

297

UCHWAŁA Nr 298 RADY MINISTRÓW

z dnia 24 listopada 1972 r.

w sprawie premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych oraz w grupujących je zjednoczeniach.

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

Rozdział I.**Przepisy ogólne.**

§ 1. 1. Uchwała określa zasady tworzenia funduszu premiowego oraz zasady premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w:

- 1) państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych,
- 2) kombinatach przemysłowych działających na podstawie uchwały Rady Ministrów nr 193 z dnia 23 października 1969 r. w sprawie kombinatów przemysłowych i budowlanych (Monitor Polski Nr 46, poz. 362),
- 3) zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych) grupujących przedsiębiorstwa i zjednoczenia, o których mowa w pkt 1 i 2.

2. Ilekroć w uchwale jest mowa o zjednoczeniach, należy przez to rozumieć także jednostki równorzędne.

§ 2. 1. Przepisy niniejszej uchwały nie dotyczą pracowników kopalń węgla i rud oraz grupujących je zjednoczeń, a także innych przedsiębiorstw przemysłu wydobywczego określonych przez właściwych ministrów, w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych oraz z Ministrem Finansów.

2. Upoważnia się Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, w porozumieniu z Ministrem Finansów, do dostosowania zasad premiowania określonych uchwałą do warunków niektórych branż lub przedsiębiorstw.

3. Upoważnia się Przewodniczącego Zespołu do spraw wdrożeń inicjujących kompleksowe zmiany w metodach planowania i zarządzania gospodarką narodową do dostosowania zasad premiowania określonych w uchwale do ogólnych zasad planowania i zarządzania zastosowanych w wielkich organizacjach gospodarczych.

§ 3. Przepisy niniejszej uchwały nie naruszają zasad premiowania niektórych pracowników inżynieryjno-technicznych za przyrost produkcji w stosunku do ustalonych zadań (tzw. bazy) stosowanych w przemyśle hutniczym.

Rozdział II.**Zasady tworzenia funduszu premiowego oraz premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych na kierowniczych i samodzielnych stanowiskach pracy.**

§ 4. 1. Premiowaniem według zasad niniejszego rozdziału objęci są:

- 1) dyrektorzy, zastępcy dyrektorów i główni księgowi,
- 2) kierownicy komórek organizacyjnych oraz stali ich zastępcy przewidziani w strukturze organizacyjnej,

- 3) pracownicy zatrudnieni na samodzielnych, wyodrębnionych stanowiskach pracy,
- 4) pracownicy bezpośredniego dozoru technicznego.

2. Listę pracowników, o których mowa w ust. 1, ustala dyrektor przedsiębiorstwa (kombinatu, zjednoczenia).

§ 5. 1. Fundusz premii tworzy się w:

- 1) przedsiębiorstwach — z wygospodarowanego zysku,
- 2) kombinatach — z wygospodarowanego łącznego zysku kombinatu,
- 3) centralach zjednoczeń — z łącznego zysku zjednoczenia.

Wielkość tego funduszu wynika ze wskaźnika jego udziału w kwocie zysku netto, osiągniętego za dany rok kalendarzowy.

2. W przedsiębiorstwach zgrupowanych w zjednoczeniach oraz w centralach zjednoczeń, w których stosuje się system wewnętrznych cen, wielkość funduszu premiowego poszczególnych przedsiębiorstw ustalona jest w formie określonego odsetka kwoty zysku, stanowiącego sumę wyników finansowych zgrupowanych przedsiębiorstw stosujących niniejsze zasady premiowania i osiągniętego przez zjednoczenie jako całość. Zasady podziału funduszu premiowego pomiędzy poszczególne przedsiębiorstwa określa w takim wypadku wewnętrzny regulamin premiowania, opracowany i zatwierdzony w obowiązującym trybie.

3. Wielkość funduszu premiowego pracowników umysłowych centrali zjednoczenia uzależniona jest od wielkości zysku netto osiągniętego przez zjednoczenie jako całość, a stanowiącego sumę wyników finansowych zgrupowanych przedsiębiorstw, stosujących niniejsze zasady premiowania, oraz centrali zjednoczenia.

4. Wielkość funduszu premiowego dla pracowników, o których mowa w § 4, w kombinacie uzależniona jest od wielkości łącznego zysku netto zakładów wchodzących w skład kombinatu, stosujących niniejsze zasady premiowania.

§ 6. 1. Przez zysk netto rozumie się zysk bilansowy przedsiębiorstwa (łączny zysk kombinatu), po wyłączeniu z niego zysków jednostek badawczych i zakładów doświadczalnych oraz po wyeliminowaniu — zgodnie z obowiązującymi przepisami — wszystkich obowiązkowych odpisów i zysków niezależnych oraz zysków nieprawidłowych. Korykta zysku netto może być dokonana w wypadkach określonych przez Radę Ministrów w związku ze zmianą cen, taryf i stawek płac.

2. Kwoty premii wypłacane są z zysku i ujmowane w odrębnej pozycji osobowego funduszu płac. Kwoty te wchodzi do podstawy obliczania narzutów i obciążeń funduszu płac.

3. Wskaźniki udziału funduszu premiowego w zysku netto ustala dla:

- 1) zjednoczeń oraz kombinatów podległych bezpośrednio ministrowi — właściwi minister,

- 2) przedsiębiorstw i kombinatów zgrupowanych w zjednoczeniu — dyrektor zjednoczenia,
- 3) centrali zjednoczenia — właściwy minister.

4. Wskaźniki, o których mowa w § 5 ust. 1 i 2, określa się na podstawie procentowej wielkości wykonanego w roku 1972 funduszu premiowego w stosunku do funduszu płac zasadniczych pracowników objętych niniejszym rozdziałem (nie mniejszej jednak od wielkości procentowej tego funduszu planowanej na rok 1972) oraz uwzględniając poziom zysku ustalony na podstawie zysku osiągniętego w roku 1972, skorygowanego o założenia w zakresie przyrostu zysku na rok 1973. Ustalony w ten sposób wskaźnik obowiązuje na lata 1973—1975, przy zastosowaniu obciążeń przyrostu funduszu premiowego na rzecz budżetu według zasad określonych w § 7 ust. 5 niniejszej uchwały. Fundusz premiowy lub premie przyjęte jako podstawa ustalania wymienionych wskaźników zwane są dalej funduszem wyjściowym lub premiami wyjściowymi.

5. Właściwi ministrowie mogą różnicować dla poszczególnych nadzorowanych przedsiębiorstw wysokość wskaźników, o których mowa w ust. 4, na poszczególne lata 1973—1975 w zależności od czynników wpływających na wielkość zysku przewidywaną w tych przedsiębiorstwach w poszczególnych latach.

6. Wskaźniki udziału funduszu premiowego w zysku ulegają odpowiedniemu przeliczeniu w razie zmiany struktury płac wynikającej z:

- 1) przeznaczenia części funduszu premiowego na płace zasadnicze,
- 2) podjęcia decyzji o przeprowadzeniu w danej branży reformy płac pracowników umysłowych.

7. W przedsiębiorstwach (kombinatach) planowo deficytowych i niskorentownych wielkość funduszy premiowych powinna być powiązana ze wskaźnikami udziału w poprawie wyników finansowych. Szczegółowe zasady tworzenia i rozliczania tych funduszy określi Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w porozumieniu z Ministrem Finansów.

§ 7. 1. Fundusz premiowy tworzy się po zatwierdzeniu i weryfikacji w przepisany trybie rocznego sprawozdania finansowego.

2. Jeżeli fundusz premiowy, liczony w procentach od funduszu płac zasadniczych, jest wyższy od wyjściowego funduszu premiowego, część przyrostu tego funduszu może być przeznaczona na rezerwowy fundusz premiowy. Decyzję w tym zakresie podejmuje dyrektor przedsiębiorstwa (kombinatu), a dla centrali zjednoczenia — dyrektor zjednoczenia.

3. Wysokość rezerwowego funduszu premiowego nie może przekraczać wielkości wyjściowego funduszu premiowego.

4. Rezerwowy fundusz premiowy jest przeznaczony na uzupełnienie funduszu premiowego przewidzianego na wypłatę premii w danym roku, zwłaszcza w razie okresowego zmniejszenia się zysku.

5. Przyrost funduszu premiowego w stosunku do wielkości funduszu wyjściowego, określonego w procencie od funduszu płac zasadniczych, lub część tego przyrostu pozostała po utworzeniu rezerwy przeznaczona na wypłatę premii pracownikom za dany rok podlega obciążeniu na rzecz budżetu według następującej skali:

Przyrost funduszu premiowego (pomniejszony o utworzoną rezerwę) w stosunku do procentowego poziomu wyjściowego tego funduszu, określonego w procencie od funduszu płac zasadniczych	Wysokość obciążenia na rzecz budżetu
do 2 punktów	10%
powyżej 2 do 5 punktów	25%
powyżej 5 do 10 punktów	50%
powyżej 10 punktów	80%

Obliczenia obciążeń według podanej skali dokonuje się w sposób składany, oddzielnie dla każdej pozycji. Kwoty rezerwowego funduszu premiowego przeznaczone na premie dla pracowników podlegają obciążeniu na rzecz budżetu, z tym że obciążenie to dotyczy tylko kwoty stanowiącej przyrost funduszu premiowego ponad poziom wyjściowy. Wielkość obciążenia odnosi się do okresu, w którym kwota ta jest uruchamiana.

§ 8. 1. Wypłata całości lub części premii jest uwarunkowana wykonaniem zadań rzeczowych wyznaczanych dla zjednoczenia, przedsiębiorstwa i poszczególnych komórek organizacyjnych ruchu przedsiębiorstwa, a w kombinatach — dla całości kombinatu i poszczególnych zakładów wchodzących w jego skład.

2. Zadania, o których mowa w ust. 1, zasady rozliczania tych zadań oraz potrącania premii w razie ich niewykonania, ustala dla:

- 1) zjednoczeń i kombinatów podległych bezpośrednio ministrowi — właściwy minister,
- 2) przedsiębiorstw i kombinatów zgrupowanych w zjednoczeniu — dyrektor zjednoczenia,
- 3) poszczególnych komórek ruchu przedsiębiorstwa — dyrektor przedsiębiorstwa,
- 4) poszczególnych zakładów wchodzących w skład kombinatu — dyrektor kombinatu.

3. Kwoty potrącone z premii z tytułu niewykonania zadań rzeczowych mogą być przeznaczone bądź na premie dla innych grup pracowników, którzy zadania te wykonali, bądź też przekazane na fundusz rezerwowy.

4. Zadania stanowiące warunek wypłaty premii (nie więcej niż dwa zadania) powinny być dostosowane do specyfiki zjednoczenia, przedsiębiorstwa, kombinatu oraz poszczególnych komórek organizacyjnych i zakładów i powinny dotyczyć w szczególności: obniżki kosztów, zwłaszcza kosztów materiałowych, poprawy jakości produkcji, określonych zagadnień postępu technicznego, wykonania produkcji eksportowej, wykonania produkcji wytypowanych asortymentów niskorentownych wyrobów dla potrzeb zaopatrzenia rynku lub kooperacji.

§ 9. 1. Wypłaty premii dokonywane są w okresach kwartalnych, po sporządzeniu kwartalnych sprawozdań finansowych i mają charakter zaliczki na poczet rozliczenia rocznego. Wypłaty zaliczek mogą być dokonywane za I, II i III kwartał. W przedsiębiorstwach, kombinatach i centralach zjednoczeń mogą być wypłacane zaliczki miesięczne, jeżeli dotychczas były stosowane.

2. Wysokość zaliczki wypłacanej na poczet premii za dany rok kalendarzowy nie może przekraczać wysokości odpowiedniej części wyjściowego funduszu premiowego.

3. Jeżeli wysokość utworzonego za dany rok funduszu premiowego jest niższa od sumy wypłaconych w danym roku zaliczek, nadpłacone kwoty tych zaliczek obciążają rezerwo-

wy fundusz premiowy lub też fundusz premiowy następnego roku.

§ 10. 1. Wysokość premii przysługującej za dany rok kalendarzowy oraz wysokość zaliczek zatwierdza dla:

- 1) dyrekcji zjednoczenia oraz dyrekcji kombinatu podległego bezpośrednio ministrowi — właściwy minister,
- 2) dyrekcji przedsiębiorstwa oraz kombinatu zgrupowanego w zjednoczeniu — dyrektor zjednoczenia.

Przy zatwierdzaniu premii i zaliczek bierze się pod uwagę wykonanie wyznaczonych zadań, ocenę całokształtu działalności przedsiębiorstwa, kombinatu, zjednoczenia, zwłaszcza w zakresie kształtowania się wyniku finansowego produkcji eksportowej oraz w zakresie kooperacji i produkcji przeznaczonej na zaopatrzenie rynku.

2. Wysokość premii dyrektorów, zastępców dyrektorów i głównych księgowych przysługującej za dany rok kalendarzowy może przekraczać wysokość ich premii wyjściowej o taki procent, o jaki wzrósł w danym roku fundusz premiowy pracowników umysłowych premiowanych według niniejszego rozdziału w stosunku do procentowej wysokości wyjściowej tego funduszu.

3. Wysokość premii i zaliczek dla pracowników zatrudnionych na innych stanowiskach kierowniczych i samodzielnych w przedsiębiorstwach i kombinatach zatwierdzają dyrektorzy tych jednostek, a dla pracowników centrali zjednoczenia — dyrektor zjednoczenia. Przy zatwierdzaniu premii i zaliczek bierze się pod uwagę wykonanie zadań wyznaczonych zakładom kombinatu oraz poszczególnym komórkom organizacyjnym ruchu przedsiębiorstwa, jak również wkład pracy tych pracowników w osiąganiu wyników przedsiębiorstwa, kombinatu i zjednoczenia jako całości.

4. Pracownicy mogą być pozbawieni premii w całości lub w części na wniosek bezpośredniego zwierzchnika, jeżeli w danym okresie nie wywiązali się należycie z obowiązków wynikających z zakresu ich pracy.

5. Podstawę wypłaty premii stanowi zakładowy regulamin premiowania, opracowany i zatwierdzony w obowiązującym trybie.

Rozdział III.

Zasady premiowania innych pracowników umysłowych.

§ 11. 1. Fundusz premiowy pracowników nie wymienionych w § 4 wydziela się z planowanego osobowego funduszu płac.

2. Wysokość funduszu premiowego pracowników, o których mowa w ust. 1, nie może przekraczać wysokości wynikającej z procentowego udziału planowanego na rok 1973 funduszu premiowego tych pracowników w funduszu ich plac zasadniczych.

3. Wysokość funduszu premiowego ulega odpowiedniemu przeliczeniu w razie zmiany struktury plac wynikającej z:

- 1) przeznaczenia części funduszu premiowego na płace zasadnicze,
- 2) podjęcia decyzji o przeprowadzeniu w danej branży reformy plac pracowników umysłowych.

4. Premie pracowników objętych niniejszym rozdziałem wypłacane są w okresach kwartalnych. W przedsiębiorstwach, kombinatach i centralach zjednoczeń mogą być wypłacane zaliczki miesięczne, jeżeli dotychczas były stosowane.

5. Podstawę wypłaty premii stanowi zakładowy regulamin premiowania, opracowany i zatwierdzony w obowiązującym trybie.

§ 12. 1. W zakresie unormowanym niniejszą uchwałą nie stosuje się przepisów:

- 1) załącznika nr 3 do uchwały nr 132 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie wynagradzania pracowników zatrudnionych w zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych), grupujących państwowe przedsiębiorstwa przemysłowe i budowlano-montażowe (Monitor Polski z 1967 r. Nr 21, poz. 100),
- 2) § 7 ust. 7 i 8 oraz § 8 uchwały nr 125 Rady Ministrów z dnia 26 kwietnia 1968 r. w sprawie przedsiębiorstw specjalizujących się w produkcji eksportowej,
- 3) § 2, § 6 oraz § 8—10 uchwały nr 56 Rady Ministrów z dnia 12 marca 1971 r. w sprawie zasad wynagradzania dyrektorów, zastępców dyrektorów i głównych księgowych przedsiębiorstw przemysłowych i budowlano-montażowych oraz nadzorujących je zjednoczeń,
- 4) § 6 pkt 1 uchwały nr 49 Rady Ministrów z dnia 18 lutego 1972 r. w sprawie rozszerzenia uprawnień dyrektorów państwowych przedsiębiorstw przemysłowych przemysłu kluczowego i dyrektorów ich zjednoczeń (Monitor Polski Nr 13, poz. 90).

2. Traci moc uchwała nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych (Monitor Polski z 1967 r. Nr 21, poz. 99).

§ 13. Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1973 r.

Prezes Rady Ministrów: P. Jaroszewicz