

65

UCHWAŁA Nr 28 RADY MINISTRÓW

z dnia 9 lutego 1971 r.

w sprawie premiowania i nagradzania w roku 1971 robotników i pracowników umysłowych państwowych przedsiębiorstw przemysłowych i nadzorujących je zjednoczeń oraz niektórych innych gałęzi gospodarki.

Biorąc pod uwagę wyniki dotychczasowych dyskusji w zakładach pracy oraz opinie i wnioski aktywu społeczno-gospodarczego, Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych uznaje za uzasadnione:

- wstrzymanie wprowadzenia w życie systemu bodźców materialnego zainteresowania, określonego uchwałą Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 1 lipca 1970 r. w sprawie bodźców materialnego zainteresowania w latach 1971—1975 oraz innymi uchwałami Rady Ministrów,
- zapewnienie właściwego opłacania wzrostu wydajności pracy,
- wprowadzenie, w ramach funduszu płac pozostającego w dyspozycji przedsiębiorstw, zmian w premiowaniu robotników dla zapewnienia wzrostu wydajności pracy, poprawy jakości produkcji oraz oszczędności materiałów i surowców,
- stosowanie zasady bieżącego wiązania wzrostu zarobków z uzyskiwanymi efektami pracy,
- dalsze stosowanie w roku 1971 obowiązujących w roku 1970 zasad premiowania pracowników umysłowych przy dostosowaniu kryteriów oraz warunków premiowych do zadań wynikających z narodowego planu gospodarczego na 1971 r.,
- stosowanie nagradzania za wzrost i poprawę efektywności eksportu, w szczególności nagradzania kwalifikowanej kadry robotników i pracowników inżynieryjno-technicznych mających bezpośredni wpływ na zwiększenie ilości i poprawę jakości produkcji przeznaczonej na eksport,
- dalsze stosowanie odrębnych zasad premiowania i nagradzania za wyniki ekonomiczne pracowników przedsiębiorstw specjalizujących się w produkcji eksportowej,
- wykorzystanie przy wyznaczaniu zadań i warunków premiowych oraz w programowaniu prac zmierzających do poprawy efektywności działania przedsiębiorstw — analiz, ocen i wniosków wynikających z prac komisji zakładowych działających w 1970 r.,
- kontynuowanie wprowadzonego eksperymentalnie w niektórych przedsiębiorstwach w 1970 r. nowego systemu bodźców materialnego zainteresowania dla uzyskania dalszych niezbędnych doświadczeń.

W związku z powyższym Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych uchwala, co następuje:

§ 1. 1. Wstrzymuje się wprowadzenie w życie systemu bodźców materialnego zainteresowania pracowników zatrudnionych w przemyśle kluczowym, terenowym, transporcie samochodowym oraz w niektórych przedsiębiorstwach obrotu towarowego.

2. Przepisy podlegające odroczeniu bądź uchyleniu w związku z przepisem ust. 1 zawiera załącznik nr 1.

§ 2. Dyrektorzy przedsiębiorstw zgodnie z przysługującymi im uprawnieniami oraz działając w uzgodnieniu z radami zakładowymi powinni wykorzystać możliwości wynikające z obowiązujących zasad wynagradzania w celu pobudzania wzrostu kwalifikacji załóg oraz awansowania i przeszerogowywania pracowników wykazujących się szczególnie dobrymi wynikami pracy.

§ 3. 1. Przy podziale określonego w planie na dany rok funduszu płac robotników dyrektorzy państwowych przedsiębiorstw przemysłowych mogą w porozumieniu z radami zakładowymi i w uzgodnieniu z dyrektorami zjednoczeń tworzyć lub podwyższać fundusz premii z przeznaczeniem na premie dla określonych grup robotników wynagradzanych według akordowej i czasowo-premiiowej formy płac. Premie wypłacane z tego funduszu powinny stwarzać zachętę do poprawy jakości produkcji, oszczędności materiałów i surowców oraz do wykonania innych wymiernych zadań, których realizacja przyczynia się do poprawy wyników produkcyjno-ekonomicznych przedsiębiorstw.

2. Podejmowanie decyzji w sprawach, o których mowa w ust. 1, następuje na podstawie wytycznych ministrów, wydanych w porozumieniu z zarządami głównymi właściwych związków zawodowych, określających główne kierunki i kryteria premiowania oraz zasady wypłaty premii.

3. Przywraca się uprawnienia dyrektorów państwowych przedsiębiorstw przemysłowych do przyznawania, w porozumieniu z radą zakładową i w ramach planowanego funduszu płac robotników, kwalifikowanemu robotnikowi wykazującemu się wysokimi wynikami pracy oraz wzorową postawą i dyscypliną pracy zaszerogowania wyższego o jedną kategorię od zaszerogowania przewidzianego w taryfikatorach kwalifikacyjnych, a robotnikom zaszerogowanym do najwyższej kategorii — stawek płac wyższych o 10% od stawki maksymalnej obowiązującej w danym przedsiębiorstwie.

Podwyższonymi wynagrodzeniami może być objętych do 10% ogólnej liczby robotników zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie.

4. Dyrektor Zjednoczenia może w porozumieniu z właściwą instancją związku zawodowego ustalić wyższą liczbę robotników, którym można w ramach planowanego funduszu płac przyznać podwyższone wynagrodzenia.

5. Przywraca się uprawnienia dyrektorów przedsiębiorstw (zjednoczeń) do przyznawania wyróżniającym się w pracy wysoko kwalifikowanym pracownikom umysłowym płac wyższych o 10% ponad poziom płac określony dla danego stanowiska w obowiązujących tabelach płac — w ramach planowanego funduszu płac tych pracowników. Dotychczasowe odrębne przepisy pozostają w mocy. Przepis ust. 4 ma odpowiednie zastosowanie.

6. Na premie, awanse i przeszerogowania, o których mowa w ust. 1—5, można przeznaczać w danym roku tylko kwotę wygoszparowaną w tym roku z planowanego funduszu płac, w części odpowiadającej wycinkowi okresu rocznego, w którym dokonane zostaną wyżej wymienione zmiany zasad wynagradzania.

§ 4. 1. Oszczędności osobowego funduszu płac robotników w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych, ustalone w trybie bankowej korekty tego funduszu w relacji do stopnia wykonania planów produkcji, a powstałe w wyniku racjonalnej gospodarki przedsiębiorstwa, poprawy organizacji pracy, zwłaszcza lepszego wykorzystania czasu pracy, pozostają w dyspozycji przedsiębiorstwa z uwzględnieniem przepisów ust. 4.

2. Dyrektorzy przedsiębiorstw są odpowiedzialni za prawidłową gospodarkę funduszem płac z uwzględnieniem przeznaczania odpowiednich środków z tego funduszu na prawidłowe wykonanie zadań w zakresie remontów, postępu technicznego i innych zadań ważnych dla gospodarki przedsiębiorstwa.

3. Oszczędności, o których mowa w ust. 1, mogą być — z zastrzeżeniem przepisu ust. 4 — przeznaczone na premie dla robotników za realizację zadań mających istotne znaczenie dla poprawy efektywności pracy przedsiębiorstwa:

- 1) w drugim półroczu roku obliczeniowego, po zakończeniu rozliczeń za pierwsze półrocze — w 50%,
- 2) po zakończeniu roku obliczeniowego — w całości.

4. 25% oszczędności osobowego funduszu płac robotników, o których mowa w ust. 1, przedsiębiorstwa przekazują do zjednoczenia z przeznaczeniem na:

- pokrycie uzasadnionych przekroczeń funduszu płac robotników w podległych przedsiębiorstwach,
- wyrównanie utraty lub zmniejszenia premii robotników w tych przedsiębiorstwach, w których nastąpiło to wskutek działania uzasadnionych, niezależnych od przedsiębiorstwa czynników,
- a także na dodatkowe premie dla robotników w przedsiębiorstwach wykazujących szczególne osiągnięcia.

5. Zasady gospodarowania środkami, o których mowa w ust. 4, określają dyrektorzy zjednoczeń w porozumieniu z zarządami głównymi właściwych związków zawodowych.

6. Wygoszparowanie przez przedsiębiorstwo oszczędności planowanego (skorygowanego) funduszu płac robotników nie może powodować zmniejszenia planu funduszu płac na rok następny.

7. W związku z przepisami ust. 3 i 4 uchyla się przepisy uchwał Rady Ministrów dotyczące blokowania przez banki oszczędności funduszu płac powstałych w przedsiębiorstwach.

§ 5. 1. Przepisy § 1—4 nie naruszają branżowych przepisów w zakresie wykorzystywania oszczędności funduszu płac.

2. Utrzymuje się dotychczasowe zasady przeznaczania oszczędności funduszu płac wygoszparowanych przez kopalnie węgla na tworzenie funduszu aktywizacji wydajności pracy.

§ 6. Dyrektorzy przedsiębiorstw i zjednoczeń przemysłowych przy wykorzystywaniu funduszu płac oraz funduszy

premiowych, tworzonych z oszczędności planowanego, skorygowanego osobowego funduszu płac robotników:

- powinni się kierować zasadami racjonalnej gospodarki tymi funduszami oraz zachowania niezbędnych proporcji płac między poszczególnymi grupami pracowników z uwzględnieniem osiąganych przez nie wyników pracy,
- ponoszą odpowiedzialność za utrzymanie i poprawę wyników z planu relacji między produkcją i funduszem płac.

§ 7. Wprowadza się następujące zmiany w zasadach premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych oraz w zjednoczeniach grupujących te przedsiębiorstwa, ustalonych uchwałą 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) i uchwałą nr 132 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych) grupujących państwowe przedsiębiorstwa przemysłowe i budowlano-montażowe (Monitor Polski Nr 32, poz. 140):

- 1) Znosi się zasadę podziału funduszu premiowego na 100 punktów i wiązania w przedsiębiorstwach 65 punktów, a w zjednoczeniach 70 punktów z zadaniami planowymi oraz pozostałych punktów z zadaniami dodatkowymi i ponadplanowymi.
- 2) Wprowadza się zasadę podziału funduszu premiowego na części przypadające za poszczególne zadania premiowe ustalane przez ministrów oraz przewodniczących prezydiów wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw) dla zjednoczeń, a przez dyrektorów zjednoczeń dla przedsiębiorstw.
- 3) Wielkość funduszu premiowego ustalana dla poszczególnych zadań powinna być zróżnicowana w zależności od ważności, rodzaju i trudności wykonania tych zadań.
- 4) Część funduszu premiowego przypadająca za jedno zadanie nie może stanowić mniej niż 15% funduszu premiowego.
- 5) Przy ustalaniu zadań premiowych dla kierownictwa dyrektorzy zjednoczeń w stosunku do przedsiębiorstw, a ministrowie (przewodniczący prezydiów wojewódzkich rad narodowych bądź rad narodowych miast wyłączonych z województw) w stosunku do zjednoczeń powinni kierować się potrzebą zapewnienia wykonania i poprawy zadań wynikających z narodowego planu gospodarczego, z uwzględnieniem w szczególności zadań w zakresie zaopatrzenia rynku w określone wyroby, wykonania umów o dostawy kooperacyjne i umów o dostawy dla odbiorców zagranicznych.
- 6) Przy określaniu zadań i warunków premiowych należy uwzględniać wyniki analiz i ocen rezerw ujawnionych w toku prac komisji zakładowych i wnioski tych komisji, w szczególności dotyczące wdrażania postępu techniczno-organizacyjnego.
- 7) Wprowadza się zakaz wyznaczania kierownictwu przedsiębiorstwa (zjednoczenia), poszczególnym grupom pracowników i komórkom organizacyjnym przedsiębiorstwa (zjednoczenia) więcej niż 5 zadań premiowych oraz wyznaczania dodatkowych warunków uruchamiania funduszu premiowego poza przewidzianymi w obowiązujących przepisach.
- 8) Uchyla się przepisy dotyczące tworzenia odrębnego funduszu premiowego dla pracowników administracyjno-biurowych.
- 9) Dla potrzeb obliczania funduszu premiowego mogą być stosowane następujące dyrektywne wskaźniki finansowe:
 - a) wskaźnik kwoty zysku,
 - b) wskaźnik rentowności,
 - c) wskaźnik wynikowego poziomu kosztów.

W branżach, w których zasadnicze znaczenie ma poprawa efektywności wykorzystania majątku produkcyjnego, może być zastosowany wskaźnik stopy zysku. Określenie poszczególnych wskaźników finansowych oraz tabele potrąceń funduszu premiowego w razie nieosiągnięcia dyrektywnego wskaźnika finansowego zawiera załącznik nr 2.

- 10) Rodzaj dyrektywnego syntetycznego wskaźnika finansowego stanowiącego warunek wypłaty premii dla poszczególnych przedsiębiorstw i zjednoczeń ustalają ministrowie w porozumieniu z Ministrem Finansów, a dla przedsiębiorstw i zjednoczeń planu terenowego przewodniczący prezydium wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonej z województw) na podstawie wytycznych Ministra Finansów wydanych w porozumieniu z zainteresowanymi ministrami, z tym że we wszystkich przedsiębiorstwach zgrupowanych w zjednoczeniu (jednostce równorzędnej) powinien być stosowany ten sam rodzaj wskaźnika finansowego. W zjednoczeniach wielobranżowych dopuszcza się stosowanie dla poszczególnych branż odrębnych wskaźników finansowych dostosowanych do ich specyfiki i zadań.
- 11) Rezerwowy fundusz premiiowy tworzony w ministerstwach (prezdydiach rad narodowych) i zjednoczeniach należy wykorzystywać na premiowanie za wykonanie wyznaczonych zadań oraz za wyższą od przeciętnej, ponadplanową poprawę wyników finansowych i ponadplanowe wykonanie zadań rzeczowych. Z funduszu tego mogą być przyznawane środki na premie dla pracowników przedsiębiorstw, które z przyczyn od nich niezależnych nie wykonały w pełni ustalonych zadań. Wytyczne w sprawie wykorzystywania rezerwowych funduszy premiiowych określają ministrowie w porozumieniu z zarządami głównymi właściwymi związków zawodowych.
- 12) Planowany fundusz premiiowy pracowników umysłowych na 1971 r. ustala się w wysokości wynikającej z procentowej relacji planowanego funduszu premiowego do planowanego funduszu płac zasadniczych tych pracowników w roku 1970. Decyzją ministra (przewodniczącego prezydium wojewódzkiej rady narodowej bądź rady narodowej miasta wyłączonego z województwa), podjętą w porozumieniu z właściwą instancją związku zawodowego, wysokość funduszu premiowego może być ustalona według relacji z 1969 r. bądź na poziomie wyższym, zwłaszcza w razie zmiany w strukturze zatrudnienia i usprawnienia organizacji zarządzania, powodującej zmniejszenie zatrudnienia pracowników umysłowych.
- 13) Ustalenia zawarte w pkt 1—10 nie naruszają branżowych zasad premiowania, w tym również branżowych wskaźników finansowych.

§ 8. Wprowadza się następujące zmiany w zasadach nagradzania za efektywność i aktywizację eksportu, ustalonych uchwałą nr 149 Rady Ministrów z dnia 31 maja 1966 r. w sprawie nagradzania pracowników państwowych przedsiębiorstw przemysłowych i przedsiębiorstw handlu zagranicznego za efektywność eksportu i uchwałą nr 150 Rady Ministrów z dnia 31 maja 1966 r. w sprawie funduszu aktywizacji eksportu:

- 1) Znosi się zasadę stosowania przy obliczaniu krajowego kosztu eksportu przeliczników p oraz opustów p. 1 i p. 2. Koszt wyrobu eksportowanego wyznacza cena fabryczna powiększona o marżę przedsiębiorstwa handlu zagranicznego oraz prowizję agentów.
- 2) Wpływy z eksportu oblicza się przez przemnożenie ceny dewizowej wyeksportowanych towarów przez odpowiednie przeliczniki walutowe.
- 3) W uzasadnionych wypadkach stosuje się dopłaty wyrównawcze do funduszu nagród za eksport towarów do krajów wszystkich obszarów. Dopłaty te służyć powinny do wyrównywania różnic kursowych, skutków zmian cen fabrycznych oraz likwidacji przeliczników i opustów, o których mowa w pkt 1.

- 4) Upoważnia się Ministra Handlu Zagranicznego do stosowania w wypadkach uzasadnionych względami polityki popierania eksportu określonych grup towarowych przejściowych dopłat do funduszu nagród z części D funduszu aktywizacji eksportu.
- 5) Stawki dopłat, o których mowa w pkt 3 i 4, ustali dla poszczególnych grup towarowych Minister Handlu Zagranicznego w uzgodnieniu z Przewodniczącym Komisji Planowania przy Radzie Ministrów.
- 6) Minister Handlu Zagranicznego może przekazać zainteresowanym ministrom uprawnienia w zakresie dysponowania funduszem nagród z części D funduszu aktywizacji eksportu.
- 7) Wprowadza się następujące zasady podziału funduszu nagród:
 - 70—75% funduszu nagród uzyskanego przez przedsiębiorstwa przemysłowe za efektywność eksportu i przypadającego do podziału należy przeznaczyć na nagrody dla robotników;
 - indywidualna nagroda z funduszu nagród za efektywność eksportu nie może być wyższa od dwu- do trzykrotnej średniej nagrody przypadającej w skali rocznej na jednego pracownika objętego nagradzaniem,
 - nagroda kwartalna nie może być niższa od 300 zł.
- 8) Zakładowe regulaminy nagradzania zatwierdzone przez konferencje samorządu robotniczego, a przez rady zakładowe w tych przedsiębiorstwach, w których nie powołano rad robotniczych, powinny określać udział procentowy nagród dla robotników (70—75% lub więcej), stanowiska pracy uprawnione do otrzymywania nagród oraz maksymalną wysokość nagród indywidualnych. Regulaminy powinny przewidywać, że nagrody będą przyznawane wyłącznie pracownikom mającym wpływ na wyniki stanowiące podstawę nagradzania.
- 9) Upoważnia się Ministra Handlu Zagranicznego do wydania w terminie do 1 marca 1971 r. w porozumieniu z Przewodniczącym Komisji Planowania przy Radzie Ministrów oraz Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac wytycznych w sprawie realizacji uchwały nr 149 Rady Ministrów z dnia 31 maja 1966 r. z uwzględnieniem przepisów niniejszej uchwały.
- 10) Minister Finansów określi w terminie do 1 marca 1971 r. w porozumieniu z Przewodniczącym Komisji Planowania przy Radzie Ministrów i Ministrem Handlu Zagranicznego zasady planowania i finansowania funduszy nagród, o których mowa w niniejszym paragrafie.
- 11) Zainteresowani ministrowie dokonają w uzgodnieniu z Ministrem Handlu Zagranicznego oraz Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac niezbędnych zmian w zasadach nagradzania za efektywność eksportu wyrobów, wprowadzonych odrębnymi przepisami.

§ 9. Wprowadza się następujące zmiany w zasadach premiowania i nagradzania pracowników przedsiębiorstw specjalizujących się w produkcji eksportowej, ustalonych uchwałą nr 125 Rady Ministrów z dnia 26 kwietnia 1968 r. w sprawie przedsiębiorstw specjalizujących się w produkcji eksportowej:

- 1) Przedsiębiorstwa specjalizujące się w produkcji eksportowej zalicza się do jednej z dwóch grup:
 - do grupy I przedsiębiorstwa, w których udział produkcji eksportowej — liczonej w cenach fabrycznych — w produkcji towarowej wynosi 50% i więcej,
 - do grupy II przedsiębiorstwa, które nie osiągają wielkości udziału eksportu w produkcji towarowej przewidzianego dla grupy I, lecz ze względu na rodzaj produkowanych asortymentów produkcji i kierunki geograficzne eksportu — powinny specjalizować się w eksporcie, jeśli roczna wartość eksportu wynosi co najmniej 10 mln zł dewizowych.

- 2) Utrzymuje się dotychczasową listę przedsiębiorstw zaliczonych do grupy specjalizujących się w eksporcie.
- 3) Zaliczenie innych przedsiębiorstw do grupy specjalizujących się w eksporcie może nastąpić decyzją właściwego ministra w uzgodnieniu z Ministrem Handlu Zagranicznego.
- 4) Jako obowiązujące zadanie stanowiące podstawę naliczania premii w przedsiębiorstwach zaliczonych do grupy I i II wprowadza się wskaźnik finansowy przyjęty jako dyrektywny w pozostałych przedsiębiorstwach danej branży (zjednoczenia).
- 5) Utrzymuje się dotychczasowe przywileje, a mianowicie:
 - a) możliwość zwiększenia funduszu premiowego w I grupie przedsiębiorstw od 0,5—2,00% za każdy 1% uzyskanego przyrostu eksportu w porównaniu do roku ubiegłego,
 - b) nagradzanie pracowników za wykonanie i rozwijanie produkcji eksportowej ze specjalnego funduszu nagród w wysokości 0,5—1% funduszu płac.
- 6) Utrzymuje się nagradzanie za efektywność eksportu według zasad ogólnie obowiązujących.

§ 10. Dyrektorzy przedsiębiorstw (zjednoczeń) zapewnią jawność wypłat wszystkich premii i nagród.

§ 11. 1. Ministrowie mogą w porozumieniu z zarządami głównymi właściwych związków zawodowych wprowadzić w określonych branżach lub grupach przedsiębiorstw okresowo lub na stałe premiowanie robotników za wykonanie zadań mających szczególne znaczenie gospodarcze. Premiowanie to może być wprowadzone w ramach planowanego (skorygowanego) funduszu płac robotników tych przedsiębiorstw.

2. Zobowiązuje się ministrów resortów gospodarczych (przewodniczących prezydiów wojewódzkich rad narodowych) do przeanalizowania i krytycznej oceny przyznawanych dotychczas nagród i premii z wszelkich tytułów, w tym między innymi nagród za prace badawcze i wdrożeniowe, oraz wydania w porozumieniu z zarządami głównymi właściwych związków zawodowych wytycznych w sprawie prawidłowego i sprawiedliwego stosowania tych nagród.

- § 12. Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac:
- określi w terminie do 1 marca 1971 r. zasady stosowania przepisów uchwały w kombinatach oraz przedsiębiorstwach wielozakładowych,
 - może wyrazić zgodę na zastosowanie w całości lub w części przepisów uchwały, z wyłączeniem przepisów § 8 i 9, w przedsiębiorstwach produkcyjnych i usługowych innych działów gospodarki narodowej.
 - może dokonać na wniosek zainteresowanego ministra zmiany systemu premiowania określonego odrębnymi przepisami, kierując się zasadami ustalonymi w niniejszej uchwale.

§ 13. Przewodniczący Komisji Planowania przy Radzie Ministrów w związku z przepisami § 1 i 7 przedstawi Radzie Ministrów w porozumieniu z zainteresowanymi ministrami propozycje odpowiednich zmian w planie osobowego funduszu płac na rok 1971.

§ 14. Minister Finansów przedłoży Radzie Ministrów w terminie do dnia 15 lutego 1971 r. projekt zmian w zasadach bankowej kontroli funduszu płac.

§ 15. Zaleca się centralnym organizacjom spółdzielczym wprowadzenie w życie zasad przewidzianych w uchwale w spółdzielczych zakładach pracy.

§ 16. Upoważnia się dyrektorów przedsiębiorstw, w których wprowadzone zostały przepisy decyzji nr 62 Prezydium Rządu z dnia 9 czerwca 1970 r. w sprawie wprowadzenia nowych bodźców materialnego zainteresowania w niektórych przedsiębiorstwach przemysłowych z dniem 1 lipca 1970 r., do podjęcia na podstawie odpowiednich uchwał konferencji samorządu robotniczego tych przedsiębiorstw — decyzji co do dalszego stosowania tych przepisów.

§ 17. Zobowiązuje się Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac do dokonywania w porozumieniu z właściwymi ministrami okresowych analiz i ocen stosowania w niektórych przedsiębiorstwach bodźców materialnego zainteresowania, o których mowa w § 16.

§ 18. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 stycznia 1971 r.

Prezes Rady Ministrów: *P. Jaroszewicz*

Załącznik nr 1 do uchwały nr 28 Rady Ministrów z dnia 9 lutego 1971 r. (poz. 65).

WYKAZ PRZEPISÓW UCHYLONYCH LUB KTÓRYCH WPROWADZENIE ZOSTAJE ODROTCZONE

I. Przepisy uchylone:

- 1) uchwała nr 117 Rady Ministrów z dnia 3 sierpnia 1970 r. w sprawie niektórych nagród i premii wypłacanych poza planem funduszu płac oraz ze środków nie objętych funduszem płac w przedsiębiorstwach przemysłowych planu centralnego,
- 2) uchwała nr 175 Rady Ministrów z dnia 9 listopada 1970 r. w sprawie bodźców materialnego zainteresowania pracowników państwowych przedsiębiorstw przemysłowych, w których nie zostanie wprowadzony z dniem 1 stycznia 1971 r. nowy system bodźców,
- 3) decyzja nr 43 Prezydium Rządu z dnia 27 kwietnia 1970 r. w sprawie poprawy wyników działalności przedsiębiorstw przemysłowych objętych planem centralnym, wykazujących straty bilansowe, oraz przedsiębiorstw otrzymujących dotacje przedmiotowe,
- 4) decyzja nr 119 Prezydium Rządu z dnia 27 października 1970 r. w sprawie zwiększenia na 1971 r. planowanego funduszu płac w resorcie Ministra Przemysłu Spożywczego i Skupu,
- 5) decyzja nr 120 Prezydium Rządu z dnia 27 października 1970 r. w sprawie ustalenia górnych granic wzrostu funduszy premiowych pracowników umysłowych przedsiębiorstw przemysłowych planu centralnego.

II. Przepisy odroczone:

- 1) uchwała Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych z dnia 1 lipca 1970 r. w sprawie bodźców materialnego zainteresowania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych planu centralnego i grupujących je zjednoczeniach w latach 1971—1975 (Monitor Polski Nr 21, poz. 174),
- 2) uchwała nr 120 Rady Ministrów z dnia 3 sierpnia 1970 r. w sprawie systemu bodźców materialnego zainteresowania pracowników zatrudnionych w państwowych przedsiębiorstwach „Powszechnie Domy Towarowe” oraz Zjednoczeniu Domów Towarowych,
- 3) uchwała nr 123 Rady Ministrów z dnia 3 sierpnia 1970 r. w sprawie bodźców materialnego zainteresowania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach i zjednoczeniach transportu samochodowego w latach 1971—1975,
- 4) uchwała nr 146 Rady Ministrów z dnia 25 sierpnia 1970 r. w sprawie bodźców materialnego zainteresowania w latach 1971—1975 pracowników przedsiębiorstw i zjednoczeń państwowego przemysłu terenowego, nadzorowanych przez Komitet Drobnej Wytwórczości,
- 5) uchwała nr 186 Rady Ministrów z dnia 9 listopada 1970 r. w sprawie usprawnienia normowania i organizacji pracy (Monitor Polski Nr 41, poz. 307),

- 6) decyzja nr 53 Prezydium Rządu z dnia 19 maja 1970 r. w sprawie powołania i zakresu działania komisji do spraw realizacji zadań wynikających z wprowadzenia zmian systemu bodźców materialnego zainteresowania w kombinatach przemysłowych,
- 7) decyzja nr 91 Prezydium Rządu z dnia 3 sierpnia 1970 r. w sprawie zasad dostosowania nowego systemu bodźców materialnego zainteresowania do warunków występujących w kopalnictwie węglowym,
- 8) decyzja nr 106 Prezydium Rządu z dnia 19 sierpnia 1970 r. w sprawie dostosowania nowego systemu bodźców materialnego zainteresowania do warunków występujących w energetyce zawodowej,
- 9) decyzja nr 118 Prezydium Rządu z dnia 27 października 1970 r. w sprawie wprowadzenia w latach 1971—1975 nowego systemu bodźców materialnego zainteresowania w przedsiębiorstwach doświadczalnych,
- 10) decyzja nr 123 Prezydium Rządu z dnia 9 listopada 1970 r. w sprawie aktualnych zadań służby organizacji i normowania pracy.

Załącznik nr 2 do uchwały nr 28 Rady Ministrów z dnia 9 lutego 1971 r. (poz. 65).

I. Określenie wskaźników finansowych.

1. Wskaźnik kwoty zysku stanowi wynik finansowy z całokształtu działalności gospodarczej.

2. Wskaźnik rentowności wyraża stosunek procentowy, w jakim pozostaje wynik finansowy z całokształtu działalności gospodarczej do kosztu własnego sprzedanych wyrobów, robót i usług.

3. Wskaźnik wynikowego poziomu kosztów wyraża stosunek procentowy, w jakim pozostaje wartość sprzedanych wyrobów, robót i usług, skorygowana o wynik finansowy z całokształtu działalności gospodarczej, do wartości sprzedanych wyrobów, robót i usług. Wartość sprzedanych wyrobów, robót i usług ustala się według cen fabrycznych. Na równi z cenami fabrycznymi traktuje się ceny zbytu skorygowane o podatek obrotowy, dotacje przedmiotowe i różnice budżetowe.

4. Wskaźnik stopy zysku wyraża stosunek procentowy, w jakim pozostaje wynik finansowy z całokształtu działalności gospodarczej do sumy przeciętnej rocznej wartości stanu środków trwałych, stanu zapasów i rozliczeń międzyokresowych.

5. Przez wynik finansowy z całokształtu działalności go-

spodarczej rozumie się zysk lub stratę. W razie stosowania wskaźników wymienionych w ust. 1, 2 i 3 zysk pomniejsza się, a stratę powiększa się o oprocentowanie środków trwałych.

6. Dla obliczenia wskaźników finansowych stosuje się korekty rocznych wyników w zakresie analogicznym jak przy ustalaniu wyników dla potrzeb funduszu zakładowego.

7. Minister Finansów ustali w terminie do 1 marca 1971 r. zasady określania dyrektywnych wskaźników finansowych przedsiębiorstw (kombinatów) i zjednoczeń oraz zasady obliczania wskaźników w okresach kwartalnych.

II. Skala potrąceń.

Jeżeli osiągnięty przez przedsiębiorstwo rzeczywisty wskaźnik finansowy jest niższy od wskaźnika dyrektywnego, fundusz premiowy podlega zmniejszeniu według następującej skali:

- a) o 8% za każdy 1% niewykonania dyrektywnego wskaźnika finansowego w granicach od 1% do 5% niewykonania;
- b) o 12% za każdy 1% niewykonania dyrektywnego wskaźnika finansowego w granicach od 5% do 10% niewykonania.