



BIULETYN

CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

1967

Warszawa, dnia 30 września 1967 r.

Nr 8



SPIS TREŚCI

Dział B

Poz. 90 — uchwała Nr 146 Rady Ministrów z dnia 27 czerwca 1967 r. w sprawie podwyższenia najniższych rent	154
„ 91 — obwieszczenie Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 23 marca 1967 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu uchwały Nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych	155
„ 92 — obwieszczenie Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 23 marca 1967 r. w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu uchwały 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	168
„ 93 — rozporządzenie Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 15 marca 1967 r. w sprawie podstawy wymiaru składek i świadczeń oraz zryczałtowania składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia w spółdzielczych zakładach usługowych	181

DZIAŁ B

90

UCHWAŁA Nr 146 RADY MINISTRÓW

z dnia 27 czerwca 1967 r.

w sprawie podwyższenia najniższych rent.*(Monitor Polski z dnia 30 czerwca 1967 r. Nr 35, poz. 163)*

§ 1. 1. Kwoty określające wysokość najniższych rent, ustalone w przepisach:

1) dekretu z dnia 25 czerwca 1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. z 1958 r. Nr 23, poz. 97 i z 1965 r. Nr 14, poz. 98),

2) dekretu z dnia 14 sierpnia 1954 r. o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin (Dz. U. z 1958 r. Nr 23, poz. 98 i Nr 36, poz. 164, z 1959 r. Nr 14, poz. 75, z 1961 r. Nr 6, poz. 39 i z 1965 r. Nr 14, poz. 98),

3) dekretu z dnia 19 stycznia 1957 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników kolejowych i ich rodzin (Dz. U. z 1958 r. Nr 55, poz. 273) podwyższa się do wysokości określonej w poniższej tabeli:

Rodzaj renty	Kwota określająca wysokość najniższej renty w zł
1	2
starcza	700
inwalidzka z tytułu inwalidztwa pozostającego w związku ze służbą wojskową dla:	
inwalidów I grupy	1.600
inwalidów II grupy	910
inwalidów III grupy	570
inwalidzka z tytułu inwalidztwa powstałego wskutek wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej dla:	
inwalidów I grupy	910
inwalidów II grupy	760
inwalidów III grupy	570
inwalidzka z tytułu inwalidztwa powstałego z innych przyczyn niż służba wojskowa, wypadek w zatrudnieniu lub choroba zawodowa dla:	
inwalidów I grupy	760
inwalidów II grupy	660
inwalidów III grupy	460
rodzinna	580

2. Kwoty najniższych rent inwalidzkich wymienionych w ust. 1 podwyższa się do wysokości tam określonej, jeżeli rencista nie jest zatrudniony i nie posiada dochodów z innych źródeł. Warunek ten nie ma zastosowania do rent inwalidzkich z tytułu inwalidztwa I grupy pozostającego w związku ze służbą wojskową.

§ 2. 1. Kwoty, o których mowa w § 1 ust. 1, obejmują dodatki do rent określone w uchwale nr 105 Rady Ministrów z dnia 16 marca 1963 r. w sprawie

przyznania dodatku do rent (Monitor Polski Nr 25, poz. 125) oraz kwoty podwyższające renty, określone w § 1 zarządzenia Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 18 września 1963 r. w sprawie podwyższenia rent i dodatków do rent (Monitor Polski Nr 73, poz. 367).

2. Jeżeli renta obliczona na podstawie dotychczasowych zasad jest niższa od kwoty określonej w § 1 ust. 1, z uwzględnieniem zaś przepisów, o których mowa w ust. 1, kwotę tę przekracza, wówczas rentę wypłaca się w dotychczasowej wysokości.

§ 3. Osobom zatrudnionym, pobierającym renty w wysokości ustalonej zgodnie z § 1, nie przysługują dodatki do wynagrodzenia o którym mowa § 2 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).

§ 4. Przepisy uchwały stosuje się odpowiednio do rent określonych w przepisach:

1) ustawy z dnia 28 maja 1957 r. o zaopatrzeniu emerytalnym górników i ich rodzin (Dz. U. z 1958 r. Nr 23, poz. 99),

2) ustawy z dnia 13 grudnia 1957 r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych i nadterminowych oraz ich rodzin (Dz. U. z 1963 r. Nr 55, poz. 299),

3) ustawy z dnia 31 stycznia 1959 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszów Milicji Obywatelskiej oraz ich rodzin (Dz. U. Nr 12, poz. 70 i Nr 69, poz. 436),

4) ustawy z dnia 10 grudnia 1959 r. o Służbie Więziennej (Dz. U. Nr 69, poz. 436),

których wysokość jest niższa od kwot określonych w § 1 ust. 1.

§ 5. Przepisy uchwały stosuje się odpowiednio również do wypłacanych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, a przyznawanych przez władze lub instytucje zagraniczne rent:

1) starczych, inwalidzkich, wdowich i sierocych pobieranych przez osoby odpowiadające określonym w polskich przepisach emerytalnych warunkom co do wieku lub inwalidztwa,

2) wypadkowych — przy niezdolności do zarobkowania określonej co najmniej na 45%, jeżeli osoby pobierające te renty zamieszkuja w kraju i nie posiadają poza rentą dochodów z tytułu zatrudnienia lub innych źródeł, powodujących zawieszenie wypłaty całości lub części renty.

§ 6. 1. Renty przyznane przed dniem wejścia w życie niniejszej uchwały, których wysokość jest niższa od kwot określonych w § 1 ust. 1, podlegają podwyższeniu z urzędu.

2. Właściwi ministrowie oraz Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych ustalą w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac zasady podwyższania rent przyznanych w drodze wyjątku.

§ 7. Jeżeli w wyniku zastosowania przepisów uchwały wysokość najniższej renty przekracza wysokość podstawy wymiaru renty, zasiłki pogrzebowe wypłaca się w wysokości nie mniejszej niż wyso-

kość renty, bez uwzględnienia dodatków dla żony, dzieci, wnuków i rodzeństwa.

§ 8. Wykonanie uchwały porucza się zainteresowanym ministrom oraz Prezesowi Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

§ 9. Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1967 r.

Prezes Rady Ministrów: J. Cyrankiewicz

91

OBWIESZCZENIE PRZEWODNICZĄCEGO KOMITETU PRACY I PŁAC

z dnia 23 marca 1967 r.

w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu uchwały nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych.

(Monitor Polski z dnia 13 kwietnia 1967 r. Nr 21, poz. 99)

1. Na podstawie § 4 uchwały nr 380 Rady Ministrów z dnia 6 grudnia 1966 r. zmieniającej uchwałę w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych (Monitor Polski Nr 71, poz. 332) ogłasza się w załączniku do niniejszego obwieszczenia jednolity tekst uchwały nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych (Monitor Polski z 1964 r. Nr 32, poz. 138 i z 1966 r. Nr 71, poz. 332) z zastosowaniem kolejnej numeracji paragrafów, ustępów i punktów.

2. Jednolity tekst nie obejmuje:

1) § 23 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 brzmieniu:

„§ 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.”;

2) § 2, 3 i 5 uchwały nr 380 Rady Ministrów z dnia 6 grudnia 1966 r. zmieniającej uchwałę w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych (Monitor Polski Nr 71, poz. 332) w brzmieniu:

„§ 2. Przepisy niniejszej uchwały dotyczące rytmicznego wykonania zadań produkcyjnych (potrącenie z premii i premie dodatkowe) nie dotyczą kopalń soli, przemysłu rolno-spożywczego i pozostałych prze-

mysłowych o produkcji sezonowej, energetyki zawodowej, przedsiębiorstw eksploatacji gazu i ropy naftowej oraz przemysłowych przedsiębiorstw remontowych.

§ 3. Zaleca się centralnym organizacjom spółdzielczym zastosowanie niniejszej uchwały w spółdzielczych jednostkach organizacyjnych, w których system premiowania oparty jest na zasadach określonych w uchwale nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych.

§ 5. Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1967 r., z tym że w I kwartale 1967 r. potrącenia premii za niewykonanie zadań kooperacyjnych i nierytmiczne wykonanie zadań produkcyjnych, o których mowa w § 1 pkt 13 lit. a) niniejszej uchwały, mogą być decyzją ministrów zmniejszone do połowy.”

Powołany wyżej § 1 pkt 13 lit. a) uchwały nr 380 Rady Ministrów z dnia 6 grudnia 1966 r. zmieniającej uchwałę w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych oznaczony jest w jednolitym tekście jako § 12 ust. 1 i 2 uchwały nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych.

Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac: A. Burski

Załącznik do obwieszczenia Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 23 marca 1967 r. (poz. 99).

UCHWAŁA Nr 130 RADY MINISTRÓW

z dnia 4 maja 1964 r.

w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych.

Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych uchwała, 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 planu.

2. Tryb ustalania funduszu premiowego dla przedsiębiorstw określa Rada Ministrów w uchwale o narodowym planie gospodarczym.

3. Wysokość planowanego funduszu premiowego dla poszczególnych przedsiębiorstw powinna być

zróznicowana przez jednostki nadrzędne w zależności: od stopnia napięcia i złożoności zadań, poprawy wyniku ekonomicznego, wzrostu produkcji eksportowej oraz zakresu spełnianych przez dane przedsiębiorstwo funkcji przedsiębiorstwa prowadzącego (patronackiego), z tym że fundusz ten nie może być niższy niż 10% i wyższy niż 30% płac zasadniczych pracowników umysłowych. W indywidualnych wypadkach właściwy minister (kierownik urzędu centralnego) w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac może zezwolić na zatwierdzenie funduszu premiowego powyżej 30%, nie więcej jednak niż 35% płac zasadniczych pracowników umysłowych.

4. W ramach planowanego funduszu premiowego tworzy się w każdym zjednoczeniu (jednostce równorzędnej) rezerwę funduszu premiowego w wysokości do 5% tego funduszu określonego w planie dla zgrupowanych przedsiębiorstw. Rezerwę tę przeznaczają się na zwiększenie funduszu premiowego za realizację niektórych ważnych i wyjątkowo trudnych zadań, zwłaszcza zleconych poszczególnym przedsiębiorstwom do wykonania dodatkowo w ciągu roku, ze szczególnym uwzględnieniem zadań z zakresu poprawy wyniku ekonomicznego, z dziedziny postępu techniczno-ekonomicznego oraz produkcji eksportowej. Kwoty z rezerwy funduszu premiowego są przydzielane niezależnie od funduszu premiowego, o którym mowa w ust. 3.

§ 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 ponadplanowych ustalonych zgodnie z potrzebami gospodarki narodowej.

2. Z funduszu premiowego przedsiębiorstwa wydzielają się fundusze premiowe 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 (pracownicy 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 przedsiębiorstwa,

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 premiowanych z części II „A” funduszu premiowego.

5. Na fundusz premiowy za sporządzenie w terminie bilansu rocznego przeznaczają się kwoty nie wyższe 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.

8. Właściwi ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) i przewodniczący prezydium wojewódzkich rad narodowych oraz rad narodowych miast wyłączonych z województw mogą wyrazić zgodę na podział funduszu premiowego na 2 części:

— I część przeznaczoną na premie dla członków kierownictwa i pracowników zarządu przedsiębiorstwa,

— II część przeznaczoną na premie dla pracowników komórek ruchu przedsiębiorstwa, o których mowa w § 11.

Zasady podziału funduszu premiowego na poszczególne części określa Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac.

9. W ramach funduszu premiowego przedsiębiorstwa może być tworzona na podstawie uchwały konferencji samorządu robotniczego rezerwa funduszu premiowego w wysokości do 5% tego funduszu — na cele, o których mowa w § 1 ust. 4.

§ 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 pod-

stawa 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.

3) Dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej) obowiązany jest w uzasadnionych wypadkach do wyznaczania kierownictwu przedsiębiorstwa zadania z zakresu ponadplanowej rentowności w ramach zadań opłacanych z rezerwy funduszu premiowego.

6. W szczególnie uzasadnionych wypadkach 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. Podwyższenie liczby punktów do 75 może nastąpić na podstawie decyzji dyrektora zjednoczenia w razie wyznaczenia więcej niż 25 punktów na zadanie powszechnie obowiązujące z zakresu jakości produkcji, o którym mowa w § 4 ust. 1 pkt 2 lit. b).

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 jednego z następujących wskaźników finansowych, obowiązującego w danym przedsiębiorstwie jako wskaźnik dyrektywny: dyrektywnego wskaźnika rentowności (netto, brutto lub przychodu) albo wskaźnika stopy zysku,

2) powszechnie obowiązujące zadania stanowiące podstawę premiowania:

a) wykonanie produkcji określonych asortymentów i usług,

b) dotrzymanie i poprawa określonych zadań z zakresu jakości produkcji (obowiązujących standardów jakościowych produkcji) w formie ustalonej dla danej branży lub przedsiębiorstwa przez dyrektora zjednoczenia (jednostki równorzędnej), z tym że premia przewidziana za wykonanie tego zadania powinna odpowiadać co najmniej 25 punktom premiowym.

Za zadania jakościowe uważa się w szczególności:

— brak reklamacji w stosunku do produkcji sprzedanej,

— osiągnięcie określonego udziału poszczególnych gatunków produkcji.

2. Sposób obliczania wskaźników finansowych, o których mowa w ust. 1 pkt 1, ustalają w drodze zarządzenia Przewodniczący Komisji Planowania przy Radzie Ministrów i Minister Finansów. Rodzaj finansowego wskaźnika dyrektywnego, którego wykonanie stanowi powszechnie obowiązujący warunek wypłaty premii, ustalają dla przedsiębiorstw przemysłowych zgrupowanych w zjednoczeniu (jednostce równorzędnej) właściwi ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) w porozumieniu z Ministrem Finansów. Dotyczy to również tych przedsiębiorstw, w których funkcje dyrektywnych wskaźników spełniają inne wskaźniki aniżeli wymienione w ust. 1 pkt 1.

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

1) objęte narodowym planem gospodarczym,

2) przewidziane 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.

4. Niezależnie od powszechnie obowiązującego zadania i warunku (ust. 1) ministrowie (kierownicy urzędów centralnych, przewodniczący prezydiów 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) wykonania wartościowych zadań eksportowych, wyrażonych w złotych dewizowych, z podziałem na podstawowe obszary geograficzne z uwzględnieniem zmian między tymi obszarami, wprowadzonych przez Ministra Handlu Zagranicznego lub przez upoważnione przez niego jednostki organizacyjne handlu zagranicznego,

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. Przej 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 tabele potrąceń określa dyrektorzy zjednoczeń (jednostek równorzędnych) przy ustalaniu zadań na podstawie ramowych zasad premiowania, stanowiących załącznik do uchwały.

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

3. W razie powstania sporu między dostawcą a odbiorcą na tle jakości produkcji, premia za zadanie, o którym mowa w § 4 ust. 1 pkt 2 lit. b), ulega wstrzymaniu w części dotyczącej zareklamowanej dostawy do czasu rozstrzygnięcia sporu w obowiązującym trybie. Część wstrzymanej premii określa się wartościowo lub ilościowo w takiej proporcji, w jakiej pozostaje wartość lub ilość zareklamowanej dostawy w relacji do całości dostawy. Wstrzymanie premii następuje z chwilą zgłoszenia reklamacji, z tym że w wypadku zgłoszenia reklamacji po wypłacie premii za okres, w którym reklamowany produkt został wytworzony — wstrzymaniu podlega premia przypadająca za zadanie z zakresu jakości produkcji w okresie następującym bezpośrednio po zgłoszeniu reklamacji. Wstrzymana premia podlega wypłacie po rozstrzygnięciu sporu na rzecz dostawcy, niezależnie od okresu, w którym rozstrzygnięcie to nastąpi (rok bieżący czy lata następne).

§ 8. 1. W razie niewykonania dyrektywnego wskaźnika finansowego (§ 4 ust. 1 pkt 1) kwota premii obliczona zgodnie z przepisami § 7 ulega obniżeniu według tabel potrąceń ustalonych dla poszczególnych przedsiębiorstw przez dyrektorów zjednoczeń (jednostek równorzędnych) przy założeniu, że premia nie przysługuje w razie osiągnięcia wyniku ekonomicznego na poziomie 95% lub poniżej. Tabele te powinny zawierać zróżnicowane procenty odchyłeń od planu, przy których premia nie przy-

śluguje — w zależności od stopnia napięcia zadań w zakresie wyniku ekonomicznego.

2. Rozliczenie wyniku ekonomicznego następuje w rachunku narastającym od początku roku, przy czym wynik ten podlega korekcie według zasad ustalonych dla obliczenia podstawy odpisów na fundusz zakładowy.

3. 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 premiowania, 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 premiowania. 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 których 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. Przyznanie premii pracownikom poszczególnych komórek ruchu przedsiębiorstwa uzależnia się wyłącznie od wykonania zadań wyznaczonych tym komórkom, tzn. jest niezależne od wykonania zadań przez całe przedsiębiorstwo, z tym że dla komórek produkcyjnych ustala się jako warunek wypłaty premii wykonanie wyznaczonego zadania z zakresu kosztów produkcji syntetyzującego działalność danej komórki, np.:

— nieprzekraczanie planowanego wskaźnika udziału kosztów wytwarzania w wartości produkcji i usług,

— nieprzekraczanie planowanych jednostkowych kosztów wytwarzania, lub wykonanie — w zależności od decyzji dyrektora przedsiębiorstwa — innych wskaźników planu określających efektywność wykorzystania środków i wyniki ekonomiczne poszczególnych komórek ruchu. W razie niespełnienia ustalonego dla danego wydziału warunku, fundusz premii obliczony zgodnie z przepisami ust. 1—5 ulega obniżeniu według tabel ustalonych w regulaminach zakładowych w sposób określony w § 8 ust. 1.

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, stanowiący załącznik do uchwały.

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

6. Premie pracowników pomocniczo-produkcyjnych komórek ruchu oraz komórek nieprodukcyjnych korzystających z III części funduszu premiowego oblicza się na podstawie wykonania zadań własnych, a wypłatę premii uzależnia się bądź od spełnienia warunków określonych dla obsługiwanych komórek produkcyjnych, o których mowa w ust. 3, bądź od spełnienia warunków określonych dla kierownictwa przedsiębiorstwa. Zasada ta nie dotyczy pracowników służby kontroli technicznej, których premia uzależniona jest wyłącznie od liczby (wartości) reklamacji zewnętrznych i wewnętrznych.

7. Udział poszczególnych stanowisk pracy w funduszu premiovym określają regulaminy zakładowe.

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

Zasady wypłaty premii.

§ 12. 1. 1) W przedsiębiorstwach, w których udział produkcji kooperacyjnej w rozumieniu uchwały nr 314 Rady Ministrów z dnia 8 sierpnia 1961 r. w sprawie usprawnienia kooperacji przemysłowej (Monitor Polski Nr 69, poz. 296) stanowi w wartości produkcji towarowej od 10% do 80%, wypłatę premii w pełnej wysokości, obliczonej zgodnie z § 4, § 9 ust. 2 i § 11 dla:

- a) kierownictwa przedsiębiorstwa,
- b) pracowników technicznych i ekonomicznych, zatrudnionych w komórkach organizacyjnych zajmujących się planowaniem, zaopatrzeniem i zbytem produkcji,
- c) pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych wydziałów produkcyjnych wykonujących dostawy kooperacyjne oraz wydziałów wytwarzających dla nich elementy dostaw kooperacyjnych uzależnia się dodatkowo od wykonania przez przedsiębiorstwo w terminie dostaw w ramach kooperacji przemysłowej.

Decyzję o objęciu pracowników poszczególnych wydziałów systemem bodźców związanych z kooperacją podejmuje dyrektor przedsiębiorstwa.

2) Stopień wykonania zadań kooperacyjnych ustala się przez odniesienie wartości dostaw zrealizowanych w terminach umownych od ogólnej wartości dostaw, które zgodnie z umowami powinny być dokonane w danym kwartale. Rozliczenie następuje przez podsumowanie wartości poszczególnych pozycji umów według stopnia ich wykonania, chyba że w umowie zastrzeżono kompleksowość dostawy. W takim wypadku do rozliczenia przyjmuje się całą wartość dostawy objętej umową. Dostawa kooperacyjna o wyższej wartości od określonej dla danego terminu nie może wyrównywać niedoborów w innych dostawach kooperacyjnych.

3) W razie niespełnienia warunku wykonania dostaw w ramach kooperacji przemysłowej premia przypadająca pracownikom wymienionym w pkt 1 za wykonanie zadań stanowiących podstawę premiowania (§ 4, § 9 ust. 2 i § 11) ulega obniżeniu według następującej tabeli:

Lp.	% wykonania dostaw kooperacyjnych	% potrąceń premii
1	100	0
2	poniżej 100 do 98 za każdy 0,1%	2,5%
3	98 i poniżej	50%

W szczególnie uzasadnionych wypadkach właściwi ministrowie (kierownicy urzędów centralnych, przewodniczący prezydiów wojewódzkich rad narodowych i rad narodowych miast wyłączonych z województw) mogą — na podstawie wniosku przedsiębiorstwa-dostawcy, uzgodnionego z odbiorcą dostaw kooperacyjnych — wyrazić zgodę na niestosowanie na określony czas sankcji za niewykonanie dostaw kooperacyjnych elementów lub artykułów, których produkcja znajduje się w stadium opanowywania.

4) W razie pełnego i terminowego wykonania dostaw kooperacyjnych przy równoczesnym niepełnym wykonaniu zadań stanowiących podstawę premiowania i potrąceniu z tego tytułu części premii pracownikiem wymienionym w pkt 1, potrącenie to ulega zmniejszeniu o 50%.

5) W razie pełnego wykonania przez przedsiębiorstwo zadań kooperacyjnych, tworzy się — niezależnie od zmniejszenia potrąceń premii, o których mowa w pkt 4 — fundusz na dodatkowe premie dla pracowników wymienionych w pkt 1. Fundusz ten oblicza się w formie narzutów procentowych na premie pracowników objętych przepisami pkt 1, przypadające za wykonanie zadań stanowiących podstawę premiowania, według następującej tabeli:

Lp.	W przedsiębiorstwach o udziale produkcji kooperacyjnej w planowanej wartości produkcji towarowej — w %/%	Procentowy wskaźnik odpisu na dodatkowe premie
1	10—20	6
2	21—40	9
3	41—60	12
4	61—80	15

6) Upoważnia się ministrów (kierowników urzędów centralnych) do ustalania w uzasadnionych wypadkach zasady wydzielenia części funduszu, o którym mowa w pkt 5, nie przekraczającej 10% tego funduszu, na dodatkowe premie dla kierownictwa i pracowników wydziałów produkcyjnych nie wymienionych w pkt 1 lit. c), które wykonały w pełni swoje zadania produkcyjne w układzie asortymentowym.

2. 1. W przedsiębiorstwach nie posiadających produkcji kooperacyjnej lub w których udział tej produkcji w wartości produkcji towarowej jest niższy niż 10% i wyższy niż 80%, wypłatę premii w pełnej wysokości, obliczonej zgodnie z § 4, § 9 ust. 2 i § 11 dla:

a) pracowników wymienionych w ust. 1 pkt 1 lit. a) i b) oraz

b) pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych wydziałów (oddziałów) produkcyjnych uzależnionych się dodatkowo od rytmicznego wykonania zadań produkcyjnych.

Przez zadania produkcyjne rozumie się produkcję wyrażoną w jednostkach naturalnych lub za pomocą mierników zbliżonych do nakładów pracy i rozliczaną w poszczególnych miesiącach danego kwartału; w razie niemożności ustalenia takich mierników, produkcja ta może być wyrażona według cen zbytu, fabrycznych lub niezmiennych. Decyzje o:

— doborze mierników produkcji,

— wyłączeniu niektórych przedsiębiorstw, zakładów lub wydziałów — oddziałów produkcyjnych spod działania bodźców związanych z rytmicznością produkcji

podejmuje właściwy minister (kierownik urzędu centralnego). Wyłączenie, o którym wyżej mowa, może mieć miejsce przy produkcji opartej na automatycznej lub całkowicie zmechanizowanej regulacji procesu technologicznego (produkcja aparaturowo-agregatowa), w którym:

— wydajność urządzeń produkcyjnych jest ściśle określona,

— wpływ pracowników na wielkość i tempo przebiegu produkcji jest znikomy.

2) W razie niespełnienia w okresach miesięcznych warunku rytmicznego wykonania zadań produkcyjnych, premie przypadające w danym kwartale pracownikom wymienionym w pkt 1 za wykonanie zadań stanowiących podstawę premiowania (§ 4, § 9 ust. 2 i § 11) ulegają obniżeniu według następującej tabeli:

Lp.	% wykonania miesięcznych zadań produkcji przy premiowaniu kwartalnym	% potrącenia premii przypadającej na miesiąc ($\frac{1}{3}$ premii kwartalnej)
1	100	0
2	poniżej 100 do 98 za każdą 0,1%	2,5%
3	98 i poniżej	50%

3) W razie pełnego i rytmicznego wykonania zadań produkcyjnych przez przedsiębiorstwo, tworzy się fundusz na dodatkowe premie dla pracowników wymienionych w pkt 1. Fundusz ten oblicza się w formie narzutów procentowych na premie pracowników objętych przepisami pkt 1, przypadające za wykonanie zadań stanowiących podstawę premiowania — według następującej tabeli:

Lp.	Za rytmiczne wykonanie zadań produkcyjnych	Procentowy wskaźnik odpisu na dodatkową premie
1	w jednym kwartale	6
2	w dwóch kolejnych kwartałach	8
3	w trzech kolejnych kwartałach	10
4	w czterech i dalszych kolejnych kwartałach	12

Nierytmiczne wykonanie zadań produkcyjnych w jednym kwartale powoduje utratę prawa do dodatkowej premii; prawo to zostaje przywrócone w razie rytmicznego wykonania tych zadań w następnych kwartałach, z tym że wzrost premii następuje poczynając od wielkości określonej pod lp. 1 tabeli.

4) Wypłat z funduszu premiowego dokonuje się w okresach kwartalnych z wyjątkiem wypadków,

o których mowa w pkt 8. Dla pracowników, którym przyznanie premii za zadania stanowiące podstawę premiowania uzależnia się od kształtowania się wyniku ekonomicznego (kierownictwo i pracownicy ruchu przedsiębiorstwa) — premie kwartalne mają charakter zaliczki na poczet rocznych rozliczeń premii.

5) Wykonanie zadań stanowiących warunki wypłaty premii w formie:

- a) wykonania zadań kooperacji przemysłowej,
- b) rytmicznego wykonania zadań produkcyjnych oblicza się w sposób narastający od początku do końca każdego kwartału.

6) W razie niespełnienia w przekroju przedsiębiorstwa warunków, o których mowa w pkt 5, potrącenia z premii dokonuje się wyłącznie tym komórkom ruchu przedsiębiorstwa, które nie wykonały swych zadań z tego zakresu, przy czym w odniesieniu do komórek ruchu objętych systemem bodźców związanych z kooperacją stosuje się ulgi wymienione w ust. 1 pkt 4.

7) W razie pełnego wykonania w przekroju przedsiębiorstwa zadań, o których mowa w pkt 5, dodatkowe premie (ust. 1 pkt 5 i ust. 2 pkt 3) przysługują wyłącznie tym komórkom ruchu przedsiębiorstwa, które w pełni wykonały swe zadania z tego zakresu.

8) W przedsiębiorstwach lub wydziałach produkcyjnych, wytwarzających produkcję o krótkim cyklu produkcyjnym, może mieć zastosowanie za zgodą dyrektora zjednoczenia miesięczny system wypłaty premii, przy równoczesnym określaniu zadań stanowiących podstawę premiowania w każdym miesiącu. W razie przyjęcia zasady premiowania za okresy miesięczne — wypłatę premii za każdy miesiąc uzależnia się od rytmicznego wykonania zadań produkcyjnych, ustalonych na poszczególne dekady, przy zastosowaniu potrąceń, o których mowa w pkt 2. Ostateczne rozliczenie funduszu premiowego następuje w zależności od kształtowania się wyniku ekonomicznego według ogólnie obowiązujących zasad.

9) Zadania produkcyjne, których rytmiczne wykonywanie stanowi warunek wypłaty premii, ustala dla kierownictwa dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej) przy założeniu, że w podziale tych zadań na:

- a) miesiące — średnia dobowa produkcja rozliczana w przekroju miesiąca (po wyłączeniu planowych remontów) nie może wykazywać obniżenia z **jednego** miesiąca na drugi o więcej aniżeli 2%,
- b) dekady — przy premiowaniu miesięcznym — średnia dobowa produkcja rozliczana w przekroju dekady nie może wykazywać obniżenia z jednej dekady na drugą o więcej aniżeli 3 punkty, z wyjątkiem okresów, w których wykonuje się planowane remonty urządzeń produkcyjnych.

Ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) mogą na określony czas ustalić dla niektórych przedsiębiorstw odmienne relacje od wymienionych pod lit. a) i b), o ile jest to uzasadnione:

- specyfiką procesu technologicznego,
- daleko idącą zmianą asortymentów produkcji, wynikającą z uruchomienia produkcji nowych wyrobów lub zmianą zamówień,
- zakresem planowanych urlopów wycieczkowo-

wych robotników bezpośrednio produkcyjnych, znacznie odbiegającym od przeciętnego, a wynikającym z przesłanek racjonalnej organizacji produkcji. Dotyczy to wypadków, w których wielkość produkcji jest bezpośrednio związana z wielkością zatrudnienia i czasem pracy robotników bezpośrednio produkcyjnych.

3. Dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej), zatwierdza premie dla kierownictwa, a dyrektor przedsiębiorstwa dla pozostałych pracowników. W wypadku, 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 wypadku, gdy cała komórka organizacyjnej (grupy pracowników) przyznano fundusz premiowy (premie).

5. Wypłaty premii z planowanego funduszu premiowego, o którym mowa w § 1 ust. 3, nie mogą przekraczać funduszu premiowego ustalonego na dany rok dla poszczególnych grup pracowników przedsiębiorstwa.

Dodatkowe premie za:

- wykonanie dostaw kooperacyjnych (ust. 1 pkt 5),
- rytmiczne wykonanie zadań produkcyjnych (ust. 2 pkt 3)

wypłacane są poza planowanym funduszem płac i nie podlegają obowiązkowi wygospodarowania.

6. Limity premii indywidualnych (§ 8 ust. 3, § 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.

7. W razie podwyższenia funduszu premiowego w trybie ust. 1 pkt 5 lub ust. 2 pkt 3 — podwyższenie to uzasadnia wzrost wypłat ponad limity ustalone w § 1 ust. 3. W takim wypadku wypłaty premii indywidualnych kierownictwa przedsiębiorstwa i pracowników technicznych i ekonomicznych mogą przekraczać o 10 punktów limity ustalone w § 8 ust. 3, § 9 ust. 3 oraz § 11 ust. 9.

8. W razie niewykonania zadań stanowiących podstawę premiowania bądź niespełnienia warunków wypłaty premii z przyczyn niezależnych od przedsiębiorstwa — dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej) może wyrazić zgodę na wypłatę premii, z tym że premie te obciążają rezerwę funduszu premiowego będącą w dyspozycji zjednoczenia (§ 1 ust. 4).

§ 13. 1. Z nie wykorzystanych kwot III części funduszu premiowego oraz premii dodatkowych, o których mowa w § 12 ust. 1 pkt 5 i ust. 2 pkt 3, 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 przed-

siębiorstwa, 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 wygospodarowania przekroczenia — wstrzymać wypłatę premii dyrektorowi i pracownikom odpowiedzialnym za gospodarkę 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 gospodarkę 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 zaszerogowania, 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 porozumieniu 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 wypadkach uzasadnionych dotychczasowym poziomem premii i nagród — wysokość premii indywidualnych dla pracowników poszczególnych przedsiębiorstw wyższą od poziomu określonego w § 8 ust. 3, 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, 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 podszkółkowych,

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 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, zmienioną uchwałą nr 151 Rady Ministrów z dnia 31 maja 1966 r.,

8) 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,

3) wprowadzić w poszczególnych przedsiębiorstwach lub branżach system premiowania pracowników umysłowych oparty na odmiennych zasadach.

§ 20. 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.

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

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

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

3) uchwała 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 prezydium wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw).

Załącznik do uchwały nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r.

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 zakładami 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 niż za zadania planowe. Do zadań preferowanych należy zaliczyć w szczególności zadania związane z produkcją ekspor-

ową 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 istnieje 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.

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) (wartość surowców)	W przedsiębiorstwach, w których gros nakładów (kosztów) stanowi wartość zużytych surowców, energii
Wydajność energetyczna (wartość produkcji) (ilość — wartość zużytej energii)	
Uzysk metalu (ilość — wartość metalu) (ilość — wartość zużytych surowców)	W hutach i rafineriach, zwłaszcza w przedsiębiorstwach metali nieżelaznych, gdzie polepszenie uzysku stanowi główne źródło zmniejszenia kosztów produkcji
Wykorzystanie mocy produkcyjnej (wartość produkcji) (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 któ-

rym mowa w § 7 ust. 1 uchwały, fundusz premiowy 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),

przy 98% wykonania zadania — 60% potrącenia (40% premii),

przy 97% wykonania zadania — 100% potrącenia (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 ułamekami, należy stosować dokładność do 2 miejsc dziesiętnych,

— ułamek, 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
Asortyment „B” wykonano w 99% — 4% potrącenia
Asortyment „C” wykonano w 98% — 8% potrącenia
Asortyment „D” wykonano w 97% — 12% potrącenia
Asortyment „F” wykonano w 96% — 16% potrącenia

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

Razem: 97,9% = 42% potrącenie

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 premiowy dla kierownictwa wynosi 20.000 zł; kierownictwo otrzymuje następujące zadania:

- wykonanie planu określonych asortymentów — 50 pkt, którym odpowiada 10.000 zł premii,
- wykonanie ponad plan dwóch asortymentów (30 ton) — 30 pkt, którym odpowiada 6.000 zł premii,
- uruchomienie nowej produkcji na 30 dni przed terminem — 20 pkt, którym odpowiada 4.000 zł premii.

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

Zadanie a) wykonano w 98%,

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

Zadanie 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 nieuzyskania 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 wskaźnikami dyrektywnymi — zadania a, b, c).

Zadanie a) wykonano — w 100%.

Zadanie b) wykonano — w 99%.

Zadanie c) wykonano — w 100%.

Zadanie d) wykonano — w 66,6%.

Wynik ekonomiczny osiągnięto w 100%.

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

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,

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

— ekonomiczni zaliczeni w statystyce Głównego Urzędu 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 pracowników zarządu przedsiębiorstwa od wysokości 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. Nie dotyczy to potrąceń z premii, ulg w potrąceniach z premii oraz premii dodatkowych, o których mowa w § 12 ust. 1 i 2 uchwały.

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

e) dla pracowników podległych głównemu mechanikowi — bezawaryjna praca maszyn i urządzeń w granicach określonych 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 analizą 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 premiewego.

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 zł + 5.400 zł = 14.850 zł (tj. 82,5% funduszu części „A”).

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

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 premiewego. 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 premiovania 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 opracowania 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:

a) wykonania i przekroczenia normy uzysku cynku,

b) wykorzystania planowanej zdolności produkcyjnej pieców i w miarę możliwości przekroczenia tej zdolności.

Możliwość przekroczenia tych zadań oceniono w każdym wypadku na 2%, za co ustalono maksymalny fundusz premiovowy 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 premiovego na części oraz przy ustaleniu udziału poszczególnych stanowisk w tym funduszu należy uwzględnić dotychczasowe uprawnienia do premii pracowników premiovanych regulaminowo oraz poziom premii przyznawanych niektórym pracownikom w sposób uznaniowy. Przy ustalaniu wysokości funduszu premiovego 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 dostawy towarów na eksport, których realizacja miała być nagrodzona z funduszu aktywizacji eksportu.

13. Wprowadzenie w życie systemu premiovania 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 zatrudnianego 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 funduszy 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.

92

OBWIESZCZENIE PRZEWODNICZĄCEGO KOMITETU PRACY I PŁAC

z dnia 23 marca 1967 r.

w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu uchwały 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 13 kwietnia 1967 r. Nr 21, poz. 100)

1. Na podstawie § 2 uchwały nr 381 Rady Ministrów z dnia 6 grudnia 1966 r. zmieniającej uchwałę w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych) grupujących państwowe przedsiębiorstwa przemysłowe i budowlano-montażowe (Monitor Polski Nr 71, poz. 333) ogłasza się w załączniku do niniejszego obwieszczenia jednolity tekst uchwały 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 1964 r. Nr 32, poz. 140 i Nr 89, poz. 423 oraz z 1966 r. Nr 71, poz. 333) z zastosowaniem kolejnej numeracji paragrafów, ustępów i punktów.

2. Jednolity tekst nie obejmuje:

1) § 16 uchwały 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 Nr 32, poz. 140) w brzmieniu: „§ 16. Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1964 r. z wyjątkiem § 9 pkt 2, który wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.”;

2) § 2 uchwały nr 401 Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 1964 r. zmieniającej uchwałę w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych) grupujących państwowe przedsiębiorstwa przemysłowe i budowlano-montażowe (Monitor Polski Nr 89, poz. 423) w brzmieniu:

„§ 2. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 lipca 1964 r.”;

3) § 3 uchwały nr 381 Rady Ministrów z dnia 6

grudnia 1966 r. zmieniającej uchwałę w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych) grupujących państwowe przedsiębiorstwa przemysłowe i budowlano-montażowe (Monitor Polski Nr 71, poz. 333) w brzmieniu:

„§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1967 r., z tym że w I kwartale 1967 r. potrącenia premii za niewykonanie zadań kooperacyjnych, o których mowa w § 1 pkt 5 lit. j) niniejszej uchwały, mogą być decyzją ministra zmniejszone do połowy.”;

4) przykładu II obliczania premii dla kierownika zjednoczenia zawartego w § 15 ust. 2 załącznika nr 3 do uchwały 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 Nr 32, poz. 140) — jako nieaktualnego.

3. Powołany w ust. 2 pkt 3 przepis § 1 pkt 5 lit. j) uchwały nr 381 Rady Ministrów z dnia 6 grudnia 1966 r. zmieniającej uchwałę w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych) grupujących państwowe przedsiębiorstwa przemysłowe i budowlano-montażowe oznaczony jest w jednolitym tekście jako § 11 ust. 3 załącznika nr 3 do uchwały 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.

Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac: A. Burski

Załącznik do obwieszczenia Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 23 marca 1967 r. (poz. 100).

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.

Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych uchwala, 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 uzupełnić tabelę płac oraz taryfikator kwalifikacyjny stanowiskami dodatkowymi, określając dla nich wynagrodzenie zasadnicze i wymagania kwalifikacyjne.

4. Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac może ustalić dla danego resortu wyrażony w procentach liczby zatrudnionych w zjednoczeniach limit, w którego ramach właściwy minister (kierownik urzędu centralnego) może przyznać poszczególnym zjednoczeniom prawo do podwyższenia w granicach do 10% wynagrodzeń zasadniczych pracowników zatrudnionych na stanowisku starszego inspektora i na stanowiskach wyższych. Prawo do podwyższenia wynagrodzeń zasadniczych:

— odnosi się w zasadzie do pracowników posiadających maksymalne kwalifikacje określone dla danego stanowiska w załączniku nr 2 do niniejszej uchwały,

— dotyczyć może maksymalnie 20% pracowników zatrudnionych w poszczególnych zjednoczeniach.

§ 2. 1. Dyrektor zjednoczenia może w uzasadnionych wypadkach:

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.

2. Przepisy ust. 1 nie dotyczą pracowników zatrudnionych na stanowiskach radcy prawnego i referenta prawnego.

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

2. Przepisy ust. 1 nie dotyczą pracowników przeszozonych 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. Nie dotyczy to pracowników zatrudnionych na stanowiskach: maszynistki w maszynopisowni, telefonistki, starszego woźnego, woźnego, portiera, szatniarza, windziarza, sprzątaczk.

§ 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 wypadkach, gdy pracownik — na polecenie zwierzchnika — wykonywał pracę w niedzielę i święto i nie otrzymał innego wolnego dnia pracy, oraz w wypadkach, 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 premię z funduszu premiewego.

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

3. Pracownikom zjednoczeń poza premiami przewidzianymi w ust. 1 nie mogą być przyznawane nagrody ani premie z innych tytułów; nie dotyczy to nagród jubileuszowych przysługujących na pod-

stawie odrębnych przepisów oraz nagród: państwowych, za udział w konkursach, za osiągnięcia racjonalizatorskie, za projekty wynalazcze, za opracowanie konkretnych tematów z zakresu postępu techniczno-ekonomicznego oraz za eksport kompletnych obiektów przemysłowych — jeżeli zjednoczenie pełni funkcję generalnego dostawcy tych obiektów.

§ 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 najniżej 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 stosowania 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 uspołecznionych wykonywanej przez banki (Monitor Polski z 1962 r. Nr 29, poz. 123 i z 1963 r. Nr 33, poz. 168).

Załącznik nr 1 do uchwały nr 132
Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r.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
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:

1) 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.

2) 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 sprzątaczkii 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.

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	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
	b) Główny księgowy	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	Zgodnie z uchwałą nr 533 Rady Ministrów z dnia 13 grudnia 1961 r. w sprawie obsługi prawnej przedsiębiorstw państwowych, zjednoczeń oraz banków państwowych (Monitor Polski Nr 96, poz. 406)
6	a) Zastępca naczelnika wydziału technicznego, ekonomicznego	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
	b) Naczelnik wydziału kadr i szkolenia	1) Wyższe wykształcenie, 4 lata praktyki w administracji 2) Średnie wykształcenie, 7 lat praktyki w administracji

Lp.	Nazwa stanowiska	Wymagane kwalifikacje w zakresie wykształcenia i stażu pracy
1	2	3
7	a) Starszy inspektor	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
	b) Starszy rewident	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
8	a) Inspektor	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
	b) Rewident	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	1) Wyższe wykształcenie i ukończony wstępny staż pracy 2) Średnie wykształcenie, 3 lata praktyki w specjalności odpowiadającej charakterowi zatrudnienia
	b) Starszy księgowy	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

Lp.	Nazwa stanowiska	Wymagane kwalifikacje w zakresie wykształcenia i stażu pracy
1	2	3
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

U w a g a:

- Do lat praktyki dolicza się okres stażu pracy.
- Przez praktykę w zawodach technicznych rozumie się przynajmniej 2 lata praktyki w przedsiębiorstwie przemysłowym bądź budowlano-montażowym, w tym co najmniej 1 rok praktyki w ruchu przedsiębiorstwa; jaka praktyka jest równorzędna z praktyką w ruchu przedsiębiorstwa przemysłowego dla zjednoczeń (jednostek równorzędnych) nieprzemysłowych, określają wytyczne właściwych ministrów (kierowników urzędów centralnych).
- Zatrudnienie pracowników nie posiadających praktyki, o której mowa w ust. 2, może mieć miejsce za zgodą właściwego ministra (kierownika urzędu centralnego).

Załącznik nr 3 do uchwały nr 132
Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r.

RAMOWE ZASADY PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW W ZJEDNOCZENIACH (JEDNOSTKACH RÓWNORZĘDNYCH) GRUPOJĄCYCH 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 planu.

2. Tryb ustalania funduszu premiowego dla zjednoczeń określa Rada Ministrów w uchwale o narodowym planie gospodarczym.

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

- poprawy wskaźnika finansowego,
- postępu techniczno-ekonomicznego (nowych uruchomień, unowocześnień 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,
- zakresu koordynacji branżowej lub terenowo-branżowej.

4. Fundusz premiowy nie może być niższy niż

12% i wyższy niż 35% płac zasadniczych pracowników zjednoczenia. Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac może podwyższyć górną granicę limitu funduszu premiowego do 40% płac zasadniczych pracowników zjednoczeń, w których:

— dotychczasowy fundusz premii kształtuje się w tej wysokości,

— wysokość ta wynika z likwidacji nagród lub premii pozaplanowych, włączonych do funduszu premiowego.

5. W ramach funduszu premiowego, o którym mowa w ust. 3, tworzy się w ministerstwach (urzędach centralnych) rezerwę w wysokości do 5% tego funduszu, z 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 techniczno-ekonomicznego, produkcji eksportowej oraz poprawy wyniku ekonomicznego.

§ 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 zadań ponadplanowych, ustalonych zgodnie z potrzebami gospodarki narodowej.

2. Fundusz premii 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 przeznaczanego na premie wypłacane w wysokości uzależnionej od wysokości premii przyznanej kierownictwu, „B”, wynoszącego 30% funduszu przeznaczanego 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 premii:

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 przeznacza się na zadania ponadplanowe.

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 zjednoczenia stanowią zadania w zakresie:

1) uruchomienia produkcji nowych wyrobów,

2) wykonania dyrektywnych wartościowych zadań eksportowych wyrażonych w złotych dewizowych, z podziałem na podstawowe obszary geograficzne, z uwzględnieniem zmian między tymi obszarami, wprowadzonych przez Ministra Handlu Zagranicznego lub upoważnione przez niego jednostki organizacyjne handlu zagranicznego.

2. Ministrowie (kierownicy urzędów centralnych, przewodniczący prezydiów wojewódzkich rad narodowych lub rad narodowych miast wyłączonych z województw) zobowiązani są do:

1) wyznaczania zjednoczeń, w których osiągnięcie i poprawa wskaźników jakościowych produkcji jest zadaniem stanowiącym dodatkowo obowiązującą podstawę premiowania kierownictwa zjednoczenia; rodzaj i formę wskaźników jakościowych określają właściwi ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) w porozumieniu z Prezesem Centralnego Urzędu Jakości i Miar,

2) wyznaczania dla poszczególnych zjednoczeń na dany okres dodatkowo zadań branżowych.

3. Zadaniami branżowymi, o których mowa w ust. 2 pkt 2, mogą być w szczególności:

— ponadplanowa poprawa dyrektywnego wskaźnika finansowego,

— wykonanie dostaw wyznaczonych asortymentów w terminach określonych umowami,

— terminowa realizacja wybranych zadań z zakresu postępu techniczno-ekonomicznego, 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 zadanie 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.

5. 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.

6. 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 i branż przemysłu zadania i warunki odmienne od ustalonych w § 4 i § 7 lub ustalić odmienne zasady premiowania.

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

3. W razie niepełnego wykonania dyrektywnych zadań eksportowych, o których mowa w § 4 ust. 1 pkt 2, może być przyznana — za zgodą właściwego ministra (kierownika urzędu centralnego — przewodniczącego prezydium wojewódzkiej rady narodowej lub rady narodowej miasta wyłączonego z województwa) — premia w wysokości pomniejszonej o kwoty wynikające z potrącenia 1% premii za każdą 0,1% brakującą do 100% wykonania dyrektywnych zadań eksportowych, z tym że premia nie przysługuje, jeżeli zadania eksportowe zostały wykonane w 90% lub poniżej.

§ 7. 1. Wypłata premii w pełnej wysokości dla kierownictwa za wykonanie zadań stanowiących podstawę premiowania, o których mowa w § 4, uzależniona jest od uzyskania wskaźnika finansowego co najmniej na poziomie wynikającym z dyrektywnych wskaźników planu.

2. Przez wskaźniki finansowe, o których mowa w ust. 1, w § 1 ust. 3 oraz w § 4 ust. 3, rozumie się

wskaźniki rentowności (netto, brutto, lub przerobu) albo wskaźniki stopy zysku zjednoczenia, których sposób obliczania ustalają w drodze zarządzenia Przewodniczący Komisji Planowania przy Radzie Ministrów i Minister Finansów. Rodzaj dyrektywnego wskaźnika finansowego określa dla zjednoczenia Minister Finansów w porozumieniu z właściwym ministrem (kierownikiem urzędu centralnego). Dotyczy to również tych zjednoczeń, w których funkcję dyrektywnych wskaźników spełniają inne wskaźniki od wyżej wymienionych.

3. W razie niespełnienia warunku, o którym mowa w ust. 1, premie obliczone zgodnie z przepisami § 4 i § 6 ulegają obniżeniu, przy czym premie nie przysługują przy osiągnięciu wskaźnika finansowego w 95% lub poniżej. Ministrowie (kierownicy urzędów centralnych, przewodniczący prezydium wojewódzkich rad narodowych lub rad narodowych miast wyłączonych z województw) ustala dla poszczególnych zjednoczeń, w zależności od stopnia napięcia zadań w zakresie wyniku ekonomicznego, zróżnicowane procenty odchyłeń potrąceń premiowych przy osiągnięciu wyniku ekonomicznego poniżej 100%—do 95%.

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; nie dotyczy to potrąceń z premii i premii dodatkowych, o których mowa w § 11 ust. 3,

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,

— udzielanie bezpośredniej pomocy przedsiębiorstwu w realizacji zadań gospodarczych.

§ 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 szczegóło-

wo 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.

3. 1) W zjednoczeniach, w których udział kooperacji zewnętrznej w wartości produkcji sprzedanej zjednoczenia stanowi więcej niż 3%, wypłatę premii przysługującej za wykonanie zadań stanowiących podstawę premiowania dla:

— dyrekcji zjednoczenia,

— głównych specjalistów,

— kierowników oraz pracowników inżyniersko-technicznych i ekonomicznych zatrudnionych w komórках organizacyjnych, zajmujących się sprawami planowania i koordynacji wykonania produkcji, zaopatrzenia i zbytu —

uzależnienia się dodatkowo od wykonania przez zgrupowane w zjednoczeniu przedsiębiorstwa zadań w zakresie dostaw kooperacji zewnętrznej.

2) Przez dostawy kooperacji zewnętrznej rozumie się dostawy kooperacyjne w rozumieniu uchwały nr 314 Rady Ministrów z dnia 8 sierpnia 1961 r. w sprawie usprawnienia kooperacji przemysłowej (Monitor Polski Nr 69, poz. 296), wykonywane na rzecz innych przedsiębiorstw nie zgrupowanych w danym zjednoczeniu. Stopień wykonania zadań kooperacji zewnętrznej oblicza się w sposób określony dla przedsiębiorstw przemysłowych według wartości tych dostaw.

3) W razie niespełnienia warunku wykonania dostaw kooperacji zewnętrznej, premie przysługujące pracownikom, o których mowa w pkt 1, za wykonanie innych zadań podlegają zmniejszeniu według następującej tabeli:

Lp.	Procent wykonania dostaw kooperacyjnych	% potrąceń premii
1	100%	0
2	poniżej 100 do 98% za każdą 0,1%	2,5%
3	98% i poniżej	50%

W szczególnie uzasadnionych wypadkach właściwi ministrowie (kierownicy urzędów centralnych, przewodniczący prezydiów wojewódzkich rad narodowych lub rad narodowych miast wyłączonych z województw), na podstawie wniosku zjednoczenia-dostawcy, uzgodnionego z odbiorcą dostaw kooperacyjnych, mogą na określony czas wyrazić zgodę na niestosowanie sankcji za niewykonanie dostaw kooperacyjnych elementów lub artykułów, których produkcja znajduje się w stadium opanowywania.

4) W razie pełnej realizacji dostaw kooperacji zewnętrznej przy równoczesnym niepełnym wykonaniu innych zadań objętych premiowaniem potrącenia z tytułu niewykonania tych zadań ulegają zmniejszeniu o 50%.

5) W razie pełnego wykonania dostaw kooperacji zewnętrznej pracownikom wymienionym w pkt 1 przysługuje, niezależnie od uprawnień zawartych w pkt 4, prawo do dodatkowej premii z funduszu tworzonoego w wysokości 10% wysokości premii należnej tym pracownikom za wykonanie zadań premiowych ustalonych na dany okres. W tym wypadku wysokość premii indywidualnej pracowników uprawnionych do pobierania dodatkowych premii za wykonanie zadań kooperacyjnych może być podwyższona o 10 punktów w stosunku do limitów, o których mowa w ust. 2.

6) W razie niewykonania zadań stanowiących podstawę premiowania bądź niespełnienia warunków wypłaty premii z przyczyn niezależnych od zjednoczenia — właściwy minister (kierownik urzędu centralnego) może wyrazić zgodę na wypłatę premii, z tym że premie te obciążają rezerwę funduszu premiowego będącą w dyspozycji ministrów (kierowników urzędów centralnych).

§ 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 z planowanego funduszu premiowego, o którym mowa w § 1 ust. 3, nie mogą przekraczać funduszu premiowego, ustalonego na dany rok dla poszczególnych grup pracowników. Dodatkowe premie za wykonanie kooperacji zewnętrznej (§ 11 ust. 3) wypłacane są poza planowanym funduszem płac.

§ 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 nastąpiło przekroczenie funduszu płac; wstrzymaną nastąpiło przekroczenie funduszu płac; wstrzymaną nastąpiło przekroczenie funduszu płac;

wstrzymaną nastąpiło przekroczenie funduszu płac; wstrzymaną nastąpiło przekroczenie funduszu płac; wstrzymaną nastąpiło przekroczenie funduszu płac; wstrzymaną nastąpiło przekroczenie funduszu płac;

Wstrzymaną nastąpiło przekroczenie funduszu płac; wstrzymaną nastąpiło przekroczenie funduszu płac; wstrzymaną nastąpiło przekroczenie funduszu płac; wstrzymaną nastąpiło przekroczenie funduszu płac; wstrzymaną nastąpiło przekroczenie funduszu płac;

2) grupującym przedsiębiorstwa nie objęte uchwałą 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 uspołecznionych 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) przyjęc 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. Przykład obliczania premii dla kierownictwa zjednoczenia:

Założenie: 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%,

Zadanie b) wykonano w 98%,

Zadania c) nie wykonano,

Zadanie d) wykonano w 90%,

Zadanie 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.

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 z 1967 r. Nr 21, poz. 99) 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),

przy 98% wykonania zadania — 50% potrącenia (50% premii),

przy 97% wykonania zadania — 100% potrącenia (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 naj-

mniej 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%	premier,
asortymentu „C” wykonano w 97%	— potrącenie —	6%	premier,
asortymentu „D” wykonano w 96%	— potrącenie —	8%	premier,
asortymentu „E” wykonano w 93%	— potrącenie —	4%	premier,
asortymentu „F” wykonano w 97%	— potrącenie —	6%	premier,
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.

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 planu.

2. Fundusz premiowy nie może być niższy niż 12% i wyższy niż 35% płac zasadniczych pracowników zjednoczenia.

Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac może podwyższyć górną granicę limitu funduszu premiowego do 40% płac zasadniczych pracowników zjednoczeń, w których:

— dotychczasowy fundusz premiowy kształtuje się w tej wysokości,

— wysokość ta wynika z likwidacji nagród lub premii pozaplanowych włączonych do funduszu premiowego.

Tryb ustalania funduszu premiowego dla zjednoczeń określa Rada Ministrów w uchwale o narodowym planie gospodarczym.

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 przedsiębiorstwa zadań rzeczowych oraz osiągnięcie 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 następnych.

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 deficyto-

wych — 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 wymiennych, 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.

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 otrzymywać 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 inżynierijno-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 bądź na premie za szczególne osiągnięcia w pracy 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) obowiązany jest uzależniać wypłatę 10% rocznego funduszu premiowego ustalonego dla danego zjednoczenia od wykonania rocznego zadania poprawy planowanego wyniku ekonomicznego przez nadzorowane przedsiębiorstwo oraz może uzależnić wypłatę dalszych 10% rocznego funduszu premiowego pracowników grupy I od wykonania innych 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 premii ustalony za to zadanie zmniejsza się następująco:

% pogorszenia wyniku	% obniżenia funduszu premiiowego 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 premiiowej każdej z grup pracowników wymienionych w ust. 1, przeliczony zgodnie z ust. 5, 6 i 7, stanowi wypracowany fundusz premiiowej danej grupy pracowników.

§ 5. W razie przekroczenia przez nadzorowane przedsiębiorstwa funduszu płac, podlegającego likwidacji, liczonego narastająco od początku roku, wypracowany fundusz premiiowej 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 płac 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 płac 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 płac 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 płac powyżej 1% premia ulega zmniejszeniu o 10%.

§ 6. Fundusz premiiowej nie wypłacony na skutek niewykonania zadań w poszczególnych kwartałach bądź na skutek niedotrzymania warunków wypłaty premii może być przywrócony, jeżeli w kwartałach następnym, 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 transportem, 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 premiiowej 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 prezydiów 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.

ROZPORZĄDZENIE PRZEWODNICZĄCEGO KOMITETU PRACY I PŁAC

z dnia 15 marca 1967 r.

w sprawie podstawy wymiaru składek i świadczeń oraz zryczałtowania składek na ubezpieczenia społeczne z tytułu zatrudnienia w spółdzielczych zakładach usługowych.

(Dziennik Ustaw z dnia 6 maja 1967 r. Nr 15, poz. 67)

Na podstawie art. 16 ust. 1 i 4, art. 218 ust. 2 ustawy z dnia 28 marca 1933 r. o ubezpieczeniu społecznym (Dz. U. Nr 51, poz. 396 z późniejszymi zmianami) oraz art. 10 ust. 5 dekretu z dnia 25 czerwca 1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. z 1958 r. Nr 23,

poz. 97 i z 1965 r. Nr 14, poz. 98) zarządza się, co następuje:

§ 1. Rozporządzenie dotyczy zatrudnionych w spółdzielczych zakładach usługowych i opłacających z tego tytułu podatek od wynagrodzeń w formie ryczałtów:

1) członków i kandydatów na członków spółdzielni pracy oraz

2) pracowników spółdzielni zrzeszonych w Centrali Rolniczej Spółdzielni „Samopomoc Chłopska” i w Związku Spółdzielni Spożywców „Społem”.

§ 2. 1. Miesięczne zarobki, stanowiące najniższą podstawę wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, nazywaną dalej podstawą wymiaru składek, oraz wysokość składek na ubezpieczenia społeczne ustala się w formie ryczałtów, których wysokość określają tabele zawarte w załączniku do rozporządzenia.

2. Miesięczny zarobek wyższy od odpowiedniego ryczałtu określonego w tabeli stanowi podstawę wymiaru składek, jeżeli zarobek taki został określony przez spółdzielnię w sposób i na warunkach ustalonych przez właściwy centralny związek spółdzielni.

3. W razie gdy zatrudnienie trwało tylko przez część miesiąca wskutek podjęcia lub zaprzestania pracy w ciągu miesiąca albo wskutek pobierania zasiłku z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa, podstawę wymiaru składek stanowi zarobek obliczony za dni pracy w danym miesiącu, z tym że za zarobek dzienny przyjmuje się 1/25 część odpowiedniego ryczałtu określonego w tabeli lub zarobku, o którym mowa w ust. 2.

§ 3. Podstawę wymiaru zasiłków z ubezpieczenia na wypadek choroby i macierzyństwa oraz rent, nazywaną dalej podstawą wymiaru świadczeń, stanowi zarobki przyjęte dla wymiaru składek z zastrzeżeniem § 4.

§ 4. 1. Zarobki wyższe od ryczałtów określonych w odpowiedniej tabeli stanowią podstawę wymiaru świadczeń, jeżeli od zarobków tych były obliczane przez spółdzielnię bieżąco składki na ubezpieczenia społeczne przez okres co najmniej:

1) ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia przed zachorowaniem, jeżeli wniosek dotyczy zasiłku chorobowego (domowego, szpitalnego, sanatoryjnego),

2) ośmiu miesięcy w okresie ostatnich dwunastu miesięcy zatrudnienia przed powstaniem prawa do zasiłku połogowego,

3) trzydziestu sześciu miesięcy zatrudnienia, z którego zarobki przyjmuje się do obliczenia podstawy wymiaru renty.

2. Zarobki, od których były obliczone składki na ubezpieczenia społeczne, wyższe od ustalonych ryczałtów przyjmuje się za podstawę wymiaru świadczeń, chociaż nie zostały spełnione warunki określone w ust. 1, w razie wniosku:

1) o zasiłek chorobowy (domowy, szpitalny, sana-

toryjny), jeżeli niezdolność do pracy powstała wskutek wypadku w zatrudnieniu lub choroby ostrej albo ostrej choroby zakaźnej,

2) o rentę inwalidzką i rodzinną, jeżeli inwalidztwo lub śmierć pracownika jest następstwem wypadku w zatrudnieniu lub choroby zawodowej, oraz

3) o zasiłek pogrzebowy.

§ 5. Ustalanie dla celów ubezpieczeń społecznych wysokości zarobków, okresów zatrudnienia oraz spełniania warunków określonych w art. 107 dekretu z dnia 25 czerwca 1954 r. o powszechnym zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. z 1958 r. Nr 23, poz. 97 i z 1965 r. Nr 14, poz. 98) następuje na podstawie zaświadczenia zarządu spółdzielni prowadzącej spółdzielczy zakład usługowy.

§ 6. Przepisów rozporządzenia nie stosuje się do uczniów odbywających naukę w spółdzielczych zakładach usługowych.

§ 7. Traci moc:

1) rozporządzenie Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 6 maja 1961 r. w sprawie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, świadczeń z ubezpieczeń społecznych i rent dla członków spółdzielni pracy zatrudnionych w niektórych zakładach usługowych (Dz. U. z 1961 r. Nr 26, poz. 127, z 1962 r. Nr 3, poz. 8 i z 1965 r. Nr 40, poz. 253),

2) rozporządzenie Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 10 października 1963 r. w sprawie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, świadczeń z ubezpieczeń społecznych i rent dla pracowników zatrudnionych w niektórych zakładach usługowych spółdzielni zrzeszonych w Centrali Rolniczej Spółdzielni „Samopomoc Chłopska” (Dz. U. Nr 46, poz. 259),

3) rozporządzenie Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 22 czerwca 1965 r. w sprawie podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne, świadczeń z ubezpieczeń społecznych i rent dla pracowników zatrudnionych w niektórych zakładach usługowych spółdzielni zrzeszonych w Związku Spółdzielni Spożywców „Społem” (Dz. U. Nr 27, poz. 179).

§ 8. Przepisy rozporządzenia stosuje się do składek na ubezpieczenia społeczne poczynszy od miesiąca kwietnia 1967 r.

§ 9. Rozporządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac: *A. Burski*

Załącznik do rozporządzenia Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 15 marca 1967 r. (poz. 67).

Zarobki stanowiące najniższą podstawę wymiaru składek i świadczeń, nazywaną w tabelach podstawą wymiaru, oraz odpowiadająca im zryczałtowana składka na ubezpieczenia społeczne, nazywana w tabelach składką

Tabela nr 1 — Zakłady (punkty) usługowe

Lp.	Rodzaje zakładów (punktów) usługowych	Na terenie gromad		W osiedlu lub mieście o liczbie mieszkańców:											
		podstawa wymiaru	składka	do 5.000		ponad 5.000 do 10.000		ponad 10.000 do 25.000		ponad 25.000 do 75.000		ponad 75.000 do 200.000		ponad 200.000	
				podstawa wymiaru	składka	podstawa wymiaru	składka	podstawa wymiaru	składka	podstawa wymiaru	składka	podstawa wymiaru	składka	podstawa wymiaru	składka
w złotych															
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	Bednarstwo i kołodziejstwo	900	140	900	140	1.000	155	1.100	171	1.200	186	1.400	217	1.600	248
2	Blacharstwo i dekarstwo	900	140	1.000	155	1.100	171	1.300	202	1.400	217	1.500	233	1.600	248
3	Elektromechanika	1.000	155	1.200	186	1.300	202	1.500	233	1.600	248	1.700	264	1.800	279
4	Fotografowanie	900	140	1.100	171	1.300	202	1.400	217	1.500	233	1.600	248	1.700	264
5	Fryzjerstwo i kosmetyka	900	140	1.000	155	1.100	171	1.300	202	1.400	217	1.500	233	1.700	264
6	Instalatorstwo	1.000	155	1.200	186	1.300	202	1.500	233	1.700	264	1.800	279	1.900	295
7	Kowalstwo	900	140	1.000	155	1.200	186	1.400	217	1.500	233	1.600	248	1.700	264
8	Krawiectwo i kuśnierstwo — naprawy	900	140	1.100	171	1.200	186	1.400	217	1.500	233	1.600	248	1.700	264
9	Malarstwo budowlane	1.000	155	1.200	186	1.400	217	1.600	248	1.700	264	1.800	279	1.800	279
10	Murarstwo, tynkarstwo budowlane i wykonywanie nagrobków	1.000	155	1.200	186	1.400	217	1.500	233	1.700	264	1.800	279	1.900	295
11	Optyka	900	140	1.100	171	1.300	202	1.500	233	1.600	248	1.700	264	1.800	279
12	Posadzkarstwo	1.000	155	1.200	186	1.300	202	1.500	233	1.700	264	1.800	279	1.900	295
13	Radio i telemechanika	1.000	155	1.200	186	1.300	202	1.500	233	1.700	264	1.800	279	1.900	295
14	Rymarstwo	900	140	1.000	155	1.100	171	1.300	202	1.400	217	1.500	233	1.700	264
15	Stolarstwo budowlane, ciesielstwo	900	140	1.000	155	1.200	186	1.300	202	1.400	217	1.500	233	1.600	248
16	Stolarstwo meblowe	900	140	1.000	155	1.100	171	1.300	202	1.400	217	1.600	248	1.800	279
17	Szewstwo i szewstwo ortopedyczne	900	140	1.000	155	1.100	171	1.200	186	1.300	202	1.400	217	1.500	233
18	Szklarstwo budowlane	900	140	1.100	171	1.300	202	1.500	233	1.600	248	1.700	264	1.800	279
19	Slusarstwo	1.000	155	1.200	186	1.300	202	1.500	233	1.600	248	1.700	264	1.800	279
20	Tapicerstwo	900	140	1.000	155	1.100	171	1.300	202	1.500	233	1.600	248	1.700	264
21	Zegarmistrzostwo i złotnictwo	900	140	1.100	171	1.300	202	1.500	233	1.600	248	1.700	264	1.800	279
22	Zduństwo	900	140	1.000	155	1.200	186	1.300	202	1.400	217	1.500	233	1.600	248
23	Usługi drobne *)	900	140	900	140	1.000	155	1.100	171	1.200	186	1.300	202	1.400	217

*) Usługi drobne obejmują: parasolnictwo, naprawę zabawek i lalek, naprawę wiecznych piór, naprawę i napełnianie długopisów, cerowanie artystyczne, podnoszenie oczek, plisowanie i dekatyzację tkanin, obciąganie guzików, hafciarstwo, maglowanie, pranie i prasowanie bielizny, czyszczenie obuwia, czyszczenie pierza, pisanie podań i usługi pomocy domowej, naprawa odzieży i wyrobów z tworzyw sztucznych, wulkanizatorstwo, naprawę, przechowywanie i wypożyczanie sprzętu turystycznego i gospodarstwa domowego.

Tabela nr 2 — Spółdzielnie usług kolejowych (bagażowi, numerowi)

Lp.	Na dworcach kolejowych:	Podstawa wymiaru	Składka
		w złotych	
1	w miastach ponad 200 tys. ludności i w miejscowościach turystycznych w sezonie letnim i zimowym	1.200	186
2	w miastach ponad 50 tys. do 200 tys. ludności	1.000	155
3	w miejscowościach pozostałych	900	140

Tabela nr 3 — Usługi rozrywkowe

Lp.	Przy wykonywaniu czynności pracownika:	Podstawa wymiaru	Składka
		w złotych	
1	impresowego	2.300	357
2	technicznego	2.000	310
3	obsługi	1.300	202

Tabela nr 4 — Usługi szatni

Lp.	W lokalach zaliczonych do kategorii:	W miastach wojewódzkich		W miastach pozostałych	
		podstawa wymiaru	składka	podstawa wymiaru	składka
		w złotych			
1	I-S	1.600	248	1.200	186
2	I	1.400	217	1.100	171
3	II	1.200	186	1.000	155
4	III i pozostałych	1.000	155	900	140

Przypominamy

O ODNOWIENIU PRENUMERATY CZASOPISM ZWIĄZKOWYCH NA ROK 1967

Wpłaty na prenumeratę przyjmują:

od prenumeratorów indywidualnych wszystkie urzędy pocztowe i listonosze lub Centrala Kolportażu Prasy i Wydawnictw „Ruch” — Warszawa, ul. Wronia 23, konto PKO Nr 1-6-100020

od instytucji i zakładów pracy — wszystkie placówki terenowe Przedsiębiorstw Upowszechnienia Prasy i Książki „Ruch”.

Przypominamy, że tylko wczesne, tj. do dnia 5 grudnia 1967 r. i za okres całoroczny, dokonanie wpłaty zapewnia regularne otrzymywanie czasopism w ciągu całego roku.

Prosimy pamiętać — termin 5 grudnia 1967 roku.

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. Prenumerata przyjmowana jest do 10 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. 20-46-83; Konto PKO Nr 1-6-100024.

Egzemplarze zdezaktualizowane można nabyć w Punkcie Wysyłkowym Prasy Archiwalnej „Ruch” — Warszawa, ul. Nowowiejska 15/17, na miejscu lub na zamówienie za zaliczeniem pocztowym.