

UCHWAŁA Nr 23 RADY MINISTRÓW

z dnia 28 stycznia 1972 r.

w sprawie zasad gospodarowania funduszem płac w 1972 r. w przedsiębiorstwach państwowych i grupujących je zjednoczeniach.

Biorąc pod uwagę pozytywną ocenę zmian w zasadach gospodarowania funduszem płac w przedsiębiorstwach państwowych i grupujących je zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych) oraz zmian w zasadach nagradzania i premiowania robotników i pracowników umysłowych, wprowadzonych w 1971 r., Rada Ministrów, w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych uchwala, co następuje:

§ 1. 1. Upoważnia się dyrektorów państwowych przedsiębiorstw do tworzenia lub podwyższania — w ramach planowanego funduszu płac — funduszy premialnych przeznac-

czonych na premie dla robotników wynagradzanych według akordowej i czasowo-premiejowej formy płac. Premie wypłacane z tych funduszy powinny stwarzać zachętę do poprawy jakości produkcji, oszczędności surowców i materiałów, lepszego wykorzystania maszyn i urządzeń oraz do wykonywania innych wymiernych zadań, których realizacja przyczynia się do poprawy wyników produkcyjno-ekonomicznych przedsiębiorstwa, jak również zadań mających szczególne znaczenie gospodarcze.

2. Upoważnia się dyrektorów zjednoczeń (jednostek równorzędnych) do ustalania dla zgrupowanych przedsiębiorstw, w ramach ich planowanego funduszu płac, funduszu premiejowego pracowników umysłowych do wysokości określonej w obowiązujących w tym zakresie przepisach. Przy ustalaniu wysokości funduszu premiejowego należy kierować się zasadą, żeby wzrost tego funduszu nie powodował szybszego wzrostu przeciętnych płac pracowników umysłowych od wzrostu przeciętnych płac robotników.

3. Upoważnia się ministrów (kierowników urzędów centralnych) do ustalania wysokości funduszu premiejowego pracowników zjednoczeń (jednostek równorzędnych) w granicach określonych obowiązującymi w tym zakresie przepisami.

§ 2. 1. Oszczędności osobowego funduszu płac robotników, ustalone w trybie bankowej korekty funduszu płac, pozostają w dyspozycji przedsiębiorstwa, z tym że 25% tych oszczędności przedsiębiorstwo przekazuje do zjednoczenia po dokonaniu rozliczeń każdego kwartału.

2. Oszczędności, o których mowa w ust. 1, mogą być wykorzystywane:

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

3. Oszczędności będące w dyspozycji:

- 1) przedsiębiorstwa — mogą być przeznaczone na premie dla robotników, przyznawane za realizację zadań mających istotne znaczenie dla poprawy efektywności działalności przedsiębiorstwa, przy czym warunkiem wykorzystywania tych oszczędności jest zachowanie prawidłowych relacji pomiędzy wzrostem przeciętnej płacy a wzrostem wydajności pracy,

2) zjednoczenia — przeznaczone są na:

- a) pokrycie uzasadnionych przekroczeń osobowego funduszu płac w zgrupowanych przedsiębiorstwach,
- b) wyróżnianie robotnikom utraconej lub zmniejszonej z przyczyn niezależnych od przedsiębiorstwa,
- c) dodatkowe premie dla robotników w przedsiębiorstwach wykazujących się szczególnymi osiągnięciami.

4. Wygospodarowanie przez przedsiębiorstwo oszczędności osobowego funduszu płac nie powoduje zmniejszenia planu funduszu płac na rok następny.

5. Przepisów ust. 1—4 nie stosuje się w przedsiębiorstwach, w szczególności w kopalniach węgla, w których obowiązują branżowe zasady wykorzystywania oszczędności funduszu płac.

§ 3. Dodatkowe premie, o których mowa w §§ 1 i 2, mogą być wypłacane ponad limity premii indywidualnych, ustalone w obowiązujących przepisach.

§ 4. 1. Upoważnia się dyrektorów przedsiębiorstw państwowych do przyznawania, w porozumieniu z radą zakładową, w ramach planowanego funduszu płac:

- 1) kwalifikowanym robotnikom o dużym doświadczeniu zawodowym, wyróżniającym się szczególnymi wynikami pracy i wzorową dyscypliną pracy — zaszerzowania wyższego o jedną kategorię od przewidzianego w obowiązującym taryfikatorze kwalifikacyjnym, a robotnikom

zaszerzowanym do najwyższej kategorii — stawek płac wyższych o 10% od stawki maksymalnej według tabeli płac obowiązującej daną grupę robotników,

- 2) wyróżniającym się w pracy, wysoko kwalifikowanym pracownikom umysłowym wynagrodzeń zasadniczych wyższych do 10% od maksymalnych określonych dla danego stanowiska w obowiązującej tabeli płac.

2. Liczba robotników oraz pracowników umysłowych w poszczególnych przedsiębiorstwach, którym może być przyznane podwyższone wynagrodzenie zasadnicze na zasadach określonych w ust. 1, nie może przekraczać 10% zatrudnionych robotników i pracowników umysłowych. W przedsiębiorstwach, dla których dyrektorzy zjednoczeń ustalili w 1971 r. wyższą liczbę pracowników, którym może być przyznane podwyższone wynagrodzenie, w 1972 r. utrzymuje się liczbę tych pracowników według stanu w miesiącu grudniu 1971 r.

3. Przepisy ust. 1 i 2 nie naruszają uprawnień dyrektorów przedsiębiorstw i zjednoczeń (jednostek równorzędnych), określonych odrębnymi przepisami i decyzjami, w zakresie przyznawania podwyższonych wynagrodzeń większej liczbie pracowników oraz przyznawania wynagrodzeń wyższych niż 10% od maksymalnych przewidzianych w tabeli płac dla danego stanowiska.

4. Podwyższone wynagrodzenia zasadnicze, o których mowa w ust. 1—3, mogą być przyznane w danym roku tylko w ramach kwoty wygospodarowanej z planowanego funduszu płac i nie mogą powodować wydatkowania w przekroju rocznym funduszu płac wyższego od kwoty wygospodarowanej oszczędności.

5. Przepisy ust. 1—3 mają zastosowanie do czasu dokonania reformy płac w poszczególnych gałęziach gospodarki.

§ 5. Dyrektorzy przedsiębiorstw i zjednoczeń (jednostek równorzędnych) zapewnią jawność wypłat wszystkich premii i nagród.

§ 6. W zasadach:

- 1) premijowania pracowników umysłowych ustalonych:

— uchwałą nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premijowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych (Monitor Polski z 1967 r. Nr 21, poz. 99),

— 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 z 1967 r. Nr 21, poz. 100),

- 2) 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,

— uchwałą nr 150 Rady Ministrów z dnia 31 maja 1966 r. w sprawie funduszu aktywizacji eksportu,

- 3) premijowania i nagradzania pracowników przedsiębiorstw specjalizujących się w produkcji eksportowej uchwałą nr 125 Rady Ministrów z dnia 26 kwietnia 1968 r. w sprawie przedsiębiorstw specjalizujących się w produkcji eksportowej

wprowadza się zmiany, zawarte w załączniku do niniejszej uchwały.

§ 7. Zaleca się centralnym organizacjom spółdzielczym wprowadzenie w życie zasad przewidzianych uchwałą w spółdzielczych zakładach pracy.

§ 8. Tracą moc:

- 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) 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,
- 6) 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,
- 7) 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,
- 8) 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,
- 9) decyzja nr 121 Prezydium Rządu z dnia 27 października 1970 r. w sprawie likwidacji przerostów zatrudnienia pracowników umysłowych w latach 1971—1975 w przedsiębiorstwach przemysłu kluczowego,
- 10) uchwała nr 186 Rady Ministrów z dnia 9 listopada 1970 r. w sprawie usprawnienia normowania i organizacji pracy (Monitor Polski Nr 41, poz. 307),
- 11) decyzja nr 123 Prezydium Rządu z dnia 9 listopada 1970 r. w sprawie aktualnych zadań służby organizacji i normowania pracy.

§ 9. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 stycznia 1972 r.

Prezes Rady Ministrów: P. Jaroszewicz

Załącznik do uchwały nr 23 Rady Ministrów z dnia 28 stycznia 1972 r. (poz. 80).

I. ZMIANY

W ZASADACH PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH W PAŃSTWOWYCH PRZEDSIĘBIORSTWACH PRZEMYSŁOWYCH ORAZ W ZJEDNOCZENIACH GRUPUJĄCYCH TE PRZEDSIĘBIORSTWA

- 1) Znosi się zasadę podziału funduszu premiowego na 100 punktów i wiązania w przedsiębiorstwach 65 punktów, a w zjednoczeniach 70 punktów z zadaniami planowanymi oraz pozostałych punktów z zadaniami dodatkowymi i ponadplanowymi.
- 2) Podział funduszu premiowego na części przypadające za poszczególne zadania premiowe dokonuje:
 - a) w odniesieniu do funduszu premiowego dla zjednoczeń — minister oraz przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej (rady narodowej miasta wyłączonego z województwa),
 - b) w odniesieniu do funduszu premiowego dla przedsiębiorstw — dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej).
- 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 dyrektorzy zjednoczeń w stosunku do przedsiębiorstw, a ministrowie (przewodniczący prezydium 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 kooperative i umów o dostawy dla odbiorców zagranicznych.
- 6) Przy określaniu zadań i warunków premiowych należy uwzględnić wyniki okresowych analiz i ocen ujawnionych rezerw oraz wnioski dotyczące w szczególności wdrażania postępu techniczno-organizacyjnego.
- 7) Wprowadza się zakaz wyznaczania 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) Znosi się zasadę dotyczącą tworzenia odrębnego funduszu premiowego dla pracowników administracyjno-biurowych.
- 9) Przy obliczaniu funduszu premiowego mogą być stosowane następujące dyrektywne wskaźniki finansowe:
 - wskaźnik kwoty zysku,
 - wskaźnik rentowności,
 - wskaźnik wynikowego poziomu kosztów.
 W branżach, w których zasadnicze znaczenie ma poprawa efektywności wykorzystania majątku produkcyjnego, może być zastosowany wskaźnik stopy zysku.

Wprowadza się następujące określenie poszczególnych wskaźników finansowych:

 - a) wskaźnik kwoty zysku stanowi wynik finansowy z całokształtu działalności gospodarczej,
 - b) wskaźnik rentowności wyraża stosunek procentowy, w jakim pozostaje wynik finansowy z całokształtu działalności gospodarczej do kosztu własnego sprzedanych wyrobów, robót i usług,

- c) wskaźnik wynikowego poziomu kosztów wyraża stosunek procentowy, w jakim pozostaje wartość sprzedanych wyrobów 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,
- d) 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 różnic międzyokresowych.
- 10) Przez wynik finansowy z całokształtu działalności gospodarczej rozumie się zysk lub stratę. W razie stosowania wskaźników wymienionych pod lit. a), b) i c) zysk pomniejsza się, a stratę powiększa się o oprocentowanie środków trwałych.
- 11) Przy obliczaniu wskaźników finansowych stosuje się korekty rocznych wyników analogicznie jak przy ustalaniu wyników na potrzeby funduszu zakładowego.
- 12) Zasady określania dyrektywnych wskaźników finansowych przedsiębiorstw (kombinatów) i zjednoczeń oraz zasady obliczania wskaźników w okresach kwartalnych ustala Minister Finansów.
- 13) Jeżeli osiągnięty przez przedsiębiorstwo rzeczywisty wskaźnik finansowy jest niższy od wskaźnika dyrektywnego, fundusz premii ulega zmniejszeniu:
- o 8% za każdy 1% niewykonania dyrektywnego wskaźnika finansowego w granicach od 1% do 5% niewykonania,
 - o 12% za każdy 1% niewykonania dyrektywnego wskaźnika finansowego w granicach od 5% do 10% niewykonania.
- 14) 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 prezydów wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych 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.
- 15) 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 właściwych związków zawodowych.
- 16) Ustalenia zawarte w pkt 1—14 nie naruszają branżowych zasad premiowania, w tym również branżowych wskaźników finansowych.

II. ZMIANY W ZASADACH NAGRADZANIA ZA EFEKTYWNOŚĆ I AKTYWIZACJĘ EKSPORTU

- 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.
- Wpływy z eksportu oblicza się przez przemnożenie ceny dewizowej wyeksportowanych towarów przez odpowiednie przeliczniki walutowe.
- 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.
- 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.
- 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.
- Minister Handlu Zagranicznego może przekazać zainteresowanym ministrom uprawnienia w zakresie dysponowania funduszem nagród z części D funduszu aktywizacji eksportu.
- 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.
- 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.

III. ZMIANY W ZASADACH PREMIOWANIA I NAGRADZANIA PRACOWNIKÓW PRZEDSIĘBIORSTW SPECJALIZUJĄCYCH SIĘ W PRODUKCJI EKSPORTOWEJ

- 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,
 - przedsiębiorstwa, w których udział produkcji eksportowej w produkcji ogółem wynosi 30%, jeśli produkcja

- kooperacyjna z zagranicą wynosi co najmniej 5% produkcji towarowej;
- 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:
 - a) roczna wartość eksportu wynosi co najmniej 10 mln zł dewizowych albo
 - b) roczna wartość eksportu wynosi co najmniej 6 mln zł dewizowych, a wartość produkcji stanowiącej przedmiot kooperacji z zagranicą wynosi co najmniej 1 mln zł dewizowych.
 - 2) Zaliczenie innych przedsiębiorstw do grupy specjalizujących się w eksporcie może nastąpić decyzją właściwego ministra w uzgodnieniu z Ministrem Handlu Zagranicznego.
 - 3) 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).
 - 4) Utrzymuje się dotychczasowe przywileje, a mianowicie:
 - a) możliwość zwiększenia funduszu premiowego w I grupie przedsiębiorstw od 0,5 — 2,0% za każdy 1% używanego przyrostu eksportu w porównaniu do roku ubiegłego, z tym że wysokość tego funduszu nie może przekraczać 10% funduszu płac zasadniczych pracowników umysłowych przedsiębiorstw,
 - b) nagradzanie pracowników za wykonanie i rozwijanie produkcji eksportowej ze specjalnego funduszu nagród w wysokości 0,5 — 1,0% funduszu płac.
 - 5) Utrzymuje się nagradzanie za efektywność eksportu według zasad ogólnie obowiązujących.