

100

OBWIESZCZENIE PRZEWODNICZĄCEGO KOMITETU PRACY I PLAC

z dnia 23 marca 1967 r.

w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu uchwały nr 132 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych) grupujących państwowe przedsiębiorstwa przemysłowe i budowlano-montażowe.

1. Na podstawie § 2 uchwały nr 381 Rady Ministrów z dnia 6 grudnia 1966 r. zmieniającej uchwałę w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych) grupujących państwowe przedsiębiorstwa przemysłowe i budowlano-montażowe (Monitor Polski Nr 71, poz. 333) ogłasza się w załączniku do niniejszego obwieszczenia jednolity tekst uchwały nr 132 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych) grupujących państwowe przedsiębiorstwa przemysłowe i budowlano-montażowe (Monitor Polski z 1964 r. Nr 32, poz. 140 i Nr 89, poz. 423 oraz z 1966 r. Nr 71, poz. 333) z zastosowaniem kolejnej numeracji paragrafów, ustępów i punktów.

2. Jednolity tekst nie obejmuje:

1) § 16 uchwały nr 132 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych) grupujących państwowe przedsiębiorstwa przemysłowe i budowlano-montażowe (Monitor Polski Nr 32, poz. 140) w brzmieniu:

„§ 16. Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1964 r. z wyjątkiem § 9 pkt 2, który wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.”;

2) § 2 uchwały nr 401 Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 1964 r. zmieniającej uchwałę w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych) grupujących państwowe przedsiębiorstwa przemysłowe i budowlano-montażowe (Monitor Polski Nr 89, poz. 423) w brzmieniu:

„§ 2. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 lipca 1964 r.”;

3) § 3 uchwały nr 381 Rady Ministrów z dnia 6 grudnia 1966 r. zmieniającej uchwałę w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych) grupujących państwowe przedsiębiorstwa przemysłowe i budowlano-montażowe (Monitor Polski Nr 71, poz. 333) w brzmieniu:

„§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1967 r., z tym że w I kwartale 1967 r. potrącenia premii za niewykonanie zadań kooperacyjnych, o których mowa w § 1 pkt 5 lit. j) niniejszej uchwały, mogą być decyzją ministra zmniejszone do połowy.”;

4) przykładu II obliczania premii dla kierownictwa zjednoczenia zawartego w § 15 ust. 2 załącznika nr 3 do uchwały nr 132 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych) grupujących państwowe przedsiębiorstwa przemysłowe i budowlano-montażowe (Monitor Polski Nr 32, poz. 140) — jako nieaktualnego.

3. Powołany w ust. 2 pkt 3 przepis § 1 pkt 5 lit. j) uchwały nr 381 Rady Ministrów z dnia 6 grudnia 1966 r. zmieniającej uchwałę w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych) grupujących państwowe przedsiębiorstwa przemysłowe i budowlano-montażowe oznaczony jest w jednolitym tekście jako § 11 ust. 3 załącznika nr 3 do uchwały nr 132 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych) grupujących państwowe przedsiębiorstwa przemysłowe i budowlano-montażowe.

Przewodniczący Komitetu Pracy i Plac: *A. Burski*

Załącznik do obwieszczenia Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 23 marca 1967 r. (poz. 100).

UCHWAŁA Nr 132 RADY MINISTRÓW

z dnia 4 maja 1964 r.

w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych) grupujących państwowe przedsiębiorstwa przemysłowe i budowlano-montażowe.

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

§ 1. 1. Ustala się dla pracowników zatrudnionych w zjednoczeniach grupujących państwowe przedsiębiorstwa przemysłowe i budowlano-montażowe tabele płac, stanowiące załącznik nr 1 do uchwały, oraz taryfikator kwalifikacyjny, stanowiący załącznik nr 2 do uchwały.

2. Zaliczenia zjednoczeń do odpowiednich tabel płac dokonuje właściwy minister (kierownik urzędu centralnego) za zgodą Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac.

3. Właściwy minister (kierownik urzędu centralnego) może w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac uzupełnić tabelę płac oraz taryfikator kwalifikacyjny stanowiskami dodatkowymi, określając dla nich wynagrodzenie zasadnicze i wymagania kwalifikacyjne.

4. Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac może ustalić dla danego resortu wyrażony w procentach liczby zatrudnionych w zjednoczeniach limit, w którego ramach właściwy minister (kierownik urzędu centralnego) może przyznać poszczególnym zjednoczeniom prawo do podwyższenia w granicach do 10% wynagrodzeń zasadniczych pracowników zatrudnionych na stanowisku starszego inspektora i na stanowiskach wyższych. Prawo do podwyższenia wynagrodzeń zasadniczych:

- odnosi się w zasadzie do pracowników posiadających maksymalne kwalifikacje określone dla danego stanowiska w załączniku nr 2 do niniejszej uchwały,
- dotyczyć może maksymalnie 20% pracowników zatrudnionych w poszczególnych zjednoczeniach.

§ 2. 1. Dyrektor zjednoczenia może w uzasadnionych wypadkach:

- 1) zwolnić pracownika, zatrudnionego w zjednoczeniu w dniu wejścia w życie uchwały, od określonych w taryfikatorze kwalifikacyjnym wymagań w zakresie wykształcenia bądź praktyki zawodowej,
- 2) skrócić dla pracownika o szczególnie wysokich kwalifikacjach ustalony w taryfikatorze kwalifikacyjnym okres praktyki zawodowej.

2. Przepisy ust. 1 nie dotyczą pracowników zatrudnionych na stanowiskach radcy prawnego i referenta prawnego.

§ 3. 1. Pracownicy przyjmowani do pracy po wejściu w życie uchwały otrzymują najniższe wynagrodzenie przewidziane w tabeli dla danego stanowiska. W wypadkach szczególnie uzasadnionych dyrektor zjednoczenia może przyznać pracownikowi posiadającemu wysokie kwalifikacje wynagrodzenie zasadnicze podwyższone do 50% różnicy pomiędzy minimalnym a maksymalnym wynagrodzeniem wynikającym z tabeli płac.

2. Przepisy ust. 1 nie dotyczą pracowników przenoszonych służbowo do pracy w zjednoczeniu.

3. Podwyższenie płacy pracownikowi nie może nastąpić na tym samym stanowisku częściej niż co dwa lata i wynosić więcej niż jedną trzecią różnicy pomiędzy minimalnym a maksymalnym wynagrodzeniem wynikającym z tabeli płac. Nie dotyczy to pracowników zatrudnionych na stanowiskach: maszynistki w maszynopisowni, telefonistki, starszego woźnego, woźnego, portiera, szatniarza, windziarza, sprzątaczkę.

§ 4. Pracownicy zjednoczeń zachowują prawo do pobierania na podstawie właściwych przepisów świadczeń pienięż-

nych i świadczeń w naturze, przysługujących w danym zjednoczeniu w dniu wejścia w życie uchwały.

§ 5. 1. Czas pracy pracowników zjednoczeń wynosi 46 godzin tygodniowo.

2. Pracownikom zjednoczeń przysługuje prawo do dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych. Dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych wypłaca się według przepisów ustawy z dnia 19 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu.

3. Przepisy ust. 2 nie mają zastosowania do pracowników zajmujących kierownicze i samodzielne stanowiska pracy w rozumieniu uchwały nr 394 Rady Ministrów z dnia 17 września 1959 r. w sprawie określenia kierowniczych i innych samodzielnych stanowisk pracy (Monitor Polski Nr 84, poz. 444).

4. Pracownicy, o których mowa w ust. 3, mają jednak prawo do wynagrodzenia za pracę poza normalnymi godzinami pracy (z wyjątkiem dyrektora, jego zastępców i głównego księgowego) w wypadkach, gdy pracownik — na polecenie zwierzchnika — wykonywał pracę w niedzielę i święto i nie otrzymał innego wolnego dnia pracy, oraz w wypadkach, gdy pracownik poza normalnymi godzinami pracy wykonywał pracę nie należącą do zakresu jego obowiązków.

§ 6. Zasady wynagradzania i czas pracy pracowników samochodowych oraz pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu określają odrębne przepisy.

§ 7. 1. Pracownicy zjednoczeń otrzymują premię z funduszu premiowego.

2. Ramowe zasady premiowania oraz sankcje z tytułu przekroczenia funduszu płac w podległych przedsiębiorstwach określają załączniki nr 3 i 4 do uchwały.

3. Pracownikom zjednoczeń poza premiami przewidzianymi w ust. 1 nie mogą być przyznawane nagrody ani premie z innych tytułów; nie dotyczy to nagród jubileuszowych przysługujących na podstawie odrębnych przepisów oraz nagród państwowych, za udział w konkursach, za osiągnięcia racjonalizatorskie, za projekty wynalazcze, za opracowanie konkretnych tematów z zakresu postępu techniczno-ekonomicznego oraz za eksport kompletnych obiektów przemysłowych — jeżeli zjednoczenie pełni funkcję generalnego dostawcy tych obiektów.

§ 8. Nagrody (premie) przypadające pracownikom umysłowym zjednoczeń za I i II kwartał 1964 r. podlegają wypłacie na dotychczasowych zasadach.

§ 9. Zobowiązuje się ministrów (kierowników urzędów centralnych) w porozumieniu z zarządami głównymi właściwych związków zawodowych do:

- 1) wydania szczegółowych wytycznych w zakresie stosowania zasad premiowania pracowników zjednoczeń,
- 2) zatwierdzenia do dnia 15 czerwca 1964 r. szczegółowych regulaminów premiowania w zjednoczeniach.

§ 10. 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 zjednoczenia,
- 2) wyłączyć spod działania niniejszej uchwały niektóre zjednoczenia ze względu na ich strukturę organizacyjną i charakter działalności.

§ 11. Zobowiązuje się ministrów (kierowników urzędów centralnych) do:

- 1) zawarcia z zarządami głównymi związków zawodowych protokołów dodatkowych do układów zbiorowych pracy w oparciu o zasady określone w niniejszej uchwale;
- 2) wydania w porozumieniu z zarządami głównymi właściwych związków zawodowych zarządzenia, wprowadzającego w życie zasady ustalone w niniejszej uchwale w tych zjednoczeniach, w których układ zbiorowy pracy nie obowiązuje.

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

§ 13. Przepisy niniejszej uchwały nie dotyczą:

- 1) zjednoczeń kopalnictwa węgla i rud żelaznych,
- 2) wyodrębnionych komórek organizacyjnych zjednoczeń, których pracownicy wynagradzani są według odrębnych zasad.

§ 14. Pracownikom objętym niniejszą uchwałą nie przysługują:

- 1) dodatek pobierany dotychczas w myśl uchwały nr 103 Rady Ministrów z dnia 16 marca 1963 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę najniższej zarabiających pracowników przedsiębiorstw, instytucji i urzędów oraz obniżenia skali podatku od wynagrodzeń (Monitor Polski Nr 25, poz. 124),
- 2) dodatek określony w uchwale nr 301 Rady Ministrów z dnia 14 września 1963 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku kwartalnego dla pracujących.

§ 15. W zakresie uregulowanym niniejszą uchwałą tracą moc dotychczasowe przepisy regulujące zasady wynagradzania, premiowania i stosowania nagród w zjednoczeniach, a w szczególności:

- 1) uchwała nr 192 Rady Ministrów z dnia 16 kwietnia 1956 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w centralnych zarządach i zarządach (Monitor Polski Nr 33, poz. 412);
- 2) uchwała nr 41 Prezydium Rządu z dnia 15 stycznia 1955 r. w sprawie indywidualnych uposażeń ryczałtowych dla wybitnych specjalistów, zatrudnionych w niektórych działach centralnej administracji państwowej, w zarządzie państwowych przedsiębiorstw gospodarczych oraz instytutach naukowo-badawczych;
- 3) § 28 uchwały nr 195 Rady Ministrów z dnia 9 czerwca 1960 r. o współpracy i koordynacji branżowej (Monitor Polski Nr 56, poz. 268);
- 4) § 8 pkt 2 uchwały nr 518 Rady Ministrów z dnia 17 sierpnia 1956 r. w sprawie rozszerzenia uprawnień dyrektorów centralnych zarządów przemysłu (Monitor Polski Nr 83, poz. 975);
- 5) § 25 ust. 2 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);
- 6) uchwała nr 400 Rady Ministrów z dnia 10 grudnia 1963 r. w sprawie wynagradzania radców prawnych i referentów prawnych zatrudnionych w przedsiębiorstwach państwowych, zjednoczeniach oraz w bankach państwowych (Monitor Polski Nr 94, poz. 438) — w części dotyczącej określenia wynagrodzenia zasadniczego radców prawnych i referentów prawnych;
- 7) § 28 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 i z 1963 r. Nr 33, poz. 168).

Załącznik nr 1 do uchwały nr 132 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r.

I. TABELA MIESIĘCZNYCH WYNAGRODZEŃ ZASADNICZYCH PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH

Lp.	Stanowisko	Wynagrodzenie zasadnicze w zł od—do		
		tabela A	tabela B	tabela C
1	2	3	4	5
1	Dyrektor	5.000—6.000	4.500—5.500	4.000—5.000
2	Zastępca dyrektora, główny księgowy	4.100—5.000	3.800—4.500	3.500—4.200
3	Naczelnik wydziału technicznego, ekonomicznego, główny specjalista	3.000—4.200	2.800—3.800	2.600—3.400
4	Naczelnik wydziału administracyjnego, gospodarczego, socjalnego	2.300—3.200	2.100—2.800	1.900—2.500
5	Radca prawny	2.400—3.600	2.400—3.400	2.400—3.200
6	Zastępca naczelnika*) wydziału technicznego, ekonomicznego, naczelnik wydziału kadr i szkolenia	2.600—3.600	2.300—3.300	2.100—3.100
7	Starszy inspektor**), starszy rewident	2.500—3.300	2.200—3.100	2.000—2.900
8	Inspektor, rewident	2.100—2.800	1.900—2.500	1.800—2.300
9	Starszy referent, starszy księgowy	1.500—2.300	1.400—2.100	1.300—2.000
10	Referent, księgowy, kasjer	1.100	—	1.700
11	Rachmistrz, kontysta	1.000	—	1.300
12	Kierownik sekretariatu	1.500	—	2.100
13	Sekretarka—stenotypistka	1.500	—	2.000
14	Sekretarka	1.000	—	1.500
15	Kierownik kancelarii głównej, tajnej, magazynu, maszynopisowni, centrali telefonicznej	1.000	—	1.800
16	Maszynistka:			
	a) w maszynopisowni	950	—	1.100
	b) poza maszynopisownią	950	—	1.500
17	Telefonistka	950	—	1.100
18	Magazynier	950	—	1.400

*) Stanowisko zastępcy naczelnika może występować tylko w wydziałach 6 i więcej osobowych.

**) Stanowisko starszego inspektora może występować tylko w wydziałach technicznych i ekonomicznych.

U w a g a : Dla celów premiowania w rozumieniu załącznika nr 3 i 4 do uchwały — zalicza się:

- 1) do pracowników technicznych i ekonomicznych: zastępców kierownika wydziałów technicznych i ekonomicznych, starszego inspektora, starszego rewidenta, inspektora, rewidenta, starszego księgowego oraz starszego referenta w wydziałach technicznych i ekonomicznych, radcę prawnego zatrudnionego na pełnym etacie,
- 2) do pracowników administracyjnych: naczelnika wydziału administracyjnego, gospodarczego, socjalnego, starszego referenta zatrudnionego w tych wydziałach, referentów, księgowego, kasjera, rachmistrza, kontystę, kierowników sekretariatu, kancelarii głównej i tajnej, magazynu, maszynopisowni, centrali telefonicznej oraz sekretarki-stenotypistki, sekretarki, maszynistki, telefonistki, magazyniera oraz radcę prawnego zatrudnionego na niepełnym etacie.

II. TABELA MIESIĘCZNYCH WYNAGRODZEŃ ZASADNICZYCH PRACOWNIKÓW OBSŁUGI (FIZYCZNYCH)

Lp	Stanowisko	Wynagrodzenie zasadnicze w zł od—do we wszystkich tabelach
1	2	3
1	Starszy woźny	950—1.050
2	Woźny, portier, szatniarz, windziarz	800— 900
3	Palacz centralnego ogrzewania (system grawitacyjny)	1.000—1.400
4	Palacz centralnego ogrzewania (system pompowy lub pompowo-grawitacyjny)	1.200—1.600
5	Rzemieślnik	1.200—1.600
6	Robotnik gospodarczy, powielaczowy	900—1.200
7	Sprzątaczką wynagradzana według czasowej formy płac*)	800— 850
8	Goniec	800

*) Wynagrodzenie zasadnicze sprzątaczką wynagradzanej według powierzchni sprzątanej, stanowiące podstawę ustalenia stawki jednostkowej za m² powierzchni sprzątanej — wynosi 640 zł.

Załącznik nr 2 do uchwały nr 132 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r.

TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY DLA STANOWISK PRACY W ZJEDNOCZENIACH

Lp.	Nazwa stanowiska	Wymagane kwalifikacje w zakresie wykształcenia i stażu pracy
1	2	3
1	Dyrektor	Wyższe wykształcenie techniczne, ekonomiczne, prawnicze, 10 lat praktyki zawodowej w zawodach technicznych lub ekonomicznych
2	a) Zastępca dyrektora	Wyższe wykształcenie techniczne, ekonomiczne, prawnicze itp., 8 lat praktyki w zawodach technicznych, ekonomicznych, w zależności od charakteru podległych komórek organizacyjnych, w tym przynajmniej 4 lata na stanowisku kierowniczym w danej specjalności
	b) Główny księgowy	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze, 8 lat praktyki zawodowej w księgowości, w tym przynajmniej 4 lata na stanowisku kierowniczym w działach finansowo-księgowych 2) Średnie wykształcenie ekonomiczne, 12 lat praktyki w księgowości, w tym przynajmniej 6 lat praktyki na stanowisku kierowniczym w działach finansowo-księgowych
3	Naczelnik wydziału technicznego, ekonomicznego, główny specjalista	1) Wyższe wykształcenie techniczne, ekonomiczne lub prawnicze, 7 lat praktyki w zawodach technicznych, ekonomicznych w zależności od charakteru komórki (stanowiska) 2) Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 10 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych w zależności od charakteru komórki organizacyjnej
4	Naczelnik wydziału administracyjnego, gospodarczego, socjalnego	1) Wyższe wykształcenie, 4 lata praktyki w administracji, 2) Średnie wykształcenie, 7 lat praktyki w administracji

Lp. 1	Nazwa stanowiska 2	Wymagane kwalifikacje w zakresie wykształcenia i stażu pracy 3
5	Radca prawny	Zgodnie z uchwałą nr 533 Rady Ministrów z dnia 13 grudnia 1961 r. w sprawie obsługi prawnej przedsiębiorstw państwowych, zjednoczeń oraz banków państwowych (Monitor Polski Nr 96, poz. 406)
6	a) Zastępca naczelnika wydziału technicznego, ekonomicznego	1) Wyższe wykształcenie techniczne, ekonomiczne lub prawnicze, 5 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych w zależności od charakteru zatrudnienia 2) Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 8 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych w zależności od charakteru zatrudnienia
	b) Naczelnik wydziału kadr i szkolenia	1) Wyższe wykształcenie, 4 lata praktyki w administracji 2) Średnie wykształcenie, 7 lat praktyki w administracji
7	a) Starszy inspektor	1) Wyższe wykształcenie techniczne, ekonomiczne lub prawnicze, 5 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych, w tym przynajmniej 2 lata w specjalności odpowiadającej charakterowi zatrudnienia 2) Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 8 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych, w tym przynajmniej 3 lata w specjalności odpowiadającej charakterowi zatrudnienia
	b) Starszy rewident	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze, 5 lat praktyki w księgowości, w tym przynajmniej 2 lata praktyki kontrolno-rewizyjnej 2) Średnie wykształcenie, ukończony kurs księgowości, 8 lat praktyki w księgowości, w tym przynajmniej 3 lata praktyki kontrolno-rewizyjnej
8	a) Inspektor	1) Wyższe wykształcenie techniczne, ekonomiczne lub prawnicze, 4 lata praktyki w zawodach ekonomicznych lub technicznych 2) Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 7 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych, w tym przynajmniej 2 lata praktyki w specjalności odpowiadającej charakterowi zatrudnienia
	b) Rewident	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze, 4 lata praktyki w księgowości, w tym przynajmniej 2 lata na samodzielnym stanowisku w komórce finansowo-księgowej 2) Średnie wykształcenie, ukończony kurs księgowości, 7 lat praktyki w księgowości, w tym przynajmniej 3 lata na samodzielnym stanowisku w komórce finansowo-księgowej
9	a) Starszy referent	1) Wyższe wykształcenie i ukończony wstępny staż pracy 2) Średnie wykształcenie, 3 lata praktyki w specjalności odpowiadającej charakterowi zatrudnienia

Lp.	Nazwa stanowiska	Wymagane kwalifikacje w zakresie wykształcenia i stażu pracy
1	2	3
	b) Starszy księgowy	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze, ukończony wstępny staż pracy 2) Średnie wykształcenie, 3 lata praktyki w księgowości 3) Ukończony kurs księgowości z wiadomościami na poziomie szkoły średniej, 3 lata praktyki w księgowości
10	Referent, księgowy, kasjer	1) Średnie wykształcenie 2) Ukończony kurs księgowości z wiadomościami na poziomie szkoły średniej, 2 lata praktyki w komórce finansowo-księgowej
11	Rachmistrz, kontysta	1) Średnie wykształcenie 2) Ukończony kurs księgowości
12	Kierownik sekretariatu	1) Wyższe wykształcenie, 2 lata praktyki w administracji 2) Średnie wykształcenie, 5 lat praktyki w administracji
13	Sekretarka-stenotypistka	Średnie wykształcenie, Umiejętność stenografowania z szybkością 150 zgłoszek na minutę, Umiejętność pisania na maszynie z szybkością 180 uderzeń na minutę
14	Sekretarka	Średnie wykształcenie, 2 lata praktyki w administracji, umiejętność pisania na maszynie
15	Kierownik kancelarii głównej, tajnej, magazynu, maszynopisowni, centrali telefonicznej	Średnie wykształcenie, 2 lata praktyki na stanowisku odpowiadającym charakterowi zatrudnienia
16	Maszynistka	Średnie wykształcenie, umiejętność pisania na maszynie z szybkością 180 uderzeń na minutę
17	Telefonistka	Wykształcenie podstawowe, znajomość obsługi centrali telefonicznej
18	Magazynier	1) Średnie wykształcenie 2) Podstawowe wykształcenie, 2 lata praktyki w magazynie

U w a g a :

- Do lat praktyki dolicza się okres stażu pracy.
- Przez praktykę w zawodach technicznych rozumie się przynajmniej 2 lata praktyki w przedsiębiorstwie przemysłowym bądź budowlano-montażowym, w tym co najmniej 1 rok praktyki w ruchu przedsiębiorstwa; jaka praktyka jest równorzędna z praktyką w ruchu przedsiębiorstwa przemysłowego dla zjednoczeń (jednostek równorzędnych) nieprzemysłowych, określała wytyczne właściwych ministrów (kierowników urzędów centralnych).
- Zatrudnienie pracowników nie posiadających praktyki, o której mowa w ust. 2, może mieć miejsce za zgodą właściwego ministra (kierownika urzędu centralnego).

Załącznik nr 3 do uchwały nr 132
Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r.

RAMOWE ZASADY PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW W ZJEDNOCZENIACH (JEDNOSTKACH RÓWNORZĘDNYCH) GRUPUJĄCYCH PAŃSTWOWE PRZEDSIĘBIORSTWA PRZEMYSŁOWE

Tworzenie i podział funduszu premiowego.

§ 1. 1. Premie pracowników zjednoczeń grupujących państwowe przedsiębiorstwa przemysłowe, zwanych dalej zjednoczeniami, wypłaca się z funduszu premiowego ustalonego w wysokości określonej corocznie we wskaźnikach planu.

2. Tryb ustalania funduszu premiowego dla zjednoczeń określa Rada Ministrów w uchwale o narodowym planie gospodarczym.

3. Wysokość planowanego funduszu premiowego ustalonego dla poszczególnych zjednoczeń powinna być zróżnicowana w zależności od stopnia napięcia zadań określonych planami zjednoczeń, zwłaszcza stopnia poprawy w stosunku do wyników roku ubiegłego, ze szczególnym uwzględnieniem:

- poprawy wskaźnika finansowego,
- postępu techniczno-ekonomicznego (nowych uruchomień, unowocześnienia konstrukcji wyrobów, maszyn i urządzeń, opanowania nowych, bardziej efektywnych ekonomicznie technologii produkcji),
- przyrostu produkcji eksportowej,
- przyrostu produkcji szczególnie poszukiwanych asortymentów, przeznaczonych na zaopatrzenie rynku krajowego,
- poprawy wskaźnika wykorzystania mocy produkcyjnych,
- wzrostu wydajności pracy i obniżenia pracochłonności wyrobów,
- zakresu koordynacji branżowej lub terenowo-branżowej.

4. Fundusz premiowy nie może być niższy niż 12% i wyższy niż 35% płac zasadniczych pracowników zjednoczenia. Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac może podwyższyć górną granicę limitu funduszu premiowego do 40% płac zasadniczych pracowników zjednoczeń, w których:

- dotychczasowy fundusz premiowy kształtuje się w tej wysokości,
- wysokość ta wynika z likwidacji nagród lub premii pozaplanowych, włączonych do funduszu premiowego.

5. W ramach funduszu premiowego, o którym mowa w ust. 3, tworzy się w ministerstwach (urzędach centralnych) rezerwę w wysokości do 5% tego funduszu, z przeznaczeniem na zwiększenie funduszu premiowego zjednoczeń, na premie za realizację niektórych ważnych zadań zleconych dodatkowo w ciągu roku, ze szczególnym uwzględnieniem zadań z dziedziny postępu techniczno-ekonomicznego, produkcji eksportowej oraz poprawy wyniku ekonomicznego.

§ 2. 1. Z funduszu premiowego, o którym mowa w § 1, wypłaca się premie za wykonanie i przekroczenie zadań wynikających z narodowego planu gospodarczego, a także zadań w zakresie koordynacji branżowej oraz zadań ponadplanowych, ustalonych zgodnie z potrzebami gospodarki narodowej.

2. Fundusz premiowy zjednoczeń dzieli się na:

- 1) część I, przeznaczoną na premie dla członków kierownictwa zjednoczenia (dyrektora, jego zastępców, głównego księgowego, naczelników wydziałów: technicznych, ekonomicznych, prawnego, kadr oraz głównych specjalistów, zwanych dalej „kierownictwem”),
- 2) część II, przeznaczoną na premie dla pracowników technicznych i ekonomicznych, składającą się z funduszu: „A”, wynoszącego 70% funduszu przeznaczanego na premie wypłacane w wysokości uzależnionej od wysokości premii przyznanej kierownictwu, „B”, wynoszącego 30% funduszu przeznaczanego na premie za wykonanie zadań własnych tych pracowników,
- 3) część III, przeznaczoną na premie dla pracowników administracyjnych i obsługi.

Poszczególne części funduszu premiowego określa się w kwocie bezwzględnej.

3. Fundusz premiowy:

- 1) kierownictwa — powinien być w odniesieniu do funduszu płac zasadniczych wyższy co najmniej o 5 punktów od funduszu premiowego pracowników technicznych i ekonomicznych,
- 2) pracowników administracyjnych i obsługi — nie może przekraczać 10% funduszu płac zasadniczych tych pracowników.

Premie maszynistek zatrudnionych w halach maszyn wypłacane są na podstawie dotychczas obowiązujących przepisów.

4. Podziału planowanego funduszu premiowego na poszczególne części dokonuje dla każdego zjednoczenia właściwy minister (kierownik urzędu centralnego, przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej lub rady narodowej miasta wyłączonego z województwa), przy czym pomiędzy poszczególnymi częściami nie mogą być w ciągu roku dokonywane przerzuty.

Premiowanie kierownictwa.

§ 3. 1. Liczba zadań wyznaczonych jako podstawa premiowania kierownictwa nie może być w zasadzie wyższa od 5.

2. Wszystkie zadania ustalone jako podstawa premiowania kierownictwa stanowią w funduszu premiowym tej grupy pracowników łącznie 100 punktów.

3. 1) Liczba punktów przypadających na zadania określone na poziomie wynikającym ze wskaźników dyrektywnych narodowego planu gospodarczego nie może być wyższa od 70.

2) Pozostałą liczbę punktów przeznacza się na zadania ponadplanowe.

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 rodzaju, stopnia złożoności i trudności wykonania zadania. Liczba punktów ustalona za pełne wykonanie jednego zadania nie może być niższa niż

15, a wysokość premii niższa niż 4% funduszu plac zasadniczych kierownictwa.

§ 4. 1. Powszechnie obowiązującą podstawę premiowania kierownictwa zjednoczenia stanowią zadania w zakresie:

- 1) uruchomienia produkcji nowych wyrobów,
- 2) wykonania dyrektywnych wartościowych zadań eksportowych wyrażonych w złotych dewizowych, z podziałem na podstawowe obszary geograficzne, z uwzględnieniem zmian między tymi obszarami, wprowadzonych przez Ministra Handlu Zagranicznego lub upoważnione przez niego jednostki organizacyjne handlu zagranicznego.

2. Ministrowie (kierownicy urzędów centralnych, przewodniczący prezydiów wojewódzkich rad narodowych lub rad narodowych miast wyłączonych z województw) zobowiązani są do:

- 1) wyznaczania zjednoczeń, w których osiągnięcie i poprawa wskaźników jakościowych produkcji jest zadaniem stanowiącym dodatkowo obowiązującą podstawę premiowania kierownictwa zjednoczenia; rodzaj i formę wskaźników jakościowych określają właściwi ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) w porozumieniu z Prezesem Centralnego Urzędu Jakości i Miar,
- 2) wyznaczania dla poszczególnych zjednoczeń na dany okres dodatkowo zadań branżowych.

3. Zadaniami branżowymi, o których mowa w ust. 2 pkt 2, mogą być w szczególności:

- ponadplanowa poprawa dyrektywnego wskaźnika finansowego,
- wykonanie dostaw wyznaczonych asortymentów w terminach określonych umowami,
- terminowa realizacja wybranych zadań z zakresu postępu techniczno-ekonomicznego, mających szczególne znaczenie dla rozwoju branży,
- polepszenie jakości (gatunkowości) produkcji i jej unowocześnienie,
- uzyskanie wyższego wskaźnika wykorzystania mocy produkcyjnych w przedsiębiorstwach,
- wzrost wydajności pracy,
- terminowe oddanie do użytku nowych obiektów inwestycyjnych,
- dotrzymanie lub obniżenie wskaźnika zapasów.

4. Przez zadanie z zakresu dostaw określonych asortymentów rozumie się w szczególności wykonanie dostaw asortymentów:

- objętych narodowym planem gospodarczym,
- objętych kwartalnymi planami dostaw towarów na rynek wewnętrzny,
- będących przedmiotem umów w obrocie między przedsiębiorstwami, uznanych przez właściwego ministra za ważne dla gospodarki narodowej,
- przeznaczonych na potrzeby inwestycyjne.

Listy artykułów (asortymentów) przeznaczonych w danym okresie na zaopatrzenie ludności ustala minister (kierownik urzędu centralnego) nadzorujący dane zjednoczenie w porozumieniu z Ministrem Handlu Wewnętrznego.

5. W razie pełnienia przez zjednoczenie funkcji koordynatora branżowego właściwy minister (kierownik urzędu centralnego, przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady

narodowej lub rady narodowej miasta wyłączonego z województwa) zobowiązany jest do uwzględnienia w zadaniach dla danego zjednoczenia zadań z zakresu koordynacji. Liczbę punktów i wielkość funduszu premiowego za te zadania określa się w zależności od zakresu koordynacji.

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

§ 5. Prezes Rady Ministrów może ustalić dla poszczególnych gałęzi i branż przemysłu zadania i warunki odmienne od ustalonych w § 4 i § 7 lub ustalić odmienne zasady premiowania.

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

- 1) w pełnej wysokości, o ile zadanie 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.

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

3. W razie niepełnego wykonania dyrektywnych zadań eksportowych, o których mowa w § 4 ust. 1 pkt 2, może być przyznana — za zgodą właściwego ministra (kierownika urzędu centralnego — przewodniczącego prezydium wojewódzkiej rady narodowej lub rady narodowej miasta wyłączonego z województwa) — premia w wysokości pomniejszonej o kwoty wynikające z potrącenia 1% premii za każdą 0,1% brakującą do 100% wykonania dyrektywnych zadań eksportowych, z tym że premia nie przysługuje, jeżeli zadania eksportowe zostały wykonane w 90% lub poniżej.

§ 7. 1. Wypłata premii w pełnej wysokości dla kierownictwa za wykonanie zadań stanowiących podstawę premiowania, o których mowa w § 4, uzależniona jest od uzyskania wskaźnika finansowego co najmniej na poziomie wynikającym z dyrektywnych wskaźników planu.

2. Przez wskaźniki finansowe, o których mowa w ust. 1, w § 1 ust. 3 oraz w § 4 ust. 3, rozumie się wskaźniki rentowności (netto, brutto lub przerobu) albo wskaźniki stopy zysku zjednoczenia, których sposób obliczenia ustalają w drodze zarządzenia Przewodniczący Komisji Planowania przy Radzie Ministrów i Minister Finansów. Rodzaj dyrektywnego wskaźnika finansowego określa dla zjednoczenia Minister Finansów w porozumieniu z właściwym ministrem (kierownikiem urzędu centralnego). Dotyczy to również tych zjednoczeń, w których funkcję dyrektywnych wskaźników spełniają inne wskaźniki od wyżej wymienionych.

3. W razie niespełnienia warunku, o którym mowa w ust. 1, premie obliczone zgodnie z przepisami § 4 i § 6 ulegają obniżeniu, przy czym premie nie przysługują przy osiągnięciu wskaźnika finansowego w 95% lub poniżej. Ministrowie (kierownicy urzędów centralnych, przewodniczący prezydiów wojewódzkich rad narodowych lub rad narodowych miast wyłączonych z województw) ustalają dla poszczególnych zjednoczeń, w zależności od stopnia napięcia zadań w zakresie wyniku ekonomicznego, zróżnicowane procenty od-

chyłeń potrąceń premiovych przy osiągnięciu wyniku ekonomicznego poniżej 100% — do 95%.

Premiowanie pracowników technicznych, ekonomicznych, administracyjnych i obsługi.

§ 8. Pracownicy techniczni i ekonomiczni otrzymują premie:

- 1) z funduszu „A” części II funduszu premiovego — za wykonanie przez zjednoczenie zadań ustalonych jako podstawa premiowania kierownictwa, przy czym wysokość premii za wykonanie tych zadań uzależnia się od wysokości premii przyznanej kierownictwu za dany okres; nie dotyczy to potrąceń z premii i premii dodatkowych, o których mowa w § 11 ust. 3,
- 2) z funduszu „B” części II funduszu premiovego — za wykonanie zadań własnych ustalonych przez dyrektora zjednoczenia, np.:
 - opracowanie i nadzór nad wykonaniem planu przedsięwzięć zmierzających do zapewnienia postępu technicznego,
 - wykorzystanie rezerw, poprawę jakości i efektywności produkcji,
 - opracowanie określonych analiz ekonomicznych,
 - opracowanie planu wprowadzenia norm technicznie uzasadnionych, obniżenie pracochłonności produkcji oraz kontrolę i pomoc w zakresie wdrażania tego planu w przedsiębiorstwach,
 - opracowanie planu likwidacji nadmiernych zapasów materiałowych w przedsiębiorstwach,
 - wykonanie określonych zadań związanych z wykonywaniem przez zjednoczenie funkcji koordynatora branżowego,
 - udzielanie bezpośredniej pomocy przedsiębiorstwu w realizacji zadań gospodarczych.

§ 9. Pracownicy administracyjni i obsługi premiovani są wyłącznie za wykonanie własnych zadań na podstawie oceny ich pracy przez kierownika danej komórki, niezależnie od wykonania zadań przez zjednoczenie.

§ 10. Szczegółowe zasady premiowania pracowników, o których mowa w § 8 i § 9, oraz udział poszczególnych komórek organizacyjnych i stanowisk pracy w funduszu premiovym określają szczegółowo regulaminy premiowania, zatwierdzone przez ministra (kierownika urzędu centralnego, przewodniczącego prezydium wojewódzkiej rady narodowej lub rady narodowej miasta wyłączonego z województwa).

Zasady wypłaty premii.

§ 11. 1. Wypłaty z funduszu premiovego dokonywane są w okresach kwartalnych, z tym że wyniki ekonomiczne stanowiące warunek lub podstawę premiowania kierownictwa rozlicza się w rachunku narastającym od początku roku.

2. Wysokość indywidualnej premii nie może przekraczać w stosunku rocznym:

- dla dyrektora, jego zastępców i głównego księgowego — 80% płacy zasadniczej,
- dla naczelników wydziałów i głównych specjalistów — 50% płacy zasadniczej,
- dla pracowników technicznych i ekonomicznych — 35% płacy zasadniczej,

— dla pracowników administracyjnych i obsługi — 25% płacy zasadniczej.

3. 1) W zjednoczeniach, w których udział kooperacji zewnętrznej w wartości produkcji sprzedanej zjednoczenia stanowi więcej niż 3%, wypłatę premii przysługującej za wykonanie zadań stanowiących podstawę premiowania dla:

- dyrektora zjednoczenia,
- głównych specjalistów,
- kierowników oraz pracowników inżyniersko-technicznych i ekonomicznych zatrudnionych w komórkach organizacyjnych, zajmujących się sprawami planowania i koordynacji wykonania produkcji, zaopatrzenia i zbytu —

uzależnia się dodatkowo od wykonania przez zgrupowane w zjednoczeniu przedsiębiorstwa zadań w zakresie dostaw kooperacji zewnętrznej.

2) Przez dostawy kooperacji zewnętrznej rozumie się dostawy kooperacyjne w rozumieniu uchwały nr 314 Rady Ministrów z dnia 8 sierpnia 1961 r. w sprawie usprawnienia kooperacji przemysłowej (Monitor Polski Nr 69, poz. 296), wykonywane na rzecz innych przedsiębiorstw nie zgrupowanych w danym zjednoczeniu. Stopień wykonania zadań kooperacji zewnętrznej oblicza się w sposób określony dla przedsiębiorstw przemysłowych według wartości tych dostaw.

3) W razie niespełnienia warunku wykonania dostaw kooperacji zewnętrznej, premie przysługujące pracownikom, o których mowa w pkt 1, za wykonanie innych zadań podlegają zmniejszeniu według następującej tabeli:

Lp.	Procent wykonania dostaw kooperacyjnych	% potrąceń premii
1	100%	0
2	poniżej 100 do 98% za każdą 0,1%	2,5%
3	98% i poniżej	50%

W szczególnie uzasadnionych wypadkach właściwi ministrowie (kierownicy urzędów centralnych, przewodniczący prezydiów wojewódzkich rad narodowych lub rad narodowych miast wyłączonych z województw), na podstawie wniosku zjednoczenia-dostawcy, uzgodnionego z odbiorcą dostaw kooperacyjnych, mogą na określony czas wyrazić zgodę na niestosowanie sankcji za niewykonanie dostaw kooperacyjnych elementów lub artykułów, których produkcja znajduje się w stadium opanowywania.

4) W razie pełnej realizacji dostaw kooperacji zewnętrznej przy równoczesnym niepełnym wykonaniu innych zadań objętych premiowaniem potrącenia z tytułu niewykonania tych zadań ulegają zmniejszeniu o 50%.

5) W razie pełnego wykonania dostaw kooperacji zewnętrznej pracownikom wymienionym w pkt 1 przysługuje, niezależnie od uprawnień zawartych w pkt 4, prawo do dodatkowej premii z funduszu tworzonoego w wysokości 10% wysokości premii należnej tym pracownikom za wykonanie zadań pre-

miowych ustalonych na dany okres. W tym wypadku wysokość premii indywidualnej pracowników uprawnionych do pobierania dodatkowych premii za wykonanie zadań kooperacyjnych może być podwyższona o 10 punktów w stosunku do limitów, o których mowa w ust. 2.

- 6) W razie niewykonania zadań stanowiących podstawę premiowania bądź niespełnienia warunków wypłaty premii z przyczyn niezależnych od zjednoczenia — właściwy minister (kierownik urzędu centralnego) może wyrazić zgodę na wypłatę premii, z tym że premie te obciążają rezerwę funduszu premiowego będącą w dyspozycji ministrów (kierowników urzędów centralnych).

§ 12. Wysokość funduszu premiowego dla kierownictwa oraz wysokość premii dla dyrektora, jego zastępców i głównego księgowego ustala minister (kierownik urzędu centralnego, przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej lub rady narodowej miasta wyłączonego z województwa). Wysokość premii dla pozostałych pracowników zjednoczenia ustala dyrektor zjednoczenia.

§ 13. Wypłaty premii z planowanego funduszu premiowego, o którym mowa w § 1 ust. 3, nie mogą przekraczać funduszu premiowego, ustalonego na dany rok dla poszczególnych grup pracowników. Dodatkowe premie za wykonanie kooperacji zewnętrznej (§ 11 ust. 3) wypłacane są poza planowanym funduszem płac.

§ 14. W razie przekroczenia funduszu płac objętego wskaźnikiem dyrektywnym w przedsiębiorstwach podległych zjednoczeniom:

- 1) grupującym przedsiębiorstwa przemysłu kluczowego — przewyższającego 20% rezerwy „B” zjednoczenia (§ 25 ust. 2 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) więcej niż o 1% planowanego funduszu płac przedsiębiorstw zgrupowanych w zjednoczeniu, wstrzymuje się wypłatę w wysokości 25% części I funduszu premiowego, o której mowa w § 2 ust. 2 pkt 1, przypadającego na kwartał, w którym nastąpiło przekroczenie funduszu płac; wstrzymaną premię wypłaca się po zlikwidowaniu przekroczenia w okresach następnych, nie później jednak niż w terminie rozliczeń wypłaty premii za dany rok;
- 2) grupującym przedsiębiorstwa nie objęte uchwałą nr 417 Rady Ministrów z dnia 23 grudnia 1963 r. — przewyższającego 1% łącznego operatywnego planowanego funduszu płac nadzorowanych przedsiębiorstw, pracownicy tych zjednoczeń tracą prawo do 25% premii w oparciu o postanowienia § 28 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 Nr 29, poz. 123) z części I funduszu premiowego, o której mowa w § 2 ust. 1 pkt 1.

Ramowe zasady obliczania premii za wykonanie zadań.

§ 15. 1. Dla nadania systemowi premiowania charakteru bodźca należy:

- 1) przyjąć zasadę przyznawania proporcjonalnie większej liczby punktów za zadania szczególnie ważne dla zjednoczenia i gospodarki narodowej, zapewniające zgodny z potrzebami gospodarki rozwój branży i osiągnięcie požądanej poprawy wyników ekonomicznych,
- 2) ustalać zadania premiowe o takim napięciu, aby ich wykonanie w 100% i pełne wykorzystanie funduszu premiowego wymagało istotnego wkładu pracy i wykorzystania istniejących rezerw. Napięcie zadań powinno być bieżąco analizowane i w razie stwierdzenia niedostatecznego napięcia odpowiednio zwiększane w zadaniach następnego kwartału (miesiąca).

2. Przykład obliczania premii dla kierownictwa zjednoczenia:

Założenie: Fundusz premiowy dla kierownictwa wynosi 25.000 zł.

Zjednoczenie otrzymało zadania:

- | | |
|---|----------|
| a) wykonania planu dostaw określonych asortymentów (według narodowego planu gospodarczego) — 20 pkt, którym odpowiada | 5.000 zł |
| b) wykonania planu produkcji eksportowej (według umowy z handlem zagranicznym) — 25 pkt, którym odpowiada | 6.250 zł |
| c) terminowego wykonania określonych zadań z zakresu postępu technicznego — 25 pkt, którym odpowiada | 6.250 zł |
| d) polepszenia jakości produkcji (poprawy wskaźnika gatunkowości) — 15 pkt, którym odpowiada | 3.750 zł |
| e) wykonania zadań z zakresu koordynacji branżowej — 15 pkt, którym odpowiada | 3.750 zł |

(Przykład ten zakłada 70 punktów za wykonanie zadań a), b), c) ustalonych na poziomie wynikającym z narodowego planu gospodarczego).

Zadanie a) wykonano w 100%,

Zadanie b) wykonano w 98%,

Zadania c) nie wykonano,

Zadanie d) wykonano w 90%,

Zadanie e) wykonano w 100%.

Wynik ekonomiczny uzyskano w 99%.

Obliczenie premii:

Za zadanie a) przysługuje kierownictwu	5.000 zł
Za zadanie b) przysługuje premia w zmniejszonej wysokości, ponieważ zadanie to wykonano w 98%.	
Potrącenia za 1% niewykonania zadań, ustalonych na poziomie dyrektywnym, wynoszą 20%; w rezultacie premia przysługuje w 60%, tj.	3.750 zł
Za zadanie c) — nie wykonane — premia nie przysługuje.	
Za zadanie d) — jako nie objęte wskaźnikiem dyrektywnym, przysługuje 90% premii, tj.	3.375 zł
Za zadanie e) przysługuje pełna premia, tj.	3.750 zł
Razem zjednoczeniu przysługuje	15.875 zł
Ponieważ wynik ekonomiczny uzyskano w 99%, kierownictwu można wypłacić 80% przysługującej premii, tj.	12.700 zł

3. Przy obliczaniu premii dla pracowników technicznych i ekonomicznych stosuje się zasady określone w załączniku do uchwały nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych (Monitor Polski

z 1967 r. Nr 21, poz. 99) w części dotyczącej premiowania pracowników zarządu przedsiębiorstwa z pozycji „A” części II funduszu premiowego.

4. Premia dla pracowników administracyjnych i obsługi wypłacana jest na podstawie oceny pracy przez dyrektora zjednoczenia za wykonanie zadań własnych tej grupy pracowników.

5. W razie niepełnego wykonania zadania, o którym mowa w § 6 ust. 1, premia ustalona za wykonanie zadania ulega zmniejszeniu co najmniej o 20% za każdy 1% brakujący do 100% planu według poniższej tabeli:

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

Ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) mogą ustalić dla poszczególnych zadań zróżnicowane procenty niewykonania zadań, przy których premia nie przysługuje (np. 96%, 97%) — nie mniej jednak niż 95% — oraz zastosować tabelę potrąceń wzrastających progresywnie, w miarę wzrostu stopnia niewykonania zadania, np.:

przy 95% wykonania zadania — 20% potrącenia (80% premii),

przy 96% wykonania zadania — 50% potrącenia (50% premii),

przy 97% wykonania zadania — 100% potrącenia (premia nie przysługuje).

6. Jeżeli premiowanym zadaniem jest wykonanie określonych asortymentów, potrąceń za niepełne wykonanie poszczególnych asortymentów dokonuje się w zasadzie w jednakowym stopniu za każdy asortyment niezależnie od jego wartości, przy czym do uzyskania prawa do premii wymagane jest wykonanie każdego z wymienionych asortymentów co najmniej w 96%. Dla obliczenia skali potrąceń premii 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 wykazany w postaci:

- liczby całkowitej z ułamkami, należy stosować dokładność do dwóch miejsc dziesiętnych,
- ułamka, należy stosować dokładność do trzech miejsc dziesiętnych.

Przykład obliczenia premii za wykonanie planu dostaw określonych asortymentów:

Dla zjednoczenia ustalono jako zadanie stanowiące podstawę premiowania kierownictwa wykonanie planu produkcji 10 asortymentów. Potrącenie premii za 1% niewykonania planu produkcji poszczególnego asortymentu wynosi 2% (20% : 10).

Plan produkcji poszczególnych asortymentów został wykonany w następujących procentach:

asortymentu „A” wykonano w 100% — bez potrąceń,
 asortymentu „B” wykonano w 99% — potrącenie — 2% premii,
 asortymentu „C” wykonano w 97% — potrącenie — 6% premii,
 asortymentu „D” wykonano w 96% — potrącenie — 8% premii,
 asortymentu „E” wykonano w 98% — potrącenie — 4% premii,
 asortymentu „F” wykonano w 97% — potrącenie — 6% premii,
 asortymentu „G—J” wykonano w 100% — bez potrąceń.

Razem potrącenia 26%.

Potrącenia z premii (np. ustalonej w wysokości 10.000 zł), przysługującej za wykonanie planu dostaw określonych asortymentów, wynoszą 26%, a przysługująca premia wynosi 74% (7.400 zł).

7. W zależności od specyfiki branży przemysłu mogą być, w uzgodnieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac, przyjęte inne zasady obliczania premii za wykonanie planu produkcji wyznaczonych asortymentów.

Załącznik nr 4 do uchwały nr 132
 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r.

RAMOWE ZASADY PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH W ZJEDNOCZENIACH (JEDNOSTKACH RÓWNORZĘDNYCH) GRUPUJĄCYCH PAŃSTWOWE PRZEDSIĘBIORSTWA BUDOWLANO-MONTAŻOWE

Tworzenie i podział funduszu premiowego.

§ 1. 1. Premie pracowników umysłowych zjednoczeń grupujących państwowe przedsiębiorstwa budowlano-montażowe, zwanych dalej „zjednoczeniami”, wypłaca się z funduszu premiowego, ustalonego w wysokości określonej corocznie we wskaźnikach planu.

2. Fundusz premiowy nie może być niższy niż 12% i wyższy niż 35% plac zasadniczych pracowników zjednoczenia.

Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac może podwyższyć górną granicę limitu funduszu premiowego do 40% plac zasadniczych pracowników zjednoczeń, w których:

- dotychczasowy fundusz premiowy kształtuje się w tej wysokości,
- wysokość ta wynika z likwidacji nagród lub premii pozaplanowych włączonych do funduszu premiowego.

Tryb ustalania funduszu premiowego dla zjednoczeń określa Rada Ministrów w uchwale o narodowym planie gospodarczym.

3. Wysokość funduszu premiowego, dla poszczególnych zjednoczeń zależy od rodzaju i wielkości zadań ustala corocznie w ramach przyznanego limitu właściwy minister (kierownik urzędu centralnego), przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej lub rady narodowej miasta wyłączonego z województwa).

4. Wysokość funduszu premiowego ustalonego dla poszczególnych zjednoczeń powinna być zróżnicowana i wynikać ze stopnia napięcia zadań określonych planami poszczególnych zjednoczeń, zwłaszcza stopnia poprawy w stosunku do wyników roku ubiegłego.

5. W funduszu premiowym tworzy się w ministerstwach (urzędach centralnych) rezerwę w wysokości 3—5% tego funduszu z przeznaczeniem na zwiększenie funduszu premiowego zjednoczeń za realizację niektórych ważnych zadań zleconych dodatkowo w ciągu roku bądź też za szczególnie ważne osiągnięcia.

§ 2. 1. Z funduszu premiowego, o którym mowa w § 1, wypłaca się premie za wykonanie wszystkich zadań wynikających z narodowego planu gospodarczego, a także zadań w zakresie koordynacji branżowej i zadań ponadplanowych oraz innych zadań dodatkowych, ustalonych zgodnie z potrzebami gospodarki narodowej.

2. Jako zadania powszechnie obowiązujące zjednoczenia ustala się wykonanie przez nadzorowane przedsiębiorstwa zadań rzeczowych oraz osiągnięcie syntetycznego wyniku ekonomicznego.

3. Sposób ustalania zadań określają właściwi ministrowie kierując się zasadą, aby przez zadania rzeczowe rozumieć oddanie do użytku podstawowych obiektów budownictwa przemysłowego, w tym obiektów określonych jako priorytetowe uchwałami Rady Ministrów, wykonanie planowanego zakresu budownictwa wiejskiego, mieszkaniowego, szkolnego i szpitalnego, a w zakresie budownictwa specjalizowanego oddanie podstawowych końcowych efektów pracy przedsiębiorstw oraz w miarę potrzeby również zaawansowanie robót niezbędnych do uzyskania efektów rzeczowych w okresach następnych.

4. Przez syntetyczny wynik ekonomiczny rozumie się wynikowy poziom kosztów, tj. procentowy stosunek wartości sprzedanej produkcji podstawowej, pomocniczej i usług wykonanej własnymi siłami, pomniejszonej (a w przedsiębiorstwach deficytowych — powiększonej) o wynik bilansowy, do wartości sprzedanej produkcji i usług.

5. Właściwy minister (kierownik urzędu centralnego, przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej lub rady narodowej miasta wyłączonego z województwa) określa na rok lub na kwartał ilość punktów premiowych za każde zadanie w stosunku do zadań wymiernych, których przekraczanie (poprawianie wyników) jest gospodarczo uzasadnione; w granicach powyższej ilości punktów należy wyodrębnić część przypadającą za wykonanie zadań i część, przypadającą za ich przekroczenie lub poprawienie wyników, kierując się zasadą, aby przy mniejszym napięciu zadań odpowiednio większą część funduszu premiowego przyznać za przekroczenie zadań i poprawienie wyników.

Suma punktów wyznaczonych na premie za uzyskanie wyników ekonomicznych nie powinna być niższa niż 25 punktów w zjednoczeniach prowadzących koordynację branżową i terenową i 30 punktów w pozostałych zjednoczeniach.

6. 1) Właściwy minister (kierownik urzędu centralnego, przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej lub rady narodowej miasta wyłączonego z województwa) określa zadania dodatkowe dla poszczególnych zjednoczeń, w szczególności w zakresie wydajności pracy, postępu technicznego, wyko-

rzystania ciężkiego sprzętu lub transportu, koordynacji branżowej, rozwoju branży itp.

- 2) Liczba zadań wyznaczonych jako podstawa premiowania nie może być wyższa w zasadzie od 5.
- 3) 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,
 - rodzaju oraz stopnia złożoności i trudności wykonania zadania.
- 4) Łączna suma punktów za wykonanie wszystkich zadań i poprawienie wyników ekonomicznych wynosi 100 punktów, które odpowiadają górnej granicy funduszu premiowego, ustalonego dla danego zjednoczenia.
- 5) Wysokość premii za wykonanie jednego zadania nie może być niższa od 4% funduszu płac zasadniczych danej grupy pracowników za okres, za który wypłacana jest premia.

§ 3. Fundusz premiowy zjednoczenia dzieli się na kwartaly. Sposób podziału na kwartaly ustalają właściwi ministrowie (kierownicy urzędów centralnych, przewodniczący prezydiów wojewódzkich rad narodowych lub rad narodowych miast wyłączonych z województw), kierując się zasadą, aby wysokość procentowa funduszu premiowego za wykonanie podstawowych zadań zjednoczenia, przypadającego na poszczególne kwartaly, w stosunku do funduszu rocznego była zbliżona do analogicznie obliczonej wysokości procentowej kwartalnych podstawowych zadań zjednoczenia w stosunku do zadań rocznych, z tym że w razie oddawania do użytku w niektórych kwartałach szczególnie ważnych obiektów lub wykonywania innych ważnych zadań premia za te kwartaly może być odpowiednio zwiększona.

Premiowanie pracowników zjednoczenia.

- § 4. 1. Premie z funduszu premiowego mogą otrzymywać następujący pracownicy umysłowi zjednoczenia:
- w grupie I — kierownictwo zjednoczenia, do którego zalicza się dyrektora zjednoczenia, jego zastępców, głównego księgowego oraz naczelników wydziałów technicznych, ekonomicznych, prawnego, kadr oraz głównych specjalistów;
 - w grupie II — pracownicy inżynierjno-techniczni i ekonomiczni; fundusz premiowy przeznaczony dla tej grupy pracowników składa się z części:
 - „A” — 70% funduszu przeznaczonego na premie, wypłacane w wysokości uzależnionej od wysokości premii przyznanej kierownictwu,
 - „B” — 30% funduszu przeznaczonego na premie za wykonanie zadań własnych bądź na premie za szczególne osiągnięcia w pracy tych pracowników;
 - w grupie III — pracownicy administracyjni i obsługi; fundusz premiowy tej grupy pracowników nie może przekraczać 10% funduszu płac podstawowych tych pracowników.

Premie maszynistek zatrudnionych w halach maszyn wypłacane są na podstawie dotychczas obowiązujących przepisów.

2. Podziału planowanego funduszu premiowego na poszczególne grupy w kwotach bezwzględnych dokonuje dla każdego zjednoczenia właściwy minister (kierownik urzędu centralnego, przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej lub rady narodowej miasta wyłączonego z województwa). Właściwy minister (kierownik urzędu centralnego, przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej lub

radę narodowej miasta wyłączonego z województwa) obowiązany jest uzależniać wypłatę 10% rocznego funduszu premiowego ustalonego dla danego zjednoczenia od wykonania rocznego zadania poprawy planowanego wyniku ekonomicznego przez nadzorowane przedsiębiorstwa oraz może uzależnić wypłatę dalszych 10% rocznego funduszu premiowego pracowników grupy I od wykonania innych zadań rocznych.

3. Szczegółowy wykaz pracowników uprawnionych do premiowania ustala dyrektorzy zjednoczeń w szczegółowych regulaminach premiowania na podstawie ramowych wytycznych właściwych ministrów, zaopiniowanych przez Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac.

4. Fundusz premiowy wypłaca się w zależności od wykonania zadań oddzielnie dla pracowników danej grupy.

5. W razie niepełnego wykonania zadań rzeczowych ilość punktów ustalonych za to zadanie koryguje się w dół według zasad określonych przez właściwego ministra w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac i Ministrem Finansów, z tym że przy wykonaniu tych zadań poniżej 97% premii się nie wypłaca.

6. Stopień wykonania zadań, których nie można określić na podstawie jednolitych mierników, ocenia właściwy minister (kierownik urzędu centralnego, przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej lub rady narodowej miasta wyłączonego z województwa) dla pracowników grupy I, a dyrektor zjednoczenia dla pracowników pozostałych grup, z tym że przy niepełnym wykonaniu zadań premia w pełnej wysokości nie może być wypłacona.

7. W razie nieosiągnięcia planowanego syntetycznego wyniku ekonomicznego fundusz premiowy ustalony za to zadanie zmniejsza się następująco:

% pogorszenia wyniku	% obniżenia funduszu premiowego za każde 0,1% pogorszenia wyniku
do 0,5%	2%
ponad 0,5 do 1,0%	3%
ponad 1,0 do 1,5%	5%
ponad 1,5 do 2,0%	10%

Przy pogorszeniu wyniku powyżej 2% premii za to zadanie się nie wypłaca.

8. Planowany fundusz premiowy każdej z grup pracowników wymienionych w ust. 1, przeliczony zgodnie z ust. 5, 6 i 7, stanowi wypracowany fundusz premiowy danej grupy pracowników.

§ 5. W razie przekroczenia przez nadzorowane przedsiębiorstwa funduszu płac, podlegającego likwidacji, liczonego narastająco od początku roku, wypracowany fundusz premiowy ulega zmniejszeniu:

a) dla grupy I:

- w rozliczeniu kwartalnym narastająco od początku roku: co najmniej o 5% za każde pełne 0,5% przekroczenia, z tym że w razie przekroczenia funduszu płac powyżej 2% premia ulega zmniejszeniu o 25%,

- w rozliczeniu rocznym: co najmniej o 5% za każde pełne 0,5% przekroczenia, z tym że w razie przekroczenia funduszu płac powyżej 1% premia ulega zmniejszeniu o 25%,

b) dla grupy II i III:

- w rozliczeniu kwartalnym narastająco od początku roku: co najmniej o 2% za każde pełne 0,5% przekroczenia, z tym że w razie przekroczenia funduszu płac powyżej 2% premia ulega zmniejszeniu o 10%,
- w rozliczeniu rocznym: co najmniej o 2% za każde pełne 0,5% przekroczenia, z tym że w razie przekroczenia funduszu płac powyżej 1% premia ulega zmniejszeniu o 10%.

§ 6. Fundusz premiowy nie wypłacony na skutek niewykonania zadań w poszczególnych kwartałach bądź na skutek niedotrzymania warunków wypłaty premii może być przywrócony, jeżeli w kwartałach następnych, najpóźniej jednak do końca roku kalendarzowego, zaległości zostaną nadrobione.

§ 7. Dyrektorzy zjednoczeń ustalają dla podległych im pracowników warunki wypłaty premii, np. doprowadzenie do zrealizowania planu obniżenia zapasów materiałowych, bieżącego rozliczenia zużytych materiałów, terminowego i prawidłowego rozliczenia wykonanych robót w nadzorowanych przedsiębiorstwach, właściwa gospodarka sprzętem lub transportem, racjonalne wykorzystanie zaplecza oraz terminowe wykonanie własnych prac, jak analizy, bilanse itp. Niedopełnienie tych warunków powoduje całkowite lub częściowe pozbawienie premii.

§ 8. 1. Premie dla dyrektorów zjednoczeń, ich zastępców i głównych księgowych przyznaje właściwy minister (kierownik urzędu centralnego, przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej lub rady narodowej miasta wyłączonego z województwa) w granicach funduszu premiowego przysługującego pracownikom zjednoczenia zaliczonym do grupy I.

2. Premie dla pozostałych pracowników umysłowych zjednoczenia przyznaje dyrektor zjednoczenia.

§ 9. 1. Wysokość indywidualnej premii nie może przekraczać w stosunku rocznym:

- dla dyrektora, jego zastępców i głównego księgowego — 80% płacy podstawowej,
- dla naczelników wydziałów i głównych specjalistów — 50% płacy podstawowej,
- dla pracowników inżynierjno-technicznych i ekonomicznych — 35% płacy podstawowej,
- dla pracowników administracyjnych i obsługi — 25% płacy podstawowej.

2. Szczegółowe regulaminy określające zasady i warunki premiowania pracowników zjednoczeń podlegają zatwierdzeniu przez właściwych ministrów (kierowników urzędów centralnych, przewodniczących prezydiów wojewódzkich rad narodowych lub rad narodowych miast wyłączonych z województw).

3. Pracownik może być w całości lub częściowo pozbawiony premii w razie nienależytego wywiązywania się ze swoich obowiązków.