

UCHWAŁA Nr 24 RADY MINISTRÓW

z dnia 25 stycznia 1960 r.

w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych objętych planowaniem centralnym.

W celu zainteresowania personelu inżynieryjno-technicznego w stałym poprawianiu pracy przedsiębiorstw — Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych uchwala następujące zasady premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych objętych planowaniem centralnym:

§ 1. Premie pracowników umysłowych państwowych przedsiębiorstw przemysłowych objętych planowaniem centralnym wypłaca się z zasadniczego i dodatkowego funduszu premiowego.

§ 2. 1. Wysokość zasadniczego funduszu premiowego dla pracowników umysłowych przedsiębiorstw ustala dla poszczególnych branż właściwy minister w porozumieniu z Ministrem Finansów i Ministrem Pracy i Opieki Społecznej, w granicach 10—30% funduszu podstawowych plac pracowników umysłowych przedsiębiorstw danej branży.

2. Zasadniczy fundusz premii dla pracowników umysłowych powinien być objęty odrębną pozycją w planie funduszu plac pracowników umysłowych przedsiębiorstwa.

§ 3. 1. Przedsiębiorstwo ma prawo do utworzenia pełnego zasadniczego funduszu premiowego, jeżeli zaplanuje i osiągnie w danym roku wynik gospodarczy porównywalnie co najmniej równy wynikowi roku poprzedzającego.

2. Przez określenie „przedsiębiorstwo zaplanuje wynik gospodarczy” należy rozumieć sporządzenie w obowiązującym trybie planu techniczno-przemysłowo-finansowego przedsiębiorstwa na podstawie dyrektywnych wskaźników ustalonych przez jednostkę nadrzędną nad przedsiębiorstwem w ramach narodowego planu gospodarczego, z tym że przedsiębiorstwo może zaplanować zadania wyższe, nie może natomiast zaplanować zadań niższych.

3. W razie nieosiągnięcia przez przedsiębiorstwo wyniku gospodarczego równego porównywalnie wynikowi roku poprzedzającego, zasadniczy fundusz premii ulega zmniejszeniu o 10% za pogorszenie wyniku w granicach do 1%, po

dalszych 15% za rozpoczęty drugi i trzeci procent pogorszenia wyniku i po 30% za rozpoczęty czwarty i piąty procent pogorszenia wyniku. Jeżeli pogorszenie wyniku przekroczy 5%, przedsiębiorstwo traci prawo do zasadniczego funduszu premiowego.

4. Prezes Rady Ministrów na wniosek właściwego ministra zgłoszony w porozumieniu z Ministrami Finansów oraz Pracy i Opieki Społecznej może podwyższyć do 10% granicę pogorszenia wyniku gospodarczego, przy której przedsiębiorstwo traci prawo do tworzenia zasadniczego funduszu premiowego, i w związku z tym odpowiednio zmienić stawki procentowe zmniejszenia tego funduszu, o których mowa w ust. 3.

§ 4. 1. Jeżeli do planu na dany rok przedsiębiorstwo przyjmuje inny asortyment produkcji lub też inną jej strukturę asortymentową albo inne ceny, stawki itp. (art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 28 marca 1958 r. o funduszu zakładowym przedsiębiorstw państwowych — Dz. U. z 1958 r. Nr 18, poz. 74 i z 1959 r. Nr 72, poz. 453) niż w roku poprzedzającym, to obowiązane jest doprowadzić do porównywalności wynik roku poprzedzającego do wyniku planowanego na dany rok (obliczenie bazy).

2. Baza, o której mowa w ust. 1, powinna być równa bazie ustalonej dla zastosowania przepisów rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 31 grudnia 1959 r. w sprawie funduszu zakładowego w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych (Dz. U. z 1960 r. Nr 4, poz. 24).

3. Za zgodą jednostki nadrzędnej nad przedsiębiorstwem nie oblicza się bazy w przypadku, gdy:

- 1) zmiany, o których mowa w ust. 1, występują w nieznacznym stopniu,
- 2) nastąpiła całkowita zmiana asortymentu produkcji lub inne przyczyny uniemożliwiające obliczenie bazy.

4. W przypadku określonym w ust. 3 pkt 1 podstawą porównania jest wynik osiągnięty w roku poprzedzającym, a w przypadku określonym w ust. 3 pkt 2 — wynik planowany na dany rok.

5. Ilekróć w dalszych przepisach uchwały jest mowa o wyniku roku poprzedzającego, należy przez to rozumieć także wynik doprowadzony do porównywalności (obliczona baza).

§ 5. Przedsiębiorstwom, których planowany wynik działalności gospodarczej, oparty na wskaźnikach ustalonych przez jednostkę nadrzędną w ramach narodowego planu gospodarczego, jest niższy od wyniku roku poprzedzającego, oraz przedsiębiorstwom nowo powstałym lub powstałym w wyniku reorganizacji pełny zasadniczy fundusz premiiowy przysługuje za osiągnięcie wyniku planowanego.

§ 6. 1. Zasadniczy fundusz premiiowy tworzy się w okresach kwartalnych.

2. Dla ustalenia, czy przedsiębiorstwo osiągnęło w poszczególnych kwartałach danego roku wynik gospodarczy uzasadniający utworzenie zasadniczego funduszu premiiowego w kwartałach oraz dla obliczenia jego wysokości należy wynik ten (przyjmując dane od początku roku do końca danego kwartału) porównać:

- 1) z wynikami poszczególnych kwartałów roku poprzedzającego w obrachunku narastającym — w przypadkach określonych w § 4 ust. 3 pkt 1;
- 2) z bazą podzieloną na kwartały w takich procentach, w jakich w roku poprzedzającym kształtowały się wyniki poszczególnych kwartałów w stosunku do wyniku rocznego — w przypadkach określonych w § 4 ust. 1; w szczególnie uzasadnionych przypadkach, za zgodą jednostki nadrzędnej, bazę można podzielić na kwartały według proporcji wynikających z planu na rok bieżący;
- 3) z zaplanowanymi wynikami w planach kwartalnych danego roku — w przypadkach określonych w § 4 ust. 3 pkt 2 i § 5.

§ 7. 1. Przedsiębiorstwa, które zaplanują i osiągną wynik gospodarczy lepszy od uprawniającego do pełnego zasadniczego funduszu premiiowego, tworzą ponadto dodatkowy fundusz premiiowy.

2. Dodatkowy fundusz premiiowy tworzy się po roku na podstawie zweryfikowanego zgodnie z obowiązującymi przepisami i zatwierdzonego przez jednostkę nadrzędną nad przedsiębiorstwem bilansu rocznego przedsiębiorstwa.

§ 8. 1. Podstawą do obliczenia dodatkowego funduszu premiiowego jest kwota poprawy wyniku, stanowiąca różnicę między wynikiem faktycznie osiągniętym w danym roku a wynikiem roku poprzedzającego.

2. Kwotę dodatkowego funduszu premiiowego dla przedsiębiorstwa oblicza się na podstawie tabeli określającej procenty planowanego funduszu podstawowych płac pracowników umysłowych, przypadające za zaplanowaną poprawę rentowności. Tabele te ustalają dla przedsiębiorstw ich jednostki nadrzędne opierając się na tabelach i kwotach ustalonych dla tych jednostek nadrzędnych przez właściwych ministrów w porozumieniu z Przewodniczącym Komisji Planowania przy Radzie Ministrów oraz Ministrami Finansów i Pracy i Opieki Społecznej; przy ustalaniu tabel należy brać pod uwagę wielkość zadań wyznaczonych dla przedsiębiorstw oraz stopień trudności poprawy wyników.

3. Przy ustalaniu tabel i kwot dla jednostek nadrzędnych nad przedsiębiorstwami za podstawę przyjmuje się tabele i kwoty ustalone dla poszczególnych ministerstw przez Przewodniczącą Komisji Planowania Gospodarczego oraz Ministrów Finansów i Pracy i Opieki Społecznej.

4. Przy ustalaniu tabel dla ministerstw należy posilkować się tabelą stanowiącą załącznik nr 1 do uchwały.

§ 9. 1. Jeżeli przedsiębiorstwo osiągnie wynik równy wynikowi zaplanowanemu, wyższemu od wyniku roku poprzedzającego, tworzy dodatkowy fundusz premiiowy w kwocie odpowiadającej wynikającemu z tabeli (§ 8 ust. 2) procentowi funduszu płac podstawowych za zaplanowaną poprawę rentowności.

2. Jeżeli przedsiębiorstwo osiągnie wynik lepszy od wyniku zaplanowanego, tworzy dodatkowy fundusz premiiowy od rzeczywistej poprawy wyniku według stopy procentowej, którą określa kwota dodatkowego funduszu premiiowego, przypadająca za zaplanowaną poprawę rentowności do kwoty zaplanowanej poprawy rentowności.

3. Jeżeli przedsiębiorstwo osiągnie wynik gorszy od zaplanowanego, ale lepszy niż w roku poprzedzającym, tworzy dodatkowy fundusz premiiowy w kwocie odpowiadającej procentowi planowanego funduszu płac podstawowych wyznaczonemu w tabeli (§ 8 ust. 2) o określonej ilości miejsc w tabeli niżej od procentu przypadającego w tej tabeli dla rzeczywistej poprawy rentowności. Ilość miejsc, jaką należy odliczać w tabeli, ustala dla poszczególnych przedsiębiorstw ministrowie, kierując się zasadą, że przy poprawie rentowności do 1% ilość ta powinna wynosić nie mniej niż 3 miejsca, przy poprawie rentowności do 4,3% — nie mniej niż 6 miejsc i przy poprawie rentowności powyżej 4,3% — nie mniej niż 10 miejsc w tabeli.

4. Kwota dodatkowego funduszu premiiowego nie może przekraczać kwoty faktycznie osiągniętej poprawy wyników.

5. Sposób obliczania poprawy rentowności oraz dodatkowego funduszu premiiowego określają wzory obliczeń stanowiące załącznik nr 2 do uchwały.

§ 10. W przedsiębiorstwach, dla których za podstawę porównania przyjęto wynik planowany na dany rok (§ 4 ust. 3 pkt 2 i § 5):

- 1) w razie osiągnięcia wyniku równego wynikowi zaplanowanemu lub niższego od niego — nie tworzy się dodatkowego funduszu premiiowego;
- 2) w razie osiągnięcia wyniku lepszego od wyniku zaplanowanego — dodatkowy fundusz premiiowy oblicza się przyjmując za każdy procent osiągniętej poprawy rentowności określony przez właściwego ministra procent planowanego funduszu podstawowych płac pracowników umysłowych, nie wyższy jednak niż 0,5%.

§ 11. Jeżeli przy badaniu bilansu i weryfikacji wyniku gospodarczego przedsiębiorstwa za dany rok okaże się, że asortyment wykonany zgodnie z żądaniem odbiorców różni się od zaplanowanego, co wpływa na pogorszenie wyniku, wynik może być odpowiednio skorygowany za zgodą jednostki nadrzędnej, wydaną w porozumieniu z właściwym terenowo dla danego przedsiębiorstwa wojewódzkim oddziałem Narodowego Banku Polskiego.

§ 12. 1. Wniosek o wydanie zezwolenia na wykorzystanie zasadniczego i dodatkowego funduszu premiiowego, podpisany przez dyrektora oraz głównego księgowego, stwierdzający osiągnięty wynik i wykonanie uzupełniających mierników premiiowych, o których mowa w ust. 4 oraz § 13, przedsiębiorstwo przedstawia jednostce nadrzędnej.

2. Jednostka nadrzędna nad przedsiębiorstwem wydaje zezwolenie na wykorzystanie zasadniczego i dodatkowego funduszu premiiowego (uruchomienie funduszu premiiowego) w całości lub w części bądź też odmawia tego zezwolenia w za-

leżności od kompleksowej oceny pracy przedsiębiorstwa i wykonania przez nie uzupełniających mierników premiowych.

3. Wnioski o wstrzymanie uruchomienia części lub całości funduszu premiowego może zgłaszać także bank.

4. Jako uzupełniające mierniki premiowe jednostka nadrzędna nad przedsiębiorstwem może ustalać: wykonanie asortymentowych planów produkcji, uruchomienie nowej produkcji, wprowadzenie postępu technicznego, skrócenie cyklu inwestycyjnego, dotrzymanie terminów planowanych dostaw, szczególnie związanych z eksportem, upłynnienie nie uzasadnionych zapasów, likwidację przerostów zatrudnienia, dokonanie zmiany norm pracy lub osiągnięcie innych wyznaczonych celów ekonomicznych i technicznych.

5. Z upływem terminu ostatecznego rozliczenia funduszu płac za rok, którego on dotyczy, przedsiębiorstwo traci prawo do nie uruchomionego funduszu premiowego.

§ 13. 1. Uruchomienie zasadniczego i dodatkowego funduszu premiowego nie może nastąpić w przypadku, gdy:

- 1) w przedsiębiorstwie nastąpiło w danym okresie nie uzasadnione przekroczenie funduszu płac w rozumieniu przepisów o kontroli bankowej funduszu płac w wysokości równej lub wyższej niż utworzony fundusz premiowy, z tym że w razie zlikwidowania tego przekroczenia uruchomienie może nastąpić w następnych kwartałach, nie później jednak niż do końca roku kalendarzowego;
- 2) przedsiębiorstwo w danym okresie nie wykonało założonego planu produkcji w rozumieniu przepisów o bankowej kontroli funduszu płac (produkcja globalna w cenach porównywalnych, towarowa w cenach zbytu itd.);
- 3) w przedsiębiorstwach przemysłu maszynowego, w zakładach produkujących zespoły i podzespoły maszyna i urządzenia nastąpiło niedotrzymanie terminów planowanych dostaw; w przypadku tym odmowa uruchomienia zasadniczego funduszu premiowego może nastąpić w całości lub w części, a to stosownie do szczegółowych przepisów wydanych przez właściwych ministrów.

2. Jeżeli przekroczenie funduszu płac (ust. 1 pkt 1) jest niższe od utworzonego zasadniczego funduszu premiowego, jednostka nadrzędna nad przedsiębiorstwem może uruchomić część funduszu, jaka pozostaje po potrąceniu dokonanego przekroczenia funduszu płac.

3. W wyjątkowych przypadkach przedsiębiorstwo, które nie wykonało w pełni planu produkcji, lecz osiągnęło wynik lepszy od wyniku roku poprzedzającego, może wystąpić z wnioskiem o uruchomienie funduszu premiowego (zasadniczego i dodatkowego). Właściwy minister po zapoznaniu się z wnioskiem przedsiębiorstwa, zaopiniowanym pozytywnie przez dyrektora jednostki nadrzędnej nad przedsiębiorstwem, na podstawie wyników kompleksowej oceny pracy tego przedsiębiorstwa może wyrazić zgodę na uruchomienie utworzonego funduszu premiowego w niepełnej wysokości, z tym że uruchomienie dodatkowego funduszu premiowego wymaga zgody Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów.

§ 14. W decyzji o uruchomieniu funduszu premiowego jednostka nadrzędna nad przedsiębiorstwem określa również wysokość premii indywidualnej dla dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców i głównego księgowego.

§ 15. 1. Wypłat z zasadniczego funduszu premiowego dokonuje się w okresach kwartalnych.

2. Za zgodą właściwych ministrów mogą być stosowane w przedsiębiorstwach zaliczkowe wypłaty miesięczne na poczet kwartalnego zasadniczego funduszu premiowego.

3. Miesięczne i kwartalne wypłaty z zasadniczego funduszu premiowego mają charakter zaliczkowy. Jeżeli roczny wynik przedsiębiorstwa nie uzasadnia pełnej wysokości wypłaconego w ciągu roku zasadniczego funduszu premiowego, kwoty nadpłacone obciążają fundusz premiowy następnego roku.

§ 16. 1. Regulaminy premiowania są opracowywane przez przedsiębiorstwa zgodnie z wytycznymi właściwych ministrów i zatwierdzone przez jednostki nadrzędne nad przedsiębiorstwami z zachowaniem następujących zasad:

- 1) premie wypłacane z zasadniczego funduszu premiowego dzielą się na premie regulaminowe i uzaniowe;
- 2) stanowiska uprawniające do premii regulaminowej z zasadniczego funduszu premiowego oraz stanowiska kierownicze uprawniające do premii z dodatkowego funduszu premiowego określa właściwy minister w porozumieniu z Ministrem Pracy i Opieki Społecznej;
- 3) dyrektor przedsiębiorstwa ma prawo cofać lub zmniejszać premię regulaminową za niewykonanie konkretnych zadań;
- 4) kwartalna wysokość premii dla pracownika z zasadniczego funduszu premiowego nie może przekraczać 35% jego kwartalnej płacy podstawowej;
- 5) premia z dodatkowego funduszu premiowego przysługują tylko pracownikom zajmującym kierownicze stanowiska ekonomiczne i techniczne;
- 6) wysokość premii z dodatkowego funduszu premiowego nie może przekraczać 15% rocznej płacy podstawowej, z tym że wysokość zaliczki płatnej po półroczu nie może przekraczać 5% rocznej płacy podstawowej; zaliczka może być wypłacana po upływie półroczu na podstawie bilansu półrocznego; jeżeli roczny wynik nie uzasadni utworzenia dodatkowego funduszu premiowego, kwoty nadpłacone z tytułu zaliczki obciążają dodatkowy fundusz premiowy roku następnego.

2. Ramowe zasady przyznawania i wypłaty indywidualnych premii z funduszu premiowego określa załącznik nr 3 do uchwały.

§ 17. Różnicę między uruchomionym dodatkowym funduszem premiowym a sumą wypłaconych premii z tego funduszu przekazuje się na fundusz gwarancyjny, który spełnia rolę wieloletniego miernika wyników przedsiębiorstwa i służy na zabezpieczenie minimalnych premii dla pracowników inżynierjno-technicznych w przypadku, gdy wyniki przedsiębiorstwa ulegają przejściowemu pogorszeniu w związku z wprowadzeniem ulepszeń w organizacji produkcji lub uruchamianiem nowej produkcji.

§ 18. 1. Fundusz gwarancyjny powiększa się, aż do osiągnięcia 10% rocznego funduszu podstawowych płac pracowników umysłowych przedsiębiorstwa. Po przekroczeniu tej granicy funduszu gwarancyjnego dalsze nadwyżki dodatkowego funduszu premiowego przechodzą na zyski przedsiębiorstwa.

2. Po osiągnięciu przez fundusz gwarancyjny wysokości przewidzianej w ust. 1 przedsiębiorstwo może podwyższyć maksymalne premie indywidualne, wypłacane za poprawę bieżących wyników ekonomicznych z dodatkowego funduszu premiowego, o dalsze 5% płacy podstawowej pracownika w skali rocznej.

§ 19. W razie nieuzyskania przez przedsiębiorstwo w danym roku wyniku uprawniającego do utworzenia zasadniczego funduszu premiowego w części lub w całości w związku z wprowadzeniem ulepszeń w organizacji produkcji lub uru-

chomieniem nowej produkcji, które okresowo spowodowały spadek rentowności, przedsiębiorstwo na podstawie decyzji jednostki nadrzędnej może wypłacić z funduszu gwarancyjnego pracownikom inżynieryjno-technicznym nagrody roczne wyrównujące brak lub zmniejszenie premii z zasadniczego funduszu premiowego.

§ 20. 1. Fundusz gwarancyjny obciąża określona procentowo część kar administracyjnych, nakładanych w trybie obowiązujących przepisów, obciążeń umownych za nieprawidłową gospodarkę i kar konwencjonalnych za nieterminową kooperację i dostawy, za nieterminowe inwestycje i innych kar tego typu.

2. Procentową wysokość kar obciążającą fundusz gwarancyjny określa właściwy minister.

3. Spadek sumy funduszu gwarancyjnego poniżej 5% funduszu podstawowych płac pracowników umysłowych z przyczyn podanych w ust. 1 powoduje utratę praw, określonych w § 18 ust. 2 i w § 19.

§ 21. 1. Przepisy uchwały nie dotyczą:

- 1) przedsiębiorstw przemysłowych rozliczających się z budżetami terenowymi;
- 2) kopalń węgla kamiennego, kopalń węgla brunatnego, przedsiębiorstw podszkawkowych, kopalń rud żelaznych i nieżelaznych i kopalń surowców chemicznych;
- 3) przedsiębiorstw przemysłowych podległych Ministrowi Handlu Wewnętrznego;
- 4) mistrzów w przemyśle lekkim.

2. Rada Ministrów na wniosek właściwego ministra zgłoszony w porozumieniu z Ministrami Finansów oraz Pracy i Opieki Społecznej może uzupełnić wykaz przedsiębiorstw, objętych przepisem ust. 1.

§ 22. Prezes Rady Ministrów na wniosek właściwego ministra zgłoszony w porozumieniu z Ministrami Finansów oraz Pracy i Opieki Społecznej może rozciągnąć przepisy uchwały na przedsiębiorstwa innych działów gospodarki narodowej.

§ 23. Na wniosek właściwego ministra zgłoszony w porozumieniu z Ministrami Finansów oraz Pracy i Opieki Społecznej Prezes Rady Ministrów może ustalić dla poszczególnych gałęzi produkcji odmienny tryb i sposób tworzenia funduszu premiowego i premiowania pracowników, jeżeli wymagają tego specyficzne warunki działalności gospodarczej danej gałęzi, jednakowoż z zachowaniem podstawowych zasad niniejszej uchwały.

§ 24. 1. Utrzymuje się premię za sporządzenie rocznego sprawozdania finansowego (premia bilansowa) dla pracowników finansowo-księgowych według dotychczasowych zasad.

2. Utrzymuje się — na dotychczasowych zasadach — dodatkowe premiowanie pracowników umysłowych na stanowiskach kierowniczych, zatrudnionych w wydziałach produkcyjnych w hutnictwie żelaza, metali kolorowych i koksochemii w wysokości do 4% płacy zasadniczej za każdy 1% wykonanej produkcji ponad ustaloną bazę oraz w pozostałych gałęziach przemysłu w wysokości do 1% płacy zasadniczej za każdy 1% produkcji wykonanej ponad ustaloną bazę.

§ 25. W zakresie uregulowanym przepisami niniejszej uchwały tracą moc przepisy w sprawie premiowania pracowników umysłowych w przemyśle, a w szczególności:

- 1) uchwała nr 113 Rady Ministrów z dnia 25 marca 1957 r. w sprawie wynagradzania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych nadzorowanych przez Ministra Przemysłu Ciężkiego;
- 2) uchwała nr 199 Rady Ministrów z dnia 30 maja 1957 r. w sprawie wynagradzania pracowników umysłowych państwowych przedsiębiorstw przemysłowych.

§ 26. 1. Do czasu ustalenia wysokości zasadniczego funduszu premiowego w trybie określonym w § 2 obowiązuje procentowa wysokość funduszu premiowego ustalona na I kwartał 1960 r.

2. Tabele, o których mowa w § 8, powinny być ustalone na rok 1960:

- 1) dla jednostek nadrzędnych nad przedsiębiorstwami — w terminie do dnia 5 lutego 1960 r.;
- 2) dla przedsiębiorstw — w terminie do dnia 14 lutego 1960 r.

§ 27. 1. Wykonanie uchwały porucza się Przewodniczącemu Komisji Planowania przy Radzie Ministrów, Ministrowi Finansów, Ministrowi Pracy i Opieki Społecznej oraz innym zainteresowanym ministrom.

2. Zainteresowani ministrowie dokonają w porozumieniu z zarządami głównymi właściwych związków zawodowych w obowiązującym trybie zmian regulaminów premiowania, wynikających z przepisów niniejszej uchwały.

§ 28. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 stycznia 1960 r., z tym że premie za I kwartał 1960 r. należy wypłacić według zasad dotychczas obowiązujących. Jeżeliby w rozliczeniu rocznym okazało się, że fundusz premiowy został z tego powodu nadpłacony, kwoty nadpłacone nie obciążają funduszu premiowego następnego roku.

Prezes Rady Ministrów: *J. Cyrankiewicz*

Załączniki do uchwały nr 24 Rady Ministrów z dnia 25 stycznia 1960 r. (poz. 43).

Załącznik nr 1.

PODSTAWOWA TABELA ODRISÓW NA DODATKOWY FUNDUSZ PREMIOWY

% poprawy rentowności	Procent planowanego funduszu podstawowych płac pracowników umysłowych
0,01 — 0,1	0,02
0,11 — 0,2	0,04
0,21 — 0,3	0,06
0,31 — 0,4	0,08
0,41 — 0,5	0,10

% poprawy rentowności	Procent planowanego funduszu podstawowych płac pracowników umysłowych
0,51 — 0,6	0,12
0,61 — 0,7	0,14
0,71 — 0,8	0,16
0,81 — 0,9	0,18
0,91 — 1,0	0,21

% poprawy rentowności	Procent planowanego funduszu podstawowych płac pracowników umysłowych
1,01 — 1,1	0,24
1,11 — 1,2	0,27
1,21 — 1,3	0,30
1,31 — 1,4	0,33
1,41 — 1,5	0,36
1,51 — 1,6	0,39
1,61 — 1,7	0,42
1,71 — 1,8	0,45
1,81 — 1,9	0,49
1,91 — 2,0	0,53
2,01 — 2,1	0,57
2,11 — 2,2	0,61
2,21 — 2,3	0,65
2,31 — 2,4	0,69
2,41 — 2,5	0,73
2,51 — 2,6	0,77
2,61 — 2,7	0,81
2,71 — 2,8	0,86
2,81 — 2,9	0,91
2,91 — 3,0	0,96
3,01 — 3,1	1,01
3,11 — 3,2	1,06
3,21 — 3,3	1,11
3,31 — 3,4	1,16
3,41 — 3,5	1,21
3,51 — 3,6	1,27
3,61 — 3,7	1,33
3,71 — 3,8	1,39
3,81 — 3,9	1,45
3,91 — 4,0	1,51
4,01 — 4,1	1,57
4,11 — 4,2	1,63
4,21 — 4,3	1,70
4,31 — 4,4	1,78
4,41 — 4,5	1,88
4,51 — 4,6	1,99
4,61 — 4,7	2,11
4,71 — 4,8	2,24
4,81 — 4,9	2,39

% poprawy rentowności	Procent planowanego funduszu podstawowych płac pracowników umysłowych
4,91 — 5,0	2,56
5,01 — 5,1	2,75
5,11 — 5,2	2,96
5,21 — 5,3	3,20
5,31 — 5,4	3,48
5,41 — 5,5	3,80
5,51 — 5,6	4,17
5,61 — 5,7	4,60
5,71 — 5,8	5,10
5,81 — 5,9	5,62
5,91 — 6,0	6,14
6,01 — 6,1	6,66
6,11 — 6,2	7,18
6,21 — 6,3	7,70
6,31 — 6,4	8,22
6,41 — 6,5	8,74
6,51 — 6,6	9,26
6,61 — 6,7	9,78
6,71 — 6,8	10,30
6,81 — 6,9	10,82
6,91 — 7,0	11,34

W razie poprawy rentowności powyżej 7%, na każde 0,9% poprawy rentowności procent planowanego funduszu płac (prawa strona tabeli) wzrasta o 0,52.

Przy ustalaniu tabel dodatkowego funduszu premiowego na wszystkich szczeblach procent planowanego funduszu podstawowych płac pracowników umysłowych, przeznaczony na dodatkowy fundusz premiowy, określony w tabeli podstawowej (prawa strona tabeli), nie może być zmieniony. Ustalenia tabel dla poszczególnych jednostek dokonuje się przez dostosowanie procentów poprawy rentowności (lewa strona tabeli), uwzględniając wyznaczone zadania gospodarcze, do określonych w tabeli podstawowej procentów planowanego funduszu płac (prawa strona tabeli), które są nienaruszalne.

Załącznik nr 2.

WZORY OBLICZEŃ

I. Obliczenie procentu poprawy rentowności przedsiębiorstwa.

1. Przez zaplanowaną poprawę rentowności rozumie się stosunek procentowy, w jakim pozostaje kwota poprawy wyniku (tj. wynik planowany, pomniejszony o wynik roku poprzedzającego), do sumy kosztów własnych sprzedanej produkcji i usług w roku poprzedzającym.

Obliczenie następuje według wzoru:

$$R = \frac{Z}{K} \times 100,$$

w którym:

R = procent poprawy rentowności,

Z = zaplanowana kwota poprawy wyniku w porównaniu do wyniku roku poprzedzającego,

K = koszty własne sprzedanej produkcji i usług w roku poprzedzającym.

2. W razie gdy podstawą porównania jest wynik planowany na dany rok, a nie wynik roku poprzedzającego (§ 4 ust. 3 pkt 2 i § 5 uchwały nr 24 Rady Ministrów z dnia 25 stycznia 1960 r.) — przez poprawę rentowności rozumie się stosunek procentowy, w jakim pozostaje kwota poprawy wyniku (tj. wynik rzeczywisty pomniejszony o wynik planowany), do sumy planowanych kosztów własnych sprzedanej produkcji i usług. Obliczenie następuje według wzoru podanego w ust. 1, z tym że:

Z = osiągnięta kwota poprawy wyniku w porównaniu do wyniku planowanego,

K = planowane koszty własne sprzedanej produkcji i usług.

3. W razie gdy przedsiębiorstwo nie osiągnie wyniku planowanego, ale poprawi wynik w stosunku do wyniku roku poprzedzającego — przez poprawę rentowności rozumie się stosunek procentowy, w jakim pozostaje kwota poprawy wyniku (wynik rzeczywisty pomniejszony o wynik roku poprzedzającego), do sumy kosztów własnych sprzedanej produkcji i usług w roku poprzedzającym.

Obliczenie następuje według wzoru podanego w ust. 1, z tym że:

Z = osiągnięta kwota poprawy wyniku w porównaniu do wyniku roku poprzedzającego.

II. Obliczenie kwoty dodatkowego funduszu premiowego w razie osiągnięcia wyniku równego wynikowi planowanemu.

Z tabeli (§ 8 ust. 2 uchwały nr 24 Rady Ministrów z dnia 25 stycznia 1960 r.) odczytuje się dla zaplanowanego procentu poprawy rentowności = R (obliczonego w sposób określony w części I ust. 1) procent planowanego funduszu podstawowych płac pracowników umysłowych = a.

Kwotę dodatkowego funduszu premiowego oblicza się według wzoru:

$$X = \frac{a \cdot F}{100},$$

w którym:

X = kwota dodatkowego funduszu premiowego,

F = planowany fundusz podstawowych płac pracowników umysłowych.

III. Obliczenie kwoty dodatkowego funduszu premiowego w razie osiągnięcia wyniku niższego od wyniku zaplanowanego (lecz lepszego niż w roku poprzedzającym).

Z tabeli (§ 8 ust. 2 uchwały nr 24 Rady Ministrów z dnia 25 stycznia 1960 r.) odczytuje się dla rzeczywiście osiągniętego procentu poprawy rentowności (obliczonego w sposób określony w części I ust. 3) procent planowanego funduszu płac podstawowych i obniża się go o określoną ilość miejsc w tabeli (zgodnie z § 9 ust. 3 uchwały nr 24 Rady Ministrów z dnia 25 stycznia 1960 r.) — otrzymując w ten sposób obniżony procent planowanego funduszu płac = b.

Kwotę dodatkowego funduszu premiowego oblicza się według wzoru:

$$X = \frac{b \cdot F}{100}$$

(oznaczenia jak wyżej).

IV. Obliczenie kwoty dodatkowego funduszu premiowego w razie osiągnięcia wyniku lepszego od wyniku planowanego.

1. Obliczenie stopy procentowej następuje według wzoru:

$$S = \frac{a \cdot F}{Z},$$

w którym:

S = stopa procentowa,

a = procent funduszu płac przypadający za zaplanowaną poprawę rentowności według tabeli (§ 8 ust. 2 uchwały nr 24 Rady Ministrów z dnia 25 stycznia 1960 r.),

F = planowany osobowy fundusz płac,

Z = zaplanowana kwota poprawy wyniku w porównaniu do wyniku roku poprzedzającego.

2. Kwotę dodatkowego funduszu premiowego oblicza się według wzoru:

$$X = \frac{S \cdot W}{100},$$

w którym:

X = kwota dodatkowego funduszu premiowego,

S = stopa procentowa,

W = kwota faktycznie osiągniętej poprawy wyniku w porównaniu do wyniku roku poprzedzającego.

U w a g a:

Wielkość w podanych wyżej wzorach jest mowa o:

- 1) „wyniku roku poprzedzającego” — należy przez to rozumieć w przypadkach określonych w § 4 uchwały nr 24 Rady Ministrów z dnia 25 stycznia 1960 r. również obliczaną bazę,
- 2) „kosztach własnych sprzedanej produkcji i usług” — należy przez to rozumieć w przypadkach określonych w § 4 uchwały nr 24 Rady Ministrów z dnia 25 stycznia 1960 r. koszty bazowe.

Załącznik nr 3.

RAMOWE ZASADY PRZYZNAWANIA I WYPŁATY INDYWIDUALNYCH PREMII Z FUNDUSZU PREMIOWEGO

§ 1. 1. Z uruchomionego przez jednostki nadrzędne nad przedsiębiorstwami zasadniczego funduszu premiowego wypłaca się pracownikom przedsiębiorstw premie regulaminowe i uznaniowe, z tym że suma premii uznaniowych nie może przekroczyć 20% uruchomionego funduszu premiowego.

2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach właściwy minister w porozumieniu z Ministrami Finansów oraz Pracy i Opieki Społecznej może podwyższyć sumę premii uznaniowych do 30% uruchomionego funduszu premiowego.

§ 2. Stanowiska uprawniające do otrzymywania premii regulaminowych określają ministrowie w porozumieniu z Ministrem Pracy i Opieki Społecznej, kierując się zasadą,

że premią tą mogą być objęci wyłącznie pracownicy, którzy wywierają bezpośredni wpływ na wyniki gospodarcze przedsiębiorstwa (pracownicy zatrudnieni na kierowniczych i samodzielnych stanowiskach technicznych i ekonomicznych oraz personel inżynierjno-techniczny). Pozostałym pracownikom umysłowym mogą być przyznawane przez dyrektora przedsiębiorstwa premie uznaniowe za indywidualne osiągnięcia.

§ 3. Dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą robotniczą i radą zakładową ustala:

- 1) stały lub okresowy procentowy podział funduszu premiowego przeznaczanego na premie regulaminowe dla poszczególnych komórek organizacyjnych przedsiębiorstwa;

- 2) podstawowe warunki dla poszczególnych odcinków pracy przedsiębiorstwa, których niedotrzymanie powoduje stosownie do § 6 pozbawienie części lub całości premii ustalonej zgodnie z pkt 1;
- 3) procenty potrąceń za niedotrzymanie poszczególnych warunków, o których mowa w § 4 w zależności od ich wagi i znaczenia dla przedsiębiorstwa.

§ 4. 1. Obowiązkowe podstawowe warunki (§ 3 pkt 2) są następujące:

- 1) dla kierownika działu produkcji i podległych mu samodzielnych 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;
- 2) dla kierownika działu zatrudnienia i płac oraz podległych mu pracowników samodzielnych — utrzymanie lub obniżenie planowanego udziału kosztów siły roboczej w ogólnych kosztach wytwarzania;
- 3) dla kierownika działu zaopatrzenia i zbytu oraz podległych mu samodzielnych pracowników:
 - a) w zakresie zaopatrzenia — rytmiczne zaopatrzenie przedsiębiorstwa w surowce i materiały, nieprzekraczanie normatywów surowców i materiałów ustalonych na dany rok;
 - b) w zakresie zbytu — niedopuszczenie do ponadnormatywnego wzrostu zapasów wyrobów gotowych;
- 4) dla głównego technologa i technologów — 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;
- 5) dla głównego mechanika i mechaników — 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;
- 6) dla głównego energetyka i energetyków — 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;
- 7) dla kierowników wydziałów i oddziałów produkcyjnych, kierowników zmian, starszych mistrzów i mistrzów — wykonanie planu wydajności pracy, utrzymanie się w planowanych kosztach wydziałowych lub obniżenie tych kosztów, wykonanie ilościowego planu produkcji wydziału.

2. Zakres odpowiedzialności kierowników działów zaopatrzenia i zbytu za rytmiczne zaopatrzenie w surowce i materiały pochodzące z importu ustala właściwi ministrowie.

3. Właściwi ministrowie określają, jakie warunki należy brać za podstawę przy wyznaczaniu zadań w regulaminach

premiowania dla tych oddziałów przedsiębiorstw, które nie są wymienione w ust. 1.

§ 5. Dyrektor przedsiębiorstwa jest zobowiązany do ustalenia również innych warunków poza określonymi w § 4, a zawierających konkretnie wyznaczone zadania przed okresem obrachunkowym, za który wypłaca się premie. Warunki te muszą być podane na piśmie zainteresowanym komórkom organizacyjnym przedsiębiorstwa.

§ 6. W razie niedotrzymania warunków, o których mowa w §§ 4 i 5, dyrektor przedsiębiorstwa ma obowiązek wstrzymać część lub całość funduszu premiowego tej komórki i może rozdzielić go pomiędzy inne komórki organizacyjne, które wykonały lub przekroczyły swoje zadania.

§ 7. 1. Po upływie okresu obrachunkowego, za który wypłaca się premie, kierownicy komórek organizacyjnych i wydziałów (oddziałów) produkcyjnych potwierdzają dyrektorowi przedsiębiorstwa pisemnie dotrzymanie warunków uprawniających do premii.

2. Wypłata pracownikom premii powinna być jawna i poparta odpowiednią motywacją.

§ 8. 1. Premia może być w części lub w całości cofnięta poszczególnym pracownikom na wniosek bezpośredniego zwierzchnika, jeżeli nie wykonali oni swoich określonych zadań odcinkowych, nawet w przypadku, gdy całej komórce organizacyjnej przyznano fundusz premiowy.

2. Przy przyznawaniu premii dyrektor przedsiębiorstwa powinien brać pod uwagę przekroczenie limitów funduszu płac na poszczególnych odcinkach pracy i wstrzymywać lub zmniejszać premie pracowników odpowiedzialnych za te odcinki.

§ 9. 1. W przedsiębiorstwach, które mają zakładowe biura konstrukcyjne bądź przyzakładowe pracownie projektowe, przyznanie i wypłatę indywidualnych premii regulaminowych dla tych komórek uzależnia się od terminowego wykonania dokumentacji zgodnie z ustalonym planem uruchomienia nowej produkcji.

2. Wypłatę indywidualnych premii regulaminowych dla pracowników kontroli technicznej uzależnia się od wyników pracy kontroli.

3. Jeżeli przedsiębiorstwo nie uzyskało funduszu premiowego, a zakładowe biuro konstrukcyjne i kontrola techniczna wykonały swoje zadania, dyrektor jednostki nadrzędnej nad przedsiębiorstwem może zezwolić na wypłatę premii z funduszu gwarancyjnego, a w razie jego braku — na wypłatę premii w ramach funduszu płac przedsiębiorstwa.

§ 10. 1. Wysokość indywidualnych premii regulaminowych pracowników ustala dyrektor przedsiębiorstwa, kierując się udziałem pracownika w wynikach przedsiębiorstwa.

2. Ministrowie mogą określić pułapy premii indywidualnych dla poszczególnych stanowisk uprawnionych do premii regulaminowych w przedsiębiorstwie w ramach ogólnego pułapu premii indywidualnych (§ 16 ust. 1 pkt 4 i 6 uchwały nr 24 Rady Ministrów z dnia 25 stycznia 1960 r.).

§ 11. 1. Z uruchomionego przez jednostkę nadrzędną nad przedsiębiorstwem dodatkowego funduszu premiowego mogą być wypłacane w przedsiębiorstwie dodatkowe premie wyłącznie pracownikom zajmującym kierownicze stanowiska ekonomiczne i techniczne.

2. Podstawą do przyznania premii z dodatkowego funduszu premiowego jest ocena udziału pracownika w osiągnięciach przedsiębiorstwa. Przepis § 7 ust. 2 ma odpowiednie zastosowanie również do premii z dodatkowego funduszu premiowego.

§ 12. 1. Na podstawie niniejszych przepisów ministrowie ustalą w porozumieniu z zainteresowanymi zarządami głównymi związków zawodowych zasady przyznawania indywi-

dualnych premii z funduszu premiowego w podległych sobie przedsiębiorstwach.

2. Na podstawie zasad, o których mowa w ust. 1, dyrektorzy przedsiębiorstw opracują w porozumieniu z radami robotniczymi i radami zakładowymi szczegółowe regulaminy premiowania. Regulaminy te powinny być przedstawione jednostkom nadrzędnym nad przedsiębiorstwami do zatwierdzenia.