

222

INSTRUKCJA PRZEWODNICZĄCEGO KOMITETU PRACY I PŁAC

z dnia 26 czerwca 1969 r.

w sprawie zasad planowania, kontroli i korekty funduszu płac w biurach projektów.

Na podstawie § 11 uchwały nr 16 Rady Ministrów z dnia 9 stycznia 1969 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników państwowych biur projektów (Monitor Polski Nr 3, poz. 23) ustala się, co następuje:

Rozdział 1.

Planowanie funduszu płac.

§ 1. 1. Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w stosunku do budowlanych biur projektów oraz Przewodniczący Komitetu Nauki i Techniki w stosunku do technologicznych biur projektów ustalają dla poszczególnych ministerstw (urzędów centralnych), prezydiów wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw) oraz centralnych organizacji spółdzielczych — zwanych dalej resortami — w ramach narodowego planu gospodarczego, następujące wskaźniki:

- 1) wartość produkcji sprzedanej,
- 2) osobowy fundusz płac ogółem,
w tym: pracowników produkcyjnych,
- 3) bezosobowy fundusz płac,
- 4) zatrudnienie ogółem.

2. Do wartości produkcji sprzedanej, o której mowa w ust. 1 pkt 1, zalicza się przewidywaną na dany rok wartość produkcji według faktur za prace projektowe wykonane siłami własnymi. W razie pełnienia przez biuro projektów funkcji generalnego dostawcy, generalnego wykonawcy bądź inwestora zastępczego do wartości produkcji sprzedanej zalicza się przewidywaną na dany rok kwotę prowizji pobieranej z tytułu pełnienia tych funkcji.

3. Poszczególne resorty dokonują podziału wskaźników, o których mowa w ust. 1, dla podległych im biur projektów lub zjednoczeń grupujących (nadzorujących) biura projektów.

4. Poszczególne resorty oraz zjednoczenia grupujące (nadzorujące) biura projektów mogą w miarę potrzeby tworzyć, w ramach przyznanych im limitów, rezerwę dla zaspokojenia potrzeb związanych z tworzeniem w ciągu roku nowych bądź reorganizacją istniejących jednostek projektowych i rezerwę osobowego i bezosobowego funduszu płac przeznaczoną na zaspokojenie innych uzasadnionych potrzeb biur projektów. Podwyższenie zatwierdzonego w planie biura projektów wskaźnika udziału funduszu płac w wartości produkcji może być dokonywane w ramach posiadanej rezerwy jedynie wyjątkowo w wypadkach szczególnie uzasadnionych, za zgodą właściwego ministra; podwyższony wskaźnik obowiązuje od początku danego roku.

§ 2. 1. Jednostka nadrzędna na wniosek dyrektora biura projektów zatwierdza na dany rok w ramach przyznanych jej limitów następujące wskaźniki:

- 1) wartość produkcji sprzedanej,
- 2) osobowy fundusz płac pracowników produkcyjnych w kwocie bezwzględnej, przypadającej za wykonanie planu produkcji sprzedanej w 100%, z równoczesnym podaniem wskaźnika procentowego udziału osobowego funduszu płac pracowników produkcyjnych w wartości produkcji (pomniejszonego o ewentualne wynagrodzenia, o których mowa w ust. 2),
- 3) osobowy fundusz płac pracowników pozaprodukcyjnych, w tym fundusz premiowy i fundusz wynagrodzeń zasadniczych pracowników działów studiów,

- 4) bezosobowy fundusz płac,
- 5) zatrudnienie ogółem.

2. W biurze projektów, w którym pracownicy uprawnieni są do wynagrodzeń przysługujących na podstawie przepisów szczególnych (np. Karty: Górnik, Hutnik, Kolejarz), wynagrodzenia te planuje się w odrębnych pozycjach z podziałem na pracowników produkcyjnych i pozaprodukcyjnych; wynagrodzenia te obciążają limity osobowego funduszu płac poszczególnych grup pracowników.

3. Jednostka nadrzędna przy zatwierdzaniu wskaźników, o których mowa w ust. 1 i 2, ustala:

- 1) planowaną wartość produkcji sprzedanej przewidywanej do wykonania siłami własnymi biura projektów — w oparciu o posiadane przez biuro projektów i przyjęte do finansowania przez właściwe banki umowy oraz zlecenia i przewidywane do zawarcia umowy z uwzględnieniem posiadanej mocy produkcyjnej biura projektów;
- 2) planowany fundusz płac, w tym:
 - a) planowany fundusz płac:
 - dla pracowników produkcyjnych — w oparciu o wielkość planowanej produkcji sprzedanej,
 - dla pracowników pozaprodukcyjnych, uwzględniając niezbędną do pracy biura obsadę stanowisk,
 - b) planowany fundusz wynagrodzeń przysługujących na podstawie przepisów szczególnych (np. Karty: Górnik, Hutnik, Kolejarz), biorąc pod uwagę zgłoszone przez biuro kwoty niezbędne do pokrycia należnych z tego tytułu wynagrodzeń,
 - c) planowany bezosobowy fundusz płac — na podstawie przewidywanych wydatków niezbędnych na dołączne usługi zgodnie z obowiązującymi przepisami w sprawie zasad gospodarowania bezosobowym funduszem płac w przedsiębiorstwach państwowych.

§ 3. 1. Biuro projektów niezależnie od sporządzania na podstawie otrzymanych wskaźników rocznego planu techniczno-ekonomicznego (na zasadach obowiązujących przy sporządzaniu tych planów) sporządza i składa we właściwym oddziale banku finansującym roczny plan produkcji sprzedanej i funduszu płac w podziale na kwartały (miesiące). Przy podziale planu na kwartały (miesiące) należy uwzględnić:

- 1) odnośnie do planowanej produkcji sprzedanej — terminy wykonania prac,
- 2) odnośnie do osobowego funduszu płac — kształtowanie się stanu zatrudnienia w poszczególnych kwartałach (miesiącach), niezbędnego do prawidłowej realizacji zadań biura.

2. Biuro projektów w części planu dotyczącej osobowego funduszu płac wyodrębnia dodatkowo, zgodnie z postanowieniami szczegółowych zasad wynagradzania, w ramach:

- 1) funduszu płac pracowników produkcyjnych:
 - a) fundusz premii kwartalnych (miesięcznych),
 - b) fundusz nagród specjalnych,
 - c) fundusz dyrekcyjny, w tym fundusz premii uznaniowych,
- 2) funduszu płac pracowników pozaprodukcyjnych — fundusz premii bilansowej w wysokości 15% jednomiesięcznego funduszu wynagrodzeń zasadniczych ogółu pracowników finansowo-księgowych.

§ 4. Okresy miesięczne, o których mowa w §§ 3 i 7, dotyczą biur projektów, w których wprowadzone zostały zamiast premii kwartalnych premie miesięczne.

§ 5. Zmiany rocznego planu techniczno-ekonomicznego dokonywane są w wypadku zmian organizacyjnych, polegających na przyjęciu lub przekazaniu zadań i środków oraz w razie zwiększenia funduszu płac z rezerwy jednostki nadrzędnej — w terminie poprzedzającym okres ich wprowadzenia; przy zmianie planu bezosobowego funduszu płac ma-

ją również zastosowanie przepisy § 6 uchwały nr 235 Rady Ministrów z dnia 26 września 1967 r. w sprawie zasad gospodarowania bezosobowym funduszem płac w przedsiębiorstwach państwowych (Monitor Polski Nr 57, poz. 277).

Rozdział 2.

Zasady rozliczania funduszu płac.

§ 6. 1. Rozliczanie osobowego funduszu płac dokonywane jest:

- 1) w ciągu roku — systemem narastającym za okres od początku roku do końca okresu rozliczanego,
- 2) za dany rok:
 - a) wstępnie za okres całego roku na podstawie złożonego w przewidzianym terminie sprawozdania finansowego,
 - b) ostatecznie na podstawie zatwierdzonego sprawozdania finansowego.

2. Do wartości produkcji sprzedanej, stanowiącej podstawę do ustalenia wysokości funduszu płac pracowników produkcyjnych, zalicza się wartość produkcji według wystawionych faktur za prace projektowe wykonane siłami własnymi i pobranych prowizji z tytułu pełnienia funkcji generalnego dostawcy, generalnego wykonawcy bądź inwestora zastępczego, zmniejszoną lub zwiększoną o sumę:

- 1) wynikającą ze skreśleń bądź uzupełnień faktur bez względu na okres, w którym zostały dokonane, oraz
- 2) utworzonych lub rozwiązanych rezerw na należności, tworzonych w trybie uchwały nr 168 Rady Ministrów z dnia 11 maja 1962 r. w sprawie tworzenia przez przedsiębiorstwa państwowe rezerw na pokrycie niektórych roszczeń pieniężnych (Monitor Polski Nr 45, poz. 213).

§ 7. 1. Osobowy fundusz płac dla pracowników produkcyjnych uruchamiany jest i rozliczany w okresach kwartalnych (miesięcznych) w sposób następujący:

- 1) ustala się wielkość osobowego funduszu płac mnożąc wartość produkcji sprzedanej za okres od początku roku do końca kwartału (miesiąca) rozliczeniowego (§ 6 ust. 2) przez zatwierdzony wskaźnik udziału funduszu płac w wartości produkcji sprzedanej (§ 2 ust. 1 pkt 2),
- 2) ustala się kwotę osobowego funduszu płac uruchomionego w okresie poprzedzającym dany kwartał (miesiąc) rozliczeniowy (licząc od początku roku), a w odniesieniu do I kwartału (miesiąca) — kwotę, o jaką ewentualnie przekroczony został osobowy fundusz płac w roku ubiegłym (pkt 5),
- 3) ustala się wielkość przysługującego w danym kwartale (miesiącu) osobowego funduszu płac, odejmując od funduszu obliczonego zgodnie z pkt 1 fundusz obliczony zgodnie z pkt 2,
- 4) biuro projektów może uruchomić zaliczkowo w I, II i III kwartale danego roku dodatkowy fundusz płac ponad kwotę ustaloną zgodnie z pkt 3 jedynie do takiej wysokości, aby uruchomiony od początku roku osobowy fundusz płac nie przekraczał 90% osobowego funduszu płac planowanego na dany okres rozliczeniowy; w IV kwartale (w 3 ostatnich miesiącach roku) biuro projektów nie przysługują prawo do uruchomienia zaliczkowo dodatkowego funduszu płac ponad kwotę ustaloną zgodnie z pkt 3 oraz § 21,
- 5) wypłaty funduszu płac, dokonywane ponad limit określony w pkt 4, w wyniku konieczności pokrycia wynagrodzeń zasadniczych i innych należności (poza premiami kwartalnymi i uznaniowymi) wypłacanych w ciężar osobowego funduszu płac — stanowią przekroczenie funduszu płac; na pokrycie przekroczenia funduszu płac

banki udzielają kredytu o podwyższonym oprocentowaniu, a kwota odpowiadająca płaconym dodatkowym odsetkom za korzystanie z kredytu na pokrycie przekroczenia funduszu płać obciąża fundusz premiiowy pracowników pozaprodukcyjnych (§ 9 ust. 4).

2. Jeżeli wartość produkcji sprzedanej w pierwszych kwartałach (miesiącach) roku jest stosunkowo wysoka i przewiduje się jej spadek w okresach następnych, dyrektor biura projektów powinien dokonywać wypłat z uruchomionego funduszu płać jedynie do takiej wysokości, aby uzyskać oszczędność funduszu płać zabezpieczającą biuro przed powstaniem przekroczenia funduszu płać w następnych okresach. W razie zmniejszenia pracochłonności prac projektowych bez obniżenia ich ceny dyrektor biura zobowiązany jest zmniejszyć wypłatę odpowiedniej części funduszu płać.

3. Z uruchamianego funduszu płać wydziela się fundusz nagród specjalnych w wysokości ustalonej w szczegółowych zasadach wynagradzania, przekazując go na rachunek bankowy funduszu nagród specjalnych; zasady wypłat z tego funduszu regulują odrębne przepisy; nie wykorzystany w danym roku fundusz nagród specjalnych przechodzi na rok następny; nie wykorzystane środki funduszu nagród specjalnych w części pochodzącej z osobowego funduszu płać, przekraczające kwotę odpowiadającą dwukrotnej wysokości ustalonej na dany rok odpisu na ten fundusz, przekazywane są na fundusz gwarancyjny.

4. Nie wypłacona w danym okresie rozliczeniowym premia z powodu niespełnienia warunków premiowania zgodnie z obowiązującymi regulaminami przekazywana jest na fundusz gwarancyjny, przy zaliczeniu tych kwot do uruchomionego funduszu płać.

§ 8. Banki dokonują wypłat osobowego funduszu płać ponad kwoty ustalone w § 7 z tytułu wynagrodzeń wypłacanych:

- 1) z funduszu gwarancyjnego — za usuwanie wad dokumentacji przez pracowników produkcyjnych w ramach ich obowiązków służbowych, po uprzednim stwierdzeniu, że niemożliwe jest wyegzekwowanie bezpłatnego usunięcia wad przez pracowników, którzy ponoszą winę za złą jakość dokumentacji (np. jeżeli pracownicy ci już nie pracują w danym biurze, w razie choroby, ćwiczeń wojskowych),
- 2) z funduszu prac studialnych — za prace studialne na potrzeby wewnętrzne biura, wykonywane przez własnych pracowników produkcyjnych w ramach ich obowiązków służbowych,
- 3) z funduszu konkursowego — za wykonanie prac konkursowych (do wynagrodzeń tych nie wlicza się nagród i wyróżnień z tytułu wygranych konkursów).

Wypłaty te są dokonywane w ramach zgromadzonych zgodnie z obowiązującymi przepisami środków na rachunkach tych funduszy.

§ 9. 1. Planowany fundusz płać dla pracowników pozaprodukcyjnych uruchamiany jest w okresach kwartalnych i rozliczany narastająco od początku roku; fundusz ten uruchamia się w wysokości zaplanowanej na dany okres rozliczeniowy pod warunkiem uruchomienia w danym okresie rozliczeniowym osobowego funduszu płać pracowników produkcyjnych w wysokości nie niższej od zaplanowanej na ten okres.

2. Jeżeli planowany na dany okres rozliczeniowy fundusz płać pracowników produkcyjnych nie jest w pełni uruchamiany, planowany fundusz płać pracowników pozaprodukcyjnych mnoży się przez ten sam wskaźnik, jaki zastosowano przy uruchamianiu funduszu płać pracowników produkcyjnych.

3. Planowany fundusz premiiowy dla pracowników pozaprodukcyjnych uruchamia się w okresach kwartalnych jedynie do takiej wysokości, która znajduje pokrycie w fun-

dszu płać obliczonym zgodnie z ust. 1 i 2; fundusz płać zasadniczych pracowników pozaprodukcyjnych uruchamia się w pełni niezależnie od stopnia uruchamiania funduszu płać pracowników produkcyjnych.

4. Fundusz premiiowy ustalony zgodnie z ust. 3 zmniejsza się o kwoty potrąconych w danym okresie rozliczeniowym premii oraz o kwoty odpowiadające płaconym dodatkowym odsetkom za korzystanie z kredytu na pokrycie przekroczenia funduszu płać, o którym mowa w § 7 ust. 1 pkt 5, z wyjątkiem wypadków, o których mowa w ust. 5; zmniejszenia te przekazywane są na fundusz gwarancyjny.

5. Jeżeli przekroczenie funduszu płać, o którym mowa w § 7 ust. 1 pkt 5, nastąpiło nie z winy pracowników pozaprodukcyjnych, jednostka nadrzędna może w indywidualnych wypadkach, na wniosek dyrektora biura, zezwolić na niestosowanie w części lub całości potrąceń, o których mowa w § 7 ust. 1 pkt 5, przy równoczesnym poleceniu potrącenia tych kwot z tej części funduszu gwarancyjnego biura projektów, która przeznaczona jest na nagrody specjalne; potrącenia te przekazywane są do budżetu Państwa.

6. Jeżeli szczegółowe zasady premiowania przewidują zaliczkowe uruchamianie funduszu premiiowego w okresach miesięcznych, wysokość uruchamianego zaliczkowo funduszu premiiowego nie może przekraczać 70% planowanego funduszu premiiowego (licząc w stosunku miesięcznym); zaliczki przekraczające przysługujący pracownikom fundusz premiiowy obciążają fundusz premiiowy następnych kwartałów (danego lub następnego roku).

7. Nie wykorzystany fundusz płać zasadniczych nie może zwiększać funduszu premiiowego.

8. Fundusz premiiowy rozliczany jest w stosunku rocznym na podstawie złożonego w przewidzianym terminie sprawozdania finansowego; nie wykorzystane kwoty funduszu premiiowego powiększają fundusz gwarancyjny biura projektów.

§ 10. 1. Premię bilansową wypłaca się za terminowe i prawidłowe sporządzenie rocznego sprawozdania finansowego, niezależnie od spełnienia warunków uprawniających do wypłaty premii kwartalnych, w ramach planowanego na ten cel funduszu.

2. Premie oszczędnościowe kierowców nie obciążają planowanego limitu funduszu płać pracowników pozaprodukcyjnych.

§ 11. 1. Wypłaty wynagrodzeń przysługujących na podstawie przepisów szczególnych (np. Karty: Górnik, Hutnik, Kolejarka) dokonywane są w ramach planowanego odrębnie na ten cel funduszu dla pracowników produkcyjnych i pozaprodukcyjnych w oparciu o złożone zapotrzebowanie biura projektów; w razie gdy zapotrzebowane kwoty przekraczają zaplanowany na ten cel fundusz, kwoty tego przekroczenia obciążają fundusz płać danej grupy pracowników.

2. Nie wykorzystany do końca roku fundusz planowany na wynagrodzenia, o których mowa w ust. 1, powiększa fundusz płać danej grupy pracowników.

§ 12. Po zatwierdzeniu planu funduszu płać przenoszenie kwot funduszu płać z grupy pracowników produkcyjnych do grupy pracowników pozaprodukcyjnych jest niedozwolone.

§ 13. 1. Bezosobowy fundusz płać podlega rozliczeniu za okres roczny.

2. Banki dokonują wypłat bezosobowego funduszu płać ponad limit określony w planie rocznym z tytułu wynagrodzeń wypłacanych na podstawie umowy zlecenia:

- 1) z funduszu gwarancyjnego — za usuwanie wad w dokumentacji po uprzednim stwierdzeniu, że niemożliwe jest wyegzekwowanie bezpłatnego usunięcia wad przez pracowników, którzy ponoszą winę za złą jakość dokumentacji (np. jeżeli pracownicy ci już nie pracują w danym biurze, w razie choroby, ćwiczeń wojskowych),

2) z funduszu prac studialnych — za prace studialne na wewnętrzne potrzeby biura.

3. Przy zlecaniu prac studialnych osobom fizycznym mają zastosowanie limity górnych kwot zleceń obowiązujące przy udzielaniu zleceń na prace projektowe, określone:

1) rozporządzeniem Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 23 grudnia 1958 r. w sprawie warunków i zasad zamawiania przez jednostki państwowe prac projektowych w budownictwie (Dz. U. z 1959 r. Nr 5, poz. 32) oraz

2) przepisami w sprawie zasad i trybu udzielania zezwoleń na wykonywanie prac projektowych w budownictwie przez pracowników zatrudnionych w organach administracji, przedsiębiorstwach i instytucjach, wydanymi na podstawie art. 4 ust. 2 ustawy z dnia 1 lipca 1958 r. o pozwoleniach na działalność zawodową w zakresie projektowania w budownictwie (Dz. U. Nr 44, poz. 217), a w szczególności zarządzeniem Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 22 października 1958 r. w sprawie zasad i trybu udzielania zezwoleń na wykonywanie prac projektowych w budownictwie przez pracowników zatrudnionych w organach administracji, przedsiębiorstwach i instytucjach podległych Ministrowi Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych i przez niego nadzorowanych (Monitor Polski Nr 88, poz. 495).

Pracownikom własnym nie można zlecać do wykonania prac studialnych, których wykonanie należy do ich obowiązków. Prace studialne zlecane do wykonania własnym pracownikom, a nie wchodzące w zakres ich obowiązków, mogą być przez nich wykonywane tylko w czasie poza normalnymi godzinami pracy. W razie wykonywania prac studialnych w formie prac zleconych przez osoby fizyczne koszt własny tych prac ustala się w wysokości wynikającej z rachunku wykonawcy (bez dodatkowych narzutów), a w razie wykonywania tych prac przez jednostki gospodarki społecznej (przedsiębiorstwa, instytuty itp.) — w kwocie wynikającej z faktury tej jednostki.

4. Wynagrodzenia konsultantów nie będących pracownikami biura projektów z tytułu wykonywania prac na podstawie umowy zlecenia dla potrzeb konkursu, w którym uczestniczy biuro, wypłacane są w ciężar limitu bezosobowego funduszu płac biura.

5. Wypłaty z bezosobowego funduszu płac za prace wykonane w ubiegłym roku dokonywane są w ciężar planu ubiegłego roku do dnia złożenia sprawozdania za IV kwartał ubiegłego roku.

Rozdział 3.

Zasady kontroli funduszu płac i sankcje za naruszenia obowiązujących przepisów.

§ 14. 1. Jednostki nadrzędne nad biurami projektów mają obowiązek przeprowadzania stałej kontroli prawidłowości wypłat z funduszu płac, badając w szczególności zasadność wykonywanych prac projektowych, jak i ich wycenę, prawidłowość fakturowania produkcji zakończonej zgodnie z obowiązującymi przepisami (prawidłowość ustalania produkcji sprzedanej) oraz zasadność zakwalifikowania poszczególnych pracowników na dane stanowisko ze względu na charakter wykonywanej pracy. Badanie zasadności wykonywanych prac projektowych polega przede wszystkim na ustaleniu, czy biuro nie przyjmuje do portfelu zleceń prac projektowych nie mających zasadniczego znaczenia, przy jednoczesnym odrzucaniu zleceń na dokumentację dla inwestycji ważnych dla rozwoju gospodarki narodowej, czy nie zwiększa niezbędnej zakresu dokumentacji i czy nie wykonuje prac projektowych bez zawartych umów albo bez polecenia jednostki nadrzędnej oraz czy nie wykonuje do-

kumentacji mimo braku warunków do jej sporządzania (np. nie zatwierdzone założenia, brak badań geologicznych). Obowiązek przeprowadzenia kontroli w zakresie określonym dla jednostek nadrzędnych nad biurami projektów mają również, w miarę potrzeby, banki finansujące biura projektów.

2. W razie stwierdzenia nieprawidłowości, o których mowa w ust. 1, jednostki nadrzędne nad biurami projektów z własnej inicjatywy lub na wniosek oddziałów banków finansujących te biura mają obowiązek stosowania sankcji w formie:

- 1) pozbawienia biura projektów całości lub części funduszu premiewego przypadającego dla pracowników produkcyjnych i pracowników pozaprodukcyjnych,
- 2) wprowadzenia obowiązku limitowania funduszu płac.

§ 15. 1. Pozbawienie biura projektów całości lub części funduszu premiewego następuje w razie jednorazowego stwierdzenia wyraźnego naruszenia przez biuro prawidłowości wypłat z funduszu płac, a w szczególności wynikających z naruszenia zasadności wykonywanych prac projektowych oraz zawyżenia ich wyceny.

2. Decyzję w sprawie pozbawienia biura projektów całości lub części funduszu premiewego podejmuje:

- 1) w razie zakwestionowania zasadności wypłat przez jednostkę nadrzędną biura projektów — kierownik tej jednostki,
- 2) w razie zakwestionowania zasadności wypłat przez oddział banku finansujący biuro — jednostka nadrzędna na wniosek oddziału banku; jednostka nadrzędna zobowiązana jest ustosunkować się do wniosku oddziału banku w ciągu 10 dni od dnia otrzymania wniosku.

§ 16. 1. W razie stwierdzenia powtarzania się nieprawidłowości, o których mowa w § 14 ust. 1, stosuje się wobec biura projektów, w którym te nieprawidłowości występują — zwłaszcza jeżeli stwierdza się jednocześnie brak kontroli jednostki nadrzędnej — sankcję w postaci wprowadzenia obowiązku limitowania funduszu płac.

2. Decyzję w sprawie zastosowania sankcji, o której mowa w ust. 1, podejmuje:

- 1) w razie stwierdzenia nieprawidłowości przez jednostkę nadrzędną biura projektów — kierownik tej jednostki,
- 2) w razie stwierdzenia nieprawidłowości przez oddział banku finansujący biuro — jednostka nadrzędna na wniosek oddziału banku; jednostka nadrzędna zobowiązana jest ustosunkować się do wniosku oddziału banku w ciągu 10 dni od dnia otrzymania wniosku,
- 3) w razie stwierdzenia przez oddział banku finansujący biuro projektów nieprawidłowości przy jednoczesnym braku kontroli jednostki nadrzędnej — właściwy minister na wniosek centrali banku.

3. Właściwy minister ustosunkowuje się do wniosku, o którym mowa w ust. 2 pkt 3, w terminie jednego miesiąca od daty złożenia wniosku.

4. W decyzji o zastosowaniu sankcji wprowadzenia obowiązku limitowania funduszu płac należy określić, czy znosi się całkowicie korektę funduszu płac ponad limit określony w planie, czy też dopuszcza się jej stosowanie w określonych granicach.

5. Biuro projektów po co najmniej rocznym działaniu sankcji może zwrócić się o jej cofnięcie w razie:

- 1) usunięcia przyczyn powodujących zastosowanie sankcji,
- 2) podjęcia odpowiednich środków zaradczych, przeciwdziałających występowaniu podobnych nieprawidłowości w przyszłości, oraz
- 3) uzyskania pozytywnej opinii jednostki nadrzędnej i właściwego oddziału banku finansującego.

Decyzja o cofnięciu sankcji powinna być wydana w ciągu 30 dni od dnia wpływu wniosku.

§ 17. 1. Jednostki nadrzędne i banki finansujące biura projektów w razie stwierdzenia:

- 1) zaliczania do produkcji sprzedanej produkcji nie zakończonej lub
 - 2) zawyżenia wartości produkcji sprzedanej
- mają obowiązek — niezależnie od sankcji przewidzianych w § 14 ust. 2 — dokonania odpowiedniej korekty należnego biuru projektów funduszu płac.

2. W razie ujawnienia nieprawidłowości określonych w ust. 1 po dokonaniu przez biuro projektów wypłaty funduszu płac należy dokonać zmniejszenia funduszu płac za okresy ubiegłe z funduszu premiowego okresów następných, niezależnie od roku kalendarzowego.

3. W razie stwierdzenia zawyżenia wartości produkcji sprzedanej — niezależnie od sankcji przewidzianych w ust. 1 — biuro projektów zobowiązane jest do zwrotu niesłusznie pobranych kwot na rachunek zleceniodawcy robót, a w braku takiego rachunku — do budżetu Państwa.

§ 18. Dla umożliwienia przeprowadzenia kontroli prawidłowości wypłat z funduszu płac i właściwego ustalenia potrzeb finansowych biura, zobowiązuje się biura projektów do prowadzenia rejestru zawartych umów; rejestr ten powinien w szczególności zawierać:

- 1) datę zawarcia umowy i jej wartość z podziałem na wartość wycenioną według obowiązujących cenników i wartość wycenioną według kalkulacji indywidualnej;
- 2) nazwę zleceniodawcy;
- 3) umowny termin wykonania pracy;
- 4) datę wydania wykonanej pracy zleceniodawcy.

Rozdział 4.

Przepisy przejściowe.

§ 19. Wprowadzenie zasad ustalania funduszu płac pracowników produkcyjnych w oparciu o produkcję sprzedaną nie stanowi podstawy do ustalania wskaźnika udziału funduszu płac pracowników produkcyjnych w wartości produkcji sprzedanej w wysokości wyższej od wskaźnika udziału funduszu płac pracowników produkcyjnych w wartości produkcji globalnej, obowiązującego dotychczas w danym biurze projektów; wyższy wskaźnik może być ustalony jedynie w wyniku dokonania zmian polegających na przesunięciu niektórych pracowników z grupy pracowników pozaprodukcyjnych do grupy pracowników produkcyjnych.

§ 20. Przy wprowadzaniu w ciągu 1969 r. zasad wynagradzania ustalonych uchwałą nr 16 Rady Ministrów z dnia 9 stycznia 1969 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników państwowych biur projektów (Monitor Polski Nr 3, poz. 23) należy:

- 1) fundusz płac pracowników produkcyjnych ustalić i rozliczyć w oparciu o produkcję sprzedaną za okres od początku 1969 r., odliczając od tak ustalonej kwoty funduszu płac kwotę funduszu płac należną w 1969 r. według dotychczasowych zasad wynagradzania za okres przed wprowadzeniem nowych zasad wynagradzania,
- 2) fundusz płac pracowników pozaprodukcyjnych ustalić (w odniesieniu do okresu objętego nowymi zasadami wynagradzania) w ramach kwoty określonej w dotychczasowym planie techniczno-ekonomicznym na 1969 r., z tym że kwota ta może być podwyższona w wypadku, gdy biuro projektów otrzyma dodatkowe środki na fundusz płac w rozmiarach pokrywających tę podwyżkę w skali rocznej. Fundusz premiowy pracowników pozaprodukcyjnych rozlicza się odrębnie według dotychczasowych i odrębnie według nowych zasad wynagradzania.

§ 21. 1. W biurach projektów przechodzących z systemu ustalania funduszu płac pracowników produkcyjnych w

oparciu o produkcję globalną na system ustalania funduszu płac w oparciu o produkcję sprzedaną ustala się następującą zasadę rozliczania funduszu płac:

- 1) w biurach projektów przechodzących na nowy system wynagradzania i ustalania funduszu płac w ciągu roku 1969, w których wielkość opłaconej produkcji w toku według obowiązujących cen sprzedaży na koniec 1968 r. jest większa od wielkości produkcji w toku ustalonej zgodnie z ust. 2 i 3 na koniec 1969 r., potrąca się z wartości produkcji sprzedanej w 1969 r. kwotę odpowiadającą tej różnicy;
- 2) w biurach projektów przechodzących na nowy system wynagradzania i ustalania funduszu płac od 1 stycznia 1970 r. stosuje się analogiczne zasady ustalania funduszu płac, z tym że dla ustalenia różnicy produkcji w toku przyjmuje się odpowiednio stan produkcji w toku na koniec 1969 r. i na koniec 1970 r.

Zmniejszona w ten sposób wartość produkcji sprzedanej stanowi podstawę do ustalenia (odpowiednio za rok 1969 i za rok 1970) funduszu płac dla pracowników produkcyjnych.

2. W biurach projektów, o których mowa w ust. 1, należy ustalić wielkość produkcji w toku w cenach sprzedaży według stanu na dzień 31 grudnia 1969 r. — przy wprowadzaniu nowych zasad wynagradzania w ciągu 1969 r. oraz według stanu na dzień 31 grudnia 1970 r., — przy wprowadzaniu nowych zasad wynagradzania począwszy od dnia 1 stycznia 1970 r.

3. Zobowiązuje się jednostki nadrzędne biur projektów do przeanalizowania wykazanej zgodnie z ust. 2 wielkości produkcji w toku, biorąc pod uwagę zarówno jej realność, jak i potrzebę usprawnienia organizacji pracy w kierunku skracania cykli projektowania. W razie stwierdzenia, że wykazana wielkość produkcji w toku jest zbyt wysoka, jednostka nadrzędna ustala dopuszczalną wielkość produkcji w toku odpowiadającą racjonalnej organizacji pracy i długości cykli projektowania w danym biurze.

4. W razie zasadniczych zmian profilu produkcji (polegających na zwiększeniu udziału prac w krótkim cyklu projektowania) oraz znacznego zmniejszenia produkcji w danym biurze projektów, a w szczególności przy jego likwidacji, jednostka nadrzędna powinna odpowiednio zmniejszyć przyznane biuru projektów przy wprowadzaniu nowego systemu płac środki na opłacanie produkcji w toku, obciążając tym zmniejszeniem fundusz płac pracowników produkcyjnych, obliczony w oparciu o wartość produkcji sprzedanej.

§ 22. 1. W razie powołania nowego biura projektów jednostka nadrzędna może, w uzasadnionych wypadkach, wyrazić zgodę na ustalenie w tym biurze na okres przejściowy planowanego funduszu płac pracowników produkcyjnych w wysokości wynikającej z potrzebnego funduszu wynagrodzeń zasadniczych, powiększonego o fundusz premiowy nie przekraczający 25% funduszu wynagrodzeń zasadniczych; okres przejściowy nie może przekraczać pierwszego roku kalendarzowego działalności danego biura, a w razie powołania biura w ciągu roku — okresu do końca następnego roku kalendarzowego.

2. W okresie przejściowym dopuszcza się możliwość uruchamiania funduszu płac pracowników produkcyjnych w wysokości zaplanowanej zgodnie z ust. 1.

Rozdział 5.

Przepisy końcowe.

§ 23. 1. Biura projektów składają w oddziałach banków finansujących roczne plany produkcji sprzedanej i funduszu płac opracowane według instrukcji bankowej w terminach podanych w tej instrukcji.

2. Banki finansujące biura projektów dostosują do niniejszej instrukcji przepisy w sprawie bankowej kontroli funduszu płac.

§ 24. Zasady ustalone w niniejszej instrukcji nie dotyczą działalności biur projektów, obejmującej wyodrębnioną produkcję pomocniczą.

§ 25. Zaleca się centralnym organizacjom spółdzielczym uregulowanie zasad planowania, kontroli i korekty funduszu płac w podległych biurach projektów zgodnie z przepisami niniejszej instrukcji.

§ 26. W sprawach uregulowanych niniejszą instrukcją tracą moc przepisy dotychczasowe, w szczególności:

- 1) zarządzenie Prezesa Komitetu do Spraw Urbanistyki i Architektury z dnia 29 lutego 1960 r. w sprawie zasad planowania i tworzenia funduszu płac w biurach (samodzielnych pracowniach) projektów (Dz. Bud. z 1963 r. Nr 11, poz. 42),
- 2) zarządzenie nr 82 Przewodniczącego Komitetu Budownictwa, Urbanistyki i Architektury z dnia 13 grudnia 1962 r. w sprawie opracowywania przez biura (samodzielne pracownie) projektów operatywnych planów kwartalnych (Dz. Bud. z 1963 r. Nr 3, poz. 6),

3) zarządzenie Prezesa Komitetu do Spraw Urbanistyki i Architektury z dnia 1 czerwca 1959 r. w sprawie zasad 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 (Monitor Polski Nr 55, poz. 266),

4) okólnik nr 1 Przewodniczącego Komitetu Budownictwa, Urbanistyki i Architektury z dnia 19 lutego 1963 r. w sprawie wykonywania przez biura (samodzielne pracownie) projektów pilnych prac ofertowych i projektowych dla potrzeb eksportu (Dz. Bud. Nr 7, poz. 28).

§ 27. Instrukcja wchodzi w życie z dniem ogłoszenia i obowiązuje w poszczególnych biurach z dniem wprowadzenia w życie zasad wynagradzania określonych uchwałą nr 16 Rady Ministrów z dnia 9 stycznia 1969 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników państwowych biur projektów (Monitor Polski Nr 3, poz. 23).

Przewodniczący Komitetu Pracy i Płac: M. Krukowski