

INSTRUKCJA PRZEWODNICZĄCEGO PAŃSTWOWEJ KOMISJI PLANOWANIA GOSPODARCZEGO

z dnia 17 lipca 1951 r.

w sprawie trybu postępowania przy wykorzystywaniu kwot przeznaczonych na współzawodnictwo, nagrody indywidualne oraz wynagrodzenia za prace zlecane i udział w komisjach w przedsiębiorstwach nie objętych działaniem ustawy o funduszu zakładowym.

Na podstawie § 6 ust. 1 uchwały Nr 207 Prezydium Rządu z dnia 17 marca 1951 r. w sprawie finansowania wydatków na współzawodnictwo, nagrody indywidualne, wynagrodzenia za prace zlecane i udział w komisjach oraz popieranie ruchu racjonalizatorskiego (Monitor Polski Nr A-25, poz. 320) po zasięgnięciu opinii Centralnej Rady Związków Zawodowych ustala się następujący tryb postępowania przy wykorzystywaniu kwot przeznaczonych na współzawodnictwo, nagrody indywidualne i wynagrodzenia za prace zlecane oraz udział w pracach komisji:

§ 1. 1. Kwotami, przeznaczonymi na współzawodnictwo w zakładzie pracy (§ 3 ust. 1 pkt 1 uchwały), dysponuje dyrektor przedsiębiorstwa (zakładu) po uzgodnieniu z radą zakładową w ramach limitu w wysokości 0,4% planowego funduszu płac.

2. Z kwot, o których mowa w ust. 1, na nagrody dla wyróżnionych we współzawodnictwie pracy może być wydatkowane:

- 1) 50% — jeżeli we współzawodnictwie brało udział nie więcej niż 30% pracowników z ogółu zatrudnionych;
- 2) 75% — jeżeli we współzawodnictwie brało udział od 30% do 60% pracowników;
- 3) 100% — jeżeli we współzawodnictwie brało udział ponad 60% pracowników.

3. Kwoty nie wykorzystane na nagrody mogą być wydatkowane na propagandę i organizację współzawodnictwa.

4. Wnioski o przyznanie nagród dla pracowników wyróżnionych we współzawodnictwie pracy przedstawia raz na kwartał rada zakładowa na podstawie comiesięcznego podsumowania wyników przez poszczególne ogniwa związkowe (grupy — rady oddziałowe).

5. Wysokość nagród powinna zamykać się w granicach 100—300 zł na wyróżnionego. W wyjątkowych

przypadkach wysokość nagród dla szczególnie wyróżnionych we współzawodnictwie pracy może być wyższa niż 300 zł; suma tych wyższych nagród nie może jednak przekroczyć 20% kwot przeznaczonych na współzawodnictwo pracy w danym kwartale.

6. W wyróżnionym zespole nagrody przyznaje się w zasadzie dla poszczególnych jego członków z uwzględnieniem wkładu ich pracy w osiągnięte wyniki współzawodniczącego zespołu.

7. Wręczenie nagród w zakładzie powinno odbywać się zasadniczo raz na kwartał w sposób uroczysty, niezwłocznie po ustaleniu i ogłoszeniu osiągniętych wyników we współzawodnictwie pracy. Wraz z nagrodami pieniężnymi pracownikom powinny być wręczone podpisane przez dyrektora i radę zakładową dyplomy i listy pochwalne.

§ 2. 1. Kwotami, przeznaczonymi na nagrody indywidualne (§ 3 ust. 1 pkt 2 uchwały) dysponuje dyrektor przedsiębiorstwa w ramach limitu 0,3% planowego funduszu płac.

2. Nagrody indywidualne mogą być przyznawane pracownikom za konkretne zadania i osiągnięcia, przekraczające ten zakres ich obowiązków służbowych, który w danych warunkach należy uznać za przeciętnie wymagalny od danego pracownika, lub gdy zadania te wykonane zostały w szczególnie trudnych warunkach.

3. Zgodnie z zasadą ustaloną w ust. 2 nagrody mogą być przyznawane pracownikom w szczególności za:

- 1) prace przyczyniające się do podniesienia wydajności pracy, jakości produkcji lub obniżenia kosztów własnych;
- 2) prace wpływające na usprawnienie działalności przedsiębiorstwa (zakładu);
- 3) prace przyczyniające się do przedterminowego wykonania planu;
- 4) osiągnięcia w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa pracy;

- 5) wprowadzenie i skrócenie okresów przyswojenia nowych metod produkcji;
- 6) osiągnięcia w zakresie racjonalnej organizacji systemu oszczędnościowego;
- 7) inne prace, które dyrektor uzna za godne nagrodzenia.

4. Wysokość i ilość nagród indywidualnych w ramach kwot przeznaczonych na ten cel ustala dyrektor przedsiębiorstwa. Wysokość jednorazowej nagrody nie może jednak przekroczyć 150% podstawowego miesięcznego wynagrodzenia pobieranego przez nagrodzonego pracownika. Kierownicy podległych komórek (jednostek) mogą przedstawić dyrektorowi odpowiednio uzasadnione wnioski o przyznanie nagród dla pracowników tych komórek. Wnioski o przyznanie nagród indywidualnych dla pracowników zakładu może również przedstawić dyrektorowi rada zakładowa.

§ 3. 1. Kwotami, przeznaczonymi na wynagrodzenie pracowników obcych i własnych za prace zlecone i udział w pracach komisji, powołanych i płatnych zgodnie z obowiązującymi przepisami, dysponuje dyrektor przedsiębiorstwa (zakładu), w ramach limitu w wysokości 0,1% planowego funduszu płac (§ 3 ust. 1 pkt 3 uchwały).

2. Podstawą do wypłaty wynagrodzenia za pracę zleconą powinno być pisemne zlecenie jej wykonania, udzielone przez dyrektora przedsiębiorstwa pracownikowi własnemu, lub umowa o wykonanie pracy zawarta między przedsiębiorstwem a pracownikiem obcym, przy czym:

- 1) pracownikom własnym za odrębnym wynagrodzeniem mogą być zlecone tylko takie prace, które nie należą do normalnych obowiązków pracowników w przedsiębiorstwie (zakładzie), lub gdy pracownicy danego działu (wydziału) nie posiadają dostatecznych kwalifikacji do wykonania danej pracy i istnieje konieczność wykonania tej pracy przez innego pracownika poza jego normalnymi obowiązkami i czasem pracy w przedsiębiorstwie (zakładzie);
- 2) pracownikom obcym mogą być zlecane prace, o ile nie mogą być wykonane przez pracowników w przedsiębiorstwie (zakładzie) i jednostka nadrzędna wyrazi zgodę na ich wykonanie ze względu na brak możliwości lub niecelowość przekazania ich opracowania pracownikom z innego podległego przedsiębiorstwa;
- 3) wysokość wynagrodzenia za pracę zleconą powinna być ustalona na podstawie ogólnie obowiązujących norm dla poszczególnych rodzajów prac lub — w przypadku ich braku — na podstawie ilości godzin potrzebnych do jej wykonania;

- 4) praca zlecona nie może być wykonywana w godzinach służbowych.

3. Zlecenie lub umowa, o których mowa w ust. 2, powinny między innymi dokładnie określić pracę, która ma być wykonana, termin jej wykonania, wysokość i sposób obliczenia wynagrodzenia oraz termin i warunki zapłaty. Ponadto pisemne zlecenie udzielone pracownikowi własnemu powinno zawierać stwierdzenie, że odpowiada warunkom określonym w ust. 2 pkt 1.

4. Przedmiotem umów o prace zlecone w rozumieniu niniejszej instrukcji mogą być w szczególności:

- 1) prace analityczne, opiniodawcze, naukowo-badawcze, projekty i opracowania techniczne z dziedziny: usprawnień technicznych, administracyjnych i organizacyjnych, ulepszeń metod pracy i metod produkcji, modernizacji zakładów i zastosowania nowych maszyn, urządzeń i sprzętu, usunięcia wąskich przekrojów produkcji;
- 2) tłumaczenia z języków obcych na polski (łącznie z niezbędnymi rysunkami), o ile dotyczą one dziedzin wymienionych w pkt 1 i mają zasadnicze znaczenie dla technicznego i gospodarczego podniesienia zakładów i usprawnienia działalności jednostek organizacyjnych;
- 3) porady i współpraca specjalistów i fachowców obcych dla opracowania pewnych problemów technicznych, gospodarczych i administracyjnych, które nie mogą być rozwiązane z braku specjalistów własnych w ramach działalności jednostek organizacyjnych,

— o ile nie podlegają wynagrodzeniu z innych tytułów. Ponadto przedmiotem umów o prace zlecone mogą być wszelkiego rodzaju ekspertyzy z wyjątkiem ekspertyz, na które przewidziane są specjalne fundusze, np. inwestycyjne, racjonalizacji itp.

5. Wynagrodzenie za udział w pracach komisji może być wypłacone tylko w przypadkach wymienionych w zarządzeniu Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z dnia 4 lipca 1951 r. w sprawie powoływania komisji w przedsiębiorstwach państwowych oraz organizacjach spółdzielczych (Monitor Polski Nr A-61, poz. 816).

§ 4. Dyrektor przedsiębiorstwa wielozakładowego może w całości lub w części przekazać swoje uprawnienia w zakresie dysponowania kwotami, o których mowa w niniejszej instrukcji, poszczególnym kierownikom podległym mu zakładów działających na zasadach wewnętrznego rozrachunku gospodarczego.

§ 5. Instrukcja wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 20 lipca 1951 r.

Przewodniczący Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego: w z. Fr. Blinowski