poszczególnych przedsiębiorstw. W zjednoczeniach podległych prezydium rad narodowych podziału funduszu premiewego dla poszczególnych przedsiębiorstw dokonuje dyrektor zjednoczenia w uzgodnieniu z prezydium rady narodowej, któremu zjednoczenie podlega.

4. Wysokość funduszu premiewego dla poszczególnych przedsiębiorstw powinna być zróżnicowana, w zależności od stopnia napięcia, wzrostu i złożoności zadań, z tym że nie może być niższa od 8% płac zasadniczych pracowników umysłowych danego przedsiębiorstwa.

5. W ramach funduszu premiewego tworzy się w ministerstwach i zjednoczeniach rezerwy w łącznej wysokości od 2% do 5% tego funduszu z przeznaczeniem na zwiększenie funduszu premiewego za realizację niektórych ważnych zadań, zleconych dodatkowo do wykonania przed-

siębiorstwom w ciągu roku, bądź też za szczególnie ważne osiągnięcia.

6. Premie mogą być wypłacane pracownikom umysłowym przedsiębiorstw nadzorowanych przez zjednoczenia grupujące przedsiębiorstwa budowlano-montażowe z wyłączeniem przedsiębiorstw przemysłowych, biur konstrukcyjnych i projektowych.

Podział funduszu premiewego w przedsiębiorstwach.

§ 2. 1. Z planowanego funduszu premiewego wydziela się fundusz na premię bilansową, zgodnie z przepisami § 12, a pozostały fundusz przeznaczony jest na premiowanie:

1) pracowników kierownictwa przedsiębiorstwa (fundusz „A” i „B”),

2) pracowników umysłowych budów, grup robót, odcinków i innych produkcyjnych jednostek organizacyjnych (fundusz „A” i „B”),

3) pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych zarządu przedsiębiorstwa oraz tych jednostek organizacyjnych, których pracownicy uprawnieni są do premii za te same wyniki co pracownicy inżynieryjno-techniczni zarządu przedsiębiorstwa (fundusz „A”),

4) pracowników administracyjnych przedsiębiorstwa (fundusz „A”).

2. Wysokość funduszu premiewego dla:

1) pracowników, o których mowa w ust. 1 pkt 1, ustala dyrektor zjednoczenia,

2) poszczególnych grup pracowników wymienionych w ust. 1 pkt 2—4 ustala dyrektor przedsiębiorstwa, kierując się wielkością i trudnością ich zadań.

3. Fundusz premiiowy pracowników, o których mowa w ust. 1 pkt 1 i 2, dzieli się na fundusz „A” z przeznaczeniem na premiowanie za wykonanie zadań kwartalnych oraz na fundusz „B” z przeznaczeniem na premiowanie za ukończenie obiektów, budów, robót lub za wykonanie rocznych zadań.

4. Wysokość funduszu „A” dla przedsiębiorstwa ustala dyrektor zjednoczenia, z tym że nie

może on być niższy od 40% i wyższy od 75% funduszu premiowego ustalonego zgodnie z ust. 1.

5. Przy ustalaniu wysokości funduszu „A” w granicach określonych w ust. 4 należy kierować się zasadą, że fundusz ten powinien być wyższy w tych przedsiębiorstwach, w których w poszczególnych kwartałach roku następuje, w zasadzie, równomierne oddawanie obiektów do użytku.

6. Ramowe wytyczne w zakresie ustalenia wysokości funduszu premiowego dla poszczególnych grup pracowników, o których mowa w ust. 2, oraz w zakresie podziału tego funduszu na fundusz „A” i „B” ustali Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac i Ministrem Finansów.

7. Opierając się na ramowych wytycznych, o których mowa w ust. 6, ministrowie nadzorujący przedsiębiorstwa budowlano-montażowe wydadzą w porozumieniu z Ministrem Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych oraz Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac wytyczne resortowe dostosowane do warunków pracy nadzorowanych przedsiębiorstw.

Zadania podlegające premiowaniu.

§ 3. 1. Fundusz premii przeznaczony jest na premie za wykonanie określonych zadań.

2. Jako zadania powszechnie obowiązujące przedsiębiorstwa ustala się zadania rzeczowe oraz poprawienie planowanego syntetycznego wyniku ekonomicznego.

3. Sposób ustalania i zatwierdzania zadań, o których mowa w ust. 2, określają właściwi ministrowie, kierując się następującymi zasadami:

1) przez zadania rzeczowe należy rozumieć:

a) na budowach — zadania ustalone w obowiązujących harmonogramach robót opracowanych w oparciu o ustalone terminy oddania obiektu do użytku, ukończenia węzłów, etapów robót oraz innych zakończonych wydzielonych elementów robót,

b) w przedsiębiorstwach budownictwa powszechnego wykonanie planowanej ilości:

- izb mieszkalnych,
- izb szkolnych,
- łóżek szpitalnych,
- budownictwa wiejskiego,

— wykazanych imiennie obiektów przemysłowych, w tym wszystkich obiektów określonych jako priorytetowe w uchwałach Rady Ministrów,

c) o ile w poszczególnych kwartałach zadania, o których mowa pod lit. a i b, nie stanowią podstawowej części zadań produkcyjnych przedsiębiorstwa, wówczas do zakresu zadań rzeczowych należy również włączyć zadania zapewniające właściwy postęp robót w kwartałach następnym lub w roku następnym,

d) w przedsiębiorstwach budownictwa specjalizowanego rodzaj i zakres planowanych zadań rzeczowych określają właściwi ministrowie.

2) przez syntetyczny wynik ekonomiczny należy rozumieć:

a) na budowach — osiągnięty poziom kosztów lub wykonanie kosztów w stosunku do planu,

b) w przedsiębiorstwach jako całości — osiągnięty wynikowy poziom kosztów.

Przez wyników poziom kosztów rozumie się procentowy stosunek wartości sprzedanej produkcji podstawowej, pomocniczej i usług, wykonanych własnymi siłami, pomniejszonej (a w przedsiębiorstwach deficytowych — powiększonej) o wynik bilansowy — do wartości sprzedanej produkcji i usług.

4. Niezależnie od zadań powszechnie obowiązujących, ministrowie, uwzględniając warunki produkcyjno-techniczne i ekonomiczne oraz mając na względzie perspektywę rozwojową poszczególnych grup przedsiębiorstw, ustalają zadania dodatkowe obowiązujące dla określonych zjednoczeń; dyrektorzy zjednoczeń ustalają dodatkowe zadania obowiązujące poszczególne przedsiębiorstwa, uwzględniając przy tym konieczność wykonania zadań dodatkowych, ustalonych przez ministra; dyrektorzy przedsiębiorstw ustalają dodatkowe zadania obowiązujące poszczególne jednostki organizacyjne w przedsiębiorstwie.

Przy ustalaniu dodatkowych zadań należy uwzględniać węzłowe zagadnienia techniczne i ekonomiczne aktualne w danym przedsiębiorstwie lub jednostce organizacyjnej, decydujące o wykonaniu planów i efektywnym wykorzystaniu środków, jak wydajność pracy, postęp techniczny, mechanizacja robót, wykorzystanie sprzętu i transportu, usprawnienie organizacji pracy, poprawa gospodarki materiałowej, rozszerzenie akordu zryczałtowanego, wprowadzenie trójfazowego fakturowania w budownictwie mieszkaniowym, skrócenie cykli produkcyjnych itp.

§ 4. 1. Dla każdej jednostki organizacyjnej ustala się z góry najważniejsze i najtrudniejsze zadania objęte premiowaniem, z tym że obok zadań powszechnie obowiązujących ustalać należy zadania dodatkowe i ustalone przez zjednoczenie jako obowiązujące, w celu zapewnienia jak najbardziej prawidłowej działalności produkcyjnej i ekonomicznej przedsiębiorstw i poszczególnych budów. Dla jednostki organizacyjnej nie należy ustalać w zasadzie więcej niż 3—4 zadań.

2. Dobór zadań i związany z tymi zadaniami system premiowania powinien zapewniać nie tylko wykonanie wskaźników dyrektywnych planu techniczno-ekonomicznego, lecz także uzasadnioną potrzebami gospodarczymi poprawę działalności przedsiębiorstw.

§ 5. 1. Dla każdego zadania ustala się (rocznie lub kwartalnie) określoną ilość punktów premiowych. Łącznie za wszystkie zadania przypada 100 punktów, które odpowiadają górnej granicy funduszu premiowego, przypadającego na daną jednostkę organizacyjną

2. Ilość punktów, którą należy ustalić za poszczególne zadania, określają wytyczne właściwych ministrów, przy założeniu, że na poprawę planowanego wyniku ekonomicznego nie można przeznaczyć mniej niż 15 punktów dla kierownictwa przedsiębiorstwa w funduszach „A” i „B”, a dla pozostałych grup pracowników mniej niż 10 punktów.

3. Ilość punktów premiowych przypadających za każde zadanie ustala dyrektor przedsiębiorstwa w ramach wytycznych jednostki nadrzędnej, z wyjątkiem punktów przeznaczonych za zadanie dla grupy pracowników kierownictwa przedsiębiorstwa, dla której ilość punktów określa dyrektor zjednoczenia w ramach wytycznych właściwego ministra.

4. Ilość punktów premiowych przypadająca za zadanie dodatkowe należy ustalać tak, aby wysokość premii indywidualnej przypadającej pracownikowi (lub grupie pracowników) za pełne wykonanie tego zadania nie była mniejsza w zasadzie niż 3% wynagrodzenia podstawowego tych pracowników za okres, za który wypłacana jest premia.

5. W razie częściowego wykonania poszczególnych dodatkowych zadań, których stopień wykonania można wyliczyć, ilość punktów premiowych za zadanie ulega procentowemu zmniejszeniu proporcjonalnie do wykonania zadania. Dyrektor określając konkretne zadanie może dla zadań łatwiejszych do wykonania zastosować progresywną skalę potrąceń.

6. Niepełne wykonanie zadań rzeczowych oraz zadań, których częściowego wykonania nie można ściśle wyliczyć, powoduje niewypłacenie premii za to zadanie.

Warunki premiowania i zasady wypłaty premii

§ 6. 1. Suma funduszy premiowych za poszczególne zadania ulega zmniejszeniu w razie niespełnienia określonych warunków premiowania.

2. Ustala się następujące powszechnie obowiązujące warunki premiowania:

1) nieprzekroczenie planowanego funduszu płac oraz

2) niepogorszenie planowanego syntetycznego wyniku ekonomicznego, przy czym dla budowy albo pomocniczej i usługowej jednostki produkcyjnej jest to warunek niepogorszenia planowanego wyniku danej jednostki produkcyjnej, a dla zarządu i kierownictwa przedsiębiorstwa jest to warunek niepogorszenia planowanego wyniku przedsiębiorstwa jako całości.

3. Ustala się następujące zasady zmniejszania funduszu premiowego z tytułu niewykonania powszechnie obowiązujących warunków wypłaty premii:

1) przy przekroczeniu planowanego funduszu płac:

a) w jednostce produkcyjnej przedsiębiorstwa zmniejsza się wypracowany fundusz „A” tej jednostki, a w razie niepokrycia przekroczenia tym zmniejszeniem i niewygoszparowania przekroczenia do końca roku kalendarzowego zmniejsza się z kolei wypracowany fundusz „B” tej jednostki — za każdym razem w wysokości obliczonej według zasad ustalonych pod lit. c),

b) w skali całego przedsiębiorstwa w razie niepokrycia przekroczeń odpowiednimi zmniejszeniami wypracowanych funduszy premiowych jednostek produkcyjnych (lit. a) zmniejsza się wypracowany fundusz „A” pracowników zarządu i kierownictwa przedsiębiorstwa, a w razie nie-

pokrycia przekroczenia tym zmniejszeniem i niewygoszparowania przekroczenia do końca roku kalendarzowego zmniejsza się z kolei wypracowany fundusz „B” pracowników kierownictwa przedsiębiorstwa — za każdym razem w wysokości obliczonej według zasad ustalonych pod lit. c),

c) za przekroczenie planowanego funduszu płac wypracowany fundusz premiowy zmniejsza się o kwotę przekroczenia, jednak nie więcej niż o 50% przysługujących premii kierownikom budów (jednostek równorzędnych), w których nastąpiło przekroczenie funduszu płac. Jeżeli kwota wstrzymanej wymienionym pracownikom premii nie pokrywa kwoty przekroczenia funduszu płac, dyrektor przedsiębiorstwa obowiązany jest wstrzymać premię pozostałym pracownikom tych jednostek, nie więcej jednak niż 30% przypadającej im premii.

Jeżeli przekroczenie funduszu płac nastąpiło w skali przedsiębiorstwa, dyrektor zjednoczenia wstrzymuje wypłatę premii w stosunku do pracowników kierownictwa przedsiębiorstwa w wysokości nie pokrytego przekroczenia funduszu płac, nie więcej jednak niż 50% przysługujących im premii. Jeżeli wymienione zmniejszenie premii nie pokrywa kwoty przekroczenia, wówczas dyrektor przedsiębiorstwa powinien zmniejszyć premie pozostałym pracownikom zarządu przedsiębiorstwa o różnicę nie pokrytego przekroczenia, nie więcej jednak niż o 30% przysługujących im premii.

2) W razie pogorszenia planowanego syntetycznego wyniku ekonomicznego wypracowany fundusz premiowy zmniejsza się według następującej tabeli, określającej minimalny procent potrącenia funduszu za pogorszenie wyniku:

% pogorszenia wyniku	% potrącenia z funduszu premiowego za każde 0,1% pogorszenia wyniku	
	Fundusz „A”	Fundusz „B”
a) pracownicy budów i inni według § 2 ust. 1 pkt 2		
do 0,5%	0,5	1,0
ponad 0,5 do 1,0%	1,0	2,0
ponad 1,0 do 1,5%	1,5	7,0
ponad 1,5 do 2,0%	3,0	10,0
ponad 2,0 do 2,5%	4,0	—
ponad 2,5%	10,0	—
b) pozostali pracownicy		
do 0,5%	1,0	3,0
ponad 0,5 do 1,0%	2,0	7,0
ponad 1,0 do 1,5%	7,0	10,0
ponad 1,5%	10,0	—

3) Zasady wspólne dla pkt 1 i 2:

a) w razie równoczesnego pogorszenia planowanego syntetycznego wyniku ekonomicznego i przekroczenia planowanego funduszu płac zmniejsza się fundusz premiowy w wysokości wynikającej z przekroczenia większego,

b) przekroczenie funduszu płac ustala się zgodnie z obowiązującymi przepisami o bankowej kontroli funduszu płac; pogorszenie planowanego syntetycznego wyniku ekonomicznego ustala się zgodnie z obowiązującymi przepisami o sporządzaniu bilansów,

c) w razie odrobienia — w rachunku narastającym w ciągu roku kalendarzowego — przekroczenia funduszu płac lub pogorszenia planowanego syntetycznego wyniku ekonomicznego premię nie wypłaconą z tego tytułu przywraca się.

4. Właściwi ministrowie oraz dyrektorzy zjednoczeń ustalają dodatkowe warunki wypłaty premii, m. in. za zadania, o których mowa w § 3 ust. 3; warunki te mogą stanowić pozytywną lub negatywną zasadę premiowania, tj. mogą stanowić podstawę lub warunek wypłaty premii, z tym że zadania określone jako podstawa wypłaty premii nie mogą być dla tej samej jednostki organizacyjnej ustalone jako warunek wypłaty premii.

Premiowanie pracowników kierownictwa przedsiębiorstwa z funduszy „A” i „B”.

§ 7. 1. Do pracowników kierownictwa przedsiębiorstwa w rozumieniu uchwały zalicza się:

- a) dyrektora przedsiębiorstwa,
- b) zastępców dyrektora i głównego księgowego,
- c) kierowników produkcyjnych i ekonomicznych działów zarządu przedsiębiorstwa oraz pracowników równorzędnych, zgodnie z wytycznymi właściwego ministra.

2. Pracownicy kierownictwa otrzymują premie za wykonanie zadań przedsiębiorstwa jako całości; zadania rzeczowe określa się według zasad ustalonych w § 3.

3. W razie niewykonania zadań rzeczowych premii za te zadania nie wypłaca się z wyjątkiem przypadków, o których mowa w ust. 4 i 7.

4. W razie odrobienia zaległości w wykonaniu zadań rzeczowych w następnych kwartałach przywraca się nie wypłaconą premię z funduszu „A”, z tym że:

— jeżeli odrobienie zaległości nastąpiło w następnym kwartale, premie przywraca się w całości,

— jeżeli opóźnienie wynosiło 2 kwartały, przywraca się 50% premii,

— jeżeli opóźnienie wynosiło 3 kwartały, przywraca się 30% premii.

5. Pracownicy kierownictwa przedsiębiorstwa otrzymują premie za wyniki roczne z funduszu „B”. W uzasadnionych przypadkach określonych wytycznymi właściwego ministra mogą oni otrzymać część premii rocznej z funduszu „B” za wynik końcowy podstawowej budowy (objektu) ukończonej w ciągu roku.

6. W razie niewykonania syntetycznego wyniku ekonomicznego lub względnego przekroczenia planowanego funduszu płac na skutek obniżenia cen sprzedażnych premię wypłaca się w wysokości wynikającej z wykonania zadań. Szczegółowe przepisy w sprawie uwzględnienia obniżenia cen sprzedażnych wyda Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych

w porozumieniu z Ministrem Finansów i Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac.

7. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, jeżeli przedsiębiorstwo nie wykonało w pełni rocznych zadań planowych, jednak wykazało znaczny wzrost produkcji i poprawę wyników ekonomicznych w stosunku do okresu poprzedniego oraz prowadzi prawidłową gospodarkę funduszem płac, właściwy minister na podstawie pozytywnej opinii banku finansującego może zezwolić na wypłatę premii z funduszu „B” w granicach nie przekraczających 50% tego funduszu.

Premiowanie za wyniki kwartalne (fundusz „A”) oraz za wyniki końcowe i roczne (fundusz „B”) pracowników budów i jednostek równorzędnych.

§ 8. 1. W razie niewykonania kwartalnych zadań rzeczowych przez daną budowę (równorzędną jednostkę organizacyjną) nie wypłaconą z tego tytułu premię z funduszu „A” przywraca się, gdy zadania te zostaną wykonane w następnych kwartałach danego roku kalendarzowego; jeśli jednak na skutek niewykonania zadań rzeczowych nastąpiło opóźnienie terminu oddania obiektu do użytku, najpóźniej jednak do końca roku kalendarzowego, wówczas przywrócić można najwyżej 50% nie wypłaconej premii.

2. Premie z funduszu „B” mogą otrzymywać pracownicy budów oraz pomocniczych i usługowych jednostek produkcyjnych zajmujących stanowiska kierownicze w ruchu, a mianowicie:

- 1) kierownicy odcinków, grup robót, grup budów,
- 2) kierownicy budów, obiektów, robót,
- 3) kierownicy baz, zakładów, warsztatów, jak również produkcyjnych wydziałów i oddziałów w zakładach, bazach i warsztatach,
- 4) starsi majstrowie i majstrowie,
- 5) w uzasadnionych przypadkach zastępcy kierowników, o których mowa w pkt 1, 2 i 3.

3. Premia z funduszu „B” powinna być w zasadzie przyznana za wykonanie rocznego planu rzeczowego. W ciągu roku kalendarzowego premia może być wypłacona po zakończeniu budowy (objektu, robót), a w szczególnie uzasadnionych przypadkach — po ukończeniu określonego węzła lub etapu budowy (objektu, robót).

4. Premię za zadania rzeczowe z funduszu „B” wypłaca się za wykonanie planowanych obiektów, ilości izb itp., a w razie gdy oddawane do użytku w ciągu roku obiekty nie stanowią w planie decydującego rozmiaru robót, np. przy budowie dużych obiektów przemysłowych lub w zakresie robót wykonywanych przez podwykonawców, również za ukończenie węzłów, etapów lub innych rzeczowych elementów robót, ustalonych przez dyrektora przedsiębiorstwa zgodnie z harmonogramem. W razie niepełnego wykonania zadań, o ile jednak w roku kalendarzowym oddano wszystkie planowane obiekty, dyrektor przedsiębiorstwa może wypłacić do 50% premii z funduszu „B”.

5. Warunkiem wypłaty premii z funduszu „B” jest dokonanie rozliczenia materiałowego budowy, obiektu, robót i przyjęcia tego rozliczenia przez dyrektora przedsiębiorstwa pod względem

formalnym i merytorycznym. Nieuzasadnione przekroczenie zużycia materiałów w stosunku do obowiązujących normatywów powoduje zmniejszenie funduszu „B” co najmniej o 20%, aż do całkowitej jego likwidacji.

6. Premie z funduszu „B” dla pracowników produkcyjnych jednostek pomocniczych i usługowych mogą być wypłacane tylko za wyniki roczne.

Premiowanie pracowników zarządu przedsiębiorstwa.

§ 9. 1. Pracownicy inżynieryjno-techniczni i ekonomiczni zarządu przedsiębiorstwa (z wyłączeniem kierownictwa przedsiębiorstwa) oraz pracownicy inżynieryjno-techniczni i ekonomiczni tych jednostek organizacyjnych przedsiębiorstwa, które nie są uprawnione do otrzymywania premii w zależności od wykonania zadań własnych — otrzymują premię z funduszu „A” za wykonanie kwartalnych zadań ustalonych dla przedsiębiorstwa jako całości.

2. W razie niewykonania zadania rzeczowego wstrzymuje się wypłatę premii za dany kwartał. W razie odrobienia zaległości w wykonaniu zadań rzeczowych w następnych kwartałach danego roku kalendarzowego przywraca się nie wypłaconą premię, z tym że:

— jeżeli odrobienie zaległości nastąpiło w następnym kwartale, premię przywraca się w całości,

— jeżeli opóźnienie wynosiło 2 kwartały, przywraca się 50% premii,

— jeżeli opóźnienie wynosiło 3 kwartały, przywraca się 30% premii.

3. Fundusz premii ustalony dla pracowników administracyjnych zgodnie z § 2 ust. 2 pkt 2 wypłaca się za dany kwartał w takiej wysokości procentowej, w jakiej wypłacany jest fundusz premii pracownikom inżynieryjno-technicznym i ekonomicznym za wykonanie przez nich zadania w tym kwartale. Premie dla pracowników administracyjnych wypłacane są według uznania dyrektora przedsiębiorstwa.

Przepisy wspólne dotyczące premiowania.

§ 10. Ramowy wykaz pracowników uprawnionych do otrzymywania premii z funduszu „A” oraz pułap premii dla określonych grup pracowników w skali rocznej, jak również w skali kwartalnej, określa wytyczne wydane przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac, z tym że:

a) łączna wysokość premii indywidualnej przypadającej z obu funduszy „A” i „B” w skali rocznej nie może przekroczyć 100% rocznego wynagrodzenia podstawowego,

b) procentowa wysokość premii indywidualnej dla poszczególnych grup pracowników powinna być zróżnicowana w taki sposób, aby wyższe premie przysługiwały pracownikom zajmującym kierownicze stanowiska lub wykonującym bardziej odpowiedzialne zadania; wysokość indywidualnej premii dla kierownictwa i górną granicę premii indywidualnej dla pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych dla

poszczególnych przedsiębiorstw ustala dyrektor zjednoczenia,

c) wysokość kwartalnej premii indywidualnej dla pracowników administracyjnych nie powinna przekraczać 25% płacy podstawowej.

§ 11. 1. Zasady podziału premii pomiędzy pracowników każdej jednostki organizacyjnej oraz zasady wypłaty premii powinny być określone w każdym przedsiębiorstwie w szczegółowych regulaminach premiowania zatwierdzonych przez konferencję samorządu robotniczego na wniosek dyrektora przedsiębiorstwa, a akceptowanych przez dyrektora zjednoczenia.

2. Wypłaty premii mogą być dokonywane wyłącznie w oparciu o regulaminy zatwierdzone zgodnie z ust. 1.

§ 12. 1. Fundusz premii na premię bilansową, o którym mowa w § 2, ustala się w wysokości 15% miesięcznego funduszu płac podstawowych ogółu pracowników finansowo-księgowych przedsiębiorstwa; w granicach powyższego funduszu premiiowego pracownicy finansowo-księgowi (łącznie z głównym księgowym i kierownikami działów finansowych i księgowości) otrzymują premię za terminowe i prawidłowe sporządzenie rocznego sprawozdania finansowego.

2. Fundusz na premię bilansową wypłaca się niezależnie od spełnienia przez poszczególne grupy pracowników przedsiębiorstwa warunków uprawniających do wypłaty premii z innych tytułów.

3. Indywidualna wysokość premii bilansowej nie może przekroczyć 30% miesięcznego wynagrodzenia podstawowego danego pracownika.

§ 13. 1. Dyrektor zjednoczenia, na podstawie oceny wykonania zadań przez przedsiębiorstwo, zatwierdza do wypłaty fundusz premiiowy dla kierownictwa przedsiębiorstwa za dany okres i ustala wysokość premii indywidualnej dla dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców i głównego księgowego.

2. Dyrektor przedsiębiorstwa zatwierdza do wypłaty fundusze premiiowe i wysokość premii indywidualnej dla pozostałych pracowników zarządu przedsiębiorstwa i jednostek organizacyjnych.

§ 14. 1. Dyrektor przedsiębiorstwa może pozbawić pracownika w całości lub części premii przysługującej mu na podstawie szczegółowego regulaminu premiowania za naruszenie regulaminu pracy lub zaniedbanie, szczególnie w zakresie bezpieczeństwa pracy, jak również za nienależytą jakość robót.

2. Pracownicy odpowiedzialni za gospodarkę funduszem płac oraz pracownicy, z których winy nastąpiło przekroczenie funduszu płac, powinni być pozbawieni premii do wysokości 50% przysługującej im premii na podstawie regulaminów premiowania. Pracownicy naruszający obowiązujące w przedsiębiorstwie przepisy w zakresie wynagradzania mogą być pozbawieni premii w całości. W stosunku do dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców i głównego księgowego decyzję o zmniejszeniu premii podejmuje dyrektor zjednoczenia.

§ 15. Dyrektor przedsiębiorstwa w uzasadnionych przypadkach może zwolnić poszczególne jednostki organizacyjne przedsiębiorstwa od sankcji za przekroczenie planowanego funduszu płac lub pogorszenie planowanego wyniku ekonomicznego, jeżeli nie zostało ono spowodowane nieprawidłową gospodarką, a w skali przedsiębiorstwa planowany fundusz płac nie został przekroczony lub nie nastąpiło pogorszenie planowanego wyniku ekonomicznego.

§ 16. Kwot z funduszy premiowych, nie wykorzystanych w związku z niewykonaniem do końca roku kalendarzowego zadań lub niespełnieniem warunków premiowania, nie wypłaca się. Jeżeli zjednoczenie jako całość wykona swe zadania rzeczowe i nie przekroczy planowanego funduszu płac oraz osiągnie planowany wynik ekonomiczny, właściwy minister może zezwolić na wypłatę 50% nie wypłaconego funduszu premiowego z przeznaczeniem $\frac{1}{4}$ na cele socjalno-bytowe załogi danego przedsiębiorstwa, a $\frac{3}{4}$ na zwiększenie funduszu premiowego „B” pracowników przedsiębiorstw i budów, które poprawiły swe zadania produkcyjne i ekonomiczne.

§ 17. Premie z funduszu „B” traktuje się jako premie przysługujące za wyniki 12-miesięcznej pracy w rozumieniu przepisów o podatku od wynagrodzeń.

Przepisy końcowe.

§ 18. Zobowiązuje się Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego do dostosowania sprawozdawczości, w porozumieniu z Przewodniczącym Komisji Planowania przy Radzie Ministrów, Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac i Ministrem Finansów, do wymagań niniejszej uchwały.

§ 19. 1. Zobowiązuje się ministrów przy współdziałaniu z zarządami głównymi właściwych związków zawodowych do:

1) wydania szczegółowych wytycznych w zakresie stosowania określonych niniejszą uchwałą zasad premiowania pracowników umysłowych,

2) ustalenia systemu kontroli wyznaczenia i wykonania zadań stanowiących podstawę premiowania,

3) wydania poleceń opracowania w przedsiębiorstwach w terminie do dnia 15 czerwca 1964 r. szczegółowych regulaminów premiowania w porozumieniu z radami robotniczymi i radami zakładowymi.

Regulaminy te wymagają:

— akceptacji dyrektorów zjednoczeń (jednostek równorzędnych) co do zgodności z ustalonymi niniejszą uchwałą zasadami premiowania,
— zatwierdzenia przez konferencję samorządu robotniczego.

Wytyczne, o których mowa w pkt 1, wyma-

gają uzgodnienia z Komitetem Pracy i Płac oraz opinii Ministerstwa Finansów.

2. Zobowiązuje się ministrów (kierowników urzędów centralnych) do zawarcia z zarządami głównymi związków zawodowych protokołów dodatkowych do układów zbiorowych pracy w oparciu o zasady premiowania pracowników umysłowych wynikające z niniejszej uchwały.

§ 20. Prezes Rady Ministrów może, na wniosek właściwego ministra zaopiniowany przez Przewodniczącą Komitetu Pracy i Płac, ustalić w przypadkach uzasadnionych dotychczasowym poziomem premii i nagród wysokość premii indywidualnych dla pracowników poszczególnych przedsiębiorstw wyższą od poziomu określonego w § 10; ustalenie wyższego pułapu premii indywidualnych następuje w ramach funduszu premiowego przyznanego dla resortu.

§ 21. Przepisów uchwały nie stosuje się:

— w przedsiębiorstwach budownictwa górniczego i w przedsiębiorstwach montażowych podległych Ministrowi Górnictwa i Energetyki,

— w hutniczych przedsiębiorstwach remontowych i w przedsiębiorstwach budowy kopalń rud podległych Ministrowi Przemysłu Ciężkiego oraz

— w przedsiębiorstwach budowy kopalń surowców chemicznych podległych Ministrowi Przemysłu Chemicznego, w których zasady wynagradzania regulują odrębne przepisy.

§ 22. Zainteresowani ministrowie w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac mogą wprowadzić zasady premiowania określone niniejszą uchwałą w przedsiębiorstwach (zakładach) pomocniczych i usługowych budownictwa, w których obowiązują odpowiednio zasady wynagradzania ustalone uchwałą nr 50 i 50a Rady Ministrów z dnia 7 marca 1958 r. w sprawie płac w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (Monitor Polski Nr 20, poz. 125 z późniejszymi zmianami).

§ 23. Przez użyte w niniejszej uchwale określenie „zjednoczenie” należy rozumieć również inne jednostki bezpośrednio nadzorujące przedsiębiorstwa objęte przepisami uchwały.

§ 24. W zakresie unormowanym niniejszą uchwałą traci moc uchwała nr 50 i 50a Rady Ministrów z dnia 7 marca 1958 r. w sprawie płac w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (Monitor Polski Nr 20, poz. 125 z późniejszymi zmianami).

§ 25. Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1964 r., z wyjątkiem § 19 ust. 1 pkt 3, który wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: J. Cyrankiewicz

UCHWAŁA Nr 132 RADY MINISTRÓW

z dnia 4 maja 1964 r.

w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych) grupujących państwowe przedsiębiorstwa przemysłowe i budowlano-montażowe.*(Monitor Polski z dnia 15 maja 1964 r. Nr 32, poz. 140)*

Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych uchwała, co następuje:

§ 1. 1. Ustala się dla pracowników zatrudnionych w zjednoczeniach grupujących państwowe przedsiębiorstwa przemysłowe i budowlano-montażowe tabele płac, stanowiące załącznik nr 1 do uchwały, oraz taryfikator kwalifikacyjny, stanowiący załącznik nr 2 do uchwały.

2. Zaliczenia zjednoczeń do odpowiednich tabel płac dokonuje właściwy minister (kierownik urzędu centralnego) za zgodą Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac.

3. Właściwy minister (kierownik urzędu centralnego) może w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac:

1) uzupełnić tabele płac oraz taryfikator kwalifikacyjny nowymi stanowiskami, określając dla nich wynagrodzenie i wymagania kwalifikacyjne,

2) przyznać, w szczególnie uzasadnionych przypadkach, określonemu zjednoczeniu prawo do podwyższania w granicach do 10% wynagrodzenia zasadniczego pracownikom zatrudnionym na stanowiskach starszego inspektora i stanowiskach wyższych. Liczba pracowników, którym przyznano wynagrodzenie podwyższone do 10%, nie może przekraczać 20% ogółu pracowników umysłowych zatrudnionych w zjednoczeniu.

§ 2. Dyrektor zjednoczenia może w uzasadnionych przypadkach:

1) zwolnić pracownika, zatrudnionego w zjednoczeniu w dniu wejścia w życie uchwały, od określonych w taryfikatorze kwalifikacyjnym wymagań w zakresie wykształcenia bądź praktyki zawodowej,

2) skrócić dla pracownika o szczególnie wysokich kwalifikacjach ustalony w taryfikatorze kwalifikacyjnym okres praktyki zawodowej.

§ 3. 1. Pracownicy przyjmowani do pracy po wejściu w życie uchwały otrzymują najniższe wynagrodzenie przewidziane w tabeli dla danego stanowiska. W przypadkach szczególnie uzasadnionych dyrektor zjednoczenia może przyznać pracownikowi posiadającemu wysokie kwalifikacje wynagrodzenie zasadnicze podwyższone do 50% różnicy pomiędzy minimalnym a maksymalnym wynarodzeniem wynikającym z tabeli płac.

2. Przepisy ust. 1 nie dotyczą pracowników przenoszonych służbowo do pracy w zjednoczeniu.

3. Podwyższenie płacy pracownikowi nie może następować na tym samym stanowisku częściej niż co dwa lata i wynosić więcej niż jedną trzecią różnicy pomiędzy minimalnym a maksymalnym wynagrodzeniem wynikającym z tabeli płac.

§ 4. Pracownicy zjednoczeń zachowują prawo do pobierania na podstawie właściwych przepisów

świadczeń pieniężnych i świadczeń w naturze, przysługujących w danym zjednoczeniu w dniu wejścia w życie uchwały.

§ 5. 1. Czas pracy pracowników zjednoczeń wynosi 46 godzin tygodniowo.

2. Pracownikom zjednoczeń przysługuje prawo do dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. Dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych wypłaca się według przepisów ustawy z dnia 19 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu.

3. Przepisy ust. 2 nie mają zastosowania do pracowników zajmujących kierownicze i samodzielne stanowiska pracy w rozumieniu uchwały nr 394 Rady Ministrów z dnia 17 września 1959 r. w sprawie określenia kierowniczych i innych samodzielnych stanowisk pracy (Monitor Polski Nr 84, poz. 444).

4. Pracownicy, o których mowa w ust. 3, mają jednak prawo do wynagrodzenia za pracę poza normalnymi godzinami pracy (z wyjątkiem dyrektora, jego zastępców i głównego księgowego) w przypadkach, gdy pracownik — na polecenie zwierzchnika — wykonywał pracę w niedzielę i święto i nie otrzymał innego wolnego dnia pracy, oraz w przypadkach, gdy pracownik poza normalnymi godzinami pracy wykonywał pracę nie należącą do zakresu jego obowiązków.

§ 6. Zasady wynagradzania i czas pracy pracowników samochodowych oraz pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu określają odrębne przepisy.

§ 7. 1. Pracownicy zjednoczeń otrzymują premie z funduszu premiowego.

2. Ramowe zasady premiowania oraz sankcje z tytułu przekroczenia funduszu płac w podległych przedsiębiorstwach określają załączniki nr 3 i 4 do uchwały.

§ 8. Nagrody (premie) przypadające pracownikom umysłowym zjednoczeń za I i II kwartał 1964 r. podlegają wypłacie na dotychczasowych zasadach.

§ 9. Zobowiązuje się ministrów (kierowników urzędów centralnych) w porozumieniu z zarządami głównymi właściwych związków zawodowych do:

1) wydania szczegółowych wytycznych w zakresie stosowania zasad premiowania pracowników zjednoczeń,

2) zatwierdzenia do dnia 15 czerwca 1964 r. szczegółowych regulaminów premiowania w zjednoczeniach.

§ 10. Prezes Rady Ministrów na wniosek właściwego ministra zgłoszony w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac, Przewodniczącym Komisji Planowania przy Radzie Ministrów oraz Ministrem Finansów może:

1) rozciągnąć przepisy niniejszej uchwały na inne zjednoczenia,

2) wyłączyć spod działania niniejszej uchwały niektóre zjednoczenia ze względu na ich strukturę organizacyjną i charakter działalności.

§ 11. Zobowiązuje się ministrów (kierowników urzędów centralnych) do:

1) zawarcia z zarządami głównymi związków zawodowych protokołów dodatkowych do układów zbiorowych pracy w oparciu o zasady określone w niniejszej uchwale,

2) wydania w porozumieniu z zarządami głównymi właściwych związków zawodowych zarządzenia, wprowadzającego w życie zasady ustalone w niniejszej uchwale w tych zjednoczeniach, w których układ zbiorowy pracy nie obowiązuje.

§ 12. Zobowiązuje się Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w porozumieniu z Przewodniczącym Komisji Planowania przy Radzie Ministrów, Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac i Ministrem Finansów do dostosowania sprawozdawczości do wymagań niniejszej uchwały.

§ 13. Przepisy niniejszej uchwały nie dotyczą:

1) zjednoczeń kopalnictwa węgla i rud żelaznych,

2) wyodrębnionych komórek organizacyjnych zjednoczeń, których pracownicy wynagradzani są według odrębnych zasad.

§ 14. Pracownikom objętym niniejszą uchwałą nie przysługują:

1) dodatek pobierany dotychczas w myśl uchwały nr 103 Rady Ministrów z dnia 16 marca 1963 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę najniższej zarabiających pracowników przedsiębiorstw, instytucji i urzędów oraz obniżenia skali podatku od wynagrodzeń (Monitor Polski Nr 25, poz. 124),

2) dodatek określony w uchwale nr 301 Rady Ministrów z dnia 14 września 1963 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku kwartalnego dla pracujących.

§ 15. W zakresie uregulowanym niniejszą uchwałą tracą moc dotychczasowe przepisy regulujące zasady wynagradzania, premiowania i sto-

sowania nagród w zjednoczeniach, a w szczególności:

1) uchwała nr 192 Rady Ministrów z dnia 16 kwietnia 1956 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w centralnych zarządach i zarządach (Monitor Polski Nr 33, poz. 412);

2) uchwała nr 41 Prezydium Rządu z dnia 15 stycznia 1955 r. w sprawie indywidualnych uposażeń ryczałtowych dla wybitnych specjalistów, zatrudnionych w niektórych działach centralnej administracji państwowej, w zarządzie państwowych przedsiębiorstw gospodarczych oraz instytutach naukowo-badawczych;

3) § 28 uchwały nr 195 Rady Ministrów z dnia 9 czerwca 1960 r. o współpracy i koordynacji branżowej (Monitor Polski Nr 56, poz. 268);

4) § 8 pkt 2 uchwały nr 518 Rady Ministrów z dnia 17 sierpnia 1956 r. w sprawie rozszerzenia uprawnień dyrektorów centralnych zarządów przemysłu (Monitor Polski Nr 83, poz. 975);

5) § 25 ust. 2 uchwały nr 417 Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 1963 r. w sprawie zasad obowiązujących przy wypłatach funduszu płac i ich kontroli w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych, powiązanych z budżetem centralnym (Monitor Polski z 1964 r. Nr 4, poz. 15);

6) uchwała nr 400 Rady Ministrów z dnia 10 grudnia 1963 r. w sprawie wynagradzania radców prawnych i referentów prawnych zatrudnionych w przedsiębiorstwach państwowych, zjednoczeniach oraz w bankach państwowych (Monitor Polski Nr 94, poz. 438) — w części dotyczącej określenia wynagrodzenia zasadniczego radców prawnych i referentów prawnych;

7) § 28 uchwały nr 106 Rady Ministrów z dnia 27 marca 1962 r. w sprawie zasad i trybu kontroli funduszu płac przedsiębiorstw społecznych wykonywanej przez banki (Monitor Polski z 1962 r. Nr 29, poz. 123 i z 1963 r. Nr 33, poz. 168).

§ 16. Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1964 r., z wyjątkiem § 9 pkt 2, który wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: *J. Cyrankiewicz*

Załącznik nr 1 do uchwały nr 132 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. (poz. 140).

I. TABELA MIESIĘCZNYCH WYNAGRODZEŃ ZASADNICZYCH PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH

Lp.	Stanowisko	Wynagrodzenie zasadnicze w zł od—do		
		tabela A	tabela B	tabela C
1	2	3	4	5
1	Dyrektor	5.000—6.000	4.500—5.500	4.000—5.000
2	Zastępca dyrektora, główny księgowy	4.100—5.000	3.800—4.500	3.500—4.200
3	Naczelnik wydziału technicznego, ekonomicznego, główny specjalista	3.000—4.200	2.800—3.800	2.600—3.400
4	Naczelnik wydziału administracyjnego, gospodarczego, socjalnego	2.300—3.200	2.100—2.800	1.900—2.500
5	Radca prawny	2.400—3.600	2.400—3.400	2.400—3.200
6	Zastępca naczelnika*) wydziału technicznego, ekonomicznego, naczelnik wydziału kadr i szkolenia	2.600—3.600	2.300—3.300	2.100—3.100

1	2	3	4	5
7	Starszy inspektor**), starszy rewident	2.500—3.300	2.200—3.100	2.000—2.900
8	Inspektor, rewident	2.100—2.800	1.900—2.500	1.800—2.300
9	Starszy referent, starszy księgowy	1.500—2.300	1.400—2.100	1.300—2.000
10	Referent, księgowy, kasjer		1.100 — 1.700	
11	Rachmistrz, kontysta		1.000 — 1.300	
12	Kierownik sekretariatu		1.500 — 2.100	
13	Sekretarka — stenotypistka		1.500 — 2.000	
14	Sekretarka		1.000 — 1.500	
15	Kierownik kancelarii głównej, tajnej, magazynu, maszynopisowni, centrali telefonicznej		1.000 — 1.800	
16	Maszynistka :			
	a) w maszynopisowni		950 — 1.100	
	b) poza maszynopisownią		950 — 1.500	
17	Telefonistka		950 — 1.100	
18	Magazynier		950 — 1.400	

*) Stanowisko zastępcy naczelnika może występować tylko w wydziałach 6 i więcej osobowych.

**) Stanowisko starszego inspektora może występować tylko w wydziałach technicznych i ekonomicznych.

Uwaga: Dla celów premiowania w rozumieniu załącznika nr 3 i 4 do uchwały — zalicza się:

- do pracowników technicznych i ekonomicznych: zastępców kierownika wydziałów technicznych i ekonomicznych, starszego inspektora, starszego rewidenta, inspektora, rewidenta, starszego księgowego oraz starszego referenta w wydziałach technicznych i ekonomicznych, radcę prawnego zatrudnionego na pełnym etacie,
- do pracowników administracyjnych: naczelnika wydziału administracyjnego, gospodarczego, socjalnego, starszego referenta zatrudnionego w tych wydziałach, referentów, księgowego, kasjera, rachmistrza, kontystę, kierowników sekretariatu, kancelarii głównej i tajnej, magazynu, maszynopisowni, centrali telefonicznej oraz sekretarki-stenotypistki, sekretarki, maszynistki, telefonistki, magazyniera oraz radcę prawnego zatrudnionego na niepełnym etacie.

II. TABELA MIESIĘCZNYCH WYNAGRODZEŃ ZASADNICZYCH PRACOWNIKÓW OBSŁUGI (FIZYCZNYCH)

Lp.	Stanowisko	Wynagrodzenie zasadnicze w zł od — do we wszystkich tabelach
1	2	3
1	Starszy woźny	950—1.050
2	Woźny, portier, szatniarz, windziarz	800— 900
3	Palacz centralnego ogrzewania (system grawitacyjny)	1.000—1.400
4	Palacz centralnego ogrzewania (system pompowy lub pompowo-grawitacyjny)	1.200—1.600
5	Rzemieślnik	1.200—1.600
6	Robotnik gospodarczy, powielaczowy	900—1.200
7	Sprzątaczką wynagradzana według czasowej formy płac *)	800— 850
8	Goniec	800

*) Wynagrodzenie zasadnicze sprzątaczką wynagradzanej według powierzchni sprzątej, stanowiące podstawę ustalenia stawki jednostkowej za m² powierzchni sprzątej — wynosi 640 zł.

Załącznik nr 2 do uchwały nr 132
Rady Ministrów z dnia 4 maja
1964 r. (poz. 149).

TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY DLA STANOWISK PRACY W ZJEDNOCZENIACH

Lp.	Nazwa stanowiska	Wymagane kwalifikacje w zakresie wykształcenia i stażu pracy
1	2	3
1	Dyrektor	Wyższe wykształcenie techniczne, ekonomiczne, prawnicze, 10 lat praktyki zawodowej w zawodach technicznych lub ekonomicznych
2	a) Zastępca dyrektora b) Główny księgowy	Wyższe wykształcenie techniczne, ekonomiczne, prawnicze itp., 8 lat praktyki w zawodach technicznych, ekonomicznych, w zależności od charakteru podległych komórek organizacyjnych, w tym przynajmniej 4 lata na stanowisku kierowniczym w danej specjalności 1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze, 8 lat praktyki zawodowej w księgowości, w tym przynajmniej 4 lata na stanowisku kierowniczym w działach finansowo-księgowych, 2) Średnie wykształcenie ekonomiczne, 12 lat praktyki w księgowości, w tym przynajmniej 6 lat praktyki na stanowisku kierowniczym w działach finansowo-księgowych
3	Naczelnik wydziału technicznego, ekonomicznego, główny specjalista	1) Wyższe wykształcenie techniczne, ekonomiczne lub prawnicze, 7 lat praktyki w zawodach technicznych, ekonomicznych w zależności od charakteru komórki (stanowiska), 2) Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 10 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych w zależności od charakteru komórki organizacyjnej
4	Naczelnik wydziału administracyjnego, gospodarczego, socjalnego	1) Wyższe wykształcenie, 4 lata praktyki w administracji, 2) Średnie wykształcenie, 7 lat praktyki w administracji
5	Radca prawny	1) Wyższe wykształcenie prawnicze, 5 lat praktyki w zawodzie prawniczym, w tym przynajmniej 2 lata w danej specjalności prawniczej, 2) Wyższe wykształcenie prawnicze, 4 lata praktyki w sądownictwie lub adwokaturze. Praktyczna znajomość procedury w postępowaniu przed sądami i w postępowaniu arbitrażowym
6	a) Zastępca naczelnika wydziału technicznego, ekonomicznego b) Naczelnik wydziału kadr i szkolenia	1) Wyższe wykształcenie techniczne, ekonomiczne lub prawnicze, 5 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych w zależności od charakteru zatrudnienia, 2) Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 8 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych w zależności od charakteru zatrudnienia 1) Wyższe wykształcenie, 4 lata praktyki w administracji, 2) Średnie wykształcenie, 7 lat praktyki w administracji
7	a) Starszy inspektor b) Starszy rewident	1) Wyższe wykształcenie techniczne, ekonomiczne lub prawnicze, 5 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych, w tym przynajmniej 2 lata w specjalności odpowiadającej charakterowi zatrudnienia, 2) Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 8 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych, w tym przynajmniej 3 lata w specjalności odpowiadającej charakterowi zatrudnienia 1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze, 5 lat praktyki w księgowości, w tym przynajmniej 2 lata praktyki kontrolno-rewizyjnej, 2) Średnie wykształcenie, ukończony kurs księgowości, 8 lat praktyki w księgowości, w tym przynajmniej 3 lata praktyki kontrolno-rewizyjnej,

Lp.	Nazwa stanowiska	Wymagane kwalifikacje w zakresie wykształcenia i stażu pracy
1	2	3
8	a) Inspektor b) Rewident	1) Wyższe wykształcenie techniczne, ekonomiczne lub prawnicze, 4 lata praktyki w zawodach ekonomicznych lub technicznych, 2) Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 7 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych, w tym przynajmniej 2 lata praktyki w specjalności odpowiadającej charakterowi zatrudnienia 1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze, 4 lata praktyki w księgowości, w tym przynajmniej 2 lata na samodzielnym stanowisku w komórce finansowo-księgowej, 2) Średnie wykształcenie, ukończony kurs księgowości, 7 lat praktyki w księgowości, w tym przynajmniej 3 lata na samodzielnym stanowisku w komórce finansowo-księgowej
9	a) Starszy referent b) Starszy księgowy	1) Wyższe wykształcenie i ukończony wstępny staż pracy, 2) Średnie wykształcenie, 3 lata praktyki w specjalności odpowiadającej charakterowi zatrudnienia 1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze, ukończony wstępny staż pracy, 2) Średnie wykształcenie, 3 lata praktyki w księgowości, 3) Ukończony kurs księgowości z wiadomościami na poziomie szkoły średniej, 3 lata praktyki w księgowości
10	Referent, księgowy, kasjer	1) Średnie wykształcenie, 2) Ukończony kurs księgowości z wiadomościami na poziomie szkoły średniej, 2 lata praktyki w komórce finansowo-księgowej
11	Rachmistrz, kontysta	1) Średnie wykształcenie, 2) Ukończony kurs księgowości
12	Kierownik sekretariatu	1) Wyższe wykształcenie, 2 lata praktyki w administracji, 2) Średnie wykształcenie, 5 lat praktyki w administracji
13	Sekretarka-stenotypistka	Średnie wykształcenie, Umiejętność stenografowania z szybkością 150 zgłosek na minutę, Umiejętność pisania na maszynie z szybkością 180 uderzeń na minutę
14	Sekretarka	Średnie wykształcenie, 2 lata praktyki w administracji, umiejętność pisania na maszynie
15	Kierownik kancelarii głównej, tajnej, magazynu maszynopisowni, centrali telefonicznej	Średnie wykształcenie, 2 lata praktyki na stanowisku odpowiadającym charakterowi zatrudnienia
16	Maszynistka	Średnie wykształcenie, umiejętność pisania na maszynie z szybkością 180 uderzeń na minutę
17	Telefonistka	Wykształcenie podstawowe, znajomość obsługi centrali telefonicznej
18	Magazynier	1) Średnie wykształcenie, 2) Podstawowe wykształcenie, 2 lata praktyki w magazynie

Uwaga: Do lat praktyki wlicza się okres stażu pracy.

Załącznik nr 3 do uchwały nr 132
Rady Ministrów z dnia 4 maja
1964 r. (poz. 140).

**RAMOWE ZASADY PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW W ZJEDNOCZENIACH
(JEDNOSTKACH RÓWNORZĘDNYCH) GRUPUJĄCYCH PAŃSTWOWE PRZEDSIĘBIORSTWA PRZEMYSŁOWE**

Tworzenie i podział funduszu premiowego.

§ 1. 1. Premie pracowników zjednoczeń grupujących państwowe przedsiębiorstwa przemysłowe, zwanych dalej zjednoczeniami, wypłaca się z funduszu premiowego, ustalonego w wysokości określonej corocznie we wskaźnikach dyrektywnych planu.

2. Wysokość funduszu premiowego dla zjednoczeń poszczególnych resortów ustala corocznie w kwocie bezwzględnej Rada Ministrów na wniosek Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów, zaopiniowany przez Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac oraz Ministra Finansów.

3. Wysokość funduszu premiowego dla poszczególnych zjednoczeń, w zależności od rodzaju i wielkości zadań, ustala corocznie w ramach przyznanego limitu właściwy minister (kierownik urzędu centralnego, przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej lub rady narodowej miasta wyłączonego z województwa).

4. Wysokość funduszu premiowego ustalonego dla poszczególnych zjednoczeń powinna być zróżnicowana w zależności od stopnia napięcia zadań określonych planami poszczególnych zjednoczeń, zwłaszcza stopnia poprawy w stosunku do wyników roku ubiegłego, ze szczególnym uwzględnieniem zadań dotyczących:

— postępu technicznego (nowych uruchomień, uowocześnienia konstrukcji wyrobów, maszyn i urządzeń, opanowania nowych, bardziej efektywnych ekonomicznie technologii produkcji),

— przyrostu produkcji eksportowej,

— przyrostu produkcji szczególnie poszukiwanych asortymentów, przeznaczonych na zaopatrzenie rynku krajowego,

— poprawy wskaźnika wykorzystania mocy produkcyjnych,

— wzrostu wydajności pracy i obniżenia pracochłonności wyrobów,

— poprawy wskaźnika rentowności lub wskaźnika udziału kosztów w wartości sprzedanej produkcji,

— zakresu koordynacji branżowej lub terenowo-branżowej.

Przez rentowność rozumie się stosunek kwoty akumulacji lub zysku do kosztów produkcji sprzedanej.

5. W ramach funduszu premiowego, o którym mowa w ust. 2, tworzy się w ministerstwach (urzędach centralnych) rezerwę w wysokości 3—5% tego funduszu za przeznaczeniem na zwiększenie funduszu premiowego zjednoczeń, na premie za realizację niektórych ważnych zadań zleconych dodatkowo w ciągu roku, ze szczególnym uwzględnieniem zadań z dziedziny postępu technicznego oraz produkcji eksportowej.

§ 2. 1. Z funduszu premiowego, o którym mowa w § 1, wypłaca się premie za wykonanie i przekroczenie zadań wynikających z narodowego planu gospodarczego, a także zadań w zakresie koordynacji branżowej oraz innych zadań dodatkowych, ustalonych zgodnie z potrzebami gospodarki narodowej.

2. Fundusz premiowy zjednoczeń dzieli się na:

1) część I, przeznaczoną na premie dla członków kierownictwa zjednoczenia (dyrektora, jego zastępców, głównego księgowego, naczelników wydziałów: technicznych,

ekonomicznych, prawnego, kadr oraz głównych specjalistów, zwanych dalej „kierownictwem”),

2) część II, przeznaczoną na premie dla pracowników technicznych i ekonomicznych, składającą się z funduszu: „A”, wynoszącego 70% funduszu przeznaczonego na premie wypłacane w wysokości uzależnionej od wysokości premii przyznanej kierownictwu,

„B”, wynoszącego 30% funduszu przeznaczonego na premie za wykonanie zadań własnych tych pracowników,

3) część III, przeznaczoną na premie dla pracowników administracyjnych i obsługi.

Poszczególne części funduszu premiowego określa się w kwocie bezwzględnej.

3. Fundusz premiowy:

1) kierownictwa — powinien być w odniesieniu do funduszu płac zasadniczych wyższy co najmniej o 5 punktów od funduszu premiowego pracowników technicznych i ekonomicznych,

2) pracowników administracyjnych i obsługi — nie może przekraczać 10% funduszu płac zasadniczych tych pracowników.

Premie maszynistek zatrudnionych w halach maszyn wypłacane są na podstawie dotychczas obowiązujących przepisów.

4. Podziału planowanego funduszu premiowego na poszczególne części dokonuje dla każdego zjednoczenia właściwy minister (kierownik urzędu centralnego, przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej lub rady narodowej miasta wyłączonego z województwa), przy czym pomiędzy poszczególnymi częściami nie mogą być w ciągu roku dokonywane przerzuty.

Premiowanie kierownictwa.

§ 3. 1. Liczba zadań wyznaczonych jako podstawa premiowania kierownictwa nie może być w zasadzie wyższa od 5.

2. Wszystkie zadania ustalone jako podstawa premiowania kierownictwa stanowią w funduszu premiowym tej grupy pracowników łącznie 100 punktów.

3. 1) Liczba punktów przypadających na zadania określone na poziomie wynikającym ze wskaźników dyrektywnych narodowego planu gospodarczego nie może być wyższa od 70.

2) Pozostałą liczbę punktów przeznaczają się na zadania ponadplanowe oraz inne zadania dodatkowe.

4. Dla każdego zadania ustala się określoną liczbę punktów oraz odpowiadającą tym punktom kwotę premii, zróżnicowaną w zależności od tego, które zadania wymagają w danym okresie preferencji, oraz rodzaju, stopnia złożoności i trudności wykonania zadania. Liczba punktów ustalona za pełne wykonanie jednego zadania nie może być niższa niż 15, a wysokość premii niższa niż 4% funduszu płac zasadniczych kierownictwa.

§ 4. 1. Powszechnie obowiązującą podstawę premiowania kierownictwa zjednoczeń stanowią zadania w zakresie:

1) uruchomienia produkcji nowych wyrobów,

2) wykonania dostaw produkcji eksportowej.

2. Przez wykonanie dostaw produkcji eksportowej rozumie się terminowe wykonanie dostaw, objętych za-

mówieniami lub umowami z przedsiębiorstwami handlu zagranicznego.

3. Ministrowie (kierownicy urzędów centralnych, przewodniczący prezydium wojewódzkich rad narodowych lub rad narodowych miast wyłączonych z województw) zobowiązani są do wyznaczenia na dany rok dodatkowo branżowych zadań dla poszczególnych zjednoczeń. Zadaniemi tymi mogą być w szczególności:

- ponadplanowa poprawa wyniku ekonomicznego,
- wykonanie dostaw określonych asortymentów,
- terminowa realizacja wybranych zadań z zakresu postępu technicznego, mających szczególne znaczenie dla rozwoju branży,
- polepszenie jakości (gatunkowości) produkcji i jej unowocześnienie,
- uzyskanie wyższego wskaźnika wykorzystania mocy produkcyjnych w przedsiębiorstwach,
- wzrost wydajności pracy,
- terminowe oddanie do użytku nowych obiektów inwestycyjnych,
- dotrzymanie lub obniżenie wskaźnika zapasów.

4. Przez wynik ekonomiczny rozumie się rentowność lub udział kosztów własnych w produkcji sprzedanej.

5. Przez zadania z zakresu dostaw określonych asortymentów rozumie się w szczególności wykonanie dostaw asortymentów:

- objętych narodowym planem gospodarczym,
- objętych kwartalnymi planami dostaw towarów na rynek wewnętrzny,
- będących przedmiotem umów w obrocie między przedsiębiorstwami, uznanych przez właściwego ministra za ważne dla gospodarki narodowej,
- przeznaczonych na potrzeby inwestycyjne.

Listy artykułów (asortymentów) przeznaczonych w danym okresie na zaopatrzenie ludności ustala minister (kierownik urzędu centralnego) nadzorujący dane zjednoczenie w porozumieniu z Ministrem Handlu Wewnętrznego.

6. W razie pełnienia przez zjednoczenie funkcji koordynatora branżowego właściwy minister (kierownik urzędu centralnego, przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej lub rady narodowej miasta wyłączonego z województwa) zobowiązany jest do uwzględnienia w zadaniach dla danego zjednoczenia zadań z zakresu koordynacji. Liczbę punktów i wielkość funduszu premiowego za te zadania określa się w zależności od zakresu koordynacji.

7. Zadania stanowiące podstawę premiowania powinny być wyznaczone w formie jednoznacznej i określone w sposób zapewniający ich wymierzalność oraz kontrolę ilości i jakości wykonania.

§ 5. Prezes Rady Ministrów może ustalić dla poszczególnych gałęzi lub branż przemysłu zadania odmienne od ustalonych w § 4 ust. 1.

§ 6. 1. Za wykonanie zadania ustalonego na poziomie wynikającym ze wskaźników dyrektywnych planu (§ 3 ust. 3 pkt 1) przysługuje premia:

1) w pełnej wysokości, o ile zadanie wykonane zostało co najmniej w 100%,

2) w zmniejszonej wysokości, w razie niepełnego wykonania zadania.

Premia nie przysługuje, jeżeli zadanie zostało wykonane w 95% lub poniżej.

2. Za wykonanie zadania dodatkowego lub ponadplanowego (§ 3 ust. 3 pkt 2) przysługuje premia w wysokości uzależnionej od stopnia wykonania tego zadania.

§ 7. 1. Zależnie od specyfiki branży w zjednoczeniach należy stosować jedno z dwóch rozwiązań określających następujące kryteria i warunki wypłaty premii:

1) Z funduszu premiowego kierownictwa zjednoczenia wydziela się część w wysokości 30% tego funduszu. Połową wydzielonej części funduszu przeznaczają się na premie za zaplanowanie poprawy wyników ekonomicznych w stosunku do wyników osiągniętych w roku ubiegłym, drugą połowę przeznaczają się na premie za osiągnięcie planowanych wyników roku ubiegłego. Szczegółowe zasady wypłacania premii z części stanowiącej 30% funduszu premiowego kierownictwa określają właściwi ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) w porozumieniu z Ministrem Finansów. Pozostałe 70% funduszu premiowego kierownictwa podlega podziałowi na poszczególne zadania według zasad określonych w § 3.

2) Wypłatę pełnej premii dla kierownictwa za wykonanie wszystkich zadań, o których mowa w § 4, uzależnia się od uzyskania wyniku ekonomicznego co najmniej na poziomie wynikającym ze wskaźników dyrektywnych planu. W razie niespełnienia tego warunku całość premii ulega obniżeniu, przy czym premia nie przysługuje w razie osiągnięcia wyniku ekonomicznego na poziomie:

— 95% lub poniżej — przy przyjęciu rentowności jako warunku wypłaty premii,

— 98% lub poniżej — przy przyjęciu wskaźnika udziału kosztów własnych w wartości produkcji sprzedanej jako warunku wypłaty premii.

Ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) ustalają dla poszczególnych zjednoczeń, w zależności od stopnia napięcia zadań w zakresie wyniku ekonomicznego, różnicowane procenty odchylenia od wyżej ustalonych oraz odpowiednio zróżnicowane tabele potrąceń.

2. O zastosowaniu w poszczególnych zjednoczeniach jednego z rozwiązań, o których mowa w ust. 1, decyduje właściwy minister (kierownik urzędu centralnego) w porozumieniu z Ministrem Finansów.

Premiowanie pracowników technicznych, ekonomicznych, administracyjnych i obsługi.

§ 8. Pracownicy techniczni i ekonomiczni otrzymują premie:

1) z funduszu „A” części II funduszu premiowego — za wykonanie przez zjednoczenie zadań ustalonych jako podstawa premiowania kierownictwa, przy czym wysokość premii za wykonanie tych zadań uzależnia się od wysokości premii przyznanej kierownictwu za dany okres,

2) z funduszu „B” części II funduszu premiowego — za wykonanie zadań własnych ustalonych przez dyrektora zjednoczenia, np.:

— opracowanie i nadzór nad wykonaniem planu przedsięwzięć zmierzających do zapewnienia postępu technicznego,

— wykorzystanie rezerw, poprawę jakości i efektywności produkcji,

— opracowanie określonych analiz ekonomicznych,

— opracowanie planu wprowadzenia norm technicznie uzasadnionych, obniżenie pracochłonności produkcji oraz kontrolę i pomoc w zakresie wdrażania tego planu w przedsiębiorstwach,

— opracowanie planu likwidacji nadmiernych zapasów materiałowych w przedsiębiorstwach,

— wykonanie określonych zadań związanych z wykonywaniem przez zjednoczenie funkcji koordynatora branżowego.

§ 9. Pracownicy administracyjni i obsługi premiowani są wyłącznie za wykonanie własnych zadań na podstawie oceny ich pracy przez kierownika danej komórki, niezależnie od wykonania zadań przez zjednoczenie.

§ 10. Szczegółowe zasady premiowania pracowników, o których mowa w § 8 i § 9, oraz udział poszczególnych komórek organizacyjnych i stanowisk pracy w funduszu premiowym określają szczegółowo regulaminy premiowania, zatwierdzone przez ministra (kierownika urzędu centralnego, przewodniczącego prezydium wojewódzkiej rady narodowej lub rady narodowej miasta wyłączonego z województwa).

Zasady wypłaty premii.

§ 11. 1. Wypłaty z funduszu premiowego dokonywane są w okresach kwartalnych, z tym że wyniki ekonomiczne stanowiące warunek lub podstawę premiowania kierownictwa rozlicza się w rachunku narastającym od początku roku.

2. Wysokość indywidualnej premii nie może przekraczać w stosunku rocznym:

- dla dyrektora, jego zastępców i głównego księgowego — 80% płacy zasadniczej,
- dla naczelników wydziałów i głównych specjalistów — 50% płacy zasadniczej,
- dla pracowników technicznych i ekonomicznych — 35% płacy zasadniczej,
- dla pracowników administracyjnych i obsługi — 25% płacy zasadniczej.

§ 12. Wysokość funduszu premiowego dla kierownictwa oraz wysokość premii dla dyrektora, jego zastępców i głównego księgowego ustala minister (kierownik urzędu centralnego, przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej lub rady narodowej miasta wyłączonego z województwa). Wysokość premii dla pozostałych pracowników zjednoczenia ustala dyrektor zjednoczenia.

§ 13. Wypłaty premii nie mogą spowodować przekroczenia funduszu premiowego, ustalonego na dany rok dla poszczególnych grup pracowników.

§ 14. W razie przekroczenia funduszu płac objętego wskaźnikiem dyrektywnym w przedsiębiorstwach podległych zjednoczeniom:

1) grupującym przedsiębiorstwa przemysłu kluczowego — przewyższającego 20% rezerwy „B” zjednoczenia (§ 25 ust. 2 uchwały nr 417 Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 1963 r. w sprawie zasad obowiązujących przy wypłatach funduszu płac i ich kontroli w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych powiązanych z budżetem centralnym — Monitor Polski z 1964 r. Nr 4, poz. 15) więcej niż o 1% planowanego funduszu płac przedsiębiorstw zgrupowanych w zjednoczeniu, wstrzymuje się wypłatę w wysokości 25% części I funduszu premiowego, o której mowa w § 2 ust. 2 pkt 1, przypadającego na kwartał, w którym nastąpiło przekroczenie funduszu płac; wstrzymaną premię wypłaca się po zlikwidowaniu przekroczenia w okresach następnych, nie później jednak niż w terminie rozliczeń wypłaty premii za dany rok;

2) grupującym przedsiębiorstwa nie objęte uchwałą nr 417 Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 1963 r. — przewyższającego 1% łącznego operatywnego planowanego funduszu płac nadzorowanych przedsiębiorstw,

pracownicy tych zjednoczeń tracą prawo do 25% premii w oparciu o postanowienia § 28 uchwały nr 106 Rady Ministrów z dnia 27 marca 1962 r. w sprawie zasad i trybu kontroli funduszu płac przedsiębiorstw uspołeczniczonych wykonywanej przez banki (Monitor Polski Nr 29, poz. 123) z części I funduszu premiowego, o której mowa w § 2 ust. 1 pkt 1.

Ramowe zasady obliczania premii za wykonanie zadań.

§ 15. 1. Dla nadania systemowi premiowania charakteru bodźca należy:

1) przyjąć zasadę przyznawania proporcjonalnie większej liczby punktów za zadania szczególnie ważne dla zjednoczenia i gospodarki narodowej, zapewniające zgodny z potrzebami gospodarki rozwój branży i osiągnięcie pożądanej poprawy wyników ekonomicznych,

2) ustalać zadania premiowe o takim napięciu, aby ich wykonanie w 100% i pełne wykorzystanie funduszu premiowego wymagało istotnego wkładu pracy i wykorzystania istniejących rezerw.

Napięcie zadań powinno być bieżąco analizowane i w razie stwierdzenia niedostatecznego napięcia odpowiednio zwiększane w zadaniach następnego kwartału (miesiąca).

2. **Przykłady obliczania premii dla kierownictwa zjednoczenia:**

Przykład I.

Założenie: zjednoczenie obowiązują zasady określone w rozwiązaniu 2 (§ 7 ust. 1 pkt 2). Fundusz premiowy dla kierownictwa wynosi 25.000 zł.

Zjednoczenie otrzymało zadania:

- | | |
|---|-----------|
| a) wykonania planu dostaw określonych asortymentów (według narodowego planu gospodarczego) — 20 pkt, którym odpowiada | 5.000 zł |
| b) wykonania planu produkcji eksportowej (według umowy z handlem zagranicznym) — 25 pkt, którym odpowiada | 6.250 zł |
| c) terminowego wykonania określonych zadań z zakresu postępu technicznego — 25 pkt, którym odpowiada | 6.250 zł |
| d) polepszenia jakości produkcji (poprawy wskaźnika gatunkowości) — 15 pkt, którym odpowiada | 3.750 zł |
| e) wykonania zadań z zakresu koordynacji branżowej — 15 pkt, którym odpowiada | 3.750 zł. |
- (Przykład ten zakłada 70 punktów za wykonanie zadań a), b), c) ustalonych na poziomie wynikającym z narodowego planu gospodarczego).

Zadanie a) wykonano w 100%

„ b) wykonano w 98%

„ c) nie wykonano

„ d) wykonano w 90%

„ e) wykonano w 100%

Wynik ekonomiczny uzyskano w 99%.

Obliczenie premii:

Za zadanie a) przysługuje kierownictwu 5.000 zł

Za zadanie b) przysługuje premia w zmniejszonej wysokości, ponieważ zadanie to wykonano w 98%

Potrącenia za 1% niewykonania zadań, ustalonych na poziomie dyrektywnym, wynoszą 20%; w rezultacie premia przysługuje w 60%, tj.

3.750 zł

Za zadanie c) — nie wykonane — premia nie przysługuje.

Za zadanie d) — jako nie objęte wskaźnikiem dyrektywnym, przysługuje 90% premii tj.

3.375 zł

Za zadanie e) przysługuje pełna premia, tj.	3.750 zł
Razem zjednoczeniu przysługuje	15.875 zł
Ponieważ wynik ekonomiczny uzyskano w 99%, kierownictwu można wypłacić 80% przysługującej premii, tj.	
	12.700 zł

Przykład II.

Założenie: zjednoczenie obowiązują zasady określone w rozwiązaniu 1 (§ 7 ust. 1 pkt 1). Fundusz premiowy dla kierownictwa wynosi 25.000 zł.

W związku z zastosowaniem rozwiązania 1, 30% funduszu, co odpowiada kwocie 7.500 zł, przeznaczają się w połowie za zaplanowanie poprawy wyniku ekonomicznego w stosunku do wyniku osiągniętego w roku ubiegłym i w połowie za osiągnięcie planowanego wyniku roku ubiegłego.

Na inne zadania przypada pozostałe 70% funduszu, tj. 17.500 zł, przy czym suma punktów za zadania premiowane z tego funduszu wynosi zgodnie z przepisem § 7 ust. 1 uchwały — 100.

Zjednoczenie otrzymało zadania:

a) wykonania dostaw określonych asortymentów (według narodowego planu gospodarczego) — 30 pkt, którym odpowiada 5.250 zł

b) wykonania ponadplanowych dostaw produkcji eksportowej (wyższych o 10% od wynikających z narodowego planu gospodarczego) — 40 pkt, którym odpowiada 7.000 zł

c) uruchomienia produkcji nowego asortymentu (według narodowego planu gospodarczego) — 30 pkt, którym odpowiada 5.250 zł

Razem: 100 pkt 17.500 zł

d) łącznie z funduszem premiowym za:

— uzyskanie wyniku ekonomicznego na poziomie planowanym w roku ubiegłym: 3.750 zł

— zaplanowanie poprawy wyniku ekonomicznego 3.750 zł

Fundusz premiowy dla kierownictwa wynosi ogółem 25.000 zł

Uwagi:

1) za zadania a) i c), tj. za zadania wynikające ze wskaźników dyrektywnych narodowego planu gospodarczego, ustalono 60 punktów,

2) premia za zadanie d) może być wypłacona:

— w połowie za uzyskanie wyniku ekonomicznego na poziomie planowanym np. w 1964 r. — w I kwartale 1965 r. po ostatecznym ustaleniu wyniku ekonomicznego osiągniętego w roku 1964,

— w połowie za zaplanowanie poprawy wyniku ekonomicznego na rok 1965 po przyjęciu przez zjednoczenia planów techniczno-ekonomicznych przedsiębiorstw podległych danemu zjednoczeniu i przedstawieniu zbiorczego planu ministerstwu (praktycznie na początku pierwszego kwartału 1965 r.).

Wykonanie zadań i obliczenie premii.

Za zadanie a), wykonane w 99%, przysługuje 80% premii 4.200 zł

Za zadanie b), wykonane w 105% w stosunku do narodowego planu gospodarczego (zamiast w 110%), przysługuje 50% premii 3.500 zł

Za zadanie c), wykonane w 100%, przysługuje cała premia 5.250 zł

Za zadanie d), wykonane w pełni, przysługuje cała premia 7.500 zł

Razem: 20.450 zł

Ponieważ w ciągu roku zjednoczenie otrzymało nowe zadanie w postaci koordynacji branżowej i zadanie to zostało wykonane w całości, przyznano zjednoczeniu z rezerwy funduszu premiowego, o której mowa w § 1 ust. 5, dodatkową premię w wysokości 5.000 zł, w tym dla kierownictwa 2.000 zł. Tak więc łączna wypłata premii dla kierownictwa wynosi 22.450 zł.

3. Przy obliczaniu premii dla pracowników technicznych i ekonomicznych stosuje się zasady określone w załączniku do uchwały nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych (Monitor Polski Nr 32, poz. 138) w części dotyczącej premiowania pracowników zarządu przedsiębiorstwa z pozycji „A” części II funduszu premiowego.

4. Premia dla pracowników administracyjnych i obsługi wypłacana jest na podstawie oceny pracy przez dyrektora zjednoczenia za wykonanie zadań własnych tej grupy pracowników.

5. W razie niepełnego wykonania zadania, o którym mowa w § 6 ust. 1, premia ustalona za wykonanie zadania ulega zmniejszeniu co najmniej o 20% za każdy 1% brakujący do 100% planu według poniższej tabeli:

% wykonania zadania	% przypadającej premii za dane zadanie	% zmniejszenia premii ustalonej za dane zadanie
100	pełna premia	—
99	80	20
98	60	40
97	40	60
96	20	80
95	premia nie przysługuje	100

Ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) mogą ustalić dla poszczególnych zadań zróżnicowane procenty niewykonania zadań, przy których premia nie przysługuje (np. 96%, 97%) — nie mniej jednak niż 95% — oraz zastosować tabelę potrąceń wzrastających progresywnie, w miarę wzrostu stopnia niewykonania zadania, np.:

przy 99% wykonania zadania	—	20% potrącenia (80% premii)
„ 98% „ „	—	50% „ (50% premii)
„ 97% „ „	—	100% „ (premia nie przysługuje)

6. Jeżeli premiowanym zadaniem jest wykonanie określonych asortymentów, potrąceń za niepełne wykonanie poszczególnych asortymentów dokonuje się w zasadzie w jednakowym stopniu za każdy asortyment niezależnie od jego wartości, przy czym do uzyskania prawa do premii wymagane jest wykonanie każdego z wymienionych asortymentów co najmniej w 96%. Dla obliczenia skali potrąceń premii należy przykładowo podzielić 20% (lub wyższy procent potrącenia ustalony za 1% niewykonania łącznego zadania) przez liczbę wyznaczonych asortymentów.

Jeżeli procent potrącenia za niewykonanie danego asortymentu zostaje wykazany w postaci:

- liczby całkowitej z ułamkami, należy stosować dokładność do dwóch miejsc dziesiętnych,
- ułamka, należy stosować dokładność do trzech miejsc dziesiętnych.

Przykład obliczenia premii za wykonanie planu dostaw określonych asortymentów:

Dla zjednoczenia ustalono jako zadanie stanowiące podstawę premiowania kierownictwa wykonanie planu produkcji 10 asortymentów. Potrącenie premii za 1% niewykonania planu produkcji poszczególnego asortymentu wynosi 2% (20% : 10).

Plan produkcji poszczególnych asortymentów został wykonany w następujących procentach:

asortymentu „A” wykonano w 100% — bez potrąceń
 asortymentu „B” wykonano w 99% — potrącenie — 2%
 premii

asortymentu „C” wykonano w 97% — potrącenie — 6%
 premii
 asortymentu „D” wykonano w 96% — potrącenie — 8%
 premii
 asortymentu „E” wykonano w 98% — potrącenie — 4%
 premii
 asortymentu „F” wykonano w 97% — potrącenie — 6%
 premii
 asortymentu „G-J” wykonano w 100% — bez potrąceń

Razem potrącenia 26%

Potrącenia z premii (np. ustalonej w wysokości 10.000 zł), przysługującej za wykonanie planu dostaw określonych asortymentów, wynoszą 26%, a przysługująca premia wynosi 74% (7.400 zł).

7. W zależności od specyfiki branży przemysłu mogą być, w uzgodnieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac, przyjęte inne zasady obliczania premii za wykonanie planu produkcji wyznaczonych asortymentów.

Załącznik nr 4 do uchwały nr 132
 Rady Ministrów z dnia 4 maja
 1964 r. (poz. 140).

RAMOWE ZASADY PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH W ZJEDNOCZENIACH (JEDNOSTKACH RÓWNORZĘDNYCH) GRUPUJĄCYCH PAŃSTWOWE PRZEDSIĘBIORSTWA BUDOWLANO-MONTAŻOWE

Tworzenie i podział funduszu premiowego.

§ 1. 1. Premie pracowników umysłowych zjednoczeń grupujących państwowe przedsiębiorstwa budowlano-montażowe, zwanych dalej „zjednoczeniami”, wypłaca się z funduszu premiowego, ustalonego w wysokości określonej corocznie we wskaźnikach dyrektywnych planu.

2. Wysokość funduszu premiowego dla zjednoczeń poszczególnych resortów ustala corocznie w kwocie bezwzględnej Rada Ministrów na wniosek Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów, opiniowany przez Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac oraz Ministra Finansów.

3. Wysokość funduszu premiowego dla poszczególnych zjednoczeń zależy od rodzaju i wielkości zadań ustala corocznie w ramach przyznanego limitu właściwy minister (kierownik urzędu centralnego, przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej lub rady narodowej miasta wyłączonego z województwa).

4. Wysokość funduszu premiowego ustalonego dla poszczególnych zjednoczeń powinna być zróżnicowana i wynikać ze stopnia napięcia zadań określonych planami poszczególnych zjednoczeń, zwłaszcza stopnia poprawy w stosunku do wyników roku ubiegłego.

5. W funduszu premiowym tworzy się w ministerstwach (urzędach centralnych) rezerwę w wysokości 3—5% tego funduszu z przeznaczeniem na zwiększenie funduszu premiowego zjednoczeń za realizację niektórych ważnych zadań zleconych dodatkowo w ciągu roku bądź też za szczególnie ważne osiągnięcia.

§ 2. 1. Z funduszu premiowego, o którym mowa w § 1, wypłaca się premie za wykonanie wszystkich zadań wynikających z narodowego planu gospodarczego, a także zadań w zakresie koordynacji branżowej i zadań ponadplanowych oraz innych zadań dodatkowych, ustalonych zgodnie z potrzebami gospodarki narodowej.

2. Jako zadania powszechnie obowiązujące zjednoczenia ustala się wykonanie przez nadzorowane przedsię-

biorstwa zadań rzeczowych oraz osiągnięcia syntetycznego wyniku ekonomicznego.

3. Sposób ustalania zadań określają właściwi ministrowie kierując się zasadą, aby przez zadania rzeczowe rozumieć oddanie do użytku podstawowych obiektów budownictwa przemysłowego, w tym obiektów określonych jako priorytetowe uchwałami Rady Ministrów, wykonanie planowanego zakresu budownictwa wiejskiego, mieszkaniowego, szkolnego i szpitalnego, a w zakresie budownictwa specjalizowanego oddanie podstawowych końcowych efektów pracy przedsiębiorstw oraz w miarę potrzeby również zaawansowanie robót niezbędnych do uzyskania efektów rzeczowych w okresach następujących.

4. Przez syntetyczny wynik ekonomiczny rozumie się wynikowy poziom kosztów, tj. procentowy stosunek wartości sprzedanej produkcji podstawowej, pomocniczej i usług wykonanej własnymi siłami, pomniejszonej (a w przedsiębiorstwach deficytowych — powiększonej) o wynik bilansowy, do wartości sprzedanej produkcji i usług.

5. Właściwy minister (kierownik urzędu centralnego, przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej lub rady narodowej miasta wyłączonego z województwa) określa na rok lub na kwartał ilość punktów premiowych za każde zadanie w stosunku do zadań wymiernych, których przekraczanie (poprawianie wyników) jest gospodarczo uzasadnione; w granicach powyższej ilości punktów należy wyodrębnić część przypadającą za wykonanie zadań i część, przypadającą za ich przekroczenie lub poprawienie wyników, kierując się zasadą, aby przy mniejszym napięciu zadań odpowiednio większą część funduszu premiowego przyznać za przekroczenie zadań i poprawienie wyników.

Suma punktów wyznaczonych na premie za uzyskanie wyników ekonomicznych nie powinna być niższa niż 25 punktów w zjednoczeniach prowadzących koordynację branżową i terenową i 30 punktów w pozostałych

zjednoczeniach oraz co najmniej 10 punktów za poprawienie wyników.

6. 1) Właściwy minister (kierownik urzędu centralnego, przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej lub rady narodowej miasta wydzielonego z województwa) określa zadania dodatkowe dla poszczególnych zjednoczeń, w szczególności w zakresie wydajności pracy, postępu technicznego, wykorzystania ciężkiego sprzętu lub transportu, koordynacji branżowej, rozwoju branży itp.

2) Liczba zadań wyznaczonych jako podstawa premiowania nie może być wyższa w zasadzie od 5.

3) Dla każdego zadania ustala się określoną liczbę punktów oraz odpowiadającą tym punktom kwotę premii, zróżnicowaną w zależności od:

— tego, które zadania wymagają w danym okresie preferencji,

— rodzaju oraz stopnia złożoności i trudności wykonania zadania.

4) Łączna suma punktów za wykonanie wszystkich zadań i poprawienie wyników ekonomicznych wynosi 100 punktów, które odpowiadają górnej granicy funduszu premiowego, ustalonego dla danego zjednoczenia.

5) Wysokość premii za wykonanie jednego zadania nie może być niższa od 4% funduszu płac zasadniczych danej grupy pracowników za okres, za który wypłacana jest premia.

§ 3. Fundusz premiowy zjednoczenia dzieli się na kwartały. Sposób podziału na kwartały ustalają właściwi ministrowie (kierownicy urzędów centralnych, przewodniczący prezydiów wojewódzkich rad narodowych lub rad narodowych miast wyłączonych z województw), kierując się zasadą, aby wysokość procentowa funduszu premiowego za wykonanie podstawowych zadań zjednoczenia, przypadającego na poszczególne kwartały, w stosunku do funduszu rocznego była zbliżona do analogicznie obliczonej wysokości procentowej kwartalnych podstawowych zadań zjednoczenia w stosunku do zadań rocznych, z tym że w razie oddawania do użytku w niektórych kwartałach szczególnie ważnych obiektów lub wykonywania innych ważnych zadań premia za te kwartały może być odpowiednio zwiększona.

Premiowanie pracowników zjednoczenia.

§ 4. 1. Premie z funduszu premiowego mogą otrzymać następujący pracownicy umysłowi zjednoczenia:

w grupie I — kierownictwo zjednoczenia, do którego zalicza się dyrektora zjednoczenia, jego zastępców, głównego księgowego oraz naczelników wydziałów technicznych, ekonomicznych, prawnego, kadr oraz głównych specjalistów;

w grupie II — pracownicy inżynierjno-techniczni i ekonomiczni; fundusz premiowy przeznaczony dla tej grupy pracowników składa się z części:

„A” — 70% funduszu przeznaczanego na premie, wypłacane w wysokości uzależnionej od wysokości premii przyznanej kierownictwu,

„B” — 30% funduszu przeznaczanego na premie za wykonanie zadań własnych tych pracowników;

w grupie III — pracownicy administracyjni i obsługi; fundusz premiowy tej grupy pracowników nie może przekraczać 10% funduszu płac podstawowych tych pracowników.

Premie maszynistek zatrudnionych w halach maszyn wypłacane są na podstawie dotychczas obowiązujących przepisów.

2. Podziału planowanego funduszu premiowego na poszczególne grupy w kwotach bezwzględnych dokonuje dla każdego zjednoczenia właściwy minister (kierownik urzędu centralnego, przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej lub rady narodowej miasta wyłączonego z województwa). Właściwy minister (kierownik urzędu centralnego, przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej lub rady narodowej miasta wyłączonego z województwa) może uzależnić wypłatę 20% rocznego funduszu premiowego pracowników grupy I od wykonania zadań rocznych.

3. Szczegółowy wykaz pracowników uprawnionych do premiowania ustala dyrektorzy zjednoczeń w szczegółowych regulaminach premiowania na podstawie ramowych wytycznych właściwych ministrów, zaopiniowanych przez Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac.

4. Fundusz premiowy wypłaca się w zależności od wykonania zadań oddzielnie dla pracowników danej grupy.

5. W razie niepełnego wykonania zadań rzeczowych ilość punktów ustalonych za to zadanie koryguje się w dół według zasad określonych przez właściwego ministra w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac i Ministrem Finansów, z tym że przy wykonaniu tych zadań poniżej 97% premii się nie wypłaca.

6. Stopień wykonania zadań, których nie można określić na podstawie jednolitych mierników, ocenia właściwy minister (kierownik urzędu centralnego, przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej lub rady narodowej miasta wyłączonego z województwa) dla pracowników grupy I, a dyrektor zjednoczenia dla pracowników pozostałych grup, z tym że przy niepełnym wykonaniu zadań premia w pełnej wysokości nie może być wypłacona.

7. W razie nieosiągnięcia planowanego syntetycznego wyniku ekonomicznego fundusz premiowy ustalony za to zadanie zmniejsza się następująco:

% pogorszenia wyniku	% obniżenia funduszu premiowego za każde 0,1% pogorszenia wyniku
do 0,5%	2%
ponad 0,5 do 1,0%	3%
ponad 1,0 do 1,5%	5%
ponad 1,5 do 2,0%	10%

Przy pogorszeniu wyniku powyżej 2% premii za to zadanie się nie wypłaca.

8. Planowany fundusz premiowy każdej z grup pracowników wymienionych w ust. 1, przeliczony zgodnie z ust. 5, 6 i 7, stanowi wypracowany fundusz premiowy danej grupy pracowników.

§ 5. W razie przekroczenia przez nadzorowane przedsiębiorstwa funduszu płac, podlegającego likwidacji, li-

czonego narastająco od początku roku, wypracowany fundusz premiowy ulega zmniejszeniu:

a) dla grupy I:

— w rozliczeniu kwartalnym narastająco od początku roku: co najmniej o 5% za każde pełne 0,5% przekroczenia, z tym że w razie przekroczenia funduszu płać powyżej 2% premia ulega zmniejszeniu o 25%,

— w rozliczeniu rocznym: co najmniej o 5% za każde pełne 0,5% przekroczenia, z tym że w razie przekroczenia funduszu płać powyżej 1% premia ulega zmniejszeniu o 25%,

b) dla grupy II i III:

— w rozliczeniu kwartalnym narastająco od początku roku: co najmniej o 2% za każde pełne 0,5% przekroczenia, z tym że w razie przekroczenia funduszu płać powyżej 2% premia ulega zmniejszeniu o 10%,

— w rozliczeniu rocznym: co najmniej o 2% za każde pełne 0,5% przekroczenia, z tym że w razie przekroczenia funduszu płać powyżej 1% premia ulega zmniejszeniu o 10%.

§ 6. Fundusz premiowy nie wypłacony na skutek niewykonania zadań w poszczególnych kwartałach bądź na skutek niedotrzymania warunków wypłaty premii ulega przywróceniu, jeżeli w kwartałach następnych, najpóźniej jednak do końca roku kalendarzowego, zaległości zostaną nadrobione.

§ 7. Dyrektorzy zjednoczeń ustalają dla podległych im pracowników warunki wypłaty premii, np. doprowadzenie do zrealizowania planu obniżenia zapasów materiałowych, bieżącego rozliczenia zużytych materiałów, terminowego i prawidłowego rozliczenia wykonanych robót w nadzorowanych przedsiębiorstwach, właściwa gospodarka sprzętem lub transpor-

tem, racjonalne wykorzystanie zaplecza oraz terminowe wykonanie własnych prac, jak analizy, bilanse itp. Niedopełnienie tych warunków powoduje całkowite lub częściowe pozbawienie premii.

§ 8. 1. Premie dla dyrektorów zjednoczeń, ich zastępców i głównych księgowych przyznaje właściwy minister (kierownik urzędu centralnego, przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej lub rady narodowej miasta wyłączonego z województwa) w granicach funduszu premiowego przysługującego pracownikom zjednoczenia zaliczonym do grupy I.

2. Premie dla pozostałych pracowników umysłowych zjednoczenia przyznaje dyrektor zjednoczenia.

§ 9. 1. Wysokość indywidualnej premii nie może przekraczać w stosunku rocznym:

— dla dyrektora, jego zastępców i głównego księgowego — 80% płacy podstawowej,

— dla naczelników wydziałów i głównych specjalistów — 50% płacy podstawowej,

— dla pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych — 35% płacy podstawowej,

— dla pracowników administracyjnych i obsługi — 25% płacy podstawowej.

2. Szczegółowe regulaminy określające zasady i warunki premiowania pracowników zjednoczeń podlegają zatwierdzeniu przez właściwych ministrów (kierowników urzędów centralnych, przewodniczących prezydium wojewódzkich rad narodowych lub rad narodowych miast wyłączonych z województw).

3. Pracownik może być w całości lub częściowo pozbawiony premii w razie nienależytego wywiązywania się ze swoich obowiązków.

66

ROZPORZĄDZENIE MINISTRA LEŚNICTWA I PRZEMYSŁU DRZEWNEGO

z dnia 25 marca 1964 r.

zmieniające rozporządzenie Ministra Leśnictwa w sprawie uposażenia pracowników przedsiębiorstw lasów państwowych.

(Dziennik Ustaw z dnia 14 kwietnia 1964 r. Nr 14, poz. 82)

Na podstawie art. 27 ustawy z dnia 20 grudnia 1949 r. o państwowym gospodarstwie leśnym (Dz. U. z 1949 r. Nr 63, poz. 494 i z 1950 r. Nr 49, poz. 448) zarządza się, co następuje:

§ 1. W § 9 ust. 1 rozporządzenia Ministra Leśnictwa z dnia 26 maja 1950 r. w sprawie uposażenia pracowników przedsiębiorstw lasów państwowych (Dz. U. z 1950 r. Nr 24, poz. 218, z 1951 r. Nr 56, poz. 390, z 1953 r. Nr 15, poz. 62,

z 1955 r. Nr 6, poz. 40, z 1956 r. Nr 3, poz. 19 oraz Nr 29, poz. 136, z 1958 r. Nr 7, poz. 22, z 1960 r. Nr 33, poz. 189 i z 1961 r. Nr 50, poz. 277) wyrazy „nie przekraczający 3 lat” zastępuje się wyrazami „do końca 1965 r.”

§ 2. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 12 lipca 1963 r.

Minister Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego:
R. Gesing

67

ROZPORZĄDZENIE PRZEWODNICZĄCEGO KOMITETU DROBNEJ WYTWÓRCZOŚCI

z dnia 17 marca 1964 r.

w sprawie czasu trwania nauki rzemiosła.

(Dziennik Ustaw z dnia 14 kwietnia 1964 r. Nr 14, poz. 83)

Na podstawie art. 27 ust. 2 ustawy z dnia 2 lipca 1958 r. o nauce zawodu, przyuczaniu do określonej pracy i warunkach zatrudniania młodocianych w zakładach pracy oraz o wstępnym stażu pracy (Dz. U. z 1958 r. Nr 45, poz. 226

i z 1961 r. Nr 32, poz. 160) zarządza się, co następuje:

§ 1. Czas trwania nauki w poszczególnych rzemiosłach określa wykaz stanowiący załącznik do rozporządzenia.

§ 2. 1. Na wniosek ucznia i po zasięgnięciu opinii szkolącego izba rzemieślnicza może w uzasadnionych przypadkach skrócić czas trwania nauki rzemiosła, nie więcej jednak niż do dwu lat.

2. W uzasadnionych przypadkach, w celu umożliwienia uczniowi dokończenia nauki w zasadniczej szkole zawodowej dla pracujących bądź w razie niepomyślnego wyniku egzaminu czeladniczego, izba rzemieślnicza na wniosek stron może wyrazić zgodę na przedłużenie czasu trwania nauki rzemiosła do 6 miesięcy.

§ 3. Umowy o naukę zawarte przed dniem wejścia w życie rozporządzenia obowiązują nadal,

z tym że strony w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie rozporządzenia dostosują je w zakresie czasu trwania nauki i nazwy rzemiosła do przepisów niniejszego rozporządzenia.

§ 4. Traci moc rozporządzenie Przewodniczącego Komitetu Drobnej Wytwórczości z dnia 21 stycznia 1959 r. w sprawie czasu trwania nauki zawodu w zakładach rzemieślniczych (Dz. U. Nr 9, poz. 48).

§ 5. Rozporządzenie wchodzi w życie z upływem jednego miesiąca od dnia ogłoszenia.

Przewodniczący Komitetu Drobnej Wytwórczości:
W. Lechowicz

Załącznik do rozporządzenia Przewodniczącego Komitetu Drobnej Wytwórczości z dnia 17 marca 1964 r. (poz. 83).

WYKAZ CZASU TRWANIA NAUKI RZEMIOSŁA

1. Rzemiosła metalowe:

101. blacharstwo	— 36 mies.
102. brązownictwo	— 36 „
103. elektromechanika	— 42 „
104. galwanizatorstwo	— 24 „
105. grawerstwo	— 36 „
106. kotlarstwo	— 36 „
107. kowalstwo	— 36 „
108. kowalstwo zdobnicze	— 36 „
109. mechanika maszyn	— 42 „
110. mechanika maszyn biurowych	— 36 „
111. mechanika precyzyjna	— 42 „
112. mechanika pojazdowa	— 42 „
113. odlewnictwo	— 36 „
114. optyka	— 36 „
115. rusznikarstwo	— 36 „
116. ślusarstwo	— 36 „
117. tele- i radiomechanika	— 42 „
118. wyrób i naprawa wag	— 36 „
119. zegarmistrzostwo	— 36 „
120. złotnictwo	— 36 „

2. Rzemiosła mineralne:

201. betoniarstwo	— 24 „
202. ceramika szlachetna	— 24 „
203. garncarstwo	— 24 „
204. kamieniarstwo	— 36 „
205. szklarstwo	— 36 „
206. wyrób szkła laboratoryjnych i ozdobnych	— 36 „

3. Rzemiosła drzewne:

301. bednarstwo	— 24 „
302. kołodziejstwo	— 24 „
303. koszykarstwo	— 24 „
304. modelarstwo	— 36 „
305. pozłotnictwo	— 30 „
306. rzeźbiarstwo w drewnie	— 36 „
307. stolarstwo	— 36 „
308. skutnictwo	— 36 „
309. tapicerstwo	— 36 „
310. tokarstwo w drewnie	— 24 „

4. Rzemiosła skórzane:

401. cholewkarstwo	— 24 mies.
402. garbarstwo skór bez włosów	— 36 „
403. kaletnictwo	— 36 „
404. kuśnierstwo	— 36 „
405. rękawicznictwo	— 24 „
406. rymarstwo	— 36 „
407. szewstwo	— 36 „
408. wyprawa skór futerkowych	— 36 „

5. Rzemiosła odzieżowe i włókiennicze:

501. bielizniarstwo	— 36 „
502. czapnictwo	— 24 „
503. dziewiarstwo	— 24 „
504. gorseciarstwo	— 24 „
505. hafciarstwo	— 30 „
506. krawiectwo damskie	— 36 „
507. krawiectwo męskie	— 36 „
508. modniarstwo	— 24 „
509. powroźnictwo	— 24 „
510. tkactwo artystyczne	— 24 „

6. Rzemiosła spożywcze:

601. cukiernictwo	— 36 „
602. kuchmistrzostwo	— 36 „
603. piekarstwo	— 24 „
604. wędliniarstwo	— 36 „

7. Pozostałe rzemiosła przemysłowe:

701. lutnictwo	— 36 „
702. organmistrzostwo	— 36 „
703. wyrób i naprawa instrumentów dętych	— 36 „
704. wyrób i naprawa instrumentów klawiszowych	— 36 „
705. wyrób i naprawa instrumentów perkusyjnych	— 24 „
706. introligatorstwo	— 36 „
707. ortopedyka	— 36 „
708. parasolnictwo	— 24 „
709. sitarstwo	— 24 „
710. szewstwo ortopedyczne	— 36 „
711. szcztokarstwo	— 24 „

712. wulkanizatorstwo	— 36 mies.	807. lakiernictwo	— 24 mies.
713. wyrób drobnych przedmiotów użytku osobistego i domowego oraz zabawek	—24—36 „	808. malarstwo	— 24 „
714. wyrób sztyldów	— 24 „	809. murarstwo	— 36 „
8. Rzemiosła budowlane:		810. studniarstwo	— 24 „
801. brukarstwo	— 24 „	811. sztukatorstwo	— 24 „
802. ciesielstwo	— 36 „	812. witrażownictwo	— 36 „
803. dekarstwo	— 30 „	813. zduństwo	— 30 „
804. instalatorstwo sanitarne i ogrzewania	— 36 „	9. Rzemiosła różne:	
805. instalatorstwo elektryczne	— 36 „	901. chemiczne czyszczenie i farbowanie	— 24 „
806. kominiarstwo	— 24 „	902. fotografowanie	— 30 „
		903. fryzjerstwo	— 30 „

68

ZARZĄDZENIE Nr 34 PREZESA RADY MINISTRÓW

z dnia 20 kwietnia 1964 r.

w sprawie zasad i trybu kierowania do pracy żołnierzy zwolnionych z wojskowej służby zawodowej.*(Monitor Polski z dnia 27 kwietnia 1964 r. Nr 28, poz. 125)*

Na podstawie art. 65 ust. 2 ustawy z dnia 13 grudnia 1957 r. o służbie wojskowej oficerów Sił Zbrojnych (Dz. U. z 1958 r. Nr 2, poz. 5 i z 1963 r. Nr 50, poz. 277) i art. 97 ust. 2 ustawy z dnia 6 czerwca 1958 r. o służbie wojskowej szeregowców i podoficerów Sił Zbrojnych (Dz. U. z 1958 r. Nr 36, poz. 164, z 1959 r. Nr 14, poz. 75, z 1961 r. Nr 6, poz. 39 i z 1963 r. Nr 50, poz. 277) oraz w związku z art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 29 marca 1963 r. o służbie wojskowej chorążych Sił Zbrojnych (Dz. U. Nr 15, poz. 78) zarządza się, co następuje:

§ 1. 1. Oficerów, chorążych i podoficerów zwolnionych z wojskowej służby zawodowej, zwanych w dalszym ciągu „żołnierzami”, którzy nie ukończyli: mężczyźni 55 lat życia, a kobiety 50 lat życia i nie zostali zaliczeni do jednej z grup inwalidów, kieruje się na ich wniosek do pracy w organach administracji państwowej, przedsiębiorstwach, zakładach lub instytucjach, zwanych w dalszych przepisach „zakładami pracy”.

2. Żołnierze mają pierwszeństwo w przyjęciu do służby lub pracy w Milicji Obywatelskiej, w organach terenowej obrony przeciwlotniczej, w organach ochrony kolei, w Straży Przemysłowej i innych strażach oraz w organizacjach o charakterze obronnym.

§ 2. 1. Wniosek o skierowanie do pracy żołnierza powinien zgłosić do wojskowego komendanta rejonowego właściwego ze względu na miejsce zamieszkania nie później niż w ciągu trzech miesięcy od dnia zwolnienia z wojskowej służby zawodowej.

2. Żołnierz zamieszkały na terenie miasta stanowiącego siedzibę wojewódzkiej rady narodowej lub miasta wyłączonego z województwa składa wniosek o skierowanie do pracy do właściwego wojskowego komendanta wojewódzkiego.

3. Wniosek, o którym mowa w ust. 1 i 2, wojskowy komendant rejonowy (wojewódzki) kieruje niezwłocznie do organu zatrudnienia prezydium właściwej rady narodowej.

§ 3. 1. Organy zatrudnienia prezydiów rad narodowych obowiązane są kierować do pracy żołnierzy w pierwszej kolejności oraz dołożyć sta-

rań, aby proponowana praca w miarę możliwości odpowiadała kwalifikacjom oraz zawodowemu i ogólnemu przygotowaniu zainteresowanego, a także zapewniała mu wynagrodzenie zbliżone do wysokości uposażenia pobieranego na ostatnio zajmowanym stanowisku w wojsku.

2. Zakład pracy obowiązany jest przyjąć do pracy żołnierza, stosownie do jego kwalifikacji zawodowych, po przedstawieniu przez niego skierowania do pracy, o którym mowa w ust. 1.

§ 4. 1. Organ zatrudnienia prezydium rady narodowej może odmówić ponownego skierowania do pracy, jeżeli zainteresowany bez uzasadnionych powodów nie podjął pracy, do której został skierowany.

2. O decyzji ostatecznej, odmawiającej skierowania do pracy z przyczyny określonej w ust. 1, kierownik organu zatrudnienia zawiadamia niezwłocznie właściwego wojskowego komendanta rejonowego (wojewódzkiego).

§ 5. 1. Żołnierzom, którzy znajdują pracę bez pośrednictwa organu zatrudnienia i zgłoszą się do organu zatrudnienia prezydium właściwej rady narodowej o udzielenie skierowania, organ ten obowiązany jest wydać odpowiednie skierowanie.

2. Organy zatrudnienia prezydiów rad narodowych nie powinny kwestionować przypadków zatrudnienia przez zakłady pracy żołnierzy bez skierowania.

§ 6. 1. Żołnierzy należy zatrudniać w miejscu ich zamieszkania lub w bezpośredniej bliskości, jeżeli do miejsca pracy istnieje dogodny dojazd publicznymi środkami komunikacji.

2. Za zgodą zainteresowanego można zatrudnić żołnierza również w miejscowości innej niż określona w ust. 1 pod warunkiem przydzielenia mu w tej miejscowości lokalu mieszkalnego według obowiązujących norm.

3. Przydziału lokalu mieszkalnego dokonuje zakład pracy, w którym żołnierz został zatrudniony, a jeżeli zakład pracy nie ma możliwości przydzielenia lokalu w zakładowym domu mieszkalnym — lokal przydziela prezydium właściwej rady narodowej na podstawie ogólnie obowiązujących zasad przydziału lokali mieszkalnych.

Przydziału lokalu należy dokonać bezpośrednio po zgłoszeniu się żołnierza do pracy, nie później niż w ciągu jednego roku od dnia przystąpienia do pracy.

§ 7. 1. W razie nieskierowania żołnierza do pracy w ciągu jednego miesiąca od dnia otrzymania wniosku o zatrudnienie kierownik organu zatrudnienia po uzyskaniu zgody przewodniczącego prezydium rady narodowej obowiązany jest zawiadomić pisemnie wojskowego komendanta rejonowego (wojewódzkiego) o niemożności skierowania żołnierza do pracy.

2. Zawiadomienie wojskowego komendanta rejonowego (wojewódzkiego) o niemożności skierowania żołnierza do pracy w terminie określonym w ust. 1 nie zwalnia organu zatrudnienia od obowiązku zatrudnienia żołnierza w najbliższym okresie, z wyjątkiem przypadku określonego w § 4.

§ 8. Podjęcie pracy na podstawie skierowania organu zatrudnienia prezydium rady narodowej, wydane w trybie przepisów niniejszego zarządzenia, stanowi podstawę do zaliczenia zainteresowanego okresu służby wojskowej do okresu zatrudnienia w zakresie uprawnień przewidzianych w art. 66 ustawy z dnia 13 grudnia 1957 r. o służbie wojskowej oficerów Sił Zbrojnych lub w art. 98 ustawy z dnia 6 czerwca 1958 r. o służbie wojskowej szeregowców i podoficerów Sił Zbrojnych, chociażby nastąpiło po upływie 6 miesięcy od dnia zwolnienia go z wojskowej służby zawodowej, jeżeli zainteresowany zgłosił wniosek o skierowanie do pracy w terminie określonym w § 2 ust. 1.

§ 9. Żołnierze mają pierwszeństwo w kierowaniu na praktykę lub szkolenie zawodowe organizowane przez zakład pracy.

§ 10. 1. Jeżeli zostanie rozwiązany stosunek pracy z osobami wymienionymi w § 1 ust. 1, które otrzymują zaopatrzenie z tytułu wysługi lat przewidziane w przepisach o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych, a osoby te zamierzają nadal pracować, podlegają one ponownemu skierowaniu do pracy na zasadach i w trybie określonych w §§ 1—7 i 9, chyba że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło bez wypowiedzenia z winy pracownika lub wskutek dokonanego przez niego wypowiedzenia.

2. Wniosek o skierowanie do pracy osoba, o której mowa w ust. 1, powinna zgłosić do wojskowego komendanta rejonowego (wojewódzkiego) nie później niż w ciągu 14 dni po wypowiedzeniu jej umowy o pracę, podając we wniosku termin, w którym nastąpi rozwiązanie stosunku pracy.

3. Jeżeli rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z powodu przedłużającej się choroby lub usprawiedliwionej nieobecności w pracy z innych przyczyn, wniosek o skierowanie do pracy powinien być zgłoszony w ciągu 30 dni od ustania przyczyny, która spowodowała rozwiązanie stosunku pracy.

§ 11. 1. Przepis § 10 ust. 1 stosuje się również do osób, które wypowiedziały umowę o pracę przed dniem wejścia w życie zarządzenia, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy wskutek tego wypowiedzenia następuje po dniu wejścia w życie zarządzenia.

2. Przepisy zarządzenia, z wyjątkiem § 8, mają odpowiednie zastosowanie także do osób zwolnionych z wojskowej służby zawodowej przed dniem wejścia w życie zarządzenia, które:

1) otrzymują zaopatrzenie emerytalne z tytułu wysługi lat na podstawie przepisów o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych, a nie pracują zarobkowo w dniu wejścia w życie zarządzenia, oraz

2) po zwolnieniu z wojskowej służby zawodowej nie podjęły jeszcze pracy zarobkowej, chociażby nawet nie nabyły prawa do zaopatrzenia emerytalnego.

3. Osoby wymienione w ust. 1 i 2 oraz osoby, którym zakład pracy wypowiedział umowę o pracę przed dniem wejścia w życie zarządzenia, jeżeli rozwiązanie stosunku pracy następuje po dniu wejścia w życie zarządzenia, powinny zgłosić wniosek o skierowanie do pracy w terminie do dnia 30 czerwca 1964 r.

§ 12. Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac w porozumieniu z Ministrem Obrony Narodowej wydaje szczegółowe wytyczne w sprawie kierowania do pracy i zatrudniania żołnierzy.

§ 13. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: *J. Cyrankiewicz*

69

ZARZĄDZENIE MINISTRA FINANSÓW

z dnia 7 kwietnia 1964 r.

w sprawie określenia rodzajów naruszeń dyscypliny budżetowej o nieznacznej szkodliwości.

(*Monitor Polski z dnia 15 kwietnia 1964 r. Nr 25, poz. 113*)

Na podstawie § 6 ust. 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28 lipca 1960 r. w sprawie kar porządkowych za naruszenie dyscypliny budżetowej (Dz. U. z 1960 r. Nr 41, poz. 247 i z 1964 r. Nr 5, poz. 32) zarządza się, co następuje:

§ 1. Za naruszenie dyscypliny budżetowej o nieznacznej szkodliwości uważa się:

1) zaciągnięcie zobowiązań przekraczających kwoty przewidziane na dany cel w zatwierdzo-

nym rocznym planie finansowym, gdy przekroczenie jest niższe od 100 zł,

2) przekroczenie kredytu w danym paragrafie klasyfikacji budżetowej niższe od kwoty 100 zł,

3) nieterminowe dokonywanie zapisów w ewidencji rachunkowej, jeżeli opóźnienie nie przekracza 7 dni — a w zakresie analitycznej księgowości materiałów i środków podstawowych 14 dni — od daty otrzymania przez głównego księgowego:

a) dowodu księgowego sprawdzonego pod względem merytorycznym przez właściwy organ fachowy, jeżeli przepisy wymagają takiego sprawdzenia,

b) raportu kasowego, wyciągu z rachunku bankowego lub innego dowodu księgowego nie wymiennego pod lit. a),

4) nie terminowe składanie sprawozdań finansowych, jeżeli opóźnienie nie przekracza 3 dni.

§ 2. Pracownik winny naruszenia dyscypliny budżetowej o nieznacznej szkodliwości (§ 1) podlega odpowiedzialności służbowej stosownie do obowiązujących przepisów.

§ 3. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 kwietnia 1964 r.

Minister Finansów: w z. J. Kole

70

ZARZĄDZENIE PRZEWODNICZĄCEGO KOMITETU PRACY I PŁAC

z dnia 4 kwietnia 1964 r.

zmieniające zarządzenie w sprawie określenia przypadków, w których może być nadany tytuł robotnika wykwalifikowanego bez obowiązku zdawania egzaminu.

(Monitor Polski z dnia 20 kwietnia 1964 r. Nr 26, poz. 117)

Na podstawie § 5 ust. 2 uchwały nr 367 Rady Ministrów z dnia 21 sierpnia 1959 r. w sprawie przyznawania robotnikom tytułów kwalifikacyjnych (Monitor Polski Nr 76, poz. 402) zarządza się, co następuje:

§ 1. W § 1 ust. 1 zarządzenia Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 28 maja 1962 r. w sprawie określenia przypadków, w których może być nadany tytuł robotnika wykwalifikowanego bez obowiązku zdawania egzaminu (Monitor Polski Nr 47, poz. 229), dodaje się pkt 3 w brzmieniu:

„3) ukończyły zasadniczą szkołę zawodową, technikum dla pracujących lub złożyły przed pań-

stwową komisją egzaminacyjną, powołaną przez kuratorium okręgu szkolnego, egzamin eksternistyczny w zakresie zasadniczej szkoły zawodowej lub w zakresie technikum, jeżeli pracowały w zawodzie wyuczonym lub w pokrewnym na stanowisku robotnika wykwalifikowanego przez okres co najmniej równy łącznemu okresowi nauki danego zawodu i najwyższego okresu wstępnego stażu pracy”.

§ 2. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac:
A. Burski

Wydawnictwo Związkowe CRZZ — Warszawa, ul. Kopernika 36/40

WARUNKI PRENUMERATY:

Prenumeratę na kraj przyjmują urzędy pocztowe, listonosze oraz Oddziały i Delegatury „Ruch”. Można również dokonywać wpłat na konto PKO Nr 1-6-100020 — Centrala Kolportażu Prasy i Wydawnictw „Ruch” Warszawa, ul. Wronia 23. Prenumeraty przyjmowane są do 15 dnia miesiąca poprzedzającego okres prenumeraty;

Cena prenumeraty: kwartalnie — zł 10.—, półrocznie — zł 20.—, rocznie — zł 40.—

Prenumeratę na zagranicę, która jest o 40% droższa — przyjmuje Biuro Kolportażu Wydawnictw Zagranicznych „Ruch” Warszawa, ul. Wronia 23, tel. 20-46-88, konto PKO Nr 1-6-100024.

Egzemplarze numerów zdezaktualizowanych można nabywać w Punkcie Wysyłkowym Prasy Archiwalnej „Ruch” Warszawa, ul. Srebrna 12, konto PKO Nr 114-6-700041 VII O/M Warszawa.

DLA

SAMORZĄDÓW ROBOTNICZYCH I RAD ZAKŁADOWYCH

ZESTAWY PODRĘCZNIKÓW DO SZKOLENIA EKONOMICZNEGO

Samorząd robotniczy — komplet zł 38.—

Zestaw obejmuje następujące 5 broszur:

1. **Balcerek J.** — Problemy samorządu robotniczego.
2. **Błażejczyk M.** — Społeczna kontrola i nadzór jako funkcje samorządu robotniczego.
3. **Mgr inż. Jelnicki St.** — Wprowadzenie racjonalnej organizacji w Famed-4.
4. **Zagorulkin W., Mieńko P., Pierepielkin D.** — Stałe narady wytwórcze.
5. **Slepuchin A.** — Społeczny przegląd rezerw produkcji.

o r a z

Przewodnik działacza samorządu robotniczego	zł 30.—
Rybicki Z., Błażejczyk M. — Samorząd robotniczy — Zagadnienia prawne	„ 15.—
Zbiór dokumentów niezbędnych w pracy samorządu robotniczego	„ 20.—
Biblioteczka samorządu robotniczego 1—19 kompl. w opasce	„ 47.—
Informator aktywisty związkowego	„ 60.—
Poradnik radcy zakładowego	„ 25.—
Szczurzewski A. — Ubezpieczenia społeczne w Polsce — Poradnik	„ 25.—
Orzecznictwo CRZZ w sprawach komisji rozjemczych	„ 30.—
Mirończuk A. — Uprawnienia rad zakładowych	„ 10.—
Mirończuk A. — Uprawnienia kobiet pracujących	„ 8.—
Gliniarz J., Karczewski J., Krąkowski L. — O czym powinien wiedzieć mąż zaufania w zakładzie przemysłowym	„ 10.—
Krąkowski L., Borkowski H. — Prawo pracy w praktyce przedsiębiorstwa — opr. ppł.	„ 60.—
INFORMATOR PRACOWNIKA KULTURALNO-OŚWIATOWEGO Opr. plastikowa, format kieszonkowy	zł 20.—
ZBIÓR UCHWAŁ I DOKUMENTÓW DOTYCZĄCYCH PRACY KULTURALNO-OŚWIATOWEJ	„ 10.—

SPRZEDAŻ WE WSZYSTKICH KSIĘGARNIACH „DOMU KSIĄZKI”

ZAMÓWIENIA PISEMNE REALIZUJE
POWSZECHNA KSIĘGARNIA WYSYŁKOWA

Warszawa 47, ul. Nowolipie 4

W razie braku powyższych tytułów w sieci księgarskiej należy zwrócić się bezpośrednio do

Wydawnictwa Związkowego CRZZ
w Warszawie, ul. Kopernika 36/40

Przy zamówieniach pisemnych trzeba podać dokładny adres wysyłkowy.
Realizacja zamówień następuje w kolejności zgłoszeń.