

## UCHWAŁA NR 197 RADY MINISTRÓW

z dnia 13 czerwca 1958 r.

**w sprawie zasad i trybu wydawania przez banki państwowym przedsiębiorstwom środków pieniężnych na fundusz płac:**

§ 1. 1. W państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych i ich zakładach na pełnym wewnętrznym rozrachunku gospodarczym, zwanych dalej „przedsiębiorstwami”, w których wyodrębniono osobowy fundusz płac pracowników umysłowych, środki pieniężne na osobowy fundusz płac w obrachunku od początku roku do miesiąca podlegającego rozliczeniu nie mogą przekraczać następujących granic:

- a) dla pracowników umysłowych — osobowego funduszu płac ustalonego w operatywnych planach kwartalnych, zawierających podział na miesiące,
- b) dla pozostałych pracowników — osobowego funduszu płac, ustalonego w operatywnych planach kwartalnych, zawierających podział na miesiące, skorygowanego o procent wykonania sumy operatywnych planów produkcji globalnej w cenach porównywalnych.

W razie przekroczenia przez przedsiębiorstwo operatywnych planów produkcji globalnej planowany osobowy fundusz płac koryguje się według zasad podanych w § 11 uchwały nr 199 Rady Ministrów z dnia 30 maja 1957 r. w sprawie wynagradzania pracowników umysłowych państwowych przedsiębiorstw przemysłowych.

2. W przedsiębiorstwach, w których nie wyodrębniono osobowego funduszu płac pracowników umysłowych, środki pieniężne na osobowy fundusz płac, w obrachunku od początku roku do miesiąca podlegającego rozliczeniu, nie mogą przekraczać osobowego funduszu płac, ustalonego w operatywnych planach kwartalnych, zawierających podział na miesiące, skorygowanego o procent wykonania sumy operatywnych planów produkcji globalnej w cenach porównywalnych.

3. Środki pieniężne zapotrzebowane przez przedsiębiorstwo na osobowy fundusz płac powyżej granicy, o której mowa w ust. 1 lit. b) i ust. 2, stanowią przekroczenie osobowego funduszu płac.

§ 2. 1. Przedsiębiorstwo, w którym powstało przekroczenie osobowego funduszu płac (§ 1 ust. 3), obowiązane jest je zlikwidować nie później niż do końca roku kalendarzowego.

2. Gospodarka funduszem płac oraz dyscyplina płac w przedsiębiorstwie, w którym powstało przekroczenie funduszu płac, powinny być omówione przez organy samorządu robotniczego.

3. Przedsiębiorstwo powinno zawiadomić na piśmie oddział banku i jednostkę nadrzędną o środkach przedsięwziętych w celu uporządkowania gospodarki funduszem płac i zlikwidowania kwoty przekroczenia funduszu płac.

§ 3. 1. W razie powstania w przedsiębiorstwie przekroczenia osobowego funduszu płac stosuje się następujące sankcje:

- 1) w stosunku do przedsiębiorstw, w których wyodrębniono osobowy fundusz płac pracowników umysłowych — bank zawiesza wypłaty z funduszu premiewego do wysokości przekroczenia osobowego funduszu płac.
- 2) w stosunku do innych przedsiębiorstw jednostką nadrzędną obowiązana jest:
  - a) zawiesić wypłatę najbliższej premii dyrektorowi przedsiębiorstwa,

b) zarządzić zawieszenie najbliższej premii:

- pracownikom umyślowym premiowanym za wyniki działalności produkcyjnej całego przedsiębiorstwa,
- innym pracownikom winnym dopuszczenia do przekroczenia funduszu płac oraz odpowiedzialnym za gospodarkę funduszem płac w przedsiębiorstwie.

2. Jeżeli kwota przekroczenia osobowego funduszu płac wynosi 15% lub więcej sumy wynagrodzeń podstawowych pracowników umyślowych, o których mowa w ust. 1 pkt 2, premię należy zawiesić w wysokości 15% wynagrodzeń podstawowych tych pracowników. Jeżeli wysokość premii jest niższa od 15% sumy wynagrodzeń podstawowych tych pracowników, premię zawiesza się w pełnej wysokości. Gdy kwota przekroczenia osobowego funduszu płac jest niższa od 15% sumy wynagrodzeń podstawowych pracowników umyślowych, o których mowa wyżej, ogólna kwota zawieszanej premii nie może przewyższać kwoty przekroczenia osobowego funduszu płac.

§ 4. 1. Premie zawieszane w trybie § 3 mogą być wypłacone, jeżeli przedsiębiorstwo zlikwiduje przekroczenie osobowego funduszu płac.

2. Jeżeli przekroczenie osobowego funduszu płac nie zostanie zlikwidowane do końca roku kalendarzowego, pracownicy, o których mowa w § 3, tracą prawo do zawieszanej premii.

§ 5. Jeżeli przekroczenie funduszu płac było ekonomicznie celowe, powodując zmniejszenie innych kosztów albo zwiększenie zysku, oraz przedsiębiorstwo udowodni to na podstawie bilansu i innych dokumentów wobec jednostki nadrzędnej i oddziału banku albo powstało na skutek wypadków losowych — nie stosuje się rygorów przewidzianych w § 2 i § 3.

§ 6. 1. Wynagrodzenia z Kart Górnik, Hutnika, Stocznowca, Energetyka, Skalnika, Gazownika i Kolejara oraz wypłaty z tytułu premii eksportowej, premii za ponadplanowe oszczędności w zużyciu surowców, materiałów, paliwa i energii, z wyjątkiem premii za dotrzymanie wskaźników ich zużycia, wyłącza się — dla potrzeb kontroli bankowej — z wykonanego funduszu płac.

2. Wypłaty premii dla pracowników umyślowych za przekroczenie ustalonych w przepisanej trybie zadań produkcyjnych (bazy), premii dla maszynistek zatrudnionych w halach maszyn oraz wypłaty wynagrodzeń majstrów w przemyśle lekkim zalicza się do osobowego funduszu płac pozostałych pracowników (§ 1 ust. 1 lit. b).

3. Wynagrodzenia z bezosobowego funduszu płac wypłacone będą przez bank do wysokości rocznego planu.

§ 7. 1. Przedsiębiorstwa składają we właściwych oddziałach banków:

- a) roczny plan produkcji globalnej w cenach porównywalnych oraz roczny plan funduszu płac, z podziałem na kwartały,
- b) operatywne plany kwartalne produkcji globalnej w cenach porównywalnych i funduszu płac, z podziałem na miesiące,
- c) roczny terminarz wypłat.

2. Plany roczne (ust. 1 lit. a) powinny być składane w oddziałach banku w terminach ustalonych odrębnymi przepisami. Plany kwartalne (ust. 1 lit. b) powinny być składane w oddziałach banku przed rozpoczęciem kwartału. Zmiany planu kwartalnego mogą dotyczyć poszczególnych miesięcy, jeśli są dokonane przed rozpoczęciem miesiąca, którego dotyczą.

3. Przedsiębiorstwa obowiązane są dokonać w planie rocznym podziału zadań produkcyjnych i funduszu płac na poszczególne kwartały oraz ustalać operatywne plany produkcji i funduszu płac w takiej wysokości, by ustalone w

planie rocznym proporcje między wielkością produkcji a wysokością funduszu płac nie zostały przekroczone. Jeżeli ustalenia te budzą zastrzeżenia, jednostka nadrzędna z własnej inicjatywy lub na wniosek oddziału banku powinna wezwać przedsiębiorstwo do dokonania odpowiedniej korekty w planach, powiadamiając jednocześnie o tym wezwaniu oddział banku. Oddział banku przyjmuje za podstawę kontroli plany w wysokości ustalonej w wezwaniu jednostki nadrzędnej.

4. Jeżeli ustalone przez przedsiębiorstwo zadania planowe w zakresie produkcji globalnej w cenach porównywalnych w sposób nieuzasadniony odbiegają od ustalonych przez jednostkę nadrzędna zadań produkcji towarowej w cenach zbytu, jednostka nadrzędna z własnej inicjatywy lub na wniosek oddziału banku powinna w planach przedsiębiorstwa dokonać odpowiedniej korekty.

§ 8. 1. W razie przekroczenia funduszu płac w skali centralnego zarządu (innej jednostki nadrzędnej) o ponad 1% przyczyny przekroczenia funduszu płac oraz środki zmierzające do usprawnienia gospodarki funduszem płac powinny być omówione przez kolegium ministerstwa z udziałem przedstawicieli Ministra Pracy i Opieki Społecznej oraz Prezesa Narodowego Banku Polskiego lub dyrektora banku specjalnego. Kolegium ministerstwa po rozpatrzeniu przyczyn przekroczenia funduszu płac może podjąć uchwałę o zawieszeniu kredytów na fundusz nagród w centralnym zarządzie (innej jednostce nadrzędnej).

2. W razie przekroczenia funduszu płac w skali wojewódzkiego zarządu o ponad 1% przyczyny przekroczenia funduszu płac oraz środki zmierzające do usprawnienia gospodarki funduszem płac powinny być omówione przez prezydium właściwej rady narodowej z udziałem przedstawicieli wojewódzkiego oddziału właściwego banku. Prezydium rady narodowej po rozpatrzeniu przyczyn przekroczenia funduszu płac może podjąć uchwałę o zawieszeniu kredytów na fundusz nagród w wojewódzkim zarządzie.

3. Kredyty na fundusz nagród, zawieszane w trybie ust. 1 i 2, mogą być uruchomione, jeśli przekroczenie funduszu płac zostanie zlikwidowane, nie później jednak niż do końca roku kalendarzowego.

4. W razie przekroczenia funduszu płac o ponad 1% w skali ministerstwa, minister powinien złożyć sprawozdanie Radzie Ministrów o środkach podjętych dla przeciwdziałania przekraczaniu funduszu płac.

5. Fundusz płac uważa się za przekroczony w skali centralnego zarządu (innej jednostki nadrzędnej), wojewódzkiego zarządu oraz ministerstwa (ust. 1, 2 lub 4), jeżeli łączna suma przekroczeń funduszu płac wynosi w nadzorowanych przedsiębiorstwach co najmniej 1% sumy planów funduszu płac za dany okres, niezależnie od oszczędności występujących w innych przedsiębiorstwach.

6. Kontroli wykonania funduszu płac jednostki, o których mowa w ust. 1, 2 i 4, dokonuje się kwartalnie w obrachunku od początku roku do kwartału podlegającego rozliczeniu.

7. Zobowiązuje się ministerstwa oraz prezydium wojewódzkich rad narodowych do przedstawiania centrali właściwego banku rocznych planów produkcji globalnej w cenach porównywalnych i produkcji towarowej w cenach zbytu oraz rocznych planów funduszu płac z podziałem na centralne zarządy bądź jednostki równorzędne. W razie dokonania zmian w rocznych planach produkcji i funduszu płac, ministerstwa oraz prezydium wojewódzkich rad narodowych obowiązane są przedstawiać zmienione plany centrali właściwego banku w okresach kwartalnych.

§ 9. 1. Jeżeli przedsiębiorstwo wykazuje systematycznie przekroczenia funduszu płac, centralny zarząd (inna jednostka nadrzędna) powinien z własnej inicjatywy lub na wniosek oddziału banku przeprowadzić szczegółowe badanie

gospodarki funduszem płac w przedsiębiorstwie i podjąć środki w kierunku usprawnienia tej gospodarki.

2. W razie stwierdzenia świadomego łamania dyscypliny płac centralny zarząd (inna jednostka nadrzędna) powinien w stosunku do osób winnych wyciągnąć konsekwencje służbowe, a w razie stwierdzenia przestępstwa przekazać sprawę organom powołanym do ścigania przestępstw.

§ 10. 1. Bank ma prawo sprawdzania prawidłowości i rzetelności przedstawianych przez przedsiębiorstwa dokumentów, jak również badania gospodarki funduszem płac przedsiębiorstw.

2. Centralne zarządy (inne jednostki nadrzędne) obowiązane są ustosunkować się do wniosków banku w ciągu 4 tygodni.

§ 11. 1. W wyjątkowych przypadkach Prezes Narodowego Banku Polskiego lub dyrektor banku specjalnego mogą ustalić w porozumieniu z właściwym ministrem odmiennie od przewidzianych w § 1 ust. 1 lit. b) i ust. 2 oraz w § 6 ust. 3 zasady ustalania granicy wypłat środków pieniężnych na fundusz płac.

2. Zasady bankowej kontroli funduszu płac przedsiębiorstw nieprzemysłowych oraz spółdzielni (z wyjątkiem przedsiębiorstw budowlano-montażowych i biur projektowych) ustala Prezes Narodowego Banku Polskiego oraz dy-

rektor banku specjalnego w porozumieniu z właściwymi ministrami i centralami spółdzielczymi.

§ 12. Zobowiązuje się Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego do dostosowania w porozumieniu z bankami wzorów sprawozdań z wykonania funduszu płac do potrzeb kontroli funduszu płac.

§ 13. Szczegółowy tryb bankowej kontroli funduszu płac oraz dokumenty potrzebne bankowi do sprawowania tej kontroli określą instrukcje właściwych banków.

§ 14. Składniki funduszu płac ustala instrukcja stanowiąca załącznik do niniejszej uchwały.

§ 15. Traci moc uchwała nr 28 Rady Ministrów z dnia 18 stycznia 1957 r. w sprawie zasad i trybu wydawania przez banki państwowym przedsiębiorstwom środków pieniężnych na fundusz płac (Monitor Polski Nr A—8, poz. 579).

§ 16. Wykonanie uchwały porucza się ministrom, przewodniczącym prezydiów wojewódzkich rad narodowych oraz Prezesowi Narodowego Banku Polskiego i dyrektorom banków specjalnych.

§ 17. Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1958 r.

Prezes Rady Ministrów: J. Cyrankiewicz

Załącznik do uchwały nr 197 Rady Ministrów z dnia 13 czerwca 1958 r. (poz. 278).

## INSTRUKCJA O SKŁADNIKACH FUNDUSZU PŁAC

§ 1. 1. Do funduszu płac zalicza się kwoty wykazane zgodnie z obowiązującymi przepisami (tabele płac i zaszeregowania, obowiązujące normy płacy itp.) przez zakład pracy do wypłaty za pracę wykonaną przez osoby stale i niestale zatrudnione w danym zakładzie pracy lub przez osoby zatrudnione na podstawie umowy o dzieło lub umowy zlecenia, niezależnie od źródeł finansowania i rodzaju dokumentów płatniczych (listy płacy, rachunki). Do funduszu płac zalicza się zatem należności zarówno za prace objęte planem, jak i wykonane poza planem.

2. Fundusz płac nie podlega pomniejszeniu o wszelkiego rodzaju potrącenia, jak np. podatek od wynagrodzenia, pobrane przez pracownika zaliczki, należność za mieszkanie i inne świadczenia komunalne oraz inne potrącenia dokonane na podstawie prawomocnych tytułów wykonawczych lub na pokrycie rat pobranych pożyczek z pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych.

3. Jeżeli zatrudniony wykonuje powierzoną mu pracę przy użyciu swego sprzętu lub narzędzi, wówczas do funduszu płac wlicza się tylko tę część wykazanej do wypłaty należności, która przysługuje zatrudnionemu z tytułu należności za wykonaną pracę, natomiast kwot należnych zatrudnionemu za zużycie sprzętu lub narzędzi do funduszu płac nie wlicza się. Dla określenia wysokości tej należności należy kierować się rzeczywistymi w danych warunkach kosztami zużycia sprzętu lub narzędzi. Przepis niniejszy ma zastosowanie, jeżeli postanowienia układów zbiorowych pracy nie stanowią inaczej.

4. Do funduszu płac wykazanego za dany okres (miesiąc, kwartał, rok) wlicza się należności za prace wykonane lub zakończone w tym okresie, rozliczane do terminu ostatecznej wypłaty. Należności nie rozliczone do ustalonego obowiązującymi przepisami terminu ostatecznej wypłaty wlicza się do funduszu płac przypadającego na ten okres, w którym dokument płatniczy przekazano do wypłaty.

§ 2. W sprawozdaniu z wykonania planu funduszu płac za dany okres (miesiąc, kwartał, rok) wykazuje się wszystkie kwoty, o których mowa w § 1.

§ 3. Zakłady pracy są obowiązane prowadzić następującą ewidencję wydatków osobowych:

- 1) fundusz płac, o którym mowa w § 1, z podziałem na:
  - a) osobowy,
  - b) bezosobowy,
  - c) honoraria,
  - d) prowizje w handlu drobnodetalicznym,
- 2) jednorazowe premie i nagrody,
- 3) inne pieniężne i niepieniężne świadczenia na rzecz pracowników.

§ 4. Do funduszu płac zalicza się w szczególności:

- 1) płacę akordową, zależną od ilości jednostek produkcji (stawka akordowa, ewentualnie zachęta akordowa oraz nadwyżka akordowa),
- 2) płacę czasowo-godzinową, dniówkową, miesięczną (płace wynikające z osobistego zaszeregowania),
- 3) płace w systemie prowizyjnym,
- 4) płace ryczałtowe, dodatki funkcyjne, lokalne, specjalne,
- 5) dopłaty z tytułu progresji akordowej,
- 6) premie według obowiązujących regulaminów,
- 7) dopłaty z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych i świątecznych,
- 8) dopłaty za pracę nocną,
- 9) dopłaty za szkodliwe i uciążliwe warunki pracy,
- 10) dopłaty dla brygadzystów z kierownictwa,
- 11) dopłaty za szkolenie wewnątrzzakładowe, kierownictwo pracą praktykantów itp.,
- 12) dopłaty za wysługę lat,
- 13) płace za przestój i braki powstałe nie z winy pracownika,
- 14) wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy,
- 15) wynagrodzenie za urlop okolicznościowy,
- 16) ryczałt za opiekę nad klubami racjonalizatorskimi,

- 17) ryczałt dla społecznych inspektorów pracy,
  - 18) ryczałt za prowadzenie kasy zapomogowo-pożyczkowej,
  - 19) płacę za czas nieobecności związanej z wykonywaniem obowiązków społecznych i państwowych,
  - 20) płacę za czas choroby pracowników publicznoprawnych,
  - 21) płacę za czas przerwy dla matek karmiących,
  - 22) wynagrodzenie pracowników delegowanych na kursy szkoleniowe i doszkalające, jeśli pozostają na etacie przedsiębiorstwa,
  - 23) ustawowe odprawy przy zwolnieniu z pracy i przenoszeniu,
  - 24) deputaty,
  - 25) wartość bezpłatnych usług komunalnych,
  - 26) wartość bezpłatnego umundurowania,
  - 27) wynagrodzenie za prace tworcze i autorskie,
  - 28) wynagrodzenie za prace załadunkowe i wyładunkowe oraz przewozowe,
  - 29) wynagrodzenie za udział w posiedzeniach komisji,
  - 30) wynagrodzenie za prace zleczone,
  - 31) wynagrodzenie za ekspertyzy, porady i konsultacje,
  - 32) wynagrodzenie za prace związane z opracowaniem, oceną lub realizacją projektów racjonalizatorskich oraz popularyzacją wynalazczości i postępu technicznego,
  - 33) wynagrodzenie za udział w orkiestrze zakładowej,
  - 34) należności za usługi wykonywane przez chałupników, jeśli w myśl przepisów szczególnych należności te są objęte funduszem plac.
- § 5. Do funduszu plac nie zalicza się:
- 1) nagród oraz wynagrodzeń za prace pokrywane z funduszu zakładowego oraz z tej części czystej nadwyżki w spółdzielniach, która pozostaje do dyspozycji walnego zgromadzenia członków spółdzielni,
  - 2) wszelkich wynagrodzeń za pracę z funduszy celowych spółdzielczości,
  - 3) premii za współudział w realizacji projektów racjonalizatorskich oraz premii za pomoc techniczną przy ich teoretycznym opracowywaniu,
  - 4) nagród dla jubilatów,
  - 5) nagród konkursowych,
  - 6) jednorazowych premii wypłacanych na podstawie dołączonych uchwał Rządu,
  - 7) wynagrodzeń za wynalazki pracownicze, udoskonalenia techniczne i usprawnienia,
  - 8) wynagrodzeń za praktyki wakacyjne,
  - 9) stypendiów,
  - 10) zwrotu kosztów za pomoce szkolne,
  - 11) diet dla delegowanych, kosztów przejazdów oraz kosztów przeniesienia służbowego,
  - 12) kosztów związanych z „Dniem Górnika”, „Dniem Hutnika”, „Dniem Stoczniowca”, „Dniem Kolejarza”, „Dniem Energetyka”, „Dniem Gazownika”, „Dniem Skalnika”,
  - 13) wyposażenia w odzież absolwentów szkół przysposobienia zawodowego,
  - 14) wartości odzieży roboczej i ochronnej oraz wartości środków odżywczych, wydawanych pracownikom zgodnie z obowiązującymi przepisami,
  - 15) wartości wyżywienia wydawanego w pełni lub częściowo bezpłatnie,
  - 16) odpraw pośmiertnych i zwrotu kosztów pogrzebu,
  - 17) innych pieniężnych i niepieniężnych świadczeń na rzecz pracowników, wynikających ze zbiorowych układów pracy oraz obowiązujących przepisów,
  - 18) wynagrodzeń za wykonane prace i usługi, od których pobierany jest podatek dochodowy, obrotowy lub gruntowy (zaliczka na podatek gruntowy).