

151

OBWIESZCZENIE MINISTRA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH

z dnia 7 lipca 1975 r.

w sprawie ogłoszenia jednolitego tekstu uchwały nr 298 Rady Ministrów z dnia 24 listopada 1972 r. w sprawie premiowania pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy oraz innych pracowników inżynieryjno-technicznych, ekonomicznych i administracyjno-biurowych, zatrudnionych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych oraz w grupujących je zjednoczeniach.

1. Na podstawie § 2 uchwały nr 70 Rady Ministrów z dnia 4 kwietnia 1975 r., zmieniającej uchwałę w sprawie premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych oraz w grupujących je zjednoczeniach (Monitor Polski Nr 12, poz. 69), ogłasza się w załączniku do niniejszego obwieszczenia jednolity tekst uchwały nr 298 Rady Ministrów z dnia 24 listopada 1972 r. w sprawie premiowania pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy oraz innych pracowników inżynieryjno-technicznych, ekonomicznych i administracyjno-biurowych, zatrudnionych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych oraz w grupujących je zjednoczeniach (Monitor Polski z 1972 r. Nr 56, poz. 297, z 1974 r. Nr 7, poz. 52 i z 1975 r. Nr 12, poz. 69), z uwzględnieniem zmian wynikających z przepisów wydanych przed dniem ogłoszenia jednolitego tekstu oraz z zastosowaniem ciągłej numeracji rozdziałów, paragrafów, ustępów i punktów.

2. Podany w załączniku do niniejszego obwieszczenia jednolity tekst nie obejmuje:

- 1) § 13 uchwały nr 298 Rady Ministrów z dnia 24 listopada 1972 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w państwowych przedsię-

biorstwach przemysłowych oraz w grupujących je zjednoczeniach (Monitor Polski Nr 56, poz. 297) w brzmieniu:

„§ 13. Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1973 r.”;

- 2) § 2 uchwały nr 47 Rady Ministrów z dnia 14 lutego 1974 r. zmieniającej uchwałę w sprawie premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych oraz w grupujących je zjednoczeniach (Monitor Polski Nr 7, poz. 52) w brzmieniu:

„§ 2. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.”;

- 3) § 3 uchwały nr 70 Rady Ministrów z dnia 4 kwietnia 1975 r. zmieniającej uchwałę w sprawie premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych oraz w grupujących je zjednoczeniach (Monitor Polski Nr 12, poz. 69) w brzmieniu:

„§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia z mocą od dnia 1 stycznia 1975 r.”

Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych: *T. Rudolf*

Załącznik do obwieszczenia Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 7 lipca 1975 r. (poz. 151).

UCHWAŁA Nr 298 RADY MINISTRÓW

z dnia 24 listopada 1972 r.

w sprawie premiowania pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy oraz innych pracowników inżynieryjno-technicznych, ekonomicznych i administracyjno-biurowych, zatrudnionych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych oraz w grupujących je zjednoczeniach.

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

Rozdział I.

Przepisy ogólne.

§ 1. 1. Uchwała określa zasady tworzenia funduszu premiowego oraz zasady premiowania pracowników zaj-

mujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy oraz innych pracowników inżynieryjno-technicznych, ekonomicznych i administracyjno-biurowych zatrudnionych w:

- 1) państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych,
- 2) kombinatach przemysłowych działających na podstawie uchwały Rady Ministrów nr 193 z dnia 23 października 1969 r. w sprawie kombinatów przemysłowych i budowlanych (Monitor Polski Nr 46, poz. 362),

*3) zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych) grupujących przedsiębiorstwa i zjednoczenia, o których mowa w pkt 1 i 2.

2. Ilekroć w uchwale jest mowa o zjednoczeniach, należy przez to rozumieć także jednostki równorzędne.

§ 2. 1. Przepisy niniejszej uchwały nie dotyczą pracowników kopalń węgla i rud oraz grupujących je zjednoczeń, a także innych przedsiębiorstw przemysłu wydobywczego określonych przez właściwych ministrów, w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych oraz z Ministrem Finansów.

2. Upoważnia się Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, w porozumieniu z Ministrem Finansów, do dostosowania zasad premiowania określonych uchwałą do warunków niektórych branż lub przedsiębiorstw.

3. Upoważnia się Przewodniczącego Zespołu do spraw wdrożeń inicjujących kompleksowe zmiany w metodach planowania i zarządzania gospodarką narodową do dostosowania zasad premiowania określonych w uchwale do ogólnych zasad planowania i zarządzania zastosowanych w wielkich organizacjach gospodarczych.

§ 3. Przepisy niniejszej uchwały nie naruszają zasad premiowania niektórych pracowników inżynieryjno-technicznych za przyrost produkcji w stosunku do ustalonych zadań (tzw. bazy) stosowanych w przemyśle hutniczym.

Rozdział II.

Zasady tworzenia funduszu premiowego oraz premiowania pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy.

§ 4. 1. Premiowaniem według zasad niniejszego rozdziału objęci są:

- 1) dyrektorzy, zastępcy dyrektorów i główni księgowi,
- 2) kierownicy komórek organizacyjnych oraz stali ich zastępcy przewidziani w strukturze organizacyjnej,
- 3) pracownicy zatrudnieni na samodzielnych, wyodrębnionych stanowiskach pracy,
- 4) pracownicy bezpośredniego dozoru technicznego.

2. Listę pracowników, o których mowa w ust. 1, ustala dyrektor przedsiębiorstwa (kombinatu, zjednoczenia).

§ 5. 1. Fundusz premiowy tworzy się w:

- 1) przedsiębiorstwach — z wygosparowanego zysku,
- 2) kombinatach — z wygosparowanego łącznego zysku kombinatu,
- 3) centralach zjednoczeń — z narzutów obciążających koszty przedsiębiorstw.

Wielkość tego funduszu wynika ze wskaźnika jego udziału w kwocie zysku netto, osiągniętego za dany rok kalendarzowy.

2. W przedsiębiorstwach zgrupowanych w zjednoczeniach oraz w centralach zjednoczeń, w których stosuje się system wewnętrznych cen, wielkość funduszu premiowego poszczególnych przedsiębiorstw ustalona jest w formie określonego odsetka kwoty zysku, stanowiącego sumę wyników finansowych zgrupowanych przedsiębiorstw stosujących niniejsze zasady premiowania i osiągniętego przez zjednoczenie jako całość. Zasady podziału funduszu premiowego pomiędzy poszczególne przedsiębiorstwa określa w takim wypadku wewnętrzny regulamin premiowania, opracowany i zatwierdzony w obowiązującym trybie.

3. Wielkość funduszu premiowego pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy w centrali zjednoczenia uzależniona jest od wielkości zysku netto osiągniętego przez zjednoczenie jako całość, a stanowiącego sumę wyników finansowych zgrupowanych przedsiębiorstw, stosujących niniejsze zasady premiowania, oraz centrali zjednoczenia.

4. Wielkość funduszu premiowego dla pracowników, o których mowa w § 4, w kombinacie uzależniona jest od wielkości łącznego zysku netto zakładów wchodzących w skład kombinatu, stosujących niniejsze zasady premiowania.

§ 6. 1. Przez zysk netto rozumie się zysk bilansowy przedsiębiorstwa (łączny zysk kombinatu), po wyłączeniu z niego zysków jednostek badawczych i zakładów doświadczalnych oraz po wyeliminowaniu — zgodnie z obowiązującymi przepisami — wszystkich obowiązkowych odpisów i zysków niezależnych oraz zysków nieprawidłowych. Korekta zysku netto może być dokonana w razie urzędowych zmian cen, marż, taryf i stawek płac, stawek amortyzacyjnych, ubezpieczeniowych i podatkowych wprowadzonych przez właściwy organ oraz zmian zasad ustalania zysku (metodyki), jeżeli decyzje w sprawie zmian zawierają wyraźne postanowienia w tym względzie.

2. Zasady dokonywania korekty zysku netto, o której mowa w ust. 1, określa Minister Finansów w porozumieniu z Przewodniczącym Komisji Planowania przy Radzie Ministrów i Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych.

3. Kwoty premii wypłacane są z zysku i ujmowane w odrębnej pozycji osobowego funduszu płac. Kwoty te wchodzi do podstawy obliczania narzutów i obciążeń funduszu płac.

4. Wskaźnik udziału funduszu premiowego w zysku netto ustala dla:

- 1) zjednoczeń i central zjednoczeń objętych planowaniem centralnym oraz kombinatów podległych bezpośrednio ministrowi — właściwy minister,
- 2) zjednoczeń i central zjednoczeń objętych planowaniem terenowym — właściwy wojewoda (prezydent miasta stopnia wojewódzkiego),
- 3) przedsiębiorstw i kombinatów zgrupowanych w zjednoczeniu — dyrektor zjednoczenia.

5. Wskaźniki, o których mowa w § 5 ust. 1 i 2, określa się na podstawie procentowej wielkości wykonanego w roku 1972 funduszu premiowego w stosunku do funduszu

plac zasadniczych pracowników objętych niniejszym rozdziałem (nie mniejszej jednak od wielkości procentowej tego funduszu planowanej na rok 1972) oraz uwzględniając poziom zysku ustalony na podstawie zysku osiągniętego w roku 1972, skorygowanego o założenia w zakresie przyrostu zysku na rok 1973. Ustalony w ten sposób wskaźnik obowiązuje na lata 1973—1975, przy zastosowaniu obciążeń przyrostu funduszu premiowego na rzecz budżetu według zasad określonych w § 7 ust. 6 niniejszej uchwały. Fundusz premiowy lub premie przyjęte jako podstawa ustalania wymienionych wskaźników zwane są dalej funduszem wyjściowym lub premiami wyjściowymi.

6. Właściwi ministrowie mogą różnicować dla poszczególnych nadzorowanych przedsiębiorstw wysokość wskaźników, o których mowa w ust. 5, na poszczególne lata 1973—1975 w zależności od czynników wpływających na wielkość zysku przewidywaną w tych przedsiębiorstwach w poszczególnych latach.

7. Zasady ustalania wskaźników udziału funduszu premiowego w zysku netto, wyjściowych funduszy premiowych i premii wyjściowych na lata 1976—1980 określi Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w porozumieniu z Przewodniczącym Komisji Planowania przy Radzie Ministrów i Ministrem Finansów.

8. Wskaźniki udziału funduszu premiowego w zysku netto i wyjściowego funduszu premiowego ulegają odpowiedniemu przeliczeniu w razie:

- 1) przeznaczenia części funduszu premiowego na płace zasadnicze,
- 2) reorganizacji przedsiębiorstw wielobranżowych lub wielozakładowych, dokonywanych w trybie obowiązujących przepisów,
- 3) wprowadzenia w roku poprzedzającym rok, za który dokonuje się obliczeń, lub od 1 stycznia tego roku — zmian uprawniających do korekty zysku netto, dokonanej stosownie do zasad, o których mowa w ust. 1.

Korekta wskaźnika udziału funduszu premiowego w zysku netto z tytułu określonej zmiany wyłącza przyjęcie tej zmiany do dokonywania korekty zysku netto.

9. W przedsiębiorstwach (kombinatach) planowo deficytowych i niskorentownych wielkość funduszy premiowych powinna być powiązana ze wskaźnikami udziału w poprawie wyników finansowych. Szczegółowe zasady tworzenia i rozliczania tych funduszy określi Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w porozumieniu z Ministrem Finansów.

§ 7. 1. Fundusz premiowy tworzy się po zatwierdzeniu i weryfikacji w przepisany trybie rocznego sprawozdania finansowego.

2. Na poczet obliczenia rocznego dokonuje się kwartalnie zaliczkowych odpisów na fundusz premiowy.

3. Jeżeli kwota funduszu premiowego, wynikająca z rozliczenia rocznego, jest większa niż kwota wyjściowego funduszu premiowego, przedsiębiorstwa (kombinaty) zgrupowane w zjednoczeniach i centrale zjednoczeń przeznaczają część przyrostu na:

- 1) rezerwowany fundusz premiowy zjednoczenia w wysokości określonej przez dyrektora zjednoczenia, nie mniej jednak niż 10% przyrostu,
- 2) własny rezerwowany fundusz premiowy, nie mniej jednak niż 10% przyrostu.

Przedsiębiorstwa (kombinaty) podległe bezpośrednio ministrom (kierownikom urzędów centralnych) przeznaczają na własny rezerwowany fundusz premiowy nie mniej niż 20% przyrostu funduszu.

4. Wysokość własnego rezerwowego funduszu premiowego, nie może przekraczać kwoty wyjściowego funduszu premiowego.

5. Rezerwowe fundusze premiowe są przeznaczone na uzupełnienie funduszy premiowych przewidzianych na wypłatę premii, zwłaszcza w razie okresowego zmniejszenia się zysku. Rezerwowany fundusz premiowy zjednoczeń i kombinatów może być przeznaczany na zasilanie funduszy premiowych ich jednostek organizacyjnych stosujących zasady premiowania ustalone w uchwale.

6. Przyrost funduszu premiowego w stosunku do wielkości funduszu wyjściowego, określonego w procencie od funduszu plac zasadniczych, lub część tego przyrostu pozostała po utworzeniu rezerwy, przeznaczona na wypłatę premii pracownikom za dany rok, podlega obciążeniu na rzecz budżetu według następującej skali:

Przyrost funduszu premiowego (pomniejszony o utworzoną rezerwę) w stosunku do procentowego poziomu wyjściowego tego funduszu, określonego w procencie od funduszu plac zasadniczych	Wysokość obciążenia na rzecz budżetu
do 2 punktów	10%
powyżej 2 do 5 punktów	25%
powyżej 5 do 10 punktów	50%
powyżej 10 punktów	80%

Obliczenia obciążeń według podanej skali dokonuje się w sposób składany, oddzielnie dla każdej pozycji. Kwoty rezerwowego funduszu premiowego przeznaczane na premie dla pracowników podlegają obciążeniu na rzecz budżetu, z tym że obciążenie to dotyczy tylko kwoty stanowiącej przyrost funduszu premiowego ponad poziom wyjściowy. Wielkość obciążenia odnosi się do okresu, w którym kwota ta jest uruchamiana.

7. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, w porozumieniu z Przewodniczącym Komisji Planowania przy Radzie Ministrów i Ministrem Finansów, może ustalić inną skalę obciążenia funduszu premiowego niż określona w ust. 6 oraz określić wysokość funduszu premiowego nie podlegającą obciążeniu.

§ 8. 1. Wypłata całości lub części premii jest uwarunkowana wykonaniem zadań rzeczowych wyznaczonych dla zjednoczenia, przedsiębiorstwa i poszczególnych komórek organizacyjnych ruchu przedsiębiorstwa, a w kombinatach — dla całości kombinatu i poszczególnych zakładów wchodzących w jego skład.

2. Zadania, o których mowa w ust. 1, oraz zasady rozliczania zadań i potrącania premii w razie niewykonania zadań ustala dla:

- 1) zjednoczeń, central zjednoczeń i przedsiębiorstw (kombinatów) — właściwy organ upoważniony do ustalania wskaźników udziału funduszu premiowego w zysku,
- 2) poszczególnych komórek ruchu przedsiębiorstwa — dyrektor przedsiębiorstwa,
- 3) poszczególnych zakładów kombinatu — dyrektor kombinatu.

3. Kwoty potrącone z premii z tytułu niewykonania zadań rzeczowych mogą być przeznaczone bądź na premie dla innych grup pracowników, którzy zadania te wykonali, bądź też przekazane na fundusz rezerwowy.

4. Zadania stanowiące warunek wypłaty premii (nie więcej niż dwa zadania) powinny być dostosowane do specyfiki zjednoczenia, przedsiębiorstwa, kombinatu oraz poszczególnych komórek organizacyjnych i zakładów i powinny dotyczyć w szczególności: wzrostu wydajności pracy, obniżki kosztów, zwłaszcza kosztów materiałowych, poprawy jakości produkcji, określonych zagadnień postępu technicznego, wykonania produkcji eksportowej, wykonania produkcji wytypowanych asortymentów niskorentownych wyrobów dla potrzeb zaopatrzenia rynku lub kooperacji.

5. Kwoty nie wypłaconych premii z tytułu zastosowania sankcji za przekroczenie rocznego osobowego funduszu płac, w rozumieniu przepisów o zasadach i trybie kontroli funduszu płac przez banki, podlegają przekazaniu do budżetu Państwa.

§ 9. 1. Wypłaty premii dokonywane są w okresach kwartalnych, po sporządzeniu kwartalnych sprawozdań finansowych i mają charakter zaliczki na poczet rozliczenia rocznego. W przedsiębiorstwach, kombinatach i centralach zjednoczeń mogą być wypłacane zaliczki miesięczne, jeżeli dotychczas były stosowane.

2. Zaliczki wypłacane za I, II i III kwartał nie mogą przekraczać odpowiednich części wyjściowego funduszu premiowego, przypadających na dany kwartał, przy czym o wysokości kwot wypłaconych zaliczek zmniejsza się zysk netto podlegający dalszemu podziałowi.

3. Jeżeli wysokość utworzonego za dany rok funduszu premiowego jest niższa od sumy wypłaconych w danym roku zaliczek, nadpłacone kwoty tych zaliczek obciążają rezerwowy fundusz premiowy lub też fundusz premiowy następnego roku.

§ 10. 1. Wysokość premii za okres roczny i wysokość zaliczek kwartalnych na poczet premii, wypłacanych członkom dyrekcji przedsiębiorstw (kombinatów) i zjednoczeń, zatwierdza organ upoważniony do ustalania dla tych jednostek wskaźników udziału funduszu premiowego w zysku netto. Przy zatwierdzaniu premii i zaliczek bierze się pod uwagę wyniki finansowe, wykonanie wyznaczonych zadań oraz ocenę całokształtu działalności przedsiębiorstwa, kombinatu lub zjednoczenia, zwłaszcza w zakresie wzro-

stu wydajności pracy, produkcji eksportowej, kooperacji i produkcji przeznaczonej na zaopatrzenie rynku.

2. Wysokość premii dyrektorów, zastępców dyrektorów i głównych księgowych przysługującej za dany rok kalendarzowy może przekraczać wysokość ich premii wyjściowej o taki procent, o jaki wzrósł w danym roku fundusz premiowy pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy, premiowanych według niniejszego rozdziału w stosunku do procentowej wysokości wyjściowej tego funduszu.

3. Wysokość premii i zaliczek dla pracowników zatrudnionych na innych stanowiskach kierowniczych i samodzielnych w przedsiębiorstwach i kombinatach zatwierdzają dyrektorzy tych jednostek, a dla pracowników centrali zjednoczenia — dyrektor zjednoczenia. Przy zatwierdzeniu premii i zaliczek bierze się pod uwagę wykonanie zadań wyznaczonych zakładom kombinatu oraz poszczególnym komórkom organizacyjnym ruchu przedsiębiorstwa, jak również wkład pracy tych pracowników w osiągnięciu wyników przedsiębiorstwa, kombinatu i zjednoczenia jako całości.

4. Pracownicy mogą być pozbawieni premii w całości lub w części na wniosek bezpośredniego zwierzchnika, jeżeli w danym okresie nie wywiązali się należycie z obowiązków wynikających z zakresu ich pracy.

5. Podstawę wypłaty premii stanowi zakładowy regulamin premiowania, opracowany i zatwierdzony w obowiązującym trybie.

Rozdział III.

Zasady premiowania innych pracowników inżynierjno-technicznych, ekonomicznych i administracyjno-biurowych.

§ 11. 1. Fundusz premiowy pracowników nie wymienionych w § 4 wydziela się z planowanego osobowego funduszu płac.

2. Wysokość funduszu premiowego pracowników, o których mowa w ust. 1, nie może przekraczać w 1975 r. wysokości wynikającej z procentowego stosunku planowanego na rok 1973 funduszu premiowego tych pracowników do funduszu ich płac zasadniczych.

3. Wysokość funduszu premiowego ulega odpowiedniemu przeliczeniu w razie zmiany struktury płac wynikającej z:

- 1) przeznaczenia części funduszu premiowego na płace zasadnicze,
- 2) podjęcia decyzji o przeprowadzeniu w danej branży reformy płac pracowników objętych niniejszą uchwałą.

4. Zasady ustalania wysokości funduszu premiowego w latach 1976—1980 określi Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w porozumieniu z Przewodniczącym Komisji Planowania przy Radzie Ministrów i Ministrem Finansów.

5. Premie pracowników objętych niniejszym rozdziałem wypłacane są w okresach kwartalnych. W przedsię-

biorstwach, kombinatach i centralach zjednoczeń mogą być wypłacane zaliczki miesięczne, jeżeli dotychczas były stosowane.

6. Podstawę wypłaty premii stanowi zakładowy regulamin premiowania, opracowany i zatwierdzony w obowiązującym trybie.

§ 12. Zaleca się centralnym związkom spółdzielni, w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, sukcesywnie wprowadzanie w jednostkach spółdzielczych zasad premiowania określonych uchwałą, dostosowanych do warunków spółdzielczości.

1. W zakresie unormowanym niniejszą uchwałą nie stosuje się przepisów:

- 1) załącznika nr 3 do uchwały nr 132 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie wynagradzania pracowników zatrudnionych w zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych), grupujących państwowe przedsiębiorstwa przemysłowe i budowlano-montażowe (Monitor Polski z 1967 r. Nr 21, poz. 100),

- 2) § 7 ust. 7 i 8 oraz § 8 uchwały nr 125 Rady Ministrów z dnia 26 kwietnia 1968 r. w sprawie przedsiębiorstw specjalizujących się w produkcji eksportowej,

- 3) § 2, § 6 oraz § 8—10 uchwały nr 56 Rady Ministrów z dnia 12 marca 1971 r. w sprawie zasad wynagradzania dyrektorów, zastępców dyrektorów i głównych księgowych przedsiębiorstw przemysłowych i budowlano-montażowych oraz nadzorujących je zjednoczeń,

- 4) § 6 pkt 1 uchwały nr 49 Rady Ministrów z dnia 18 lutego 1972 r. w sprawie rozszerzenia uprawnień dyrektorów państwowych przedsiębiorstw przemysłowych przemysłu kluczowego i dyrektorów ich zjednoczeń (Monitor Polski Nr 13, poz. 90).

2. Traci moc 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).

Oplata za prenumeratę Monitora Polskiego wynosi: rocznie 180,— zł, półrocznie 100,— zł.

Prenumeratę na rok następny (roczną lub półroczną) przyjmuje się do dnia 30 listopada. Prenumeratę można zgłaszać za I półrocze bieżącego roku do dnia 31 marca, za II półrocze bądź za cały bieżący rok — do dnia 30 września. Do abonentów, którzy opłacą prenumeratę po tych terminach, wysyłka pierwszych numerów dokonana zostanie z opóźnieniem, a ponadto zostaną policzone koszty przesyłki. Oplata za prenumeratę powinna być dokonana przelewem lub trzydniowym przekazem pocztowym na konto Administracji Wydawnictw Urzędu Rady Ministrów w Narodowym Banku Polskim IV Oddział Miejski, Warszawa nr 1528-91-43745. Rachunków za prenumeratę nie wystawia się. Na odcinku wpłaty należy podać dokładną nazwę instytucji (bez skrótów), dokładny adres z numerem kodu pocztowego oraz liczbę zamawianych egzemplarzy Monitora Polskiego.

Pojedyncze egzemplarze Monitora Polskiego nabywać można w punktach sprzedaży w Warszawie: al. I Armii Wojska Polskiego 2/4, „Dom Książki” — Księgarnia Prawno-Ekonomiczna — ul. Żurawia 1, kiosk „Domu Książki” w gmachu sądów — al. Gen. Świerczewskiego 127 i w kasach Sądów w: Białymstoku, Bydgoszczy, Cieszynie, Częstochowie, Gdańsku, Gdyni, Gliwicach, Kaliszu, Katowicach Koszalinie, Krakowie, Lublinie, Łodzi, Olsztynie, Opolu, Ostrowie Wielkopolskim, Poznaniu, Radomiu, Rzeszowie, Szczecinie, Tarnowie, Toruniu, Wrocławiu i Zielonej Górze.

Redakcja: Urząd Rady Ministrów — Biuro Prawne, Warszawa, Al. Ujazdowskie 1/3.
 Administracja: Administracja Wydawnictw Urzędu Rady Ministrów, ul. Powiśńska 69/71
 00-979 Warszawa (skrytka pocztowa 81), tel. 28-90-01 w 608 i 42-14-78.

Tłoczono z polecenia Prezesa Rady Ministrów
 w Zakładach Graficznych „Tamka”, Zakład nr 1, Warszawa, ul. Tamka 3.