

USTAWA

z dnia 23 czerwca 1973 r.,

o zasadach tworzenia i podziału zakładowego funduszu nagród oraz zakładowych funduszy socjalnego i mieszkaniowego.

Rozdział I

Przepisy ogólne.

Art. 1. 1. W państwowych jednostkach organizacyjnych, które dotychczas tworzyły fundusz zakładowy, fundusz za osiągnięcia ekonomiczne załóg lub fundusz za osiągnięcia techniczne i ekonomiczne, tworzy się zakładowy fundusz nagród.

2. Rada Ministrów może określić inne państwowe jednostki organizacyjne, a także uspołecznione zakłady pracy nie będące państwowymi jednostkami organizacyjnymi, w których tworzy się zakładowy fundusz nagród.

3. We wszystkich państwowych jednostkach organizacyjnych tworzy się zakładowy fundusz socjalny i zakładowy fundusz mieszkaniowy.

4. Rada Ministrów może określić inne uspołecznione zakłady pracy nie będące państwowymi jednostkami organizacyjnymi, w których tworzy się zakładowy fundusz socjalny i zakładowy fundusz mieszkaniowy.

Rozdział II

Zasady tworzenia i podziału zakładowego funduszu nagród.

Art. 2. 1. Zakładowy fundusz nagród za rok 1973 oblicza się przy zastosowaniu wskaźnika odpowiadającego

stosunkowi procentowemu kwoty nagród, przysługujących za wyniki roku 1972 z funduszy: zakładowego, za osiągnięcia ekonomiczne załóg lub za osiągnięcia techniczne i ekonomiczne, do planowanego osobowego funduszu płac, skorygowanego z tytułu bankowej korekty funduszu płac, zwanego dalej „funduszem płac”. Zakładowy fundusz nagród za rok 1973 nie może być niższy od 3% funduszu płac niezależnie od wzrostu, o którym mowa w ust. 3.

2. Jeżeli wskaźnik, o którym mowa w ust. 1, za wyniki roku 1972 jest niższy od wskaźnika za wyniki roku 1971, wówczas dla celów obliczenia zakładowego funduszu nagród za rok 1973 stosuje się średni wskaźnik z lat 1970—1972.

3. Zakładowy fundusz nagród, o którym mowa w ust. 1, ulega corocznemu podwyższaniu, tak aby najpóźniej za rok 1981 wynosił 8,5% funduszu płac. Coroczny wzrost zakładowego funduszu nagród nie może wynosić mniej niż 0,2% funduszu płac. Wzrost ten następuje począwszy od roku 1973 w stosunku do funduszu utworzonego w myśl ust. 1 lub ust. 2.

4. Roczna nagroda indywidualna z zakładowego funduszu nagród ulega podwyższeniu wraz ze wzrostem tego funduszu i za rok 1981 nie może wynosić mniej niż średnie jednomiesięczne wynagrodzenie za ten rok wypłacone pracownikowi z osobowego funduszu płac z uwzględnieniem przepisów zawartych w art. 3—9.

5. W latach, za które zakładowy fundusz nagród wynosi mniej niż 8,5% funduszu płac, roczna nagroda indywidualna pracownika powinna być proporcjonalna do wysokości zakładowego funduszu nagród, przyjmując stosunek tego funduszu do funduszu płac zakładu pracy.

Art. 3. 1. Wysokość indywidualnej nagrody ustala się na podstawie wynagrodzenia za czas efektywnie przepracowany oraz wynagrodzenia za urlop, wypłacanego z osobowego funduszu płac, po wyłączeniu:

- 1) 50- i 100-procentowych dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych,
- 2) nagród wypłacanych ze środków objętych planowanym funduszem płac,
- 3) premii i nagród wypłacanych ze środków nie objętych planowanym funduszem płac.

2. Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi w drodze rozporządzenia, jakie wynagrodzenie za czas efektywnie nie przepracowany poza przysługującym za urlop może wchodzić do podstawy ustalenia wysokości indywidualnej nagrody.

Art. 4. 1. Pracownik ma prawo do nagrody z zakładowego funduszu nagród, jeżeli przepracował nienaganie w jednym zakładzie pracy cały rok kalendarzowy, a w tych jednostkach, w których rozliczenie następuje w innych okresach — odpowiednio — rok obrachunkowy.

2. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych ustali w drodze rozporządzenia, za jakie okresy pracy przysługuje pracownikom sezonowym prawo do nagrody z zakładowego funduszu nagród.

Art. 5. 1. Pracownik ma prawo do nagrody z zakładowego funduszu nagród, mimo że nie przepracował w danym zakładzie całego roku kalendarzowego (obrachunkowego), jeżeli został zatrudniony w wyniku:

- 1) przeniesienia służbowego,
- 2) przejścia z innego zakładu pracy za zgodą obu zakładów pracy, o ile związana z przejściem przerwa w pracy nie trwała dłużej jak 10 dni,
- 3) powrotu do zakładu pracy po odbyciu czynnej służby wojskowej,
- 4) powrotu z bezpłatnego urlopu udzielanego matkom pracującym, opiekującym się małymi dziećmi.

2. Przepis ust. 1 stosuje się także do pracownika, który nie przepracował całego roku kalendarzowego (obrachunkowego) i odszedł z zakładu pracy w związku z okolicznościami, o których mowa w ust. 1, jak również w związku:

- 1) z przejściem na emeryturę lub rentę inwalidzką,
- 2) z rozwiązaniem stosunku pracy za wypowiedzeniem przez zakład pracy lub w drodze porozumienia stron,
- 3) z rozwiązaniem przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia bez winy pracownika.

3. Warunkiem przyznania nagrody w przypadkach, o których mowa w ust. 1 pkt 2 oraz w ust. 2 pkt 2, jest

przepracowanie w zakładzie pracy wypłacającym nagrodę co najmniej 6 miesięcy.

4. Wysokość nagrody wypłaconej za okres, o którym mowa w ust. 1—3, powinna być proporcjonalna do okresu pracy przepracowanego w zakładzie pracy.

5. Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych może określić inne przypadki i warunki niż wymienione w ust. 1—3, w których pracownik może otrzymać nagrodę mimo nieprzepracowania całego roku.

Art. 6. 1. Nagrodę indywidualną z zakładowego funduszu nagród przyznaje się pracownikowi na podstawie oceny wyników jego pracy, ze szczególnym uwzględnieniem jakości produkcji oraz liczby wyrobów wadliwie wykonanych z winy pracownika.

2. Obniżenie jakości produkcji lub wadliwe wykonywanie wyrobów z winy pracownika powoduje odpowiednie zmniejszenie nagrody aż do całkowitej utraty prawa do nagrody. Zmniejszenie nagrody lub utrata prawa do nagrody następuje, jeżeli na obniżenie jakości produkcji lub wadliwe wykonanie wyrobu zwrócono uprzednio pracownikowi uwagę na piśmie.

3. Indywidualna nagroda powinna ulec zmniejszeniu za zawinione przez pracownika naruszenie regulaminu pracy; w przypadku poważnego naruszenia regulaminu pracy pracownik może być całkowicie pozbawiony prawa do nagrody.

4. Nagroda ulega zmniejszeniu za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, w wysokości określonej w zakładowym regulaminie rozdziału nagród, nie mniej jednak niż o 20% za 1 dzień i o 50% za 2 dni nieusprawiedliwionej nieobecności. Za więcej niż 2 dni nieusprawiedliwionej nieobecności następuje całkowita utrata prawa do nagrody.

Art. 7. Pracownik traci prawo do nagrody, jeżeli z winy swej wyrządził szkodę zakładowi pracy, jeżeli zagarnął mienie zakładu pracy, a także w razie samowolnego przerwania pracy albo przystąpienia do pracy w stanie nietrzeźwym lub spożywania alkoholu w zakładzie pracy.

Art. 8. Pracownik na stanowisku kierowniczym lub inny pracownik odpowiedzialny za organizację pracy w zakładzie otrzymuje nagrodę, jeżeli spełnił warunki określone ustawą, a ponadto zostały wykonane zadania wyznaczone przez jednostkę nadrzędną; zasada ta obowiązuje także przy nagradzaniu pracowników zwolnionych od pracy zawodowej do pełnienia stałych funkcji w organach samorządu robotniczego i radach zakładowych.

Art. 9. 1. Pracownicy zatrudnieni po dniu 31 grudnia 1972 roku otrzymują nagrody w następującej wysokości:

- 1) 50% nagrody — za pierwszy rok pracy,
- 2) 75% nagrody — za drugi rok pracy,
- 3) 100% nagrody — za trzeci rok i dalsze lata pracy.

2. Przepisy art. 4—8 stosuje się odpowiednio.

3. Absolwentom zasadniczych szkół zawodowych, szkół średnich oraz wyższych, którzy po raz pierwszy podejmują pracę w zakładzie pracy, okres nauki w tych szkołach wlicza się do okresów zatrudnienia wymienionych w ust. 1.

Art. 10. Część zakładowego funduszu nagród, stanowiąca różnicę pomiędzy naliczonym funduszem nagród a sumą wypłaconych indywidualnych nagród, zostaje przekazana na odrębny rachunek z przeznaczeniem na:

- 1) dodatkowe finansowanie działalności umożliwiającej korzystanie w szerszym zakresie przez dzieci pracowników z:
 - a) żłobków,
 - b) przedszkoli,
 - c) innych zakładów opiekuńczych,
 - d) obozów, kolonii i zimowisk,
- 2) finansowanie urzędzeń komunalnych i środowiskowych z zakresu opieki nad dzieckiem, z których korzystają dzieci pracowników,
- 3) inne cele określone przez Radę Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych.

Art. 11. 1. Wypłata nagród indywidualnych następuje nie później niż w ciągu pierwszych trzech miesięcy roku następującego po roku, za który przysługuje nagroda.

2. Termin określony w ust. 1 nie obowiązuje przy wypłacie nagród pracownikom wymienionym w art. 8, dla których wypłata nagród następuje po zatwierdzeniu sprawozdania finansowego.

Rozdział III

Zasady tworzenia i podziału zakładowego funduszu socjalnego.

Art. 12. Zakładowy fundusz socjalny przeznaczony jest na:

- 1) finansowanie działalności socjalnej na rzecz pracowników i ich rodzin, a w szczególności:
 - a) wczasów pracowniczych,
 - b) wypoczynku dla dzieci i młodzieży,
 - c) wypoczynku niedzielnego i świątecznego oraz turystyki,
 - d) placówek kulturalno-oświatowych,
 - e) pracowniczych ogródków działkowych,
 - f) sportu,
 - g) innej działalności o charakterze socjalnym i kulturalnym,
- 2) inne cele określone przez Radę Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych.

Art. 13. Zakładowy fundusz socjalny tworzy się:

- 1) z odpisu ustalonego w stosunku do funduszu płac,

- 2) z opłat osób i jednostek organizacyjnych korzystających z usług zakładowej działalności socjalnej,
- 3) ze środków finansowych przekazywanych przez organizacje społeczne oraz z dobrowolnych świadczeń pieniężnych pracowników,
- 4) z innych źródeł określonych przepisami szczególnymi.

Art. 14. 1. Wskaźnik procentowy odpisu na zakładowy fundusz socjalny ustala się przyjmując za podstawę środki:

- 1) przekazane w 1973 r. z budżetu Państwa na działalność socjalną określoną w art. 12,
- 2) przeznaczone na cele socjalne z przysługujących za wyniki roku 1972 funduszy: zakładowego, za osiągnięcia ekonomiczne załóg lub za osiągnięcia techniczne i ekonomiczne — przy zastosowaniu wskaźnika wzrostu funduszu płac roku 1973 w stosunku do funduszu płac roku 1972,
- 3) środki z innych źródeł określonych przez Radę Ministrów.

2. Odpis, o którym mowa w ust. 1, ulega corocznemu podwyższaniu aż do osiągnięcia 2% funduszu płac na rok 1978. Wzrost ten następuje począwszy od ustalenia zakładowego funduszu socjalnego na rok 1974. Coroczny wzrost zakładowego funduszu socjalnego nie może wynosić mniej niż 0,2% funduszu płac.

3. Odpis na zakładowy fundusz socjalny na rok 1974 w państwowych jednostkach organizacyjnych, które dotychczas nie korzystały ze środków wymienionych w ust. 1, wynosi — 0,4% funduszu płac. Coroczny wzrost odpisu w tych jednostkach wynosi 0,4% funduszu płac, aż do osiągnięcia w roku 1978 — 2% funduszu płac.

4. W jednostkach organizacyjnych, w których środki wymienione w ust. 1 wynosiły w roku 1973 więcej niż 2% funduszu płac, odpisów na zakładowy fundusz socjalny w latach następnych dokonuje się w wysokości tych środków w roku 1973, jeżeli jednak w roku 1970 lub 1971 albo w 1972 środki te wyniosły więcej niż w roku 1973, wówczas odpisów na zakładowy fundusz socjalny dokonuje się w kwocie przypadającej w roku, w którym środki te były najwyższe. Zasada ta obowiązuje do roku, w którym wskaźnik odpowiadający stosunkowi procentowemu odpisu na zakładowy fundusz socjalny do funduszu płac wyniesie 2%.

5. Środki przeznaczone na zakładowy fundusz socjalny nie wykorzystane w roku bieżącym powiększają środki przeznaczone na ten cel w roku następnym.

Rozdział IV

Zasady tworzenia i podziału zakładowego funduszu mieszkaniowego.

Art. 15. Zakładowy fundusz mieszkaniowy przeznaczony jest na finansowanie budownictwa mieszkaniowego dla pracowników, na udzielanie pomocy finansowej w uzyskiwaniu mieszkań oraz inne cele z zakresu potrzeb mieszkaniowych pracowników.

Art. 16. 1. Zakładowy fundusz mieszkaniowy tworzy się:

- 1) z odpisu ustalonego w stosunku do funduszu płac,
- 2) z innych źródeł określonych przepisami szczególnymi.

2. Wskaźnik procentowy odpisu na zakładowy fundusz mieszkaniowy ustala się przyjmując za podstawę środki:

- 1) przeznaczone na budownictwo mieszkaniowe z przysługujących za wyniki roku 1972 funduszy: zakładowego, za osiągnięcia ekonomiczne załóg lub za osiągnięcia techniczne i ekonomiczne — przy zastosowaniu wskaźnika wzrostu funduszu płac roku 1973 w stosunku do funduszu płac roku 1972,
- 2) przyznane zakładom pracy na rok 1973 z innych źródeł określonych przez Radę Ministrów.

3. Odpis, o którym mowa w ust. 2, ulega corocznemu podwyższaniu aż do osiągnięcia 1% funduszu płac na rok 1978. Wzrost ten następuje począwszy od ustalenia zakładowego funduszu mieszkaniowego na rok 1974. Coroczny wzrost odpisu nie może wynosić mniej niż 0,1% funduszu płac.

4. Odpis na zakładowy fundusz mieszkaniowy w państwowych jednostkach organizacyjnych, które dotychczas nie korzystały ze środków wymienionych w ust. 2, wynosi na rok 1974 — 0,2% funduszu płac. Coroczny wzrost odpisu w tych jednostkach wynosi 0,2% funduszu płac, aż do osiągnięcia w roku 1978 — 1% funduszu płac.

5. W jednostkach organizacyjnych, w których środki wymienione w ust. 2 stanowiły w roku 1973 więcej niż 1% funduszu płac, odpisów na zakładowy fundusz mieszkaniowy w latach następnych dokonuje się w wysokości tych środków w roku 1973; jeżeli jednak w roku 1970 lub 1971 albo w 1972 środki te wyniosły więcej niż w roku 1973, wówczas odpisów na zakładowy fundusz mieszkaniowy dokonuje się w kwocie przypadającej w roku, w którym środki te były najwyższe. Zasada ta obowiązuje do roku, w którym wskaźnik odpowiadający stosunkowi procentowemu odpisu na zakładowy fundusz mieszkaniowy do funduszu płac wyniesie 1%.

6. Środki przeznaczone na zakładowy fundusz mieszkaniowy nie wykorzystane w roku bieżącym powiększają środki przeznaczone na ten cel w roku następnym.

Rozdział V

Przepisy wspólne i końcowe.

Art. 17. Zakładowy fundusz nagród oraz odpisy na zakładowe fundusze socjalny i mieszkaniowy zalicza się do kosztów zakładu pracy.

Art. 18. Nagrody za rok 1973 wypłaca się według zasad określonych ustawą — z zakładowego funduszu nagród.

Art. 19. 1. W nowo uruchamianych zakładach pracy fundusze określone niniejszą ustawą tworzy się w pierwszym roku działania w wysokości średniego odpisu procentowego przysługującego jednostkom podległym wspólnej jednostce nadrzędnej.

2. Odpis, o którym mowa w ust. 1, nie może przekraczać:

- 1) 2% na zakładowy fundusz socjalny,
- 2) 1% na zakładowy fundusz mieszkaniowy.

Art. 20. 1. Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych określi w drodze rozporządzenia szczegółowe zasady tworzenia i gospodarowania zakładowymi funduszami: nagród, socjalnym i mieszkaniowym oraz zasady prowadzenia zakładowej działalności socjalnej.

2. Rada Ministrów określi jednostki organizacyjne, w których mogą być zastosowane odmienne zasady tworzenia funduszy na cele określone niniejszą ustawą, pod warunkiem, że wysokość tych funduszy nie będzie niższa od określonej w ustawie.

Art. 21. Ustawa nie narusza art. 33 ustawy z dnia 15 lipca 1968 r. o pracownikach rad narodowych (Dz. U. Nr 25, poz. 164) oraz art. 42 ustawy z dnia 27 kwietnia 1972 r. — Karta praw i obowiązków nauczyciela (Dz. U. Nr 16, poz. 114), z tym że Rada Ministrów w rozporządzeniu, o którym mowa w art. 20 ust. 1 niniejszej ustawy, może dostosować przepisy wydane na podstawie tych artykułów do zasad określonych niniejszą ustawą.

Art. 22. Traci moc ustawa z dnia 28 marca 1958 r. o funduszu zakładowym w przedsiębiorstwach państwowych (Dz. U. z 1960 r. Nr 13, poz. 78).

Art. 23. Ustawa wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1973 r., z wyjątkiem przepisów o zakładowych funduszach socjalnym i mieszkaniowym, które wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1974 r.

Przewodniczący Rady Państwa: *H. Jabłoński*
Sekretarz Rady Państwa: *L. Stasiak*