

139

UCHWAŁA Nr 131 RADY MINISTRÓW

z dnia 4 maja 1964 r.

w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych.

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

Tworzenie i podział funduszu premiowego.

§ 1. 1. Premie pracowników umysłowych państwowych przedsiębiorstw budowlano-montażowych i remontowo-budowlanych wypłaca się z funduszu premiowego, ustalonego w wysokości określonej we wskaźnikach dyrektywnych planu.

2. Wysokość funduszu premiowego w kwocie bezwzględnej ustala corocznie dla przedsiębiorstw podległych i nadzorowanych przez poszczególne resorty Rada Ministrów na wniosek Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów, zaopiniowany przez Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac oraz Ministra Finansów.

3. Wysokość funduszu premiowego w zależności od charakteru, rodzaju i ilości zadań przypadających do wykonania ustala corocznie:

- 1) właściwy minister (kierownik urzędu centralnego, przewodniczący prezydium wojewódzkiej rady narodowej, rady narodowej miasta wyłączonego z województwa) — dla przedsiębiorstw zgrupowanych w poszczególnych zjednoczeniach,
- 2) dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej) dla poszczególnych przedsiębiorstw. W zjednoczeniach podległych prezdyjom rad narodowych podziału funduszu premiowego dla poszczególnych przedsiębiorstw dokonuje dyrektor zjednoczenia w uzgodnieniu z prezdyjum rady narodowej, któremu zjednoczenie podlega.

4. Wysokość funduszu premiowego dla poszczególnych przedsiębiorstw powinna być zróżnicowana, w zależności od stopnia napięcia, wzrostu i złożoności zadań, z tym że nie może być niższa od 8% płac zasadniczych pracowników umysłowych danego przedsiębiorstwa.

5. W ramach funduszu premiowego tworzy się w ministerstwach i zjednoczeniach rezerwy w łącznej wysokości od 2% do 5% tego funduszu z przeznaczeniem na zwiększenie funduszu premiowego za realizację niektórych ważnych zadań, zleconych dodatkowo do wykonania przedsiębiorstwom w ciągu roku, bądź też za szczególnie ważne osiągnięcia.

6. Premie mogą być wypłacane pracownikom umysłowym przedsiębiorstw nadzorowanych przez zjednoczenia grupujące przedsiębiorstwa budowlano-montażowe z wyłączeniem przedsiębiorstw przemysłowych, biur konstrukcyjnych i projektowych.

Podział funduszu premiowego w przedsiębiorstwach.

§ 2. 1. Z planowanego funduszu premiowego wydziela się fundusz na premie bilansową, zgodnie z przepisami § 12, a pozostały fundusz przeznaczony jest na premiowanie:

- 1) pracowników kierownictwa przedsiębiorstwa (fundusz „A” i „B”),
- 2) pracowników umysłowych budow, grup robót, odcinków i innych produkcyjnych jednostek organizacyjnych (fundusz „A” i „B”),

3) pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych zarządu przedsiębiorstwa oraz tych jednostek organizacyjnych, których pracownicy uprawnieni są do premii za te same wyniki co pracownicy inżynieryjno-techniczni zarządu przedsiębiorstwa (fundusz „A”),

4) pracowników administracyjnych przedsiębiorstwa (fundusz „A”).

2. Wysokość funduszu premiowego dla:

- 1) pracowników, o których mowa w ust. 1 pkt 1, ustala dyrektor zjednoczenia,
- 2) poszczególnych grup pracowników wymienionych w ust. 1 pkt 2—4 ustala dyrektor przedsiębiorstwa, kierując się wielkością i trudnością ich zadań.

3. Fundusz premii pracowników, o których mowa w ust. 1 pkt 1 i 2, dzieli się na fundusz „A” z przeznaczeniem na premiowanie za wykonanie zadań kwartalnych oraz na fundusz „B” z przeznaczeniem na premiowanie za ukończenie obiektów, budow, robót lub za wykonanie rocznych zadań.

4. Wysokość funduszu „A” dla przedsiębiorstwa ustala dyrektor zjednoczenia, z tym że nie może on być niższy od 40% i wyższy od 75% funduszu premiowego ustalonego zgodnie z ust. 1.

5. Przy ustalaniu wysokości funduszu „A” w granicach określonych w ust. 4 należy kierować się zasadą, że fundusz ten powinien być wyższy w tych przedsiębiorstwach, w których w poszczególnych kwartałach roku następuje, w zasadzie, równomierne oddawanie obiektów do użytku.

6. Ramowe wytyczne w zakresie ustalenia wysokości funduszu premiowego dla poszczególnych grup pracowników, o których mowa w ust. 2, oraz w zakresie podziału tego funduszu na fundusz „A” i „B” ustali Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac i Ministrem Finansów.

7. Opierając się na ramowych wytycznych, o których mowa w ust. 6, ministrowie nadzorujący przedsiębiorstwa budowlano-montażowe wydadzą w porozumieniu z Ministrem Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych oraz Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac wytyczne resortowe dostosowane do warunków pracy nadzorowanych przedsiębiorstw.

Zadania podlegające premiowaniu.

§ 3. 1. Fundusz premii przeznaczony jest na premie za wykonanie określonych zadań.

2. Jako zadania powszechnie obowiązujące przedsiębiorstwa ustala się zadania rzeczowe oraz poprawienie planowanego syntetycznego wyniku ekonomicznego.

3. Sposób ustalania i zatwierdzania zadań, o których mowa w ust. 2, określają właściwi ministrowie, kierując się następującymi zasadami:

- 1) przez zadania rzeczowe należy rozumieć:
 - a) na budowach — zadania ustalone w obowiązujących harmonogramach robót opracowanych w oparciu o ustalone terminy oddania obiektu do użytku, ukończenia węzłów, etapów robót oraz innych zakończonych wydzielonych elementów robót,

- b) w przedsiębiorstwach budownictwa powszechnego wykonanie planowanej ilości:
- izb mieszkalnych,
 - izb szkolnych,
 - łóżek szpitalnych,
 - budownictwa wiejskiego,
 - wykazanych imiennie obiektów przemysłowych, w tym wszystkich obiektów określonych jako priorytetowe w uchwałach Rady Ministrów,
- c) o ile w poszczególnych kwartałach zażycia, o których mowa pod lit. a i b, nie stanowią podstawowej części zadań produkcyjnych przedsiębiorstwa, wówczas do zakresu zadań rzeczowych należy również włączyć zadania zapewniające właściwy postęp robót w kwartałach następnych lub w roku następnym,
- d) w przedsiębiorstwach budownictwa specjalistycznego rodzaj i zakres planowanych zadań rzeczowych określa właściwi ministrowie,
- 2) przez syntetyczny wynik ekonomiczny należy rozumieć:
- a) na budowach — osiągnięty poziom kosztów lub wykonanie kosztów w stosunku do planu,
 - b) w przedsiębiorstwach jako całości — osiągnięty wynikowy poziom kosztów.

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

4. Niezależnie od zadań powszechnie obowiązujących, ministrowie, uwzględniając warunki produkcyjno-techniczne i ekonomiczne oraz mając na względzie perspektywę rozwojową poszczególnych grup przedsiębiorstw, ustalają zadania dodatkowe obowiązujące dla określonych zjednoczeń; dyrektorzy zjednoczeń ustalają dodatkowe zadania obowiązujące poszczególne przedsiębiorstwa, uwzględniając przy tym konieczność wykonania zadań dodatkowych, ustalonych przez ministra; dyrektorzy przedsiębiorstw ustalają dodatkowe zadania obowiązujące poszczególne jednostki organizacyjne w przedsiębiorstwie.

Przy ustalaniu dodatkowych zadań należy uwzględnić węzłowe zagadnienia techniczne i ekonomiczne aktualne w danym przedsiębiorstwie lub jednostce organizacyjnej, decydujące o wykonaniu planów i efektywnym wykorzystaniu środków, jak wydajność pracy, postęp techniczny, mechanizacja robót, wykorzystanie sprzętu i transportu, usprawnienie organizacji pracy, poprawa gospodarki materiałowej, rozszerzenie akordu zryczałtowanego, wprowadzenie trójfazowego fakturowania w budownictwie mieszkaniowym, skrócenie cykli produkcyjnych itp.

§ 4. 1. Dla każdej jednostki organizacyjnej ustala się z góry najważniejsze i najtrudniejsze zadania objęte premiovaniem, z tym że obok zadań powszechnie obowiązujących ustalać należy zadania dodatkowe i ustalone przez zjednoczenie jako obowiązujące, w celu zapewnienia jak najbardziej prawidłowej działalności produkcyjnej i ekonomicznej przedsiębiorstw i poszczególnych budów. Dla jednostki organizacyjnej nie należy ustalać w zasadzie więcej niż 3—4 zadań.

2. Dobór zadań i związany z tymi zadaniami system premiovania powinien zapewniać nie tylko wykonanie wskaźników dyrektywnych planu techniczno-ekonomicznego, lecz także uzasadnioną potrzebami gospodarczymi poprawę działalności przedsiębiorstw.

§ 5. 1. Dla każdego zadania ustala się (rocznie lub kwartalnie) określoną ilość punktów premiowych. Łącznie za wszystkie zadania przypada 100 punktów, które odpowia-

dają górnej granicy funduszu premiowego, przypadającego na daną jednostkę organizacyjną.

2. Ilość punktów, którą należy ustalić za poszczególne zadania, określają wytyczne właściwych ministrów, przy założeniu, że na poprawę planowanego wyniku ekonomicznego nie można przeznaczyć mniej niż 15 punktów dla kierownictwa przedsiębiorstwa w funduszach „A” i „B”, a dla pozostałych grup pracowników mniej niż 10 punktów.

3. Ilość punktów premiowych przypadających za każde zadanie ustala dyrektor przedsiębiorstwa w ramach wytycznych jednostki nadrzędnej, z wyjątkiem punktów przeznaczonych za zadanie dla grupy pracowników kierownictwa przedsiębiorstwa, dla której ilość punktów określa dyrektor zjednoczenia w ramach wytycznych właściwego ministra.

4. Ilość punktów premiowych przypadająca za zadanie dodatkowe należy ustalać tak, aby wysokość premii indywidualnej przypadającej pracownikowi (lub grupie pracowników) za pełne wykonanie tego zadania nie była mniejsza w zasadzie niż 3% wynagrodzenia podstawowego tych pracowników za okres, za który wypłacana jest premia.

5. W razie częściowego wykonania poszczególnych dodatkowych zadań, których stopień wykonania można wyliczyć, ilość punktów premiowych za zadanie ulega procentowemu zmniejszeniu proporcjonalnie do wykonania zadania. Dyrektor określając konkretne zadanie może dla zadań łatwiejszych do wykonania zastosować progresywną skalę potrąceń.

6. Niepełne wykonanie zadań rzeczowych oraz zadań, których częściowego wykonania nie można ściśle wyliczyć, powoduje niewypłacenie premii za to zadanie.

Warunki premiovania i zasady wypłaty premii.

§ 6. 1. Suma funduszy premiowych za poszczególne zadania ulega zmniejszeniu w razie niespełnienia określonych warunków premiovania.

2. Ustala się następujące powszechnie obowiązujące warunki premiovania:

- 1) nieprzekroczenie planowanego funduszu płac oraz
- 2) nie pogorszenie planowanego syntetycznego wyniku ekonomicznego, przy czym dla budowy albo pomocniczej i usługowej jednostki produkcyjnej jest to warunek nie pogorszenia planowanego wyniku danej jednostki produkcyjnej, a dla zarządu i kierownictwa przedsiębiorstwa jest to warunek nie pogorszenia planowanego wyniku przedsiębiorstwa jako całości.

3. Ustala się następujące zasady zmniejszania funduszu premiowego z tytułu niewykonania powszechnie obowiązujących warunków wypłaty premii:

- 1) przy przekroczeniu planowanego funduszu płac:
 - a) w jednostce produkcyjnej przedsiębiorstwa zmniejsza się wypracowany fundusz „A” tej jednostki, a w razie niepokrycia przekroczenia tym zmniejszeniem i niewygodopodarowania przekroczenia do końca roku kalendarzowego zmniejsza się z kolei wypracowany fundusz „B” tej jednostki — za każdym razem w wysokości obliczonej według zasad ustalonych pod lit. c),
 - b) w skali całego przedsiębiorstwa w razie niepokrycia przekroczeń odpowiednimi zmniejszeniami wypracowanych funduszy premiowych jednostek produkcyjnych (lit. a) zmniejsza się wypracowany fundusz „A” pracowników zarządu i kierownictwa przedsiębiorstwa, a w razie niepokrycia przekroczenia tym zmniejszeniem i niewygodopodarowania przekroczenia do końca roku kalendarzowego zmniejsza się z kolei wypracowany fundusz „B” pracowników kierownic-

stwa przedsiębiorstwa — za każdym razem w wysokości obliczonej według zasad ustalonych pod lit. c),
 c) za przekroczenie planowanego funduszu płac wypracowany fundusz premiiowy zmniejsza się o kwotę przekroczenia, jednak nie więcej niż o 50% przysługujących premii kierownikom budów (jednostek równorzędnych), w których nastąpiło przekroczenie funduszu płac. Jeżeli kwota wstrzymanej wymienionym pracownikom premii nie pokrywa kwoty przekroczenia funduszu płac, dyrektor przedsiębiorstwa obowiązany jest wstrzymać premię pozostałym pracownikom tych jednostek, nie więcej jednak niż 30% przypadającej im premii.

Jeżeli przekroczenie funduszu płac nastąpiło w skali przedsiębiorstwa, dyrektor zjednoczenia wstrzymuje wypłatę premii w stosunku do pracowników kierownictwa przedsiębiorstwa w wysokości nie pokrytego przekroczenia funduszu płac, nie więcej jednak niż 50% przysługujących im premii. Jeżeli wymienione zmniejszenie premii nie pokrywa kwoty przekroczenia, wówczas dyrektor przedsiębiorstwa powinien zmniejszyć premie pozostałym pracownikom zarządu przedsiębiorstwa o różnicę nie pokrytego przekroczenia, nie więcej jednak niż o 30% przysługujących im premii.

2) W razie pogorszenia planowanego syntetycznego wyniku ekonomicznego wypracowany fundusz premiiowy zmniejsza się według następującej tabeli, określającej minimalny procent potrącenia funduszu za pogorszenie wyniku:

% pogorszenia wyniku	% potrącenia z funduszu premiiowego za każde 0,1% pogorszenia wyniku	
	Fundusz „A”	Fundusz „B”
a) pracownicy budów i inni według § 2 ust. 1 pkt 2		
do 0,5%	0,5	1,0
ponad 0,5 do 1,0%	1,0	2,0
ponad 1,0 do 1,5%	1,5	7,0
ponad 1,5 do 2,0%	3,0	10,0
ponad 2,0 do 2,5%	4,0	—
ponad 2,5%	10,0	—
b) pozostali pracownicy		
do 0,5%	1,0	3,0
ponad 0,5 do 1,0%	2,0	7,0
ponad 1,0 do 1,5%	7,0	10,0
ponad 1,5%	10,0	—

3) Zasady wspólne dla pkt 1 i 2:

- a) w razie równoczesnego pogorszenia planowanego syntetycznego wyniku ekonomicznego i przekroczenia planowanego funduszu płac zmniejsza się fundusz premiiowy w wysokości wynikającej z przekroczenia większego,
- b) przekroczenie funduszu płac ustala się zgodnie z obowiązującymi przepisami o bankowej kontroli funduszu płac; pogorszenie planowanego syntetycznego wyniku ekonomicznego ustala się zgodnie z obowiązującymi przepisami o sporządzaniu bilansów,
- c) w razie odrobienia — w rachunku narastającym w ciągu roku kalendarzowego — przekroczenia funduszu płac lub pogorszenia planowanego syntetycznego wyniku ekonomicznego premię nie wypłaconą z tego tytułu przywraca się.

4. Właściwi ministrowie oraz dyrektorzy zjednoczeń ustalają dodatkowe warunki wypłaty premii, m. in. za za-

дания, o których mowa w § 3 ust. 3; warunki te mogą stanowić pozytywną lub negatywną zasadę premiowania, tj. mogą stanowić podstawę lub warunek wypłaty premii, z tym że zadania określone jako podstawa wypłaty premii nie mogą być dla tej samej jednostki organizacyjnej ustalone jako warunki wypłaty premii.

Premiowanie pracowników kierownictwa przedsiębiorstwa z funduszy „A” i „B”.

§ 7. 1. Do pracowników kierownictwa przedsiębiorstwa w rozumieniu uchwały zalicza się:

- a) dyrektora przedsiębiorstwa,
- b) zastępców dyrektora i głównego księgowego,
- c) kierowników produkcyjnych i ekonomicznych działów zarządu przedsiębiorstwa oraz pracowników równorzędnych, zgodnie z wytycznymi właściwego ministra.

2. Pracownicy kierownictwa otrzymują premie za wykonanie zadań przedsiębiorstwa jako całości; zadania rzeczowe określa się według zasad ustalonych w § 3.

3. W razie niewykonania zadań rzeczowych premii za te zadania nie wypłaca się z wyjątkiem przypadków, o których mowa w ust. 4 i 7.

4. W razie odrobienia zaległości w wykonaniu zadań rzeczowych w następnych kwartałach przywraca się nie wypłaconą premię z funduszu „A”, z tym że:

- jeżeli odrobienie zaległości nastąpiło w następnym kwartale, premie przywraca się w całości,
- jeżeli opóźnienie wynosiło 2 kwartały, przywraca się 50% premii,
- jeżeli opóźnienie wynosiło 3 kwartały, przywraca się 30% premii.

5. Pracownicy kierownictwa przedsiębiorstwa otrzymują premie za wyniki roczne z funduszu „B”. W uzasadnionych przypadkach określonych wytycznymi właściwego ministra mogą oni otrzymać część premii rocznej z funduszu „B” za wynik końcowy podstawowej budowy (obiektu) ukończonej w ciągu roku.

6. W razie niewykonania syntetycznego wyniku ekonomicznego lub względnego przekroczenia planowanego funduszu płac na skutek obniżenia cen sprzedażnych premię wypłaca się w wysokości wynikającej z wykonania zadań. Szczegółowe przepisy w sprawie uwzględnienia obniżenia cen sprzedażnych wyda Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w porozumieniu z Ministrem Finansów i Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac.

7. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, jeżeli przedsiębiorstwo nie wykonało w pełni rocznych zadań planowych, jednak wykazało znaczny wzrost produkcji i poprawę wyników ekonomicznych w stosunku do okresu poprzedniego oraz prowadzi prawidłową gospodarkę funduszem płac, właściwy minister na podstawie pozytywnej opinii banku finansującego może zezwolić na wypłatę premii z funduszu „B” w granicach nie przekraczających 50% tego funduszu.

Premiowanie za wyniki kwartalne (fundusz „A”) oraz za wyniki końcowe i roczne (fundusz „B”) pracowników budów i jednostek równorzędnych.

§ 8. 1. W razie niewykonania kwartalnych zadań rzeczowych przez daną budowę (równorzędną jednostkę organizacyjną) nie wypłaconą z tego tytułu premię z funduszu „A” przywraca się, gdy zadania te zostaną wykonane w następnych kwartałach danego roku kalendarzowego; jeśli jednak na skutek niewykonania zadań rzeczowych nastąpiło opóźnienie terminu oddania obiektu do użytku, najpóźniej jednak do końca roku kalendarzowego, wówczas przywrócić można najwyżej 50% nie wypłaconej premii.

2. Premie z funduszu „B” mogą otrzymywać pracownicy budów oraz pomocniczych i usługowych jednostek produkcyjnych zajmujący stanowiska kierownicze w ruchu, a mianowicie:

- 1) kierownicy odcinków, grup robót, grup budów,
- 2) kierownicy budów, obiektów, robót,
- 3) kierownicy baz, zakładów, warsztatów, jak również produkcyjnych wydziałów i oddziałów w zakładach, bazach i warsztatach,
- 4) starsi majstrowie i majstrowie,
- 5) w uzasadnionych przypadkach zastępcy kierowników, o których mowa w pkt 1, 2 i 3.

3. Premia z funduszu „B” powinna być w zasadzie przyznana za wykonanie rocznego planu rzeczowego. W ciągu roku kalendarzowego premia może być wypłacona po zakończeniu budowy (objektu, robót), a w szczególnie uzasadnionych przypadkach — po ukończeniu określonego węzła lub etapu budowy (objektu, robót).

4. Premię za zadaniami rzeczowe z funduszu „B” wypłaca się za wykonanie planowanych obiektów, ilości izb itp., a w razie gdy oddawane do użytku w ciągu roku obiekty nie stanowią w planie decydującego rozmiaru robót, np. przy budowie dużych obiektów przemysłowych lub w zakresie robót wykonywanych przez podwykonawców, również za ukończenie węzłów, etapów lub innych rzeczowych elementów robót, ustalonych przez dyrektora przedsiębiorstwa zgodnie z harmonogramem. W razie niepełnego wykonania zadań, o ile jednak w roku kalendarzowym oddano wszystkie planowane obiekty, dyrektor przedsiębiorstwa może wypłacić do 50% premii z funduszu „B”.

5. Warunkiem wypłaty premii z funduszu „B” jest dokonanie rozliczenia materiałowego budowy, obiektu, robót i przyjęcia tego rozliczenia przez dyrektora przedsiębiorstwa pod względem formalnym i merytorycznym. Nieuzasadnione przekroczenie zużycia materiałów w stosunku do obowiązujących normatywów powoduje zmniejszenie funduszu „B” co najmniej o 20%, aż do całkowitej jego likwidacji.

6. Premie z funduszu „B” dla pracowników produkcyjnych jednostek pomocniczych i usługowych mogą być wypłacane tylko za wyniki roczne.

Premiowanie pracowników zarządu przedsiębiorstwa.

§ 9. 1. Pracownicy inżynieryjno-techniczni i ekonomiczni zarządu przedsiębiorstwa (z wyłączeniem kierownictwa przedsiębiorstwa) oraz pracownicy inżynieryjno-techniczni i ekonomiczni tych jednostek organizacyjnych przedsiębiorstwa, które nie są uprawnione do otrzymywania premii w zależności od wykonania zadań własnych — otrzymują premię z funduszu „A” za wykonanie kwartalnych zadań ustalonych dla przedsiębiorstwa jako całości.

2. W razie niewykonania zadania rzeczowego wstrzymuje się wypłatę premii za dany kwartał. W razie odrobienia zaległości w wykonaniu zadań rzeczowych w następnych kwartałach danego roku kalendarzowego przywraca się nie wypłaconą premię, z tym że:

- jeżeli odrobienie zaległości nastąpiło w następnym kwartale, premię przywraca się w całości,
- jeżeli opóźnienie wynosiło 2 kwartały, przywraca się 50% premii,
- jeżeli opóźnienie wynosiło 3 kwartały, przywraca się 30% premii.

3. Fundusz premii ustalony dla pracowników administracyjnych zgodnie z § 2 ust. 2 pkt 2 wypłaca się za dany kwartał w takiej wysokości procentowej, w jakiej wypłacany jest fundusz premii pracownikom inżynieryjno-technicznym i ekonomicznym za wykonane przez nich za-

dania w tym kwartale. Premie dla pracowników administracyjnych wypłacane są według uznania dyrektora przedsiębiorstwa.

Przepisy wspólne dotyczące premii.

§ 10. Ramowy wykaz pracowników uprawnionych do otrzymywania premii z funduszu „A” oraz pułap premii dla określonych grup pracowników w skali rocznej, jak również w skali kwartalnej, określa wytyczne wydane przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac, z tym że:

- a) łączna wysokość premii indywidualnej przypadającej z obu funduszy „A” i „B” w skali rocznej nie może przekroczyć 100% rocznego wynagrodzenia podstawowego,
- b) procentowa wysokość premii indywidualnej dla poszczególnych grup pracowników powinna być zróżnicowana w taki sposób, aby wyższe premie przysługiwały pracownikom zajmującym kierownicze stanowiska lub wykonującym bardziej odpowiedzialne zadania; wysokość indywidualnej premii dla kierownictwa i górną granicę premii indywidualnej dla pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych dla poszczególnych przedsiębiorstw ustala dyrektor zjednoczenia,
- c) wysokość kwartalnej premii indywidualnej dla pracowników administracyjnych nie powinna przekraczać 25% płacy podstawowej.

§ 11. 1. Zasady podziału premii pomiędzy pracowników każdej jednostki organizacyjnej oraz zasady wypłaty premii powinny być określone w każdym przedsiębiorstwie w szczegółowych regulaminach premii zatwierdzonych przez konferencje samorządu robotniczego na wniosek dyrektora przedsiębiorstwa, a akceptowanych przez dyrektora zjednoczenia.

2. Wypłaty premii mogą być dokonywane wyłącznie w oparciu o regulaminy zatwierdzone zgodnie z ust. 1.

§ 12. 1. Fundusz premii na premię bilansową, o którym mowa w § 2, ustala się w wysokości 15% miesięcznego funduszu płac podstawowych ogółu pracowników finansowo-księgowych przedsiębiorstwa; w granicach powyższego funduszu premii pracownicy finansowo-księgowi (łącznie z głównym księgowym i kierownikami działów finansowych i księgowości) otrzymują premię za terminowe i prawidłowe sporządzenie rocznego sprawozdania finansowego.

2. Fundusz na premię bilansową wypłaca się niezależnie od spełnienia przez poszczególne grupy pracowników przedsiębiorstwa warunków uprawniających do wypłaty premii z innych tytułów.

3. Indywidualna wysokość premii bilansowej nie może przekroczyć 30% miesięcznego wynagrodzenia podstawowego danego pracownika.

§ 13. 1. Dyrektor zjednoczenia, na podstawie oceny wykonania zadań przez przedsiębiorstwo, zatwierdza do wypłaty fundusz premii dla kierownictwa przedsiębiorstwa za dany okres i ustala wysokość premii indywidualnej dla dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców i głównego księgowego.

2. Dyrektor przedsiębiorstwa zatwierdza do wypłaty fundusze premii i wysokość premii indywidualnej dla pozostałych pracowników zarządu przedsiębiorstwa i jednostek organizacyjnych.

§ 14. 1. Dyrektor przedsiębiorstwa może pozbawić pracownika w całości lub części premii przysługującej mu na podstawie szczegółowego regulaminu premii za naruszenie regulaminu pracy lub zaniedbanie, szczególnie w 21-

kresie bezpieczeństwa pracy, jak również za nienależytą jakość robót.

2. Pracownicy odpowiedzialni za gospodarę funduszem płac oraz pracownicy, z których winy nastąpiło przekroczenie funduszu płac, powinni być pozbawieni premii do wysokości 50% przysługującej im premii na podstawie regulaminów premiowania. Pracownicy naruszający obowiązujące w przedsiębiorstwie przepisy w zakresie wynagradzania mogą być pozbawieni premii w całości. W stosunku do dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców i głównego księgowego decyzję o zmniejszeniu premii podejmuje dyrektor zjednoczenia.

§ 15. Dyrektor przedsiębiorstwa w uzasadnionych przypadkach może zwolnić poszczególne jednostki organizacyjne przedsiębiorstwa od sankcji za przekroczenie planowanego funduszu płac lub pogorszenie planowanego wyniku ekonomicznego, jeżeli nie zostało ono spowodowane nieprawidłową gospodarą, a w skali przedsiębiorstwa planowany fundusz płac i został przekroczony lub nie nastąpiło pogorszenie planowanego wyniku ekonomicznego.

§ 16. Kwot z funduszy premiowych, nie wykorzystanych w związku z niewykonaniem do końca roku kalendarzowego zadań lub niespełnieniem warunków premiowania, nie wypłaca się. Jeżeli zjednoczenie jako całość wykona swe zadania rzeczowe i nie przekroczy planowanego funduszu płac oraz osiągnie planowany wynik ekonomiczny, właściwy minister może zezwolić na wypłatę 50% nie wypłaconego funduszu premiowego z przeznaczeniem $\frac{1}{4}$ na cele socjalno-bytowe załogi danego przedsiębiorstwa, a $\frac{3}{4}$ na zwiększenie funduszu premiowego „B” pracowników przedsiębiorstw i budów, które poprawiły swe zadania produkcyjne i ekonomiczne.

§ 17. Premie z funduszu „B” traktuje się jako premie przysługujące za wyniki 12-miesięcznej pracy w rozumieniu przepisów o podatku od wynagrodzeń.

Przepisy końcowe.

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

§ 19. 1. Zobowiązuje się ministrów przy współdziałaniu z zarządami głównymi właściwych związków zawodowych do:

- 1) wydania szczegółowych wytycznych w zakresie stosowania określonych niniejszą uchwałą zasad premiowania pracowników umysłowych,
- 2) ustalenia systemu kontroli wyznaczenia i wykonania zadań stanowiących podstawę premiowania,
- 3) wydania poleceń opracowania w przedsiębiorstwach w terminie do dnia 15 czerwca 1964 r. szczegółowych regulaminów premiowania w porozumieniu z radami robotniczymi i radami zakładowymi.

Regulaminy te wymagają:

- akceptacji dyrektorów zjednoczeń (jednostek równorzędnych) co do zgodności z ustalonymi niniejszą uchwałą zasadami premiowania,
- zatwierdzenia przez konferencję samorządu robotniczego.

Wytyczne, o których mowa w pkt 1, wymagają uzgodnienia z Komitetem Pracy i Płac oraz opinii Ministerstwa Finansów.

2. Zobowiązuje się ministrów (kierowników urzędów centralnych) do zawarcia z zarządami głównymi związków zawodowych protokołów dodatkowych do układów zbiorowych pracy w oparciu o zasady premiowania pracowników umysłowych wynikające z niniejszej uchwały.

§ 20. Prezes Rady Ministrów może, na wniosek właściwego ministra zaopiniowany przez Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac, ustalić w przypadkach uzasadnionych dotychczasowym poziomem premii i nagród wysokość premii indywidualnych dla pracowników poszczególnych przedsiębiorstw wyższą od poziomu określonego w § 10; ustalenie wyższego pułapu premii indywidualnych następuje w ramach funduszu premiowego przyznanego dla resortu.

§ 21. Przepisów uchwały nie stosuje się:

- w przedsiębiorstwach budownictwa górniczego i w przedsiębiorstwach montażowych podległych Ministrowi Górnictwa i Energetyki,
- w hutniczych przedsiębiorstwach remontowych i w przedsiębiorstwach budowy kopalń rud podległych Ministrowi Przemysłu Ciężkiego oraz
- w przedsiębiorstwach budowy kopalń surowców chemicznych podległych Ministrowi Przemysłu Chemicznego,

w których zasady wynagradzania regulują odrębne przepisy.

§ 22. Zainteresowani ministrowie w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac mogą wprowadzić zasady premiowania określone niniejszą uchwałą w przedsiębiorstwach (zakładach) pomocniczych i usługowych budownictwa, w których obowiązują odpowiednio zasady wynagradzania ustalone uchwałą nr 50 i 50a Rady Ministrów z dnia 7 marca 1958 r. w sprawie płac w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (Monitor Polski Nr 20, poz. 125 z późniejszymi zmianami).

§ 23. Przez użyte w niniejszej uchwale określenie „zjednoczenie” należy rozumieć również inne jednostki bezpośrednio nadzorujące przedsiębiorstwa objęte przepisami uchwały.

§ 24. W zakresie unormowanym niniejszą uchwałą traci moc uchwała nr 50 i 50a Rady Ministrów z dnia 7 marca 1958 r. w sprawie płac w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (Monitor Polski Nr 20, poz. 125 z późniejszymi zmianami).

§ 25. Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1964 r., z wyjątkiem § 19 ust. 1 pkt 3, który wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: J. Cyrankiewicz

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 uchwała, co następuje:

§ 1. 1. Ustala się dla pracowników zatrudnionych w zjednoczeniach grupujących państwowe przedsiębiorstwa