

## UCHWAŁA Nr 200 PREZYDIUM RZĄDU

z dnia 5 marca 1955 r.

**o zmianie uchwały z dnia 24 maja 1952 r. w sprawie zasad premiowania pracowników zatrudnionych w budownictwie.**

W celu dostosowania zasad premiowania do zadań, jakie zostały nałożone na budownictwo w zakresie jakościowego i terminowego wykonania planów produkcji przy równoczesnym obniżeniu kosztów, Prezydium Rządu po porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych uchwała, co następuje:

§ 1. 1. Zastępuje się ramowy regulamin premiowania pracowników umysłowych, zatrudnionych przy budowach i na odcinkach budowlano-montażowych, stanowiący załącznik nr 1 do uchwały nr 409 Prezydium Rządu z dnia 24 maja 1952 r. (Monitor Polski Nr A-51 poz. 689), ramowym regulaminem premiowania pracowników inżynieryjno-technicznych i administracyjnych, zatrudnionych na budowach i odcinkach budowlano-montażowych, stanowiącym załącznik nr 1 do niniejszej uchwały.

2. Zastępuje się ramowy regulamin premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w jednostkach administracyjnych budowlano-montażowych, stanowiący załącznik nr 2 do uchwały nr 409 Prezydium Rządu z dnia 24 maja 1952 r., ramowym regulaminem premiowania pracowników inżynieryjno-technicznych i admini-

stracyjnych, zatrudnionych w administracyjnych jednostkach budowlano-montażowych, stanowiącym załącznik nr 2 do niniejszej uchwały.

§ 2. Zobowiązuje się właściwych ministrów, którym podlegają przedsiębiorstwa budowlano-montażowe, do:

- a) opracowania szczegółowych instrukcji o sporządzaniu i zatwierdzaniu miesięcznych i kwartalnych planów operacyjnych stanowiących podstawę do premiowania i wydania ich w terminie do dnia 1 czerwca 1955 r. oraz
- b) wydania szczegółowych regulaminów premiowania opracowanych w oparciu o zasady ramowych regulaminów premiowania i wprowadzenia ich w życie z dniem 1 lipca 1955 r.

§ 3. Wykonanie uchwały porucza się właściwym ministrom.

§ 4. Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1955 r.

Prezes Rady Ministrów: *J. Cyrankiewicz*

Załącznik nr 1 do uchwały nr 200 Prezydium Rządu z dnia 5 marca 1955 r. (poz. 433).

## RAMOWY REGULAMIN PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW INŻYNIERYJNO-TECHNICZNYCH I ADMINISTRACYJNYCH, ZATRUDNIONYCH NA BUDOWACH I ODCINKACH BUDOWLANO-MONTAŻOWYCH

§ 1. Regulamin niniejszy ustala zasady premiowania pracowników inżyniersko-technicznych i administracyjnych uprawnionych do premiowania na podstawie załącznika nr 22 do układu zbiorowego pracy w budownictwie z dnia 7 maja 1949 r. i przepisów uzupełniających ten załącznik, a zatrudnionych na budowach i odcinkach budowlanych przedsiębiorstw budowlano-montażowych przy produkcji podstawowej oraz przy nie wydzielonych usługach.

§ 2. 1. Premia przyznawana jest za wykonanie miesięcznego planu operatywnego opracowanego według szczegółowych instrukcji właściwych ministrów i zatwierdzonego najpóźniej ostatniego dnia miesiąca poprzedzającego miesiąc, na który plan jest zatwierdzony. Brak zatwierdzonego planu w tym terminie pozbawia prawa do premii pracowników odpowiedzialnych za terminowe sporządzanie i zatwierdzanie planu, niezależnie

za wykonanie planu w	95%	przysługuje premia w	wysokości	25%
"	"	"	"	28%
"	"	"	"	31%
"	"	"	"	34%
"	"	"	"	37%
"	"	"	"	40%
"	"	"	"	44%
"	"	"	"	48%
"	"	"	"	52%
"	"	"	"	56%
"	"	"	"	60%

Przy niepełnych procentach wykonania planu przyjmuje się ułamek 0,5 i powyżej za jeden, a ułamka poniżej 0,5 nie uwzględnia się.

5. Wysokość premii, o której mowa w ust. 4, określona jest w procentach w stosunku do płacy zasadniczej z dodatkiem funkcyjnym. Wysokość premii dla poszczególnych pracowników oblicza się przy uwzględnieniu współczynników premiowania przewidzianych w tabelach zaszerogowań.

§ 3. 1. Premia, o której mowa w § 2, wypłacana jest pod warunkiem wykonania w danym miesiącu objętych planem wyszczególnionych podstawowych zadań rzeczowych (określonych obiektów, węzłów, elementów itp.), których wykonanie można stwierdzić po upływie miesiąca w sposób bezpośredni bez dokonywania obmiarów, oraz usunięcia usterek stwierdzonych w okresie poprzednim, przewidzianych do usunięcia w danym miesiącu zgodnie z terminami ustalonymi przez komisje odbiorcze.

2. Wartość zlokalizowanych zadań rzeczowych nie może być mniejsza od 80% ogólnej wartości robót budowlano-montażowych przewidzianych w planie operatywnym na dany miesiąc. W przypadku gdy wartość zadań rzeczowych, których wykonanie można stwierdzić w sposób bezpośredni bez dokonywania obmiarów, okazałyby się niższa od 80% planowanej ogólnej wartości robót budowlano-montażowych, wówczas zadania te należy uzupełnić przez ustalenie obowiązku wykonania określonych objętości asortymentów wyraźnie zlokalizowanych na

od możliwości wyciągnięcia w stosunku do winnych konsekwencji służbowych.

2. Brak zatwierdzonego planu w terminie do dnia 5 miesiąca, na który plan jest sporządzony, pozbawia prawa do premii pracowników danej budowy (odcinka) itp.

3. Stopień wykonania miesięcznego planu operatywnego mierzy się stosunkiem wartości rzeczywiście wykonanych robót do wartości robót określonych w miesięcznym planie operatywnym. Wartość robót wykonanych określa się na podstawie faktur wystawionych w oparciu o obowiązujące kosztorysy lub wykazy cen jednostkowych, zgodnie z obowiązującymi przepisami w sprawie zasad i trybu ustalania cen jednostkowych na roboty budowlano-montażowe oraz w oparciu o stwierdzone przez inwestora faktyczne wykonanie robót.

4. W zależności od stopnia wykonania miesięcznego planu operatywnego wysokość premii ustala się następująco:

objektach lub węzłach i etapach, których ukończenie przewidziane jest w terminie późniejszym.

3. Zlokalizowane zadania rzeczowe powinny być zatwierdzone zgodnie z instrukcją wydaną przez właściwego ministra w myśl § 2 uchwały najpóźniej ostatniego dnia miesiąca poprzedzającego miesiąc, na który zadania są zatwierdzane, i nie mogą w żadnym przypadku naruszać terminu oddania obiektu do użytku, ustalonego w kwartalnym planie operatywnym.

4. Niedorczywanie warunków, o których mowa w ust. 1 i 2, pozbawia pracowników całkowicie prawa do premii.

5. Pracownicy, z winy których plan zlokalizowanych zadań rzeczowych nie został sporządzony bądź zatwierdzony w terminie, tracą prawo do premii.

6. Brak zatwierdzonego planu podstawowych zadań rzeczowych (określonych obiektów, węzłów, elementów itp.) do dnia 5 miesiąca, na który zadania są ustalane, pozbawia pracowników całkowicie prawa do premii.

§ 4. Pracownicy powinni być częściowo lub całkowicie pozbawieni premii przysługującej na podstawie §§ 2 i 3:

- w razie stwierdzenia złej jakości robót, usterek lub niedoróbek z winy wykonawców,
- w razie względnego przekroczenia planu funduszu płac na budowach lub odcinkach budowlano-montażowych, przy czym kwota przypadająca na

premie ulega zmniejszeniu o kwotę względnego przekroczenia planu funduszu płac aż do całkowitej jej utraty,

- c) jeżeli w celu uzyskania lub zwiększenia premii powiększono przerób w sposób nieuzasadniony, np. przez stosowanie droższych materiałów, podrożeń kosztów transportu, wykonanie robót zbędnych itp., wówczas niezależnie od konsekwencji służbowych i prawnych jednostka nadzorująca ma obowiązek wyłączyć odpowiednią różnicę z podstawy przyjętej do premiowania.

Dyrektor zjednoczenia (przedsiębiorstwa) może nie stosować sankcji, o której mowa pod lit. b), w przypadku, gdy w skali całego zjednoczenia (przedsiębiorstwa) nie występuje względne przekroczenie planu funduszu płac.

§ 5. Kierownicy budów (obiektów), ich zastępcy oraz majstrowie, dla których w ramach planu budowy ustalono — zgodnie z obowiązującymi przepisami o planowaniu operatywnym na budowach — wycinkowe planowane zadania miesięczne, powinni być premiowani za wykonanie tych zadań.

§ 6. 1. Właściwy minister może przyznać pracownikom budów uznanych uchwałami Prezydium Rządu za posiadające szczególne znaczenie dla gospodarki narodowej oraz pracownikom budów przemysłowych przemysłu: górniczego, hutniczego, budowy maszyn ciężkich, chemicznego i energetycznego — premię według skali wyższej niż to wynika z § 2, a mianowicie w wysokości 6% za każdy 1% przekroczenia planu przy równoczesnym ustaleniu górnej granicy premii w wysokości 70% przy 105% wykonania planu.

2. W przypadku gdy plan produkcji na budowach, o których mowa w ust. 1, został wykonany w powyżej 91%, właściwy minister może, po uzyskaniu zgody resortowego wiceprezesa Rady Ministrów, przyznać pracownikom tych budów premię w wysokości do 25% niezależnie od przepisów § 3, o ile uzna niewykonanie planu za usprawiedliwione.

3. Przepisy ust. 1 i 2 mogą być również odpowiednio stosowane do zarządów budowlano-montażowych i zjednoczeń związanych bezpośrednio z placem budowy i obejmujących swoją działalnością ten plac budowy lub jego część.

4. Przepisy ust. 1, 2 i 3 mogą być zastosowane również do budownictwa miejskiego i wiejskiego w odniesieniu do budowy wielkich osiedli oraz do placów budów, na których stosowane są uprzemysłowione metody budownictwa. Lista budów w zakresie budownictwa miejskiego i wiejskiego, dla których znajdują zastosowanie przepisy ust. 1, 2 i 3, powinna być corocznie sporządzana przez właściwego ministra i uzyskać zatwierdzenie resortowego wiceprezesa Rady Ministrów.

§ 7. 1. Kierownicy jednostek spełniających rolę generalnego wykonawcy na budowach kluczowych oraz pracownicy produkcyjni tych jednostek, którzy jednocześnie kierują lub wykonują własną produkcję oraz koordynują generalne wykonawstwo, uprawnień są dodatkowo, poza premią za wykonawstwo własne i niezależnie od niej, do otrzymania premii za wykonanie wyrażonego wartościowo operatywnego miesięcznego planu produkcji w generalnym wykonawstwie w wysokości:

za wykonanie planu w	95%	—	5%
" " " "	96%	—	7%
" " " "	97%	—	9%
" " " "	98%	—	11%
" " " "	99%	—	13%
" " " "	100% i powyżej	—	15%

Przy niepełnych procentach wykonania planu przyjmuje się ułamek 0,5 i powyżej za jeden, a ułamka poniżej 0,5 nie uwzględnia się.

2. Wysokość premii, o której mowa w ust. 1, określona jest w procentach w stosunku do płacy zasadniczej z dodatkiem funkcyjnym. Wysokość premii dla poszczególnych pracowników oblicza się przy uwzględnieniu współczynników premiowania przewidzianych w tabelach zaszerogowań.

3. Listę pracowników uprawnionych do premii dodatkowej za generalne wykonawstwo zatwierdza na wniosek dyrektora zjednoczenia dyrektor centralnego zarządu. Premie te mogą być przyznawane jedynie pracownikom tych jednostek, które bezpośrednio prowadzą generalne wykonawstwo na placu budowy niezależnie od ich szczebla organizacyjnego.

§ 8. 1. W przypadku obniżenia kosztów budowy obiektu w stosunku do kwoty ustalonej w kosztorysie przeznaczona się do 20% uzyskanej w ten sposób oszczędności w stosunku do kosztorysu na dodatkowe premiowanie pracowników uprawnionych do premiowania, a zatrudnionych przy budowie tego obiektu, w kierownictwie robót, na odcinku budowlano-montażowym oraz w zarządzie i zjednoczeniu (w przedsiębiorstwie) budowlano-montażowym, związanym bezpośrednio z placem budowy i obejmującym swoją działalnością ten plac budowy lub jego część.

2. Jeżeli kierownictwo budowy uzyska oszczędności na skutek tańszego wykonania robót w stosunku do kosztorysu, np. przez stosowanie materiałów tańszych przy równoczesnym zachowaniu wymagań technicznych i jakościowych projektu, skrócenie transportu materiałów, zastosowanie materiałów miejscowych itp., wówczas jednostka nadzorująca może na podstawie stwierdzenia tego faktu przez bank finansujący inwestycje zaliczyć do sumy stanowiącej podstawę premiowania i tę różnicę wynikłą z oszczędności, chociażby ta różnica w myśl obowiązujących przepisów nie podlegała fakturowaniu.

3. Szczegółowe zasady premiowania za obniżenie kosztów budowy obiektu ustali właściwy minister, z tym że premię mogą otrzymać tylko ci pracownicy, którzy pracowali przy budowie danego obiektu do chwili oddania do użytku bądź ukończenia robót.

4. Premia dodatkowa nie może przekroczyć 200% miesięcznej płacy zasadniczej z dodatkiem funkcyjnym.

§ 9. Premię obliczoną w oparciu o niniejszy regulamin zatwierdza dyrektor zjednoczenia (przedsiębiorstwa).

§ 10. 1. Jednostka nadrzędna może uzależnić przyznanie pełnej premii dla poszczególnych służb bądź poszczególnych pracowników od wykonania szczególnych zadań wynikających z ich obowiązków, a zleconych im przed rozpoczęciem miesiąca, za który jest przyznana premia.

2. Pracownik lub zespół pracowników może być pozbawiony całkowicie lub częściowo premii w przypadku niedostatecznego wykonywania ciężących na nim obowiązków, a w szczególności w razie nieprzestrzegania dyscypliny pracy i płac, marnotrawstwa, niewłaściwego wykorzystywania maszyn i urządzeń, nieprzestrzegania przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

3. O zmniejszeniu premii dla wszystkich pracowników danej jednostki organizacyjnej bądź też dla jej kierowników decyduje jednostka przyznająca premię; o zmniejszeniu premii dla pracowników lub zespołu pracowników decyduje kierownik danej jednostki organizacyjnej.

Załącznik nr 2 do uchwały nr 200  
Prezydium Rządu z dnia 5 marca  
1955 r. (poz. 433).

**RAMOWY REGULAMIN PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW INŻYNIERYJNO-TECHNICZNYCH I ADMINISTRACYJNYCH, ZATRUDNIONYCH W ADMINISTRACYJNYCH JEDNOSTKACH BUDOWLANO-MONTAŻOWYCH**

§ 1. Regulamin niniejszy ustala zasady premiowania pracowników inżyniersko-technicznych i administracyjnych uprawnionych do premiowania na podstawie załącznika nr 22 do układu zbiorowego pracy w budownictwie z dnia 7 maja 1949 r. i przepisów uzupełniających ten załącznik, a zatrudnionych w komórkach administracyjnych zjednoczeń, przedsiębiorstw, zarządów i centralnych zarządów budowlano-montażowych.

§ 2. 1. Premia przyznawana jest za wykonanie kwartalnego planu operatywnego opracowanego według szczegółowych instrukcji właściwych ministrów i zatwierdzonego najpóźniej ostatniego dnia miesiąca poprzedzającego kwartał, na który plan jest zatwierdzony. Brak zatwierdzonego planu w tym terminie pozbawia pracowników odpowiedzialnych za terminowe sporządzenie i zatwierdzenie planu prawa do premii niezależnie od możliwości wyciągnięcia w stosunku do winnych konsekwencji służbowych.

za wykonanie planu w	95%	przysługuje premia w wysokości	25%
" " " "	96%	" " " "	28%
" " " "	97%	" " " "	31%
" " " "	98%	" " " "	34%
" " " "	99%	" " " "	37%
" " " "	100%	" " " "	40%
" " " "	101%	" " " "	44%
" " " "	102%	" " " "	48%
" " " "	103%	" " " "	52%
" " " "	104%	" " " "	56%
" " " "	105% i powyżej	" " " "	60%

Przy niepełnych procentach wykonania planu przyjmuje się ułamek 0,5 i powyżej za jeden, a ułamka poniżej 0,5 nie uwzględnia się.

5. Wysokość premii, o której mowa w ust. 4, określona jest w procentach w stosunku do płacy zasadniczej z dodatkiem funkcyjnym przypadającej za okres kwartału. Wysokość premii dla poszczególnych pracowników oblicza się przy uwzględnieniu współczynników premiowania przewidzianych w tabelach zaszeregowania.

§ 3. 1. Premia ustalona zgodnie z § 2 może być wypłacona w pełnej wysokości jedynie pod warunkiem:

- wykonania w 100% kwartalnego planu oddawania do użytku najważniejszych obiektów, podstawowych węzłów lub etapów, a ponadto
- w stosunku do zjednoczeń (przedsiębiorstw) pod warunkiem nieprzekroczenia zatwierdzonego planu kosztów.

2. Kwartalny plan oddawania do użytku najważniejszych obiektów, podstawowych węzłów lub etapów powinien być zatwierdzony zgodnie z instrukcją właściwego ministra najpóźniej ostatniego dnia miesiąca poprzedzającego kwartał, na który plan jest zatwierdzany. Brak zatwierdzonego planu w tym terminie pozbawia prawa do premii pracowników odpowiedzialnych za terminowe sporządzenie i zatwierdzenie kwartalnego planu oddawania obiektów do użytku.

2. Brak zatwierdzonego planu w terminie do dnia 5 miesiąca rozpoczynającego kwartał, na który plan jest zatwierdzany, pozbawia pracowników całkowicie prawa do premii.

3. Stopień wykonania kwartalnego planu operatywnego mierzy się stosunkiem wartości rzeczywiście wykonanych robót do wartości robót określonych w kwartalnym planie operatywnym. Wartość robót wykonanych określa się na podstawie faktur wystawionych w oparciu o obowiązujące kosztorysy lub wykaz cen jednostkowych zgodnie z obowiązującymi przepisami w sprawie zasad i trybu ustalania cen jednostkowych na roboty budowlano-montażowe oraz w oparciu o stwierdzone przez inwestora faktyczne wykonanie robót.

4. W zależności od stopnia wykonania kwartalnego planu operatywnego wysokość premii ustala się następująco:

3. Brak zatwierdzonego kwartalnego planu oddawania do użytku najważniejszych obiektów, podstawowych węzłów lub etapów w terminie do dnia 5 miesiąca rozpoczynającego kwartał, na który plan jest zatwierdzany, pozbawia pracowników całkowicie prawa do premii.

§ 4. 1. Na poczet premii kwartalnej wypłaca się w każdym miesiącu kwartału zaliczki, a po zakończeniu kwartału rozlicza się premię kwartalną. Miesięczne zaliczki wypłaca się w zależności od stopnia wykonania miesięcznego planu operatywnego w oparciu o skalę premii ustaloną w § 2 ust. 4 w granicach nie przekraczających 30% miesięcznej płacy zasadniczej z dodatkiem funkcyjnym. Wypłacone zaliczki nie podlegają zwrotowi.

2. W przypadku niedotrzymania warunków, o których mowa w § 3 ust. 1, kwota przypadająca do wypłaty z tytułu premii kwartalnej ulega zmniejszeniu:

- w granicach od  $\frac{1}{3}$  w stosunku do zjednoczeń (przedsiębiorstw) lub od  $\frac{1}{3}$  w stosunku do centralnych zarządów aż do całkowitego jej pozbawienia w zależności od stopnia wykonania planu oddawania do użytku obiektów, podstawowych węzłów lub etapów,
- w granicach od  $\frac{1}{3}$  w stosunku do zjednoczeń (przedsiębiorstw) za każdy 1% przekroczenia planu kosztów, z tym że potrącenia z tego tytułu nie mogą przekroczyć 40% miesięcznej płacy zasadniczej z dodatkiem funkcyjnym.

§ 5. Premię obliczoną w oparciu o niniejszy regulamin zatwierdza właściwy minister lub dyrektor centralnego zarządu w stosunku do podporządkowanych jednostek organizacyjnych.

§ 6. 1. Jednostka nadrzędna może uzależnić przyznanie pełnej premii dla poszczególnych służb bądź poszczególnych pracowników od wykonania szczególnych zadań, wynikających z ich obowiązków, a zleconych im przed rozpoczęciem miesiąca, za który jest przyznana premia.

2. Pracownik lub zespół pracowników może być pozbawiony całkowicie lub częściowo premii w przypadku niedostatecznego wykonywania ciężących na nim obo-

wiązków, w szczególności nieprzestrzegania dyscypliny pracy i plac, marnotrawstwa, niewłaściwego wykorzystywania maszyn i urządzeń, nieprzestrzegania przepisów z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

3. Premia dla pracowników odpowiedzialnych za nadzór powinna być obniżona lub całkowicie skreślona w przypadku stwierdzenia nienależytej jakości wykonania robót.

4. O zmniejszeniu premii dla wszystkich pracowników danej jednostki organizacyjnej bądź też dla kierowników decyduje jednostka przyznająca premię; o zmniejszeniu premii dla pracowników lub zespołu pracowników decyduje kierownik danej jednostki.