



TRESC:
Poz.:

UCHWAŁA RADY MINISTRÓW I CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

174 — z dnia 1 lipca 1970 r. w sprawie bodźców materialnego zainteresowania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych planu centralnego i grupujących je zjednoczeniach w latach 1971—1975. 349

174

UCHWAŁA RADY MINISTRÓW I CENTRALNEJ RADY ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

z dnia 1 lipca 1970 r.

w sprawie bodźców materialnego zainteresowania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych planu centralnego i grupujących je zjednoczeniach w latach 1971—1975.

W celu bezpośredniego powiązania wzrostu zarobków robotników i pracowników umysłowych w przemyśle z wykorzystaniem rezerw i postępowaniem ekonomicznym przedsiębiorstw — uchwała się, co następuje:

§ 1. 1. Wzrost płac pracowników przedsiębiorstw i zjednoczeń w okresie 1971—1975 uzależnia się od poprawy wyników ekonomicznych poszczególnych przedsiębiorstw i zjednoczeń.

2. Poprawa wyników ekonomicznych w przedsiębiorstwach stanowi podstawowe wspólne źródło wzrostu płac robotników i pracowników umysłowych, przy czym wzrost ten następuje:

- 1) u pracowników umysłowych — w postaci premii wypłacanych z funduszu premiowego wzrastającego w zależności od poprawy poziomu gospodarowania wyrażonego we wskaźnikach ekonomicznych poszczególnych przedsiębiorstw,
- 2) u robotników — w formie dodatków do płac wypłacanych z funduszu podwyżek, powiązanych ze wzrostem płac pracowników umysłowych.

Premiowanie pracowników umysłowych przedsiębiorstw.

§ 2. Pracownicy umysłowi przedsiębiorstw otrzymują premię z wypracowanego funduszu, zwanego dalej „funduszem premiowym”. Wysokość funduszu premiowego ustala się w zależności od kształtowania się wyników ekonomicznych przedsiębiorstwa w relacji do wyników z okresu bazowego oraz do wypracowanego funduszu premiowego za wyniki roku 1970, zwanego dalej „bazowym funduszem premiowym.”

§ 3. 1. Bazowy fundusz premiowy jest to kwota funduszu premiowego przysługującego za działalność podstawową, wypłaconego za wyniki uzyskane w roku 1970 — bez pomniejszeń tego funduszu dokonanych z tytułu przekroczenia funduszu płac oraz innych potrąceń indywidualnych — powiększona o kwoty nagród wypłaconych za wyniki roku 1970

za efektywność eksportu oraz o kwoty wzrostu podatku od wynagrodzeń z tytułu włączenia tych nagród do funduszu płac. Sposób obliczenia kwot, o które wzrasta podatek od wynagrodzeń, ustali Minister Finansów.

2. W przedsiębiorstwach, które eksportowały w roku 1970 wyroby objęte nagradzaniem, lecz nie uzyskały w tym roku funduszu nagród za efektywność eksportu, a którym wyznaczono zadanie z zakresu eksportu — bazowy fundusz premiowy (z roku 1970) zwiększa się o 30% kwoty obliczonej przez przemnożenie wartości eksportu danego przedsiębiorstwa w roku 1970 do krajów obszaru I i II oraz obszaru III przez przeciętną nagrodę za efektywność eksportu uzyskaną w tym roku przez przedsiębiorstwa zgrupowane w danym zjednoczeniu (jednostce równorzędnej), przypadającą na 1 złoty dewizowy eksportu liczonego na każdy z poszczególnych obszarów. Ta część bazowego funduszu premiowego uruchamiana jest dopiero w razie dokonania przez przedsiębiorstwo opłacalnego eksportu.

3. W przedsiębiorstwach, które w roku 1970 nie eksportowały, a dokonają w latach następnych opłacalnego eksportu podlegającego premiowaniu według zasad określonych uchwałą i którym wyznacza się na następne lata zadania z zakresu eksportu — bazowy fundusz premiowy zwiększa się o 30% kwoty obliczonej przez przemnożenie wartości eksportu danego przedsiębiorstwa w roku, w którym po raz pierwszy dokonano eksportu, przez przeciętną nagrodę za efektywność eksportu, uzyskaną w roku 1970 przez przedsiębiorstwa zgrupowane w danym zjednoczeniu (jednostce równorzędnej), przypadającą na 1 złoty dewizowy eksportu liczonego na każdy z poszczególnych obszarów.

4. Nagrodami za efektywność eksportu są nagrody wypłacane na podstawie uchwał, o których mowa w § 49 ust. 1 pkt 3—7 i w ust. 2; opłacalność eksportu obliczana jest według zasad określonych w § 10 ust. 6.

5. Bazowy fundusz premiowy może być zwiększony w razie wzrostu zatrudnienia pracowników inżynieryjno-technicznych ruchu lub zaplecza technicznego, uzasadnionego

potrzebami produkcji, zaakceptowanego przez dyrektora zjednoczenia (jednostki równorzędnej) i uwzględnionego w planie; w tym wypadku bazowy fundusz premii zwiększa się o kwotę wynikającą z przemnożenia przeciętnej premii z bazowego funduszu premiowego pracowników inżyniersko-technicznych danego przedsiębiorstwa przez liczbę pracowników dodatkowo zatrudnionych.

6. Bazowy fundusz premii ulega zmniejszeniu w razie ustalonego przez jednostkę nadrzędną planowanego zmniejszenia zatrudnienia pracowników umysłowych, dokonanego w szczególności w wyniku ograniczenia produkcji przedsiębiorstwa lub zarządzonych przez tę jednostkę zmian organizacyjnych.

§ 4. 1. Fundusz premii w pięcioleciu 1971—1975 może wzrastać w porównaniu do funduszu bazowego w zależności od stopnia wykonania zadań, jednak nie wyżej niż do granicy wyznaczonej dla danego przedsiębiorstwa — z wyjątkiem wypadków, o których mowa w ust. 6.

2. Górną granicę wzrostu funduszu premiowego dla każdego przedsiębiorstwa ustala dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej) w porozumieniu z zarządem głównym właściwego związku zawodowego w oparciu o zasady ustalone przez Radę Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych; granica ta nie może przekraczać 80% bazowego funduszu premiowego.

3. Górną granicę wzrostu funduszu premiowego należy zróżnicować dla poszczególnych przedsiębiorstw w celu ukształtowania prawidłowego poziomu płac w porównaniu do poziomu z roku 1970 oraz stworzenia preferencji wynikających ze znaczenia poszczególnych przedsiębiorstw dla gospodarki narodowej.

4. W poszczególnych latach okresu pięcioletniego fundusz premii może wzrastać do wysokości:

za wyniki roku	1971	—	37%
" "	"	—	56%
" "	"	—	75%
" "	"	—	87%
" "	"	—	100%

górną granicy, o której mowa w ust. 1—3.

5. Górne granice wzrostów bazowego funduszu premiowego, o których mowa w ust. 1—4, stanowią jednocześnie górne granice wzrostu bazowej wartości punktów premiowych, o których mowa w § 5; granice te mogą być przekroczone w porównaniu do wartości bazowej punktu premiowego za wykonanie zadań z dziedziny postępu technicznego objętych specjalną umową oraz za wykonanie zadań z zakresu eksportu i produkcji kooperacyjnej.

6. Fundusz premii przedsiębiorstwa może wzrastać powyżej górnej granicy ustalonej na dany rok tylko z tytułu przekroczenia górnej granicy wzrostu wartości punktu premiowego za wykonanie zadań odcinkowych z zakresu postępu technicznego i eksportu.

§ 5. 1. Bazowy fundusz premii dzieli się na 100 punktów premiowych. Bazowa wartość każdego punktu premiowego jest jednakowa i równa się 1/100 kwoty bazowego funduszu premiowego.

2. Ze 100 punktów premiowych 75 punktów wydziela się na zadania odcinkowe, a 25 punktów na zadania poprawy wyniku finansowego wyrażonego w ustalonym dla przedsiębiorstwa wskaźniku finansowym, zwanym dalej „wskaźnikiem syntetycznym”.

3. Wartość punktu premiowego zmienia się w każdym roku stosownie do stopnia wykonania każdego z zadań odcinkowych i wskaźnika syntetycznego.

§ 6. 1. Zadania odcinkowe i wskaźniki syntetyczne powinny być dostosowane do warunków przedsiębiorstwa i obejmować podstawowe dziedziny jego działalności. Powinny one być tak wzajemnie powiązane, aby łącznie zapewniały oddziaływanie na załogę w kierunku realizacji podsta-

wowych zadań produkcyjnych przedsiębiorstwa, przy racjonalnym i oszczędnym gospodarowaniu posiadanymi środkami produkcji i osiągnięciu poprawy efektów finansowych.

2. Zadania odcinkowe i wskaźniki syntetyczne powinny być ustalone w sposób zapewniający możliwość stwierdzenia stopnia ich wykonania.

3. Punktem odniesienia dla celów rozliczania wykonania zadań odcinkowych i wskaźników syntetycznych są wyniki osiągnięte w roku 1970, z wyjątkiem zadań z dziedziny postępu technicznego, zadań dotyczących planowych dostaw kooperacyjnych oraz zadań z zakresu eksportu w przedsiębiorstwach, które dokonają po raz pierwszy eksportu opłacalnego po roku 1970.

4. Zadania odcinkowe i wskaźniki syntetyczne powinny być ustalone z góry na cały okres pięciolecia 1971—1975. Na okresy krótsze, jednak nie krótsze niż na okres jednego roku, mogą być wyznaczone zadania związane w szczególności z postępowaniem technicznym, których wykonanie nie obejmuje całego okresu pięciolecia.

5. Liczba zadań premiowych łącznie ze wskaźnikiem syntetycznym nie może przekraczać pięciu.

6. Zadania odcinkowe i wskaźniki syntetyczne ustala dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej) na wniosek komisji zakładowych powołanych w trybie uchwały nr 57/70 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1970 r. w sprawie powołania i zakresu działania komisji zakładowych do spraw realizacji zadań wynikających z wprowadzenia zmian systemu bodźców materialnego zainteresowania w przemyśle kluczowym — i po rozpatrzeniu wniosków komisji przez kolegium zjednoczenia (jednostki równorzędnej).

7. Dyrektor przedsiębiorstwa może w szczególnie uzasadnionych wypadkach odwołać się w ciągu 7 dni od decyzji dyrektora zjednoczenia do ministra, powiadamiając równocześnie dyrektora zjednoczenia o wniesieniu odwołania. Odwołanie takie wymaga szczegółowego uzasadnienia. Minister obowiązany jest rozpatrzyć odwołanie wniesione przez dyrektora przedsiębiorstwa w ciągu 10 dni od daty jego wniesienia.

8. W uzasadnionych wypadkach dyrektor zjednoczenia może dokonać zmiany zadań odcinkowych i związanej z tymi zadaniami liczby punktów premiowych, jeżeli zmiana ta jest uzasadniona:

- 1) wprowadzeniem zadania o szczególnym znaczeniu dla gospodarki i dla wzrostu efektywności przedsiębiorstwa,
- 2) wycofaniem zadania już wykonanego lub którego znaczenie dla gospodarki narodowej jest znacznie mniejsze od zadania nowo wprowadzanego.

9. Zmiana zadań, o których mowa w ust. 8, wymaga uzgodnienia z radą zakładową przedsiębiorstwa. W wypadkach spornych decyzję podejmuje minister w porozumieniu z zarządem głównym właściwego związku zawodowego.

Zadania odcinkowe.

§ 7. 1. Do najważniejszych zadań odcinkowych, które powinny stanowić podstawę premiowania, należą zadania z zakresu:

- 1) zwiększenia produktywności majątku trwałego w drodze lepszego wykorzystania czasu pracy maszyn i urządzeń,
- 2) ekonomicznie uzasadnionego postępu technicznego,
- 3) wzrostu eksportu i poprawy jego opłacalności,
- 4) podniesienia jakości produkcji,
- 5) wzrostu wydajności pracy,
- 6) obniżenia kosztów materiałowych,
- 7) wykonania produkcji kooperacyjnej,
- 8) zmniejszenia braków produkcyjnych.

2. Zadania odcinkowe powinny być związane z rozwojem przedsiębiorstw w latach 1971—1975 oraz uwzględniać ich warunki techniczne i organizacyjne.

§ 8. 1. Zadania z zakresu zwiększenia produktywności majątku trwałego powinny wyrażać się głównie w:

- 1) poprawie wykorzystania czasu pracy maszyn i urządzeń produkcyjnych pracujących w ruchu ciągłym — w stosunku do ich normatywnego czasu pracy.
- 2) obniżeniu kosztów jednostkowych produkcji z tytułu zmniejszenia kosztów amortyzacji zautomatyzowanych linii i obrabiarek oraz innych maszyn specjalistycznych — w przeliczeniu na jednostkę wyrobów wytwarzanych na tych maszynach,
- 3) zmniejszeniu kosztów bezczynności parku obrabiarek uniwersalnych oraz innych maszyn i urządzeń.

2. Normatywny czas pracy maszyn i urządzeń należy ustalać przy założeniu ich pracy na dwie pełne zmiany z wyjątkiem urządzeń pracujących w ruchu ciągłym lub trzyzmianowym. Zasady ustalania kosztów bezczynności maszyn i urządzeń określi w formie wytycznych Minister Finansów.

3. Zadania zwiększenia czasu pracy maszyn i urządzeń należy wyznaczać wszystkim przedsiębiorstwom o wysokim stopniu wyposażenia technicznego i powszechnie w przedsiębiorstwach przemysłu maszynowego, niezależnie od ich organizacyjnego podporządkowania. Realizacja tych zadań powinna znaleźć wyraz w odpowiedniej poprawie współczynnika zmianowości — zgodnie z harmonogramami ustalonymi w tym zakresie przez ministrów.

4. Na zadania, o których mowa w ust. 1 pkt 1 i 2, należy przeznaczać do 35 punktów premiowych, a na zadania, o których mowa w ust. 1 pkt 3, należy przeznaczać 20—30 punktów premiowych.

5. Bazowa wartość punktu premiowego za zadanie ustalone w postaci obniżenia kosztów bezczynności maszyn w stosunku do bazy podlega zwiększeniu lub zmniejszeniu o 2% za każdy 1% obniżenia lub zwiększenia tych kosztów.

6. Minister Przemysłu Maszynowego określi w porozumieniu z Ministrem Przemysłu Ciężkiego oraz w uzgodnieniu z Przewodniczącym Komisji Planowania przy Radzie Ministrów zakres stosowania zadań z dziedziny wykorzystania czasu pracy maszyn i urządzeń, zasady obliczania czasu pracy maszyn i urządzeń z uwzględnieniem postanowień, o których mowa w ust. 2, oraz metody obliczania premii za te zadania. Właściwi ministrowie dostosują wytyczne Ministra Przemysłu Maszynowego do specyfiki produkcji nadzorowanych przedsiębiorstw.

§ 9. 1. Zadania z zakresu ekonomicznie uzasadnionego postępu technicznego powinny obejmować najważniejsze pozycje planu postępu technicznego, dotyczące w szczególności: unowocześnienia produkcji, uruchomienia nowych produkcji, wprowadzenia nowych technologii, zastosowania rozwiązań racjonalizatorskich dokonanych w innych przedsiębiorstwach. Zadania te mogą być wyznaczane jako roczne lub wieloletnie i powinny być wyznaczone w zasadzie we wszystkich przedsiębiorstwach. Liczba tematów podlegających premiowaniu w ramach tego zadania nie powinna przekraczać trzech.

2. Liczba punktów premiowych za wykonanie wszystkich tematów objętych zadaniem z zakresu postępu technicznego powinna wynosić 20—30. Jeżeli w określonym roku liczba punktów premiowych przeznaczona na zadanie z zakresu postępu technicznego nie zostanie w pełni wykorzystana — nie wykorzystane punkty premiowe nie mogą być przeznaczone na inne zadania odcinkowe; odpowiadająca tym punktom wartość funduszu premiowego zostaje utrzymana w wysokości bazowej. Maksymalny procentowy wzrost wartości bazowej punktu premiowego może być dla tych zadań półtorakrotnie wyższy od wskaźnika górnej granicy wzrostu określonego na dany rok dla całego funduszu premiowego.

3. Szczegółowe zasady premiowania za zadania z dziedziny postępu technicznego powinny być oparte o specjalną umowę zawartą między dyrektorem przedsiębiorstwa i radą zakładową. Umowa wymaga akceptacji dyrektora zjednoczenia. Umowa ta powinna określać tematy, terminy i etapy ich realizacji, warunki pełnego zwiększenia wartości bazowej punktów premiowych, sposób stwierdzenia wykonania zadań i obliczania funduszu premiowego oraz zasady zmniejszania przyrostu wartości punktów premiowych w zależności od stopnia wykonania poszczególnych tematów. Zmniejszenie wartości punktów premiowych nie może powodować obniżenia ich wartości poniżej poziomu bazowego. Umowa powinna przewidywać przyznanie części wzrostu funduszu premiowego, nie więcej jednak niż trzecią część tego wzrostu, bezpośrednim wykonawcom tematu. O kwotę premii przyznanej bezpośrednim wykonawcom zmniejsza się kwotę funduszu premiowego za wykonanie zadania odcinkowego z zakresu postępu technicznego, zaliczaną na rzecz funduszu premiowego przedsiębiorstwa.

4. Zasady ustalania zadań z zakresu postępu technicznego oraz sposób stwierdzania ich wykonania i obliczania funduszu premiowego za ich wykonanie określają wytyczne Przewodniczącego Komitetu Nauki i Techniki. W oparciu o te wytyczne właściwi ministrowie wydadzą instrukcje i wytyczne resortowe, dostosowujące zasady ogólne do działalności podległych przedsiębiorstw.

§ 10. 1. Zadanie z zakresu wzrostu eksportu i poprawy jego opłacalności powinno być wyznaczane przedsiębiorstwom, które:

- 1) dokonały w roku 1970 eksportu objętego nagradzaniem,
- 2) podejmą po roku 1970 opłacalny eksport objęty premiowaniem. W tym wypadku zadanie z zakresu eksportu należy wyznaczać od roku następującego po roku, w którym po raz pierwszy zrealizowano taki eksport.

Lista towarów lub grup towarowych objętych premiowaniem zostanie ustalona odrębnie.

2. Dolną granicę udziału wartości eksportu w wartości produkcji towarowej, przy której powstaje obowiązek wyznaczania zadania z dziedziny eksportu — określili właściwi minister w porozumieniu z Ministrem Handlu Zagranicznego.

3. Obowiązek wyznaczania odcinkowych zadań eksportowych nie dotyczy przedsiębiorstw w zakresie wyrobów centralnie bilansowanych, których wielkość eksportu podlega istotnym wahanom w zależności od krajowego zapotrzebowania na te wyroby. Listę tych wyrobów ustali Przewodniczący Komisji Planowania przy Radzie Ministrów.

4. Liczba punktów premiowych za zadanie zwiększenia eksportu i poprawy jego opłacalności powinna wynosić 15—30 w zależności od udziału eksportu w produkcji sprzedanej przedsiębiorstwa — niezależnie od wielkości funduszu nagród za efektywność eksportu włączonego do bazowego funduszu premiowego. Wzrost bazowej wartości punktu premiowego związanego z zadaniem eksportowym może być dwukrotnie wyższy od górnej granicy wzrostu ustalonej na dany rok dla całego funduszu premiowego.

5. Dla obliczenia zwiększenia lub zmniejszenia bazowej wartości punktu premiowego z tytułu wzrostu lub obniżenia wartości produkcji eksportowej w złotych dewizowych należy liczbę punktów, o której mowa w ust. 4, podzielić na punkty związane z eksportem do krajów obszaru I i II oraz z eksportem do krajów obszaru III — proporcjonalnie do udziału eksportu do poszczególnych obszarów w ogólnej wartości eksportu w okresie bazowym. Bazowa wartość punktu premiowego podlega zwiększeniu lub zmniejszeniu za każdy 1% wzrostu lub obniżenia wartości produkcji eksportowej w złotych dewizowych w stosunku do wykonania roku 1970 — odrębnie dla poszczególnych obszarów płatniczych według następującej tabeli:

Udział wartości eksportu w złotych obiegowych w wartości produkcji towarowej	Kraje obszaru I i II	Kraje obszaru III
	% podwyższenia lub obniżenia bazowej wartości punktu premiowego	
do 20%	1	2
powyżej 20 — 30%	1,5	3
powyżej 30%	2	4

Wartość eksportu w złotych obiegowych stanowi sumę wartości eksportu do krajów obszaru I i II oraz obszaru III obliczonej po odpowiednim kursie granicznym złotego dewizowego dla każdego z tych obszarów, ustalonym w odrębnym trybie.

W przedsiębiorstwach, o których mowa w § 3 ust. 3, wzrost lub obniżenie wartości produkcji eksportowej oblicza się w porównaniu do roku, w którym po raz pierwszy wystąpił opłacalny eksport.

6. Bazowa wartość punktu premiowego — niezależnie od zmian z tytułu wzrostu lub obniżenia wartości eksportu — podlega zwiększeniu lub zmniejszeniu o 1% za każdy 1% poprawy lub pogorszenia opłacalności eksportu w stosunku do wskaźnika z roku bazowego. Opłacalność eksportu oblicza się w procentach przez podzielenie różnicy między wartością eksportu w złotych dewizowych dla poszczególnych obszarów, przeliczoną po odpowiednim kursie na złote obiegowe, a wartością tego eksportu w cenach fabrycznych przez wartość eksportu w złotych dewizowych przeliczoną na złote obiegowe — według wzoru:

$$\frac{Ws + Wk - Wf}{Ws + Wk} \cdot 100$$

gdzie:

Ws = wartość eksportu do krajów obszaru I i II, przeliczona po odpowiednim kursie na złote obiegowe,

Wk = wartość eksportu do krajów obszaru III, przeliczona po odpowiednim kursie na złote obiegowe,

Wf = wartość eksportu według cen fabrycznych.

7. W razie gdy wskaźnik wyliczony dla eksportu wykonanego w roku 1970, za który zostały wypłacone i włączone do bazowego funduszu premiowego nagrody za efektywność tego eksportu, daje — przy zastosowaniu kursów, o których mowa w ust. 5 — wartość ujemną, dyrektor zjednoczenia ustali zadanie poprawy tego wskaźnika celem uzyskania opłacalności eksportu, obliczanej według zasad określonych uchwałą, w okresie nie dłuższym niż do końca 1972 roku.

Wskaźniki wynikające z tego zadania należy przyjąć jako wskaźniki bazowe.

W tym wypadku:

— za osiągnięcie i poprawę ustalonego na dany rok wskaźnika o wartości ujemnej wartość bazowa punktu premiowego nie ulega zwiększeniu,

— za każdy jeden punkt pogorszenia tego wskaźnika wartość bazowa punktu premiowego podlega zmniejszeniu o 5%.

8. Fundusz premiowy za zadanie z zakresu eksportu, obliczony według zasad określonych w ust. 5—7, podlega obniżeniu w razie niewykonania planu eksportu wolnodewizowego według następującej tabeli:

Udział wartości eksportu wolnodewizowego w wartości całego eksportu przedsiębiorstwa — w %/0/0	Zmniejszenie funduszu premiowego za eksport za każdy 1 punkt niewykonania planu eksportu wolnodewizowego — w %/0/0
do 5	0,20
powyżej 5 — 10	0,35
" 10 — 15	0,45
" 15 — 25	0,60
" 25 — 35	0,70
" 35 — 45	0,85
" 45	1,00

Dyrektor zjednoczenia może zaostriżyć lub złagodzić potrącenia za niewykonanie planu eksportu wolnodewizowego, podane w powyższej tabeli, biorąc pod uwagę stopień wykonania planu tego eksportu w przekroju zjednoczenia. Wykonanie planu eksportu w punktach oblicza się przez porównanie planowanego i rzeczywistego procentowego wskaźnika wzrostu lub zmniejszenia eksportu w stosunku do roku ubiegłego. Różnica między tymi wskaźnikami wyrażona jest w punktach, o których mowa w nagłówku tabeli.

9. Listę krajów, do których eksport uważa się za wolnodewizowy, ustala Minister Handlu Zagranicznego.

§ 11. 1. Zadania z zakresu podniesienia jakości powinny być wyznaczane w szczególności w formie:

- 1) poprawy parametrów użytkowych produkowanych wyrobów,
- 2) zwiększenia udziału wyrobów oznaczonych znakami jakości w ogólnej wartości produkcji,
- 3) poprawy struktury gatunkowości,
- 4) zwiększenia udziału wyrobów zaliczonych do grupy „A” w ogólnej wartości produkcji.

Zadania te należy wyznaczać w przedsiębiorstwach, w których istnieją możliwości jednoznacznego określenia wskaźników w tej dziedzinie i ich bieżącej kontroli, a w szczególności w przedsiębiorstwach o znacznym udziale wyrobów ze znakiem jakości i w przedsiębiorstwach udzielających gwarancji na swoje wyroby.

2. Liczba punktów premiowych wyznaczona za zadania z zakresu poprawy jakości i nowoczesności produkcji powinna zależeć od znaczenia tego zagadnienia; liczba tych punktów powinna wynosić od 10 do 30, a jeżeli poprawa jakości ma znaczenie podstawowe — może wynosić do 60 punktów.

3. Zasady ustalania zadań z zakresu poprawy jakości i nowoczesności produkcji oraz sposób stwierdzenia ich wykonania i obliczania funduszu premiowego za ich wykonanie — określają wytyczne Prezesa Centralnego Urzędu Jakości i Miar.

§ 12. Zadania z zakresu wzrostu wydajności pracy należy wyznaczać głównie dla przedsiębiorstw o ustabilizowanym układzie asortymentowym, w których nie przewiduje się w najbliższych latach większych nakładów inwestycyjnych. W szczególności zadanie to należy wyznaczać przedsiębiorstwom o znaczących przerostach zatrudnienia oraz nieprawidłowej organizacji pracy i stratach czasu roboczego. Wydajność pracy powinna być wyrażona w jednostkach naturalnych lub w produkcji czystej przypadającej na 1 pracownika.

§ 13. 1. Zadania z zakresu obniżenia kosztów materiałowych powinny być wyrażone w formie:

- 1) obniżenia zużycia określonych materiałów i surowców na jednostkę wyrobu w stosunku do zużycia z okresu bazowego; dotyczy to w szczególności surowców i materiałów zużywanych masowo, drogich, deficytowych oraz importowanych — których techniczne normy zużycia ustalone w obowiązującym trybie są przekraczane,

2) obniżenia kosztu zużycia materiałów produkcji porównywalnej; zadania w tej formie należy wyznaczać w przedsiębiorstwach o dużym udziale produkcji porównywalnej, przy której wykonaniu występuje nadmierne zużycie materiałów, decydujące o wysokim koszcie tej produkcji.

2. Zadania z zakresu obniżenia kosztów materiałowych produkcji należy wyznaczać w szczególności w przedsiębiorstwach, w których nadmierne zużycie materiałów jest przyczyną wysokich kosztów produkcji, oraz w tych przedsiębiorstwach, w których jako syntetyczny wskaźnik ustalony został wskaźnik kwoty zysku. Na zadania te można przeznaczyć 20—50 punktów premiowych.

§ 14. 1. Zadania z zakresu wykonania produkcji kooperacyjnej należy wyznaczać wszystkim przedsiębiorstwom, w których produkcja ta stanowi poważny udział w ogólnej wartości produkcji, a w szczególności przedsiębiorstwom wytwarzającym głównie do produkcji kooperacyjnej oraz przedsiębiorstwom kooperującym w zakresie produkcji eksportowej.

2. Liczba punktów premiowych za zadania, o których mowa w ust. 1, powinna zależeć od udziału produkcji kooperacyjnej w ogólnej produkcji oraz od ważności tych zadań dla gospodarki narodowej, nie może jednak przekraczać 50 punktów.

3. Zwiększenie udziału produkcji kooperacyjnej w ogólnej wartości produkcji przedsiębiorstwa powinno powodować zwiększenie bazowej wartości punktu premiowego w okresie 5-letnia nie mniej niż o 50%.

4. W razie pełnego i rytmicznego wykonania planowanych dostaw kooperacyjnych bazowa wartość punktu premiowego może wzrosnąć o 30% w latach, dla których górna granica wzrostu funduszu premiowego ustalona została poniżej tego poziomu.

5. W razie wykonania dostaw kooperacyjnych w przekroju roku, lecz przy nierytmiczności dostaw powodującej zakłócenia w pracy przedsiębiorstw wytwarzających produkcję finalną, przyrost wartości punktu premiowego uzależniony od wykonania planowych dostaw nie może być wyższy niż 10%. W wypadku niepełnego wykonania planowych dostaw kooperacyjnych w ciągu roku bazowa wartość punktu premiowego może się zwiększać tylko z tytułu wzrostu udziału produkcji kooperacyjnej.

6. Zasady ustalania zadań z dziedziny kooperacji oraz metody kontroli ich wykonania i sposób obliczania premii za ich wykonanie — określają wytyczne ustalone przez Przedwodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów.

§ 15. 1. Zadania z zakresu zmniejszenia braków produkcyjnych wyraża się w postaci kwoty oszczędności, stanowiącej równowartość relatywnego zmniejszenia strat w porównaniu z wysokością strat poniesionych w roku bazowym. Straty z tytułu braków w roku bazowym oblicza się przez pomnożenie wskaźnika udziału strat na brakach w wartości produkcji tego roku przez wartość produkcji roku sprawozdawczego. Do strat powstałych z tytułu produkcji wybrakowanej zalicza się również straty poniesione z tytułu reklamacji odbiorców.

2. Zadania z zakresu zmniejszenia braków produkcyjnych należy stosować przede wszystkim w przedsiębiorstwach wykazujących duży i stały procent produkcji wybrakowanej, zwłaszcza w tych wypadkach, gdy do produkcji tej używa się materiały drogie i deficytowe, oraz w przedsiębiorstwach, w których braki są przyczyną nadmiernego zużycia surowców lub niewykonania zadań produkcyjnych. Liczba punktów przeznaczonych na to zadanie powinna wynosić od 20 do 25.

3. Na zwiększenie funduszu premiowego związanego z zadaniem zmniejszenia strat z tytułu braków należy przekazać połowę uzyskanej oszczędności, nie więcej jednak niż to wynika z ustalonej na dany rok górnej granicy wzrostu funduszu premiowego.

4. Zasady ustalania zadań w zakresie zmniejszenia braków produkcyjnych oraz sposób stwierdzania ich wykonania i obliczania funduszu premiowego za ich wykonanie — określają wytyczne Prezesa Centralnego Urzędu Jakości i Miar.

§ 16. W przedsiębiorstwach poszczególnych branż przemysłu obok zadań mających ogólne zastosowanie mogą być wyznaczane zadania odpowiadające charakterowi produkcji, organizacji oraz aktualnej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa:

1. W przedsiębiorstwach górnictwa węgla kamiennego powinny być wyznaczane zadania odcinkowe z zakresu:

- 1) wzrostu średniodziennego wydobycia węgla w skali rocznej,
- 2) wzrostu wydajności pracy liczonej w kilogramach na 1 pracownika-dniówkę ogółem,
- 3) wzrostu średniej ceny zbytu,
- 4) poprawy średniego postępu robót w wyrobiskach.

2. W przedsiębiorstwach przemysłu hutniczego powinny być wyznaczane zadania odcinkowe z zakresu:

- 1) zmniejszenia zużycia koksu na tonę surowki w hutnictwie żelaza,
- 2) poprawy uzysku metali w procesach metalurgicznych (dotyczy to zwłaszcza metali kolorowych) i zmniejszenia zużycia surowców w przedsiębiorstwach branży odlewniczej i metalowej,
- 3) poprawy wskaźnika zawartości metalu w rudach i koncentratkach,
- 4) zwiększenia wydajności baterii koksowniczych i urządzeń koksochemicznych liczonej w jednostkach naturalnych,
- 5) zwiększenia odzysku metali towarzyszących.

3. W przedsiębiorstwach przemysłu chemicznego szczególnie szerokie zastosowanie powinny znaleźć zadania odcinkowe z zakresu:

- 1) postępu technicznego, dotyczące w szczególności unowocześnień produkcji, nowych uruchomień, wprowadzenia nowych technologii,
- 2) obniżenia kosztów materiałowych produkcji i nośników energii,
- 3) poprawy jakości produkcji, zwłaszcza włókien sztucznych, opon gumowych, artykułów technicznych, tworzyw sztucznych, farb i lakierów.

Wskaźniki syntetyczne.

§ 17. 1. W zależności od specyfiki przedsiębiorstwa jako wskaźnik syntetyczny w systemie premiowania może być zastosowany wskaźnik:

- 1) obniżki jednostkowych kosztów produkcji,
- 2) wynikowego poziomu kosztów,
- 3) stopy zysku,
- 4) kwoty zysku.

2. Wskaźniki syntetyczne powinny być ustalone z uwzględnieniem, jako podstawy, produkcji sprzedanej. Sposób obliczania wskaźników syntetycznych oraz kryteria ich doboru dla poszczególnych przedsiębiorstw określa Minister Finansów.

3. W przedsiębiorstwach zgrupowanych w zjednoczeniu (jednostce równorzędnej) powinien być stosowany w zasadzie ten sam wskaźnik syntetyczny. W przedsiębiorstwach różniących się w zasadniczy sposób od większości przedsiębiorstw danego zjednoczenia, stopniem wyposażenia technicznego mogą być — na wniosek komisji zakładowych — zastosowane inne wskaźniki syntetyczne.

§ 18. W stosunku do przedsiębiorstw, o których mowa w §§ 19—21, poza zagadnieniami uregulowanymi w tych prze-

pisach mają odpowiednio zastosowanie wszystkie pozostałe przepisy uchwały.

Przedsiębiorstwa specjalizujące się w eksporcie.

§ 19. 1. Przedsiębiorstwami specjalizującymi się w eksporcie są przedsiębiorstwa, w których udział eksportu bezpośredniego w produkcji towarowej wynosi co najmniej 50%.

2. Przedsiębiorstwa specjalizujące się w eksporcie dzielą się na dwie grupy:

- 1) do grupy I zalicza się przedsiębiorstwa, w których udział eksportu w wartości produkcji towarowej przekracza 80%; do grupy tej mogą być również zaliczone przedsiębiorstwa o udziale eksportu niższym niż 80%, nie niższym jednak niż 65% — jeżeli wartość pozostałej części produkcji ustalana jest w cenach transakcyjnych, tj. w cenach relacjonowanych do cen dewizowych;
- 2) do grupy II zalicza się przedsiębiorstwa, w których udział eksportu w wartości produkcji towarowej wynosi od 65 do 80%; do grupy tej mogą być również zaliczane przedsiębiorstwa o udziale eksportu w produkcji towarowej niższym niż 65%, nie niższym jednak niż 50%, jeżeli:
 - roczna wartość eksportu do krajów obszaru III wynosi co najmniej 5 mln zł dewizowych albo
 - ogólna roczna wartość eksportu wynosi co najmniej 20 mln zł dewizowych.

3. Szczegółowe kryteria zaliczania przedsiębiorstw specjalizujących się w eksporcie do grupy I lub II ustali Przewodniczący Komisji Planowania przy Radzie Ministrów w porozumieniu z Ministrem Handlu Zagranicznego.

4. Zaliczenia przedsiębiorstwa do przedsiębiorstw specjalizujących się w eksporcie z określeniem grupy I lub II dokonuje właściwy minister, powiadamiając o każdorazowej decyzji Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów, Ministra Handlu Zagranicznego oraz Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac. Decyzje ministrów w tej sprawie są podstawą wpisu do rejestru przedsiębiorstw specjalizujących się w eksporcie, prowadzonego w Ministerstwie Handlu Zagranicznego.

5. W przedsiębiorstwach specjalizujących się w eksporcie zaliczonych do I grupy wyłączną podstawą obliczania funduszu premiowego oraz funduszu dodatków do płac robotników jest wynik finansowy stanowiący różnicę między wartością eksportu w cenach transakcyjnych, tj. w faktycznie uzyskanych cenach dewizowych mnożonych przez odpowiednie kursy — a kosztem własnych wyrobów eksportowych, przy uwzględnieniu marży przedsiębiorstw handlu zagranicznego oraz różnicy między stratami a zyskami nadzwyczajnymi. Fundusz premiowy pracowników umysłowych oraz fundusz dodatków do płac robotników oblicza się w tych przedsiębiorstwach według następujących zasad:

- 1) w razie osiągnięcia wyniku finansowego na poziomie bazowym fundusz premiowy pracowników umysłowych wypłaca się w wysokości bazowej;
- 2) w razie pogorszenia wyniku finansowego w porównaniu z poziomem bazowym — bazowy fundusz premiowy ulega obniżeniu o 5% za każdy 1% pogorszenia wyniku;
- 3) w razie osiągnięcia wyniku finansowego na poziomie bazowym lub pogorszenia tego wyniku — robotnicy otrzymują premie za wyniki eksportowe z roku bazowego według zasad ustalonych w § 43;
- 4) jeżeli przedsiębiorstwo osiągnie poprawę wyniku finansowego w porównaniu z poziomem bazowym, tworzy ono jednolity fundusz na dodatkowe premie dla pracowników umysłowych oraz na dodatki do płac robotników według procentowego wskaźnika udziału tego funduszu w kwocie poprawy wyniku finansowego;

5) wskaźnik udziału, o którym mowa w pkt 4, ustala dla przedsiębiorstwa właściwy minister w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac i zarządem głównym właściwego związku zawodowego, określając jednocześnie zasady podziału naliczonego funduszu pomiędzy pracowników umysłowych i robotników. Podział ten powinien być dokonywany w oparciu o wskaźniki udziału funduszu płac pracowników umysłowych i robotników w globalnej kwocie osobowego funduszu płac przedsiębiorstwa oraz uwzględniać konieczność kształtowania prawidłowych proporcji wzrostu płac pracowników umysłowych i robotników.

6. W przedsiębiorstwach specjalizujących się w eksporcie zaliczonych do II grupy wskaźnikiem syntetycznym jest wskaźnik opłacalności eksportu obliczony zgodnie z przepisem § 10 ust. 6.

Zadaniami odcinkowymi są:

- wzrost eksportu liczony odrębnie do krajów poszczególnych obszarów,
- zadania z zakresu postępu technicznego.

Za każdy procent poprawy wskaźnika opłacalności eksportu w stosunku do poziomu bazowego wartość bazowa punktu premiowego wzrasta o 1,5%. Według takiej samej skali obniża się wartość bazowa punktu premiowego w razie pogorszenia wskaźnika opłacalności eksportu.

Liczbę punktów premiowych związanych z zadaniem wzrostu eksportu ustala się odrębnie za eksport do krajów obszaru I i II i odrębnie za eksport do krajów obszaru III.

Za każdy 1% wzrostu eksportu w porównaniu z rokiem bazowym wartość bazowa punktu premiowego wzrasta:

- o 2% za eksport do krajów obszaru I i II,
- o 4% za eksport do krajów obszaru III.

Według tej samej skali obniża się bazowa wartość punktu premiowego w razie zmniejszenia eksportu.

7. W przedsiębiorstwach specjalizujących się w eksporcie fundusz premiowy ulega pomniejszeniu w razie niewykonania planu eksportu walutowego na zasadach określonych w § 10 ust. 8.

Przedsiębiorstwa w okresie rozruchu.

§ 20. 1. W okresie rozruchu w przedsiębiorstwach nowo uruchamianych, w rozbudowie lub zmieniających w zasadniczy sposób profil i technologię produkcji, dla których fundusz premiowy za rok 1970 nie może stanowić podstawy obliczenia wzrostu płac pracowników — bazowy fundusz premiowy oblicza się w oparciu o zatrudnienie ustalone dla pierwszego roku ich działalności i przeciętną procentową wysokość funduszu premiowego w stosunku do płac zasadniczych, osiągniętą w tym roku w skali zjednoczenia.

2. Zadaniami odcinkowymi dla przedsiębiorstw, o których mowa w ust. 1, powinny być przede wszystkim:

- 1) stopień realizacji zadań w zakresie opanowania produkcji przewidzianych w harmonogramie rozruchu na dany rok,
 - 2) osiąganie zdolności produkcyjnych przewidzianych w dokumentacji projektowej według harmonogramu,
 - 3) osiąganie ustalonych parametrów jakości produkcji.
- Zadania odcinkowe w tych przedsiębiorstwach stanowią wyłączne kryterium premiowania.

3. Po zakończeniu rozruchu przedsiębiorstwa, o których mowa w ust. 1, stosują system premiowania obowiązujący w pozostałych przedsiębiorstwach zjednoczenia. Bazowym funduszem premiowym będzie w takim wypadku rzeczywisty fundusz premiowy osiągnięty w ostatnim roku rozruchu.

Przedsiębiorstwa o jednorodnej produkcji wielkoseryjnej.

§ 21. 1. W przedsiębiorstwach o jednorodnej produkcji wielkoseryjnej system premiowania może być oparty wy-

łącznie o wskaźnik syntetyczny obniżki jednostkowych kosztów własnych. Wysokość funduszu premiowego w tych przedsiębiorstwach w każdym roku okresu 1971—1975 oblicza się według ustalonego z góry na ten okres procentowego wskaźnika udziału funduszu premiowego w kwocie zysku, osiągniętej z tytułu obniżenia jednostkowych kosztów własnych w stosunku do ich poziomu bazowego. Do podstawy obliczenia przyjmuje się przyrost zysku w porównaniu do okresu bazowego, pomniejszony o kwotę z zysku z tytułu wzrostu produkcji.

2. Wskaźnik, o którym mowa w ust. 1, powinien stwarzać możliwość osiągnięcia w roku 1975 maksymalnej granicy wzrostu bazowego funduszu premiowego ustalonej dla przedsiębiorstwa. Według tego wskaźnika oblicza się wysokość funduszu premiowego aż do osiągnięcia górnej granicy wzrostu funduszu premiowego na rok 1975, nawet jeżeli przedsiębiorstwo osiągnie tę granicę w latach wcześniejszych. Dalszy wzrost funduszu premiowego oblicza się według wskaźnika o połowę niższego.

§ 22. Zastosowanie zasad, o których mowa w §§ 20 i 21, wymaga zgody właściwego ministra.

Tworzenie funduszu premiowego.

§ 23. 1. Fundusz premiowy stanowi sumę funduszy premiowych wypracowanych za wykonanie poszczególnych zadań odcinkowych i wskaźnika syntetycznego. Fundusz ten tworzony jest po zakończeniu roku i zatwierdzeniu w obowiązującym trybie rocznego sprawozdania finansowego.

2. Fundusz premiowy przedsiębiorstwa przeznaczony do wypłaty nie może przekraczać granicy ustalonej w § 4 z uwzględnieniem przepisów § 10 ust. 4, § 9 ust. 2 i § 21 ust. 2.

3. Nadwyżki funduszu premiowego w roku sprawozdawczym ponad granicę, o której mowa w ust. 2, podlegają przekazaniu na fundusz podwyżek płac robotników.

4. Fundusz premiowy przedsiębiorstwa zatwierdza dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej) na podstawie zatwierdzonego bilansu rocznego i oceny wykonania zadań odcinkowych.

Podział funduszu premiowego.

§ 24. 1. Podział między pracowników funduszu premiowego wypracowanego za poszczególne zadania w granicach nie przekraczających wielkości bazowego funduszu premiowego następuje według rzeczywistych proporcji wypłat funduszu premiowego i funduszu nagród za wyniki eksportu za rok 1970.

2. W razie gdyby proporcje podziału między pracowników premii za działalność podstawową i nagród za efektywność eksportu za rok 1970 nie odpowiadały podstawowym potrzebom przedsiębiorstwa, dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową i w oparciu o opinię zjednoczenia może dokonać innego podziału bazowego funduszu premiowego.

3. Pracownikom, którzy za rok 1970 nie otrzymali premii lub nagrody eksportowej albo otrzymali ją w wysokości nie przekraczającej połowy sumy premii i nagród otrzymanych za rok 1969 — ustala się premię bazową w wysokości przeciętnej kwoty premii i nagród eksportowych otrzymanych przez tych pracowników za lata 1969 i 1970, jednak nie więcej niż to wynika z przeciętnego procentu premii i nagród eksportowych otrzymanych za rok 1970 przez daną grupę pracowników.

4. Zasady podziału funduszu premiowego, utworzonego za wykonanie zadań odcinkowych i wskaźnika syntetycznego ponad wielkość bazową, między poszczególne komórki organizacyjne przedsiębiorstwa ustala dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową przed rozpoczęciem roku sprawozdawczego. Zasady te powinny zakładać podział tej części funduszu premiowego w relacji do płac zasadni-

czych pracowników. Zasady, o których mowa, powinny uwzględniać również wpływ poszczególnych komórek organizacyjnych na wykonanie zadań odcinkowych i wskaźnika syntetycznego oraz dążenie do kształtowania prawidłowych proporcji wzrostu płac poszczególnych grup pracowników przedsiębiorstwa. Proporcje podziału nie mogą zakładać dla członków kierownictwa przedsiębiorstwa podwyżki płac procentowo wyższej od przeciętnego wzrostu płac wszystkich pracowników przedsiębiorstwa. Zasady podziału funduszu premiowego wymagają aprobaty dyrektora zjednoczenia.

5. Część funduszu premiowego, o której mowa w ust. 4, przyznana każdej z komórek organizacyjnych przedsiębiorstwa, podlega podziałowi na 1000 jednostek premiowych. Ogólna liczba jednostek premiowych dzielona jest przez kierownictwo przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową między stanowiska pracy w proporcjach ustalonych przed rozpoczęciem roku. Podział jednostek premiowych powinien uwzględniać wpływ poszczególnych stanowisk pracy na wyniki działalności komórki oraz prawidłowe proporcje wzrostu płac. Podział ten powinien również stwarzać silne bodźce oddziałujące na pracowników zaplecza technicznego oraz zapewniać podwyższenie płac tej grupy pracowników, w razie gdy płace ich kształtują się na poziomie niższym niż pracowników inżynieryjno-technicznych innych komórek przedsiębiorstwa. Liczba jednostek premiowych ustalona dla pracowników administracyjnych powinna być stała w całym okresie pięcioletnia, bez względu na stan zatrudnienia tych pracowników.

§ 25. 1. Premie personelu kierowniczego przedsiębiorstwa obliczone według zasad podanych w § 24 ulegają zmniejszeniu w razie:

- 1) przekroczenia planowanego, skorygowanego osobowego funduszu płac,
- 2) niewykonania dostaw kooperacyjnych,
- 3) niewykonania planu produkcji podstawowych asortymentów wyznaczonych przez zjednoczenie (jednostkę równorzędną), zwłaszcza ujętych narodowym planem gospodarczym,
- 4) pogorszenia wskaźnika syntetycznego w porównaniu do wyników okresu bazowego.

2. W razie przekroczenia funduszu płac w rozumieniu przepisów o bankowej kontroli funduszu płac w poszczególnych kwartałach podlega zawieszeniu wypłata zaliczki na premię dla personelu kierowniczego, odpowiedzialnego za dyscyplinę płac, w wysokości kwoty przekroczenia, jednak nie więcej niż 50% przeznaczonej do wypłaty zaliczki na premię. Kwoty potrąceń podlegają zwrotowi w razie likwidacji przekroczenia funduszu płac w następnych kwartałach danego roku, licząc w rachunku narastającym od początku roku. W razie przekroczenia funduszu płac w skali rocznej premię personelu kierowniczego odpowiedzialnego za dyscyplinę płac w przedsiębiorstwie obniża się o kwotę przekroczenia, jednak nie więcej niż o 50% wypracowanej premii za wykonanie zadań. Jeżeli kwota podlegająca potrąceniu przewyższa w następstwie wypłaty zaliczki część premii pozostającej jeszcze do wypłaty, o różnicę tę zmniejsza się premie przypadające do wypłaty w roku następnym. Potrącenia premii dokonuje się dyrektorowi przedsiębiorstwa, jego zastępcom, głównemu księgowemu, kierownikowi działu zatrudnienia i płac oraz kierownikom wydziałów produkcyjnych i pomocniczych ruchu, w których nastąpiło przekroczenie funduszu płac.

3. Za niewykonanie dostaw kooperacyjnych premia dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców oraz kierowników: działu planowania, działu zaopatrzenia materiałowego i zbytu oraz wydziałów produkcyjnych i pomocniczych ruchu, które nie wykonały zadań warunkujących wykonanie zobowiązań kooperacyjnych, ulega obniżeniu w proporcji wynoszącej 5% kwoty wypracowanej premii za każdy 1% niewy-

konania planowanych dostaw. Potrącenia te stosuje się również w wypadkach, gdy dostawy kooperacyjne nie stanowią odcinkowego zadania premiowego.

4. Za każdy 1% niewykonania planu produkcji asortymentów wyznaczonych przez dyrektora zjednoczenia (jednostki równorzędnej) premia dyrektora i jego zastępców oraz kierowników: działu planowania, działu zaopatrzenia materiałowego i zbytu i wydziałów produkcyjnych, które nie wykonały zadań w tym zakresie, zostaje zmniejszona o 3%. Przy obliczaniu stopnia wykonania planu, wyrażonego przy jednorodnej produkcji miernikami ilościowymi, a przy różnych asortymentach wartością poszczególnych wyrobów — należy potrącać wartość (ilość) przekroczenia planu poszczególnych asortymentów. Nadwyżką produkcji jednych wyrobów nie można pokrywać niedoboru do planu produkcji pozostałych wyrobów.

5. W razie pogorszenia wskaźnika syntetycznego w porównaniu do poziomu bazowego kwota premii dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców, kierowników komórek funkcjonalnych zarządu przedsiębiorstwa oraz kierowników wydziałów produkcyjnych zostaje zmniejszona o 50% za każdy 1% pogorszenia tego wskaźnika. Nie dotyczy to przedsiębiorstw specjalizujących się w eksporcie.

Premiowanie pracowników umysłowych kombinatów.

§ 26. 1. Wobec członków kierownictwa i pracowników zarządu kombinatów oraz pracowników zakładów wchodzących w skład kombinatów stosuje się przepisy uchwały z uwzględnieniem zasad określonych w ust. 2—4.

2. Wskaźnik syntetyczny powinien być taki sam dla zarządu kombinatu i dla zakładów wchodzących w skład kombinatu.

3. W stosunku do kierownictwa i pracowników zarządu kombinatów należy:

- 1) ustalić bazowy fundusz premiowy na poziomie o 10—15% wyższym od faktycznie wypłaconych za rok 1970 premii i nagród za efektywność eksportu,
- 2) uwzględnić przy ustalaniu zadań odcinkowych niektóre zadania przewidziane dla central zjednoczeń, w szczególności zadania z zakresu zwiększenia udziału produkcji zunifikowanej lub wyspecjalizowanej oraz z zakresu produkcji kooperacyjnej,
- 3) związać z syntetycznym wskaźnikiem finansowym 25—40 punktów premiowych.

4. Zadania odcinkowe dla zakładów zgrupowanych w kombinacie ustala dyrektor kombinatu na zasadach analogicznych jak dla przedsiębiorstw.

5. Kombinaty może być zaliczony do specjalizujących się w eksporcie, jeśli roczna wartość eksportu kombinatu wynosi co najmniej 50 mln zł dewizowych albo roczna wartość eksportu kombinatu do krajów obszaru III wynosi co najmniej 20 mln zł dewizowych.

Fundusz podwyżek płac robotników.

§ 27. 1. Podstawą obliczania funduszu podwyżek płac robotników jest ich bazowy osobowy fundusz płac.

2. Bazowy osobowy fundusz płac robotników stanowi wielkość faktycznie wydatkowanego za rok 1970 ich osobowego funduszu płac, powiększoną o kwoty nagród za efektywność eksportu wypłaconych robotnikom za wyniki roku 1970 — nie mniej niż 70% nagród wypłaconych w przedsiębiorstwie — podwyższonych o kwoty wzrostu podatku od wynagrodzeń z tytułu włączenia tych nagród do funduszu płac. Sposób obliczenia kwot, o które wzrasta podatek od wynagrodzeń, ustali Minister Finansów. Tak obliczona wielkość podlega obniżeniu o wypłacone w tym okresie:

- 1) wynagrodzenia za godziny nadliczbowe przepracowane ponad limit godzin nadliczbowych ustalony dla przedsiębiorstwa w obowiązującym trybie,
- 2) premie, wynagrodzenia i dodatki wypłacone poza planowanym funduszem płac, a zaliczane do osobowego funduszu płac,

- 3) kwoty przekroczenia funduszu płac nieuzasadnionego w rozumieniu przepisów o bankowej kontroli funduszu płac,
- 4) dodatki za rozłąkę.

3. Bazowy osobowy fundusz płac robotników, ustalony w sposób podany w ust. 2, jest corocznie korygowany proporcjonalnie do:

- 1) rzeczywistego wzrostu zatrudnienia w stosunku do stanu z roku 1970, nie przekraczającego jednak zatrudnienia planowanego na dany rok,
- 2) ustalonego przez jednostkę nadrzędną planowanego zmniejszenia zatrudnienia robotników w stosunku do stanu z roku 1970, dokonanego w wyniku ograniczenia produkcji przedsiębiorstwa lub zarządzonych przez tę jednostkę zmian organizacyjnych.

§ 28. 1. Fundusz podwyżek płac robotników powstaje przez przemnożenie ich bazowego osobowego funduszu płac przez procentowy wskaźnik podwyżki przeciętnych płac pracowników umysłowych z roku 1970 uzyskanej z tytułu wzrostu funduszu premiowego. Wskaźnik wzrostu przeciętnych płac pracowników umysłowych obniża się dla celów obliczenia funduszu podwyżek płac robotników, przez zastosowanie współczynnika korygującego, którego wysokość zależy od oceny przerostów zatrudnienia i zadań dotyczących ich likwidacji.

2. Wielkość przerostów zatrudnienia, jakie przedsiębiorstwo powinno zlikwidować, ustala dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej) w oparciu o analizę poziomu organizacji pracy i rezerw zatrudnienia oraz możliwości uzyskania przez przedsiębiorstwo poprawy w tej dziedzinie. Wielkość przerostów zatrudnienia, o których wyżej mowa, stanowi podstawę do ustalenia i zastosowania współczynników korygujących według poniższej tabeli:

Procent podwyżki przeciętnych płac pracowników umysłowych w stosunku do poziomu 1970 r.	Rezerwy zatrudnienia robotników w % do zatrudnienia robotników ogółem			
	do 2 %	2-3 %	3-4 %	powyżej 4 %
	współczynnik korekty			
do 2%	0,50	0,50	0,50	0,50
powyżej 2 do 4%	0,70	0,55	0,50	0,50
powyżej 4 do 6%	0,80	0,65	0,55	0,50
powyżej 6 do 8%	0,85	0,70	0,60	0,55
powyżej 8 do 10%	0,90	0,80	0,70	0,60
powyżej 10 do 12%	0,90	0,85	0,75	0,70
powyżej 12%	0,90	0,90	0,80	0,80

3. Po upływie dwóch lat od daty wprowadzenia uchwały dyrektor zjednoczenia dokonuje oceny poziomu rezerw w zatrudnieniu robotników w oparciu o wytyczne Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac. Odpowiednio do ustalonego poziomu tych rezerw stosuje się współczynniki korygujące, o których mowa w ust. 2.

§ 29. 1. Fundusz podwyżek płac robotników powiększają:

- 1) oszczędności w planowanym (skorygowanym) osobowym funduszu płac powstałe w drodze poprawy organizacji pracy i w wyniku zmniejszenia nadmiernego zatrudnienia robotników; zmniejszenie zatrudnienia nie może odbywać się kosztem pracowników zatrudnionych przy remontach, konserwacji maszyn i urządzeń;
- 2) nadwyżki funduszu premiowego pracowników umysłowych — jeśli wzrost wartości punktu premiowego związany z wykonaniem poszczególnych zadań odcinkowych i wskaźnika syntetycznego przekroczy w poszczególnych latach górną granicę wzrostu;

3) potrącenia premii personelu kierowniczego, o którym mowa w § 25 ust. 3—5.

2. Fundusz podwyżek płac robotników nie może przekraczać w stosunku do bazowego funduszu płac, skorygowanego zgodnie z § 27 ust. 3, procentu, o który wzrosły w danym okresie przeciętne płace pracowników umysłowych z tytułu wzrostu funduszu premiowego. Sumy przekraczające tę granicę przeznaczają się na rezerwowy fundusz podwyżek płac zjednoczenia (jednostki równorzędnej); nie dotyczy to kwot przekazanych na fundusz podwyżek płac robotników z tytułu zmniejszenia strat na brakach; kwoty te podlegają wypłacie w pełnej wysokości nadwyżki przekazanej z funduszu premiowego pracowników umysłowych przedsiębiorstwa.

3. W razie gdy płace robotników w przedsiębiorstwie są niższe niż w innych przedsiębiorstwach tej samej branży lub w razie istnienia nie uzasadnionych rozpiętości między płacami robotników i pracowników umysłowych przedsiębiorstwa — minister, w porozumieniu z zarządem głównym właściwego związku zawodowego, może ustalić wyższy wzrost płac robotników w granicach do 5% ich przeciętnych płac bazowych, aniżeli wynika to ze wzrostu przeciętnych płac pracowników umysłowych.

4. Dodatki podwyżki płac robotników, o której mowa w ust. 3, musi znaleźć pokrycie w oszczędnościach planowanego (skorygowanego) osobowego funduszu płac, wygospodarowanych przez poprawę organizacji pracy oraz zmniejszenie przerostów zatrudnienia.

§ 30. Fundusz podwyżek płac robotników obliczony zgodnie z przepisami §§ 27—29 pomniejsza się o kwotę przekroczenia funduszu płac robotników w rozumieniu przepisów o bankowej kontroli funduszu płac, przewyższającą potrącenia premii pracowników umysłowych.

§ 31. Fundusz podwyżek płac robotników tworzy się po zatwierdzeniu funduszu premiowego pracowników umysłowych i wypłaca się w formie dodatków do płac.

Fundusz mistrzowski.

§ 32. 1. Na podstawie porozumienia między dyrektorem przedsiębiorstwa i radą zakładową przeznaczają się 5—10% funduszu podwyżek płac robotników na fundusz mistrzowski. Z funduszu mistrzowskiego mogą otrzymywać premie robotnicy wydziałów podstawowych i pomocniczych. W funduszu tym nie partycypują pracownicy obsługi i straży.

2. Podziału funduszu mistrzowskiego pomiędzy wydziały (oddziały) przedsiębiorstwa dokonuje dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową, uwzględniając stopień trudności zadań przewidzianych do wykonania przez poszczególne wydziały (oddziały).

3. Kierownik wydziału (oddziału) dzieli fundusz mistrzowski pomiędzy poszczególnych mistrzów, biorąc pod uwagę liczebność nadzorowanych przez nich grup robotników, poziom ich kwalifikacji i stopień złożoności zadań.

4. Dysponentem funduszu jest mistrz, który przyznaje premie robotnikom za wykonanie określonych zadań, szczególnie trudnych i pilnych w danym okresie, wymagających wzmoczonego wysiłku i posiadających istotne znaczenie dla jakości produkcji i ekonomiki pracy kierowanego przez niego odcinka produkcyjnego.

5. Nie rozdysponowane w ciągu roku kwoty funduszu mistrzowskiego powiększają fundusz podwyżek płac robotników.

6. Ramowe wytyczne w sprawie zasad dysponowania funduszem mistrzowskim wyda Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac.

§ 33. 1. Zasady podziału funduszu podwyżek płac robotników pomiędzy komórki organizacyjne ustala dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową przed rozpoczęciem roku sprawozdawczego. Kryteria podziału funduszu podwyżek, przyznanego poszczególnym komórkom organizacyjnym, pomiędzy stanowiska pracy ustalają kierow-

nicy tych komórek w porozumieniu z radami oddziałowymi (mężami zaufania).

2. Zasady, o których mowa w ust. 1, powinny zakładać podział dodatków dla poszczególnych komórek i grup robotników wewnątrz przedsiębiorstwa w proporcji do płac zasadniczych pracowników. Zasady te powinny również uwzględniać różnicowanie wysokości dodatków w zależności od charakteru i wpływu prac wykonywanych przez te grupy na kształtowanie wyników działalności przedsiębiorstwa oraz od oceny indywidualnych wyników pracy i poziomu dyscypliny pracy.

§ 34. Przedsiębiorstwa, które wygospodarują w pierwszym półroczu 1971 roku, oszczędności w stosunku do planowanego (skorygowanego) osobowego funduszu płac robotników, mogą w ramach kwot tych oszczędności wypłacić robotnikom zaliczki na poczet dodatków do płac za ten rok z uwzględnieniem zasad, o których mowa w § 33.

Premiowanie pracowników central zjednoczeń (jednostek równorzędnych).

§ 35. 1. Pracownicy central zjednoczeń (jednostek równorzędnych) otrzymują premie z funduszu premiowego na zasadach analogicznych jak pracownicy przedsiębiorstw.

2. Do obliczenia bazowego funduszu premiowego pracowników centrali zjednoczenia (jednostki równorzędnej) mają odpowiednie zastosowanie przepisy dotyczące przedsiębiorstw.

§ 36. 1. Wysokość funduszu premiowego centrali zjednoczenia (jednostki równorzędnej) zależna jest od stopnia wykonania wskaźnika syntetycznego w przekroju zjednoczenia oraz zadań odcinkowych ustalonych dla centrali zjednoczenia na okres lat 1971—1975.

2. Docelową granicę wzrostu funduszu premiowego pracowników centrali zjednoczenia na okres lat 1971—1975 ustala właściwy minister w oparciu o wytyczne, o których mowa w § 4 ust. 2.

§ 37. 1. Premiowanie pracowników central zjednoczeń (jednostek równorzędnych) może być oparte:

- 1) wyłącznie na wskaźniku syntetycznym,
- 2) na zadaniach odcinkowych oraz wskaźniku syntetycznym według zasad przyjętych dla pracowników umysłowych przedsiębiorstw,
- 3) na dwóch lub trzech zadaniach odcinkowych oraz na poprawie wskaźnika syntetycznego, stwarzającej możliwość wypracowania odrębnej premii dodatkowej.

2. Przy zastosowaniu systemu premiowania, o którym mowa:

- 1) w ust. 1 pkt 1, fundusz premii wzrasta lub maleje w stosunku do bazowego funduszu premiowego proporcjonalnie do poprawy lub pogorszenia wskaźnika syntetycznego,
- 2) w ust. 1 pkt 2, obowiązują zasady ustalone dla pracowników umysłowych przedsiębiorstw, z tym że na poprawę wskaźnika syntetycznego należy przeznaczać 30—40 punktów premiiowych,
- 3) w ust. 1 pkt 3, premia za poprawę wskaźnika syntetycznego stanowi premię dodatkową; podstawą jej obliczenia jest procentowa norma odpisu ustalona przez właściwego ministra (kierownika urzędu centralnego) na okres lat 1971—1975. W razie pogorszenia wskaźnika syntetycznego w stosunku do poziomu bazowego, fundusz premii obliczony za zadania odcinkowe obniża się w skali: 5% kwoty funduszu premiowego za każdy 1% pogorszenia tego wskaźnika.

3. Decyzję o wyborze dla centrali zjednoczenia (jednostki równorzędnej) jednej z form premiowania, o których mowa w ust. 1, podejmuje właściwy minister (kierownik urzędu centralnego), z tym że dobór wskaźnika syntetycznego wymaga uzgodnienia z Ministrem Finansów.

§ 38. 1. Zadania odcinkowe, o których mowa w § 37 ust. 1 pkt 2 i 3, ustala właściwy minister. Do zadań odcinkowych należą w szczególności zadania z zakresu:

- 1) wzrostu eksportu i poprawy jego opłacalności,
- 2) zwiększenia udziału produkcji wyspecjalizowanej,
- 3) poprawy poziomu unifikacji części i zespołów produkowanych wyrobów,
- 4) koncentracji produkcji kooperacyjnej.

2. Zadania z zakresu eksportu powinny być wyznaczone wszystkim centralom zjednoczeń (jednostek równorzędnych) grupującym przedsiębiorstwa, którym wyznaczono zadania z tego zakresu. Na zadania te należy wyznaczyć co najmniej 25 punktów premiowych. Bazowa wartość punktu premiowego wzrasta lub maleje: za każdy 1% przyrostu lub

obniżenia wartości eksportu wyrażonej w złotych dewizowych w stosunku do roku bazowego o 1% w razie eksportu do krajów obszaru I i II, a o 2% w razie eksportu do krajów obszaru III oraz o obliczony każdorocznie procent poprawy lub pogorszenia opłacalności eksportu obliczonej według zasad ustalonych dla przedsiębiorstw (§ 10 ust. 6). Za niewykonanie planowanej na dany rok wartości (w złotych dewizowych) eksportu wolnodewizowego wartość bazową punktu premiowego związanego z tym zadaniem obniża się według następującej tabeli:

Wykonanie planu eksportu wolnodewizowego (w punktach)	Udział wartości eksportu wolnodewizowego w ogólnej wartości eksportu							
	do 10%		do 20%		do 30%		powyżej 30%	
	za 1 punkt	procent potrąceń narastająco	za 1 punkt	procent potrąceń narastająco	za 1 punkt	procent potrąceń narastająco	za 1 punkt	procent potrąceń narastająco
100—95	8	40	6	30	5	25	3	15
poniżej 95—90	5	65	5	55	5	50	4	35
poniżej 90—85	4	85	5	80	5	75	5	60
poniżej 85—80	3	100	4	100	5	100	8	100

3. Zadanie z zakresu zwiększenia produkcji wyspecjalizowanej, określane udziałem tej produkcji w wartości produkcji finalnej zjednoczenia (jednostki równorzędnej), powinno być wyznaczane w zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych), w których specjalizacja produkcji odgrywa szczególnie dużą rolę. Liczba punktów premiowych za to zadanie może wynosić do 40, a bazowa wartość punktu premiowego może wzrosnąć w roku 1975 do 80%.

4. Zadanie z zakresu unifikacji części i zespołów produkowanych wyrobów określane poprawą wskaźnika udziału wyrobów zunifikowanych w ogólnej wartości produkcji towarowej części i zespołów ustalać należy w oparciu o wytyczne Przewodniczącego Komitetu Nauki i Techniki. Liczba punktów premiowych za to zadanie może wynosić do 30; bazowa wartość punktu premiowego może wzrosnąć do 80%, a w centralach zjednoczeń (jednostkach równorzędnych) rozwojowych, których listę ustali właściwy minister w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Nauki i Techniki — do 100%.

5. Za zadanie z zakresu koncentracji produkcji kooperacyjnej, wyrażane wskaźnikiem udziału wartości produkcji kooperacyjnej w wytypowanych zakładach w ogólnej wartości produkcji zjednoczenia, należy przeznaczyć 30—40 punktów premiowych; górna granica wzrostu bazowej wartości punktu premiowego może wynosić do 80%. Zasady premiowania za wykonanie tego zadania należy ustalić w oparciu o wytyczne Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów.

§ 39. 1. Niewykonanie planowanych dostaw kooperacyjnych powoduje potrącenie 3% wypracowanego funduszu premiowego za każdy 1% niewykonania dostaw kooperacyjnych.

2. Przekroczenie w przekroju zjednoczenia (jednostki równorzędnej) przez zgrupowane w nim przedsiębiorstwa planowanego skorygowanego osobowego funduszu płac w rozumieniu przepisów o bankowej kontroli funduszu płac — powoduje obniżenie wypracowanego funduszu premiowego centrali zjednoczenia (jednostki równorzędnej) o 10% za każde 0,5% przekroczenia funduszu płac, nie więcej jednak niż o 25% wypracowanego funduszu premiowego.

3. Potrącenia funduszu premiowego, o których mowa w ust. 1, przekazywane są na fundusz rezerwy podwyżek wynagrodzeń zjednoczenia (jednostki równorzędnej).

§ 40. 1. Fundusz premiowy dla centrali zjednoczenia (jednostki równorzędnej) zatwierdza właściwy minister (kie-

rownik urzędu centralnego) na podstawie rocznego sprawozdania finansowego oraz analizy wykonania zadań odcinkowych i wskaźników syntetycznych.

2. Nadwyżka wypracowanego funduszu premiowego ponad górną granicę wzrostu tego funduszu, ustaloną dla centrali zjednoczenia (jednostki równorzędnej) na dany rok, powiększa rezerwy funduszu podwyżek, o którym mowa w § 39 ust. 3.

§ 41. 1. Zasady wypłaty premii z funduszu premiowego wypracowanego za wykonanie poszczególnych zadań odcinkowych i wskaźnika syntetycznego w granicach wielkości bazowego funduszu premiowego oraz zasady podziału między komórki organizacyjne i stanowiska pracy funduszu premiowego wypracowanego za wykonanie poszczególnych zadań odcinkowych i wskaźnika syntetycznego ponad wielkość bazowego funduszu premiowego — ustala dyrektor zjednoczenia w porozumieniu z radą zakładową, kierując się zasadami określonymi w §§ 42—44.

2. Liczba jednostek premiowych przewidziana dla pracowników administracyjnych i obsługi centrali zjednoczenia (jednostki równorzędnej) jest stała w całym okresie 5-letnia bez względu na stan zatrudnienia tych pracowników.

Wypłaty premii i dodatków.

§ 42. 1. Pracownicy umysłowi otrzymują za I, II i III kwartał (oddzielnie za każdy kwartał) zaliczki na poczet premii z funduszu roku sprawozdawczego. Suma zaliczek nie może przekraczać $\frac{3}{4}$ wielkości bazowego funduszu premiowego.

2. W razie gdy wypłaty zaliczek nie znajdują uzasadnienia w rozliczeniu rocznym, zaliczki te podlegają potrąceniu z wypracowanego funduszu premiowego za rok sprawozdawczy lub za lata następne aż do całkowitego potrącenia nadpłaconych kwot.

3. Premie indywidualne zatwierdza:

- minister dla dyrektora zjednoczenia (jednostki równorzędnej), jego zastępców i głównego księgowego,
- dyrektor zjednoczenia dla dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców i głównego księgowego oraz dla pracowników centrali zjednoczenia (jednostki równorzędnej),
- dyrektor przedsiębiorstwa dla pracowników przedsiębiorstwa.

§ 43. 1. Kwoty odpowiadające nagrodom za efektywność eksportu, zwiększonym z tytułu podatku od wynagrodzeń,

włączone do bazowego osobowego funduszu płac robotników (§ 27 ust. 2), podlegają wypłacie w okresach kwartalnych na następujących zasadach:

- 1) Ustala się kwotę, przypadającą na 1 złoty dewizowy eksportu, przez podzielenie kwoty premii za wyniki eksportowe, włączonej do bazowego osobowego funduszu płac robotników — przez wartość eksportu w złotych dewizowych za rok 1970.
- 2) Wartość eksportu w złotych dewizowych faktycznie wykonanego w danym kwartale przemnaża się przez kwotę premii przypadającą na 1 złoty dewizowy, obliczoną według zasad podanych w pkt 1. Ustalona w ten sposób kwota premii nie może przekraczać w skali rocznej kwoty włączonej do bazowego osobowego funduszu płac robotników.
- 3) W razie pogorszenia wskaźnika opłacalności eksportu w stosunku do wskaźnika z okresu bazowego kwotę naliczoną zgodnie z zasadami podanymi w pkt 1 i 2 (nie wyższą od kwoty włączonej do bazowego osobowego funduszu płac robotników) zmniejsza się o 1% za każdy 1% pogorszenia tego wskaźnika, nie więcej jednak niż o 10%.

2. Wypłaty kwot, o których mowa w ust. 1, dokonywane są poza planowanym funduszem płac.

3. Podział premii, o której mowa w ust. 1, dokonywany jest pomiędzy robotników w oparciu o regulaminy zakładowe ustalone przez dyrektora w porozumieniu z radą zakładową. Za zgodą rady zakładowej 50% tych kwot może być wydzielone na fundusz dyrektora z przeznaczeniem na premie dla robotników za szczególne osiągnięcia. Jeżeli kwoty te nie przekraczają 0,3% osobowego funduszu płac robotników, mogą być w całości przeznaczone na fundusz dyrektora.

§ 44. 1. Premie pracowników umysłowych stanowiące nadwyżkę ponad bazowy fundusz premiowy oraz dodatki do płac robotników wypłacane są w jednakowych terminach po zatwierdzeniu funduszu na premie i dodatki — w czterech równych ratach kwartalnych w następnym roku po upływie roku sprawozdawczego.

2. Pracownicy mogą być w indywidualnych wypadkach pozbawieni premii lub dodatku do płac w całości lub w części na wniosek bezpośredniego zwierzchnika, jeżeli w okresie, za który przypada wypłata premii lub dodatku, nie wykonali swych obowiązków, w szczególności z zakresu dyscypliny pracy. Pozbawienie premii lub dodatku, o którym wyżej mowa, wymaga uzasadnienia, które należy udostępnić pracownikowi na jego żądanie w formie pisemnej.

3. Pracownicy nowo przyjmowani w pierwszym roku pracy nie otrzymują dodatkowych premii i dodatków do płac wypłacanych za wyniki roku ubiegłego. Nie dotyczy to pracowników przenoszonych przez jednostkę nadrzędną.

4. Pracownicy, którzy zostali zwolnieni przez zakład pracy, oraz pracownicy, którzy z własnej inicjatywy rozwiązali stosunek pracy, tracą prawo do premii, o której mowa w ust. 1, oraz do dodatków do płac z dniem rozwiązania tego stosunku.

5. Przepis ust. 4 nie dotyczy pracowników przechodzących na emeryturę lub rentę, a także pracowników przenoszonych w ustalonym trybie do innych zakładów pracy; pracownikom tym przysługuje prawo do nie pobranych premii lub dodatków do płac za wyniki roku poprzedzającego rok, w którym nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy.

6. W przedsiębiorstwach zatrudniających robotników sezonowych do otrzymania dodatków do płac uprawnieni są robotnicy, którzy:

- przepracowali w danym przedsiębiorstwie bez przerwy co najmniej 2 miesiące roku sprawozdawczego,
- nie rozwiązali stosunku pracy przed terminem przewidzianym w umowie o pracę,
- przystąpili do pracy w danym przedsiębiorstwie w następnym sezonie,

Wysokość dodatków do płac dla tych robotników oblicza się z uwzględnieniem czasu przepracowanego przez nich w danym przedsiębiorstwie.

§ 45. Zasady finansowania wypłat premii pracowników umysłowych i dodatków do płac robotników określi Minister Finansów.

§ 46. 1. Tworzy się fundusz rezerwowy podwyżek wynagrodzeń na szczeblu zjednoczenia (jednostki równorzędnej) i kombinatu. Fundusz ten powstaje z nadwyżek wypracowanego funduszu podwyżek płac robotników przedsiębiorstw ponad górną granicę tych podwyżek. Fundusz ten powiększają nadwyżki wypracowanego funduszu premiowego centrali zjednoczenia (jednostki równorzędnej) ponad wyznaczoną górną granicę wzrostu oraz kwoty potrąceń funduszu premiowego tej centrali.

2. Fundusz rezerwowy, o którym mowa w ust. 1, przeznaczony jest na zwiększenie funduszu podwyżek płac robotników tych przedsiębiorstw, które z przyczyn usprawiedliwionych nie osiągnęły założonego wzrostu płac, w szczególności w relacji do stopnia podwyżki osiągniętej przez pozostałe przedsiębiorstwa.

3. Zwiększenia funduszu podwyżek płac, o których mowa w ust. 2, nie mogą powodować wzrostu płac robotników przekraczającego przeciętną podwyżkę płac uzyskaną przez robotników danego zjednoczenia oraz 80% podwyżki uzyskanej przez robotników przedsiębiorstw osiągających w danym zjednoczeniu najwyższe efekty gospodarcze i związane z tym najwyższe podwyżki płac.

4. Część funduszu rezerwowego, nie wykorzystana na skutek zastosowania przepisów ust. 3, podlega odprowadzeniu do budżetu Państwa.

§ 47. 1. Upoważnia się:

- 1) ministrów (kierowników urzędów centralnych) nadzorujących przedsiębiorstwa, w których wyniki gospodarcze zależne są w zasadniczym stopniu od urodzajów i wydajności surowców rolnych, do przyjęcia — dla celów premiowania pracowników umysłowych — jako bazy okresu dłuższego niż 1 rok lub odpowiednio skorygowanych (do warunków porównywalnych) wyników roku 1970; wytyczne w tej sprawie wyda Minister Przemysłu Spożywczego i Skupu w porozumieniu z właściwym zarządem głównym związku zawodowego w uzgodnieniu z zainteresowanymi ministrami oraz Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac; Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac może — na wniosek właściwego ministra — wyrazić zgodę na przyjęcie do podstawy obliczenia bazy w niektórych przemysłach o produkcji sezonowej wyników z okresów dłuższych niż jeden rok, nie dłuższych jednak niż 3 lata;
- 2) ministrów (kierowników urzędów centralnych) nadzorujących przedsiębiorstwa, w których stosowane były dotychczas miesięczne terminy wypłat premii — do utrzymania w tych przedsiębiorstwach miesięcznych terminów wypłat zaliczek na premie w granicach nie przekraczających bazowego funduszu premiowego;
- 3) ministrów nadzorujących przedsiębiorstwa i kombinaty specjalizujące się w eksporcie — do tworzenia w tych przedsiębiorstwach i kombinatach odrębnego funduszu premiowego w wysokości 0,5—1% funduszu płac zasadniczych pracowników, przeznaczonego na premiowanie pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach kooperujących oraz na premiowanie prac związanych z przygotowaniem towarów na eksport. Fundusz, o którym mowa, zwiększa planowany fundusz płac przedsiębiorstwa (kombinatu). Funduszem tym dysponuje dyrektor przedsiębiorstwa (kombinatu) w oparciu o wytyczne wydane przez właściwych ministrów.

2. Dyrektorzy przedsiębiorstw, w skład których wchodziły zakłady lub wdziały produkcyjne na wewnętrznym rozrachunku gospodarczym, mogą wyrazić zgodę na ustalenie dla

tych zakładów lub wydziałów odrębnych zadań odcinkowych, ma które należy przeznaczyć 75 punktów premiovych. W takim wypadku dodatki do płac robotników tych wydziałów lub zakładów mogą być w oparciu o uchwałę samorządu robotniczego obliczane na podstawie podwyżek przeciętnych płac pracowników umysłowych poszczególnych zakładów lub wydziałów, w których zastosowano zasadę wyznaczania odrębnych zadań odcinkowych.

§ 48. Dyrektorzy przedsiębiorstw zobowiązani są do bieżącego informowania załogi o sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa i kształtowaniu się wskaźników stanowiących podstawę naliczania funduszu premiovego pracowników umysłowych i funduszu podwyżek płac robotników. Zagadnienia te powinny być okresowo, co najmniej raz na pół roku, przedkładane konferencji samorządu robotniczego.

§ 49. 1. W zakresie uregulowanym uchwałą tracą moc przepisy dotychczasowe, a w szczególności:

- 1) uchwała nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych (Monitor Polski z 1967 r. Nr 21, poz. 99),
- 2) załącznik nr 3 do uchwały 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 z 1967 r. Nr 21, poz. 100),
- 3) uchwała nr 149/66 Rady Ministrów z dnia 31 maja 1966 r. w sprawie nagradzania pracowników państwowych przedsiębiorstw przemysłowych i przedsiębiorstw handlu zagranicznego za efektywność eksportu,
- 4) uchwała nr 65/68 Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z dnia 1 marca 1968 r. w sprawie nagradzania pracowników przemysłu hutniczego resortu przemysłu ciężkiego oraz przedsiębiorstw handlu zagranicznego za efektywność eksportu wyrobów hutniczych,
- 5) uchwała nr 118/68 Rady Ministrów z dnia 24 kwietnia 1968 r. w sprawie zasad oceny opłacalności i dopuszczenia do eksportu towarów rolno-spożywczych,
- 6) uchwała nr 302/68 Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z dnia 9 października 1968 r. w sprawie nagradzania za efektywność eksportu tarcicy iglastej i liściastej oraz fryzów,
- 7) uchwała nr 171/69 Rady Ministrów z dnia 26 sierpnia 1969 r. w sprawie nagradzania pracowników przemysłu węglowego oraz pracowników przedsiębiorstwa handlu zagranicznego „Węglokoks” za efektywność eksportu węgla kamiennego,
- 8) uchwała nr 125/68 Rady Ministrów z dnia 26 kwietnia 1968 r. w sprawie przedsiębiorstw specjalizujących się w produkcji eksportowej,
- 9) uchwała nr 150/66 Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z dnia 31 maja 1966 r. w sprawie funduszu aktywizacji eksportu,
- 10) uchwała nr 806/56 Rady Ministrów z dnia 22 grudnia 1956 r. w sprawie podwyższenia i reformy płac pracowników w kopalniach węgla kamiennego i brunatnego,
- 11) uchwała nr 331/57 Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1957 r. w sprawie zabezpieczenia realizacji umowy między Rządem Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej a Rządem Republiki Czechosłowackiej o współpracy przy rozwoju wydobycia i produkcji siarki w PRL,
- 12) uchwała nr 391/57 Rady Ministrów z dnia 25 września 1957 r. w sprawie podwyższenia wynagrodzenia pracowników kopalnictwa rud podległego Ministrowi Przemysłu Ciężkiego,

13) uchwała nr 237/59 Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z dnia 9 czerwca 1959 r. w sprawie wynagrodzenia pracowników administracyjnych i finansowo-księgowych zatrudnionych w niektórych zakładach przemysłu węglowego,

14) uchwała nr 223/68 Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z dnia 16 lipca 1968 r. w sprawie zmian w zasadach wynagradzania pracowników zatrudnionych w kopalniach rud miedzi Legnicko-Głogowskiego Okręgu Miedziowego.

2. Bodźce materialnego zainteresowania stosowane w przedsiębiorstwach i zjednoczeniach eksperymentujących na podstawie odrębnych przepisów i decyzji przestają obowiązywać z dniem zastosowania przepisów niniejszej uchwały. Zasady rozliczeń funduszu płac i innych funduszy zainteresowania materialnego pracowników tych jednostek ustala ministrowie w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac.

§ 50. 1. Zasady ustalone w niniejszej uchwale należy wprowadzić w życie z dniem 1 stycznia 1971 roku w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych rozliczających się z budżetem centralnym.

2. W przedsiębiorstwach, w których stan organizacji, księgowości, ewidencji i rozliczeń kosztów nie daje gwarancji prawidłowego rozliczenia zadań premiovych i wyniku finansowego, zasady ustalone uchwałą można wprowadzić z opóźnieniem niezbędnym dla uporządkowania organizacji i dokumentacji, nie później jednak niż od 1 lipca 1971 roku. Decyzje o późniejszym wprowadzeniu zasad niniejszej uchwały podejmuje właściwy minister (kierownik urzędu centralnego) na wniosek dyrektora zjednoczenia (jednostki równorzędnej).

3. W przedsiębiorstwach i zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych) wykazujących straty bilansowe wstrzymuje się wprowadzenie niniejszej uchwały do czasu likwidacji tych strat w oparciu o środki podjęte zgodnie z decyzją nr 43/70 Prezydium Rządu z dnia 27 kwietnia 1970 r. w sprawie poprawy wyników działalności przedsiębiorstw przemysłowych objętych planem centralnym, wykazujących straty bilansowe oraz przedsiębiorstw otrzymujących dotacje przedmiotowe.

4. W przedsiębiorstwach, w których w okresie podejmowania decyzji o wprowadzeniu nowego systemu bodźców przewidywano zysk bilansowy, a zatwierdzony bilans wykazuje stratę, dyrektor zjednoczenia obowiązany jest przeprowadzić gruntowną analizę działalności przedsiębiorstwa ze szczególnym uwzględnieniem przyczyn powstania strat. Dalsze stosowanie systemu dopuszcza się pod warunkiem weryfikacji zadań oraz wielkości bazowych. Wielkości bazowe należy ustalać w oparciu o dodatnie wyniki roku 1969 bądź o przeciętne wyniki z lat 1968—70.

§ 51. Przepisy uchwały powinny być wprowadzone w życie w drodze zarządzeń ministrów (kierowników urzędów centralnych) w uzgodnieniu z zarządami głównymi właściwych związków zawodowych oraz opracowanych w oparciu o te zarządzenia wytycznych dyrektorów zjednoczeń (jednostek równorzędnych) — stosownie do przepisów uchwały nr 57/70 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1970 r. w sprawie powołania i zakresu działania komisji zakładowych do spraw realizacji zadań wynikających z wprowadzenia zmian systemu bodźców materialnego zainteresowania w przemyśle kłuczowym.

§ 52. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: J. Cyrankiewicz
Przewodniczący Centralnej Rady Związków Zawodowych: I. Loga-Sowiński