

882

ZARZĄDZENIE PRZEWODNICZĄCEGO PAŃSTWOWEJ KOMISJI PLANOWANIA GOSPODARCZEGO

z dnia 13 lipca 1951 r.

zmieniające zarządzenie z dnia 1 marca 1951 r. w sprawie sezonowej premii za ciągłość i wydajność pracy pracowników, zatrudnionych przy pracach sezonowych.

Na podstawie § 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 22 kwietnia 1949 r. w sprawie zakresu działania Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego (Dz. U. R. P. z 1949 r. Nr 26, poz. 190 i z 1950 r. Nr 22, poz. 188) zarządza się, co następuje:

§ 1. W zarządzeniu Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z dnia 1 marca 1951 r. w sprawie sezonowej premii za ciągłość i wydajność pracy pracowników zatrudnionych przy pracach sezonowych (Monitor Polski Nr A-29, poz. 375) wprowadza się następujące zmiany:

1) w § 1 po wyrazach: „włókien łykowych“ dodaje się wyrazy: „w przeróbstwie surowca tytonio-

wego, w przemyśle torfowym, w ośrodkach wypożyczonych Funduszu Wczasów Pracowniczych oraz w czyszczalniach i suszarniach nasion“;

2) w § 4 ust. 2 po słowie „w leśnictwie“ dodaje się słowa:

„w przemyśle torfowym	11 ⁰ / ₀	11 ⁰ / ₀
w czyszczalniach i suszarniach nasion	11 ⁰ / ₀	11 ⁰ / ₀

§ 2. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 marca 1951 r.

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

883

INSTRUKCJA PRZEWODNICZĄCEGO PAŃSTWOWEJ KOMISJI PLANOWANIA GOSPODARCZEGO

z dnia 17 lipca 1951 r.

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

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

§ 1. 1. Kwotami, przeznaczonymi na współzawodnictwo w zakładzie pracy (§ 3 ust. 1 pkt 1 uchwały), dysponuje dyrektor przedsiębiorstwa (zakładu) po uzgodnieniu z radą zakładową w ramach limitu w wysokości 0,4⁰/₀ planowego funduszu płac.

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

- 1) 50⁰/₀ — jeżeli we współzawodnictwie brało udział nie więcej niż 30⁰/₀ pracowników z ogółu zatrudnionych;
- 2) 75⁰/₀ — jeżeli we współzawodnictwie brało udział od 30⁰/₀ do 60⁰/₀ pracowników;
- 3) 100⁰/₀ — jeżeli we współzawodnictwie brało udział ponad 60⁰/₀ pracowników.

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

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

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

przypadkach wysokość nagród dla szczególnie wyróżnionych we współzawodnictwie pracy może być wyższa niż 300 zł; suma tych wyższych nagród nie może jednak przekroczyć 20⁰/₀ kwot przeznaczonych na współzawodnictwo pracy w danym kwartale.

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

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

§ 2. 1. Kwotami, przeznaczonymi na nagrody indywidualne (§ 3 ust. 1 pkt 2 uchwały) dysponuje dyrektor przedsiębiorstwa w ramach limitu 0,3⁰/₀ planowego funduszu płac.

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

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

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