

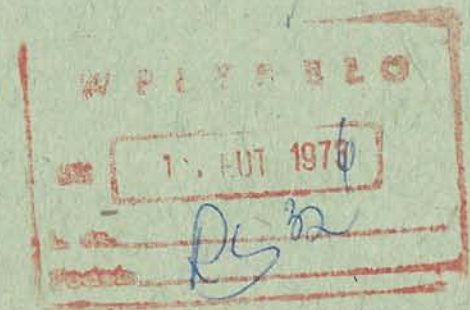
RS 196176

DR

KOMBINAT URZĄDZEŃ MECHANICZNYCH
„bumar-ŁABĘDY”

REGULAMIN

premiowania prac. zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy oraz innych prac. inżynieryjno-technicznych ekonomicznych i administracyjno-biurowych



1976

LUTY

1976

ZARZĄDZENIE NR 5 /K/76

DYREKTORA

Kombinatu Urządzeń Mechanicznych

"bumar - LABEDY"

z dnia 3 lutego 1976 r.

W sprawie: wprowadzenia regulaminu premiowania pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy, oraz innych pracowników inżynierjno-technicznych, ekonomicznych i administracyjno-biurowych.

W związku z przejściem z dniem 1 stycznia 1975 roku na nowy system ekonomiczno-finansowy obowiązujący Zjednoczenie Przemysłu Maszyn Budowlanych "BUMAR", zatwierdzony decyzją Zastępcy Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów - pismo, znak FG/ASz/471/75 z dnia 12 maja 1975r. - oraz na podstawie Zarządzenia Dyrektora Naczelnego Zjednoczenia Przemysłu Maszyn Budowlanych "Bumar" z dnia 16 września 1975r. w sprawie wdrożenia zasad ekonomiczno-finansowych w ZPKB "BUMAR" - zarządza się, co następuje:

§ 1

1. Od 1 stycznia 1975r. w Kombinacie Urządzeń Mechanicznych "bumar-LABEDY", obowiązują nowe zasady gospodarowania funduszem premiovym przeznaczonym na premie dla wszystkich grup pracowników, niezależnie od formy wynagrodzenia za pracę.
2. Zmianie ulegają przede wszystkim zasady gospodarowania funduszami dotychczasowymi jak:
 - funduszem nagród za wyniki osiągnięte w eksporcie,
 - funduszem nagród 1% za wykonywanie i rozwijanie produkcji eksportowej,
 - specjalnym funduszem nagród dyrektora tworzonym do wysokości 0,5% funduszu p.kac.
3. Utworzony zgodnie z postanowieniami § 3 ust.5 regulaminu fundusz premiovym kierownictwa i innych samodzielnych pracowników, określony na podstawie wieloletniego normatywu "W".

w formie wskaźnika udziału w wielkości osiągniętego zysku, obejmuje następujące składniki:

- 3.1. fundusz premiiowy podstawowy
 - 3.2. fundusz premiiowy eksportowy,
 - 3.3. specjalny fundusz premiiowy Dyrektora Kombinatu /tworzony do wysokości 10% funduszu premiiowego naliczonego za rok obliczeniowy/.
4. Fundusz premiiowy pracowników inżynieryjno-technicznych, ekonomicznych i administracyjno-biurowych, premiiowanych z dyspozycyjnego funduszu płac, określony w § 15, ust. 2 regulaminu, obejmuje następujące składniki:
- 4.1. fundusz premiiowy podstawowy,
 - 4.2. fundusz premiiowy eksportowy,
 - 4.3. specjalny fundusz premiiowy Dyrektora Kombinatu /tworzony do wysokości 7% łącznego funduszu premiiowego wszystkich pracowników premiiowanych z dyspozycyjnego funduszu płac/.

§ 2.

Z rezerwy funduszu premiiowego eksportowego przeznaczanego dla kooperantów, mogą być przyznane premie uznaniowe dla pracowników zakładowej służby zdrowia oraz placówek socjalnych. Wysokość indywidualnej premii dla tych pracowników nie może przekroczyć w ciągu roku trzymiesięcznej płacy zasadniczej premiiowanego pracownika.

§ 3.

W razie wystąpienia wolnych środków pieniężnych, po dokonaniu rocznego rozliczenia dyspozycyjnego funduszu płac, mogą być przyznane przejściowe premie i przejściowe dodatki do płac wszystkim pracownikom za wyjątkiem zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych, premiiowanych z zysku.

§ 4:

1. Zobowiązują poszczególne zakłady wchodzące w skład Kombinatu za wyjątkiem zakładu wiodącego, do wydania własnych zarządzeń w których należy podać między innymi:

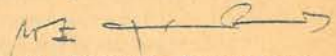
- 1.1. szczegółowy wykaz stanowisk premiiowanych z zysku
 - 1.2. udział procentowy premii z funduszu podstawowego do płac zasadniczych pracowników premiiowanych z zysku oraz z dyspozycyjnego funduszu płac,
 - 1.3. zadania dla zainteresowanych komórek organizacyjnych odpowiedzialnych za ustalanie i rozliczanie zadań premiiowych.
2. Dział Zatrudnienia i Płac Kombinatu zobowiązują do:
- 2.1. ustalania i rozliczania kwartalnych i rocznych planów funduszy premiiowych,
 - 2.2. kontrolowania zgodności wypłat wielkości premii ze specjalnego funduszu premiiowego z ustalonym preliminarzem dla poszczególnych pionów i komórek organizacyjnych zakładu wiodącego,
 - 2.3. zarezerwowania odpowiednich kwot w specjalnym funduszu premiiowym z przeznaczeniem na premie dla pracowników za:
 - 2.4.1. obniżkę zużycia paliwa, energii, ogumienia i za inne oszczędności,
 - 2.4.2. sporządzenie bilansu oraz uzupełnienia wykształcania,
 - 2.4.3. prace płatkne z "funduszu mistrza" oraz za wszelkie inne prace płatkne ze specjalnego funduszu premiiowego na podstawie przepisów szczególnych.
3. Dział Rewizji Gospedarczej zobowiązują do okresowej kontroli list wypłat premii pod względem zgodności z zasadami ustalonymi w regulaminie a szczególnie dla zachowania wysokości indywidualnych premii.

§ 5.

1. Regulamin premiiowania pracowników, wprowadzony niniejszym zarządzeniem obowiązuje we wszystkich zakładach wchodzących w skład Kombinatu.

2. Tracą moc obowiązującą dotychczasowe postanowienia w zakresie:
 - 2.1. premiowania pracowników umysłowych,
 - 2.2. nagradzania pracowników za wyniki osiągnięte w eksporcie,
 - 2.3. nagradzania pracowników z funduszu 1% za wykonywanie i rozwijanie produkcji eksportowej,
 - 2.4. nagradzania pracowników ze specjalnego funduszu nagród dyrektora tworzonoego w wysokości do 0,5 % funduszu płac,
3. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od 1 stycznia 1975 roku.

Z-ca Dyrektora d/s Technicznych
I Z-ca Dyrektora Kombinatu


mgr inż. Zbigniew Żarnowiecki

Załącznik: regulamin premiowania
pracowników.

Rozdzielnik:

wszystkie komórki organizacyjne
Kombinatu

Kombinat Urządzeń Mechanicznych
"BUMAR-ŁABĘDY"

Gliwice, dnia 3.02.76 r.

R E G U L A M I N

premiowania pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy, oraz innych pracowników inżyniersko-technicznych, ekonomicznych i administracyjno-biurowych zatrudnionych w Kombinacie Urządzeń Mechanicznych "BUMAR-Łabędy" w Gliwicach.

W oparciu o postanowienia:

- 1/ Uchwały Nr 298 Rady Ministrów z dnia 24 listopada 1973 r. w sprawie premiowania pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy oraz innych pracowników inżyniersko-technicznych, ekonomicznych i administracyjno-biurowych, zatrudnionych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych oraz w grupujących je zjednoczeniach /M.P.nr 23 z dnia 31 lipca 1975 roku/.
- 2/ Zasad systemu ekonomiczno-finansowego Zjednoczenia Przemysłu Maszyn Budowlanych "BUMAR" - zatwierdzonych decyzją Zastępcy Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów prof. dr K. Secomskiego z dnia 12 maja 1975 r.

- wprowadza się następujące zasady premiowania pracowników zatrudnionych na kierowniczych i innych samodzielnych stanowiskach pracy oraz innych pracowników inżyniersko-technicznych, ekonomicznych i administracyjno-biurowych zatrudnionych w Kombinacie Urządzeń Mechanicznych "BUMAR-Łabędy" w Gliwicach 9.

I. Postanowienia ogólne.

§ 1.

1. Fundusz premii pracowników wymienionych w tytule tworzy się z dwóch źródeł:
 - 1.1. z wygospodarowanego zysku Kombinatu, przy czym wysokość funduszu premiowego jest uzależniona od wielkości osiągniętego zysku netto.

1.2. fundusz premiowy tworzy się w ramach dyspozycyjnego funduszu płac,

Ustalenie tytułów premii oraz zasad ich przyznawania należy do kompetencji dyrektora jednostki podstawowej działającego w porozumieniu z Dyrektorem Zjednoczenia.

2. Ilekroć w regulaminie jest mowa:

2.1. "Dyrekcja /kierownictwo/ zakładów podległych"

- oznacza członków dyrekcji zakładów wchodzących w skład Kombinatu łącznie z kierownictwem SOWI, z wyłączeniem zakładu wiodącego.

2.2. "Zakład wiodący" - oznacza Zakłady Mechaniczne "Łabędy" w Gliwicach.

II. Zasady tworzenia funduszu premiowego uzależnionego od wielkości osiągniętego zysku netto.

§ 2.

1. W Kombinacie Urządzeń Mechanicznych "BUMAR-Łabędy"

w Gliwicach premiowaniem od wielkości osiągniętego zysku netto, objęci są następujący pracownicy:

1.1. Dyrekcja Kombinatu

1.2. Dyrekcja /kierownictwo/ Zakładów podległych

1.3. Gł. Inżynierowie, Szefowie Produkcji, Gł. Specjaliści

1.4. Kierownicy Komórek Organizacyjnych oraz stali ich zastępcy przewidziani w strukturze organizacyjnej,

1.5. Pracownicy zatrudnieni na samodzielnych wyodrębnionych stanowiskach pracy.

1.6. Pracownicy bezpośredniego dozoru technicznego.

2. Stanowiska wymienione w ust. 1 nie dotyczą Zakładu Produkcji Doświadczalnej, ponieważ wszyscy pracownicy tego zakładu premiowani są z dyspozycyjnego funduszu płac.

3. Szczegółowy wykaz stanowisk i premii z funduszu podstawowego przysługujących pracownikom zatrudnionym na stanowiskach objętych premiowaniem z zysku, określają załączniki Nr 1. i Nr 2 do niniejszego regulaminu.

§ 3.

1. Premie pracowników zatrudnionych na stanowiskach wymienionych w § 2, wypłaca się z łącznego osiągniętego zysku Kombinatu,

po wyłączeniu zysku Zakładu Produkcji Doświadczalnej.

2. Wysokość funduszu premiowego dla pracowników określonych w § 2, ustalona została na podstawie procentowej wielkości następujących wypłat dokonanych za rok 1974:

2.1. dotychczasowego funduszu premiowego skorygowanego o wielkości wynikające z przyrostu zysku netto,

2.2. funduszu nagród za wyniki osiągnięte w eksporcie,

2.3. funduszu nagród 1 % za wykonywanie i rozwijanie produkcji eksportowej,

2.4. specjalnego funduszu nagród dyrektora 0,5 %,

2.5. premii bilansowej pracowników księgowości,

2.6. premii oszczędnościowych z tytułu obniżki zużycia paliwa, energii, zbiórkę złomu itp.

- w stosunku do płac zasadniczych pracowników premiowanych z zysku.

3. Wysokość funduszu premiowego ustalona w sposób podany w ust. 2 określa wieloletni normatyw "N" w formie wskaźnika udziału w wielkości zysku netto.

4. Fundusz premiowy lub premia przyjęta jako podstawa ustalenia wskaźników wymienionych w ust. 2 i 3 - nosi nazwę wyjściowego funduszu premiowego.

5. Wyjściowy fundusz premiowy składa się z następujących części:

5.1. fundusz premiowy podstawowy,

5.2. fundusz premiowy eksportowy,

5.3. specjalny fundusz premiowy Dyrektora Kombinatu /tworzony do wysokości 10% funduszu premiowego naliczonego za rok obliczeniowy/.

§ 4.

1. Fundusz premiowy tworzy się po zatwierdzeniu i dokonanej weryfikacji w obowiązującym trybie rocznego sprawozdania finansowego.

2. W razie przyrostu funduszu premiowego w stosunku do poziomu wyjściowego, część przyrostu ponad poziom wyjściowy przeznaczona się na:

- 2.1. rezerwowi fundusz premii Zjednoczenia w wysokości 10% przyrostu,
- 2.2. własny rezerwowi fundusz premii kierownictwa w wysokości 10 % przyrostu,
3. Własny rezerwowi fundusz premii przeznaczony jest na uzupełnienie wypłaty premii, zwłaszcza w okresie zmniejszenia się zysku.
Wysokość tego funduszu nie może być większa niż 8,5 % płac zasadniczych kierownictwa w roku obliczeniowym.
Dalsze odpisy na rezerwę tj. powyżej 8,5 %, przekazywane są na rezerwę funduszu premii Zjednoczenia.
4. Przeznaczony do wypłaty przyrost funduszu premii ponad poziom wyjściowy po odliczeniu kwot przeznaczonych na rezerwę podlega obciążeniu a kwoty obciążenia przekazywane są na rezerwę funduszu premii Zjednoczenia.
5. Środki odprowadzone na rezerwę funduszu premii podlegają obciążeniu z chwilą przeznaczenia ich do wypłaty.
6. Wielkość obciążenia odnosi się do okresu w którym kwota przyrostu przeznaczona zostaje do wypłaty.
Obciążenia dokonuje się według następującej skali:

Przyrost funduszu premii /pomniejszony o utworzoną rezerwę/ w stosunku do procentowego poziomu wyjściowego tego funduszu określonego w procentach od funduszu płac zasadniczych.	Wysokość obciążenia
do 2 punktów	10%
powyżej 2 do 5 punktów	25%
powyżej 5 do 10 punktów	50%
powyżej 10 punktów	80%

7. Obliczenie obciążenia wg tabeli podanej w ust. 6 dokonuje się w sposób składany oddzielnie dla każdej pozycji.
8. W razie nie osiągnięcia w danym kwartale planowanego zysku netto w pełnej wysokości, fundusz premii przeznaczony na wypłatę zaliczkowej premii dla pracowników premiiowanych z zysku ulega odpowiednio zmniejszeniu i naliczany jest od rzeczywiście osiągniętego zysku netto.

Wyluczony w ten sposób fundusz premii może być uzupełniony z rezerwowego funduszu premii do wysokości wyjściowego funduszu premii.

9. W przypadku gdy utworzony fundusz premii za dany rok jest niższy od funduszu premii wypłaconego, powstaje przekroczenie funduszu premii, które jest pokrywane w następującej kolejności obligatorjnie:
 - 9.1. z własnej rezerwy funduszu premii,
 - 9.2. z rezerwy funduszu premii Zjednoczenia,
 - 9.3. a w razie braku tych rezerw z funduszu premii następnego roku.
 10. Wysokość premii dla Dyrektora Kombinatu, Zastępców Dyrektora i Głównego Księgowego za dany rok kalendarzowy może przekroczyć wysokość ich premii wyjściowej o taki procent, o jaki wzrósł w danym roku fundusz premii pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy, premiiowanych z zysku w stosunku do procentowej wysokości wyjściowej tego funduszu.
- III. Zadania i warunki stanowiące podstawę premiiowania z funduszu premii podstawowego pracowników premiiowanych z zysku.
- § 5.
1. Wypłaty premii funduszu premii podstawowego za I, II i III kwartał mają charakter zaliczkowy i nie mogą przekroczyć 1/4 części należnego rocznego funduszu premii.
 2. Wypłata funduszu premii jest uzależniona od wykonania zadań rzeczowych i oceny ogólnej.
Warunkiem wypłaty premii dla pracowników premiiowanych z zysku jest nieprzekroczenie dyrektywnego wskaźnika opłacenia wzrostu wydajności pracy, ustalonego dla Kombinatu na rok /kwartał/.
Warunek ten nie dotyczy stanowisk mistrzowskich i równorzędnych.
 3. Zadania i warunki stanowiące podstawę premiiowania pracowników Kombinatu premiiowanych z zysku określa i wyznacza:
 - 3.1. zadania rzeczowe nie więcej niż dwa dla:
 - Dyrektora Kombinatu, Zastępców Dyrektora oraz Głównego Księgowego, ustala Dyrektor Zjednoczenia.

- Dyrekcji /Kierownictwa/ i Głównych Księgowych zakładów podległych oraz dla pozostałych pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska zakładu wiodącego, ustala Dyrektor Kombinatu,
 - pozostałych pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy w zakładach podległych ustalają dyrektorzy /kierownik/ tych zakładów.
4. Za realizację wyznaczonych zadań rzeczowych w utworzonym funduszu premiowym danej grupy pracowników ustalona jest kwota premii odpowiadająca 100% tego funduszu.
- Dla każdego zadania premiowego ustala się określoną procentowo wielkość funduszu premiowego, zróżnicowaną w zależności od ważności, rodzaju i trudności wykonania.

§ 7.

1. Za wykonanie zadania rzeczowego przysługuje premia z utworzonego funduszu premiowego w następującej wysokości:
- 1.1. w pełnej jeśli zadanie zostało wykonane co najmniej w 100 %,
 - 1.2. w zmniejszonej w przypadku nie wykonania zadania,
2. Zasady oraz tabele potrąceń premii z funduszu premiowego podstawowego - w przypadku nie wykonania zadania premiowego zawiera załącznik Nr 3.
3. Kwoty premii potrącone z tytułu nie wykonania zadań rzeczowych mogą być przeznaczona na:
- 3.1. premie dla innych grup pracowników, którzy zadania wykonali,
 - 3.2. przekazane na fundusz rezerwowy.

§ 8.

1. Wysokość premii przysługującej za dany rok kalendarzowy oraz wysokości kwartalnych zaliczek dla:
- 1.1. Dyrektora Kombinatu, Zastępców Dyrektora i Głównego Księgowego - zatwierdza Dyrektor Zjednoczenia.

./.

- 1.2. wszystkich pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy premiowanych z zysku w podległych zakładach globalne kwoty ~~premi~~ premii, w tym premie indywidualne dla dyrekcji /kierownictwa/ tych zakładów oraz wysokość premii indywidualnych pracowników premiowanych z zysku zakładu wiodącego - zatwierdza Dyrektor Kombinatu,
- 1.3. pozostałych pracowników premiowanych z zysku zakładów podległych, premie indywidualne - zatwierdzają dyrektorzy /kierownik/ tych zakładów.

2. Pracownik może być pozbawiony premii w całości lub części na wniosek swego bezpośredniego przełożonego jeżeli w danym okresie nie wywiązał się należyście z obowiązków wynikających z zakresu jego pracy.

§ 9.

Nie otrzymują kwartalnych zadań premiowych pracownicy niżej podanych komórek organizacyjnych zakładu wiodącego:

1. Dział Zabezpieczenia	-	NZ
2. Kancelaria Łajna	-	ZK
3. Straż Przemysłowa	-	ZS
4. Zakładowa Zawodowa Straż Pożarna	-	NS
5. Dział I	-	NW
6. Główny Dyspozytor	-	PD
7. Dział Rady Prawnego	-	ER
8. Wydział Remontów i Administr. Domów	-	AD
9. Dział Socjalny	-	AS
10. Oddział Administracji Gospodarczej	-	EA
11. Redakcja "Sstandard Metalowca" i Radiostudio	-	AR
12. Zakładowa Komenda Samoobrony	-	NC
13. Samodzielny Asystent Dyrektora	-	BN

Niemniej jednak w wyniku bieżących potrzeb Kombinatu pracownikom tym mogą być wyznaczone zadania o zleceniu których zainteresowani zostanąawiadomieni przez Dyrektora Pionu. Ustalony też zostanie sposób potrącenia premii w przypadku nie wykonania zadania.

./.

IV. Zasady tworzenia funduszu premiowego podstawowego pracowników zatrudnionych na kierowniczych i samodzielnych stanowiskach pracy w przedsiębiorstwach deficytowych i niskorentowych.

§ 10.

1. Przedsiębiorstwem deficytowym jest przedsiębiorstwo, którego plan na dany rok zakłada poniesienie straty finansowej.
2. Przedsiębiorstwem niskorentowym jest takie, którego plan na dany rok zakłada zysk równy lub mniejszy od kwoty odpisów obowiązkowych.
3. Uzyskanie przez przedsiębiorstwo deficytowe lub niskorentowe wyniki finansowego w roku obliczeniowym na poziomie planowanym uprawnia do tworzenia funduszu premiowego podstawowego w wysokości wyjściowej.
4. W przypadku poprawy wyniku finansowego tzn. osiągnięcie niższej straty lub wyższego zysku od wielkości założonych w planie na dany rok, przedsiębiorstwo deficytowe lub niskorentowe uzyskuje przyrost funduszu premiowego ponad poziom wyjściowy przy zastosowaniu obciążeń wg zasad podanych w § 4 ust.6.
5. W razie pogorszenia wyniku finansowego w roku obliczeniowym wyjściowy fundusz premiowy pomniejsza się o 10% za każdy 1% pogorszenia wyniku finansowego.
Jednakże w uzasadnionych przypadkach, niezależnie od przedsiębiorstwa, Dyrektor Kombinat może wyrazić zgodę na utworzenie funduszu premiowego do wysokości wyjściowej.
6. W przypadku gdy przedsiębiorstwo deficytowe lub niskorentowe staje się w roku następnym planowo rentowne, wówczas decyzją Dyrektora Kombinat w przedsiębiorstwie tym stosuje się zasady premiowania obowiązujące w przedsiębiorstwach rentownych.

V. Zasady tworzenia i wypłaty funduszu premiowego eksportowego pracowników premiowanych z zysku.

§ 11.

1. Fundusz premiowy eksportowy wypłacany będzie zaliczkowo kwartalnie do wysokości 1/4 planowanej wielkości miąższącej się w wyjściowym funduszu premiowym na dany rok.

2. Podstawę uruchomienia funduszu premiowego za dany kwartał stanowią będą wyniki techniczno-ekonomiczne uzyskane przez Kombinat a przede wszystkim wyniki osiągnięte w eksporcie, od uzyskania których uzależniana jest wielkość osiągniętego zysku.
3. W przypadku mniejszenia się rozmiarów eksportu, pogorszenia jego opłacalności, w danym kwartale, fundusz premiowy eksportowy może być odpowiednio zmniejszony.
4. Fundusz premiowy, o którym mowa w niniejszym rozdziale tworzy się w zakładzie wiodącym w wysokości do 1/3 kwartalnych płac zasadniczych tej grupy pracowników.
5. Premie eksportowe dla kooperantów nie pracujących na zasadach obowiązujących w WOG obliczane będzie dział kooperasi w uzgodnieniu z Działem Zatrudnienia i Płac. Wielkość premii dla kooperantów ustala się w wielkościach rocznych w zależności od posiadanych na ten cel środków. Wielkość premii podana zostanie w umowie kooperacyjnej.
6. Kwoty premii eksportowej przeznaczone dla kooperantów ujęte będą w kwartalnych planach funduszu premiowego eksportowego, do wysokości którego wypłaty te mogą być realizowane.

§ 12.

1. Premie z funduszu premiowego eksportowego przyznaje się w szczególności za:
 - 1.1. przyrost i poprawę efektywności ekonomicznej eksportu,
 - 1.2. poprawę jakości produkcji i ~~obniżenie~~ obniżenie strat związanych z reklamacjami.
 - 1.3. poprawę wyników techniczno-ekonomicznych, obniżenie kosztów produkcji.
 - 1.4. przyspieszenie dostaw materiałowych, terminowe zabezpieczenie dokumentów wysyłkowych i zamówień transakcyjnych wpływających na wzrost lub terminowe wykonanie produkcji eksportowej i krajowej.
 - 1.5. inne osiągnięcia w pracy wymagające dodatkowego nakładu pracy i osobistego zaangażowania.

2. Premie indywidualne z funduszu premiowego eksportowego ustala się jak następuje:
 - 2.1. wysokość indywidualnych premii dla członków Dyrekcji Kombinatu ustala Dyrektor Zjednoczenia.
 - 2.2. wysokość indywidualnych premii dla dyrekcji/kierownictwa/zakładów podległych oraz dla kierownictwa komórek organizacyjnych i ich zastępców zakładu wiodącego, ustala Dyrektor Kombinatu,
 - 2.3. wysokość premii dla pracowników zatrudnionych w poszczególnych komórkach organizacyjnych ustalają kierownicy tych komórek w porozumieniu z kolektywem.
 - 2.4. premia eksportowa ma charakter uznaniowy i jej wysokość jest uzależniona od efektów uzyskiwanych w pracy przez danego pracownika.
 - 2.5. w premii eksportowej należy preferować przede wszystkim tych członków załogi, którzy przepracowali dany kwartał bez przerw i zmuszeni byli rekompensować niższą wydajność pozostałych pracowników.
 - 2.6. przyjmuje się zasadę iż wysokość premii ustala się proporcjonalnie do przepracowanego czasu w kwartale oraz przy ustalaniu indywidualnych premii nie bierze się pod uwagę:
 - 2.6.1. łącznych zwolnień chorobowych do 3 dni w kwartale,
 - 2.6.2. zwolnień chorobowych niezajęcie od długości choroby z tytułu choroby zawodowej lub wypadku przy pracy bez winy pracownika.
 - 2.7. Wszelkie inne zwolnienia długotrwałe trwające powyżej 30 dni, przy ustalaniu wysokości premii eksportowej należy rozpatrywać każdorazowo indywidualnie, przy czym potrącenie nie powinno być niższe niż 1/3 przysług. premii.
3. Kwoty premii wynikające ze zmniejszenia lub nie przyznania mogą być przeznaczane dla innych pracowników, którzy pracowali bardziej wydajnie lub przekazane na fundusz rezerwowy.
4. Wysokość indywidualnej maksymalnej premii nie może przekroczyć w skali roku czteromiesięcznej płacy zasadniczej pracownika.

./.

5. Indywidualna premia w kwartale nie może być niższa od 300,-zł.
6. Przez miesięczną płacę zasadniczą rozumie się:
 - 6.1. w odniesieniu do pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych i innych pracowników wynagradzanych miesięcznie;
 - miesięczna płaca zasadnicza wynikająca z kategorii osobistego zaszeregowania.
 - 6.2. w odniesieniu do pracowników płatnych godzinowo:
 - średni czas pracy w miesiącu, który przyjmuje się **max.** w wysokości 200 godz. x średnia stawka osobistego zaszeregowania.

VI. Zasady tworzenia i wypłaty specjalnego funduszu premiowego Dyrektora Kombinatu pracowników premiowanych z zysku.

§ 13.

1. Specjalny fundusz premii przeznacza się na premie specjalne dla pracowników zatrudnionych na kierowniczych i samodzielnych stanowiskach pracy premiowanych z zysku, za:
 - 1.1. oszczędności energii, paliwa- ogumienia, zbiórkę i dost. złomu, inne premie oszczędnościowe,
 - 1.2. uzupełnienie wykształcenia, osiągnięcie średniej oceny rocznej w wysokości 4,0 lub powyżej,
 - 1.3. prace bilansowe, za sporządzenie w terminie bilansu rocznego dla pracowników księgowości,
 - 1.4. inne osiągnięcia w pracy zawodowej wynikające z książki służb poszczególnych komórek organizacyjnych lub stanowisk pracy, jak np.:
 - poprawę wyników ekonomicznych i rachunku ekonomicznego,
 - obniżkę zużycia surowców i materiałów,
 - terminowe wykonywanie remontów kapitalnych, średnich bieżących, zapobiegawczych jak również szybkie usuwanie skutków awarii,
 - terminowe wykonywanie określonych asortymentów detali, operacji podzespołów itp. oraz za wykonywanie innych zadań na zlecenie Dyrektora Kombinatu lub Dyrektorów Pionów.

2. Premie ze specjalnego funduszu premiowego, wypłacane są miesięcznie, Wysokość indywidualnej premii nie może przekroczyć w skali roku trzymiesięcznej płacy zasadniczej pracownika po wyłączeniu premii przyznawanych za oszczędność paliwa, energii, dostaw zżomu, ubezpieczenia wykształcenia oraz premii bilansowej.
3. Indywidualna premia jednorazowa nie może być niższa od 300,-zł.
4. Premie dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych zakładu wiodącego, są wypłacane na podstawie decyzji Dyrektora Kombinatu lub jego zastępców.
5. Premie dla pozostałych pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych zakładów podległych są wypłacane na podstawie decyzji dyrektora /kierownika/ tych Zakładów.

§ 14.

1. Premie za oszczędność paliw, energii, zbiórkę zżomu, za prace bilansowe oraz za ubezpieczenie wykształcenia -wypłaca się na podstawie aktualnie obowiązujących przepisów szczególnych.
2. Nie nalicza się funduszu premiowego za sporządzenie bilansu dla pracowników zatrudnionych w pionie Głównego Księgowego, którzy nie są obciążeni pracami bilansowymi -np. pracownicy Działu Studiów Projektowania i Programowania.
Premia bilansowa nie przysługuje również Głównym Księgowym.
3. Po zarezerwowaniu kwot, o których mowa w § 13, ust. 1 pkt. 1.1-1.3 pozostają kwotę specjalnego funduszu premiowego przeznacza się dla poszczególnych zakładów oraz pionów zakładu wiodącego. Poszczególne zakłady podległe tworzą specjalny fundusz premiowy do wysokości 10% zliczonego za dany rok funduszu premiowego pracowników premiowanych z zysku.
Natomiast poszczególne pionów zakładu wiodącego otrzymywac będą kwartalne preliminarze specjalnego funduszu premiowego, w którym mogą być określone kwoty dla poszczególnych komórek organizacyjnych danego pionu i kierowników tych komórek.
4. Podziału premii dla poszczególnych pracowników danej komórki organizacyjnej dokonuje kierownik w porozumieniu z kolektywem.
5. Fundusz premiowy za sporządzenie bilansu tworzy się w wysokości nie wyższej niż 15% miesięcznych płac zasadniczych uprawnionych pracowników z podziałem na premiowanych z zysku oraz z funduszu płac. Maksymalna kwota indywidualnej premii nie może przekroczyć 25% płacy zasadniczej.

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

§ 15.

1. Fundusz premiowy pracowników nie wymienionych w § 2 tworzy się w ramach dyspozycyjnego funduszu płac. Ustalenie tytułów premii oraz zasad ich przyznawania należy do kompetencji dyrektora jednostki podstawowej działającego w porozumieniu z Dyrektorem Zjednoczenia.
2. Fundusz premiowy składa się z następujących części:
 - 2.1. fundusz premiowy podstawowy
 - 2.2. fundusz premiowy eksportowy
 - 2.3. specjalny fundusz premiowy Dyrektora Kombinatu tworzony do wysokości 7% łącznego funduszu premiowego wszystkich pracowników premiowanych z dyspozycyjnego funduszu płac.

§ 16.

1. Fundusz premiowy podstawowy wypłacany jest w okresach kwartalnych. Podstawą do wypłaty jest wykonanie wyznaczonych zadań premiowych.
2. Wielkość procentową premii do płac zasadniczych dla poszczególnych stanowisk w zakładzie wiodącym zawiera załącznik nr 6.
3. Zadania premiowe dla poszczególnych komórek organizacyjnych lub grupy pracowników zakładu wiodącego, których liczba nie może być większa niż dwa - wyznacza Dyrektor Kombinatu.
4. Zadania premiowe, o których mowa w ust. 3 w zakładach podległych - wyznaczają dyrektorzy /kierownik/ tych zakładów.
5. Dla każdego zadania ustala się określony procent premii w zależności od tego, które zadania wymagają w danym okresie preferencji oraz w zależności od rodzaju, stopnia złożoności zadania i trudności jego wykonania.
6. Ustalone dwa zadania jako podstawa premiowania dla danej komórki organizacyjnej lub grupy pracowników stanowią 100% ich funduszu premiowego.

7. Premia przysługująca w pełnej wysokości jeżeli zadanie wykonane zostało w 100% oraz w zmniejszonej w przypadku nie wykonania zadania.
8. Zadania należy ustalać w ten sposób, aby ich dobór zapewnił wykonanie zadań nałożonych na Kombinat jako całość.
9. Zasady oraz tabele potrąceń premii w przypadku nie wykonania zadania zawiera załącznik Nr 3.
10. Potrącone kwoty premii mogą być przeznaczone po zakończeniu roku dla innych grup pracowników, którzy zadania własne wykonali.
11. Pracownika może być pozbawiony premii w całości lub części na wniosek bezpośredniego przełożonego, jeżeli w danym okresie nie wywiązał się należycie z obowiązków służbowych.

§ 17.

1. Fundusz premiiowy eksportowy, przeznaczony jest na premie dla wszystkich pracowników Kombinatu niezależnie od formy wynagrodzenia, premiiowanych z dyspozycyjnego funduszu płac.
2. Fundusz premiiowy eksportowy jest tworzony w zakładzie wiodącym do wysokości 1/3 kwartalnych płac zasadniczych pracowników premiiowanych z dyspozycyjnego funduszu płac. Wypłaty funduszu premiiowego następują kwartalnie.
3. Podstawą uruchomienia funduszu premiiowego za dany kwartał stanowią wyniki techniczno-ekonomiczne uzyskane przez Kombinat a przede wszystkim wyniki osiągnięte w eksporcie, od osiągnięcia których uzależniona jest wielkość produkcji dodanej.
4. W przypadku zmniejszenia się rozmiarów eksportu, pogorszenia jego opłacalności, fundusz premiiowy przeznaczony do wypłaty w danym kwartale, może być odpowiednio zmniejszony o ile nie będzie uzupełniony środkami z funduszu rezerwowego.
5. Dyrektor Kombinatu może różnicować wielkość premii dla poszczególnych zakładów podległych oraz dla poszczególnych komórek zakładu wiodącego w zależności od wkładu pracy tych komórek w osiągnięciu wyników kombinatu.

6. Zasady przyznawania indywidualnych premii z funduszu eksportowego, określone zostały w § 12 niniejszego regulaminu.

§ 18.

1. Specjalny fundusz premiiowy Dyrektora Kombinatu - przeznaczony jest na premie dla pracowników premiiowanych z dyspozycyjnego funduszu płac, za:
 - 1.1. oszczędność paliwa, energii, ogumienia i inne premie oszczędnościowe, oraz zbiórkę i dostawy złomu,
 - 1.2. uzupełnienie wykształcenia i dobre wyniki w nauce,
 - 1.3. prace bilansowe za sporządzenie w terminie bilansu rocznego dla pracowników księgowości,
 - 1.4. prace wykonywane przez pracowników płatnych godzinowo oraz transportu samochodowego:
 - premia z "funduszu mistrza"
 - premia za wykorzystanie próżnych przebiegów samochodów ciężarowych,
 - wynagrodzenie wycieczkowe kierowców kierujących autobusami wycieczkowymi.
 - 1.5. inne osiągnięcia w pracy zawodowej wynikające z księgi służb poszczególnych komórek organizacyjnych lub stanowisk pracy, jak np.:
 - poprawę wyników ekonomicznych i rachunku ekonomicznego,
 - obniżkę zużycia surowców i materiałów,
 - terminowe wykonywanie remontów,
 - terminowe wykonywanie narzędzi, oprzyrządowania itp.
 - wzrost wydajności pracy i usprawnienie organizacji pracy, oraz za inne prace wykonywane na zlecenie Dyrektora Kombinatu lub dyrektorów pionów.

2. Wypłaty premii ze specjalnego funduszu premiowego za realizację zadań wymienionych w ust. 1, pkt. 1.5. dokonywane są miesięcznie.
Wysokość indywidualnej premii nie może przekroczyć w skali roku trzymiesięcznej płacy zasadniczej premiovanego pracownika. Indywidualna jednorazowa premia nie może być niższa od 300.- zł.
3. Pozostałe kwoty premii specjalnego funduszu premiowego - za prace wg tytułów określonych w ust. 1, pkt. 1.1-1.4 - wypłacane są zgodnie z obowiązującymi przepisami szczególnymi w tym zakresie i nie obciążają ustalonego pakietu indywidualnej premii wymienionej w ust. 2.
4. Poszczególne zakłady podległe tworzą - specjalny fundusz premii, w wysokości do 5% łącznego funduszu premiowego pracowników premiovanych z dyspozycyjnego funduszu płac.
Natomiast poszczególne pionierzy zakładu wiodącego, otrzymywać będą kwartalne preliminarze specjalnego funduszu premiowego, w których mogą być określone kwoty dla poszczególnych komórek organizacyjnych danego pionierza.
5. Premie ze specjalnego funduszu premiowego dla poszczególnych pracowników premiovanych z dyspozycyjnego funduszu płac w zakładzie wiodącym przyznaje Dyrektor Kombinatu lub Dyrektorzy pionierzy.
6. Premia ze specjalnego funduszu premiowego dla poszczególnych pracowników premiovanych z dyspozycyjnego funduszu płac, w zakładach podległych, przyznają dyrektorzy / kierownicy / tych zakładów.
7. Wszystkie zakłady podległe oraz zakład wiodący rezerwują odpowiednie kwoty w specjalnym funduszu premiovym z przeznaczeniem na premie dla pracowników za prace wymienione w ust.1, pkt. 1.1-1.4.

./.

VIII. Potrącenia względnie wstrzymania premii w przypadku przekroczenia funduszu płac.

§ 19.

- Jeśli w Kombinacie wystąpi przekroczenie funduszu płac i braku możliwości pokrycia - Dyrektor Zjednoczenia stosuje sankcje premiowe wobec członków Dyrekcji Kombinatu, jednak nie więcej jak 50% przysługującej premii podstawowej.
Równowartość potrącenia podlega odprowadzeniu na rezerwę funduszu premiowego Zjednoczenia.
2. Jeżeli wstrzymana premia /ust.1./ nie pokrywa przekroczenia, Dyrektor Kombinatu wydaje decyzję potrącenia premii dla wszystkich pozostałych pracowników, o których mowa w niniejszym regulaminie, premiovanych zarówno z zysku jak i z dyspozycyjnego funduszu płac, jednak nie więcej jak 50% przysługującej premii podstawowej.
Kwoty potrąceń powiększają rezerwę funduszu premiowego Kombinatu.
 3. Ostateczne rozliczenie dyspozycyjnego funduszu płac następuje po zatwierdzeniu rocznego sprawozdania finansowego.
 4. W razie stwierdzenia naruszenia dyscypliny płac, pracownicy naruszający tę dyscyplinę mogą być pozbawieni całkowicie /do wysokości 100 %/ należnej im premii.
 5. Wykaz pracowników odpowiedzialnych za prawidłową gospodarkę funduszem płac zawiera załącznik Nr 4.
 6. Przekroczenie limitu godzin nadliczbowych oraz limitu dopłat za godziny nadliczbowe uważa się w rozumieniu ust.4 za tworzące lub zwiększenie przekroczenia funduszu płac.

§ 20.

1. W przypadku nie wykonania rzeczowych zadań premiowych względnie nie utworzenia funduszu premiowego na wypłatę premii dla pracowników premiovanych z zysku lub nie wykonania zadań przez pracowników premiovanych z dyspozycyjnego funduszu płac z przyczyn niezależnych od Kombinatu - Dyrektor Zjednoczenia może wyrazić zgodę na wypłatę premii z tym, że premia ta obciąża rezerwę funduszu premiowego będącego w dyspozycji Zjednoczenia.

2. Jeśli z kwartalnej informacji o wykorzystaniu funduszu płac/ w rachunku narastającym od początku roku/ wynika, że wykorzystany fundusz przekracza fundusz wynikający ze wskaźnika opłacenia wzrostu wydajności pracy, mającego charakter dyrektywny o którym mowa w § 5. ust. 2 regulaminu:

- wstrzymuje się wypłaty wszelkich premii płatnych z funduszy:

- podstawowego
- eksportowego
- specjalnego funduszu premiowego, pracownikom zatrudnionym na kierowniczych i samodzielnych stanowiskach z wyjątkiem pracowników zatrudnionych na stanowiskach mistrzów i równorzędnych.

3. Wstrzymanie wypłat premii o których mowa w ust. 2 nie dotyczy premii i nagród, wypłacanych poza funduszem płac, określonych w § 28, ust. 1 regulaminu.

4. Wznowienie wypłat jak również wypłata wstrzymanych premii, może nastąpić wtedy, jeśli z kolejnej kwartalnej informacji /liczonej narastająco/ wynika, że fundusz płac kształtuje się w granicach wynikających z dyrektywnego wskaźnika opłacenia wzrostu wydajności pracy.

5. W przypadku, gdy dyrektywny wskaźnik opłacenia wzrostu wydajności pracy na dany rok został przekroczony, to kwoty wstrzymanych premii oraz kwoty przypadające do wypłaty w roku następnym za wyniki roku obliczeniowego przypadają, a ich równowartość podlega odprowadzeniu do budżetu centralnego.

6. Jeśli na podstawie ^{decyzji} władz nadrzędnych wskaźnik opłacenia wzrostu wydajności pracy nie będzie stanowił dyrektywnego charakteru warunkującego wypłatę premii, podane sankcje premiowe wym. w ust. 2-5 przestaną obowiązywać.

§ 21.

Poszczególne komórki organizacyjne zakładu wiodącego otrzymują kwartalne plany zatrudnienia i funduszu płac.

Po zakończeniu kwartału każda komórka organizacyjna będzie rozliczana z planu zatrudnienia i przydzielonego funduszu płac,

Planowany fundusz płac wydziałów produkcyjnych będzie korygowany o stopień przekroczenia planu produkcji

Jeśli w danym Dz./Wyd./Oddz. powstaną oszczędności funduszu płac np. z tytułu zmniejszenia zatrudnienia, lepszego gospodarowania godzinami nadliczbowymi - część tych oszczędności zostanie przeznaczona na premie dla pracowników, którzy wnieśli dodatkowy wkład pracy a tym samym przyczynili się do wykonania zadań oraz uzyskania korzystnych wyników ekonomiczno-produkcyjnych.

W wyniku nieuzasadnionego przekroczenia funduszu płac, planowany na dany kwartał fundusz premii zostanie odpowiednio pomniejszony.

Szczegółowe zasady gospodarowania dyspozycyjnym funduszem płac na szczeblu Dz./Wyd./Oddz. zostaną określone w specjalnym regulaminie.

IX. Postanowienia końcowe.

§ 22.

1. Oprócz premii, o których mowa w niniejszym regulaminie, po rozliczeniu dyspozycyjnego funduszu płac za okres roczny, w wyniku podziału wolnych środków pieniężnych - pomniejszonych o odprowadzenie obowiązujących aktualnie obciążeń funduszu płac - mogą być wypłacane przejściowe premie i przejściowe dodatki do płac dla wszystkich pracowników premiowanych z dyspozycyjnego funduszu płac.

2. Przejściowych premii i przejściowych dodatków do płac, o których mowa w ust. 1, nie mogą otrzymać pracownicy zatrudnieni na kierowniczych i samodzielnych stanowiskach pracy, premiowani z zysku.

§ 23.

Wniosek premiowy o wypłatę indywidualnych premii dla członków Dyrekcji Kombinatoru, sporządza się w oparciu o sprawozdawczość GUS oraz materiały źródłowe i statystyczne które po podpisaniu przez osoby odpowiedzialne składa się do Zjednoczenia.

§ 24.

1. Dyrektor Kombinatoru podejmuje decyzję wypłaty premii podstawowej na podstawie przedłożonego rozliczenia przysługującego funduszu premiowego za dany kwartał sporządzonego na podstawie dokonanych obliczeń stopnia wykonania wyznaczonych zadań.
2. Stopień wykonania zadań określają właściwe komórki organizacyjne, natomiast dokument rozliczenia zadań potwierdza Dyrektor pionu.
3. Zasady ustalania zadań premiowych dla poszczególnych zakładów oraz komórek organizacyjnych zakładu wiodącego jak również sposób ich rozliczania określa instrukcja stanowiąca załącznik nr 5.

§ 25.

1. Dyrektor Kombinatoru w oparciu o stwierdzenie stopnia wykonania zadań oraz po dokonaniu ogólnej oceny pracy wszystkich zakładów, zatwierdza ogólne kwoty premii dla pracowników premiowanych z zysku, w tym indywidualne premie dla dyrekcji /Kierownictwa/ podległych zakładów jak również dla poszczególnych komórek organizacyjnych zakładu wiodącego, oraz wysokość premii dla kierowników tych komórek.
2. Wysokość premii dla poszczególnych komórek organizacyjnych w zakładach podległych, zatwierdzają dyrektorzy /kierownik/ tych zakładów.
3. Podziału premii zatwierdzonej danej komórce organizacyjnej dokonuje kierownik tej komórki w oparciu o postanowienia regulaminu.

./.

4. Podstawę wypłaty premii ze specjalnego funduszu premiowego - za wykonanie określonych zadań - o których mowa w § 13 ust. 1, pkt. 1.4 dla pracowników premiowanych z zysku oraz w § 18 ust. 1, pkt. 1.5 dla pracowników premiowanych z dyspozycyjnego funduszu płac stanowi preliminarz premii.

Wśród preliminarza premii ze specjalnego funduszu premiowego Dyrektora Kombinatoru, określa załącznik Nr 7 do niniejszego regulaminu.

5. Wpłaty premii ze specjalnego funduszu premiowego za podstawie osiągnięcia w pracy, o których mowa w § 14, ust. 1 oraz w § 18, ust. 3 - wypłacane są zgodnie z zobowiązującymi przepisami szczególnymi w tym zakresie.

§ 26.

1. Sporządzone wydziałowe listy premii po zaakceptowaniu przez Dyrektora, przesyłane są do pionu Głównego Księgowego.

§ 27.

1. Premie wypłacane z funduszu premiowego eksportowego oraz ze specjalnego funduszu premiowego są wliczane do wynagrodzenia stanowiącego podstawę do ustalenia wysokości indywidualnej nagrody z zakładowego funduszu nagród oraz do ustalenia zarobku dla przechodzących na emeryturę lub rentę.
2. Nie wlicza się premii płatnych z funduszu premiowego eksportowego oraz ze specjalnego funduszu premiowego do obliczenia zarobku za okres urlopu, choroby i nagród jubileuszowych.

§ 28.

1. Niezależnie od tytułów premii wymienionych w niniejszym regulaminie, otrzymuje się następujące tytuły nagród i premii, które nie zostały wliczone do funduszu płac zarówno w części dotyczącej kierownictwa i samodzielnych pracowników premiowanych z zysku jak również do wyjściowego funduszu płac pracowników premiowanych z dyspozycyjnego funduszu płac

./.

- 1.1. nagrody z zakładowego funduszu nagród,
 - 1.2. nagrody za aktywizację eksportu,
 - 1.3. nagrody z funduszu postępu technicznego,
 - 1.4. nagrody z tytułu efektów wdrożeńowych,
 - 1.5. nagrody za racjonalizację i wynalazczość,
 - 1.6. nagrody za prawidłową i terminową realizację inwestycji,
 - 1.7. nagrody za osiągnięcia projektowanej zdolności produkcyjnej,
 - 1.8. inne nagrody i premie wypłacane ze środków spoza Zjednoczenia.
2. Nagrody i premie, o których mowa w ust. 1, pkt. 1.1-1.8 mogą otrzymać pracownicy premiowani zarówno z zysku jak i z funduszu płac na zasadach ogólnie obowiązujących.

§ 29.

1. Premie wypłacane z funduszu premiowego eksportowego oraz ze specjalnego funduszu premiowego zarówno pracownikom premiowanym z zysku jak i z dyspozycyjnego funduszu płac, w myśl niniejszego regulaminu nie mogą stanowić przez Kombinat zobowiązań wobec pracownika w umowie o pracę.
2. Fakt zmniejszenia lub nie przyznania premii, o których mowa w ust. 1, nie może stanowić podstawy roszczeń pracownika z tego tytułu.
3. Regulamin został uzgodniony z Radą Zakładową i obowiązuje we wszystkich zakładach wchodzących w skład Kombinatu.
4. Regulamin wchodzi w życie z dniem podpisania z mocą obowiązującą od 1 stycznia 1975r.

W y k a z

stanowisk pracy oraz udział premii z funduszu podstawowego do płac zasadniczych pracowników premiowanych z zysku, dla których zadania ustala Dyrektor Zjednoczenia.

Lp	- S t a n o w i s k o	Procentowy udział premii do płac zasadniczych
1.	Dyrektor Kombinatu	35
2.	Zastępca Dyrektora d/s Technicznych	35
3.	Zastępca Dyrektora d/s Ekonomicznych	30
4.	Zastępca Dyrektora d/s Handlowych	30
5.	Zastępca Dyrektora d/s Produkcji	30
6.	Zastępca Dyrektora d/s Pracowniczych	30
7.	Zastępca dyrektora d/s Rozwoju i Inwestycji	30
8.	Główny Księgowy	30

Dział Zarządzania i Płac

Dyrektor Zjednoczenia

mgr Władław Łuczakiewicz

Wiceprezesa Rady Zakładowej

Uzgodniono: Henryk Chrusicki

Rada Zakładowa

.....

Załącznik Nr 2

do regulaminu premiowania
pracowników.

W y k a z

stanowisk pracy oraz udział premii z funduszu podstawowego
do płac zasadniczych pracowników zakładu wliczającego premio-
wanych z zysku, dla których zadania ustala Dyrektor Kombinatu.

Lp	S t a n o w i s k o	Procentowy udział premii do pł.zasadn.
1.	1.1. Główni Inżynierowie	27
	1.2. Szełowie Produkcji	27
2.	2.1. Główny: Kontroler Jakości, Technolog, Metalurg, Konstruktor, Energetyk, Mechanik Specjalista d/s Planowania Produkcji, Specjalista d/s Bezpieczeństwa i Higieny Pracy	25
	2.2. Główny: Spawalnik, Dyspozytor, Pozostali główni Specjaliści,	25
	2.3. Zastępca: Głównego Technologa, Metalurga, Głównego Księgowego, Pozostali zastępcy Głównych Specjalistów.	25
	2.4. Kierownicy wydziałów i ich zastępcy	25
	2.5. Kierownicy Działów, oddziałów	25
	2.6. Kierownik: Centralnego Laboratorium, Laboratorium Obróbki Skrawaniem, Między- zakładowego Ośrodka Informacji Technicznej i Ekonomicznej, Redaktor Naczelny Sztandaru Metalowca, Dowódca Zakładowej Komendy Samo- obrony Dyrektor Zakładowej Szkoły Zawodowej. Radca Prawny /Kier.Działu/.	25
	2.7. Komendant Straży Pożarnej i Przemysłowej,	25

3.	3.1.	Zastępca Kierowników działów	25
	3.2.	Zastępca: Dyrektora Zasadniczej Szkoły Zawodowej.	25
4.	4.1.	Kierownicy: Sekcji, Pracowni, Rozdzielni Robót, Wypożyczalni Narzędzi, Zespołu Magazynów, Kierownik Biblioteki Technicznej	20
	4.2.	Zastępca: Komendanta Straży Pożarnej i Przemysłowej.	20
5.	5.1.	Kierownicy Zmian	20
6.	6.1.	Starsi Mistrzowie, Mistrzowie	20
7.	7.1.	Specjalista: d/s patentowych, branżowy d/s ppożarowych	19
8.	8.1.	Samodzielny asystent Dyrektora Kombinatu	12

Załącznik Nr 3

do regulaminu premiowania
pracowników.

Zasady

poniższania funduszu premiowego podstawowego pracowników
premiowanych z zysku oraz pracowników premiowanych z dyspozy-
cyjnego funduszu płac.

1. Fundusz premii ustalony dla każdego zadania ulega potrą-
ceniu według następującej skali:

1.1. o 5% za każdy 1% niewykonania zadania w granicach
od 1% do 5% niewykonania.

Procent wykonania zadania	Procent potrącenia premi
100,0	0,0
99,0	5,0
98,0	10,0
97,0	15,0
96,0	20,0
95,0	25,0

1.2. o 15% za każdy 1% niewykonania zadania w granicach
od 5% do 10% niewykonania.

Procent wykonania zadania	Procent potrąconej premi
94,0	40,0
93,0	55,0
92,0	70,0
91,0	85,0
90,0	100,0

2. Premia nie przysługuje w przypadku wykonania zadania na poziomie 90% i poniżej.
3. Obowiązuje zasada rozliczania zadań premiowych w okresach kwartalnych.
Dopuszcza się możliwość rozliczania zadań w rachunku narastającym.
4. Podana w ust. 1 skala potrąceń premii przy niepełnym wykonaniu zadań dotyczy wszystkich zadań premiowych za wyjątkiem:
 - 4.1. zadań z postępu technicznego,
 - 4.2. zadań z inwestycji dot. osiągnięcia projektowej zdolności produkcyjnej.
5. Przy wykonaniu tematu w ramach zadania z postępu technicznego oraz tematu z inwestycji dot. osiągnięcia projektowej zdolności produkcyjnej w wysokości niepełnej /poniżej 100%/ premia za ten temat nie przysługuje.

Załącznik nr 4
do regulaminu premiowania
pracowników.

Wykaz stanowisk

odpowiedzialnych za gospodarkę funduszem płac
i przestrzegania dyscypliny płac/.

Lp	Nazwa stanowiska	określenie
1.	Dyrektor Kombinatu	Odpowiedzialny za całokształt zagadnień w zakresie zatrudnienia i funduszu płac.
2.	I-szy Z-ca Dyrektora, Z-ca Dyr. d/s Technicznych,	--
3.	Z-ca Dyr. d/s Ekonomicznych	--
4.	Z-ca Dyr. d/s Produkcji	--
5.	Z-ca Dyr. d/s Handlowych	--
6.	Z-ca Dyr. d/s Pracowniczych	--
7.	Z-ca Dyr. d/s Rozw. i Inwestycji	--
8.	Główny Księgowy i jego Zastępca	--
9.	Kierownik Działu Zatrudnienia i Płac i jego Zastępca	--
10.	Dyrektorzy/kierownicy/ Zakładów ich zastępcy oraz główni księgowi	Odpowiedzialni za całokształt zagadnień w dziedzinie zatrudnienia i funduszu płac w podległych Zakładach.
11.	Główni Inżynierowie, Szefowie Produkcji oraz Główni Specjaliści	Odpowiedzialni w zakresie właściwego wykorzystania za zatrudnienia, nieprzekraczania limitów godzin nadliczbowych.
12.	Kierownicy /Działów/Oddz. /Wydz. i ich zastępcy	Odpowiedzialni za całokształt zagadnień w dziedzinie zatrudnienia, godzin nadliczbowych i funduszu płac w podległych im działach, wydziałach, oddziałach.
13.	Kierownik Działu Normowania Pracy / JTT/ i Technolodowie Normowania Pracy we wszystkich komórkach organizacyjnych.	Odpowiedzialni dodatkowo w zakresie realizacji planu obniżki pracochłonności.

1	2	1	3
14.	Kierownicy komórek w dziale Gospodarki Narzędziowej, Głównego Mechanika, Głównego Energetyka i ich zastępcy.	Odpowiedzialni dodatkowo w zakresie przestrzegania ustalonych limitów godzin nadliczbowych w podległych komórkach.	
15.	Kierownik Działu Osobowego i jego zastępca	Odpowiedzialny w zakresie przestrzegania realizacji planu zatrudnienia i dyscypliny pracy.	
16.	Kierownicy Zmian, St.Mistrzowie, Mistrzowie	Odpowiedzialni za dyscyplinę pracy i płacy na podległych im odcinkach.	

Załącznik nr 5

do regulaminu premiowania pracowników.

INSTRUKCJA

W sprawie: ustalania i rozliczania zadań stanowiących warunek wypłaty premii dyrekcji /kierownictwu/, zakładów podległych oraz pozostałym pracownikom Zakładu wiodącego wynagradzanym miesięcznie.

I. Ustalenie zadań

1. Warunki i zadania premiowe z funduszu podstawowego dla zakładów podległych oraz dla poszczególnych komórek organizacyjnych zakładu wiodącego stanowiące warunek wypłaty premii, ustalane są na okresy kwartalne.
2. Warunki i zadania premiowe dla członków Dyrekcji Kombinatoru, wyznacza Dyrektor Zjednoczenia. Dla dyrekcji /kierownictwa/ zakładów podległych oraz dla pracowników zakładu wiodącego wynagradzanych miesięcznie, premiowanych z zysku jak również z dyspozycyjnego funduszu płac - zadania wyznacza Dyrektor Kombinatoru.
3. Upoważnia się dyrektorów/kierownika/zakładów podległych oraz Dyrektorów pionów i Głównego Księgowego Kombinatoru do ustalania i stwierdzania zadań premiowych dla podległych komórek organizacyjnych.
4. Ilość zadań premiowych dla poszczególnych komórek organizacyjnych lub grup pracowników nie powinna być wyższa niż dwa.
5. Całość spraw związanych z ustaleniem kwartalnych zadań premiowych koordynować będzie Zastępca Dyrektora d/s Ekonomicznych poprzez Dział Planowania, który będzie komórką wiodącą w tym zakresie.
6. Przedmiotowo i tematycznie zainteresowane komórki organizacyjne zakładu wiodącego zgłaszają propozycje zadań premiowych do Działu Planowania po wstępnym zaakceptowaniu przez Dyrektora pionu - w terminie 20 dni przed rozpoczęciem kwartału, którego dotyczą. Propozycje zadań premiowych mogą obejmować zakłady podległe jak również różne komórki organizacyjne zakładu wiodącego.
7. Propozycje premiowe dla członków Kierownictwa SOWI opracowuje Dział Inwestycji.
8. Propozycje zadań premiowych dla członków Dyrekcji ZPD, opracowuje Dział Ogólnotechniczny.
9. Dział Planowania po otrzymaniu zadań premiowych ustalonych przez Zjednoczenie dla członków Dyrekcji Kombinatoru, propozycji zadań zgłoszonych przez zainteresowane komórki organizacyjne zakładu wiodącego oraz w wyniku analizy bieżących potrzeb Kombinatoru jak również

- aktualnych tematów przypadających do realizacji wynikających z zarządzeń Dyrektora Kombinatu - przygotowuje propozycje zadań premiowych dla dyrekcji/kierownictwa/zakładów podległych oraz dla poszczególnych komórek organizacyjnych/z wyłączeniem zadań dla poszczególnych wydz./oddz. produkcyjnych podległych Zastępcy Dyrektora d/s Produkcji/zakładu wiodącego, które przedkłada Zastępcy Dyrektora d/s Ekonomicznych.
10. Zastępca Dyrektora d/s Ekonomicznych, po przyjęciu zadań premiowych przedłożonych przez Dział Planowania - przedstawia propozycje te Dyrektorowi Kombinatu do akceptacji.
 11. Zadania premiowe dla poszczególnych wydziałów, oddziałów produkcyjnych zakładu wiodącego podległych Zastępcy Dyrektora d/s Produkcji, ustala Główny Specjalista d/s Planowania Produkcji przy uwzględnieniu zadań zleconych przez Dyrektora Kombinatu oraz Zastępcę Dyrektora d/s Produkcji.
 12. Warunki i zadania premiowe dla pozostałych pracowników wynagradzanych miesięcznie w zakładach podległych, wyznaczają dyrektorzy /kierownik/tych zakładów.
Tryb postępowania przy przekazywaniu zadań premiowych do wiadomości zainteresowanym pracownikom ustala dyrektorzy/kierownik/tych zakładów.
 13. Zadania ustalone dla członków dyrekcji /kierownictwa/podległych zakładów oraz zadania ustalone dla poszczególnych komórek organizacyjnych zakładu wiodącego, powinny zabezpieczać wykonanie zadań nałożonych na kombinat jako całość, a przede wszystkim zadań ustalonych przez Dyrektora Zjednoczenia.
 14. Kierownicy dz/wydz/oddz. w podległych zakładach oraz zakładu wiodącego po otrzymaniu zaplanowanych do realizacji zadań premiowych, zobowiązani są do:
 - 14.1. podjęcia niezbędnych przedsięwzięć zabezpieczających ich terminową realizację,
 - 14.2. przekazania wyznaczonych zadań do wiadomości i realizacji pracowników, których dotyczą.
 15. Zadania premiowe powinny być w zasadzie doręczone przed rozpoczęciem kwartału zainteresowanym komórkom organizacyjnym.
Rozdzielnik dla opracowanych zadań jest następujący:
 - 1 - egz./oryginał/otrzymuje Dział Zatrudnienia i Płac
 - 1 - egz./otrzymuje Dział Planowania,
 - 2 - egz.komórka, której zadania dotyczą.
 16. Wszyscy pracownicy powinni na odwolecie zatwierdzonych zadań względnie na oddzielnej liście potwierdzić własnoręcznym podpisem, że zostali zapoznani z zadaniami ustalonymi dla nich na dany kwartał.

./.

II Tryb odwołania od stopnia napięcia zadań.

1. W stosunku do wyznaczonych zadań nie przysługuje prawo reklamacji i wnioskowania zadań zastępczych.
W przypadkach uzasadnionych względami obiektywnymi, potwierdzonymi przez odpowiednie komórki branżowe, dopuszcza się możliwość korekty stopnia napięcia zadania. Wnioski w tym zakresie nie mogą być przedstawione później jak na jeden miesiąc przed upływem okresu, na jaki zostało wyznaczone zadanie.
2. Odwołania, o których mowa w ust.1 składają:
 - 2.1. dyrektorzy/kierownik/podległych zakładów oraz kierownicy komórek organizacyjnych /po wyłączeniu kierowników wydz./oddz. produkcyjnych podległych Zastępcy Dyrektora d/s Produkcji/zakładu wiodącego do Działu Planowania.
 - 2.2. kierownicy wydz./oddz. produkcyjnych podległych Zastępcy Dyrektora d/s Produkcji do Głównego Specjalisty d/s Planowania Produkcji.
3. Po uzyskaniu opinii odpowiednio branżowej komórki zakładu wiodącego Dział Planowania przedstawia Zastępcy Dyrektora d/s Ekonomicznych a Główny Specjalista d/s Planowania Produkcji Zastępcy Dyrektora d/s Produkcji, wnioski do podjęcia ostatecznej decyzji.
4. Odwołania od stopnia napięcia zadań wyznaczonych przez Dyrektora Zjednoczenia, opracowuje komórka organizacyjna zakładu wiodącego wyznaczona przez Dyrektora pionu.
5. Wnioski o korektę stopnia napięcia zadań należy ograniczać do jednego zespołu zagadnień.
W przypadku gdy zastrzeżenia odnoszą się do kilku zagadnień należy występować z kilkoma wnioskami.
6. Wnioski należy kierować do właściwego dla danego tematu wydziału branżowego Zjednoczenia z kopią dla:
 - Wydziału Zatrudnienia i Płac Zjednoczenia
 - Działu Planowania i Działu Zatrudnienia i Płac zakładu wiodącego.
W przypadku gdy nie wiadomo, który z wydziałów branżowych jest inicjatorem danego zadania - wnioski do Wydziału Zatrudnienia i Płac, należy przesać w dwu egzemplarzach.

III. Rozliczanie zadań

1. Warunki i zadania premiowe wyznaczone przez Dyrektora Zjednoczenia rozliczane są przez Dział Planowania zakładu wiodącego.
2. Zakłady podległe rozliczają warunki i zadania wyznaczone dla dyrekcji /kierownictwa/tych zakładów na ustalonym wzorze z działem Zatrudnienia i Płac zakładu wiodącego.
3. Rozliczanie wydziałów, oddziałów produkcyjnych z zadań asortymentowych następuje kwartalnie:
Dopuszcza się rozliczanie zadań asortymentowych w sposób narastający w przypadkach:
 - 3.1. uzasadnionego, uzgodnionego z zastępcą Dyrektora d/s Produkcji wyprzedzenia zadań w poprzednim okresie,

./.

- 3.2. gdy łączna wielkość zrealizowanych zadań poszczególnych asortymentów w okresie narastającym /za dwa, trzy lub cztery kwartały/ odpowiada ustalonym zadaniom planowym.
4. Jeżeli zadanie premiowe składa się z kilku tematów, każdy temat może być rozliczany oddzielnie. Obowiązuje zasada równomiernego ustalania procentowej wielkości premii na wszystkie tematy wchodzące w skład danego zadania. Niemniej jednak należy ustalać procentowo wyższą ilość premii, jeśli temat jest bardziej złożony a jego wykonanie jest trudniejsze. W przypadku nie wykonania w pełni danego tematu, stosuje się potrącenia wg skali podanej w załączniku nr 3.
5. Rozliczenia tematów w ramach zadań z postępu technicznego i z inwestycji dot. osiągnięcia projektowej zdolności produkcyjnej w przypadku nie wykonania danego tematu, stosuje się potrącenia wg postanowień załącznika nr 3 ust. 5.
6. Czynności związane z rozliczeniem zadań dokonują:
- 6.1. w stosunku do Głównego Inżyniera d/s Nowych Uruchomień, rozlicza Dział Ogólnotechniczny zakładu wiodącego,
- 6.2. w stosunku do Głównego Inżyniera d/s Narzędziowych rozlicza Dział Gospodarki Narzędziowej zakładu wiodącego.
- 6.3. w stosunku do Szefów Produkcji, rozlicza Gł. Specjalista d/s Planowania Produkcji.
7. Ostatecznego rozliczenia zadań premiowych dla pracowników wymienionych w ust. 6. dokonują Dyrektorzy Pionów.
8. Zbiorcze zestawienie rozliczenia wykonania zadań, wzór nr EPy3, dla wydziałów, oddziałów produkcyjnych podległych Zastępcy Dyrektora d/s Produkcji, dokonuje Gł. Specjalista Planowania Produkcji.
9. Pozostałe komórki organizacyjne Zakładu wiodącego nie wymienione w ust. 8, rozliczają się z realizacją zadań na wzorze nr EPy2.
10. Rozliczenia wykonania zadań potwierdzone przez odpowiednie komórki należy przesłać do Działu Zatrudnienia i Płac w terminie do dnia 20-go każdego pierwszego miesiąca po kwartale sprawozdawczym.
11. Do oceny i potwierdzenia wykonania zadań uprawnieni są kierownicy komórek organizacyjnych zakładu wiodącego względnie ich etatowi zastępcy lub pracownicy upoważnieni przez Dyrektora Pionu w okresie nieobecności kierownika.
12. Do potwierdzenia wykonania zadań, o których mowa w ust. 11, uprawnione są między innymi następujące komórki organizacyjne zakładu wiodącego:
- z zakresu kosztów własnych, Dział Ekonomiczny, Dział Kosztów Własnych,
 - z zakresu funduszu płac, Dział Zatrudnienia i Płac,
 - z zakresu stanu gospodarki materiałowej, Dział Gospodarki Materiałowej,
 - z zakresu sprzedaży produkcji, Dział Eksportu i Zbytu,
 - z zakresu zaopatrzenia materiałów kooperacyjnych, Dział Planowania Produkcji.

- z zakresu wykonania produkcji, Szefowie Produkcji,
 - z zakresu inwestycji, Dział Inwestycji,
 - z zakresu postępu technicznego, Dział Ogólnotechniczny,
 - z zakresu pracochłonności i norm, Główny Technolog lub Główny Metalurg
13. W zakresie innych tematów nie wymienionych w ust. 12. komórkę potwierdzającą wyznaczy Dyrektor Pionu.

Załączniki do instrukcji.

Wzór, nr EP, 1, nr EP, 2,
nr EP, 3.

Lca Dyr. d/s Technicznych
i Z-ca Dyrektora Zakładu
10/2
nr 12. 2. 20/10/10

Załącznik do instrukcji

Wzór Nr EP-1

Z a d a n i a

stanowiące warunek wypłaty premii dla pracowników umysłowych
.....kwartał 197.....

Lp	Treść zadania	Plan % premii	Sposób rozli- czenie	Jedn. miary	Wielkość zadania	Sposób kontroli	Termin wykonania	Obowiązująca skala potr. w przyp. niepeł- nej real. zadań	Uwagi
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Zatwierdza
.....

Załącznik do instrukcji
Wzór Nr KF-2

Rozliczenie sadu
stanowiących warunek wypłaty premii dla pracowników
umyślowych

Lp. Treść sadzenia	wym. % prem.	spół- roz- licza- nia	Jedn- mia- ny	Wielkość sadzenia	Potwierdzenie zadania			Uwagi		
					Dział spraw.	% wykon.	Osiagn. % premii			
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Kierownik Ds. Rozliczającego
.....

Dział Zatrudnienia i Płac
.....

Zatwierdzam
.....

Załącznik do instrukcji
Wzór nr EP-3

Rozliczenie warunków i zadań

wydz./oddz. produkcyjnych stenowiących podstawę do premiowania pracowników umysłowych za okres.kwartału 197.....

Lp	Treść warunków i zadań	Nazwa wydz./oddz.		Nazwa wydz./oddz.		Nazwa wydz./oddz.		Nazwa wydz./oddz.		Uwagi
		%	%	%	%	%	%	%	%	
		Wykonan. i zadania	naależnej premii	pożrać. i premii	Wykonan. i zadania	naależnej premii	pożrać. i premii	Wykonan. i zadania	naależnej premii	
2		3	4	5	6	7	8	9	10	12

Dz. Planowania Produkcji*

 Dz. Zatrudnienia i Płac

 Z-cz Dyr. d/m Produkcji
 Zastwiarzaam Dyrektor Kombinat u

Załącznik nr 6
do regulaminu premiowania
pracowników.

W y k a z

stanowisk pracy oraz udział premii z funduszu podstawowego pracowników inżyniersko-technicznych, ekonomicznych i administracyjno-biurowych zakładu wiodącego premiowanych z dyspozycyjnego funduszu płac.

Lp	S t a n o w i s k a	Procentowy udział premii do płac zasadniczych.
1	2	3
1.	<u>Specjaliści w zawodzie:</u>	
	1.1. Specjaliści techniczni i ekonomiczni,	19
	1.2. Specjalista: psycholog, socjolog, redaktor, rewident, księgowy, radca prawny, d/s zabez- pieczenia, d/s zabezpieczenia ppożarowego, d/s szkolenia zawodowego, oraz pozostali specjaliści w zawodzie	
2.	<u>Stanowiska różne:</u>	
	2.1. Szef Sztabu Zakładowej Komendy Samoobrony	19
	2.2. Samodzielny Dyspozytor Produkcji	20
	2.3. Kierownik Kancelarii Tajnej	20
	2.4. Oficer d/s Prewencyjnych, Operacyjnych	20
	2.5. St.inpektor d/s ochrony ppożarowej.	25
3.	<u>Stażysta</u>	18
4.	<u>Pracownicy samodzielni, magazynowi, starsi refe- renci i referenci techniczni i ekonomiczni:</u>	12
	4.1. Samodzielni pracownicy techniczni i ekono- miczni, jak samodzielny: technolog, konstruktor, metalurg, mechnik, projektant, planista, dyspozytor, redaktor itp.	

4.2.	st. inspektor d/s ppożarowych, inspektor d/s... referent d/s.....	12
4.3.	Księgowy- rewident, kontroler jakości, instruktor praktycznej nauki zawodu, kierownik domu wczasowego, kierownik hotelu kierownik kancelarii ogólnej, kierownik magazynu, magazynier, pomocnik dokumentalisty.	
4.4.	Starszy referent i referent techniczny i ekonomiczny.	
5	<u>Pracownicy administracyjni:</u>	
5.1.	Starszy referent i referent administracyjny .	8
5.2.	Starszy rachmistrz, rachmistrz, maszynistka teletypistka, kierownik archiwum.	

Od:
Do: EZ

Załącznik nr 7
do regulaminu
pracowników.
Gliwice, dnia.....

Dotyczy: preliminarna premia ze specjalnego funduszu premiowego
Dyrektora Kombinatu.

Lp	Treść zadania	Planowana kwota	Ilość pracowników	Termin wykonania	Odpowiedzialny za wykonanie zadania	Przewidywane efekty.
1	2	3	4	5	6	7

Kier. Ds./Wydz./Oddz.
Dz. Zał.
Dyrektor Kombinatu
Dyrektor Pionu
.....

