

OBWIESZCZENIE PRZEWODNICZĄCEGO KOMITETU PRACY I PŁAC

z dnia 23 marca 1967 r.

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

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

2. Jednolity tekst nie obejmuje:

1) § 23 uchwały nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych (Monitor Polski Nr 32, poz. 138) w brzmieniu:

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

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

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

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

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

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

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

Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac: *A. Burski*

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

UCHWAŁA Nr 130 RADY MINISTRÓW

z dnia 4 maja 1964 r.

w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych.

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

Tworzenie i podział funduszu premiowego.

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

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

3. Wysokość planowanego funduszu premiowego dla poszczególnych przedsiębiorstw powinna być zróżnicowana przez jednostki nadrzędne w zależności: od stopnia napięcia i złożoności zadań, poprawy wyniku ekonomicznego, wzrostu produkcji eksportowej oraz zakresu spełnianych przez

lane przedsiębiorstwo funkcji przedsiębiorstwa prowadzącego (patronackiego), z tym że fundusz ten nie może być niższy niż 10% i wyższy niż 30% płac zasadniczych pracowników umysłowych. W indywidualnych wypadkach właściwy minister (kierownik urzędu centralnego) w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac może zezwolić na zatwierdzenie funduszu premiowego powyżej 30%, nie więcej jednak niż 35% płac zasadniczych pracowników umysłowych.

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

§ 2. 1. Z funduszu premiowego, o którym mowa w § 1, wypłaca się premie za wykonanie i przekroczenie zadań wynikających z planu techniczno-ekonomicznego oraz innych zadań ponadplanowych ustalonych zgodnie z potrzebami gospodarki narodowej.

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

- 1) część I, przeznaczoną na premie dla członków kierownictwa (dyrektora, jego zastępców, naczelnego bądź głównego inżyniera, szefa produkcji, głównego księgowego i głównych specjalistów) — zwanych dalej „kierownictwem”,
- 2) część II, przeznaczoną na premie dla pracowników zarządu (pracowników inżynieryjno-technicznych, ekonomicznych i administracyjnych),
- 3) część III, przeznaczoną na premie dla pracowników poszczególnych komórek organizacyjnych ruchu przedsiębiorstwa oraz służby kontroli technicznej, zakładowych biur konstrukcyjnych (pracowni projektowych), zakładowych laboratoriów badawczych, ośrodków normowania pracy i komórek normalizacyjnych niezależnie od przynależności organizacyjnej tych komórek do zarządu czy ruchu przedsiębiorstwa.

3. Część II funduszu premiowego składa się z pozycji:

- 1) „A”, przeznaczonej:
 - a) w 70% na premie dla kierowników działów (sekcji lub stanowisk pracy na szczeblu działu) i pracowników inżynieryjno-technicznych oraz ekonomicznych, wypłacane w wysokości uzależnionej od wysokości premii przyznanej kierownictwu przedsiębiorstwa,
 - b) w 30% na premie dla pracowników wymienionych pod lit. a) za wykonanie własnych zadań,
- 2) „B”, przeznaczonej na premie dla pracowników administracyjnych.

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

5. Na fundusz premiowy za sporządzenie w terminie bilansu rocznego przeznaczona jest kwota nie wyższa niż 15% miesięcznego funduszu płac zasadniczych ogółu pracowników finansowo-księgowych. Premie pracowników finansowo-księgowych za sporządzenie w terminie bilansu rocznego wypłaca się niezależnie od spełnienia przez poszczególne grupy

pracowników przedsiębiorstwa zadań (warunków) uprawniających do premii za wykonanie tych zadań. Wysokość premii indywidualnej za sporządzenie w terminie bilansu rocznego nie może przekraczać 30% miesięcznej płacy zasadniczej danego pracownika.

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

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

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

- I część przeznaczoną na premie dla członków kierownictwa i pracowników zarządu przedsiębiorstwa,
- II część przeznaczoną na premie dla pracowników komórek ruchu przedsiębiorstwa, o których mowa w § 11.

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

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

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

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

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

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

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

2) Pozostałą liczbę punktów przeznacza się na zadania ponadplanowe.

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

6. W szczególnie uzasadnionych wypadkach minister (kierownik urzędu centralnego) może w uzgodnieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac podwyższyć liczbę punktów, o których mowa w ust. 5 pkt 1, nie więcej jednak niż do 75. Podwyższenie liczby punktów do 75 może nastąpić na podstawie decyzji dyrektora zjednoczenia w razie wyzna-

czenia więcej niż 25 punktów na zadanie powszechnie obowiązujące z zakresu jakości produkcji, o którym mowa w § 4 ust. 1 pkt 2 lit. b).

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

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

Premiowanie kierownictwa przedsiębiorstwa.

§ 4. 1. Ustala się jako:

- 1) powszechnie obowiązujący warunek wypłaty premii — wykonanie jednego z następujących wskaźników finansowych, obowiązującego w danym przedsiębiorstwie jako wskaźnik dyrektywny: dyrektywnego wskaźnika rentowności (netto, brutto lub przerobu) albo wskaźnika stopy zysku,
- 2) powszechnie obowiązujące zadania stanowiące podstawę premiowania:
 - a) wykonanie produkcji określonych asortymentów i usług,
 - b) dotrzymanie i poprawa określonych zadań z zakresu jakości produkcji (obowiązujących standardów jakościowych produkcji) w formie ustalonej dla danej branży lub przedsiębiorstwa przez dyrektora zjednoczenia (jednostki równorzędnej), z tym że premia przewidziana za wykonanie tego zadania powinna odpowiadać co najmniej 25 punktom premiowym.

Za zadania jakościowe uważa się w szczególności:

- brak reklamacji w stosunku do produkcji sprzedanej,
- osiągnięcie określonego udziału poszczególnych gatunków produkcji.

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

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

- 1) objęte narodowym gospodarczym,
- 2) przeznaczone na eksport, objęte zamówieniami lub umowami z przedsiębiorstwami handlu zagranicznego,
- 3) objęte kwartalnymi zadaniami dostaw towarów na rynek,
- 4) będące przedmiotem umów w obrocie między przedsiębiorstwami i uznane przez właściwego ministra za ważne dla gospodarki narodowej.

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

4. Niezależnie od powszechnie obowiązującego zadania i warunku (ust. 1) ministrowie (kierownicy urzędów centralnych, przewodniczący prezydium wojewódzkich rad narodowych oraz rad narodowych miast wyłączonych z województw) określają dla poszczególnych zjednoczeń na dany rok zadania

branżowe. W zadaniach branżowych należy uwzględnić np. zadania w zakresie:

- 1) poprawy ogólnego wyniku ekonomicznego przedsiębiorstwa,
- 2) wykonania wartościowych zadań eksportowych, wyrażonych w złotych dewizowych, z podziałem na podstawowe obszary geograficzne z uwzględnieniem zmian między tymi obszarami, wprowadzonych przez Ministra Handlu Zagranicznego lub przez upoważnione przez niego jednostki organizacyjne handlu zagranicznego,
- 3) opracowania nowych rozwiązań technologicznych i konstrukcyjnych,
- 4) opanowania produkcji nowych wyrobów i rozszerzenia produkcji asortymentów o szczególnie wysokich wymaganiach technicznych,
- 5) wykonania ponadplanowej produkcji określonych asortymentów,
- 6) zwiększenia wykorzystania mocy produkcyjnej,
- 7) obniżenia kosztów produkcji, zwłaszcza kosztów materiałowych,
- 8) skrócenia terminów oddawania nowych obiektów do użytku,
- 9) utrzymania lub obniżenia wskaźnika zapasów.

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

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

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

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

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

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

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

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

§ 8. 1. W razie niewykonania dyrektywnego wskaźnika finansowego (§ 4 ust. 1 pkt 1) kwota premii obliczona zgod-

nie z przepisami § 7 ulega obniżeniu według tabel potrąceń ustalonych dla poszczególnych przedsiębiorstw przez dyrektorów zjednoczeń (jednostek równorzędnych) przy założeniu, że premia nie przysługuje w razie osiągnięcia wyniku ekonomicznego na poziomie 95% lub poniżej. Tabele te powinny zawierać zróżnicowane procenty odchyżeń od planu, przy których premia nie przysługuje — w zależności od stopnia napięcia zadań w zakresie wyniku ekonomicznego.

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

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

Premiowanie pracowników zarządu przedsiębiorstwa.

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

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

- 1) uzależnionej od wysokości premii przyznanej za dany okres kierownictwu,
- 2) przyznawanej za wykonanie własnych zadań.

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

- 1) dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, pracowników inżynieryjno-technicznych i pracowników ekonomicznych — 50%,
- 2) dla pracowników administracyjnych — 25%

płacy zasadniczej tych pracowników.

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

Premiowanie pracowników ruchu przedsiębiorstwa.

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

2. Dyrektorzy przedsiębiorstw, na podstawie planu techniczno-ekonomicznego i zadań, o których mowa w § 4 i § 6, wyznaczają poszczególnym komórkom wymienionym w ust. 1 zadania stanowiące podstawę premiowania pracowników tych komórek. Dobór i wielkość zadań wyznaczonych tym komórkom powinny zapewniać wykonanie zadań wyznaczonych dla przedsiębiorstw jako całości. Do zadań tych należy zaliczyć w szczególności:

- 1) wykonanie i przekroczenie planu określonych asortymentów,
- 2) uruchomienie produkcji nowych wyrobów,
- 3) zmniejszenie zużycia surowców, materiałów, energii,
- 4) zmniejszenie produkcji wybrakowanej, zwiększenie produkcji wyrobów I gatunku lub poprawa innych wskaźników jakości produkcji,
- 5) obniżenie pracochłonności wyrobów,
- 6) opracowanie nowych konstrukcji i technologii,

7) opracowanie norm technicznie uzasadnionych (norm obsad),

8) zmniejszenie liczby reklamacji.

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

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

- nieprzekraczanie planowanego wskaźnika udziału kosztów wytwarzania w wartości produkcji i usług,
- nieprzekraczanie planowanych jednostkowych kosztów wytwarzania,

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Zasady wypłaty premii.

§ 12. 1. 1) W przedsiębiorstwach, w których udział produkcji kooperacyjnej w rozumieniu uchwały nr 314

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

- a) kierownictwa przedsiębiorstwa,
- b) pracowników technicznych i ekonomicznych, zatrudnionych w komórkach organizacyjnych zajmujących się planowaniem, zaopatrzeniem i zbytem produkcji,
- c) pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych wydziałów produkcyjnych wykonujących dostawy kooperacyjne oraz wydziałów wytwarzających dla nich elementy dostaw kooperacyjnych

uzależnia się dodatkowo od wykonania przez przedsiębiorstwo w terminie dostaw w ramach kooperacji przemysłowej.

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

- 2) Stopień wykonania zadań kooperacyjnych ustala się przez odniesienie wartości dostaw zrealizowanych w terminach umownych do ogólnej wartości dostaw, które zgodnie z umowami powinny być dokonane w danym kwartale. Rozliczenie następuje przez podsumowanie wartości poszczególnych pozycji umów według stopnia ich wykonania, chyba że w umowie zaszczytno kompleksowość dostawy. W takim wypadku do rozliczenia przyjmuje się całą wartość dostawy objętej umową. Dostawa kooperacyjna o wyższej wartości od określonej dla danego terminu nie może wyrównywać niedoborów w innych dostawach kooperacyjnych.
- 3) W razie niespełnienia warunku wykonania dostaw w ramach kooperacji przemysłowej premia przypadająca pracownikom wymienionym w pkt 1 za wykonanie zadań stanowiących podstawę premiowania (§ 4, § 9 ust. 2 i § 11) ulega obniżeniu według następującej tabeli:

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

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

- 4) W razie pełnego i terminowego wykonania dostaw kooperacyjnych przy równoczesnym niepełnym wykonaniu zadań stanowiących podstawę premiowania i potrąceniu z tego tytułu części premii pracownikom wymienionym w pkt 1, potrącenie to ulega zmniejszeniu o 50%.
- 5) W razie pełnego wykonania przez przedsiębiorstwo zadań kooperacyjnych, tworzy się — nie-

zależnie od zmniejszenia potrąceń premii, o których mowa w pkt 4. — fundusz na dodatkowe premie dla pracowników wymienionych w pkt 1. Fundusz ten oblicza się w formie narzutów procentowych na premie pracowników objętych przepisami pkt 1, przypadające za wykonanie zadań stanowiących podstawę premiowania, według następującej tabeli:

Lp.	W przedsiębiorstwach o udziale produkcji kooperacyjnej w planowanej wartości produkcji towarowej — w %/0/0	Procentowy wskaźnik odpisu na dodatkowe premie
1	10—20	6
2	21—40	9
3	41—60	12
4	61—80	15

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

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

- a) pracowników wymienionych w ust. 1 pkt 1 lit. a) i b) oraz
- b) pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych wydziałów (oddziałów) produkcyjnych

uzależnia się dodatkowo od rytmicznego wykonania zadań produkcyjnych.

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

- doborze mierników produkcji,
 - wyłączeniu niektórych przedsiębiorstw, zakładów lub wydziałów — oddziałów produkcyjnych spod działania bodźców związanych z rytmicznością produkcji
- podejmuje właściwy minister (kierownik urzędu centralnego). Wyłączenie, o którym wyżej mowa, może mieć miejsce przy produkcji opartej na automatycznej lub całkowicie zmechanizowanej regulacji procesu technologicznego (produkcja aparaturowo-agregatowa), w którym:
- wydajność urządzeń produkcyjnych jest ściśle określona,
 - wpływ pracowników na wielkość i tempo przebiegu produkcji jest znikomy.

- 2) W razie niespełnienia w okresach miesięcznych warunku rytmicznego wykonania zadań produkcyjnych, premie przypadające w danym kwartale pracownikom wymienionym w pkt 1 za wykonanie zadań stanowiących podstawę premiowania

(§ 4, § 9 ust. 2 i § 11) ulegają obniżeniu według następującej tabeli:

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

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

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

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

- 4) Wypłat z funduszu premiowego dokonuje się w okresach kwartalnych z wyjątkiem wypadków, o których mowa w pkt 8. Dla pracowników, którym przyznanie premii za zadania stanowiące podstawę premiowania uzależnia się od kształtowania się wyniku ekonomicznego (kierownictwo i pracownicy ruchu przedsiębiorstwa) — premie kwartalne mają charakter zaliczki na poczet rocznych rozliczeń premii.
- 5) Wykonanie zadań stanowiących warunki wypłaty premii w formie:
- wykonania zadań kooperacji przemysłowej,
 - rytmicznego wykonania zadań produkcyjnych oblicza się w sposób narastający od początku do końca każdego kwartału.
- 6) W razie niespełnienia w przekroju przedsiębiorstwa warunków, o których mowa w pkt 5, potrącenia z premii dokonuje się wyłącznie tym komórkom ruchu przedsiębiorstwa, które nie wykonały swych zadań z tego zakresu, przy czym w odniesieniu do komórek ruchu objętych systemem bodźców związanych z kooperacją stosuje się ulgi wymienione w ust. 1 pkt 4.
- 7) W razie pełnego wykonania w przekroju przedsiębiorstwa zadań, o których mowa w pkt 5, dodatkowe premie (ust. 1 pkt 5 i ust. 2 pkt 3) przysługują wyłącznie tym komórkom ruchu

przedsiębiorstwa, które w pełni wykonały swe zadania z tego zakresu.

- 8) W przedsiębiorstwach lub wydziałach produkcyjnych, wytwarzających produkcję o krótkim cyklu produkcyjnym, może mieć zastosowanie za zgodą dyrektora zjednoczenia miesięczny system wypłaty premii, przy równoczesnym określaniu zadań stanowiących podstawę premiowania w każdym miesiącu. W razie przyjęcia zasady premiowania za okresy miesięczne — wypłatę premii za każdy miesiąc uzależnia się od rytmicznego wykonania zadań produkcyjnych, ustalonych na poszczególne dekady, przy zastosowaniu potrąceń, o których mowa w pkt 2. Ostateczne rozliczenie funduszu premiowego następuje w zależności od kształtowania się wyniku ekonomicznego według ogólnie obowiązujących zasad.
- 9) Zadania produkcyjne, których rytmiczne wykonywanie stanowi warunek wypłaty premii, ustala dla kierownictwa dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej) przy założeniu, że w podziale tych zadań na:
- miesiące — średnia dobową produkcja rozliczana w przekroju miesiąca (po wyłączeniu planowych remontów) nie może wykazywać obniżenia z jednego miesiąca na drugi o więcej aniżeli 2%,
 - dekady — przy premiowaniu miesięcznym — średnia dobową produkcja rozliczana w przekroju dekady nie może wykazywać obniżenia z jednej dekady na drugą o więcej aniżeli 3 punkty, z wyjątkiem okresów, w których wykonuje się planowane remonty urządzeń produkcyjnych.

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

- specyfiką procesu technologicznego,
- daleko idącą zmianą asortymentów produkcji, wynikającą z uruchomienia produkcji nowych wyrobów lub zmianą zamówień,
- zakresem planowanych urlopów wypoczynkowych robotników bezpośrednio produkcyjnych, znacznie odbiegającym od przeciętnego, a wynikającym z przesłanek racjonalnej organizacji produkcji. Dotyczy to wypadków, w których wielkość produkcji jest bezpośrednio związana z wielkością zatrudnienia i czasem pracy robotników bezpośrednio produkcyjnych.

3. Dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej) zatwierdza premie dla kierownictwa, a dyrektor przedsiębiorstwa dla pozostałych pracowników. W wypadku, o którym mowa w § 10, dyrektor przedsiębiorstwa zatwierdza premie dla kierowników zakładów, a kierownik zakładu dla pracowników danego zakładu.
4. Pracownicy mogą być pozbawieni premii w całości lub w części na wniosek bezpośredniego zwierzchnika, jeżeli nie wykonali swych zadań, również w wypadku, gdy całej komórce organizacyjnej (grupie pracowników) przyznano fundusz premii (premie).
5. Wypłaty premii z planowanego funduszu premiowego, o którym mowa w § 1 ust. 3, nie mogą przekraczać funduszu premiowego ustalonego na dany rok dla poszczególnych grup pracowników przedsiębiorstwa.

Dodatkowe premie za:

- wykonanie dostaw kooperacyjnych (ust. 1 pkt 5),
 - rytmiczne wykonanie zadań produkcyjnych (ust. 2 pkt 3)
- wypłacane są poza planowanym funduszem płac i nie podlegają obowiązkowi wygospodarowania.
6. Limity premii indywidualnych (§ 8 ust. 3, § 9 ust. 3 oraz § 11 ust. 9) mogą być przekroczone o wypłaty premii:
- 1) za wykonanie wybranych zadań z dziedziny postępu technicznego, o których mowa w § 3 ust. 8,
 - 2) za przyrost produkcji w stosunku do zadań określonych tzw. bazą w przedsiębiorstwach hutnictwa żelaza i stali,
 - 3) za opracowanie dokumentacji konstrukcyjnej statków, za wodowanie i oddanie do eksploatacji statków.
7. W razie podwyższenia funduszu premiowego w trybie ust. 1 pkt 5 lub ust. 2 pkt 3 — podwyższenie to uzasadnia wzrost wypłat ponad limity ustalone w § 1 ust. 3. W takim wypadku wypłaty premii indywidualnych kierownictwa przedsiębiorstwa i pracowników technicznych i ekonomicznych mogą przekraczać o 10 punktów limity ustalone w § 8 ust. 3, § 9 ust. 3 oraz § 11 ust. 9.
8. W razie niewykonania zadań stanowiących podstawę premiowania bądź niespełnienia warunków wypłaty premii z przyczyn niezależnych od przedsiębiorstwa — dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej) może wyrazić zgodę na wypłatę premii, z tym że premie te obciążają rezerwę funduszu premiowego będącą w dyspozycji zjednoczenia (§ 1 ust. 4).

§ 13. 1. Z nie wykorzystanych kwot III części funduszu premiowego oraz premii dodatkowych, o których mowa w § 12 ust. 1 pkt 5 i ust. 2 pkt 3, tworzy się w przedsiębiorstwach, po rozliczeniu rocznym wyników działalności, fundusz przeznaczony w połowie na cele socjalne załogi, a w połowie na premie dla pracowników tych komórek ruchu przedsiębiorstwa, które wykonały lub przekroczyły wyznaczone im zadania.

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

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

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

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

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

- 1) głównego księgowego oraz kierownika komórki zatrudnienia lub innej komórki, do której należą sprawy zatrudnienia i płac, jeżeli nie dopełnili swoich obowiązków służbowych w tym zakresie,
 - 2) kierownika wydziału (zakładu — wytwórni), oddziału, mistrza odcinka produkcyjnego, w którym nastąpiło przekroczenie funduszu płac bądź inne naruszenie dyscypliny płac,
 - 3) inne osoby, które powzięły decyzje w zakresie zatrudnienia, w szczególności decyzje dotyczące zaszeręgowania, premiowania, pracochłonności robót i zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych, wpływające na naruszenie dyscypliny płac.
5. Przekroczenie limitu dopłat za godziny nadliczbowe uważa się za tworzące lub zwiększające przekroczenie funduszu płac.

Przepisy końcowe.

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

- 1) wydania szczegółowych wytycznych w zakresie stosowania zasad premiowania pracowników umysłowych, określonych niniejszą uchwałą,
- 2) ustalenia systemu kontroli wyznaczania i wykonania zadań stanowiących podstawę premiowania,
- 3) wydania poleceń opracowania w przedsiębiorstwach w terminie do dnia 15 czerwca 1964 r. szczegółowych regulaminów premiowania w porozumieniu z radami robotniczymi i radami zakładowymi; regulaminy te wymagają:
 - a) akceptacji dyrektora zjednoczenia (jednostki równorzędnej) co do zgodności z ustalonymi niniejszą uchwałą zasadami premiowania,
 - b) zatwierdzenia przez konferencję samorządu robotniczego.

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

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

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

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

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

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

§ 18. Przepisy niniejszej uchwały nie dotyczą:

- 1) kopalń węgla kamiennego, kopalń węgla brunatnego i przedsiębiorstw podszkawkowych,
- 2) kopalń rud żelaznych i nieżelaznych,
- 3) kopalń surowców chemicznych, w których przed wejściem w życie niniejszej uchwały nie były stosowane zasady premiowania określone uchwałą nr 39 Rady Ministrów z dnia 23 stycznia 1961 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych,
- 4) mistrzów w przemyśle lekkim, z wyjątkiem mistrzów otrzymujących dotychczas premie z zasadniczego i dodatkowego funduszu premiowego przysługującego na podstawie uchwały nr 39 Rady Ministrów z dnia 23 stycznia 1961 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych,
- 5) przedsiębiorstw prowadzących eksperymenty w zakresie premiowania pracowników umysłowych, zatwierdzone w trybie ustalonym uchwałą nr 25 Rady Ministrów z dnia 5 stycznia 1959 r. w sprawie zakończenia eksperymentów ekonomicznych podjętych na podstawie uchwały nr 44 Rady Ministrów z dnia 31 stycznia 1957 r. oraz w sprawie zasad i trybu prowadzenia dalszych prac doświadczalnych w dziedzinie organizacji i ekonomiki przedsiębiorstw (Monitor Polski Nr 14, poz. 49),
- 6) przedsiębiorstw przemysłowych nadzorowanych przez Ministra Handlu Wewnętrznego,
- 7) przedsiębiorstw objętych uchwałą nr 245 Rady Ministrów z dnia 4 sierpnia 1962 r. w sprawie planowania produkcji i środków z tym związanych w niektórych przedsiębiorstwach przemysłowych, zakładach i wydziałach specjalizujących się w eksporcie, zmienioną uchwałą nr 151 Rady Ministrów z dnia 31 maja 1966 r.,
- 8) przedsiębiorstw w budowie.

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

- 1) rozciągnąć przepisy niniejszej uchwały na inne przedsiębiorstwa i branże,
- 2) wyłączyć spod działania niniejszej uchwały niektóre przedsiębiorstwa ze względu na ich strukturę organizacyjną i charakter działalności,
- 3) wprowadzić w poszczególnych przedsiębiorstwach lub branżach system premiowania pracowników umysłowych oparty na odmiennych zasadach.

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

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

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

- 1) uchwała nr 39 Rady Ministrów z dnia 23 stycznia 1961 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych (Monitor Polski z 1961 r. Nr 14, poz. 73, z 1962 r. Nr 74, poz. 343 i z 1963 r. Nr 65, poz. 324),
- 2) uchwała nr 189 Rady Ministrów z dnia 30 maja 1957 r. w sprawie wynagradzania pracowników umysłowych państwowych przedsiębiorstw przemysłowych — w części dotyczącej premiowania pracowników,
- 3) uchwała nr 388 Rady Ministrów z dnia 17 listopada 1960 r. o przedsiębiorstwach prowadzących (Monitor Polski Nr 94, poz. 417) — w części dotyczącej premiowania,
- 4) § 28 ust. 1, 2 i 3 uchwały nr 417 Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 1963 r. w sprawie zasad obowiązujących przy wypłatach funduszu płac i ich kontroli w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych powiązanych z budżetem centralnym (Monitor Polski z 1964 r. Nr 4, poz. 15),
- 5) § 21 ust. 1 i 2 uchwały nr 106 Rady Ministrów z dnia 27 marca 1962 r. w sprawie zasad i trybu kontroli funduszu płac przedsiębiorstw uspołecznionych wykonywanej przez banki (Monitor Polski z 1962 r. Nr 29, poz. 123 oraz z 1963 r. Nr 33, poz. 168).

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

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

RAMOWE ZASADY PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH W PAŃSTWOWYCH PRZEDSIĘBIORSTWACH PRZEMYSŁOWYCH

1. Ustalenie zadań stanowiących podstawę premiowania następuje na podstawie wskaźników dyrektywnych planu oraz oceny potrzeb i możliwości uzyskania dodatkowych efektów. Wyznaczanie tych zadań powinno być instrumentem oddziaływania na pracowników umysłowych w kierunku usprawnienia działalności przedsiębiorstw i wykrywania rezerw, zwłaszcza na odcinkach zaniedbanych, gdzie analiza porównawcza z innymi zakładami wykazuje możliwość poprawy wyników produkcyjnych i ekonomicznych. Dotyczyć to powinno w szczególności zadań z zakresu:

- zwiększenia produkcji określonych asortymentów,
- zmniejszenia zużycia surowców,
- obniżenia pracochłonności przez poprawę organizacji produkcji i pracy,
- usprawnienia procesów produkcyjnych i uzyskania produkcji ponadplanowej,

— przedterminowego oddawania obiektów do użytku i uruchamiania nowych produkcji.

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

3. Zadania powszechnie obowiązujące, branżowe i zakładowe mogą stanowić bądź pozytywną, bądź negatywną przesłankę premiowania, tj. mogą być zadaniami stanowiącymi podstawę lub warunek przyznawania premii w pełnej wysokości.

Osiągnięcie w 100% wyniku ekonomicznego stanowi dla kierownictwa przedsiębiorstwa warunek wypłaty pełnej premii za wszystkie zadania; zadania ponadplanowe z tego zakresu mogą być przedmiotem premiowania jako zadania dodatkowe (§ 3 ust. 5 pkt 2 uchwały). W przedsiębiorstwach nowych, zmodernizowanych, zreorganizowanych, gdzie istnieją rezerwy w gospodarce surowcami oraz możliwości wyż-

szego wykorzystania zdolności produkcyjnej urządzeń, należy przyjmować za podstawę premiowania lub warunek przyznania premii zadanie w zakresie poziomu kosztów własnych produkcji.

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

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

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

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

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

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

Dyrektorzy zjednoczeń (jednostek równorzędnych) oraz dyrektorzy przedsiębiorstw mogą ustalić dla poszczególnych przedsiębiorstw lub zadań różnicowane procenty wykonania zadań, przy których premia nie przysługuje (np. 97%, 93%) —

nie niższe jednak niż 95%, oraz zastosować tabelę potrąceń wzrastających progresywnie w miarę wzrostu stopnia zadania, np.:

przy 99% wykonania zadania — 25% potrącenia (75% premii),

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

przy 97% wykonania zadania — 100% potrącenia (premia nie przysługuje).

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

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

— ułamka, należy stosować dokładność do 3 miejsc dziesiętnych.

Przykłady obliczania premii.

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

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

Razem: wykonano w 98% — 40% potrącenia

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

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

Razem: 97,9% = 42% potrącenia

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

9. Przykłady doboru zadań i obliczenia premii dla kierownictwa:

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

a) wykonanie planu określonych asortymentów — 50 pkt, którym odpowiada 10.000 zł premii,

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

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

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

Zadanie a) wykonano w 98%,

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

Zadanie c) skrócono tylko o 15 dni (50%).

Wynik ekonomiczny uzyskano w 99%.

Obliczenie premii:

Za zadanie a) o 50 punktach przypada 10.000 zł premii, a po-

nieważ jest to zadanie wynikające ze wskaźnika dyrektywnego — podlega premiowaniu do 95% wykonania.

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

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

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

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

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

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

a) wykonanie produkcji określonych asortymentów — 20 pkt, którym odpowiada 5.000 zł premii,

b) wykonanie produkcji eksportowej według umowy z przedsiębiorstwami handlu zagranicznego — 30 pkt, którym odpowiada 7.500 zł premii,

c) oddanie w terminie określonego obiektu do użytku — 15 pkt, którym odpowiada 3.750 zł premii,

d) obniżenie o 1% udziału kosztów własnych w wartości produkcji — 35 pkt, którym odpowiada 8.750 zł premii.

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

Zadanie a) wykonano — w 100%.

Zadanie b) wykonano — w 99%.

Zadanie c) wykonano — w 100%.

Zadanie d) wykonano — w 66,6%.

Wynik ekonomiczny osiągnięto w 100%.

Obliczenie premii: za zadanie a) — 5.000 zł premii

za zadanie b) — 6.000 zł premii

za zadanie c) — 3.750 zł premii

za zadanie d) — 5.828 zł premii

Razem 20.578 zł premii.

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

$7.500 - 1.500 = 6.000$ zł;

dzielnik 5 jest tu wielkością stałą jako różnica między 100 a 95%, przy którym premia nie przysługuje).

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

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

10. Premiowanie pracowników zarządu przedsiębiorstwa:

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

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

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

— ekonomiczni zaliczeni w statystyce Głównego Urzędu Statystycznego do pracowników administracyjno-biurowych, a zajmujący następujące lub równorzędne pod względem kwalifikacji stanowiska: ekonomista,

planista, instruktor, kontroler, rewident.

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

2) Przez ustaloną w uchwale zależność premii pracowników zarządu przedsiębiorstwa od wysokości premii kierownictwa należy rozumieć zasadę wykorzystania funduszu premiowego tych pracowników w takim stopniu, w jakim wykorzystuje się w danym okresie fundusz premiowy przeznaczony dla kierownictwa. Nie dotyczy to potrąceń z premii, ulg w potrąceniach z premii oraz premii dodatkowych, o których mowa w § 12 ust. 1 i 2 uchwały.

3) Wypłata części wynoszącej 30% pozycji „A” jest uzależniona od spełnienia warunków (zadań) określonych

przez dyrektora przedsiębiorstwa. Przykładowy wykaz tych warunków (zadań) jest następujący:

- a) dla kierownika działu produkcji i podległych mu pracowników — wykonanie ilościowych zadań produkcji, utrzymanie standardów jakościowych, wykonanie planu eksportu oraz wykonanie — w zakresie im wyznaczonym — planu uruchomienia nowej produkcji i planu postępu technicznego,
- b) dla kierownika działu zatrudnienia i plac oraz podległych mu pracowników — utrzymanie lub obniżenie planowanego udziału kosztów robocizny w ogólnych kosztach wytwarzania,
- c) dla kierownika działu zaopatrzenia i zbytu oraz podległych mu pracowników:
 - w zakresie zaopatrzenia — rytmiczne zaopatrzenie przedsiębiorstwa w surowce i materiały, nieprzekraczanie normatywów surowców i materiałów ustalonych na dany rok,
 - w zakresie zbytu — niedopuszczenie do ponadnormatywnego wzrostu zapasów wyrobów gotowych,
- d) dla pracowników podległych głównemu technologowi — wykonanie planu uruchomienia nowej produkcji i planu postępu technicznego w zakresie im wyznaczonym, utrzymanie obowiązujących i zatwierdzonych w przepisanej trybie normatywów zużycia materiałowego, wykonanie planów jakościowych,
- e) dla pracowników podległych głównemu mechanikowi — bezawaryjna praca maszyn i urządzeń w granicach określonych planem, wykonanie harmonogramu remontów, wykonanie planu uruchomienia nowej produkcji i planu postępu technicznego w zakresie im wyznaczonym,
- f) dla pracowników podległych głównemu energetykowi — bezawaryjna praca urządzeń energetycznych, wykonanie harmonogramu remontów, utrzymanie lub zmniejszenie zużycia energii w stosunku do normatywów zużycia lub zużycia w okresie ubiegłym, wykonanie planu uruchomienia nowej produkcji i planu postępu technicznego w zakresie im wyznaczonym,
- g) dla kierownika działu planowania i podległych mu pracowników — sporządzenie podbudowanych analizą ekonomiczną planów i zestawień statystycznych przez doprowadzenie wskaźników planu do komórek ruchu,
- i) dla pracowników podległych głównemu księgowemu — sporządzenie w terminie bilansów i sprawozdań finansowych, terminowe obliczanie zarobków pracowników.

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

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

W I kwartale przeznaczono na fundusz:

„A” 18.000 zł,

„B” 7.000 zł.

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

Przykład obliczenia premii:

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

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

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

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

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

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

b) Zgodnie z przepisami § 2 ust. 4 uchwały kwota 7.000 zł przypadająca na premie pracowników administracyjnych mo-

że być wykorzystana w takim stopniu, w jakim wykorzystana jest w danym okresie część II „A” funduszu premiowego. Wobec wykorzystania tego funduszu w podanym przykładzie w 82,5% obliczenie kwoty do wypłaty pracownikom administracyjno-biurowym następuje: $7.000 \times 0,825 = 5.775$ zł.

11. Premiowanie pracowników ruchu przedsiębiorstwa.

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

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

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

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

- dla służby technologicznej — zadanie opracowania instrukcji ruchowych i technologicznych oraz zaznajomienia z nimi personelu,
- dla służby mechanicznej — zadanie przyspieszenia rozruchu mechanicznego,
- dla służby inwestycyjnej — zadanie przyspieszenia rozruchu technologicznego,
- dla ośrodka normowania pracy — zadanie opracowania wzorcowej obsady stanowisk w nowo uruchamianych wydziałach,
- dla służby kontroli technicznej — zadanie opracowania systemu kontroli nowej produkcji.

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

Założenie: huta cynku (wydział produkcyjny) otrzymała zadanie:

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

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

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

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

- 3) Służba kontroli technicznej otrzymuje premie uzależnioną od ilości (wartości) reklamacji. Niezależnie od tego powinna zgodnie z analizą potrzeb w zakresie poprawy

jakości produkcji otrzymać zadania oceny przyczyn powstawania braków i obniżenia wskaźników jakościowych. Wykonanie tych zadań powinno stanowić podstawę wypłaty części premii.

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

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

13. Wprowadzenie w życie systemu premiowania wymaga:

— ustalenia przez ministrów (kierowników urzędów cen-

tralnych) i dyrektorów zjednoczeń szczegółowych resortowych i branżowych wytycznych, określających, zasady i kryteria premiowania w zależności od charakteru działalności resortu i branży,

- systematycznego nadzoru nad wprowadzonymi w życie regulaminami premiowania w przedsiębiorstwach,
- przeszkolenia w zakresie systemu premiowania personelu ekonomicznego zatrudnionego w komórkach pracy i plac ministerstw, zjednoczeń i przedsiębiorstw,
- stałej współpracy organów administracji gospodarczej (ministerstw, zjednoczeń i przedsiębiorstw) z właściwymi oddziałami banków finansujących — w zakresie kontroli wykonania zadań, stanowiących podstawę premiowania.

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

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