

UCHWAŁA Nr 43 RADY MINISTRÓW

z dnia 2 marca 1973 r.

w sprawie zasad gospodarowania funduszem płac w przedsiębiorstwach państwowych oraz grupujących je zjednoczeniach.

Rada Ministrów uchwala, co następuje:

§ 1. 1. Uchwała określa zasady gospodarowania osobowym funduszem płac w przedsiębiorstwach państwowych oraz grupujących je zjednoczeniach i jednostkach równorzędnych.

2. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych może rozciągnąć przepisy uchwały na państwowe jednostki gospodarcze nie będące przedsiębiorstwami, dostosowując, w razie potrzeby, przepisy uchwały do warunków pracy tych jednostek.

3. Uchwały nie stosuje się do:

- 1) wielkich organizacji gospodarczych wdrażających kompleksowe zmiany w metodach planowania i zarządzania gospodarką narodową w oparciu o uchwałę nr 329 Rady Ministrów z dnia 22 grudnia 1972 r. w sprawie wprowadzania kompleksowych zasad ekonomiczno-finansowych w jednostkach i organizacjach gospodarczych,
- 2) przedsiębiorstw przemysłu materiałów budowlanych objętych uchwałą nr 125 Rady Ministrów z dnia 30 czerwca 1971 r. w sprawie systemu zarządzania i zachęty materialnych w niektórych przedsiębiorstwach przemysłu materiałów budowlanych.

§ 2. Upoważnia się dyrektorów przedsiębiorstw państwowych do tworzenia lub podwyższania — w ramach planowanego osobowego funduszu płac — funduszy premiowych przeznaczonych na premie dla robotników wynagradzanych według akordowej i czasowo-premiewej formy płac. Premie wypłacane z tych funduszy powinny stwarzać zachętę do poprawy nowoczesności i jakości produkcji, oszczędności surowców i materiałów, lepszego wykorzystania maszyn i urządzeń oraz do wykonywania innych wymiernych zadań, których realizacja przyczynia się do poprawy wyników produkcyjnych i ekonomicznych przedsiębiorstwa, jak również innych zadań mających szczególne znaczenie gospodarcze.

§ 3. 1. Oszczędności osobowego funduszu płac, ustalone w trybie bankowej kontroli funduszu płac, pozostają w dyspozycji przedsiębiorstwa, z tym że 25% tych oszczędności przedsiębiorstwo przekazuje do zjednoczenia (jednostki równorzędnej), po dokonaniu rozliczeń każdego kwartału.

2. Przepis ust. 1 nie dotyczy oszczędności funduszu płac uczniów, funduszu płac na rozruch i szkolenie oraz na pracę nakładczą.

3. Przedsiębiorstwo jest obowiązane utworzyć po zakończeniu roku rezerwę w wysokości 20% oszczędności pozostających do jego dyspozycji z przeznaczeniem na pokrycie przekroczeń funduszu płac oraz na przedsięwzięcia wymagające okresowego zwiększania płac w roku następnym.

4. Kwoty oszczędności mogą być wykorzystywane:

- 1) w 50% w drugim półroczu roku obliczeniowego, po zakończeniu rozliczeń za pierwsze półrocze,
- 2) w całości — po zakończeniu roku obliczeniowego.

5. Kwoty oszczędności funduszu płac nie wykorzystane w danym roku przechodzą na rok następny.

6. Kwoty oszczędności funduszu płac pozostające do dyspozycji przedsiębiorstwa w danym roku przeznaczone są na nagrody dla pracowników, przyznawane za:

- 1) realizację zadań mających istotne znaczenie dla poprawy efektywności działalności przedsiębiorstwa,
- 2) przyczynianie się do zwiększenia wydajności pracy, dającej możliwość trwałego ograniczenia wielkości zatrudnienia,
- 3) osiągnięcia w zakresie poprawy nowoczesności i jakości produkcji.

7. Kwoty oszczędności funduszu płac pozostałe z lat poprzednich (ust. 5) mogą być ponadto przeznaczone na:

- 1) awanse i przeszerogowania robotników i pracowników umysłowych w ramach obowiązujących taryfikatorów,
- 2) dodatki do płac dla pracowników, z wyłączeniem pracowników premiowanych z funduszu premiowego będącego elementem podziału zysku.

8. Koszt roczny awansów i przeszerogowań, o których mowa w ust. 7 pkt 1, nie może przekroczyć kwoty oszczędności funduszu płac będącej w dyspozycji przedsiębiorstwa.

9. Kwoty oszczędności funduszu płac oraz rezerwy funduszu płac, będące w dyspozycji zjednoczenia (jednostki równorzędnej), przeznaczone są na:

- 1) pokrycie uzasadnionych przekroczeń osobowego funduszu płac w przedsiębiorstwach zgrupowanych w zjednoczeniu,
- 2) wyrównanie pracownikom, z wyłączeniem pracowników premiowanych z funduszu premiowego, będącego elementem podziału zysku, premii utraconej lub zmniejszonej z przyczyn niezależnych od przedsiębiorstwa,
- 3) dodatkowe nagrody dla robotników w przedsiębiorstwach wykazujących się szczególnymi osiągnięciami,
- 4) nagrody dla pracowników przedsiębiorstw, z wyłączeniem członków dyrekcji, za opracowanie i wdrożenie konkretnych usprawnień organizacyjno-technicznych, dających w efekcie wzrost wydajności pracy przy jednoczesnej optymalizacji zatrudnienia.

10. Warunkiem wykorzystywania kwot oszczędności, o których mowa w ust. 4—9, jest uzyskanie:

- 1) w przedsiębiorstwach przemysłowych i budowlano-montażowych relacji pomiędzy wzrostem przeciętnej płacy a wzrostem wydajności pracy,
- 2) w pozostałych przedsiębiorstwach relacji pomiędzy wzrostem przeciętnej płacy a wzrostem innych wskaźników określających zadania gospodarcze

na poziomie wyższym od wynikającego z planu rocznego dla przedsiębiorstwa oraz zjednoczenia (jednostki równorzędnej) jako całości.

11. Przepisów ust. 1—10 nie stosuje się w przedsiębiorstwach, w których obowiązują branżowe zasady wykorzystywania oszczędności funduszu płac, a w szczególności w kopalniach węgla.

§ 4. 1. Upoważnia się dyrektorów przedsiębiorstw państwowych do przyznawania w porozumieniu z radą zakładową w ramach planowanego funduszu płac:

- 1) kwalifikowanym robotnikom o dużym doświadczeniu zawodowym, wyróżniającym się szczególnymi wynikami pracy i wzorową dyscypliną pracy, zaszerogowania wyższego o jedną kategorię od przewidzianego w obowiązującym taryfikatorze kwalifikacyjnym, a robotnikom zaszerogowanym do najwyższej kategorii — stawek płac wyższych o 10% od stawki maksymalnej w tabeli płac danej grupy robotników,
- 2) wyróżniającym się w pracy wysoko kwalifikowanym pracownikom umysłowym wynagrodzeń zasadniczych wyższych do 10% od maksymalnych określonych dla danego stanowiska w tabeli płac.

2. Liczba robotników oraz pracowników umysłowych w poszczególnych przedsiębiorstwach, którym może być przyznane podwyższone wynagrodzenie zasadnicze według zasad określonych w ust. 1, nie może przekraczać 10% zatrudnionych robotników i pracowników umysłowych. W przedsiębiorstwach, dla których dyrektorzy zjednoczeń ustalili w latach poprzednich wyższą liczbę pracowników, którym przyznane zostało podwyższone wynagrodzenie, utrzymuje się liczbę tych pracowników według stanu w miesiącu grudniu 1971 r.

3. Przepisy ust. 1 i 2 nie naruszają uprawnień dyrektorów przedsiębiorstw i zjednoczeń (jednostek równorzędnych) określonych odrębnymi przepisami i decyzjami —

w zakresie przyznawania podwyższonych wynagrodzeń większej liczbie pracowników oraz przyznawania wynagrodzeń wyższych niż 10% od maksymalnych, przewidzianych w tabeli płac dla danego stanowiska.

4. Podwyższone wynagrodzenia zasadnicze, o których mowa w ust. 1—3, mogą być przyznawane w danym roku tylko w ramach kwoty wygospodarowanej z planowanego funduszu płac i nie mogą powodować wydatkowania w stosunku rocznym wyższych kwot od kwoty wygospodarowanych oszczędności.

5. Przepisy ust. 1—4 nie dotyczą pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach i zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych), w których w okresie od 1971 r. dokonana została reforma płac, polegająca na zmianie struktury płac i podwyższeniu płac zasadniczych.

§ 5. Dyrektorzy przedsiębiorstw i zjednoczeń (jednostek równorzędnych) zapewnią jawność przyznawania nagród i premii.

§ 6. Zaleca się centralnym organizacjom spółdzielczym stosowanie zasad określonych w uchwale w spółdzielczych zakładach pracy.

§ 7. Traci moc § 6 pkt 2 lit. a), b), d) uchwały nr 49 Rady Ministrów z dnia 18 lutego 1972 r. w sprawie rozszerzenia uprawnień dyrektorów państwowych przedsiębiorstw przemysłowych przemysłu kluczowego i dyrektorów ich zjednoczeń (Monitor Polski Nr 13, poz. 90).

§ 8. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia i dotyczy gospodarowania funduszem płac od dnia 1 stycznia 1973 r.

Prezes Rady Ministrów: *P. Jaroszewicz*