

## 385

## INSTRUKCJA PRZEWODNICZĄCEGO KOMISJI PLANOWANIA PRZY RADZIE MINISTRÓW

z dnia 15 października 1964 r.

w sprawie planowania, kontroli i korekty funduszu płac w państwowych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych, samodzielnych oddziałach wykonawstwa inwestycyjnego, przedsiębiorstwach geologicznych, geodezyjnych i geodezyjno-kartograficznych.

Na podstawie § 2 uchwały nr 52 Rady Ministrów z dnia 5 lutego 1960 r. w sprawie zasad planowania, kontroli i korekty funduszu płac w państwowych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (Monitor Polski Nr 18, poz. 90 i Nr 42, poz. 203), w związku z § 38 ust. 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 Nr 29, poz. 123) oraz w związku z uchwałą nr 131 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (Monitor Polski Nr 32, poz. 139) ustala się, co następuje:

## Rozdział 1.

## Ustalanie planów funduszu płac.

§ 1. 1. Plan funduszu płac resortu, ustalony w planach techniczno-ekonomicznych przedsiębiorstw budowlano-montażowych, samodzielnych oddziałów wykonawstwa inwestycyjnego (SOWI) i przedsiębiorstw geologicznych, nie może w sumie łącznej przekraczać kwoty ustalonej dla danego resortu w narodowym planie gospodarczym, z wyjątkiem wypadków przewidzianych w niniejszej instrukcji. Ilekroć w przepisach następnym jest o ministerstwach, należy przez to rozumieć także urzędy centralne, a w odniesieniu do przedsiębiorstw terenowych — prezydium wojewódzkich rad narodowych.

2. Ministerstwa zobowiązane są do tworzenia rezerwy w wysokości i w ramach kwot funduszu płac, ustalonych corocznie w uchwale o narodowym planie gospodarczym. Rezerwy funduszu płac tworzyć mogą także jednostki nadrzędne nad przedsiębiorstwami (zarządy, zjednoczenia). Rezerwa ta powinna być przeznaczona na korektę nieprawidłowości podziału planowanego funduszu płac, a także na

zwiększenie planowanego funduszu płac przedsiębiorstw w razie podejmowania dodatkowych zadań lub powstania innych uzasadnionych potrzeb.

3. O wysokości utworzonej rezerwy funduszu płac ministerstwo powiadamia centralę banku finansującego działalność przedsiębiorstw bezpośrednio po opracowaniu planów techniczno-ekonomicznych przedsiębiorstw oraz zbiorczych zestawień jednostek nadrzędnych i ministerstw.

§ 2. 1. Plan funduszu płac przedsiębiorstwa ustala się w ramach dyrektywnego limitu funduszu płac, określonego przez jednostkę nadrzędną, wraz z podziałem na fundusz osobowy i fundusz bezosobowy.

2. W planach funduszu płac, o których mowa w ust. 1, wyodrębnia się:

A. I. w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych i samodzielnych oddziałach wykonawstwa inwestycyjnego, objętych przepisami uchwały nr 131 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (Monitor Polski Nr 32, poz. 139):

- 1) fundusz płac osobowy z podziałem na:
  - a) fundusz płac robotników (bez premii)
    - w tym: robotników produkcji podstawowej,
    - robotników produkcji pomocniczej,
    - robotników usług produkcyjnych,
  - b) fundusz premii robotników,
    - w tym: robotników produkcji podstawowej,
    - robotników produkcji pomocniczej,
    - robotników usług produkcyjnych,
  - c) fundusz płac pracowników umysłowych (bez premii),
  - d) fundusz premii pracowników umysłowych z podziałem na fundusz A i B,
    - w tym:
      - fundusz premii A i B pracowników zaliczo-

- nych do grupy kierownictwa przedsiębiorstwa,
- fundusz premiiowy A i B dla grupy pracowników budów, grup robót, odcinków oraz innych produkcyjnych jednostek organizacyjnych,
- fundusz premiiowy A dla grupy pracowników zarządu przedsiębiorstwa oraz tych jednostek organizacyjnych przedsiębiorstwa, których pracownicy powinni otrzymywać premie za te same wyniki, co pracownicy zarządu przedsiębiorstwa,
- fundusz premiiowy A dla grupy pracowników administracji przedsiębiorstw,
- fundusz premiiowy za premie bilansową,
- e) fundusz premiiowy w wysokości 0,2% planowanego osobowego funduszu płac na premie dla robotników i pracowników umysłowych za szczególne osiągnięcia,
- f) fundusz płac pozostałych pracowników fizycznych,

- 2) fundusz płac uczniów,
- 3) bezosobowy fundusz płac;

A. II. w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych i samodzielnych oddziałach wykonawstwa inwestycyjnego nie objętych przepisami uchwały nr 131 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych:

- 1) fundusz płac osobowy z podziałem na:
  - a) fundusz płac robotników (bez premii), w tym: robotników produkcji podstawowej, robotników produkcji pomocniczej, robotników usług produkcyjnych,
  - b) fundusz premiiowy robotników, w tym: robotników produkcji podstawowej, robotników produkcji pomocniczej, robotników usług produkcyjnych,
  - c) fundusz płac pracowników umysłowych (bez premii),
  - d) fundusz premiiowy pracowników umysłowych,
  - e) fundusz płac pozostałych pracowników fizycznych,
- 2) fundusz płac uczniów,
- 3) bezosobowy fundusz płac;

B. w przedsiębiorstwach geologicznych, hydrogeologicznych i poszukiwań geofizycznych:

- 1) fundusz płac osobowy z podziałem na:
  - a) fundusz płac robotników,
  - b) fundusz płac pracowników umysłowych, w tym: bezpośrednio produkcyjnych,
  - c) fundusz płac pozostałych pracowników fizycznych,
- 2) fundusz płac uczniów,
- 3) bezosobowy fundusz płac;

C. w przedsiębiorstwach geodezyjnych i geodezyjno-kartograficznych:

- 1) fundusz płac osobowy z podziałem na:
  - a) fundusz płac pracowników inżynieryjno-technicznych i robotników zatrudnionych bezpośrednio w produkcji podstawowej,
  - b) fundusz płac robotników zatrudnionych pośrednio w produkcji podstawowej,
  - c) fundusz płac robotników zatrudnionych w produkcji pomocniczej,
  - d) fundusz płac pracowników umysłowych nie zatrudnionych bezpośrednio w produkcji (bez premii),
  - e) fundusz premiiowy pracowników umysłowych nie zatrudnionych bezpośrednio w produkcji,
  - f) fundusz płac personelu obsługi,
- 2) bezosobowy fundusz płac;

D. w funduszu premiiowym — wynagrodzenia z tytułu Karty Górnik, Skalnika, Wiertnika.

3. Fundusz płac robotników produkcji pomocniczej oraz usług produkcyjnych wyodrębnia się z funduszu płac ro-

botników stosownie do ustaleń ust. 2 cz. A I i II pkt 1 lit. a) i b) oraz cz. C pkt 1 lit. c) pod warunkiem, że:

- 1) w planie przedsiębiorstwa wyodrębniono produkcję pomocniczą lub usługi produkcyjne,
- 2) ewidencja księgowa zapewnia ściśle rozgraniczenie produkcji lub usług produkcyjnych od pozostałych rodzajów produkcji; rozgraniczenie to powinno dotyczyć co najmniej wartości produkcji lub usług, kosztów własnych oraz funduszu płac.

4. W planie osobowego funduszu płac należy dla grup zatrudnienia wymienionych w ust. 2 cz. A I i II pkt 1, cz. B pkt 1, cz. C pkt 1 wyodrębnić kwoty dopłat za pracę w godzinach nadliczbowych i w dniu wolne od pracy, wypłat za rozłąkę oraz wypłat za szkolenie wewnątrzzakładowe. Wyodrębnienie wypłat za rozłąkę nie dotyczy przedsiębiorstw wymienionych w ust. 2 cz. B.

5. Plan funduszu płac robotników wymienionych w ust. 2 cz. A I i II pkt 1 lit. a), cz. B pkt 1 lit. a), cz. C pkt 1 lit. a) ustala się na podstawie analizy programu produkcji i uwzględnienia rodzajów obiektów, a tam gdzie to jest możliwe — także rodzajów robót lub asortymentów. Należy przy tym uwzględnić usprawnienia w zakresie organizacji robót, zachowanie pełnej dyscypliny płac, poprawę zaopatrzenia materiałowego, zwiększenie wyposażenia i wykorzystania sprzętu środków transportowych itp. Plan funduszu premiiowego wymieniony w ust. 2 cz. A pkt 1 lit. b) ustala się stosownie do przepisów uchwały nr 164 Rady Ministrów z dnia 16 maja 1960 r. o zmianie uchwały nr 50 z dnia 7 marca 1958 r. w sprawie płac w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych.

6. Planowany osobowy fundusz płac innych grup zatrudnienia wymienionych w ust. 2 cz. A I i II pkt 1 lit. c), d), e), cz. B pkt 1 lit. c), cz. C pkt 1 lit. b), c), d), e), f) ustala się na podstawie niezbędnych stanowisk, obowiązujących stawek płac oraz zasad premiowania.

7. Osobowy fundusz płac pracowników umysłowych planuje się w ramach kwoty dyrektywnej przyznanej przedsiębiorstwom.

8. W razie zlecenia wykonawstwa prac rozruchowych przedsiębiorstwom budowlano-montażowym, przekazane na ten cel przez inwestora kwoty funduszu płac powiększają planowany fundusz płac przedsiębiorstwa.

9. Planowany bezosobowy fundusz płac ustalany jest w ramach limitu dyrektywnego na podstawie przewidywanych niezbędnych doraźnych usług oraz obowiązujących zasad wynagrodzenia za te usługi. Bezosobowy fundusz płac powinien być planowany przez przedsiębiorstwo z podziałem na:

- 1) fundusz na wynagrodzenia za prace ładunkowe,
- 2) fundusz na wypłatę ekwiwalentu za pranie i naprawę odzieży roboczej i ochronnej,
- 3) pozostały fundusz.

10. Prace związane z naprawą i przeróbką konstrukcji urządzeń i maszyn dostarczanych przez inwestora lub innego dostawcę, a wynikające z wad produkcyjnych zawinionych przez producenta, powinny być objęte planem zatrudnienia i planem funduszu płac producenta. W razie niemożności wykonania tych prac przez producenta i zlecenia ponadplanowego wykonania tych robót przedsiębiorstwu budowlano-montażowemu osobowe wydatki z tego tytułu obciążają fundusz płac producenta. Tryb postępowania określają odrębne przepisy szczegółowe, zawarte w instrukcji Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów z dnia 26 sierpnia 1960 r. w sprawie trybu postępowania przy obciążaniu funduszu płac producenta maszyn, konstrukcji i urządzeń w przypadku dokonania naprawy tych maszyn, konstrukcji i urządzeń przez przedsiębiorstwo budowlano-montażowe (Monitor Polski Nr 69, poz. 328).

§ 3. W razie stwierdzenia, że przedsiębiorstwo nieprawidłowo ustaliło plan funduszu płac bądź jego podział na kwartały, jednostka nadrzędna z własnej inicjatywy lub na wniosek banku finansującego przedsiębiorstwo zarządzi dokonanie odpowiednich poprawek w planie.

## Rozdział 2.

### Zmiany planu funduszu płac.

§ 4. 1. Zmiany planów funduszu płac przedsiębiorstw mogą być dokonywane do końca roku obrachunkowego w razie:

1) zwiększenia planu funduszu płac w związku ze zmianami zadań produkcyjnych będącymi wynikiem realizacji uchwał Rady Ministrów lub innych organów do tego upoważnionych,

2) zmian organizacyjnych polegających na przejęciu lub przekazaniu przedsiębiorstw, zakładów (baz) i budow.

2. Zmiany planu funduszu płac przedsiębiorstw mogą być dokonywane do dnia 31 października w razie:

1) przekazania przedsiębiorstwom przez jednostkę nadrzędną:

a) funduszu płac z rezerwy będącej do dyspozycji tej jednostki,

b) dotacji z funduszu postępu techniczno-ekonomicznego;

2) zmniejszenia przez jednostkę nadrzędną funduszu płac z przeniesieniem kwoty zmniejszenia do rezerwy tej jednostki w razie stwierdzenia, że niezależnie od pracy przedsiębiorstwa warunki realizacji zadań ustalonych w planie rocznym pozwalają na wykonanie tych zadań przy mniejszym od planowanego funduszu płac.

3. W wypadkach nie wymienionych w ust. 1 i 2 zmiany planów funduszu płac mogą być dokonywane za zgodą jednostki nadrzędnej wyłącznie przed upływem terminu rozliczenia funduszu płac za II kwartał roku obrachunkowego, z wyjątkiem przedsiębiorstw elektryfikacji rolnictwa i robotów wodno-melioracyjnych, które mogą zmieniać plany funduszu płac do upływu terminu rozliczeń za III kwartał.

4. Decyzje o zmianie planów funduszu płac powinny być powzięte przed początkiem miesiąca, którego dotyczy zmiana, i nie mogą odnosić się do ubiegłych miesięcy.

5. Zwiększenie planu funduszu płac przedsiębiorstwa z rezerwy funduszu płac jednostki nadrzędnej lub ministerstwa, przeznaczone na korektę nieprawidłowości tego planu, nie powoduje zmian innych elementów planu techniczno-ekonomicznego, chyba że w szczególnie uzasadnionych wypadkach jednostka nadrzędna wyda decyzję odmienną.

6. W razie przekazania niektórych robót, usług i czynności uwzględnionych w rocznym planie zatrudnienia i funduszu płac przedsiębiorstwa do wykonania obcym organizacjom, należy zwiększyć właściwą pozycję kosztów, przeznaczoną na finansowanie usług obcych, i o tę kwotę odpowiednio zmniejszyć fundusz płac przy zachowaniu zasady, że nie powinno to powodować podwyższania łącznych kosztów produkcji.

7. Przekazane przedsiębiorstwu po zamknięciu roku obrachunkowego z planowanej rezerwy jednostki nadrzędnej kwoty funduszu premiowego na nagrody za szczególnie ważne osiągnięcia (§ 1 ust. 5 uchwały nr 131 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r.) zwiększają osobowy fundusz płac i stanowią podstawę do dokonania wypłaty ponad kwotę funduszu premiowego ustaloną w planie techniczno-ekonomicznym. Wypłaty te powinny być dokonane przed terminem ostatecznego rozliczenia funduszu płac przedsiębiorstwa.

§ 5. 1. O dokonanych zmianach, o których mowa w § 4, jednostka nadrzędna powiadamia każdorazowo niezwłocznie bank finansujący oraz raz na kwartał swoje ministerstwo.

2. Ministerstwa zobowiązane są co kwartał zawiadomić centralę banku finansującego o dokonanych zmianach oraz o wysokości rezerwy funduszu płac jednostek nadrzędnych i ministerstwa.

## Rozdział 3.

### Zasady kontroli i rozliczania funduszu płac.

§ 6. 1. Rozliczenie osobowego funduszu płac polega na porównaniu wykonanego funduszu płac z planem funduszu płac liczonemu od początku roku do końca okresu rozliczającego i ustaleniu oszczędności lub przekroczenia funduszu płac z uwzględnieniem przepisów niniejszego paragrafu oraz §§ 7 i 8. Przez plan osobowego funduszu płac należy rozumieć fundusz płac ustalony w rocznym planie techniczno-ekonomicznym z uwzględnieniem dokonanych zmian, określonych w § 4.

2. Rozliczenie osobowego funduszu płac dokonywane jest narastająco od początku roku kalendarzowego na koniec każdego kwartału oraz ostatecznie na koniec roku po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego. W przedsiębiorstwach, które otrzymują premie za wyniki miesięczne, rozliczenie osobowego funduszu płac dokonywane jest od początku roku kalendarzowego na koniec każdego miesiąca i ostatecznie na koniec roku po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego.

3. Dla przedsiębiorstw, które w myśl § 7 uprawnione są do korygowania w górę osobowego funduszu płac pracowników odpowiednich grup, rozliczenie polega na porównaniu wykonanego osobowego funduszu płac tych pracowników, liczonego od początku roku do końca okresu rozliczającego, z funduszem planowanym, skorygowanym o procent przekroczenia planu zadań produkcyjnych, z uwzględnieniem współczynnika korekty przyznanego przedsiębiorstwu.

4. Dla przedsiębiorstw budowlano-montażowych, dla których na podstawie indywidualnych decyzji Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów ustalona jest korekta bankowa wyłącznie dla określonego rodzaju robót lub usług, rozliczenie osobowego funduszu płac dotyczy wyłącznie funduszu płac robotników zatrudnionych przy wykonywaniu robót lub usług, dla których obowiązuje bankowa korekta.

5. W przedsiębiorstwach nie uprawnionych do bankowej korekty funduszu płac oraz w grupach zatrudnienia, dla których nie dopuszcza się bankowej korekty, rozliczenie osobowego funduszu płac polega na porównaniu wykonanego osobowego funduszu płac pracowników liczonego od początku roku do końca okresu rozliczającego z planowanym funduszem płac.

6. Przy rozliczaniu wykonany fundusz płac należy pomniejszyć o kwotę wypłacanych, a nie planowanych premii oszczędnościowych określonych odrębnymi przepisami.

7. Banki dokonują wypłat bezosobowego funduszu płac do wysokości kwot zaplanowanych. Banki mogą zezwolić na dokonywanie wypłat z bezosobowego funduszu płac powyżej kwot zaplanowanych, jeżeli te wypłaty dotyczą kwot za gospodarczo uzasadnione prace ładunkowe.

8. Przedsiębiorstwa są uprawnione do wydatkowania osobowego funduszu płac uczniów do wysokości ustalonej w planie techniczno-ekonomicznym. Rozliczenie funduszu płac uczniów za okres roczny polega na porównaniu wykonanego funduszu płac uczniów z planowanym.

## Rozdział 4.

## Zasady korygowania funduszu płac.

§ 7. 1. Bankowa korekta osobowego funduszu płac w górę dotyczy jedynie osobowego funduszu płac robotników. Rodzaje przedsiębiorstw budowlano-montażowych, rodzaj produkcji, robót lub usług, w zakresie których dopuszcza się korektę funduszu płac, oraz jej wysokość określają dla poszczególnych resortów odrębne decyzje Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów.

2. Bankowa korekta osobowego funduszu płac w przedsiębiorstwach geodezyjnych i geodezyjno-kartograficznych dotyczy osobowego funduszu płac pracowników inżynieryjno-technicznych i robotników zatrudnionych bezpośrednio w produkcji (§ 2 ust. 2 cz. C pkt 1 lit. a).

3. Jeżeli w przedsiębiorstwach wymienionych w ust. 2 została wprowadzona asortymentowa kontrola płac za czynności produkcyjne pracowników inżynieryjno-technicznych i robotników zatrudnionych bezpośrednio w produkcji, podstawę korekty stanowi wartość produkcji globalnej w tych asortymentach — etapach robót.

4. Jeżeli decyzja Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów przewiduje korektę funduszu płac tylko w odniesieniu do niektórych robót i usług, korekta dopuszczalna jest wyłącznie pod warunkiem stwierdzenia przez właściwy oddział banku finansującego, że zasady planowania zadań produkcyjnych i funduszu płac oraz ewidencja ich wykonania pozwalają na odrębne ich skontrolowanie.

5. Jeżeli w rocznych planach techniczno-ekonomicznych przedsiębiorstw nie zostały wyodrębnione wartości robót i usług, dla których dopuszcza się bankową korektę funduszu płac (ust. 4), przedsiębiorstwa budowlano-montażowe ubiegające się o korektę funduszu płac powinny opracować i przedstawić oddziałom banków finansujących roczne plany funduszu płac obejmujące następujące dane:

- 1) roczne wartości (z podziałem na kwartały) rodzajów robót i usług objętych bankową korektą funduszu płac,
- 2) roczne wielkości (z podziałem na kwartały) funduszu płac potrzebnego na opłacenie robocizny związanej z wykonywaniem wymienionych w ust. 4 rodzajów robót i usług; wyodrębnione wielkości funduszu płac powinny obejmować środki potrzebne do opłacenia robocizny bezpośrednio, dopłaty dla brygadzystów, dopłaty za pracę w godzinach nadliczbowych oraz inne dopłaty związane z wynagrodzeniem za czas przepracowany, nie powinny natomiast obejmować dopłat za czas nie przepracowany,
- 3) dokumenty z zakresu ewidencji wykonania wartości produkcji i usług, jakie powinny być przedstawione oddziałom banków finansujących dla celów korekty funduszu płac, określone przez Bank Inwestycyjny i Bank Rolny.

6. Planowane kwartalne fundusze premiowe robotników produkcji podstawowej, pomocniczej lub usług produkcyjnych w razie niewykonania zadań przelicza się stosownie do procentu rzeczywistocie wykonanej w kwartale produkcji podstawowej, pomocniczej lub usług produkcyjnych z uwzględnieniem przepisów ust. 9, 10 i 11. Jeżeli zadania produkcyjne są wykonane lub przekroczone, plan funduszu premiowego robotników nie podlega przeliczeniu.

7. W przedsiębiorstwach, w których pracownicy są uprawnieni do przywilejów z Karty Górnika, Skalnika i Wiertnika, za przeliczony plan funduszu premiowego z tytułu tych kart przyjmuje się kwotę niezbędną do wypłacenia premii.

8. Planowany fundusz płac robotników, pracowników umysłowych i pozostałych pracowników fizycznych wymie-

nionych w § 2 ust. 2 cz. A I i II pkt 1 lit. c), d), e), cz. B pkt 1 lit. b), c), cz. C pkt 1 lit. b), c), d), e), f) nie podlega korekcie, z wyjątkiem funduszu płac pracowników umysłowych przedsiębiorstw wymienionych w załączniku do niniejszej instrukcji, w których planowane premie pracowników umysłowych należy przeliczyć zgodnie z zasadami regulaminów premiowania tych pracowników. Natomiast premie z tytułu Karty Górnika, Skalnika i Wiertnika należy przeliczyć w sposób analogiczny jak podany w ust. 7.

9. W razie niewykonania planowanej produkcji przez przedsiębiorstwo planowana wysokość osobowego funduszu płac odpowiednich grup objętych wskaźnikiem dyrektywnym ulega zmniejszeniu stosownie do stopnia wykonania planu produkcji z uwzględnieniem następujących współczynników:

- 1) w przedsiębiorstwach posiadających uprawnienia do bankowej korekty — współczynnika korekty przyznanego przedsiębiorstwu,
- 2) w pozostałych przedsiębiorstwach — współczynnika 0,75.

10. W razie niewykonania zadań produkcyjnych przedsiębiorstw w rozmiarach do 1% (99—99,9%) osobowy fundusz płac nie podlega korygowaniu w dół.

11. W razie niewykonania zadań produkcyjnych w rozmiarach przekraczających 1% (poniżej 99%) osobowy fundusz płac podlega korekcie w dół do poziomu niewykonania zadań z uwzględnieniem przepisu ust. 9.

12. W przedsiębiorstwach nie upoważnionych do korekty funduszu płac w górę przekroczenie osobowego funduszu płac w granicach do 0,5% przy równoczesnym wykonaniu planowanych zadań produkcyjnych w 100% lub wyżej uznaje się za usprawiedliwione.

§ 8. 1. Oszczędności lub przekroczenia osobowego funduszu płac w skali przedsiębiorstwa ustala się jako różnicę (saldo) oszczędności i przekroczeń w poszczególnych grupach zatrudnienia.

2. Przy ustalaniu oszczędności lub przekroczenia w skali przedsiębiorstwa budowlano-montażowego, samodzielnego oddziału wykonawstwa inwestycyjnego i przedsiębiorstwa geologicznego przekroczenia funduszu płac pracowników umysłowych nie mogą być pokrywane z oszczędności funduszu płac pozostałych grup pracowników. Oszczędności funduszu płac pracowników umysłowych mogą być zużyte na pokrycie ewentualnych przekroczeń funduszu płac pozostałych pracowników. W przedsiębiorstwach geodezyjnych i geodezyjno-kartograficznych zasada ta dotyczy pracowników umysłowych nie zatrudnionych bezpośrednio w produkcji.

3. Oszczędności na funduszu premiowym robotników mają wpływ na rozliczenie osobowego funduszu płac tylko za okres roczny.

4. Oszczędności funduszu płac uczniów w skali zjednoczenia mogą być zużyte na pokrycie przekroczeń funduszu płac uczniów w przedsiębiorstwach zgrupowanych w zjednoczeniu, a oszczędności w skali resortu — na pokrycie przekroczeń w zjednoczeniach tego resortu.

5. Obliczony według zasad podanych w ust. 1 wynik gospodarki osobowym funduszem płac obciąża się przekroczeniami limitów na wypłatę zasiłków chorobowych.

6. Obliczenie przekroczenia lub oszczędności osobowego funduszu płac zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa.

7. W razie stwierdzenia, że przedsiębiorstwo nieprawidłowo obliczyło oszczędność lub przekroczenie funduszu płac, jednostka nadrzędna z własnej inicjatywy lub na wniosek banku finansującego zarządzi dokonanie odpowiednich poprawek.

§ 9. 1. Upoważnia się dyrektora przedsiębiorstwa do przekroczenia procentowego udziału funduszu płac w wartości produkcji w ramach przyznanego limitu funduszu płac

w razie nie uwzględnionego w planie obniżenia ceny sprzedaży robót w stosunku do roku ubiegłego, przy pełnej realizacji zadań rzeczowych z uwzględnieniem przepisu § 7 ust. 1; metodę obliczania wielkości obniżki cen i jej wpływu na względne przekroczenie funduszu płać opracowuje dla przedsiębiorstw budowlano-montażowych Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w porozumieniu z centralą banku finansującego i przedstawia do zatwierdzenia Przewodniczącemu Komisji Planowania przy Radzie Ministrów. Dla pozostałych przedsiębiorstw powyższą metodę opracowują właściwi ministrowie w porozumieniu z właściwą centralą banku finansującego i przedstawiają do zatwierdzenia Przewodniczącemu Komisji Planowania przy Radzie Ministrów.

2. Dyrektor przedsiębiorstwa uprawniony jest do przekroczenia funduszu płać i ewentualnie procentowego udziału tego funduszu w wartości produkcji w razie:

- 1) podjęcia w uzasadnionych wypadkach poligonowej produkcji elementów budowlanych bądź eksploatacji miejscowych surowców mineralnych na potrzeby budowy, nie uwzględnionych w planie rocznym produkcji podstawowej — jeżeli powoduje to obniżkę kosztorysowych cen sprzedażnych produkcji budowlano-montażowej;
- 2) wykonania robót zleconych w trybie nagłym, związanych z usuwaniem skutków klęsk żywiołowych, o ile spowodowało to zwiększenie udziału funduszu płać w wartości produkcji w porównaniu z przeciętnym udziałem wynikającym z wycinka produkcji planu techniczno-ekonomicznego na dany kwartał;
- 3) wykonywania szczególnie uzasadnionych, nie przewidzianych w planie prac załadunkowych i wyładunkowych w niedziele i święta i w godzinach nadliczbowych płatnych z osobowego i bezosobowego funduszu płać;
- 4) wykonywania zleconych przedsiębiorstwu przez zamawiającego napraw oraz przeróbek konstrukcji maszyn i urządzeń importowanych, wynikających z wad produkcyjnych zawinionych przez dostawcę zagranicznego;
- 5) wypłaty dodatków do robót wykonywanych w warunkach zimowych przez przedsiębiorstwa budowlano-montażowe ponad kwoty przewidziane w odpowiednim wycinku planu techniczno-ekonomicznego z uwzględnieniem przepisów obowiązujących w tym zakresie.

3. Dyrektor jednostki nadrzędnej może uznać przekroczenie funduszu płać przedsiębiorstwa za usprawiedliwione, jeżeli jest ono spowodowane:

- 1) wprowadzeniem zmian w technologii wierceń, wynikających z dokonanego w trakcie wierceń rozeznania struktury geologicznej lub przeprowadzenia dodatkowych badań (hydrologicznych, geofizycznych, gazowości itp.), powodujących naruszenie ustalonej w planie rocznym proporcji pomiędzy wartością produkcji a funduszem płać — za uprzednim zezwoleniem jednostki nadrzędnej;
- 2) wypłatę wynagrodzeń w okresie wstrzymania robót wodno-melioracyjnych, zarządzanego w porozumieniu z inwestorem na skutek niekorzystnych warunków atmosferycznych, jak np. wysokiego stanu wód, długotrwałych opadów, powodzi itd., z uwzględnieniem obowiązujących przepisów o zasadach wynagradzania w okresie przestojów spowodowanych warunkami atmosferycznymi.

4. Oddział banku finansującego przedsiębiorstwo jest uprawniony do przeprowadzenia kontroli słuszności podejmowanych przez dyrektora przedsiębiorstwa i dyrektora jednostki nadrzędnej decyzji w wypadkach, o których mowa w ust. 1, 2 i 3.

5. Jeżeli bank zakwestionował słuszność decyzji uznającej za usprawiedliwione przekroczenie funduszu płać, a dyrektor jednostki nadrzędnej jest zgodny ze stanowiskiem banku, zakwestionowane kwoty podlegają potrąceniu w

rozliczeniu funduszu płać przyszłych kwartałów roku bieżącego lub następnego, z uwzględnieniem potrąceń z funduszu premiewego pracowników umysłowych zgodnie z przepisami § 14 ust. 2. W razie niezgodności stanowisk jednostek, o których mowa wyżej, decyzje podejmuje właściwy minister po zasięgnięciu opinii naczelnego dyrektora banku, a w odniesieniu do przedsiębiorstw gospodarki terenowej — przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej po zasięgnięciu opinii dyrektora oddziału wojewódzkiego właściwego banku. Nie należy potrącać przekroczeń funduszu płać, wstępnie uznanych przez dyrektora przedsiębiorstwa za usprawiedliwione, a następnie w toku sprawdzenia uznanych za podlegające obowiązkowi likwidacji — jeżeli w następnym kwartale (miesiącu) przedsiębiorstwo wykaże oszczędności (lub wynik zerowy) — w narastającym rozliczeniu funduszu płać.

6. Właściwy minister (poza wypadkami wymienionymi w ust. 1, 2 i 3) po zasięgnięciu opinii naczelnego dyrektora banku, a w stosunku do przedsiębiorstw gospodarki terenowej przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej po zasięgnięciu opinii dyrektora oddziału wojewódzkiego właściwego banku — mogą w szczególnych, gospodarczo uzasadnionych wypadkach uznać przekroczenie funduszu płać za nie podlegające obowiązkowi likwidacji.

7. Kwoty przekroczenia funduszu płać, ustalone po każdym kwartale, a uznane za usprawiedliwione, nie powodują sankcji, o których mowa w §§ 10 i 11, oraz nie są przedmiotem potrąceń, o których mowa w § 10 ust. 1 pkt 1 lit. c).

## Rozdział 5.

### Sankcje związane z przekroczeniem planowanego funduszu płać.

§ 10. 1. W razie przekroczenia osobowego funduszu płać na koniec danego okresu:

- 1) dyrektor przedsiębiorstwa niezwłocznie:
  - a) zarządzi przeprowadzenie kontroli w celu ustalenia przyczyn przekroczenia,
  - b) opierając się na wynikach kontroli zarządzi wyciągnięcie konsekwencji wobec osób winnych przekroczenia, a w razie stwierdzenia przestępstwa — zarządzi przekazanie sprawy organom powołanym do ich ścigania,
  - c) zawiási wypłaty z kwartalnego funduszu premiewego pracowników umysłowych do wysokości przekroczenia planowanego funduszu płać, z tym że:
    - w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych, objętych przepisami uchwały nr 131 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. — zgodnie z przepisami tej uchwały,
    - w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych nie objętych przepisami uchwały nr 131 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. — nie więcej niż 50% funduszu premiewego,
    - w przedsiębiorstwach wymienionych w załączniku — nie więcej niż do wysokości równej 10% podstawowych wynagrodzeń pracowników umysłowych,
    - w przedsiębiorstwach geodezyjnych i geodezyjno-kartograficznych — zgodnie z przepisami uchwały nr 145 Rady Ministrów z dnia 12 kwietnia 1963 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach wykonawstwa geodezyjnego,
  - d) zawiadomi jednostkę nadrzędną oraz właściwy oddział banku o wynikach kontroli i o wydanych zarządzeniach, o których mowa pod lit. b) i c), oraz

o środkach przedsięwziętych dla wygospodarowania zaistniałego oraz niedopuszczenia do powstania dalszego przekroczenia funduszu płac;

2) jednostka nadrzędna:

- a) przeprowadzi — zależnie od wielkości przekroczeń i wyników kontroli wewnętrznej przedsiębiorstwa — kontrolę własną w przedsiębiorstwie i w miarę potrzeby wyda zarządzenie zmierzające do poprawy gospodarki funduszem płac,
- b) w razie stwierdzenia niewłaściwego wykonania przepisów niniejszej instrukcji oraz złego gospodarowania funduszem płac, pozbawi premii dyrektora przedsiębiorstwa i głównego księgowego oraz ewentualnie zastępców dyrektora bądź odpowiednio zmniejszy im premię zgodnie z obowiązującymi przepisami w tym zakresie,
- c) zarządzi wyciągnięcie wszelkich konsekwencji wobec osób winnych przekroczenia,
- d) zawiadomi o wynikach kontroli oraz o wydanych zarządzeniach ministerstwo oraz oddział i centralę banku finansującego.

2. Jeżeli zgodnie z ust. 1 pkt 1 lit. c) ulega zawieszeniu część funduszu premiowego, wówczas premie dla pracowników umysłowych przedsiębiorstw, ustalone na podstawie obowiązujących przepisów i wewnętrznych regulaminów premiowania, mogą być wypłacane w granicach nie zawieszanej części funduszu premiowego.

3. Do pracowników odpowiedzialnych za gospodarkę funduszem płac oraz pracowników naruszających obowiązujące przepisy w zakresie wynagradzania w razie przekroczenia funduszu płac stosuje się sankcje przewidziane w obowiązujących regulaminach premiowania.

4. Dyrektor przedsiębiorstwa w uzasadnionych wypadkach może zwolnić poszczególne jednostki organizacyjne przedsiębiorstwa od sankcji za przekroczenie planowanego funduszu płac, jeżeli nie zostało ono spowodowane nieprawidłową gospodarką, a w skali przedsiębiorstwa planowany fundusz płac nie został przekroczony.

5. Sankcje za przekroczenie rocznego funduszu płac w przedsiębiorstwach posiadających uprawnienia do Karty Górnika nie powodują wstrzymania wypłat w miesiącu styczniu, lecz skutkują w odniesieniu do premii wypłacanych w miesiącu lutym za miesiąc styczeń.

§ 11. 1. W razie wygospodarowania w następnych okresach rozliczeniowych danego roku przez przedsiębiorstwa lub jego poszczególne jednostki organizacyjne kwot, pokrywających przekroczenie funduszu płac stwierdzone w okresach wcześniejszych, mogą być dokonane wypłaty z zawieszzonego funduszu premiowego zgodnie z postanowieniami obowiązujących regulaminów premiowania.

2. W razie niewygospodarowania do końca roku zaistniałych przekroczeń funduszu płac, kwot z funduszy premiowych nie wypłaca się. Jeżeli zjednoczenie jako całość wykona swe zadania rzeczowe i nie przekroczy planowanego funduszu płac oraz osiągnie planowany wynik ekonomiczny, właściwy minister może zezwolić na wypłatę 50% nie wypłaconego funduszu premiowego z przeznaczeniem 1/4 na cele socjalno-bytowe załogi danego przedsiębiorstwa, a 3/4 na zwiększenie funduszu premiowego „B” pracowników przedsiębiorstw i budów, które poprawiły swe zadania produkcyjne i ekonomiczne.

3. Przepis ust. 2 dotyczy przedsiębiorstw objętych przepisami uchwały nr 131 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r.

§ 12. 1. Dyrektor przedsiębiorstwa, w którym powstało przekroczenie funduszu płac podlegające obowiązkowi likwidacji, powinien przedstawić organom samorządu robotniczego lub radzie zakładowej analizę gospodarki funduszem płac i przyczyny przekroczenia funduszu płac wraz z wnioskami do rozpatrzenia i podjęcia odpowiednich uchwał.

2. Jeżeli w przedsiębiorstwach nie objętych przepisami uchwały nr 131 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. przekroczenie funduszu płac podlegające obowiązkowi likwidacji za rok obrachunkowy nie zostało pokryte w całości wstrzymanymi premiami zgodnie z § 10 ust. 1 pkt 1 lit. c), pozostała część przekroczenia funduszu płac potrąca się z funduszu nagród dla pracowników na kierowniczych stanowiskach, z tym że kwota przekroczenia nie może przekraczać 50% funduszu nagród.

3. Jeżeli w przedsiębiorstwach uprawnionych do tworzenia funduszu zakładowego suma podlegającego obowiązkowi likwidacji przekroczenia funduszu płac za rok obrachunkowy jest wyższa od sumy wstrzymanych premii zgodnie z ust. 2 niniejszego paragrafu oraz § 10 ust. 1 pkt 1 lit. c), wówczas minister (przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej) po zapoznaniu się z wnioskiem komisji dyscypliny płac oraz z opinią zarządu głównego właściwego związku zawodowego może zarządzić potrącenie części lub całości nie pokrytego przekroczenia funduszu płac z funduszu zakładowego zgodnie z obowiązującymi przepisami.

4. Potrącenia z funduszu zakładowego z tytułu przekroczenia funduszu płac, podlegającego obowiązkowi likwidacji, będą odprowadzone na specjalny rachunek Ministerstwa Finansów.

5. Przedsiębiorstwa, w których na koniec danego kwartału występuje podlegające obowiązkowi likwidacji przekroczenie funduszu płac, nie pokryte wstrzymanymi premiami, nie są uprawnione do czasu likwidacji tego przekroczenia do dokonywania zaliczkowych wypłat z funduszu zakładowego w części przypadającej na nagrody i świadczenia.

6. Jeżeli w przedsiębiorstwach uprawnionych do tworzenia funduszu zakładowego suma podlegającego likwidacji przekroczenia funduszu płac za rok obrachunkowy jest wyższa od sumy wstrzymanych premii i nagród zgodnie z ust. 2 niniejszego paragrafu oraz § 10 ust. 1 pkt 1 lit. c), wówczas przy przyznawaniu nagród z funduszu zakładowego — zgodnie z uchwałą Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 14 lutego 1962 r. w sprawie gospodarowania funduszem zakładowym — pracownicy odpowiedzialni za gospodarkę funduszem płac oraz pracownicy naruszający dyscyplinę płac powinni być pozbawieni nagród z funduszu zakładowego.

## Rozdział 6.

### Przepisy końcowe.

§ 13. Ministrowie nadzorujący przedsiębiorstwa objęte niniejszą instrukcją składają po zakończeniu każdego kwartału oraz roku planowanego sprawozdania z gospodarki funduszem płac w tych przedsiębiorstwach, przesyłając je Prezesowi Rady Ministrów, Przewodniczącemu Komisji Planowania przy Radzie Ministrów, Prezesowi Najwyższej Izby Kontroli, Ministrowi Finansów, Przewodniczącemu Komitetu Pracy i Płac oraz centrali banku finansującego.

§ 14. 1. Przedsiębiorstwa składają w oddziałach banku finansującego roczne plany techniczno-ekonomiczne oraz plany funduszu płac opracowane według bankowej instrukcji.

2. Oddziały banku finansującego dokonują wypłat na osobowy fundusz płac przedsiębiorstw w wysokości zapotrzebowanych kwot. Warunkiem wypłaty premii dla pracowników umysłowych jest złożenie przez przedsiębiorstwo oświadczenia o zgodności wyliczenia kwot na wypłaty premii z obowiązującymi regulaminami premiowania; wzór oświadczenia ustala instrukcja bankowa.

3. Wypłaty na bezosobowy fundusz płac dokonywane są do wysokości określonej w planie techniczno-ekonomicznym z uwzględnieniem zmian, o których mowa w § 4 ust. 1 i 2.

4. Przedsiębiorstwo może w porozumieniu z oddziałem banku finansującego ustalić, że wchodzące w skład przedsiębiorstwa jednostki zorganizowane na zasadach pełnego wewnętrznego rozrachunku gospodarczego mogą składać właściwemu oddziałowi banku odrębne plany i zapotrzebowania środków na fundusz płac.

§ 15. Banki finansujące działalność eksploatacyjną przedsiębiorstw analizują w ramach badań całokształtu działalności tych przedsiębiorstw gospodarkę funduszem płac oraz powiadają o wynikach kontroli przedsiębiorstwa i jednostki nadrzędne, przedstawiając swoje wnioski i postulaty zainteresowanemu przedsiębiorstwu, jednostkom nadrzędnym i właściwym ministrom bądź prezydiom wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw).

§ 16. 1. Banki finansujące działalność eksploatacyjną przedsiębiorstw dostosują do niniejszych przepisów instrukcje o zasadach wydawania przez te banki środków pieniężnych na fundusz płac w porozumieniu z Ministrem Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, Prezesem Centralnego Urzędu Geologii oraz z Prezesem Głównego Urzędu Geodezji i Kartografii za zgodą Ministra Finansów.

2. Banki finansujące przedsiębiorstwa budowlano-montażowe ustalą odpowiednie przepisy odnośnie do trybu i terminów złożenia bankowych planów funduszu płac, poprawionych z tytułu zmiany zasad premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych.

§ 17. Zaleca się Centralnemu Związkowi Spółdzielczości Pracy uregulowanie — zgodnie z przepisami niniejszej instrukcji — zasad planowania i kontroli funduszu płac w budowlanych i geodezyjnych spółdzielniach pracy.

§ 18. Traci moc instrukcja Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów z dnia 4 sierpnia 1962 r. w sprawie planowania, kontroli i korekty funduszu płac w państwowych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych, samodzielnych oddziałach wykonawstwa inwestycyjnego, przedsiębiorstwach geologicznych, geodezyjnych i geodezyjno-kartograficznych (Monitor Polski z 1962 r. Nr 64, poz. 304, z 1963 r. Nr 59, poz. 305 i z 1964 r. Nr 20, poz. 91).

§ 19. Instrukcja wchodzi w życie z dniem ogłoszenia i ma zastosowanie począwszy od następującego rozliczenia funduszu płac za III kwartał 1964 r.

Przewodniczący Komisji Planowania przy Radzie Ministrów:  
*S. Jędrzychowski*

Załącznik do instrukcji Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów z dnia 15 października 1964 r. (poz. 385).

#### WYKAZ PRZEDSIĘBIORSTW I SAMODZIELNYCH ODDZIAŁÓW WYKONAWSTWA INWESTYCYJNEGO, W KTÓRYCH SANKCJE ZA PRZEKROCZENIE FUNDUSZU PŁAC OBEJMUJĄ NIE WIĘCEJ NIŻ 10% PODSTAWOWYCH WYNAGRODZEŃ PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH

- |   |  |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zjednoczenie Budownictwa Górniczego — przedsiębiorstwa robót górniczych.</li> <li>2. Przedsiębiorstwo Montażowe Urządzeń Górniczych Przemysłu Węglowego.</li> <li>3. Przedsiębiorstwo Energo-Montażowe Przemysłu Węglowego.</li> <li>4. Przedsiębiorstwo Montażu Urządzeń Elektrycznych Przemysłu Węglowego.</li> <li>5. Przedsiębiorstwo Elektromontażowe Przemysłu Węglowego „Elmont” w Chorzowie.</li> <li>6. Zjednoczenie Budownictwa Kopalń Rud:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Przedsiębiorstwo Budowy Kopalń Rud w Częstochowie,</li> <li>b) Przedsiębiorstwo Budowy Kopalń Rud „Bytom”,</li> </ol> </li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>c) Przedsiębiorstwo Budowy Kopalń Rud Miedzi w Lubinie,</li> <li>d) Przedsiębiorstwo Budowlano-Montażowe Kopalń Rud Miedzi w Częstochowie w stosunku do pracowników wynagradzanych według przepisów układu zbiorowego pracy dla górnictwa rud.</li> <li>7. Przedsiębiorstwo Budowy Kopalnictwa Surowców Chemicznych.</li> <li>8. Samodzielne oddziały wykonawstwa inwestycyjnego działające przy kopalniach węgla kamiennego i brunatnego.</li> <li>9. Samodzielne oddziały wykonawstwa inwestycyjnego przy Zakładach Górniczych w Chrzanowie.</li> </ol> |
|---|--|