

124

UCHWAŁA Nr 107 RADY MINISTRÓW

z dnia 27 marca 1962 r.

w sprawie składników funduszu płac, wynagrodzeń z funduszu zakładowego i z czystej nadwyżki spółdzielni oraz składników wynagrodzeń nie objętych funduszem płac w jednostkach na rozrachunku gospodarczym.

Rozdział I.

Przepisy ogólne

§ 1. Wynagrodzenia za pracę obejmują wszelkie wypłaty brutto należne osobom fizycznym za wykonanie określonej pracy lub należne z tytułu stosunku pracy w przedsiębiorstwach państwowych oraz spółdzielczych i wypłacane przez zakład pracy.

§ 2. Zakłady pracy obowiązane są prowadzić ewidencję wynagrodzeń brutto (§ 1) według następującej klasyfikacji:

- 1) fundusz płac:
 - a) osobowy fundusz płac,
 - b) bezosobowy fundusz płac,
 - c) prowizje;
- 2) wynagrodzenia z funduszu zakładowego i z czystej nadwyżki spółdzielni;
- 3) inne wynagrodzenia nie objęte funduszem płac.

§ 3. Jeśli zatrudniony wykonuje powierzoną mu pracę przy użyciu swego sprzętu lub narzędzi, wówczas do wydatków osobowych wlicza się tylko tę część wykazanej do wypłaty należności, która przysługuje mu z tytułu należności za osobistą pracę, natomiast kwot należnych za zużycie sprzętu, narzędzi i materiału nie wlicza się do wydatków osobowych. Dla określenia wysokości tej ostatniej należności należy kierować się rzeczywistymi w danych warunkach kosztami zużycia sprzętu lub narzędzi, jeżeli przepisy szczególne nie stanowią inaczej. Ta część należności, która przypada do zaewidencjonowania zgodnie z § 2, powinna być wyodrębniona na rachunku wykonawcy.

Rozdział II

Fundusz płac.

§ 4. 1. Do funduszu płac zalicza się kwoty brutto, niezależnie od źródeł finansowania i rodzaju dokumentów płatniczych (listy płacy, rachunki), wykazane przez jednostki na rozrachunku gospodarczym jako należności za pracę wykonaną przez osoby zatrudnione stale, sezonowo bądź na określony czas lub w niepełnym wymiarze godzin albo przez inne osoby fizyczne, zatrudnione na podstawie umowy o dzieło lub umowy zlecenia, jeżeli od tych prac i usług nie pobiera się podatku dochodowego, obrotowego lub gruntowego.

2. Do funduszu płac zalicza się należności zarówno za prace objęte planem, jak i wykonywane poza planem.

3. Do funduszu płac wykazanego za dany okres sprawozdawczy (miesiąc, kwartał, rok) wlicza się należności za prace wykonane lub zakończone w tym okresie, a rozliczone i wypłacone do terminu zamykającego dany okres sprawozdawczy. Za termin zamykający dany okres sprawozdawczy uważa się termin ostatecznego rozliczenia lub termin złożenia sprawozdania Głównemu Urzędowi Statystycznemu, w zależności od tego, który z tych terminów przewidziany jest instrukcjami Głównego Urzędu Statystycznego. Należności nie rozliczone do terminu zamykającego dany okres sprawozdawczy wlicza się do funduszu płac tego okresu, w którym dokument płatniczy przekazano do wypłaty.

§ 5. Do osobowego funduszu płac zalicza się wszelkie wypłaty brutto za pracę stałą lub sezonową, należne osobom fizycznym znajdującym się w ewidencji personalnej zakładu pracy, wypłacone lub należne z tytułu wykonanej przez nie pracy i wynikające ze stosunku pracy, a w szczególności:

- 1) płace akordowe zależne od ilości wykonanych jednostek produkcji (stawka akordowa, zachęta akordowa oraz nadwyżka akordowa, dopłaty z tytułu progresyjnej akordowej),
- 2) płace czasowo-godzinowe, dniówkowe i miesięczne (wynikające z osobistego zaszerogowania),
- 3) płace w systemie prowizyjnym i płace ryczałtowe,
- 4) dodatki funkcyjne, lokalne, specjalne i za języki obce,
- 5) premie,
- 6) dopłaty z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych i świątecznych,
- 7) dopłaty za pracę nocną,
- 8) dopłaty za szkodliwe i uciążliwe warunki pracy,
- 9) dopłaty dla brygadzystów i za kierownictwo,
- 10) dopłaty za instruktaż i szkolenie wewnątrzzakładowe, za kierownictwo pracą praktykantów itp.,
- 11) dopłaty za wysługę lat, wynagrodzenia z tytułu kart górnika, hutnika itp.,
- 12) płace za przestoje i braki powstałe nie z winy pracownika,
- 13) wynagrodzenie za urlop wypoczynkowy lub okolicznościowy,
- 14) ryczałty za opiekę nad klubami racjonalizatorskimi, za prowadzenie kasy zapomogowo-pożyczkowej,
- 15) ryczałt dla społecznych inspektorów pracy,
- 16) płace za czas nieobecności związanej z wykonywaniem obowiązków społecznych i państwowych,
- 17) wynagrodzenia za czas choroby pracowników, płatne przez zakład pracy, zgodnie z obowiązującymi przepisami,
- 18) płace za przerwy w pracy matek karmiących,
- 19) wynagrodzenia pracowników delegowanych na kursy szkoleniowe i doszkalające, jeśli pozostają na etacie przedsiębiorstwa,
- 20) odprawy przy zwolnieniu z pracy i przenoszeniu pracowników, przewidziane w obowiązujących przepisach
- 21) wartość deputatów,
- 22) wartość bezpłatnego umundurowania,
- 23) wynagrodzenie chałupników w przemyśle.

§ 6. Do bezosobowego funduszu płac zalicza się należności określone w uchwale nr 21 Rady Ministrów z dnia 1 stycznia 1962 r. w sprawie zasad gospodarowania bezosobym funduszem płac w przedsiębiorstwach państwowych (Monitor Polski Nr 11, poz. 35).

§ 7. Do prowizji zalicza się wynagrodzenia sprzedawców w kioskach i straganach ulicznych w handlu drobnodetailicznym, wynagrodzenia za skup, składowanie, transport, kopcowanie ziemiopłodów, za skup runa leśnego oraz wynagrodzenia zlewniarzy za skup mleka.

Rozdział III

Wynagrodzenia z funduszu zakładowego przedsiębiorstw państwowych i z czystej nadwyżki spółdzielni

§ 8. 1. Do wynagrodzeń z funduszu zakładowego zalicza się wszelkie wypłaty gotówkowe do rąk pracowników z tytułu nagród oraz bezpłatne świadczenia na rzecz pracowników, wynikające z przepisów o funduszu zakładowym.

2. Do wynagrodzeń z czystej nadwyżki spółdzielni zalicza się wypłaty i bezpłatne świadczenia z czystej nadwyżki pozostającej do dyspozycji walnego zgromadzenia członków spółdzielni, w części wydatkowanej na rzecz pracowników.

Rozdział IV

Inne wynagrodzenia nie objęte funduszem płac.

§ 9. Do wynagrodzeń nie objętych funduszem płac zalicza się:

- 1) nagrody (np. za postęp techniczny, za produkcję eksportową, z tytułu współzawodnictwa międzyzakładowego, fundusz nagród w przedsiębiorstwach nie objętych funduszem zakładowym, nagrody za wynalazki, racjonalizację itp.),
- 2) nagrody dla jubilatów,
- 3) nagrody konkursowe,

- 4) jednorazowe nagrody, wypłacane na podstawie doraźnych uchwał Rządu,
- 5) wynagrodzenia za wynalazki pracownicze, udoskonalenia techniczne i usprawnienia,
- 6) stypendia pracownicze,
- 7) wynagrodzenia za praktyki płatne przez zakład pracy i wynagrodzenia za prace, wypłacane bezpośrednio do rąk uczniów nie będących pracownikami przedsiębiorstwa,
- 8) zwrot kosztów za pomoce szkolne,
- 9) koszty związane z urządzeniem uroczystości „Dnia Górnik”, „Dnia Hutnika” itp.,
- 10) wartość wyposażenia w odzież absolwentów szkół przysposobienia zawodowego,
- 11) wartość odzieży roboczej wydawanej w pełni lub częściowo bezpłatnie oraz wartość środków odżywczych i piorących wydawanych pracownikom,
- 12) wartość wyżywienia wydawanego w pełni lub częściowo bezpłatnie, jeżeli nie stanowi ona deputatu (świadczenia) zaliczanego do osobowego funduszu płac,
- 13) wartość innych pieniężnych i niepieniężnych świadczeń na rzecz pracowników, które nie wchodzi w zakres składników wynagrodzeń określonych w rozdziałach II i III uchwały.

Rozdział V.

Przepis końcowy.

§ 10. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 stycznia 1962 r.

Prezes Rady Ministrów: J. Cyrankiewicz

125

UCHWAŁA Nr 108 RADY MINISTRÓW

z dnia 27 marca 1962 r.

w sprawie uzasadnionych przekroczeń zatrudnienia w przedsiębiorstwach przemysłowych w 1962 r.

§ 1. 1. Przedsiębiorstwa przemysłowe przekraczające ustaloną w planie rocznym wartość zadań gospodarczych stanowiących podstawę bankowej kontroli funduszu płac mogą, w uzasadnionych ekonomicznie przypadkach, zwiększyć zatrudnienie ponad granicę przyjętą w tym planie, pod warunkiem że procent tego zwiększenia nie będzie wyższy od procentowego przekroczenia zadań gospodarczych pomnożonego przez współczynnik bankowej korekty funduszu płac i pod warunkiem nieprzekroczenia skorygowanego funduszu płac.

2. Ministrowie (kierownicy urzędów centralnych) i prezydya wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw) mogą w stosunku do określonych przez siebie przedsiębiorstw zawiesić uprawnienia wynikające z przepisu ust. 1.

§ 2. Przedsiębiorstwa przemysłowe mogą w uzasadnionych przypadkach zwiększać zatrudnienie ponad wielkość przyjętą w planie rocznym lub ponad granicę wynikającą z przepisu § 1, jeśli uzyskały w trybie § 25 uchwały nr 106 Rady Ministrów z dnia 27 marca 1962 r. w sprawie zasad i trybu kontroli funduszu płac przedsiębiorstw społecznych wykonywanej przez banki (Monitor Polski Nr 29, poz. 123) wstępne uznanie przez bank przekroczenia funduszu płac za nie podlegające obowiązkowi likwidacji oraz uzyskały od jednostki nadrzędnej wstępną zgodę na przekroczenie planu zatrudnienia. Zgoda taka nie może przewidywać wyż-

szego wzrostu zatrudnienia, niż to wynika z proporcji między wstępnie uznanym przez bank przekroczeniem funduszu płac a planem tego funduszu i może być udzielona jedynie w przypadkach, gdy przekroczenie planu zatrudnienia spowoduje:

- 1) wykonanie nie planowanej lub ponadplanowej produkcji wyrobów przeznaczonej na eksport, powodującej wyższy od planowanego wzrost pracochłonności, jeśli produkcja tych wyrobów wynika z umów lub wstępnych uzgodnień z centralami handlu zagranicznego,
- 2) zastosowanie przy produkcji surowca wtórnego lub odpadowego wymagającego przerobu uszlachetniającego zamiast surowca pełnowartościowego przewidzianego w rocznym planie zaopatrzenia,
- 3) podejmowanie w szerszym zakresie poszukiwanej przez odbiorców produkcji rynkowej i zaopatrzeniowej, powodującej wyższy od planowanego wzrost pracochłonności,
- 4) podejmowanie przez przedsiębiorstwo w uzasadnionych przypadkach produkcji elementów i części dotychczas otrzymywanych w ramach kooperacji, jeżeli elementy te i części nie podlegają zaliczeniu do wartości produkcji przedsiębiorstwa.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 stycznia 1962 r.

Prezes Rady Ministrów: J. Cyrankiewicz