UCHWAŁA Nr 130 RADY MINISTRÓW

z dnia 4 maja 1964 r.

w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych.

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

Tworzenie i podział funduszu premiowego.

§ 1. 1. Premie pracowników umysłowych państwowych przedsiębiorstw przemysłowych wypłaca się z funduszu premiowego, ustalonego w wysokości określonej we wskaźnikach dyrektywnych planu.

2. Wysokość funduszu premiowego w kwocie bezwzględnej ustala corocznie dla przedsiębiorstw podległych poszczególnym resortom Rada Ministrów na wniosek Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów, zaopiniowany przez Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac oraz Ministra Finansów.

3. Wysokość funduszu premiowego, w zależności od charakteru, rodzaju i ilości zadań przypadających do wykonania, ustala corocznie:

1) właściwy minister (kierownik urzędu centralnego, przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej oraz rady narodowej miasta wyłączonego z województwa) — dla przedsiębiorstw zgrupowanych w zjednoczeniach,
2) dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej) dla poszczególnych przedsiębiorstw.

4. Wysokość funduszu premiowego dla poszczególnych przedsiębiorstw powinna być zróżnicowana, w zależności od stopnia napięcia, wzrostu i złożoności zadań, z tym że nie może być niższa niż 10% płac zasadniczych pracowników umysłowych danego przedsiębiorstwa. Wysokość funduszu premiowego dla poszczególnych przedsiębiorstw powinna także zależeć od zakresu zadań związanych z powierzeniem danemu przedsiębiorstwu funkcji przedsiębiorstwa prowadzącego.

5. W ramach funduszu premiowego, ustalonego zgodnie z przepisami ust. 3 pkt 1, tworzy się w zjednoczeniach rezerwy w wysokości 2—4% tego funduszu, z przeznaczeniem na zwiększenie funduszu premiowego za realizację niektórych ważnych i wyjątkowo trudnych zadań, zwłaszcza zleconych przedsiębiorstwom do wykonania dodatkowo w ciągu roku, ze szczególnym uwzględnieniem zadań z dziedziny postępu technicznego oraz produkcji eksportowej.

§ 2. 1. Z funduszu premiowego, o którym mowa w § 1, wypłaca się premie za wykonanie i przekroczenie zadań wynikających z planu techniczno-ekonomicznego oraz innych zadań dodatkowych ustalonych zgodnie z potrzebami gospodarki narodowej.

2. Z funduszu premiowego przedsiębiorstwa wydziela się fundusz premiowy dla pracowników finansowo-księgowych za sporządzenie w terminie bilansu rocznego; pozostały fundusz premiowy przedsiębiorstwa dzieli się na:

1) część I, przeznaczoną na premie dla członków kierownictwa (dyrektora, jego zastępców, naczelnego bądź głównego inżyniera, szefa produkcji, głównego księgowego i głównych specjalistów) — zwanych dalej „kierownictwem",
2) część II, przeznaczoną na premie dla pracowników zarządu (pracowników inżynieryjno-technicznych, ekonomicznych i administracyjnych),
3) część III, przeznaczoną na premie dla pracowników poszczególnych komórek organizacyjnych ruchu przedsiębiorstwa oraz służby kontroli technicznej, zakładowych biur konstrukcyjnych (pracowni projektowych), zakładowych laboratoriów badawczych, ośrodków normowania pracy i komórek normalizacyjnych niezależnie od przynależności organizacyjnej tych komórek do zarządu czy ruchu przedsiębiorstwa.

3. Część II funduszu premiowego składa się z pozycji:

1) „A", przeznaczonej:
   a) w 70% na premie dla kierowników działów (sekcji lub stanowisk pracy na szczeblu działu) i pracowników inżynieryjno-technicznych oraz ekonomicznych, wypłacane w wysokości uzależnionej od wysokości premii przyznanej kierownictwu przedsiębiorstwa,

b) w 30% na premie dla pracowników wymienionych pod lit. a) za wykonanie własnych zadań,

2) „B", przeznaczonej na premie dla pracowników administracyjnych.

4. Na fundusz premiowy dla pracowników administracyjnych nie może być przeznaczona kwota wyższa niż 10% płac zasadniczych tych pracowników, przy czym premie wypłaca się w wysokości uzależnionej od wysokości premii pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych premiowanych z części II „A" funduszu premiowego.

5. Na fundusz premiowy za sporządzenie w terminie bilansu rocznego przeznacza się kwotę nie wyższą niż 15% miesięcznego funduszu płac zasadniczych ogółu pracowników finansowo-księgowych. Premie pracowników finansowo-księgowych za sporządzenie w terminie bilansu rocznego wypłaca się niezależnie od spełnienia przez poszczególne grupy pracowników przedsiębiorstwa zadań (warunków) uprawniających do premii za wykonanie tych zadań. Wysokość premii indywidualnej za sporządzenie w terminie bilansu rocznego nie może przekraczać 30% miesięcznej płacy zasadniczej danego pracownika.

6. Podział funduszu premiowego na poszczególne części (ust. 2) ustala dla każdego przedsiębiorstwa dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej) na podstawie zasad określonych przez właściwych ministrów. Podziału części II funduszu premiowego na fundusze premiowe dla poszczególnych grup pracowników oraz części III na fundusze premiowe dla poszczególnych komórek organizacyjnych dokonuje dyrektor przedsiębiorstwa.

7. Wysokość poszczególnych części funduszu premiowego określa się w planie rocznym w kwotach bezwzględnych, przy czym między tymi częściami nie mogą być dokonywane w ciągu roku przerzuty.

§ 3. 1. Dobór zadań i związane z tymi zadaniami zasady premiowania powinny zapewniać nie tylko wykonanie wskaźników dyrektywnych planu techniczno-ekonomicznego, lecz także uzasadnioną potrzebami gospodarczymi dalszą poprawę działalności przedsiębiorstw.

2. Liczba zadań wyznaczonych dla każdej komórki organizacyjnej lub grupy pracowników jako podstawa premiowania nie może być w zasadzie wyższa niż 5.

3. Wszystkie zadania ustalone jako podstawa premiowania dla kierownictwa i komórek organizacyjnych premiowanych za wykonanie własnych zadań stanowią w funduszu premiowym danej grupy pracowników łącznie 100 punktów.

4. Dla każdego zadania ustala się określoną liczbę punktów oraz odpowiadającą tym punktom kwotę premii, zróżnicowaną w zależności od tego, które zadania wymagają w danym okresie preferencji, oraz w zależności od rodzaju, stopnia złożoności zadania i trudności jego wykonania. Liczba punktów ustalona za pełne wykonanie jednego zadania nie może być niższa niż 15, a wysokość premii niższa niż 4% funduszu płac zasadniczych danej grupy pracowników.

5. 1) Liczba punktów przypadających za wykonanie zadań wynikających z planu nie może być wyższa niż 65.

2) Pozostałą liczbę punktów przeznacza się na zadania ponadplanowe oraz inne zadania dodatkowe.

6. W szczególnie uzasadnionych przypadkach minister (kierownik urzędu centralnego) może w uzgodnieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac podwyższyć liczbę punktów, o których mowa w ust. 5 pkt 1, nie wyżej jednak niż do 75.

7. Zadania stanowiące podstawę premiowania powinny być wyznaczone w formie jednoznacznej i określone w sposób zapewniający ich wymierzalność oraz kontrolę ilości i jakości wykonania.

8. Zadania z zakresu postępu technicznego, szczególnie ważne i złożone, powinny być premiowane z uwzględnieniem zasad i kryteriów stosowanych przy nagradzaniu z funduszu postępu techniczno-ekonomicznego.

Premiowanie kierownictwa przedsiębiorstwa.

§ 4. 1. Ustala się jako:

1) powszechnie obowiązujący warunek wypłaty premii — wykonanie planu rentowności lub planowanego udziału kosztów własnych w wartości produkcji sprzedanej,

2) powszechnie obowiązujące zadanie stanowiące podstawę premiowania — wykonanie produkcji określonych asortymentów.

2. Właściwi ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) określają na dany rok, który z warunków wymienionych w ust. 1 pkt 1 będzie miał zastosowanie w poszczególnych branżach przemysłu.

3. Przez rentowność rozumie się stosunek kwoty akumulacji lub zysku do kosztów produkcji sprzedanej.

4. Przez zadanie z zakresu produkcji asortymentów rozumie się wykonanie produkcji określonych asortymentów według listy asortymentów obejmującej w szczególności artykuły (grupy artykułów):

1) objęte narodowym planem gospodarczym,

2) przeznaczone na eksport, objęte zamówieniami lub umowami z przedsiębiorstwami handlu zagranicznego,

3) objęte kwartalnymi zadaniami dostaw towarów na rynek,

4) będące przedmiotem umów w obrocie między przedsiębiorstwami i uznane przez właściwego ministra za ważne dla gospodarki narodowej.

Listy asortymentowe oraz tryb ich zmiany ustalają właściwi ministrowie lub z ich upoważnienia dyrektorzy zjednoczeń. Ustalanie list asortymentów (artykułów) przeznaczonych na zaopatrzenie ludności oraz na eksport następuje odpowiednio w porozumieniu z Ministrem Handlu Wewnętrznego lub z Ministrem Handlu Zagranicznego lub też z kierownikami wyznaczonych przez tych ministrów organizacji handlowych.

5. Niezależnie od powszechnie obowiązującego zadania i warunku (ust. 1) ministrowie (kierownicy urzędów centralnych, przewodniczący prezydiów wojewódzkich rad narodowych oraz rad narodowych miast wyłączonych z województw) określą dla poszczególnych zjednoczeń na dany rok zadania branżowe. W zadaniach branżowych należy uwzględnić np. zadania w zakresie:

1) poprawy ogólnego wyniku ekonomicznego przedsiębiorstwa,

2) zwiększenia produkcji eksportowej, zwłaszcza produkcji nowych asortymentów wytwarzanych według wymagań światowej, przodującej techniki,

3) opracowania nowych rozwiązań technologicznych i konstrukcyjnych,

4) opanowania produkcji nowych wyrobów i rozszerzenia produkcji asortymentów o szczególnie wysokich wymaganiach technicznych,

5) wykonania ponadplanowej produkcji określonych asortymentów,

6) zwiększenia wykorzystania mocy produkcyjnej,

7) obniżenia kosztów produkcji, zwłaszcza kosztów materiałowych,

8) skrócenia terminów oddawania nowych obiektów do użytku,

9) utrzymania lub obniżenia wskaźnika zapasów.

Przez zadania w zakresie poprawy lub zwiększenia określonych wyników należy rozumieć w zasadzie poprawę lub zwiększenie zadań planowanych.

§ 5. Prezes Rady Ministrów może ustalić dla poszczególnych gałęzi lub branż przemysłu zadania i warunki odmienne od ustalonych w § 4 ust. 1.

§ 6. Dyrektorzy zjednoczeń (jednostek równorzędnych) ustalają dla poszczególnych przedsiębiorstw, oprócz zadań stanowiących powszechnie obowiązującą podstawę lub warunek przyznawania premii, zadania dostosowane do działalności tych przedsiębiorstw (grup przedsiębiorstw), a wynikające z zadań branżowych i konkretnych potrzeb gospodarczych.

§ 7. 1. Za wykonanie zadania ustalonego na poziomie wynikającym ze wskaźników dyrektywnych planu (§ 3 ust. 5 pkt 1) przysługuje premia:

1) w pełnej wysokości, o ile zadanie to wykonane zostało co najmniej w 100%,

2) w zmniejszonej wysokości w razie niepełnego wykonania zadania.

Premia nie przysługuje, jeżeli zadanie zostało wykonane w 95% lub poniżej. Szczegółowe zasady i tabelę potrąceń określą dyrektorzy zjednoczeń (jednostek równorzędnych) przy ustalaniu zadań na podstawie ramowych zasad premiowania, stanowiących załącznik do uchwały.

2. Za wykonanie zadania dodatkowego lub ponadplanowego (§ 3 ust. 5 pkt 2) przysługuje premia w wysokości uzależnionej od stopnia wykonania tego zadania.

§ 8. 1. Wypłatę premii kierownictwu przedsiębiorstwa w pełnej wysokości uzależnia się od uzyskania wyniku ekonomicznego, o którym mowa w § 4 ust. 1 pkt 1, co najmniej na poziomie wynikającym z dyrektywnych wskaźników planu. W razie niespełnienia tego warunku całość premii ulega obniżeniu, przy czym premia nie przysługuje w razie osiągnięcia wyniku ekonomicznego na poziomie:

1) 95% lub poniżej, przy przyjęciu rentowności, jako warunku wypłaty premii,

2) 98% lub poniżej, przy przyjęciu wskaźnika udziału kosztów własnych w wartości produkcji sprzedanej, jako warunku wypłaty premii.

Dyrektorzy zjednoczeń ustalą dla poszczególnych przedsiębiorstw, w zależności od stopnia napięcia zadań w zakresie wyniku ekonomicznego, zróżnicowane procenty odchyleń od planu, przy których premia nie przysługuje, nie niższe jednak od wyżej ustalonych, oraz odpowiednio zróżnicowane tabele potrąceń.

2. Rozliczenie wyniku ekonomicznego następuje w rachunku narastającym od początku roku.

3. Wynik ekonomiczny podlega korekcie według zasad ustalonych dla obliczenia podstawy odpisów na fundusz zakładowy.

4. Wysokość indywidualnej premii poszczególnych członków kierownictwa nie może przekraczać w stosunku rocznym 80% ich płacy zasadniczej.

Premiowanie pracowników zarządu przedsiębiorstwa.

§ 9. 1. Podział pracowników na premiowanych z pozycji „A" i „B" części II funduszu premiowego określają ramowe zasady premiowania, stanowiące załącznik do uchwały.

2. Premie pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych premiowanych z pozycji „A" II części funduszu premiowego (§ 2 ust. 3 pkt 1) składają się z 2 części:

1) uzależnionej od wysokości premii przyznanej za dany okres kierownictwu,

2) przyznawanej za wykonanie własnych zadań.

3. Udział poszczególnych stanowisk pracy w funduszu premiowym określają zakładowe regulaminy premiowania. Wysokość indywidualnej premii w przekroju rocznym nie może przekraczać:

1) dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, pracowników inżynieryjno-technicznych i pracowników ekonomicznych 50%,

2) dla pracowników administracyjnych 25%,

płacy zasadniczej tych pracowników.

§ 10. Członkowie kierownictwa oraz pracownicy zarządu zakładów samodzielnie bilansujących oraz zakładów (wytwórni — wydziałów) będących na ograniczonym rozrachunku gospodarczym mogą otrzymywać premie według zasad, o których mowa w § 4, § 7, § 8 oraz w § 9 — jeżeli organizacja księgowości pozwala na prawidłowe ustalenie wyników ekonomicznych tych zakładów. Decyzje w tym zakresie podejmuje Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac na wniosek właściwego ministra, zaopiniowany przez Ministra Finansów.

Premiowanie pracowników ruchu przedsiębiorstwa.

§ 11. 1. Przepisy niniejszego paragrafu dotyczą pracowników ruchu przedsiębiorstwa oraz pracowników zatrudnionych w komórkach organizacyjnych wymienionych w § 2 ust. 2 (część III funduszu premiowego) niniejszej uchwały. Wykaz tych komórek (służb) może być zmieniony lub uzupełniony przez właściwych ministrów w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac, w zależności od organizacji produkcji w danej branży.

2. Dyrektorzy przedsiębiorstw, na podstawie planu techniczno-ekonomicznego i zadań, o których mowa w § 4 i § 6, wyznaczają poszczególnym komórkom wymienionym w ust. 1 zadania stanowiące podstawę premiowania pracowników tych komórek. Dobór i wielkość zadań wyznaczonych tym komórkom powinny zapewniać wykonanie zadań wyznaczonych dla przedsiębiorstw jako całości. Do zadań tych należy zaliczyć w szczególności:

1) wykonanie i przekroczenie planu określonych asortymentów,

2) uruchomienie produkcji nowych wyrobów,

3) zmniejszenie zużycia surowców, materiałów, energii,

4) zmniejszenie produkcji wybrakowanej, zwiększenie produkcji wyrobów I gatunku lub poprawa innych wskaźników jakości produkcji,

5) obniżenie pracochłonności wyrobów,

6) opracowanie nowych konstrukcji i technologii,

7) opracowanie norm technicznie uzasadnionych (norm obsad),

8) zmniejszenie liczby reklamacji.

Ustalone jako podstawa premiowania zadania wymagają akceptacji rady robotniczej, a ich wykonanie powinno być przedmiotem analizy i kontroli ze strony organów samorządu robotniczego.

3. Prawo do premii dla pracowników poszczególnych komórek przedsiębiorstwa uzależnia się wyłącznie od wykonania zadań wyznaczonych tym komórkom, tj. niezależnie od wykonania zadań przez całe przedsiębiorstwo.

4. Za wykonanie zadania ustalonego na poziomie wynikającym ze wskaźników planu techniczno-ekonomicznego przedsiębiorstwa przysługuje premia:

1) w pełnej wysokości, o ile zadanie to wykonane zostało co najmniej w 100%,

2) w zmniejszonej wysokości w razie niepełnego wykonania zadania.

Premia nie przysługuje, jeżeli zadanie zostało wykonane w 95% lub poniżej. Szczegółowe zasady i tabelę potrąceń określą dyrektorzy przedsiębiorstw przy ustalaniu zadań, na podstawie ramowych zasad premiowania, stanowiących załącznik do uchwały.

5. Za wykonanie zadania dodatkowego lub ponadplanowego (§ 3 ust. 5 pkt 2) przysługuje premia w wysokości uzależnionej od stopnia wykonania tego zadania.

6. Udział poszczególnych stanowisk pracy w funduszu premiowym określają regulaminy zakładowe.

7. Premie pracowników zatrudnionych w komórkach pomocniczo-produkcyjnych mogą być uzależnione bądź od własnych wyników, bądź od wyników obsługiwanych komórek produkcyjnych lub od wyników całości przedsiębiorstwa.

8. W razie wprowadzenia w przedsiębiorstwie bezwydziałowej struktury organizacyjnej, podział funduszu premiowego pomiędzy poszczególne grupy pracowników i stanowiska pracy powinien być dostosowany do zmienionego zakresu zadań i odpowiedzialności.

9. Wysokość premii indywidualnych nie może przekraczać w stosunku rocznym:

1) dla pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych 50%,

2) dla pracowników administracyjnych 25%

płacy zasadniczej tych pracowników.

Zasady wypłaty premii.

§ 12. 1. Wypłat z funduszu premiowego dokonuje się w okresach kwartalnych. Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac może na wniosek właściwego ministra wyrazić zgodę — w szczególnie uzasadnionych przypadkach — na dokonywanie zaliczkowych wypłat w okresach miesięcznych.

2. Dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej) w stosunku do kierownictwa, a dyrektor przedsiębiorstwa dla pozostałych pracowników określa, które z zadań oblicza się w sposób narastający od początku roku (nie dotyczy to zadań, dla których ustalone zostały terminy ich wykonania). Premie kwartalne za wykonanie poszczególnych zadań obliczone w sposób narastający mają charakter zaliczki na poczet premii za wyniki całoroczne. Jeżeli wyniki roczne nie uzasadniają wypłaty premii, wypłacone zaliczki podlegają potrąceniu z funduszu premiowego roku następnego danej grupy pracowników.

3. Dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej) zatwierdza premie dla kierownictwa, a dyrektor przedsiębiorstwa dla pozostałych pracowników. W przypadku, o którym mowa w § 10, dyrektor przedsiębiorstwa zatwierdza premie dla kierowników zakładów, a kierownik zakładu dla pracowników danego zakładu.

4. Pracownicy mogą być pozbawieni premii w całości lub w części na wniosek bezpośredniego zwierzchnika, jeżeli nie wykonali swych zadań, również w przypadku, gdy całej komórce organizacyjnej (grupie pracowników) przyznano fundusz premiowy (premie).

5. Wypłaty premii nie mogą przekroczyć funduszu premiowego ustalonego na dany rok dla poszczególnych grup pracowników przedsiębiorstwa.

6. Limity premii indywidualnych (§ 8 ust. 4, § 9 ust. 3 oraz § 11 ust. 9) mogą być przekroczone o wypłaty premii:

1) za wykonanie wybranych zadań z dziedziny postępu technicznego, o których mowa w § 3 ust. 8,

2) za przyrost produkcji w stosunku do zadań określonych tzw. bazą w przedsiębiorstwach hutnictwa żelaza i stali,

3) za opracowanie dokumentacji konstrukcyjnej statków, za wodowanie i oddanie do eksploatacji statków.

§ 13. 1. Z nie wykorzystanych kwot III części funduszu premiowego tworzy się w przedsiębiorstwach, po rozliczeniu rocznym wyników działalności, fundusz przeznaczony w połowie na cele socjalne załogi, a w połowie na premie dla pracowników tych komórek ruchu przedsiębiorstwa, które wykonały lub przekroczyły wyznaczone im zadania.

2. Wysokość indywidualnych premii wypłacanych z funduszu, o którym mowa w ust. 1, nie może przekraczać miesięcznej płacy zasadniczej premiowanego pracownika.

§ 14. 1. W razie powstania w przedsiębiorstwie przekroczenia funduszu płac dyrektor zjednoczenia, zatwierdzając premie dla kierownictwa przedsiębiorstwa (§ 12 ust. 3), obowiązany jest — do czasu wygospodarowania przekroczenia — wstrzymać wypłatę premii dyrektorowi i pracownikom odpowiedzialnym za gospodarkę funduszem płac w kwocie odpowiadającej temu przekroczeniu, lecz nie więcej niż 50% zatwierdzonej premii.

2. Jeżeli wstrzymane premie (ust. 1) nie pokrywają kwoty przekroczenia, dyrektor przedsiębiorstwa, zatwierdzając premie dla pozostałych pracowników umysłowych, obowiązany jest wstrzymać wypłatę premii w kwocie odpowiadającej nie pokrytej części przekroczenia, jednak nie więcej niż 30% zatwierdzonej premii.

3. W razie stwierdzenia naruszeń dyscypliny płac pracownicy naruszający tę dyscyplinę powinni być pozbawieni premii do wysokości 60% premii przypadającej na podstawie regulaminów premiowania.

4. Za osoby odpowiedzialne za gospodarkę funduszem płac i przestrzeganie dyscypliny płac w przedsiębiorstwach, do których mają zastosowanie przepisy ust. 1, uważa się oprócz dyrektora i zastępcy dyrektora, któremu podlegają komórki organizacyjne zajmujące się zagadnieniem zatrudnienia i płac oraz komórki organizacyjne upoważnione do podejmowania decyzji w sprawie gospodarowania czasem pracy i funduszem płac:

1) głównego księgowego oraz kierownika komórki zatrudnienia lub innej komórki, do której należą sprawy zatrudnienia i płac, jeżeli nie dopełnili swoich obowiązków służbowych w tym zakresie,

2) kierownika wydziału (zakładu-wytwórni), oddziału, mistrza odcinka produkcyjnego, w którym nastąpiło przekroczenie funduszu płac bądź inne naruszenie dyscypliny płac,

3) inne osoby, które powzięły decyzje w zakresie zatrudnienia, w szczególności decyzje dotyczące zaszeregowania, premiowania, pracochłonności robót i zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych, wpływające na naruszenie dyscypliny płac.

5. Przekroczenie limitu dopłat za godziny nadliczbowe uważa się za tworzące lub zwiększające przekroczenie funduszu płac.

Przepisy końcowe.

§ 15. 1. Zobowiązuje się ministrów (kierowników urzędów centralnych) przy współdziałaniu z zarządami głównymi właściwych związków zawodowych do:

1) wydania szczegółowych wytycznych w zakresie stosowania zasad premiowania pracowników umysłowych, określonych niniejszą uchwałą,

2) ustalenia systemu kontroli wyznaczania i wykonania zadań stanowiących podstawę premiowania,

3) wydania poleceń opracowania w przedsiębiorstwach w terminie do dnia 15 czerwca 1964 r. szczegółowych regulaminów premiowania w porozumieniu z radami robotniczymi i radami zakładowymi; regulaminy te wymagają:
   a) akceptacji dyrektora zjednoczenia (jednostki równorzędnej) co do zgodności z ustalonymi niniejszą uchwałą zasadami premiowania,
   b) zatwierdzenia przez konferencję samorządu robotniczego.

2. Zobowiązuje się ministrów (kierowników urzędów centralnych) do zawarcia z zarządami głównymi związków zawodowych protokołów dodatkowych do układów zbiorowych pracy w oparciu o zasady premiowania pracowników umysłowych wynikające z niniejszej uchwały.

§ 16. 1. Prezes Rady Ministrów może, na wniosek właściwego ministra, zaopiniowany przez Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac, ustalić w terminie do dnia 30 września 1964 r., w przypadkach uzasadnionych dotychczasowym poziomem premii i nagród — wysokość premii indywidualnych dla pracowników poszczególnych przedsiębiorstw wyższą od poziomu określonego w § 8 ust. 4, w § 9 ust. 3 oraz w § 11 ust. 9. Ustalenie wyższego pułapu premii indywidualnych następuje w ramach przyznanego dla danego resortu funduszu premiowego.

2. Premie z zasadniczego funduszu premiowego za I i II kwartał 1964 r. oraz premie z dodatkowego funduszu premiowego za rok 1963 podlegają wypłacie na dotychczasowych zasadach.

3. Upoważnia się dyrektorów przedsiębiorstw, w których naliczony został fundusz gwarancyjny zgodnie z przepisami uchwały nr 39 Rady Ministrów z dnia 23 stycznia 1961 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych (Monitor Polski z 1961 r. Nr 14, poz. 73 i z 1962 r. Nr 74, poz. 343 i z 1963 r. Nr 65, poz. 324), do wypłacenia z tego funduszu do dnia 31 sierpnia 1964 r. premii dla pracowników umysłowych za szczególne osiągnięcia w pracy. Indywidualna wysokość premii nie może przekraczać miesięcznej płacy zasadniczej pracownika.

§ 17. 1. Upoważnia się zainteresowanych ministrów (kierowników urzędów centralnych) do objęcia przepisami niniejszej uchwały centralnych biur konstrukcyjnych po dostosowaniu, w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac, zasad premiowania do struktury organizacyjnej i charakteru pracy tych jednostek.

2. Zobowiązuje się Ministra Przemysłu Ciężkiego do ustalenia, w porozumieniu z Przewodniczącym Komisji Planowania przy Radzie Ministrów i Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac, zasad premiowania za przyrost produkcji w stosunku do zadań określonych tzw. bazą w hutnictwie żelaza i stali oraz zasad premiowania za opracowanie dokumentacji konstrukcyjnej statków, za wodowanie i oddanie do eksploatacji statków — z dostosowaniem ich do przepisów niniejszej uchwały.

§ 18. Przepisy niniejszej uchwały nie dotyczą:

1) kopalń węgla kamiennego, kopalń węgla brunatnego i przedsiębiorstw podsadzkowych,
2) kopalń rud żelaznych i nieżelaznych,
3) kopalń surowców chemicznych, w których przed wejściem w życie niniejszej uchwały nie były stosowane zasady premiowania określone uchwałą nr 39 Rady Ministrów z dnia 23 stycznia 1961 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych,
4) mistrzów w przemyśle lekkim, z wyjątkiem mistrzów otrzymujących dotychczas premie z zasadniczego i dodatkowego funduszu premiowego przysługującego na podstawie uchwały nr 39 Rady Ministrów z dnia 23 stycznia 1961 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych,
5) przedsiębiorstw prowadzących eksperymenty w zakresie premiowania pracowników umysłowych, zatwierdzone w trybie ustalonym uchwałą nr 25 Rady Ministrów z dnia 5 stycznia 1959 r. w sprawie zakończenia eksperymentów ekonomicznych podjętych na podstawie uchwały nr 44 Rady Ministrów z dnia 31 stycznia 1957 r. oraz w sprawie zasad i trybu prowadzenia dalszych prac doświadczalnych w dziedzinie organizacji i ekonomiki przedsiębiorstw (Monitor Polski Nr 14, poz. 49),
6) przedsiębiorstw przemysłowych nadzorowanych przez Ministra Handlu Wewnętrznego,
7) przedsiębiorstw połowowych nadzorowanych przez Ministra Żeglugi,
8) przedsiębiorstw objętych uchwałą nr 245 Rady Ministrów z dnia 4 sierpnia 1962 r. w sprawie planowania produkcji i środków z tym związanych w niektórych przedsiębiorstwach przemysłowych, zakładach i wydziałach specjalizujących się w eksporcie,
9) przedsiębiorstw w budowie.

§ 19. Prezes Rady Ministrów na wniosek właściwego ministra zgłoszony w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac, Przewodniczącym Komisji Planowania przy Radzie Ministrów oraz Ministrem Finansów może:

1) rozciągnąć przepisy niniejszej uchwały na inne przedsiębiorstwa i branże,
2) wyłączyć spod działania niniejszej uchwały niektóre przedsiębiorstwa ze względu na ich strukturę organizacyjną i charakter działalności.

§ 20. Zobowiązuje się Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego do dostosowania sprawozdawczości w porozumieniu z Przewodniczącym Komisji Planowania przy Radzie Ministrów, Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac i Ministrem Finansów do wymagań niniejszej uchwały.

§ 21. 1. W zakresie uregulowanym niniejszą uchwałą tracą moc dotychczasowe przepisy.

2. W szczególności tracą moc w przedsiębiorstwach objętych niniejszą uchwałą:

1) uchwała nr 39 Rady Ministrów z dnia 23 stycznia 1961 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych (Monitor Polski z 1961 r. Nr 14, poz. 73, z 1962 r. Nr 74, poz. 343 i z 1963 r. Nr 65, poz. 324),
2) uchwała nr 199 Rady Ministrów z dnia 30 maja 1957 r. w sprawie wynagradzania pracowników umysłowych państwowych przedsiębiorstw przemysłowych — w części dotyczącej premiowania pracowników,
3) uchwała nr 388 Rady Ministrów z dnia 17 listopada 1960 r. o przedsiębiorstwach prowadzących (Monitor Polski Nr 94, poz. 417) — w części dotyczącej premiowania,
4) § 28 ust. 1, 2 i 3 uchwały nr 417 Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 1963 r. w sprawie zasad obowiązujących przy wypłatach funduszu płac i ich kontroli w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych powiązanych z budżetem centralnym (Monitor Polski z 1964 r. Nr 4, poz. 15),
5) § 21 ust. 1 i 2 uchwały nr 106 Rady Ministrów z dnia 27 marca 1962 r. w sprawie zasad i trybu kontroli funduszu płac przedsiębiorstw uspołecznionych wykonywanej przez banki (Monitor Polski z 1962 r. Nr 29, poz. 123 oraz z 1963 r. Nr 33, poz. 168).

§ 22. Wykonanie uchwały porucza się Prezesowi Rady Ministrów, Przewodniczącemu Komisji Planowania przy Radzie Ministrów, Przewodniczącemu Komitetu Pracy i Płac, Prezesowi Głównego Urzędu Statystycznego, zainteresowanym ministrom (kierownikom urzędów centralnych) oraz przewodniczącym prezydiów wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw).

§ 23. Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1964 r., z wyjątkiem przepisu § 15 ust. 1 pkt 3, który wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: *J. Cyrankiewicz*

Załącznik do uchwały nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. (poz. 138).

RAMOWE ZASADY PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH W PAŃSTWOWYCH PRZEDSIĘBIORSTWACH PRZEMYSŁOWYCH

1. Ustalenie zadań stanowiących podstawę premiowania następuje na podstawie wskaźników dyrektywnych planu oraz oceny potrzeb i możliwości uzyskania dodatkowych efektów. Wyznaczanie tych zadań powinno być instrumentem oddziaływania na pracowników umysłowych w kierunku usprawnienia działalności przedsiębiorstw i wykrywania rezerw, zwłaszcza na odcinkach zaniedbanych, gdzie analiza porównawcza z innymi zakładami wykazuje możliwość poprawy wyników produkcyjnych i ekonomicznych. Dotyczyć to powinno w szczególności zadań z zakresu:

— zwiększenia produkcji określonych asortymentów,
— zmniejszenia zużycia surowców,
— obniżenia pracochłonności przez poprawę organizacji produkcji i pracy,
— usprawnienia procesów produkcyjnych i uzyskania produkcji ponadplanowej,
— przedterminowego oddawania obiektów do użytku i uruchamiania nowych produkcji.

2. Dla nadania systemowi premiowania charakteru bodźca należy przyjąć zasadę przyznawania proporcjonalnie większej liczby punktów za zadania szczególnie ważne dla przedsiębiorstw i gospodarki narodowej, zapewniające jej rozwój i osiąganie wyższych wyników ekonomicznych niż za zadania planowe. Do zadań preferowanych należy zaliczyć w szczególności zadania związane z produkcją eksportową oraz z terminowym i przedterminowym wykonaniem zamierzeń techniczno-organizacyjnych.

3. Zadania powszechnie obowiązujące, branżowe i zakładowe mogą stanowić bądź pozytywną, bądź negatywną przesłankę premiowania, tj. mogą być zadaniami stanowiącymi podstawę lub warunek przyznawania premii w pełnej wysokości.

Osiągnięcie w 100% wyniku ekonomicznego stanowi dla kierownictwa przedsiębiorstwa warunek wypłaty pełnej premii za wszystkie zadania; zadania ponadplanowe z tego zakresu mogą być przedmiotem premiowania jako zadania dodatkowe (§ 3 ust. 5 pkt 2 uchwały). W przedsiębiorstwach nowych, zmodernizowanych, zreorganizowanych, gdzie istnieją rezerwy w gospodarce surowcami oraz możliwości wyższego wykorzystania zdolności produkcyjnej urządzeń, należy przyjmować za podstawę premiowania lub warunek przyznania premii zadanie w zakresie poziomu kosztów własnych produkcji, wyrażonego udziałem tych kosztów w wartości produkcji sprzedanej.

4. Jako zadania branżowe i zakładowe powinny być np. stosowane:

Wykonanie produkcji eksportowej (plan, przyrost w stosunku do roku ubiegłego, produkcja ponadplanowa, skrócenie terminu dostaw)	W przedsiębiorstwach produkujących na eksport
Terminowe uruchomienie nowych produkcji (wyrobów)	Zwłaszcza w odniesieniu do produkcji o zasadniczym znaczeniu dla gospodarki narodowej
Wykonanie określonych przedsięwzięć techniczno-organizacyjnych	—
Wykonanie i poprawa planu gatunkowości	W przedsiębiorstwach wytwarzających produkty o różnej gatunkowości
Zmniejszenie dopuszczalnej ilości braków	—
Optymalne wykorzystanie surowców i zmniejszenie strat produkcyjnych	W przedsiębiorstwach o recepturowym charakterze procesów produkcyjnych
Utrzymanie lub zmniejszenie wskaźnika zapasów	W szczególności w przedsiębiorstwach zużywających surowce deficytowe (napięty bilans materiałowy)
Wykonanie zadań przedsiębiorstwa prowadzącego lub pełnienie funkcji koordynacji branżowej w imieniu zjednoczenia	Jako zachęta do terminowego wykonywania zadań koordynacyjnych i do podejmowania funkcji koordynacyjnych
Wydajność surowcowa (wartość produkcji) / (wartość surowców)	W przedsiębiorstwach, w których gros nakładów (kosztów) stanowi wartość zużytych surowców, energii
Wydajność energetyczna (wartość produkcji) / (ilość — wartość zużytej energii)	

Uzysk metalu (ilość — wartość metalu) / (ilość — wartość zużytych surowców)	W hutach i rafineriach, zwłaszcza w przedsiębiorstwach metali nieżelaznych, gdzie polepszenie uzysku stanowi główne źródło zmniejszenia kosztów produkcji
Wykorzystanie mocy produkcyjnej (wartość produkcji) / (wartość zainstalowanych urządzeń, powierzchni lub objętości określonych agregatów)	W zakładach, wydziałach, gdzie istnieją możliwości lepszego wykorzystania zdolności produkcyjnej urządzeń, powierzchni użytkowej hal produkcyjnych, agregatów itp.
Koszt jednostkowy produkcji	W wydziałach o małej liczbie asortymentów, w których koszty produkcji doprowadzone są do wydziałów
Obniżenie norm zużycia określonego materiału (materiałów) na jednostkę określonego wyrobu	W przedsiębiorstwach, w których normy zużycia są przekraczane
Ilość (wartość) reklamacji zewnętrznych i wewnętrznych	Dla pracowników służby kontroli technicznej

5. Dyrektor zjednoczenia ustala zadania stanowiące podstawę premiowania dla kierownictwa przedsiębiorstwa, określając równocześnie liczbę punktów przypadających za wykonanie tych zadań, oraz zaleca przyjęcie określonych zadań (wskaźników) za podstawę lub warunek premiowania dla pozostałych pracowników przedsiębiorstwa.

6. Przez określenie „główni specjaliści", o których mowa w § 2 ust. 2 uchwały, rozumie się stanowiska pracy: głównego technologa, głównego mechanika, głównego energetyka, głównego metalurga i stanowiska uznane za równorzędne przez właściwego ministra (kierownika urzędu centralnego).

7. W razie niepełnego wykonania zadania, o którym mowa w § 7 ust. 1 uchwały, fundusz premiowy ustalony za wykonanie danego zadania ulega zmniejszeniu co najmniej o 20% za każdy 1% brakujący do 100% planu według następującej tabelki:

% wykonania zadania	% przypadającej premii za dane zadanie	% zmniejszenia premii przypadającej za wykonanie danego zadania
100	pełna premia 100	0
99	80	20
98	60	40
97	40	60
96	20	80
95	premia nie przysługuje	100

Dyrektorzy zjednoczeń (jednostek równorzędnych) oraz dyrektorzy przedsiębiorstw mogą ustalić dla poszczególnych przedsiębiorstw lub zadań zróżnicowane procenty wykonania zadań, przy których premia nie przysługuje (np. 97%, 98%) — nie niższe jednak niż 95%, oraz zastosować tabelę potrąceń wzrastających progresywnie w miarę wzrostu stopnia zadania, np.:

przy 99% wykonania zadania — 25% potrącenia (75% premii)
„ 98% „ „ — 60% „ (40% „)
„ 97% „ „ — 100% „ (premia nie przysługuje)

8. Jeżeli podstawą premiowania jest wykonanie określonych asortymentów, zmniejszenia premii za niepełne wykonanie tych asortymentów dokonuje się oddzielnie i w zasadzie w równym stopniu za każdy asortyment, niezależnie od jego wartości, przy czym do uzyskania prawa do premii wymagane jest wykonanie każdego z wyznaczonych asortymentów co najmniej w 96%. Celem obliczenia procentu potrącenia za każdy 1% niewykonania poszczególnego asortymentu należy przykładowo podzielić 20% (lub wyższy procent potrącenia ustalony za 1% niewykonania łącznego zadania) przez liczbę wyznaczonych asortymentów. Jeżeli procent potrącenia za niewykonanie danego asortymentu zostaje obliczony w postaci:

— liczby całkowitej z ułamkami, należy stosować dokładność do 2 miejsc dziesiętnych,
— ułamka, należy stosować dokładność do 3 miejsc dziesiętnych.

Przykłady obliczania premii.

a) Dla przedsiębiorstwa ustalono jako zadanie wykonanie 5 asortymentów. Łączne wykonanie tych asortymentów (liczone średnią arytmetyczną) wynosi 98%, tj. przypada do potrącenia 40% premii; a zatem 20% (zmniejszenie premii za 1% niewykonania łącznego zadania) dzieli się przez 5 (liczbę asortymentów) i uzyskuje się w ten sposób 4% jako wskaźnik pomniejszający premię za każdy 1% niewykonania każdego asortymentu.

Asortyment	„A"	wykonano	w 100%	bez potrąceń
„	„B"	„	w 99%	— 4% potrącenia
„	„C"	„	w 98%	— 8% „
„	„D"	„	w 97%	— 12% „
„	„F"	„	w 96%	— 16% „
Razem:		„	w 98%	— 40% potrącenia

b) Dla przedsiębiorstwa ustalono jako zadanie wykonanie 10 asortymentów; za niewykonanie 1% poszczególnego asortymentu potrącenie wynosi (20% : 10) = 2%.

Zadanie wykonano:

Asortyment	„A"	w 100%	— bez	potrąceń
„	„B"	w 99%	— 2%	potrąceń
„	„C"	w 96%	— 8%	„
„	„D"	w 97%	— 6%	„
„	„E"	w 98%	— 4%	„
„	„F"	w 96%	— 8%	„
„	„G"	w 96%	— 8%	„
„	„H"	w 97%	— 6%	„
„	„I"	w 100%	— bez	potrąceń
„	„J"	w 100%	—	„
Razem		97,9%	= 42%	potrąceń

W zależności od specyfiki branżowej mogą być w uzgodnieniu z Komitetem Pracy i Płac przyjęte inne zasady rozliczeń premii za wykonanie wyznaczonych asortymentów.

9. Przykłady doboru zadań i obliczenia premii dla kierownictwa:

1) Założenie: fundusz premiowy dla kierownictwa wynosi 20.000 zł; kierownictwo otrzymuje następujące zadania:

a) wykonanie planu określonych asortymentów	— 50 pkt,	którym odpowiada	10.000 zł premii,
b) wykonanie ponad plan dwóch asortymentów (30 ton)	— 30 pkt,	którym odpowiada	6.000 zł premii,
c) uruchomienie nowej produkcji na 30 dni przed terminem	— 20 pkt,	którym odpowiada	4.000 zł premii

Całość premii uzależniona jest od uzyskania w 100% planowanego wyniku ekonomicznego (np. rentowności).

Zadanie a) wykonano w 98%
„ b) wykonano tylko 20 ton (około 66,6%)
„ c) skrócono tylko o 15 dni (50%)
Wynik ekonomiczny uzyskano w 99%.

Obliczenie premii:

Za zadanie a) o 50 punktach przypada 10.000 zł premii, a ponieważ jest to zadanie wynikające ze wskaźnika dyrektywnego — podlega premiowaniu do 95% wykonania.

W rezultacie za 98% wykonania zadania a) przysługuje 6.000 zł premii, za zadanie b) przysługuje 30 pkt, tj. 6.000 zł, a ponieważ wykonano zadanie w 66,6%, premia przysługuje w wysokości 4.000 zł.

Za zadanie c) przysługuje 20 pkt, tj. 4.000 zł premii, a ponieważ zadanie wykonano w 50%, premia przysługuje w wysokości 2.000 zł.

Łączna premia wynosi więc 6.000 zł + 4.000 zł + 2.000 zł = 12.000 zł. Wobec nieuzyskania planowanego wyniku ekonomicznego premia łączna ulega redukcji z tytułu osiągnięcia tego wyniku w 99%.

Obliczenie potrącenia: 12.000 : 5 = 2.400 zł za każdy 1% niewykonania wyniku ekonomicznego (dzielnik 5 jest tu wielkością stałą, wynikającą z różnicy między 100% a 95%, przy którym premia już nie przysługuje).

W rezultacie do wypłaty przypada 12.000 — 2.400 = 9.600 zł premii.

2) Założenie: fundusz premiowy dla kierownictwa wynosi 25.000 zł za następujące zadania:

a) wykonanie produkcji określonych asortymentów	— 20 pkt,	którym odpowiada	5.000 zł premii
b) wykonanie produkcji eksportowej według umowy z przedsiębiorstwami handlu zagranicznego	— 30 pkt,	którym odpowiada	7.500 zł premii
c) oddanie w terminie określonego obiektu do użytku	— 15 pkt,	którym odpowiada	3.750 zł premii
d) obniżenie o 1% udziału kosztów własnych w wartości produkcji	— 35 pkt,	którym odpowiada	8.750 zł premii

(Przykład ten zakłada — zgodnie z § 3 ust. 5 pkt 1 uchwały — 65 pkt za wykonanie zadań objętych wskaźnikami dyrektywnymi — zadania a, b, c)

Zadanie a) wykonano — w 100%
„ b) „ — w 99%
„ c) „ — w 100%
„ d) „ — w 66,6%

Wynik ekonomiczny osiągnięto w 100%.

Obliczenie premii za zadanie a) — 5.000 zł premii
„ b) — 6.000 zł „
„ c) — 3.750 zł „
„ d) — 5.828 zł „
Razem 20.578 zł premii

(Obliczenie potrącenia za 1% brakujący do 100% wykonania zadania b) — 7.500 : 5 = 1.500 zł za 1%.
7.500 — 1.500 = 6.000 zł; dzielnik 5 jest tu wielkością stałą jako różnica między 100 a 95%, przy którym premia nie przysługuje).

Premia za zadanie d) przysługuje w takim stopniu, w jakim zadanie to (jako ponadplanowe) zostało wykonane, tj. w 66,6%.

Wobec uzyskania wyniku ekonomicznego w 100% przysługuje pełna wyliczona premia za wszystkie zadania.

10. Premiowanie pracowników zarządu przedsiębiorstwa.

1) Z pozycji „A" części II funduszu premiowego otrzymują premię pracownicy:
— zajmujący stanowiska kierowników działów i sekcji oraz samodzielne stanowiska pracy na szczeblu działu w zarządzie przedsiębiorstwa,
— inżynieryjno-techniczni w rozumieniu podziału statystycznego Głównego Urzędu Statystycznego,
— ekonomiczni zaliczeni w statystyce Głównego Urzędu Statystycznego do pracowników administracyjno-biurowych, a zajmujący następujące lub równorzędne pod względem kwalifikacji stanowiska: ekonomista, planista, instruktor, kontroler, rewident.

Z pozycji „B" części II funduszu premiowego otrzymują premie uznaniowe pracownicy administracyjni. Premie maszynistek zatrudnionych w halach maszyn wypłacane są zgodnie z dotychczas obowiązującymi przepisami,

2) Przez ustaloną w uchwale zależność premii pracowników zarządu przedsiębiorstwa od wysokości premii kierownictwa należy rozumieć zasadę wykorzystania funduszu premiowego tych pracowników w takim stopniu, w jakim wykorzystuje się w danym okresie fundusz premiowy przeznaczony dla kierownictwa.

3) Wypłata części wynoszącej 30% pozycji „A" jest uzależniona od spełnienia warunków (zadań) określonych przez dyrektora przedsiębiorstwa. Przykładowy wykaz tych warunków (zadań) jest następujący:
a) dla kierownika działu produkcji i podległych mu 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,
b) dla kierownika działu zatrudnienia i płac oraz podległych mu pracowników — utrzymanie lub obniżenie planowanego udziału kosztów robocizny w ogólnych kosztach wytwarzania,
c) dla kierownika działu zaopatrzenia i zbytu oraz podległych mu pracowników:
— w zakresie zaopatrzenia — rytmiczne zaopatrzenie przedsiębiorstwa w surowce i materiały, nieprzekraczanie normatywów surowców i materiałów ustalonych na dany rok,
— w zakresie zbytu — niedopuszczenie do ponadnormatywnego wzrostu zapasów wyrobów gotowych,
d) dla pracowników podległych głównemu technologowi — wykonanie planu uruchomienia nowej produkcji i planu postępu technicznego w zakresie im wyznaczonym, utrzymanie obowiązujących i zatwierdzonych w przepisanym trybie normatywów zużycia materiałowego, wykonanie planów jakościowych,
e) dla pracowników podległych głównemu mechanikowi — bezawaryjna praca maszyn i urządzeń w granicach zakreślonych planem, wykonanie harmonogramu remontów, wykonanie planu uruchomienia nowej produkcji i planu postępu technicznego w zakresie im wyznaczonym,
f) dla pracowników podległych głównemu energetykowi — 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,
g) dla kierownika działu planowania i podległych mu pracowników — sporządzenie podbudowanych analizą

ekonomiczną planów i zestawień statystycznych przez doprowadzenie wskaźników planu do komórek ruchu,

i) dla pracowników podległych głównemu księgowemu — sporządzenie w terminie bilansów i sprawozdań finansowych, terminowe obliczanie zarobków pracowniczych.

g) Przykład podziału części II funduszu premiowego na pozycje „A" i „B".
Założenie: część II funduszu wynosi 100.000 zł w przekroju rocznym.
W I kwartale przeznaczono na fundusz:
„A" 18.000 zł
„B" 7.000 zł.
Pozycja „A" dzieli się na część pierwszą, wynoszącą 70%, tj. 12.600 zł, i na część drugą, wynoszącą 30%, tj. 5.400 zł.
Przykład obliczenia premii:

a) Z pozycji „A" — założenie: kierownictwo wykorzystuje w danym okresie 75% swojego funduszu premiowego.
Część pierwsza pozycji „A" może więc być wykorzystana również w takim stopniu.
Obliczenie: 12.600 × 0,75 = 9.450 zł.
Wobec wykonania własnych zadań pozostaje do wypłaty również część druga, wynosząca 5.400 zł.
Razem pozostaje do wypłaty 9.450 + 5.400 zł = 14.850 zł (tj. 82,5% funduszu części „A").
Kwota ta zostaje rozdzielona według udziału poszczególnych stanowisk w funduszu premiowym, co powinno być uregulowane w zakładowych regulaminach premiowania.

b) Zgodnie z przepisami § 2 ust. 4 uchwały kwota 7.000 zł przypadająca na premie pracowników administracyjnych może być wykorzystana w takim stopniu, w jakim wykorzystana jest w danym okresie część II „A" funduszu premiowego. Wobec wykorzystania tego funduszu w podanym przykładzie w 82,5% obliczenie kwoty do wypłaty pracownikom administracyjno-biurowym następuje: 7.000 × 0,825 = 5.775 zł.

11. Premiowanie pracowników ruchu przedsiębiorstwa.

1) Dyrektor przedsiębiorstwa wybiera z ustalonych (lub zaleconych) zadań odpowiednie dla poszczególnych komórek organizacyjnych i ustala zadania dodatkowe.
Zadania powinny odpowiadać wymaganiom, o których mowa w § 3 ust. 7 uchwały, i być podane na piśmie. Zakładowe regulaminy premiowania określą terminy, w jakich pisma, zawierające wyznaczone zadania dla poszczególnych komórek organizacyjnych ruchu, należy doręczyć tym komórkom.

Zgodnie z zasadą takiego doboru zadań dla komórek ruchu, aby zapewniał on wykonanie zadań przez przedsiębiorstwo jako całość, dyrektor otrzymując np. zadania dla kierownictwa w zakresie produkcji określonych asortymentów rozdziela zadania produkcji poszczególnych asortymentów między wydziały i uzależnia od ich wykonania część premii pracowników tych wydziałów.

Do wykonania innego zadania, np. przedterminowego uruchomienia produkcji, może być potrzebna mobilizacja wysiłków kilku służb, np. technologicznej, inwestycyjnej i mechanicznej.

Po ustaleniu, jakie prace muszą być wykonane, dyrektor ustala odpowiednio:
— dla służby technologicznej — zadanie opracowania instrukcji ruchowych i technologicznych oraz zaznajomienia z nimi personelu,
— dla służby mechanicznej — zadanie przyspieszenia rozruchu mechanicznego,
— dla służby inwestycyjnej — zadanie przyspieszenia rozruchu technologicznego
— dla ośrodka normowania pracy — zadanie opracowania wzorcowej obsady stanowisk w nowo uruchamianych wydziałach,
— dla służby kontroli technicznej — zadanie opracowania systemu kontroli nowej produkcji.

2) Przykład zastosowania tabelki, łączącej dwa zadania wyznaczone hucie cynku:
Założenie: huta cynku (wydział produkcyjny) otrzymała zadanie:
a) wykonania i przekroczenia normy uzysku cynku,
b) wykorzystania planowanej zdolności produkcyjnej pieców i w miarę możności przekroczenia tej zdolności.

Możliwość przekroczenia tych zadań oceniono w każdym przypadku na 2%, za co ustalono maksymalny fundusz premiowy w wysokości 20.000 zł i przyjęto po 50 punktów za każde zadanie.

Poniższa tabelka uwzględnia premie za wykonanie planu tych zadań (z potrąceniem do 95% wykonania) oraz premie za przekroczenie zadań ustalonych w takiej proporcji, w jakiej zostały wykonane zadania ponadplanowe:

Zdolność produkcyjna pieców rafineryjnych	% wykonania zadania (% uzysku)							
	95	96	97	98	99	100	101	102
	premia w tysiącach złotych							
95	0	1	2	3	4	5	6	7
96	1	2	3	4	5	6	7	8
97	2	3	4	5	6	7	8	9
98	3	4	5	6	7	8	9	10
99	4	5	6	7	8	9	10	11,5
100	5	6	7	8	9	10	11,5	13
101	6	7	8	9	10	11,5	13	16,5
102	7	8	9	10	11	12	16,5	20

3) Służba kontroli technicznej otrzymuje premię uzależnioną od ilości (wartości) reklamacji. Niezależnie od tego powinna zgodnie z analizą potrzeb w zakresie poprawy jakości produkcji otrzymać zadania oceny przyczyn powstawania braków i obniżenia wskaźników jakościowych.
Wykonanie tych zadań powinno stanowić podstawę wypłaty części premii.
Podobnie własne zadania na każdy okres powinny otrzymać laboratoria badawcze, biura konstrukcyjne, ośrodki normowania pracy i komórki normalizacyjne.

12. W roku 1964 przy podziale funduszu premiowego na części oraz przy ustaleniu udziału poszczególnych stanowisk w tym funduszu należy uwzględnić dotychczasowe uprawnienia do premii pracowników premiowanych regulaminowo oraz poziom premii przyznawanych niektórym pracownikom w sposób uznaniowy. Przy ustalaniu wysokości funduszu premiowego należy honorować skutki finansowe związane z zawartymi umowami o opracowanie tematów nagradzanych z funduszu postępu techniczno-ekonomicznego lub z zawartymi umowami pomiędzy przedsiębiorstwami przemysłowymi a przedsiębiorstwami handlu zagranicznego o dostawy towarów na eksport, których realizacja miała być nagrodzona z funduszu aktywizacji eksportu.

13. Wprowadzenie w życie systemu premiowania wymaga:
— ustalenia przez ministrów (kierowników urzędów centralnych) i dyrektorów zjednoczeń szczegółowych resortowych i branżowych wytycznych, określających zasady i kryteria premiowania w zależności od charakteru działalności resortu i branży,
— systematycznego nadzoru nad wprowadzonymi w życie regulaminami premiowania w przedsiębiorstwach,
— przeszkolenia w zakresie systemu premiowania personelu ekonomicznego zatrudnionego w komórkach pracy i płac ministerstw, zjednoczeń i przedsiębiorstw,
— stałej współpracy organów administracji gospodarczej (ministerstw, zjednoczeń i przedsiębiorstw) z właściwymi oddziałami banków finansujących — w zakresie kontroli wykonania zadań, stanowiących podstawę premiowania.

Wykonanie wymienionych zadań powinno się opierać na ścisłym współdziałaniu wszystkich ogniw administracji gospodarczej z odpowiednimi instancjami i organizacjami związków zawodowych. Współdziałanie to powinno obejmować także rozdział funduszów premiowych.

14. Zakładowe regulaminy i zadania stanowiące podstawę premiowania powinny być przedmiotem ustaleń, a wykonanie zadań — przedmiotem analizy i stałej kontroli ze strony organów samorządu robotniczego.