

UCHWAŁA Nr 186 RADY MINISTRÓW

z dnia 2 czerwca 1960 r.

w sprawie zasad i trybu bankowej kontroli funduszu płac przedsiębiorstw działających według zasad rozrachunku gospodarczego.

Rozdział I.

Przepisy wstępne.

§ 1. 1. Przedmiotem kontroli sprawowanej przez banki na zasadach niniejszej uchwały jest fundusz płac przedsiębiorstw i ich samodzielnie bilansujących zakładów (z wyjątkiem przedsiębiorstw wykonawstwa inwestycyjnego), zwanych dalej „przedsiębiorstwami”.

2. Ilekroć w dalszych przepisach uchwały jest mowa o:
- zjednoczeniu, należy przez to rozumieć również inną jednostkę nadrzędną,
 - roku obrachunkowym, należy przez to rozumieć rok gospodarczy, obejmujący okres roku kalendarzowego lub inny obowiązujący w przedsiębiorstwie jako okres planowania i bilansowania,
 - korygowanym funduszu płac, należy przez to rozumieć fundusz płac podlegający korekcie w zależności od wykonania planu zadań gospodarczych,
 - nie korygowanym funduszu płac, należy przez to rozumieć fundusz płac nie podlegający korekcie w zależności od wykonania planu zadań gospodarczych,
 - zadaniach gospodarczych, należy przez to rozumieć produkcję towarów i usług lub obrót towarowy.

Rozdział II.

Plany zadań gospodarczych i funduszu płac.

§ 2. 1. Podstawę bankowej kontroli funduszu płac stanowią zadania gospodarcze i fundusz płac ustalone w planach:

- a) rocznych (techniczno-ekonomicznych), zawierających podział na kwartały,
- b) kwartalnych operatywnych, zawierających podział na miesiące.

2. Za podstawę bankowej kontroli funduszu płac przyjmuje się zadania gospodarcze wyrażone wartościowo (np. produkcja globalna, produkcja towarowa, elementy produkcji czystej, obrót, usługi) lub w jednostkach naturalnych (np. ilości, wagi itp.).

3. Mierniki zadań gospodarczych ustalają — dla potrzeb bankowej kontroli funduszu płac — właściwi ministrowie w porozumieniu z Przewodniczącym Komisji Planowania przy Radzie Ministrów, po zasięgnięciu opinii banku.

4. Ustalone mierniki zadań gospodarczych powinny uwzględniać ekonomikę poszczególnych działów gospodarki, gałęzi produkcji lub przedsiębiorstw oraz zapewniać określenie prawidłowego stosunku między funduszem płac a zadaniami gospodarczymi.

5. Banki powinny przeprowadzać analizę planów i wykonania funduszu płac w powiązaniu z planem i przebiegiem wykonania zadań gospodarczych, jak również badać prawidłowość mierników zadań gospodarczych przyjętych za podstawę kontroli funduszu płac oraz składać w miarę potrzeby odpowiednie wnioski jednostkom nadrzędnym.

§ 3. 1. Plany roczne (§ 2 ust. 1 lit. a) powinny być składane w oddziałach banku w terminach ustalonych odrębnymi przepisami. Plany kwartalne (§ 2 ust. 1 lit. b) powinny być składane w oddziałach banku przed rozpoczęciem kwartału, którego dotyczą.

2. Zmiany planu kwartalnego, dotyczące poszczególnych miesięcy, powinny być podawane oddziałowi banku przed rozpoczęciem miesiąca, którego dotyczą.

3. Termin złożenia planu kwartalnego (ust. 1) może być przez bank przedłużony, nie więcej jednak niż do terminu rozliczenia funduszu płac wobec banku za trzeci miesiąc poprzedniego kwartału. Natomiast termin zmiany planu kwartalnego, dotyczącej poszczególnych miesięcy (ust. 2), może być przez bank przedłużony, nie więcej jednak niż do terminu rozliczenia funduszu płac wobec banku za miesiąc poprzedni.

4. Zjednoczenie, zmieniając wskaźniki dyrektywne przedsiębiorstwa w zakresie zadań gospodarczych i funduszu płac, obowiązane jest w decyzji zamieścić klauzulę stwierdzającą, że zmiana ta nie narusza wskaźników dyrektywnych ustalonych dla zjednoczenia.

5. Zmiana rocznego planu zadań gospodarczych lub funduszu płac nie może być dokonana po terminie rozliczenia funduszu płac za trzeci kwartał roku obrachunkowego.

§ 4. 1. Przy zwiększeniu przez przedsiębiorstwo w planie techniczno-ekonomicznym wartości zadań gospodarczych w stosunku do zadań ustalonych we wskaźniku dyrektywnym, które wymaga zwiększenia funduszu płac, przedsiębiorstwo nie może pogorszyć proporcji między wielkością zadań gospodarczych i funduszem płac, wynikających ze wskaźników dyrektywnych.

2. Przedsiębiorstwa obowiązane są przestrzegać przy sporządzaniu operatywnych planów funduszu płac następujących zasad:

- a) w operatywnych planach nie mogą być pogorszone proporcje ustalone na odpowiedni kwartał w planie techniczno-ekonomicznym między wielkością zadań gospodarczych a wielkością korygowanego osobowego funduszu płac (§ 8),
- b) suma planów operatywnych nie korygowanego osobowego funduszu płac (§ 9) nie może przewyższać kwoty planowanej w planie rocznym (odrębnie na wynagrodzenia stałe i odrębnie na fundusz premiiowy).

Za podstawę bankowej kontroli funduszu płac w IV kwartale roku obrachunkowego przyjmuje się operatywne plany funduszu płac, ustalone zgodnie z lit. a) i b).

3. Jeżeli złożone przez przedsiębiorstwo w oddziale banku plany operatywne budzą uzasadnione zastrzeżenia, wówczas o zastrzeżeniach tych bank powiadamia zjednoczenie. Zjednoczenie decyduje ostatecznie o wysokości zakwestionowanych operatywnych planów przedsiębiorstwa, jakie mają być przyjęte za podstawę bankowej kontroli funduszu płac. Jeżeli zjednoczenie nie ustosunkuje się do zastrzeżeń oddziału banku w ciągu 15 dni, uważa się, że zastrzeżenia oddziału banku uznane zostały przez zjednoczenie za słuszne; w tym przypadku za podstawę bankowej kontroli przyjmuje się operatywne plany w wysokości uwzględniającej zastrzeżenia oddziału banku.

4. Jeżeli za podstawę bankowej kontroli funduszu płac przyjęto plan produkcji globalnej w cenach porównywalnych, a ustalone w tym zakresie zadania planowe nie znajdują uzasadnienia we wskaźnikach produkcji towarowej w cenach zbytu ustalonych przez zjednoczenie, wówczas zjednoczenie z własnej inicjatywy lub na wniosek oddziału banku powinno w planach przedsiębiorstwa dokonać odpowiedniej korekty.

§ 5. 1. Przedsiębiorstwa zawierające umowy o dostawy o charakterze kooperacyjnym mogą postanowić, że celem umożliwienia przedsiębiorstwu-dostawcy podjęcia lub rozszerzenia produkcji, którą w myśl założeń planu wykonać miało przedsiębiorstwo zamawiające, to ostatnie przekazuje część swego limitu funduszu płac na rzecz przedsiębiorstwa-dostawcy.

2. W razie braku zgody przedsiębiorstwa zamawiającego na przekazanie przedsiębiorstwu-dostawcy części limitu fun-

duszu płac, decyzję w tej mierze może podjąć zjednoczenie, któremu podlega przedsiębiorstwo zamawiające.

3. Zmiany planu rocznego funduszu płac wynikające z przekazania limitu funduszu płac w tym trybie uważa się za uzasadnione; w stosunku do tych zmian nie mają zastosowania przepisy § 3 ust. 5 niniejszej uchwały.

4. Przedsiębiorstwo-dostawca zwiększa plany zadań gospodarczych o wartość zadań wynikających z dostaw; o których mowa w ust. 1.

§ 6. 1. Zobowiązuje się ministerstwa oraz prezydium wojewódzkich rad narodowych do składania centrali właściwego banku wskaźników dyrektywnych w zakresie zadań gospodarczych oraz funduszu płac ustalonych dla zjednoczeń.

2. W razie dokonania zmian we wskaźnikach dyrektywnych w zakresie zadań gospodarczych i funduszu płac ministerstwa oraz prezydium wojewódzkich rad narodowych obowiązane są przysyłać zmienione plany centrali właściwego banku w okresach kwartalnych.

Rozdział III.

Kontrola wypłat z funduszu płac.

§ 7. 1. Kontrolę wypłat z osobowego funduszu płac, a w handlu drobno-detalicznym również kontrolę wypłat prowizji, przeprowadza się w rachunku narastającym od początku roku do miesiąca podlegającego rozliczeniu na podstawie planów operatywnych, natomiast kontrolę wypłat z bezosobowego funduszu płac i honorariów przeprowadza się na podstawie planów rocznych.

2. Dla celów kontroli fundusz płac dzieli się na:

- a) korygowany fundusz płac,
- b) nie korygowany fundusz płac.

§ 8. 1. Do korygowanego funduszu płac zalicza się:

- a) w przedsiębiorstwach przemysłowych; w których wydzielono z funduszu płac osobowy fundusz płac pracowników umysłowych, osobowy fundusz płac pracowników fizycznych i chałupników, premie pracowników umysłowych nie wydzielonych biur konstrukcyjnych, premie dla maszynistek zatrudnionych w halach maszyn oraz wynagrodzenia majstrów w przemyśle lekkim, jeżeli wynagrodzenia te zależne są od wykonania zadań gospodarczych,
- b) w przedsiębiorstwach przemysłowych, w których nie wydzielono z funduszu płac osobowego funduszu płac pracowników umysłowych — całkowity osobowy fundusz płac z wyjątkiem osobowego funduszu płac wymienionego w § 9 ust. 1 lit. b),
- c) w przedsiębiorstwach handlowych — osobowy fundusz płac pracowników wynagradzanych systemem prowizyjnym oraz prowizje wypłacane w handlu drobno-detalicznym.

2. Wypłaty z osobowego funduszu płac i — w handlu drobno-detalicznym — prowizji, przekraczające skorygowany plan osobowego funduszu płac (prowizji) — stanowią przekroczenie osobowego funduszu płac (prowizji). Przy ustalaniu skorygowanego osobowego funduszu płac nie wlicza się do wykonanego osobowego funduszu płac:

- a) premii za zmniejszenie ubytku towarów i oszczędną gospodarkę opakowaniami oraz premii za ponadplanowe i nie planowane oszczędności w zużyciu surowców, materiałów, paliwa i energii z wyjątkiem premii za dotrzymanie wskaźników ich zużycia,
- b) premii progresywnej wypłacanej w przemyśle lekkim,
- c) wynagrodzeń wypłacanych z tytułu wykonywania produkcji ubocznej oraz z tytułu dodatkowej działalności przedsiębiorstwa handlowego w zakresie usług dla ludności nie objętej planem tego przedsiębiorstwa,

3. Właściwi ministrowie w porozumieniu z Prezesem Narodowego Banku Polskiego lub dyrektorem banku specjalnego mogą ustalić inne od wymienionych w ust. 2 lit. c) wynagrodzenia związane z prowadzeniem przez przedsiębiorstwa dodatkowej działalności, które przy ustalaniu skorygowanego osobowego funduszu płac nie będą wliczane do wykonanego osobowego funduszu płac.

4. Zjednoczenie z własnej inicjatywy lub na wniosek oddziału banku powinno dla potrzeb bankowej kontroli funduszu płac:

- a) pomniejszyć wartość wykonanej produkcji o wartość produkcji odrzuconej przez odbiorców,
- b) pomniejszyć plan osobowego funduszu płac lub wartość wykonanej produkcji w razie rozszerzenia przez przedsiębiorstwo zakresu kooperacji w stosunku do zakresu wynikającego z planu techniczno-ekonomicznego,
- c) pomniejszyć plan osobowego funduszu płac w razie stwierdzenia, że przedsiębiorstwo podejmuje w większym zakresie produkcję o niższym udziale funduszu płac w całkowitej wartości produkcji niż udział przewidziany w planie.

5. Jeżeli przedsiębiorstwo zmuszone jest do usunięcia we własnym zakresie wad produkcyjnych ujawnionych w wyrobach dostarczonych mu w ramach umowy kooperacyjnej, wówczas wydatkowanego z tego tytułu funduszu płac nie wlicza się — dla potrzeb bankowej kontroli funduszu płac — do wykonanego funduszu płac przedsiębiorstwa. Bank finansujący przedsiębiorstwo, które w ramach kooperacji dostarczyło wyroby z wadami produkcyjnymi, usuniętymi następnie przez odbiorcę we własnym zakresie, obciąża wykonany fundusz płac przedsiębiorstwa w wysokości kosztów robocizny wynikających z faktury wystawionej przez odbiorcę.

§ 9. 1. Do nie korygowanego funduszu płac zalicza się:

- a) w przedsiębiorstwach przemysłowych, w których wydzielono z funduszu płac osobowy fundusz płac pracowników umysłowych — osobowy fundusz płac tych pracowników,
- b) we wszystkich przedsiębiorstwach przemysłowych — osobowy fundusz płac w zakresie wynagrodzeń z kart: górnik, hutnika, stoczniowca, energetyka, skalnika, gazownika oraz kolejajca,
- c) w przedsiębiorstwach handlowych — osobowy fundusz płac pozostałych pracowników poza wymienionymi w § 8 ust. 1 lit. c),
- d) we wszystkich przedsiębiorstwach — fundusz płac uczniów, bezosobowy fundusz płac i honoraria.

2. Banki dokonują wypłat z nie korygowanego funduszu płac do wysokości kwot planowanych z wyjątkiem wynagrodzeń, o których mowa w ust. 3.

3. Banki dokonują wypłat do wysokości kwot zapotrzebowanych przez przedsiębiorstwo z nie korygowanego funduszu płac dotyczącego:

- a) wynagrodzeń z dodatkowego funduszu premiowego nie objętego planem funduszu płac przedsiębiorstwa,
- b) wynagrodzeń uczniów,
- c) wynagrodzeń dla agentów dokonujących zdecentralizowanego skupu nadwyżek rolnych.

Wynagrodzenia, o których mowa pod lit. c), zaliczane są statystycznie do bezosobowego funduszu płac, lecz nie obciążają limitów bezosobowego funduszu płac.

§ 10. 1. Bank może dokonać wypłaty powyżej rocznego planu bezosobowego funduszu płac, jeżeli wypłata dotyczy szczególnie uzasadnionych wynagrodzeń z tytułu prac lańdankowych.

2. Prezes Narodowego Banku Polskiego lub dyrektor banku specjalnego mogą rozszerzyć zasadę, o której mowa w ust. 1, również na nie korygowany osobowy fundusz płac

§ 11. Tryb kontroli wypłat z osobowego funduszu płac w przedsiębiorstwach nie objętych przepisami §§ 8 i 9 ustala instrukcje Narodowego Banku Polskiego lub banku specjalnego, uzgodnione z właściwymi ministrami z odpowiednim uwzględnieniem zasad kontroli ustalonych w niniejszej uchwale.

Rozdział IV.

Współczynniki korygujące.

§ 12. 1. Jeżeli przedsiębiorstwo przekroczy ustalone w planie operatywnym zadania gospodarcze, wówczas przy korygowaniu funduszu płac o procent wykonania planu zadań gospodarczych należy stosować współczynnik korygujący (zwany dalej „współczynnikiem”), odpowiadający ekonomicznie uzasadnionemu wzrostowi funduszu płac z tytułu przekroczenia planowanych zadań gospodarczych.

2. Współczynnik dla zjednoczeń lub jednolitej branżowo grupy przedsiębiorstw ustala właściwy minister w porozumieniu z Przewodniczącym Komisji Planowania przy Radzie Ministrów.

3. Jeżeli przedsiębiorstwo nie wykona zadań gospodarczych ustalonych w planie operatywnym, wówczas skorygowany osobowy fundusz płac ustala się proporcjonalnie do stopnia wykonania zadań gospodarczych.

§ 13. Dla poszczególnych przedsiębiorstw podległych danemu zjednoczeniu lub wchodzącym w skład jednolitej branżowo grupy przedsiębiorstw mogą być ustalone różnicowane współczynniki pod warunkiem utrzymania wysokości współczynnika ustalonego dla zjednoczenia lub jednolitej branżowo grupy przedsiębiorstw.

§ 14. 1. Przewodniczący Komisji Planowania przy Radzie Ministrów z własnej inicjatywy, na wniosek właściwego ministra bądź Prezesa Narodowego Banku Polskiego lub dyrektora banku specjalnego może ustalić wykaz przedsiębiorstw lub grupę przedsiębiorstw, w których ze względu na gospodarczych fundusz płac nie będzie — w przypadku przekroczenia zadań gospodarczych — podlegał w ogóle korygowaniu.

2. W odniesieniu do przedsiębiorstw, o których mowa w ust. 1, ma zastosowanie przepis § 12 ust. 3.

3. Przedsiębiorstwa, o których mowa w ust. 1, mogą korygować osobowy fundusz płac w pierwszym i drugim miesiącu kwartału przy zastosowaniu współczynnika w wysokości nie większej niż 0,2, pod warunkiem nieprzekroczenia planowanego w danym kwartale funduszu płac.

4. Właściwy minister w porozumieniu z Przewodniczącym Komisji Planowania przy Radzie Ministrów może zezwolić na korygowanie przez ustalony okres funduszu płac przedsiębiorstw, o których mowa w ust. 1.

5. Wielkość zadań gospodarczych i funduszu płac ustalona w planie techniczno-ekonomicznym oraz suma kwartalnych planów operatywnych zadań gospodarczych i funduszu płac przedsiębiorstw, o których mowa w ust. 1, nie może być wyższa od zadań dyrektywnych ustalonych dla danego przedsiębiorstwa w zakresie zadań gospodarczych i funduszu płac.

Rozdział V.

Sankcje z tytułu przekroczenia funduszu płac i innych nieprawidłowości w gospodarce funduszem płac przedsiębiorstw.

§ 15. 1. Dyrektor przedsiębiorstwa, w którym powstało przekroczenie funduszu płac podlegające obowiązkowi likwidacji, powinien przedłożyć do omówienia organom samorządu robotniczego lub organizacji związkowej sprawozdanie dotyczące gospodarki funduszem płac oraz dyscypliny płac.

2. Przedsiębiorstwo powinno w tym przypadku zawiadomić na piśmie oddział banku i zjednoczenie o środkach przewidzianych w celu uporządkowania gospodarki funduszem plac.

§ 16. 1. W razie powstania w przedsiębiorstwie przekroczenia funduszu plac (§ 8 ust. 2) stosuje się następujące sankcje:

- a) w odniesieniu do przedsiębiorstw handlowych bank zawiesza wypłaty z funduszu premiewego pracowników administracyjno-biurowych do wysokości przekroczenia funduszu plac,
- b) w odniesieniu do pozostałych przedsiębiorstw, w których wyodrębniony został osobowy fundusz plac pracowników umysłowych, bank zawiesza wypłaty z zasadniczego i dodatkowego funduszu premiewego lub funduszu premiewego pracowników umysłowych do wysokości przekroczenia funduszu plac,
- c) w odniesieniu do przedsiębiorstw, w których nie obowiązuje premiowanie pracowników umysłowych za wykonanie zadań gospodarczych, bank zawiesza wypłaty z funduszu nagród przedsiębiorstwa,
- d) w odniesieniu do pozostałych przedsiębiorstw, w których nie wyodrębniono osobowego funduszu plac pracowników umysłowych, zjednoczenie obowiązane jest:
 - 1) zawiesić wypłatę najbliższej premii dyrektorowi przedsiębiorstwa,
 - 2) zarządzić zawieszenie najbliższej premii:
 - pracownikom umysłowym premiowanymi za wyniki działalności produkcyjnej całego przedsiębiorstwa,
 - innym pracownikom winnym dopuszczenia do przekroczenia funduszu plac oraz odpowiedzialnym za gospodarkę funduszem plac w przedsiębiorstwie.

2. Gdy kwota przekroczenia osobowego funduszu plac jest niższa od 15% sumy wynagrodzeń podstawowych pracowników umysłowych, o których mowa wyżej, ogólna kwota zawieszonych premii nie może przewyższać kwoty przekroczenia osobowego funduszu plac. Jeżeli kwota przekroczenia osobowego funduszu plac wynosi 15% lub więcej sumy wynagrodzeń podstawowych pracowników umysłowych, o których mowa w ust. 1 lit. d), premię należy zawiesić w wysokości 15% wynagrodzeń podstawowych tych pracowników.

3. Sankcji, o których mowa w ust. 1, nie stosuje się, jeżeli przedsiębiorstwo zostało zwolnione z obowiązku likwidacji przekroczenia osobowego funduszu plac (§ 18).

§ 17. 1. Premie i nagrody zawieszony w trybie § 16 mogą być wypłacone, jeżeli przedsiębiorstwo zlikwiduje przekroczenie osobowego funduszu plac.

2. Jeżeli przekroczenie osobowego funduszu plac nie zostanie zlikwidowane do końca roku obrachunkowego, pracownicy, o których mowa w § 16, tracą prawo do zawieszonych premii (nagród).

§ 18. 1. Upowaznia się bank do zwalniania przedsiębiorstw z obowiązku likwidacji przekroczeń korygowanego osobowego funduszu plac, jeżeli przekroczenie było:

- a) ekonomicznie celowe, powodując zmniejszenie kosztów lub zwiększenie zysku z działalności podstawowej przedsiębiorstwa co najmniej w wysokości przekroczenia, a przedsiębiorstwo udowodni to na podstawie bilansów i innych dokumentów wobec oddziału banku,
- b) spowodowane wykonywaniem nie planowanej lub ponadplanowej produkcji wyrobów przeznaczonych na eksport, powodującej wyższy od planowanego udział funduszu plac w całkowitej wartości produkcji przedsiębiorstwa, jeżeli produkcja tych wyrobów wynika z umów lub wstępnych uzgodnień z centralami handlu zagranicznego,

c) spowodowane wypadkami losowymi,

d) spowodowane nie przewidzianymi w planie osobowego funduszu plac wypłatami wynagrodzeń z tytułu robót budowlano-montażowych związanych z inwestycjami i kapitalnymi remontami, wykonywanych systemem gospodarczym, których wykonanie tym systemem z uzasadnionych przyczyn nie było założone w planie funduszu plac,

e) spowodowane wykonywaniem szczególnie uzasadnionych, nie przewidzianych w planie prac funkcyjnych w niedziele i święta oraz w godzinach nadliczbowych,

f) spowodowane zastosowaniem przy produkcji surowca włóknego lub odpadowego zamiast surowca pełnowartościowego przewidzianego w rocznym planie zaopatrzenia,

g) spowodowane podejmowaniem w szerszym zakresie poszukiwanej przez odbiorców produkcji rynkowej i zaopatrzeniowej, powodującej wyższy od planowanego udział funduszu plac w całkowitej wartości produkcji przedsiębiorstwa.

2. Jeżeli bank ma wątpliwości co do zwolnienia przedsiębiorstwa z obowiązku likwidacji przekroczenia osobowego funduszu plac powstałego z przyczyn wymienionych w ust. 1, bank może zażądać przedstawienia przez przedsiębiorstwo opinii zjednoczenia.

3. Właściwi ministrowie w porozumieniu z Prezesem Narodowego Banku Polskiego lub dyrektorem banku specjalnego, a w odniesieniu do przedsiębiorstw gospodarki terenowej — przewodniczący prezydiów wojewódzkich rad narodowych w porozumieniu z dyrektorem oddziału wojewódzkiego banku, mogą w gospodarczo uzasadnionych przypadkach zwalniać przedsiębiorstwa z obowiązku likwidacji przekroczeń osobowego funduszu plac powstałych z innych przyczyn niż wymienione w ust. 1, a w szczególności powstałych w związku z:

a) realizacją postępu technicznego nie przewidzianego w planie, pogarszającą przejściowo wskaźniki relacji między wielkością produkcji i funduszu plac, jeśli skutków tego przekroczenia nie można wyrównać do końca roku,

b) podejmowaniem przez przedsiębiorstwa w uzasadnionych przypadkach produkcji elementów i części dotychczas otrzymywanych w ramach kooperacji, jeżeli elementy te i części nie podlegają zaliczeniu do wartości produkcji przedsiębiorstwa.

4. Zwolnienie przedsiębiorstwa z obowiązku likwidacji przekroczenia osobowego funduszu plac w trybie ust. 1 i 3 może nastąpić najdalej do końca drugiego miesiąca po zakończeniu roku obrachunkowego.

§ 19. 1. W razie występowania istotnych nieprawidłowości w gospodarce funduszem plac przedsiębiorstw dyrektorzy zjednoczeń obowiązani są z własnej inicjatywy lub na wniosek banku rozpatrzyć przyczyny występujących nieprawidłowości i podjąć środki niezbędne do ich likwidacji, powiadamiając właściwy oddział banku o podjętych środkach.

2. Jeżeli nieprawidłowości dotyczą kształtowania się całości funduszu plac przedsiębiorstw objętych danym zjednoczeniem, właściwi ministrowie bądź — w odniesieniu do zjednoczeń terenowych — przewodniczący prezydiów wojewódzkich rad narodowych obowiązani są z własnej inicjatywy lub na wniosek centrali bądź oddziałów wojewódzkich banku rozpatrzyć przyczyny występujących nieprawidłowości i podjąć środki niezbędne do ich likwidacji, powiadamiając centralę bądź oddział wojewódzki banku o podjętych środkach.

§ 20. W razie prowadzenia niewłaściwej gospodarki funduszem plac przez przedsiębiorstwo bank może zastosować sankcje kredytowe.

Rozdział VI.

Kontrola osobowego funduszu płac w zakresie usług dla ludności i osobowego funduszu płac chałupników.

§ 21. 1. Plany roczne zadań gospodarczych i osobowego funduszu płac w zakresie usług dla ludności oraz plany roczne zadań gospodarczych i osobowego funduszu płac chałupników pracujących na rzecz przedsiębiorstw przemysłowych powinny być zatwierdzone przez zjednoczenie.

2. Zmiana rocznego planu, o którym mowa w ust. 1, powinna być zatwierdzona przez zjednoczenie; zmiana nie może być dokonana po terminie rozliczenia funduszu płac za rok obrachunkowy.

3. Przepisy ust. 1 i 2 nie dotyczą funduszu płac chałupników pracujących dla przedsiębiorstw handlowych, których wynagrodzenia są zaliczane statystycznie do bezosobowego funduszu płac, nie obciążają jednak limitów bezosobowego funduszu płac.

§ 22. 1. Oszczędności osobowego funduszu płac działalności usługowej na rzecz ludności oraz oszczędności osobowego funduszu chałupników pracujących dla przedsiębiorstw przemysłowych nie mogą być wykorzystywane na pokrycie przekroczeń powstałych w osobowym funduszu płac ustalonym we wskaźniku dyrektywnym.

2. Przekroczenia osobowego funduszu płac działalności usługowej na rzecz ludności oraz przekroczenia osobowego funduszu chałupników pracujących dla przedsiębiorstw przemysłowych nie mogą być pokrywane oszczędnościami powstałymi w osobowym funduszu płac ustalonym we wskaźniku dyrektywnym.

§ 23. W odniesieniu do osobowego funduszu płac, o którym mowa w § 21 ust. 1, mają odpowiednie zastosowanie przepisy niniejszej uchwały z wyjątkiem § 18.

Rozdział VII.

Przepisy końcowe.

§ 24. Bank ma prawo sprawdzania prawidłowości i rzetelności przedstawionych przez przedsiębiorstwa dokumentów, jak również badania gospodarki funduszem płac przedsiębiorstw w drodze przeprowadzania inspekcji w przedsiębiorstwach.

§ 25. 1. W uzasadnionych przypadkach Prezes Narodowego Banku Polskiego lub dyrektor banku specjalnego w porozumieniu z właściwym ministrem mogą ustalić dla nie-

których przedsiębiorstw odmienne zasady kontroli funduszu płac od przewidzianych w niniejszej uchwale bądź zwolnić niektóre przedsiębiorstwa z bankowej kontroli funduszu płac.

2. Prezes Narodowego Banku Polskiego lub dyrektor banku specjalnego ustala w porozumieniu z zarządami centralnych organizacji spółdzielczych zasady bankowej kontroli funduszu płac spółdzielni opierając się na zasadach niniejszej uchwały. Ponadto Prezes Narodowego Banku Polskiego ustali zasady bankowej kontroli funduszu płac wyodrębnionej działalności gospodarczej organizacji społecznych (z wyjątkiem działalności gospodarczej związków zawodowych).

§ 26. Zobowiązuje się Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego do uwzględnienia — na wniosek Prezesa Narodowego Banku Polskiego lub dyrektora banku specjalnego — we wzorach sprawozdań z wykonania funduszu płac potrzeb bankowej kontroli funduszu płac.

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

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

§ 29. Zobowiązuje się Ministra Finansów do wydania przepisów ustalających zasady bankowej kontroli funduszu płac przedsiębiorstw rolnych.

§ 30. Przepisy niniejszej uchwały — z wyjątkiem § 28 — nie dotyczą przedsiębiorstw wykonawstwa inwestycyjnego.

§ 31. Tracą moc:

- 1) 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 (Monitor Polski Nr 48, poz. 278),
- 2) uchwała nr 10 Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z dnia 8 stycznia 1960 r. w sprawie ustalania współczynnika bankowej korekty funduszu płac w przemyśle, transporcie i łączności, obrocie towarowym, gospodarce komunalnej i usługach nieprodukcyjnych.

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

§ 33. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia i obowiązuje do dnia 31 grudnia 1961 r.

Prezes Rady Ministrów: *J. Cyrankiewicz*

Załącznik do uchwały nr 186 Rady Ministrów z dnia 2 czerwca 1960 r. (poz. 257).

INSTRUKCJA O SKŁADNIKACH FUNDUSZU PŁAC, O WYNAGRODZENIACH Z FUNDUSZU ZAKŁADOWEGO I Z CZYSTEJ NADWYŻKI SPÓŁDZIELCZOŚCI ORAZ O SKŁADNIKACH WYNAGRODZEŃ NIE OBJĘTYCH FUNDUSZEM PŁAC W JEDNOSTKACH NA ROZRACHUNKU GOSPODARCZYM

I. Zasady ogólne.

§ 1. Wynagrodzenia za pracę obejmują wszelkie wypłaty brutto należne osobom fizycznym za wykonanie określonej pracy lub należne z tytułu stosunku pracy w przedsiębiorstwach państwowych oraz spółdzielczych i wypłacane przez zakład pracy.

§ 2. Zakłady pracy obowiązane są prowadzić całkowitą ewidencję wynagrodzeń brutto (§ 1) według następującej klasyfikacji:

1) fundusz płac:

- a) osobowy fundusz płac,
- b) bezosobowy fundusz płac,
- c) wynagrodzenia prowizyjne;

2) wynagrodzenia z funduszu zakładowego i z czystej nadwyżki spółdzielczości;

3) inne wynagrodzenia nie objęte funduszem płac.

§ 3. Jeśli zatrudniony wykonuje powierzoną mu pracę przy użyciu swego sprzętu lub narzędzi, wówczas do wydatków osobowych wlicza się tylko tę część wykazanej do wypłaty należności, która przysługuje mu z tytułu należności za osobistą pracę, natomiast kwot należnych za zużycie sprzętu, narzędzi i materiałów nie wlicza się do wydatków osobowych. Dla określenia wysokości tej ostatniej należności należy kierować się rzeczywistymi w danych warunkach kosztami zużycia sprzętu lub narzędzi, jeżeli przepisy szczególne nie stanowią inaczej. Ta część należności, która przypada do zaewidencjonowania zgodnie z § 2, powinna być uwiaryściowana na rachunku wykonawcy.

II. Fundusz płac.

§ 4. 1. Do funduszu płac zalicza się kwoty brutto, niezależnie od źródła finansowania i rodzaju dokumentów płatniczych (listy płacy, rachunki), wykazane przez jednostki na rozrachunku gospodarczym jako należności za pracę wykonaną przez osoby zatrudnione stale, sezonowo bądź na określony przeciąg czasu lub w niepełnym wymiarze godzin albo przez inne osoby fizyczne, zatrudnione na podstawie umowy o dzieło lub umowy zlecenia, jeżeli od tych prac i usług nie pobiera się podatku dochodowego, obrotowego lub gruntowego.

2. Do funduszu płac zalicza się należności zarówno za prace objęte planem, jak i wykonywane poza planem.

3. Do funduszu płac wykazanego za dany okres sprawozdawczy (miesiąc, kwartał, rok) wlicza się należności za prace wykonane lub zakończone w tym okresie, a rozliczone i wypłacone do terminu zamykającego dany okres sprawozdawczy. Za termin zamykający dany okres sprawozdawczy uważa się termin ostatecznego rozliczenia lub termin złożenia sprawozdania Głównemu Urzędowi Statystycznemu, w zależności od tego, który z tych terminów przewidziany jest instrukcjami Głównego Urzędu Statystycznego. Należności nie rozliczone (np. z powodu opuszczenia kart roboczych) do terminu zamykającego dany okres sprawozdawczy wlicza się do funduszu płac tego okresu, w którym dokument płatniczy przekazano do wypłaty.

§ 5. Do osobowego funduszu płac zalicza się wszelkie wypłaty brutto za pracę stałą lub sezonową, należne osobom fizycznym, znajdującym się w ewidencji personalnej zakładu pracy, wypłacone lub należne z tytułu wykonanej przez nie pracy i wynikające ze stosunku pracy, a w szczególności:

- 1) płace akordowe, zależne od ilości wykonanych jednostek produkcji (stawka akordowa, ewentualnie zachęta akordowa oraz nadwyżka akordowa, dopłaty z tytułu progresji akordowej),
- 2) płace czasowo-godzinowe, dniówkowe i miesięczne (wynikające z osobistego zaszerogowania),
- 3) płace w systemie prowizyjnym i płace ryczałtowe,
- 4) dodatki funkcyjne, lokalne, specjalne i za języki obce,
- 5) premie,
- 6) dopłaty z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych i świątecznych,
- 7) dopłaty za pracę nocną,
- 8) dopłaty za szkodliwe i uciążliwe warunki pracy,
- 9) dopłaty dla brygadzystów za kierownictwo,
- 10) dopłaty za instruktaż i szkolenie wewnątrzzakładowe, za kierownictwo pracą praktykantów itp.,
- 11) dopłaty za wysługę lat, wynagrodzenia z tytułu kart górnika, hutnika itp.,
- 12) płace za przestoje i braki powstałe nie z winy pracownika,
- 13) wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy lub okolicznościowy,
- 14) ryczałty za opiekę nad klubami racjonalizatorskimi, za prowadzenie kasy zapomogowo-pożyczkowej,
- 15) ryczałt dla społecznych inspektorów pracy,
- 16) płace za czas nieobecności związanej z wykonywaniem obowiązków społecznych i państwowych,
- 17) wynagrodzenia za czas choroby pracowników, płatne przez zakład pracy, zgodnie z obowiązującymi przepisami,
- 18) płace za przerwy w pracy matek karmiących,
- 19) wynagrodzenia pracowników delegowanych na kursy szkoleniowe i doszkalające, jeśli pozostają na etacie przedsiębiorstwa,
- 20) ustawowe odprawy przy zwolnieniu z pracy i przeoszczeniu pracowników,

- 21) wartość deputatów,
- 22) wartość bezpłatnego umundurowania,
- 23) wynagrodzenie chałupników w przemyśle.

§ 6. Do bezosobowego funduszu płac zalicza się wypłaty za prace o charakterze doraźnym lub przejściowym bądź za prace mające niewielkie rozmiary, w związku z którymi nie jest przewidziane zatrudnienie w planie i które zostały podjęte na podstawie umowy zlecenia lub umowy o dzieło, a w szczególności:

- 1) wynagrodzenie za usługi załadunkowe i wyładunkowe,
- 2) wynagrodzenie za udział w posiedzeniach komisji,
- 3) wynagrodzenie za prace zlecone,
- 4) wynagrodzenie za ekspertyzy, konsultacje,
- 5) wynagrodzenie za prace związane z opracowaniem, oceną lub realizacją projektów racjonalizatorskich oraz popularyzacją wynalazczości i postępu technicznego,
- 6) wynagrodzenie za drobne remonty i usługi (np. drobne remonty i naprawy, pranie i naprawa odzieży ochronnej i roboczej, jak również ekwiwalent za te prace, sprzętanie pomieszczeń itp.),
- 7) wynagrodzenie za udział w orkiestrze zakładowej,
- 8) wynagrodzenie osób wykonujących pracę chałupniczą na zlecenie przedsiębiorstw handlu uspołecznionego,
- 9) honoraria za wszelkie prace twórcze i autorskie.

§ 7. Do pozycji wynagrodzeń prowizyjnych (§ 2 pkt 1 lit. c) zalicza się wynagrodzenia sprzedawców w kioskach i straganach ulicznych w handlu drobnoc-detalicznym.

III. Wynagrodzenie z funduszu zakładowego w przedsiębiorstwach państwowych i z czystej nadwyżki w spółdzielczości.

§ 8. 1. Do wynagrodzeń z funduszu zakładowego zalicza się wszelkie wypłaty gotówkowe do rąk pracowników z tytułu nagród i bezpłatnych świadczeń na rzecz pracowników, wynikających z przepisów o funduszu zakładowym.

2. Do wynagrodzeń zalicza się wypłaty i bezpłatne świadczenia z czystej nadwyżki, pozostającej do dyspozycji walnego zgromadzenia członków spółdzielni, w części wydatkowanej na rzecz pracowników.

IV. Inne wynagrodzenia nie objęte funduszem płac.

§ 9. Do wynagrodzeń nie objętych funduszem płac zalicza się:

- 1) nagrody (np. za postęp techniczny, za produkcję eksportową, z tytułu współzawodnictwa międzyzakładowego, fundusz nagród w przedsiębiorstwach nie objętych funduszem zakładowym; nagrody za wynalazki i racjonalizację itp.),
- 2) nagrody dla jubilatów,
- 3) nagrody konkursowe,
- 4) jednorazowe nagrody, wypłacane na podstawie doraźnych uchwał Rządu,
- 5) wynagrodzenia za wynalazki pracownicze, udoskonalenia techniczne i usprawnienia,
- 6) stypendia pracownicze,
- 7) wynagrodzenia za praktyki wakacyjne płatne przez zakład pracy i wynagrodzenia za pracę wypłacane bezpośrednio do rąk uczniów, nie będących pracownikami przedsiębiorstwa,
- 8) zwrot kosztów za pomoce szkolne,
- 9) diety dla delegowanych, zwrot kosztów dojazdów, ryczałtów za noclegi oraz kosztów przeniesienia służbowego; zwrot kosztów przejazdów do rodziny należnych z tytułu rozłąki,
- 10) koszty związane z urządzeniem uroczystości „Dnia Górnika”, „Dnia Hutnika” itp.,

- 11) wartość wyposażenia w odzież absolwentów szkół przy-
sposobienia zawodowego.
- 12) wartość odzieży roboczej i ochronnej, wydawanej w pel-
ni lub częściowo bezpłatnie, oraz wartość środków od-
żywczych i piorących wydawanych pracownikom.
- 13) wartość wyżywienia wydawanego w zupełności lub czę-
ściowo bezpłatnie, jeżeli nie stanowi ona deputatu (świad-
czenia) zaliczanego do osobowego funduszu płac,
- 14) wartość innych pieniężnych i niepieniężnych świadczeń
na rzecz pracowników, które nie wchodzą w zakres skład-
ników wynagrodzeń, wyszczególnionych w rozdziałach
II i III niniejszej instrukcji.