



MONITOR POLSKI

DZIENNIK URZĘDOWY POLSKIEJ RZECZYPOSPOLITEJ LUDOWEJ

Warszawa, dnia 20 grudnia 1966 r.

Nr 71

TRESC:
Poz.:

UCHWAŁY RADY MINISTRÓW:

- 332 — nr 380 z dnia 6 grudnia 1966 r. zmieniająca uchwałę w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych 695
- 333 — nr 381 z dnia 6 grudnia 1966 r. zmieniająca uchwałę w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych) grupujących państwowe przedsiębiorstwa przemysłowe i budowlano-montażowe 699

332

UCHWAŁA Nr 380 RADY MINISTRÓW

z dnia 6 grudnia 1966 r.

zmieniająca uchwałę w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych.

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

§ 1. W uchwale nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych (Monitor Polski Nr 32, poz. 138) wprowadza się następujące zmiany:

1) § 1 otrzymuje brzmienie:

- „§ 1. 1. Premie pracowników umysłowych państwowych przedsiębiorstw przemysłowych wypłaca się z funduszu premiowego ustalonego w wysokości określonej we wskaźnikach planu.
2. Tryb ustalania funduszu premiowego dla przedsiębiorstw określa Rada Ministrów w uchwale o narodowym planie gospodarczym.
3. Wysokość planowanego funduszu premiowego dla poszczególnych przedsiębiorstw powinna być zróżnicowana przez jednostki nadrzędne w zależności: od stopnia napięcia i złożoności zadań, poprawy wyniku ekonomicznego, wzrostu produkcji eksportowej oraz zakresu spełnianych przez dane przedsiębiorstwo funkcji przedsiębiorstwa prowadzącego (patronackiego), z tym że fundusz ten nie może być niższy niż 10% i wyższy niż 30% płac zasadniczych pracowników umysłowych. W indywidualnych wypadkach właściwy minister (kierownik urzędu centralnego) w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac może zezwolić na zatwierdzenie funduszu premiowego powyżej 30%, nie więcej jednak niż 35% płac zasadniczych pracowników umysłowych.
4. W ramach planowanego funduszu premiowego tworzy się w każdym zjednoczeniu (jednostce równorzędnej) rezerwę funduszu premiowego w wysokości do 5% tego funduszu określonego w planie dla zgrupowanych przedsiębiorstw. Rezerwę tę przeznaczają się na zwiększenie funduszu premiowego za realizację niektórych ważnych i wyjątkowo trudnych zadań, zwłaszcza zleconych poszczególnym przedsię-

biorstwom do wykonania dodatkowo w ciągu roku, ze szczególnym uwzględnieniem zadań z zakresu poprawy wyniku ekonomicznego, z dziedziny postępu techniczno-ekonomicznego oraz produkcji eksportowej. Kwoty z rezerwy funduszu premiowego są przydzielane niezależnie od funduszu premiowego, o którym mowa w ust. 3.”;

- 2) w § 2 ust. 1 wyraz „dodatkowych” zastępuje się wyrazem „ponadplanowych”;
- 3) w § 2 dodaje się ust. 8 i 9 w brzmieniu:

„8. Właściwi ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) i przewodniczący prezydium wojewódzkich rad narodowych oraz rad narodowych miast wyłączonych z województw mogą wyrazić zgodę na podział funduszu premiowego na 2 części;

— I część przeznaczoną na premie dla członków kierownictwa i pracowników zarządu przedsiębiorstwa,

— II część przeznaczoną na premie dla pracowników komórek ruchu przedsiębiorstwa, o których mowa w § 11.

Zasady podziału funduszu premiowego na poszczególne części określa Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac.

9. W ramach funduszu premiowego przedsiębiorstwa może być tworzona na podstawie uchwały konferencji samorządu robotniczego rezerwa funduszu premiowego w wysokości do 5% tego funduszu — na cele, o których mowa w § 1 ust. 4.”;

- 4) w § 3 ust. 5 pkt 2 skreśla się wyrazy „oraz inne zadania dodatkowe”;

- 5) w § 3 ust. 5 dodaje się punkt 3 w brzmieniu:

„3) Dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej) obowiązany jest w uzasadnionych wypadkach do wyznaczania kierownictwu przedsiębiorstwa zadania z zakresu ponadplanowej rentowności w ramach zadań opłacanych z rezerwy funduszu premiowego.”;

- 6) w § 3 ust. 6 dodaje się wyrazy: „Podwyższenie liczby punktów do 75 może nastąpić na podstawie decyzji dyrektora zjednoczenia w razie wyznaczenia więcej niż 25 punktów na zadanie powszechnie obowiązujące z zakresu jakości produkcji, o którym mowa w § 4 ust. 1 pkt 2 lit. b.”;
- 7) w § 4:
- a) ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:
- „1. Ustala się jako:
- 1) powszechnie obowiązujący warunek wypłaty premii — wykonanie jednego z następujących wskaźników finansowych, obowiązującego w danym przedsiębiorstwie jako wskaźnik dyrektywny: dyrektywnego wskaźnika rentowności (netto, brutto lub przerobu) albo wskaźnika stopy zysku,
 - 2) powszechnie obowiązujące zadania stanowiące podstawę premiowania:
 - a) wykonanie produkcji określonych asortymentów i usług,
 - b) dotrzymanie i poprawa określonych zadań z zakresu jakości produkcji (obowiązujących standardów jakościowych produkcji) w formie ustalonej dla danej branży lub przedsiębiorstwa przez dyrektora zjednoczenia (jednostki równorzędnej), z tym że premia przewidziana za wykonanie tego zadania powinna odpowiadać co najmniej 25 punktom premiowym.
- Za zadania jakościowe uważa się w szczególności:
- brak reklamacji w stosunku do produkcji sprzedanej,
 - osiągnięcie określonego udziału poszczególnych gatunków produkcji.
2. Sposób obliczania wskaźników finansowych, o których mowa w ust. 1 pkt 1, ustalają w drodze zarządzenia Przewodniczący Komisji Planowania przy Radzie Ministrów i Minister Finansów. Rodzaj finansowego wskaźnika dyrektywnego, którego wykonanie stanowi powszechnie obowiązujący warunek wypłaty premii, ustalają dla przedsiębiorstw przemysłowych zgrupowanych w zjednoczeniu (jednostce równorzędnej) właściwi ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) w porozumieniu z Ministrem Finansów. Dotyczy to również tych przedsiębiorstw, w których funkcje dyrektywnych wskaźników spełniają inne wskaźniki aniżeli wymienione w ust. 1 pkt 1.”;
- b) skreśla się ust. 3, a dotychczasowe ust. 4 i 5 oznaczają się jako ust. 3 i 4,
- c) w ust. 4 (dotychczasowym ust. 5) pkt 2 otrzymuje brzmienie:
- „2) wykonania 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 przez upoważnione przez niego jednostki organizacyjne handlu zagranicznego.”;
- 8) w § 7 ust. 2 skreśla się wyrazy „dodatkowego lub”;
- 9) w § 7 dodaje się ust. 3 w brzmieniu:
- „3. W razie powstania sporu między dostawcą a odbiorcą na tle jakości produkcji, premia za zadanie, o którym mowa w § 4 ust. 1 pkt 2 lit. b), ulega wstrzymaniu w części dotyczącej zareklamowanej dostawy do czasu rozstrzygnięcia sporu w obowiązującym trybie. Część wstrzymanej premii określa się wartościowo lub ilościowo w takiej proporcji, w jakiej pozostaje wartość lub ilość zareklamowanej dostawy w relacji do całości dostawy. Wstrzymanie premii następuje z chwilą zgłoszenia reklamacji, z tym że w wypadku zgłoszenia reklamacji po wypłacie premii za okres, w którym reklamowany produkt został wytworzony — wstrzymaniu podlega premia przypadająca za zadanie z zakresu jakości produkcji w okresie następującym bezpośrednio po zgłoszeniu reklamacji. Wstrzymana premia podlega wypłacie po rozstrzygnięciu sporu na rzecz dostawcy, niezależnie od okresu, w którym rozstrzygnięcie to nastąpi (rok bieżący czy lata następne).”;
- 10) w § 8 ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:
- „1. W razie niewykonania dyrektywnego wskaźnika finansowego (§ 4 ust. 1 pkt 1) kwota premii obliczona zgodnie z przepisami § 7 ulega obniżeniu według tabel potrąceń ustalonych dla poszczególnych przedsiębiorstw przez dyrektorów zjednoczeń (jednostek równorzędnych) przy założeniu, że premia nie przysługuje w razie osiągnięcia wyniku ekonomicznego na poziomie 95% lub poniżej. Tabele te powinny zawierać zróżnicowane procenty odchylenia od planu, przy których premia nie przysługuje — w zależności od stopnia napięcia zadań w zakresie wyniku ekonomicznego.
2. Rozliczenie wyniku ekonomicznego następuje w rachunku narastającym od początku roku, przy czym wynik ten podlega korekcie według zasad ustalonych dla obliczenia podstawy odpisów na fundusz zakładowy.”;
- 11) w § 8 dotychczasową treść ust. 3 skreśla się, a ust. 4 staje się ust. 3;
- 12) w § 11:
- a) ust. 3 otrzymuje brzmienie:
- „3. Przyznanie premii pracownikom poszczególnych komórek ruchu przedsiębiorstwa uzależnia się wyłącznie od wykonania zadań wyznaczonych tym komórkom, tzn. jest niezależne od wykonania zadań przez całe przedsiębiorstwo, z tym że dla komórek produkcyjnych ustala się jako warunek wypłaty premii wykonanie wyznaczonego zadania z zakresu kosztów produkcji syntetyzującego działalność danej komórki, np.:
- nieprzekraczanie planowanego wskaźnika udziału kosztów wytwarzania w wartości produkcji i usług,
 - nieprzekraczanie planowanych jednostkowych kosztów wytwarzania,
- lub wykonanie — w zależności od decyzji dyrektora przedsiębiorstwa — innych wskaźników planu określających efektywność wykorzystania środków i wyniki ekonomiczne poszczególnych komórek ruchu. W razie niespełnienia ustalonego dla danego wydziału warunku, fundusz premii obliczony zgodnie z przepisami ust. 1—5 ulega obniżeniu według tabel ustalonych w regulaminach zakładowych w sposób określony w § 8 ust. 1.”;
- b) w ust. 5 skreśla się wyrazy „dodatkowego lub”;
- c) po ust. 5 dodaje się nowy ust. 6 w brzmieniu:
- „6. Premie pracowników pomocniczo-produkcyjnych komórek ruchu oraz komórek nieprodukcyjnych korzystających z III części funduszu premialnego — oblicza się na podstawie wykonania zadań własnych, a wypłatę premii uzależnia się bądź od spełnienia warunków określonych dla obsługiwanych komórek produkcyjnych, o których mowa w

ust. 3, bądź od spełnienia warunków określonych dla kierownictwa przedsiębiorstwa. Zasada ta nie dotyczy pracowników służby kontroli technicznej, których premia uzależniona jest wyłącznie od liczby (wartości) reklamacji zewnętrznych i wewnętrznych.",

d) dotychczasowy ust. 6 oznacza się jako ust. 7, a dotychczasowy ust. 7 skreśla się;

13) w § 12:

a) ust. 1 i 2 otrzymują brzmienie:

„1. 1) W przedsiębiorstwach, w których udział produkcji kooperacyjnej w rozumieniu uchwały nr 314 Rady Ministrów z dnia 8 sierpnia 1961 r. w sprawie usprawnienia kooperacji przemysłowej (Monitor Polski Nr 69, poz. 296) stanowi w wartości produkcji towarowej od 10% do 80%, wypłatę premii w pełnej wysokości, obliczonej zgodnie z §§ 4, 9 ust. 2 i 11, dla:

- a) kierownictwa przedsiębiorstwa,
- b) pracowników technicznych i ekonomicznych zatrudnionych w komórkach organizacyjnych zajmujących się planowaniem, zaopatrzeniem i zbytem produkcji,
- c) pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych wydziałów produkcyjnych wykonujących dostawy kooperacyjne oraz wydziałów wytwarzających dla nich elementy dostaw kooperacyjnych

uzależnia się dodatkowo od wykonania przez przedsiębiorstwo w terminie dostaw w ramach kooperacji przemysłowej.

Decyzję o objęciu pracowników poszczególnych wydziałów systemem bodźców związanych z kooperacją podejmuje dyrektor przedsiębiorstwa.

- 2) Stopień wykonania zadań kooperacyjnych ustala się przez odniesienie wartości dostaw zrealizowanych w terminach umownych do ogólnej wartości dostaw, które zgodnie z umowami powinny być dokonane w danym kwartale. Rozliczenie następuje przez podsumowanie wartości poszczególnych pozycji umów według stopnia ich wykonania, chyba że w umowie zastrzeżono kompleksowość dostawy. W takim wypadku do rozliczenia przyjmuje się całą wartość dostawy objętej umową. Dostawa kooperacyjna o wyższej wartości od określonej dla danego terminu nie może wyrównywać niedoborów w innych dostawach kooperacyjnych.
- 3) W razie niespełnienia warunku wykonania dostaw w ramach kooperacji przemysłowej premia przypadająca pracownikom wymienionym w pkt 1 za wykonanie zadań stanowiących podstawę premiowania (§ 4, § 9 ust. 2 i § 11) ulega obniżeniu według następującej tabeli:

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

W szczególnie uzasadnionych wypadkach właściwi ministrowie (kierownicy urzędów centralnych — przewodniczący prezydiów wojewódzkich rad narodowych i rad narodowych miast wyłączonych z województw) mogą — na pod-

stawie wniosku przedsiębiorstwa-dostawcy, uzgodnionego z odbiorcą dostaw kooperacyjnych — wyrazić zgodę na niestosowanie na określony czas sankcji za niewykonanie dostaw kooperacyjnych elementów lub artykułów, których produkcja znajduje się w stadium opóźnienia.

- 4) W razie pełnego i terminowego wykonania dostaw kooperacyjnych przy równoczesnym niepełnym wykonaniu zadań stanowiących podstawę premiowania i potrąceniu z tego tytułu części premii pracownikom wymienionym w pkt 1, potrącenie to ulega zmniejszeniu o 50%.
- 5) W razie pełnego wykonania przez przedsiębiorstwo zadań kooperacyjnych, tworzy się — niezależnie od zmniejszenia potrąceń premii, o których mowa w pkt 4 — fundusz na dodatkowe premie dla pracowników wymienionych w pkt 1. Fundusz ten oblicza się w formie narzutów procentowych na premie pracowników objętych przepisami pkt 1, przypadające za wykonanie zadań stanowiących podstawę premiowania, według następującej tabeli:

Lp.	W przedsiębiorstwach o udziale produkcji kooperacyjnej w planowanej wartości produkcji towarowej — w %/0/0	Procentowy wskaźnik odpisu na dodatkowe premie
1	10—20	6
2	21—40	9
3	41—60	12
4	61—80	15

6) Upoważnia się ministrów (kierowników urzędów centralnych) do ustalania w uzasadnionych wypadkach zasady wydzielenia części funduszu, o którym mowa w pkt 5, nie przekraczającej 10% tego funduszu, na dodatkowe premie dla kierownictwa i pracowników wydziałów produkcyjnych nie wymienionych w pkt 1 lit. c), które wykonały w pełni swoje zadania produkcyjne w układzie asortymentowym.

2. 1) W przedsiębiorstwach nie posiadających produkcji kooperacyjnej lub w których udział tej produkcji w wartości produkcji towarowej jest niższy niż 10% i wyższy niż 80%, wypłatę premii w pełnej wysokości, obliczonej zgodnie z §§ 4, 9 ust. 2 i 11, dla:

- a) pracowników wymienionych w ust. 1 pkt 1 lit. a) i b) oraz
- b) pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych wydziałów (oddziałów) produkcyjnych

uzależnia się dodatkowo od rytmicznego wykonania zadań produkcyjnych.

Przez zadania produkcyjne rozumie się produkcję wyrażoną w jednostkach naturalnych lub za pomocą mierników zbliżonych do nakładów pracy i rozliczaną w poszczególnych miesiącach danego kwartału; w razie niemożności ustalenia takich mierników, produkcja ta może być wyrażona według cen zbytu, fabrycznych lub niezmiennych.

Decyzję o:

- doborze mierników produkcji,
- wyłączeniu niektórych przedsiębiorstw, zakładów lub wydziałów — oddziałów produk-

cyjnych spod działania bodźców związanych z rytmicznością produkcji, podejmuje właściwy minister (kierownik urzędu centralnego).

Wyłączenie, o którym wyżej mowa, może mieć miejsce przy produkcji opartej na automatycznej lub całkowicie zmechanizowanej regulacji procesu technologicznego (produkcja aparaturowo-agregatowa), w którym:

— wydajność urządzeń produkcyjnych jest ściśle określona,
— wpływ pracowników na wielkość i tempo przebiegu produkcji jest znikomy.

- 2) W razie niespełnienia w okresach miesięcznych warunku rytmicznego wykonania zadań produkcyjnych, premie przypadające w danym kwartale pracownikom wymienionym w pkt 1 za wykonanie zadań stanowiących podstawę premiowania (§§ 4, 9 ust. 2 i § 11) ulegają obniżeniu według następującej tabeli:

Lp.	% wykonania miesięcznych zadań produkcji przy premiovaniu kwartalnym	% potrącenia premii przypadającej na miesiąc (1/3 premii kwartalnej)
1	100	0
2	poniżej 100 do 98 za każdą 0,1%	2,5%
3	98 i poniżej	50%

- 3) W razie pełnego i rytmicznego wykonania zadań produkcyjnych przez przedsiębiorstwo, tworzy się fundusz na dodatkowe premie dla pracowników wymienionych w pkt 1. Fundusz ten oblicza się w formie narzutów procentowych na premie pracowników objętych przepisami pkt 1, przypadające za wykonanie zadań stanowiących podstawę premiowania — według następującej tabeli:

Lp.	Za rytmiczne wykonanie zadań produkcyjnych	Procentowy wskaźnik odpisu na dodatkową premię
1	w jednym kwartale	6
2	w dwóch kolejnych kwartałach	8
3	w trzech kolejnych kwartałach	10
4	w czterech i dalszych kolejnych kwartałach	12

Nierytmiczne wykonanie zadań produkcyjnych w jednym kwartale powoduje utratę prawa do dodatkowej premii; prawo to zostaje przywrócone w razie rytmicznego wykonania tych zadań w następnych kwartałach, z tym że wzrost premii następuje poczynając od wielkości określonej pod lp. 1 tabeli.

- 4) Wypłat z funduszu premiowego dokonuje się w okresach kwartalnych z wyjątkiem wypadków, o których mowa w pkt 8. Dla pracowników, którym przyznanie premii za zadania sta-

nowiące podstawę premiowania uzależnia się od kształtowania się wyniku ekonomicznego (kierownictwo i pracownicy ruchu przedsiębiorstwa) — premie kwartalne mają charakter zaliczki na poczet rocznych rozliczeń premii.

- 5) Wykonanie zadań stanowiących warunki wypłaty premii w formie:

- a) wykonania zadań kooperacji przemysłowej,
b) rytmicznego wykonania zadań produkcyjnych

oblicza się w sposób narastający od początku do końca każdego kwartalu.

- 6) W razie niespełnienia w przekroju przedsiębiorstwa warunków, o których mowa w pkt 5, potrącenia z premii dokonuje się wyłącznie tym komórkom ruchu przedsiębiorstwa, które nie wykonały swych zadań z tego zakresu, przy czym w odniesieniu do komórek ruchu objętych systemem bodźców związanych z kooperacją stosuje się ulgi wymienione w ust. 1 pkt 4.

- 7) W razie pełnego wykonania w przekroju przedsiębiorstwa zadań, o których mowa w pkt 5, dodatkowe premie (ust. 1 pkt 5 i ust. 2 pkt 3) przysługują wyłącznie tym komórkom ruchu przedsiębiorstwa, które w pełni wykonały swe zadania z tego zakresu.

- 8) W przedsiębiorstwach lub wydziałach produkcyjnych, wytwarzających produkcję o krótkim cyklu produkcyjnym, może mieć zastosowanie za zgodą dyrektora zjednoczenia miesięczny system wypłaty premii, przy równoczesnym określaniu zadań stanowiących podstawę premiowania w każdym miesiącu. W razie przyjęcia zasady premiowania za okresy miesięczne — wypłatę premii za każdy miesiąc uzależnia się od rytmicznego wykonania zadań produkcyjnych, ustalonych na poszczególne dekady, przy zastosowaniu potrąceń, o których mowa w pkt 2. Ostateczne rozliczenie funduszu premiowego następuje w zależności od kształtowania się wyniku ekonomicznego według ogólnie obowiązujących zasad.

- 9) Zadania produkcyjne, których rytmiczne wykonywanie stanowi warunek wypłaty premii, ustala dla kierownictwa dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej) przy założeniu, że w podziale tych zadań na:

a) miesiące — średnia dobowa produkcja rozliczana w przekroju miesiąca (po wyłączeniu planowych remontów) nie może wykazywać obniżenia z jednego miesiąca na drugi o więcej niż 2%,

b) dekady — przy premiowaniu miesięcznym — średnia dobowa produkcja rozliczana w przekroju dekady nie może wykazywać obniżenia z jednej dekady na drugą o więcej niż 3 punkty, z wyjątkiem okresów, w których wykonuje się planowane remonty urządzeń produkcyjnych.

Ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) mogą na określony czas ustalić dla niektórych przedsiębiorstw odmiennie relacje od wymienionych pod lit. a) i b), o ile jest to uzasadnione:

- specyfiką procesu technologicznego,
— daleko idącą zmianą asortymentów produkcji, wynikającą z uruchomienia produkcji nowych wyrobów lub zmianą zamówień,

— zakresem planowanych urlopów wypoczynkowych robotników bezpośrednio produkcyjnych, znacznie odbiegającym od przeciętnego, a wynikającym z przesłanek racjonalnej organizacji produkcji. Dotyczy to wypadków, w których wielkość produkcji jest bezpośrednio związana z wielkością zatrudnienia i czasem pracy robotników bezpośrednio produkcyjnych.”;

b) ust. 5 otrzymuje brzmienie:

„5. Wyплаты 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 przedsiębiorstwa.

Dodatkowe premie za:

- wykonanie dostaw kooperacyjnych (ust. 1 pkt 5),
- rytmiczne wykonanie zadań produkcyjnych (ust. 2 pkt 3)

wypłacane są poza planowanym funduszem płac i nie podlegają obowiązkowi wygospodarowania.”;

c) dodaje się ust. 7 i 8 w brzmieniu:

„7. W razie podwyższenia funduszu premiowego w trybie ust. 1 pkt 5 lub ust. 2 pkt 3 — podwyższenie to uzasadnia wzrost wypłat ponad limity ustalone w § 1 ust. 3. W takim wypadku wypłaty premii indywidualnych kierownictwa przedsiębiorstwa i pracowników technicznych i ekonomicznych mogą przekraczać o 10 punktów limity ustalone w § 8 ust. 3, § 9 ust. 3 oraz § 11 ust. 9.

8. W razie niewykonania zadań stanowiących podstawę premiowania bądź niespełnienia warunków wypłaty premii z przyczyn niezależnych od przedsiębiorstwa — dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej) może wyrazić zgodę na wypłatę premii, z tym że premie te obciążają rezerwę funduszu premiowego będącą w dyspozycji zjednoczenia (§ 1 ust. 4).”;

14) w § 13 po wyrazach „III części funduszu premiowego” dodaje się wyrazy „oraz premii dodatkowych, o których mowa w § 12 ust. 1 pkt 5 i ust. 2 pkt 3”;

15) w § 18 skreśla się pkt 7; dotychczasowe pkt 8 i 9 stają się pkt 7 i 8;

16) w § 19 wprowadza się pkt 3 w brzmieniu:

„3) wprowadzić w poszczególnych przedsiębiorstwach lub branżach system premiowania pracowników umysłowych oparty na odmiennych zasadach”;

17) w „Ramowych zasadach premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych”, stanowiących załącznik do uchwały:

a) w ust. 3 skreśla się wyrazy „wyrażonego udziałem tych kosztów w wartości produkcji sprzedanej” oraz przecinek przed tymi wyrazami;

b) w ust. 10 pkt 2 dodaje się na końcu wyrazy: „Nie dotyczy to potrąceń z premii, ulg w potrąceniach z premii oraz premii dodatkowych, o których mowa w § 12 ust. 1 i 2”.

§ 2. Przepisy niniejszej uchwały dotyczące rytmicznego wykonania zadań produkcyjnych (potrącenie z premii i premie dodatkowe) nie dotyczą kopalń soli, przemysłu rolno-spożywczego i pozostałych przemysłów o produkcji sezonowej, energetyki zawodowej, przedsiębiorstw eksploatacji gazu i ropy naftowej oraz przemysłowych przedsiębiorstw remontowych.

§ 3. Zaleca się centralnym organizacjom spółdzielczym zastosowanie niniejszej uchwały w spółdzielczych jednostkach organizacyjnych, w których system premiowania oparty jest na zasadach określonych w uchwale nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych.

§ 4. Upoważnia się Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac do wydania jednolitego tekstu uchwały nr 130 Rady Ministrów w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych z uwzględnieniem zmian wynikających z niniejszej uchwały i zastosowaniem kolejnej numeracji paragrafów, ustępów i punktów.

§ 5. Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1967 r., z tym że w I kwartale 1967 r. potrącenia premii za niewykonanie zadań kooperacyjnych i nierytmiczne wykonanie zadań produkcyjnych, o których mowa w § 1 pkt 13 lit. a) niniejszej uchwały, mogą być decyzją ministrów zmniejszone do połowy.

Prezes Rady Ministrów: J. Cyrankiewicz

333

UCHWAŁA Nr 381 RADY MINISTRÓW

z dnia 6 grudnia 1966 r.

zmieniająca uchwałę 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 uchwała, co następuje:

§ 1. W uchwale 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) wprowadza się następujące zmiany:

1) w § 1:

a) ust. 3 otrzymuje brzmienie:

„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.”;

b) dodaje się ust. 4 w brzmieniu: