

307

UCHWAŁA Nr 231 RADY MINISTRÓW

z dnia 2 lipca 1958 r.

w sprawie zasad wynagradzania pracowników państwowych biur (samodzielnych pracowni) projektów.

§ 1. Ustala się dla pracowników umysłowych zatrudnionych w państwowych biurach (samodzielnych pracowniach) projektów zasady wynagradzania podane w załączniku do uchwały.

§ 2. 1. Zaszeregowanie na stanowiska ustalone w załączniku powinno się opierać na zasadach kwalifikowania pracowników. Ramowe zasady kwalifikowania pracowników wydaje Prezes Komitetu do Spraw Urbanistyki i Architektury w porozumieniu z Ministrem Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych oraz z Centralną Radą Związków Zawodowych. Szczegółowe zasady kwalifikowania wydają właściwi ministrowie dla podległych i nadzorowanych przez nich biur (samodzielnych pracowni) projektów, w porozumieniu z zarządami głównymi właściwych związków zawodowych.

2. Jeżeli w poszczególnych biurach (samodzielnych pracowniach) projektów występują stanowiska nie wymienione w załączniku do niniejszej uchwały, kierownik jednostki nadrzędnej na wniosek dyrektora biura projektów zaszereguje je do odpowiednich pozycji tabeli wynagrodzeń zasadniczych przy zachowaniu właściwej proporcji płac.

§ 3. Zasady planowania i tworzenia funduszu płac w biurach (samodzielnych pracowniach) projektów ustala Prezes Komitetu do Spraw Urbanistyki i Architektury w porozumieniu z Ministrem Finansów i Ministrem Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

§ 4. Właściwi ministrowie i prezydja właściwych rad narodowych wprowadzą, w trybie obowiązującym, w podległych im biurach (samodzielnych pracowniach) projektów zasady określone w niniejszej uchwale w terminach ustalonych zarządzeniem nr 98 Prezesa Rady Ministrów z dnia 17 maja 1958 r. w sprawie organizacji projektowania w budownictwie państwowym (Monitor Polski Nr 41, poz. 233), po uprzednim wprowadzeniu zmian organizacyjnych przewidzianych w powyższym zarządzeniu.

§ 5. Zaleca się centralnym organizacjom spółdzielczym wprowadzenie w nadzorowanych organizacjach projektowych zasad wynagradzania pracowników, ustalonych w niniejszej uchwale, w tych jednostkach, których organizacja dostosowana została do przepisów zarządzenia Prezesa Rady Ministrów wymienionego w § 4.

§ 6. 1. Zobowiązuje się właściwych ministrów do odpowiedniego obniżenia w porozumieniu z Ministrem Pracy i Opieki Społecznej wskaźników procentowych określających

wysokość dodatków za wystugę lat, tak aby przy podwyższeniu wynagrodzeń zasadniczych na podstawie niniejszej uchwały wysokość tych dodatków była utrzymana na dotychczasowym poziomie.

2. Przepis ust. 1 nie dotyczy nagród jubileuszowych za długoletnią pracę.

§ 7. 1. Prezes Komitetu do Spraw Urbanistyki i Architektury ustali w porozumieniu z Ministrem Finansów i Ministrem Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych zasady kontroli opracowywania i wykonywania operatywnych planów państwowych biur (samodzielnych pracowni) projektów, wyceny przyjmowanych przez te biura (samodzielne pracownie) zleceń na prace projektowe, kształtowania się funduszu płac oraz wynagrodzeń pracowników w tych biurach (samodzielnych pracowniach), jak również wydajności pracy.

2. Zainteresowani ministrowie i prezydja rad narodowych przeprowadzać będą kontrolę kształtowania się w podległych biurach (samodzielnych pracowniach) projektów: wycen przyjmowanych zleceń na prace projektowe, funduszu płac i wynagrodzeń pracowników oraz wydajności pracy i przedstawiać będą Prezesowi Komitetu do Spraw Urbanistyki i Architektury sprawozdania z przeprowadzonej kontroli oraz dane niezbędne dla dokonania przez Komitet do Spraw Urbanistyki i Architektury analizy całokształtu zagadnień, o których mowa w ust. 1, i przedstawienia Prezesowi Rady Ministrów wniosków dotyczących ewentualnych zmian w zasadach wynagradzania pracowników państwowych biur (samodzielnych pracowni) projektów, ustalonych w niniejszej uchwale.

§ 8. 1. Traci moc uchwała nr 374 Rady Ministrów z dnia 20 września 1957 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników państwowych biur projektów. Zasady wynagradzania przewidziane w tej uchwale będą jednak stosowane w biurach projektów do czasu wprowadzenia nowych zasad wynagradzania stosownie do § 4.

2. Zasady wynagradzania przewidziane w uchwale wymienionej w ust. 1 mogą być stosowane w pracowniach projektowych przedsiębiorstw do czasu wprowadzenia w tych pracowniach nowej organizacji i zasad wynagradzania zgodnie z przepisami powołanymi w § 4.

3. Do czasu wydania przepisów przewidzianych w §§ 2 i 3 obowiązują w zakresie kwalifikowania pracowników, pla-

nowania i tworzenia funduszu płac w państwowych biurach (samodzielnych pracowniach) projektów przepisy wydane na podstawie uchwały powołanej w ust. 1.

§ 9. Wykonanie uchwały porucza się Ministrowi Finansów, Ministrowi Pracy i Opieki Społecznej, Prezesowi Komii-

tetu do Spraw Urbanistyki i Architektury oraz zainteresowanym ministrom.

§ 10. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: J. Cyrankiewicz

Załącznik do uchwały nr 231 Rady Ministrów z dnia 2 lipca 1958 r. (poz. 307).

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW BIUR (SAMODZIELNYCH PRACOWNI) PROJEKTÓW

I. Zasady ogólne.

§ 1. 1. Biura (samodzielne pracownie) projektów obowiązane są przy zawieraniu z pracownikami umów o pracę stosować następujące stawki wynagrodzeń zasadniczych:

Lp.	Stanowisko	Wysokość miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w systemie:	
		zaliczkowo-rozliczeniowym lub czasowo-premiowym od — do	płac stałych od — do
I. Pracownicy zatrudnieni przy projektowaniu			
1.	Starszy projektant	1.700—3.500	2.000—4.500
2.	Projektant, starszy kalkulator	1.500—2.400	1.700—3.500
3.	Starszy asystent projektanta, kalkulator	1.300—1.900	1.500—2.500
4.	Asystent projektanta	1.100—1.700	1.250—2.200
5.	Pomoc techniczna	700—1.100	800—1.500
6.	Kierownik samodzielnej pracowni	3.200—3.900	3.500—5.000
7.	Kierownik pracowni w biurze projektów	według zaszerogowania starszego projektanta oraz dodatek funkcyjny w wysokości 400 zł.	
II. Kierownictwo			
		od — do	
1.	Dyrektor	3.100—5.000	
2.	Zastępca dyrektora (tylko w dużych biurach projektów)	2.900—4.450	
3.	Główni specjaliści	2.200—4.250	
III. Pracownicy administracyjni			
1.	Kierownik działu, główny księgowy	1.400—3.300	
2.	Kierownik samodzielnej sekcji	1.200—2.600	
3.	Starszy ekonomista	1.100—2.300	
4.	Ekonomista	950—1.850	
5.	Starszy księgowy	1.200—2.000	
6.	Księgowy	1.100—1.650	
7.	Starszy referent	800—1.500	
8.	Referent, rachmistrz	700—1.100	
9.	Telefonistka	650—900	
10.	Maszynistka poza halą maszyn	700—950	
11.	Maszynistka w hali maszyn	800	

2. Stanowiska głównych specjalistów mogą być tworzone tylko za zgodą jednostki nadrzędnej.

§ 2. Członkowie zespołu zatwierdzającego projekty będą zaszerogowani według stawek przewidzianych w tabeli wynagrodzeń dla głównych specjalistów, z tym że nie otrzymują oni premii.

§ 3. 1. Pracownicy kierownictwa i administracji oprócz wynagrodzenia zasadniczego mogą otrzymać premię z funduszu premiowego.

2. Fundusz płac pracowników kierownictwa i administracji dzieli się w proporcji 92% na płace zasadnicze i 8% na fundusz premiowy. Fundusz premiowy nie może być zużyty na podwyższenie płac zasadniczych.

3. W ramach funduszu premiowego przyznawane są co miesiąc premie pracownikom kierownictwa i pracownikom administracji wymienionym w tabeli wynagrodzeń pod lp. 1 do 6. Zasady premiowania tych pracowników określają wewnętrzne reguły premii z zastrzeżeniem, że indywidualna premia dla pracowników kierownictwa nie może

przekroczyć 20%, a pracowników administracji 15% wynagrodzenia zasadniczego.

4. Pracownicy administracji, zajmujący stanowiska wymienione w tabeli wynagrodzeń pod lp. 7 do 10 mogą otrzymać z funduszu premiowego, na podstawie decyzji dyrektora, premie uznaniowe, które nie mogą przekraczać 15% wynagrodzenia zasadniczego.

5. Maszynistki zatrudnione w hali maszyn premiovane są według ogólnie obowiązujących zasad.

§ 4. Utrzymuje się w mocy zasady premiowania za sporządzenie rocznego sprawozdania finansowego (premii bilansowa) dla pracowników finansowo-księgowych, określone w szczególnych przepisach.

§ 5. 1. Na premię bilansową przeznaczają się raz w roku kwotę w wysokości 15% miesięcznego funduszu wynagrodzeń zasadniczych pracowników finansowo-księgowych, w ramach planowanego funduszu płac.

2. Indywidualna premia bilansowa nie może przekroczyć 30% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika.

§ 6. 1. Pracownicy biur (samodzielnych pracowni) projektów zatrudnieni przy projektowaniu mogą być wynagradzani według jednego z następujących systemów, obowiązującego w danym biurze (samodzielnej pracowni):

- 1) zaliczkowo-rozliczeniowego,
- 2) czasowo-premiowego,
- 3) wynagrodzeń stałych.

2. Pracownicy spełniający nadzór inwestorski przy realizacji opracowywanych przez nich projektów otrzymują wynagrodzenie według systemu obowiązującego zgodnie z ust. 1.

§ 7. 1. Decyzję o wprowadzeniu jednego z systemów płac podejmuje dyrektor biura (kierownik samodzielnej pracowni) projektów. Decyzja ta wymaga:

- 1) przy wprowadzeniu systemu zaliczkowo-rozliczeniowego lub czasowo-premiowego — zatwierdzenia przez jednostkę nadrzędną;
- 2) przy wprowadzeniu systemu płac stałych — zatwierdzenia przez właściwego ministra w porozumieniu z Ministrem Pracy i Opieki Społecznej i Prezesem Komitetu do Spraw Urbanistyki i Architektury.

2. Przy dokonywaniu wyboru systemu płac należy kierować się dążeniem do stworzenia najlepszych bodźców ekonomicznych dla wykonania zadań biura (samodzielnej pracowni) projektów.

3. System zaliczkowo-rozliczeniowy może być wprowadzony po przeprowadzeniu weryfikacji wydanych przed wejściem w życie niniejszej uchwały cenników na projekty inne niż dotyczące budownictwa ogólnego.

II. Zasady wynagradzania według systemu zaliczkowo-rozliczeniowego.

§ 8. 1. Wynagrodzenie pracowników według systemu zaliczkowo-rozliczeniowego może być wprowadzone tylko w tych biurach (samodzielnych pracowniach) projektów, w których nie więcej niż 20% wartości wykonywanych przez nie prac projektowych jest wycenione indywidualnie.

2. Wprowadzenie systemu zaliczkowo-rozliczeniowego może nastąpić dopiero po zatwierdzeniu przez jednostkę nadrzędną regulaminu wynagrodzeń.

3. Regulamin wynagrodzeń opracowuje biuro (samodzielna pracownia) projektów; regulamin ten powinien zawierać w szczególności:

- 1) tryb i sposób wydawania zleceń,
- 2) sposób podziału kwoty przeznaczonej na wynagrodzenia pomiędzy pracowników,
- 3) warunki wykonania zleceń,
- 4) zasady dokonywania potrąceń za wykonanie pracy niezgodnie z zasadami regulaminu i warunkami zlecenia,
- 5) zasady rozdziału funduszu gwarancyjnego.

§ 9. 1. Kwotę przeznaczoną na wynagrodzenie pracowników zatrudnionych przy pracy projektowej ustala się przy pomocy wskaźnika od określonej w umowie z inwestorem należności biura (samodzielnej pracowni) projektów za wykonanie danej pracy.

2. Wskaźnik, o którym mowa w ust. 1, ustala jednostka nadrzędna.

3. Kwota przeznaczona na wynagrodzenie pracowników powinna być ustalona w zleceniu, które w biurze projektów wydaje dyrektor biura kierownikowi pracowni, a w samodzielnej pracowni projektów — kierownik tej pracowni wykonawcom pracy projektowej.

§ 10. 1. Ogólną kwotę przeznaczoną na wynagrodzenie pracowników zatrudnionych przy pracy projektowej dzieli się między tych pracowników w zasadzie proporcjonalnie do ich wkładu pracy i przy uwzględnieniu ich wynagrodzenia zasadniczego.

2. O podziale kwoty, określonej w ust. 1, decyduje:

- 1) w biurach projektów — dyrektor biura na wniosek kierownika pracowni,
- 2) w samodzielnych pracowniach projektów — kierownik tej jednostki.

§ 11. 1. Ostateczne rozliczenie wynagrodzeń pracowników następuje po ostatecznym rozliczeniu się biura (samodzielnej pracowni) projektów z inwestorem.

2. Pracownik otrzymuje w każdym miesiącu zaliczkę na poczet wynagrodzenia w wysokości wynagrodzenia zasadniczego. Jeżeli stadium pracy projektowej trwa dłużej niż kwartał, pracownik może ponadto otrzymać, z tytułu prac nie rozliczonych ostatecznie, raz na kwartał po jego zakończeniu, w zależności od postępu prac, do 60% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

3. Kierownik samodzielnej pracowni projektów, oprócz wynagrodzenia w wysokości wynagrodzenia zasadniczego, może otrzymać kwartalnie wynagrodzenie w wysokości do 50% kwartalnego wynagrodzenia zasadniczego. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia ustala jednostka nadrzędna w zależności od wykonania zadań.

§ 12. 1. Za wszelkie poprawki prac projektowych wynikłe z winy pracownika, pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia.

2. Pracownik, który z przyczyn od niego niezależnych, po ostatecznym rozliczeniu nie osiągnął w ciągu miesiąca wynagrodzenia w wysokości odpowiadającej jego wynagrodzeniu zasadniczemu, otrzymuje pełne wynagrodzenie zasadnicze.

3. Za czas nieobecności w pracy z powodu urlopu, choroby i innych płatnych zwolnień pracownikowi przysługuje wynagrodzenie według przepisów ogólnych.

§ 13. 1. W razie wykonania zadań produkcyjnych w danym kwartale w stopniu nie gwarantującym pokrycia wynagrodzeń zasadniczych pracowników powstałe z tego tytułu przekroczenie funduszu płac jest pokrywane niezależnie od roku kalendarzowego z funduszu gwarancyjnego.

2. Na fundusz gwarancyjny potrąca się 5% kwoty przewidzianej na wynagrodzenia pracowników, ustalonej zgodnie z § 9.

3. Dyrektor biura (samodzielnej pracowni) projektów może przejściowo podwyższyć ustalony w ust. 2 procent potrącenia w razie zaistnienia przekroczenia funduszu płac nie znajdującego pokrycia w utworzonym funduszu gwarancyjnym.

4. Nie wykorzystany fundusz gwarancyjny podlega zwrotowi pracownikom. Rozliczenie funduszu gwarancyjnego następuje w dwa miesiące po zakończeniu roku. Sposób rozdziału funduszu gwarancyjnego pomiędzy pracowników określi regulamin wynagrodzeń.

III. Wynagrodzenia według systemu czasowo-premiowego.

§ 14. Wynagrodzenie pracowników biur (samodzielnych pracowni) projektów według systemu czasowo-premiowego składa się z:

- 1) wynagrodzenia zasadniczego,
- 2) premii.

§ 15. 1. Fundusz płac pracowników zatrudnionych przy projektowaniu zarówno w planie rocznym, jak i w operatywnych planach kwartalnych, jest ustalony wskaźnikiem procentowym od wartości produkcji globalnej. Wskaźnik ten ustala jednostka nadrzędna. Operatywne plany kwartalne ustala się na podstawie zawartych umów o wykonanie prac projektowych po skontrolowaniu przez jednostki nadrzędne.

2. Na wynagrodzenia zasadnicze pracowników zatrudnionych przy projektowaniu przeznaczają się nie więcej niż 92% planowanego rocznego funduszu płac tych pracowników zatrudnionych przy projektowaniu, a pozostałą część przeznaczają się na fundusz premiowy.

3. W operatywnym kwartalnym planie funduszu płac płace zasadnicze przyjmuje się w wielkości bezwzględnej ustalonej w odpowiednim wycinku planu rocznego, a na planowany fundusz premiowy przeznaczają się różnicę pomiędzy planem funduszu płac a funduszem płac zasadniczych.

4. Wielkość funduszu płac zasadniczych może być zmieniona tylko za zgodą jednostki nadrzędnej.

§ 16. 1. Planowany fundusz płac poszczególnych pracowników, pozostających na wewnętrznym ograniczonym rozrachunku gospodarczym, jest ustalany od wartości własnej produkcji pracowni według zasad określonych w § 15 ust. 1.

2. Kwartalny operatywny plan funduszu płac tych pracowni jest korygowany procentem wykonania planu produkcji globalnej pracowni.

3. Na fundusz premiowy pracowników zatrudnionych przy projektowaniu przeznaczają się różnicę pomiędzy skorygowanym funduszem płac a faktycznym funduszem płac zasadniczych i innych należności tych pracowników, jak: dodatki funkcyjne, wynagrodzenia za czas nieobecności w pracy z powodu urlopu, choroby i innych płatnych zwolnień.

§ 17. 1. W biurze projektów kwartalny operatywny plan funduszu płac pracowników zatrudnionych przy projektowaniu koryguje się o procent wykonania planu produkcji globalnej. Górną granicę korekty ustala się na 110%.

2. Suma skorygowanych kwartalnych funduszy płac poszczególnych pracowni nie może przekroczyć globalnego skorygowanego funduszu płac pracowników zatrudnionych przy projektowaniu.

3. Fundusz premiowy biura (samodzielnej pracowni) projektów i pracowni w biurze projektów jest rozliczany w stosunku rocznym.

4. Właściwi ministrowie w porozumieniu z Ministrem Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, Mini-

strem Finansów i Prezesem Komitetu do Spraw Urbanistyki i Architektury mogą ustalić górną granicę korekty kwartalnego operatywnego planu funduszu płac inną niż określona w ust. 1.

§ 18. W razie wykonania zadań produkcyjnych w danym kwartale w stopniu nie gwarantującym pokrycia wynagrodzeń zasadniczych pracowników powstałe z tego tytułu przekroczenie funduszu płac jest pokrywane z funduszu premiowego następnym okresie niezależnie od roku kalendarzowego.

§ 19. 1. Premia jest wypłacana raz na kwartał.

2. Premię przyznaje:

- 1) w biurach projektów — dyrektor biura na wniosek kierownika pracowni,
- 2) w samodzielnych pracowniach projektów — kierownik tej jednostki.

3. Wysokość indywidualnej premii nie jest ograniczona.

4. Kierownik samodzielnej pracowni projektów oprócz wynagrodzenia w wysokości wynagrodzenia zasadniczego może otrzymać kwartalnie premię w wysokości do 50% kwartalnego wynagrodzenia zasadniczego. Wysokość premii ustala jednostka nadrzędna w zależności od wykonania zadań.

5. Szczegółowe warunki przyznawania premii określa wewnętrzny regulamin premiowania zatwierdzony przez jednostkę nadrzędna.

§ 20. Za czas nieobecności w pracy z powodu urlopu, choroby i innych płatnych zwolnień pracownikowi przysługuje wynagrodzenie według przepisów ogólnych.

IV. Zasady wynagradzania według systemu płac stałych.

§ 21. 1. Wynagrodzenie pracowników składa się z wynagrodzenia zasadniczego odpowiadającego osobistemu zaszerogowaniu.

2. Ponadto pracownicy mogą otrzymać nagrody z funduszu nagród.

§ 22. 1. Planowany fundusz płac pracowników zatrudnionych przy projektowaniu jest ustalany przy pomocy wskaźnika procentowego od wartości produkcji. Wskaźnik ten ustala jednostka nadrzędna.

2. Na wynagrodzenie zasadnicze pracowników przeznaczają się 96% planowanego rocznego funduszu płac tych pracowników, a pozostałe 4% stanowi fundusz nagród.

§ 23. 1. Pracownikom są przyznawane nagrody z funduszu nagród za szczególne osiągnięcia w pracy.

2. Nagrody mogą być wypłacane tylko w przypadku, gdy kwartalny plan został wykonany przynajmniej w 100%.

3. Nagrody są przyznawane kwartalnie, z tym że indywidualna nagroda nie może być mniejsza niż 20%, ani większa niż 100% miesięcznej płacy danego pracownika.

4. Fundusz nagród jest rozliczany w stosunku rocznym.