

do realizacji zadań obejmowanych planowym budownictwem;

- 7) Ministra Przemysłu Maszynowego sprawującego nadzór nad wiodącym w dziedzinie maszyn i urządzeń budowlanych Zjednoczeniem Przemysłu Maszyn Budowlanych „BUMAR” oraz Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych sprawującego nadzór nad wiodącym w dziedzinie maszyn i urządzeń dla przemysłu betonów ciężkich i lekkich Zjednoczeniem Przedsiębiorstw Remontowych Maszyn i Urządzeń Budowlanych „ZREMB” do zorganizowania w ramach porozumień branżowych produkcji maszyn i urządzeń dla budownictwa wiejskiego w ilości corocznie określonej;
- 8) Przewodniczącego Komitetu Nauki i Techniki oraz Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych do zapewnienia środków na rozwój zaplecza naukowo-badawczego, o którym mowa w § 10.

§ 12. Tracą moc:

- 1) uchwała nr 256 Rady Ministrów z dnia 18 lipca 1958 r. w sprawie pomocy Państwa przy racjonalnej zabudowie wsi nowo powstających oraz wsi odbudowywanych po zniszczeniach spowodowanych masowymi klęskami żywiołowymi (Monitor Polski Nr 61, poz. 345),
- 2) uchwała nr 221 Rady Ministrów z dnia 13 czerwca 1961 r. w sprawie ograniczenia zużycia drewna oraz poprawy zabezpieczenia przeciwpożarowego w budownictwie wiejskim, w części dotyczącej organizacji wymiany łatwo zapalnych pokryć dachowych.

§ 13. Wykonanie uchwały porucza się Ministrowi Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, zainteresowanym ministrom, Przewodniczącemu Komitetu Nauki i Techniki oraz prezydiom rad narodowych.

§ 14. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: *J. Cyrankiewicz*

22

UCHWAŁA Nr 11 RADY MINISTRÓW

z dnia 9 stycznia 1969 r.

w sprawie szkolenia maszynistów ciężkich maszyn budowlanych i drogowych.

W celu zapewnienia właściwego poziomu szkolenia obsługi ciężkich maszyn budowlanych i drogowych Rada Ministrów uchwala, co następuje:

§ 1. Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych określi zasady szkolenia maszynistów ciężkich maszyn budowlanych i drogowych, a w szczególności:

- 1) zasady organizowania tego szkolenia oraz ustalania programów szkolenia,
- 2) zasady zaliczania maszynistów do poszczególnych klas w zależności od posiadanych przez nich uprawnień do obsługi maszyn,

- 3) wykaz grup ciężkich maszyn budowlanych, drogowych i podstawowych maszyn w poszczególnych grupach oraz skład załóg obsługujących te maszyny.

§ 2. 1. Traci moc uchwała nr 199 Prezydium Rządu z dnia 5 marca 1955 r. w sprawie szkolenia maszynistów ciężkich maszyn budowlanych i drogowych (Monitor Polski Nr 31, poz. 299).

2. Do czasu wydania przepisów, o których mowa w § 1, pozostają w mocy dotychczasowe przepisy.

§ 3. Uchwała wchodzi w życie z dniem 1 lutego 1969 r.

Prezes Rady Ministrów: *J. Cyrankiewicz*

23

UCHWAŁA Nr 16 RADY MINISTRÓW

z dnia 9 stycznia 1969 r.

w sprawie zasad wynagradzania pracowników państwowych biur projektów.

Rada Ministrów w porozumieniu z Centralną Radą Związków Zawodowych uchwala, co następuje:

§ 1. Przepisy uchwały dotyczą pracowników zatrudnionych w państwowych biurach projektów i samodzielnych pracowniach projektów objętych 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) łącznie z technologicznymi biurami projektów objętymi uchwałą nr 275 Rady Ministrów z dnia 13 lipca 1961 r. w sprawie warunków realizacji zadań postępu technicznego w biurach projektów (Monitor

Polski Nr 65, poz. 281), zwanych w dalszym ciągu „biurami projektów”.

§ 2. 1. Ustala się dla pracowników umysłowych zatrudnionych w biurach projektów tabelę miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych, stanowiącą załącznik nr 1 do uchwały, oraz taryfikator kwalifikacyjny, stanowiący załącznik nr 2 do uchwały.

2. Właściwi ministrowie w uzgodnieniu z zarządami głównymi właściwych związków zawodowych mogą uzupełniać tabelę miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych nowymi stanowiskami, określając dla nich wynagrodzenia zasad-

nicze, maksymalną wysokość premii oraz wymagania kwalifikacyjne.

§ 3. Wynagrodzenie zasadnicze według szczebla „A”, określone pod lp. 14 i 15 tabeli miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych pracowników umysłowych biur projektów, ustalonej w załączniku nr 1 do uchwały, przyznaje właściwy minister biorąc pod uwagę wielkość biura projektów oraz zakres i złożoność wykonywanych przez biuro prac. Wynagrodzenie według szczebla „A” może być przyznane w biurach projektów o przerobie rocznym powyżej 30 mln zł, a w drodze wyjątku również w biurach projektów o mniejszym przerobie, jeżeli uzasadnione to jest specyfiką tego biura i złożonością wykonywanych prac.

§ 4. 1. Pracownicy zatrudnieni bezpośrednio przy projektowaniu, określani w załączniku nr 1 do uchwały, wynagradzani są według systemu premiowego; wysokość planowanego funduszu premiowego ustala dyrektor biura w granicach nie niższych od 20% planowanego osobowego funduszu płac pracowników produkcyjnych.

2. Fundusz premiowy pracowników zatrudnionych przy projektowaniu uruchamia się w wysokości odpowiadającej różnicy pomiędzy skorygowanym osobowym funduszem płac pracowników produkcyjnych (zgodnie z ust. 3) a faktycznym funduszem płac zasadniczych i innych należności, wypłacanych w ciężar osobowego funduszu płac (poza premiami kwartalnymi i uznaniowymi).

3. Planowany osobowy fundusz płac pracowników produkcyjnych korygowany jest w zależności od stopnia wykonania planu produkcji sprzedanej; korekta ta zarówno w górę, jak i w dół nie jest limitowana; skorygowany osobowy fundusz płac oblicza się mnożąc wartość produkcji sprzedanej przez zatwierdzony wskaźnik udziału funduszu płac w wartości produkcji.

4. Jednostki nadrzędne nad biurami projektów oraz banki finansujące te biura mają obowiązek przeprowadzania kontroli w zakresie prawidłowości wypłat z funduszu płac, badając w szczególności zasadność wykonywanych prac projektowych, jak i ich wycenę; w razie stwierdzenia nieprawidłowości jednostki te mają obowiązek stosowania sankcji w formie pozbawienia biura całości lub części funduszu premiowego, a w razie powtarzania się tych nieprawidłowości — wprowadzić limitowanie funduszu płac.

§ 5. 1. Pracownicy pozaprodukcyjni określani w załączniku nr 1 do uchwały wynagradzani są według systemu premiowego; wysokość planowanego funduszu premiowego ustala na wniosek dyrektora biura jednostka nadrzędna w granicach od 10% do 30% planowanego funduszu ich wynagrodzeń zasadniczych.

2. W razie wykonywania przez biuro projektów zadań biura prowadzącego (patronackiego) lub pełnienia funkcji koordynacji branżowej, jednostka nadrzędna powinna przyznać odpowiednio wyższy fundusz premiowy dla pracowników pozaprodukcyjnych, jednak w granicach nie przekraczających 35% planowanego funduszu ich wynagrodzeń zasadniczych.

§ 6. 1. Ramowe zasady premiowania pracowników umysłowych biur projektów ustala załącznik nr 3 do uchwały.

2. Ramowe kryteria oceny jakości projektów i opracowań, stanowiące podstawę do ustalania wysokości premii dla pracowników produkcyjnych za jakość dokumentacji, określa załącznik nr 4 do uchwały.

§ 7. 1. Autorzy projektów oraz inni pracownicy biura projektów, dzięki którym uzyskano po zrealizowaniu zaprojektowanej inwestycji planowane lub lepsze niż planowano efekty inwestycyjne, mogą otrzymywać nagrody specjalne.

2. Nagrody specjalne za osiągnięcie po zrealizowaniu zaprojektowanej inwestycji planowanych lub lepszych niż planowano efektów inwestycyjnych przyznawane są w ramach:

- 1) funduszu nagród specjalnych wydzielanego z osobowego funduszu płac pracowników produkcyjnych w wysokości nie niższej od 2% faktycznego funduszu wynagrodzeń zasadniczych pracowników umysłowych zatrudnionych bezpośrednio przy projektowaniu,
- 2) kwot funduszu gwarancyjnego, przeznaczonych na nagrody specjalne zgodnie z przepisem § 13 ust. 1 uchwały nr 30 Rady Ministrów z dnia 10 lutego 1967 r. w sprawie gospodarki finansowej państwowych biur projektów (Monitor Polski Nr 15, poz. 72).

3. Nie wykorzystany w danym roku fundusz nagród specjalnych (ust. 2 pkt 1) przechodzi na rok następny; nie wykorzystane środki funduszu nagród specjalnych, przekraczające kwotę odpowiadającą dwukrotnej wysokości ustalonego na dany rok odpisu na ten fundusz, przekazywane są na fundusz gwarancyjny.

4. Maksymalna wysokość indywidualnej nagrody specjalnej dotyczącej określonego projektu, a przyznawanej łącznie w ramach funduszy, o których mowa w ust. 2, nie może przekraczać:

- 1) przy osiągnięciu po zrealizowaniu zaprojektowanej inwestycji zaplanowanych efektów inwestycyjnych — 2-miesięcznego wynagrodzenia danego pracownika, obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop,
- 2) przy osiągnięciu po zrealizowaniu zaprojektowanej inwestycji lepszych niż zaplanowano efektów inwestycyjnych — 4-miesięcznego wynagrodzenia danego pracownika, obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop.

5. Nagrody specjalne nie wchodzi do podstawy obliczania wynagrodzenia za urlop oraz do podstawy wymiaru renty.

6. Zasady ustalania efektów zrealizowanych inwestycji oraz przyznawania nagród specjalnych określa załącznik nr 5 do uchwały.

7. W szczególnie uzasadnionych wypadkach właściwi ministrowie mogą dla oceny efektów zrealizowanych inwestycji zastosować dodatkowe lub inne kryteria lub wskaźniki niż określone w załączniku nr 5.

§ 8. Ustala się dla pracowników fizycznych zatrudnionych w państwowych biurach projektów, z wyjątkiem pracowników wynagradzanych według systemów określonych jednolicie dla wszystkich przedsiębiorstw państwowych, zasady wynagradzania, stanowiące załącznik nr 6 do uchwały.

§ 9. 1. Pracownicy biur projektów zachowują prawo do świadczeń pieniężnych i świadczeń w naturze, przysługujących im w dniu wejścia w życie uchwały na podstawie przepisów szczególnych.

2. Dodatki za wysługę lat, przysługujące pracownikom zatrudnionym w niektórych biurach projektów, przekształca się w dodatki określone kwotowo w złotych dla poszczególnych grup (kategorii) pracowników; tabele tych dodatków oraz tryb ich wprowadzenia ustala właściwi ministrowie w uzgodnieniu z zarządami głównymi właściwych związków zawodowych.

§ 10. Szczegółowe zasady wynagradzania dla poszczególnych biur projektów (bądź ich grup) zatwierdzają właściwi ministrowie lub upoważnieni przez nich dyrektorzy właściwych zjednoczeń w oparciu o zasady ustalone w niniejszej uchwale.

§ 11. Zobowiązuje się Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac w porozumieniu z Ministrem Finansów do wydania dostosowanej do przepisów niniejszej uchwały instrukcji regulującej zasady planowania, kontroli i korekty funduszu płac w biurach projektów, z uwzględnieniem zasad i trybu wydawania przez banki środków pieniężnych na fundusz płac w oparciu o produkcję sprzedaną.

§ 12. Przy wprowadzaniu w biurach projektów zasad wynagradzania określonych w uchwale podwyżka wynagrodzeń zasadniczych dla poszczególnych pracowników umysłowych może być dokonana w następujących granicach:

- 1) wskaźnik procentowy podwyżki wynagrodzeń zasadniczych poszczególnych pracowników zaliczonych do grupy pracowników zatrudnionych bezpośrednio przy projektowaniu powinien w zasadzie odpowiadać wskaźnikowi procentowemu, o jaki wzrośnie, przy wprowadzeniu nowych zasad wynagradzania, fundusz wynagrodzeń zasadniczych tej grupy pracowników; w uzasadnionych wypadkach podwyżka wynagrodzenia zasadniczego może być o 150 zł wyższa od podwyżki wynikającej z zastosowania wskaźnika, o jaki wzrośnie fundusz wynagrodzeń zasadniczych;
- 2) podwyżka wynagrodzenia zasadniczego w grupie pracowników usługowych komórek produkcyjnych, komórek opiniujących oraz pracowników pozaprodukcyjnych nie może przekraczać 300 zł, a w szczególności uzasadnionych wypadkach 500 zł miesięcznie.

§ 13. Pracownikom objętym niniejszą uchwałą nie przysługuje:

- 1) dodatek pobierany dotychczas w myśl uchwały nr 103 Rady Ministrów z dnia 16 marca 1963 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę najniżej zarabiających pracowników przedsiębiorstw, instytucji i urzędów oraz obniżenia skali podatku od wynagrodzeń (Monitor Polski Nr 25, poz. 124),
- 2) dodatek określony w uchwale nr 301 Rady Ministrów z dnia 14 września 1963 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku kwartalnego dla pracujących,

— z tym że utrata prawa do tych dodatków nie może spowodować obniżki łącznego dotychczasowego wynagrodzenia pracownika.

§ 14. Właściwy minister może w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac wprowadzić zasady wynagradzania określone w uchwale w pracowniach projektowych przedsiębiorstw, o których mowa w zarządzeniu nr 98 Prezesa Rady Ministrów z dnia 17 maja 1958 r. w sprawie organizacji projektowania w budownictwie państwowym (Monitor Polski Nr 41, poz. 233), przy równoczesnym dostosowaniu tych zasad do specyfiki poszczególnych pracowni oraz przedsiębiorstw, w ramach których są utworzone.

§ 15. Zaleca się centralnym organizacjom spółdzielczym wprowadzenie zasad wynagradzania ustalonych niniejszą uchwałą w podległych im biurach projektów, których organizacja dostosowana została do przepisów zarządzenia nr 98 Prezesa Rady Ministrów z dnia 17 maja 1958 r. w sprawie organizacji projektowania w budownictwie państwowym.

§ 16. W uchwale nr 30 Rady Ministrów z dnia 10 lutego 1967 r. w sprawie gospodarki finansowej państwowych biur projektów (Monitor Polski Nr 15, poz. 72) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w § 11 ust. 2 wyraz „premie” zastępuje się wyrazem „nagrody”;
- 2) § 13 otrzymuje brzmienie:

„§ 13. Kwoty na nagrody specjalne (§ 11 ust. 2 pkt 2) podlegają przekazaniu na odrębny rachunek bankowy. Wyплаты tych nagród mogą następować tylko z uwzględnieniem wyników sporządzonego i przyjętego w trybie ustalonym odrębnymi przepisami rozliczenia zakończonej inwestycji oraz rozliczenia z zagospodarowania oddanych do użytku zadań inwestycyjnych i osiągnięcia planowanych efektów inwestycyjnych.”

§ 17. 1. W zakresie uregulowanym niniejszą uchwałą tracą moc dotychczasowe przepisy. W szczególności tracą moc:

- 1) uchwała nr 231 Rady Ministrów z dnia 2 lipca 1958 r.

w sprawie zasad wynagradzania pracowników państwowych biur (samodzielnych pracowni) projektów (Monitor Polski z 1958 r. Nr 52, poz. 307, z 1961 r. Nr 63, poz. 271 i z 1964 r. Nr 35, poz. 154);

- 2) uchwała nr 123 Rady Ministrów z dnia 26 marca 1959 r. w sprawie zasad i trybu wydawania przez banki państwowym biur (samodzielnym pracowniom) projektów środków pieniężnych na fundusz płac (Monitor Polski z 1959 r. Nr 28, poz. 131 i z 1964 r. Nr 35, poz. 154).

2. W biurach projektów nie stosuje się:

- 1) § 21 ust. 2 uchwały nr 187 Rady Ministrów z dnia 12 maja 1959 r. w sprawie rewizji finansowo-księgowej państwowych jednostek organizacyjnych (Monitor Polski Nr 58, poz. 278) w zakresie dotyczącym uznania stanowiska głównego księgowego pod względem uposażenia za równorzędne ze stanowiskiem zastępcy dyrektora,
- 2) uchwały nr 400 Rady Ministrów z dnia 10 grudnia 1963 r. w sprawie zasad wynagradzania radców prawnych i referentów prawnych zatrudnionych w przedsiębiorstwach państwowych, zjednoczeniach oraz w bankach państwowych (Monitor Polski Nr 94, poz. 438) — w części dotyczącej określenia wynagrodzenia zasadniczego radców prawnych i referentów prawnych,
- 3) § 44 ust. 3 uchwały nr 116 Rady Ministrów z dnia 14 maja 1965 r. o współpracy i koordynacji gospodarczej (Monitor Polski Nr 33, poz. 178).

§ 18. 1. Zasady wynagradzania określone uchwałą należy wprowadzić w obowiązującym trybie sukcesywnie po uprzednim organizacyjnym przygotowaniu biur projektów do zastosowania tych zasad, a w szczególności po zapewnieniu warunków ich właściwej realizacji począwszy od dnia 1 marca 1969 r., nie później jednak niż z dniem 1 stycznia 1970 r.

2. Termin wprowadzenia w życie w poszczególnych biurach projektów zasad wynagradzania określonych uchwałą ustala właściwy minister (bądź z jego upoważnienia dyrektor właściwego zjednoczenia) po uprzednim stwierdzeniu przez powołaną przez niego komisję, że dane biuro zapewniło wszystkie warunki niezbędne do prawidłowego stosowania nowych zasad wynagradzania; przy ocenie stanu przygotowania biura projektów do wprowadzenia nowych zasad wynagradzania należy w szczególności zwrócić uwagę na:

- 1) prawidłowość opracowania planu produkcji sprzedanej, stanowiącej podstawę do ustalenia funduszu płac pracowników produkcyjnych,
- 2) prawidłowość podziału funduszu płac na poszczególne grupy pracowników oraz na poszczególne składniki funduszu płac,
- 3) ustalenie właściwego wzrostu funduszu wynagrodzeń zasadniczych pracowników produkcyjnych (w wyniku zmniejszenia funduszu premialnego) w powiązaniu ze wzrostem wynagrodzeń zasadniczych poszczególnych pracowników,
- 4) poziom dyscypliny pracy i płac oraz sposoby jej zabezpieczenia.

3. W razie stwierdzenia nieprawidłowego stosowania zasad wynagradzania określonych uchwałą powinny być stosowane sankcje, o których mowa w § 4 ust. 4.

§ 19. Wykonanie uchwały porucza się Przewodniczącemu Komisji Planowania przy Radzie Ministrów, Przewodniczącemu Komitetu Pracy i Płac, Przewodniczącemu Komitetu Nauki i Techniki, Ministrowi Finansów, Ministrowi Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych oraz innym zainteresowanym ministrom (kierownikom urzędów centralnych).

§ 20. Uchwała wchodzi w życie z dniem ogłoszenia.

Prezes Rady Ministrów: J. Cyrankiewicz

Załączniki do uchwały nr 16 Rady Ministrów z dnia 9 stycznia 1969 r. (poz. 23).

Załącznik nr 1.

TABELA MIESIĘCZNYCH WYNAGRODZEŃ ZASADNICZYCH PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH BIUR PROJEKTÓW

Lp.	Stanowisko	Wynagrodzenie zasadnicze w zł od—do
1	2	3
I. Pracownicy produkcyjni.		
<i>Pracownicy zatrudnieni bezpośrednio przy projektowaniu.</i>		
1	Starszy projektant	3.500—5.000
2	Projektant, starszy kalkulator	2.700—4.000
3	Starszy asystent projektanta, kalkulator	2.200—3.000
4	Asystent projektanta, asystent kalkulatora	1.500—2.400
5	Pomoc techniczna	1.100—1.800
6	Kierownik pracowni w biurze projektów, generalny projektant	Według zaszerogowania starszego projektanta oraz dodatek funkcyjny w wysokości od 400 zł do 500 zł*)
7	Główny projektant	Według zaszerogowania starszego projektanta oraz dodatk funkcyjny w wysokości od 200 zł do 300 zł*)
<i>Pracownicy usługowych komórek produkcyjnych.</i>		
8	Kierownik pracowni wykończeniowej	1.800—2.700
9	Kierownik maszynopisowni	1.300—1.800
10	Starsza maszynistka w maszynopisowni	1.000—1.300
11	Maszynistka w maszynopisowni	950—1.100
<i>Pracownicy komórek opiniujących.</i>		
12	Członek zespołu orzekającego	4.000—5.000
13	Rzeczoznawca do spraw przeciwpożarowych, sanitarno-epidemiologicznych oraz bezpieczeństwa i higieny pracy	3.500—4.500
II. Pracownicy pozaprodukcyjni.		
14	Dyrektor: szczebel A	5.000—6.000
	„ B	4.500—5.500
15	Zastępca dyrektora, kierownik samodzielnej pracowni, kierownik oddziału: szczebel A	4.500—5.500
	„ B	4.000—5.000
16	Główny specjalista**), kierownik działu studiów	4.000—5.000
17	Główny księgowy	3.300—4.300
18	Kierownik działu technicznego, ekonomicznego, kierownik zakładowego ośrodka informacji technicznej i ekonomicznej	3.200—4.200
19	Radca prawny	2.700—3.600
20	Kierownik samodzielnej sekcji technicznej, ekonomicznej, kierownik działu finansowego i księgowego, kierownik punktu informacji technicznej i ekonomicznej, starszy inspektor do spraw wycen, kierownik działu administracyjnego, kierownik komórki kadr	2.500—3.300
21	Starszy inspektor***), starszy referent techniczny***), starszy referent ekonomiczny***), dokumentalista-inspektor, kierownik biblioteki, kierownik sekcji finansowej (księgowości), starszy rewident	2.300—3.000
22	Inspektor, referent techniczny, referent ekonomiczny, referent prawny, inspektor do spraw wycen, dokumentalista — informator, rewident, starszy księgowy	2.000—2.700
23	Starszy referent, starszy bibliotekarz, księgowy	1.500—2.000
24	Kierownik magazynu	1.700—2.400
25	Kierownik kancelarii głównej	1.300—1.800
26	Referent, bibliotekarz	1.100—1.700
27	Sekretarka	1.000—1.500
28	Maszynistka poza maszynopisownią	1.000—1.500
29	Magazyuier	1.000—1.400
30	Rachmistrz, kontysta	1.000—1.500
31	Starsza telefonistka	1.000—1.300
32	Telefonistka	950—1.100

*) W razie pełnienia przez pracownika więcej niż jednej funkcji przysługuje mu tylko jeden dodatek funkcyjny (najwyższy).

**) Stanowiska głównych specjalistów mogą być tworzone tylko za zgodą jednostki nadrzędnej; w ramach stanowisk głównych specjalistów tworzone jest stanowisko głównego specjalisty do spraw ekonomicznych (w zakresie projektowania).

***) Stanowiska starszego inspektora, starszego referenta technicznego i starszego referenta ekonomicznego mogą występować tylko w komórkach technicznych i ekonomicznych.

U w a g a : Stanowiska wymienione w grupie pracowników zatrudnionych bezpośrednio przy projektowaniu mogą być tworzone w dziale studiów.

TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY DLA PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH ZATRUDNIONYCH
W BIURACH PROJEKTÓW

Część I — Taryfikator kwalifikacyjny.

Lp.	Stanowisko (funkcja)	Wykształcenie	Staż pracy i inne wymagania
I. Pracownicy produkcyjni.			
<i>Pracownicy zatrudnieni bezpośrednio przy projektowaniu.</i>			
1	Starszy projektant*)	a) wyższe techniczne odpowiednie do specjalności techniczno-budowlanej	odpowiednie uprawnienia budowlane oraz 2 lata pracy na stanowisku projektanta
		b) wyższe wykształcenie odpowiedniej specjalności, jak: techniczne, ekonomiczne, matematyczne, plastyczne itp.	7 lat praktyki zawodowej w danej specjalności
2	Projektant*)	a) wyższe lub średnie wykształcenie techniczne	odpowiednie uprawnienia budowlane
		b) wyższe wykształcenie odpowiedniej specjalności, jak: techniczne, ekonomiczne, matematyczne, plastyczne itp.	5 lat praktyki zawodowej w danej specjalności
3	Starszy kalkulator	a) wyższe wykształcenie techniczne	5 lat praktyki zawodowej, w tym przynajmniej 2 lata na stanowisku technicznym na budowie albo w ruchu w zakładzie przemysłowym
		b) średnie wykształcenie techniczne	8 lat praktyki zawodowej, w tym przynajmniej 4 lata na stanowisku technicznym na budowie albo w ruchu w zakładzie przemysłowym
4	Kalkulator	a) wyższe wykształcenie techniczne	3 lata praktyki zawodowej, w tym przynajmniej 2 lata na stanowisku technicznym na budowie albo w ruchu w zakładzie przemysłowym
		b) średnie wykształcenie techniczne	6 lat praktyki zawodowej, w tym przynajmniej 4 lata na stanowisku technicznym na budowie albo w ruchu w zakładzie przemysłowym
5	Starszy asystent projektanta	a) wyższe wykształcenie odpowiedniej specjalności, jak: techniczne, ekonomiczne, matematyczne, plastyczne	a) 3 lata praktyki zawodowej b) w specjalnościach techniczno-budowlanych objętych Prawem budowlanym — praktyka na budowie w zakresie i wymiarze wymaganym do uzyskania uprawnień budowlanych, określonych w przepisach wydanych na podstawie Prawa budowlanego
		b) średnie wykształcenie odpowiedniej specjalności, jak: techniczne, ekonomiczne, plastyczne	a) 6 lat praktyki zawodowej b) w specjalnościach techniczno-budowlanych objętych Prawem budowlanym — praktyka na budowie w zakresie i wymiarze wymaganym do uzyskania uprawnień budowlanych, określonych w przepisach wydanych na podstawie Prawa budowlanego.
6	Asystent projektanta, asystent kalkulatora	a) wyższe wykształcenie odpowiedniej specjalności	wstępny staż pracy
		b) średnie wykształcenie odpowiedniej specjalności	3 lata praktyki zawodowej
7	Pomoc techniczna	a) średnie wykształcenie	
		b) kurs kreślarski	
8	Kierownik pracowni w biurze projektów, główny projektant		wymagania kwalifikacyjne jak dla starszego projektanta (lp. 1)
9	Generalny projektant		wymagania kwalifikacyjne jak dla starszego projektanta (lp. 1) oraz ukończone studia podyplomowe
<i>Pracownicy usługowych komórek produkcyjnych.</i>			
10	Kierownik pracowni wykończeniowej	a) średnie wykształcenie	5 lat praktyki zawodowej
		b) zasadnicza szkoła zawodowa	7 lat praktyki zawodowej odpowiadającej charakterowi zatrudnienia

*) Starsi projektanci i projektanci zatrudnieni przy pracach, do których wykonywania zgodnie z przepisami wydanych na podstawie art. 21 ust. 2 ustawy z dnia 31 stycznia 1961 r. — Prawo budowlane (Dz. U. Nr 7, poz. 46) wymagane jest posiadanie odpowiednich uprawnień budowlanych, powinni posiadać kwalifikacje określone odpowiednio pod lp. 1a i 2a. Starsi projektanci i projektanci zatrudnieni przy pracach, do których wykonywania nie jest wymagane posiadanie uprawnień budowlanych, powinni posiadać kwalifikacje określone odpowiednio pod lp. 1b i 2b.

Lp.	Stanowisko (funkcja)	Wykształcenie	Staż pracy i inne wymagania
11	Kierownik maszynopisowni	średnie wykształcenie	2 lata praktyki na stanowisku maszynistki
12	Starsza maszynistka w maszynopisowni		pisanie bezbłędnie z szybkością 230 uderzeń na minutę
13	Maszynistka w maszynopisowni		pisanie bezbłędnie z szybkością ponad 180 uderzeń na minutę

Pracownicy komórek opiniujących.

14	Członek zespołu orzekającego	kwalfikacje określają przepisy w sprawie trybu pracy i powoływania zespołów orzekających w państwowych jednostkach projektujących	
15	Rzeczoznawca do spraw przeciwpożarowych oraz bezpieczeństwa i higieny pracy	kwalfikacje jak dla projektanta (lp. 2) oraz posiadanie uprawnień wydanych przez właściwe organy (komenda straży pożarnej, związki zawodowe)	

II. Pracownicy pozaprodukcyjni.

16	Dyrektor biura projektów, kierownik oddziału biura	wyższe wykształcenie techniczne, ekonomiczne, prawnicze bądź inne, a w razie braku zastępcy dyrektora do spraw technicznych — wyższe wykształcenie techniczne odpowiadające problematyce projektowej biura	8 lat praktyki zawodowej, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub 2 lata na stanowisku kierowniczym bądź samodzielnym stanowisku pracy w jednostce projektowania
17	Zastępca dyrektora do spraw technicznych, kierownik samodzielnej pracowni	wyższe wykształcenie techniczne oraz kwalfikacje wymagane dla stanowiska starszego projektanta (lp. 1), a w biurze (samodzielnej pracowni) projektów o przewadze opracowań objętych przepisami Prawa budowlanego ponadto posiadanie uprawnień budowlanych	
18	Zastępca dyrektora do spraw ekonomicznych	wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze	7 lat praktyki zawodowej, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub 2 lata na stanowisku kierowniczym bądź samodzielnym stanowisku pracy w jednostce projektowania
19	Główny księgowy	a) wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze	7 lat praktyki w księgowości
		b) średnie wykształcenie ekonomiczne lub ogólnokształcące	10 lat praktyki w księgowości
20	Główny specjalista	kwalfikacje jak dla starszego projektanta (lp. 1)	
21	Główny specjalista do spraw ekonomicznych	wyższe wykształcenie ekonomiczne, techniczne bądź prawnicze	7 lat praktyki zawodowej, w tym przynajmniej 5 lat w zawodzie ekonomicznym związanym z procesem inwestycyjnym
22	Kierownik działu technicznego	wyższe wykształcenie techniczne	10 lat praktyki zawodowej, w tym przynajmniej 5 lat w jednostce projektowania
23	Kierownik samodzielnej sekcji technicznej	wyższe wykształcenie techniczne	7 lat praktyki zawodowej, w tym przynajmniej 4 lata w jednostce projektowania

Lp.	Stanowisko (funkcja)	Wykształcenie	Staż pracy i inne wymagania
24	Kierownik działu ekonomicznego, kierownik samodzielnej sekcji ekonomicznej	a) wyższe wykształcenie ekonomiczne, techniczne lub prawnicze	6 lat praktyki w zawodach ekonomicznych, w tym przynajmniej 4 lata w jednostce projektowania
		b) średnie wykształcenie ekonomiczne	8 lat praktyki w zawodach ekonomicznych, w tym przynajmniej 6 lat w jednostce projektowania
		c) średnie wykształcenie techniczne lub ogólnokształcące	10 lat praktyki w zawodach ekonomicznych, w tym przynajmniej 8 lat w jednostce projektowania
25	Kierownik działu administracyjnego, kierownik komórki kadr	a) wyższe wykształcenie	3 lata praktyki w administracji
		b) średnie wykształcenie	7 lat praktyki w administracji
26	Starszy inspektor do spraw wycen	a) wyższe wykształcenie techniczne lub ekonomiczne	3 lata praktyki zawodowej przy wycenach prac projektowych
		b) średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne	6 lat praktyki zawodowej przy wycenach prac projektowych
		c) średnie wykształcenie ogólnokształcące	7 lat praktyki zawodowej przy wycenach prac projektowych
27	Starszy inspektor, starszy referent techniczny, ekonomiczny	a) wyższe wykształcenie techniczne, ekonomiczne lub prawnicze	3 lata praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych w zależności od charakteru komórki organizacyjnej
		b) średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne	6 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych w zależności od charakteru komórki organizacyjnej
		c) średnie wykształcenie ogólnokształcące	7 lat praktyki w działach technicznych lub ekonomicznych w zależności od charakteru komórki organizacyjnej
28	Inspektor, inspektor do spraw wycen, referent techniczny, ekonomiczny	a) wyższe wykształcenie techniczne lub ekonomiczne	2 lata praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych w zależności od charakteru komórki organizacyjnej
		b) średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne	4 lata praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych w zależności od charakteru komórki organizacyjnej
		c) średnie wykształcenie ogólnokształcące	5 lat praktyki w działach technicznych lub ekonomicznych w zależności od charakteru komórki organizacyjnej
29	Kierownik sekcji finansowej, księgowości	a) wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze	3 lata praktyki w księgowości
		b) średnie wykształcenie ekonomiczne	6 lat praktyki w księgowości
		c) średnie wykształcenie ogólnokształcące	7 lat praktyki w księgowości
30	Starszy rewident	a) wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze	5 lat praktyki w księgowości, w tym przynajmniej 2 lata praktyki kontrolno-rewizyjnej
		b) średnie wykształcenie, ukończony kurs księgowości	8 lat praktyki w księgowości, w tym przynajmniej 3 lata praktyki kontrolno-rewizyjnej
31	Rewident	a) wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze	4 lata pracy w księgowości, w tym przynajmniej 2 lata na samodzielnym stanowisku w komórce finansowo-księgowej
		b) średnie wykształcenie, ukończony kurs księgowości	7 lat praktyki w księgowości, w tym przynajmniej 3 lata na samodzielnym stanowisku w komórce finansowo-księgowej
32	Starszy księgowy	a) wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze	2 lata praktyki w księgowości
		b) średnie wykształcenie ekonomiczne	4 lata praktyki w księgowości
		c) średnie wykształcenie ogólne, ukończony kurs księgowości	5 lat praktyki w księgowości

Lp.	Stanowisko (funkcja)	Wykształcenie	Staż pracy i inne wymagania
33	Księgowy	a) wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze	
		b) średnie wykształcenie	3 lata praktyki w księgowości
		c) ukończony kurs księgowości	4 lata praktyki w komórce finansowo-księgowej
34	Rachmistrz, kontysta	a) średnie wykształcenie	
		b) ukończony kurs księgowości	
35	Starszy referent	a) wyższe wykształcenie	
		b) średnie wykształcenie	3 lata praktyki w specjalności odpowiadającej charakterowi zatrudnienia
36	Referent	średnie wykształcenie	
37	Kierownik kancelarii głównej, magazynu	średnie wykształcenie	2 lata praktyki na stanowisku odpowiadającym charakterowi zatrudnienia
38	Sekretarka	średnie wykształcenie	2 lata praktyki w administracji, umiejętność pisania na maszynie
39	Magazynier	a) średnie wykształcenie	
		b) podstawowe wykształcenie	2 lata praktyki w magazynie
40	Starsza telefonistka		obsługiwanie centrali telefonicznej posiadającej ponad 25 numerów czynnych
41	Telefonistka		obsługiwanie centrali telefonicznej posiadającej do 25 numerów czynnych
42	Maszynistka poza maszynopisownią		pisanie bezbłędnie z szybkością ponad 230 uderzeń na minutę

III. Pracownicy zatrudnieni w działach studiów.

43	Kierownik działu studiów, starszy projektant	wyższe wykształcenie odpowiedniej specjalności	8 lat praktyki zawodowej, w tym: a) 7 lat praktyki w kierowaniu procesami produkcyjnymi, pracy naukowej w instytucie naukowo-badawczym, laboratorium badawczym, wyższej uczelni i 1 rok praktyki przy projektowaniu danej branży oraz znajomość co najmniej 1 języka obcego, b) 4 lata praktyki w kierowaniu procesami produkcyjnymi, pracy naukowej w instytucie naukowo-badawczym, laboratorium badawczym, wyższej uczelni i 4 lata praktyki przy projektowaniu w danej branży oraz znajomość co najmniej 1 języka obcego
44	Projektant	wyższe wykształcenie odpowiedniej specjalności	4 lata praktyki zawodowej przy projektowaniu, na stanowisku technicznym na budowie, w ruchu w zakładzie przemysłowym lub równorzędnym oraz znajomość jednego języka obcego

Lp.	Stanowisko (funkcja)	Wykształcenie	Staż pracy i inne wymagania
45	Starszy asystent projektanta	a) wyższe wykształcenie odpowiedniej specjalności	3 lata praktyki zawodowej, w tym 2 lata praktyki na stanowisku technicznym na budowie, w ruchu w zakładzie przemysłowym lub równorzędnym i jeden rok praktyki przy projektowaniu
		b) średnie wykształcenie odpowiedniej specjalności	6 lat praktyki zawodowej, w tym 3 lata praktyki na stanowisku technicznym na budowie, w ruchu w zakładzie przemysłowym lub równorzędnym i 3 lata praktyki przy projektowaniu
46	Asystent projektanta	wymagania kwalifikacyjne jak dla asystenta określone pod lp. 6	
47	Pomoc techniczna	średnie wykształcenie	

U w a g i:

- 1) Dla pracowników zatrudnionych w komórkach informacji techniczno-ekonomicznej wymagania kwalifikacyjne ustala zarządzenie Przewodniczącego Komitetu do Spraw Techniki z dnia 16 października 1961 r. w sprawie organizacji i działalności służby informacji technicznej i ekonomicznej (Monitor Polski Nr 88, poz. 377).
- 2) Kwalifikacje radców prawnych i referentów prawnych określa uchwała nr 533 Rady Ministrów z dnia 13 grudnia 1961 r. w sprawie obsługi prawnej przedsiębiorstw państwowych, zjednoczeń oraz banków państwowych (Monitor Polski Nr 96, poz. 406).
- 3) Wstępny staż pracy wlicza się do czasu praktyki zawodowej.
- 4) Pracownicy zatrudnieni przy opracowywaniu kosztorysów mogą być w uzasadnionych wypadkach zaszeregowani na stanowiska projektantów (starszych projektantów), jeżeli posiadają kwalifikacje określone dla tych stanowisk w zakresie wykształcenia i praktyki zawodowej.
- 5) Zatrudnieni w działach studiów inżynierowie i technicy wykonujący funkcje techniczne w specjalnościach techniczno-budowlanych, do których wykonywania wymagane są zgodnie z przepisami ustawy z dnia 31 stycznia 1961 r. — Prawo budowlane (Dz. U. z 1961 r. Nr 7, poz. 46 i z 1965 r. Nr 13, poz. 91) odpowiednie kwalifikacje fachowe w zakresie wykształcenia technicznego i praktyki, powinni posiadać uprawnienia budowlane.

Część II — Zasady ogólne stosowania taryfikatora kwalifikacyjnego.

§ 1. Taryfikator kwalifikacyjny określa minimalne wymagania niezbędne do zajmowania poszczególnych stanowisk; w wypadkach szczególnie uzasadnionych właściwy minister w uzgodnieniu z zarządem głównym właściwego związku zawodowego może ustalać wyższe wymagania kwalifikacyjne niż określone w taryfikatorze.

§ 2. Dyrektor biura projektów może pracowników, zatrudnionych w dniu wejścia w życie w danym biurze zasad wynagradzania ustalonych uchwałą na stanowiskach, do których zajmowania nie posiadają wykształcenia określonego w taryfikatorze kwalifikacyjnym:

- 1) pozostawić na dotychczasowych stanowiskach i zobowiązać ich do rozpoczęcia bądź kontynuowania nauki w najbliższym roku szkolnym, a w wypadkach szczególnie uzasadnionych — z rocznym opóźnieniem i ukończenia jej w okresie nie dłuższym niż 5 lat, a wyjątkowo w okresie nie dłuższym niż 6 lat od czasu rozpoczęcia przez pracownika uzupełniania wykształcenia; w wypadkach szczególnie uzasadnionych jednostka nadrzędna może wyrazić zgodę na dalsze przedłużenie tego okresu,
- 2) pozostawić na dotychczasowych stanowiskach i zwolnić od obowiązku uzupełniania wykształcenia pracowników posiadających przynajmniej 15-letni staż pracy, pod warunkiem że dotychczasowy przebieg ich pracy zawodowej zapewnia należyte wykonywanie obowiązków związanych z zajmowanymi stanowiskami, z tym że:
 - a) w stosunku do pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowników komórek technicznych i ekonomicznych wymagane jest ukończenie 45 lat życia,
 - b) w stosunku do pracowników zatrudnionych na stanowiskach starszych projektantów i projektantów wy-

magane jest ukończenie 45 lat życia oraz posiadanie średniego wykształcenia i odpowiedniego dorobku w zakresie projektowania.

§ 3. Jednostka nadrzędna na wniosek dyrektora biura w szczególnie uzasadnionych indywidualnych wypadkach, uniemożliwiających pracownikowi uzupełnienie wykształcenia, może w odniesieniu do pracowników, o których mowa w § 2 pkt 2, zatrudnionych na stanowiskach kierowników komórek technicznych i ekonomicznych oraz starszych projektantów i projektantów, którzy nie ukończyli 45 lat życia, ale odpowiadają pozostałym warunkom określonym w § 2 pkt 2, wyrazić zgodę na pozostawienie ich na dotychczasowych stanowiskach i zwolnić od obowiązku uzupełniania wykształcenia.

§ 4. Przepisy § 2 i 3 nie dotyczą pracowników zatrudnionych na stanowiskach: głównego specjalisty, kierownika pracowni, kierownika działu studiów, starszego projektanta i projektanta w dziale studiów, pracowników w komórkach opiniujących oraz pracowników pełniących funkcję generalnego i głównego projektanta.

§ 5. Pozostawienie pracowników, o których mowa w § 2 i 3, na dotychczasowych stanowiskach wymaga uzgodnienia z radą zakładową, a w odniesieniu do pracowników zatrudnionych przy projektowaniu — również uprzedniego pozytywnego zaopiniowania przez zarząd (oddział) stowarzyszenia twórczego lub naukowo-technicznego właściwej specjalności.

§ 6. Jednostka nadrzędna może pracowników, zatrudnionych w dniu wejścia w życie w danym biurze projektów zasad wynagradzania określonych uchwałą na stanowiskach: dyrektora, kierownika samodzielnej pracowni, zastępcy dy-

rektora i głównego księgowego, do których zajmowania nie posiadają wykształcenia określonego w taryfikatorze kwalifikacyjnym:

- 1) pozostawić na dotychczasowych stanowiskach i zobowiązać ich do rozpoczęcia bądź kontynuowania nauki w najbliższym roku szkolnym, a w wypadkach szczególnie uzasadnionych — z rocznym opóźnieniem oraz ukończenia nauki w okresie nie dłuższym niż 5 lat od czasu rozpoczęcia przez pracownika uzupełnienia wykształcenia, a w wypadkach szczególnie uzasadnionych w okresie dłuższym niż 5 lat;
- 2) pozostawić na dotychczasowych stanowiskach i zwolnić od obowiązku uzupełniania wykształcenia z uwagi na szczególne powody uniemożliwiające pracownikowi uzupełnienie wykształcenia pod warunkiem, że posiadają oni przynajmniej 15-letni staż pracy, a dotychczasowy przebieg ich pracy zawodowej zapewnia należyte wykonywanie obowiązków związanych z zajmowanymi stanowiskami.

§ 7. Pracownicy, o których mowa w § 2, 3 i 6, w razie przejścia za zgodą kierowników zainteresowanych zakładów pracy do pracy w innej jednostce projektowania objętej przepisami uchwały mogą być zatrudnieni w nowym miejscu pracy na stanowiskach, jakie zajmowali w poprzednim

miejscu, pod warunkiem zachowania terminu ustalonego do uzupełnienia wykształcenia.

§ 8. W szczególnie uzasadnionych indywidualnych wypadkach jednostka nadrzędna może wyrazić zgodę na zwolnienie od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia pracowników nowo przyjmowanych do pracy, z wyjątkiem stanowisk wymienionych w § 4, stosując do nich odpowiednio przepisy §§ 2 i 3, 5 i 6.

§ 9. Wymagany zgodnie z taryfikatorem kwalifikacyjnym dla pracowników usługowych komórek produkcyjnych oraz dla pracowników pozaprodukcyjnych, z wyjątkiem głównych specjalistów (lp. 20 i 21) i pracowników działów studiów (lp. 43—46), okres stażu pracy może być skrócony o $\frac{1}{3}$, jednak nie więcej niż o 2 lata, w stosunku do pracowników, których dotychczasowe wyniki pracy, wybitne umiejętności i sprawdzone na dotychczas zajmowanym stanowisku walory osobiste dają gwarancję w pełni sprawnego wykonywania zadań na powierzonym stanowisku.

§ 10. W okresie przejściowym do lat 5 od dnia wejścia w życie w danym biurze projektów zasad wynagradzania ustalonych uchwałą może mieć miejsce odstępstwo od wymagania ukończenia przez generalnych projektantów studiów podyplomowych (lp. 9).

Załącznik nr 3.

RAMOWE ZASADY PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH BIUR PROJEKTÓW

Część I.

Pracownicy produkcyjni.

§ 1. 1. Planowany na dany rok osobowy fundusz płac dla pracowników produkcyjnych ustala na wniosek dyrektora biura jednostka nadrzędna w ramach przyznanych jej limitów, biorąc pod uwagę zawarte przez biuro projektów i przyjęte do finansowania przez właściwe banki umowy o wykonanie prac projektowych oraz wielkość planowanej na dany rok produkcji sprzedanej.

2. Planowany na dany rok osobowy fundusz płac pracowników produkcyjnych ustalony jest jako pochodna wartość planowanej na dany rok produkcji sprzedanej za pomocą zatwierdzonego przez jednostkę nadrzędną wskaźnika udziału funduszu płac pracowników produkcyjnych w wartości produkcji sprzedanej.

3. Wprowadzenie niniejszych zasad premiowania nie stanowi podstawy do ustalenia 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 (przy systemie czasowo-premiowym lub zaliczkowo-rozliczeniowym); wyższy wskaźnik może być ustalony jedynie w wyniku zwiększenia funduszu płac pracowników produkcyjnych kosztem funduszu płac pracowników pozaprodukcyjnych w wypadkach, o których mowa w § 12.

4. Wysokość planowanego funduszu premiowego dla umysłowych pracowników produkcyjnych ustala dyrektor biura w ramach przyznanego osobowego funduszu płac pracowników produkcyjnych w wysokości nie niższej od 20% tego funduszu.

§ 2. 1. Pracownicy produkcyjni (z wyłączeniem pracowników, o których mowa w ust. 3 i 4) mogą otrzymywać:

- 1) premie kwartalne za terminowe i należyte pod względem jakości wykonanie zadań produkcyjnych,
- 2) premie uznaniowe za wysoką jakość opracowań projektowych oraz za wykonanie przydzielonych dodatko-

wo zadań, przyznawane w ramach funduszu dyrekcyjnego (§ 3 ust. 3 pkt 2).

2. Biura projektów mogą za zgodą jednostek nadrzędnych wprowadzić zamiast premii kwartalnych, o których mowa w ust. 1, premie miesięczne przy równoczesnym wprowadzeniu zasady uruchamiania i rozliczania funduszu płac w oparciu o wartość produkcji sprzedanej w okresach miesięcznych.

3. Pracownikom komórek opiniujących nie przysługuje prawo do premii, o której mowa w ust. 1.

4. Premie kierowników maszynopisowni i maszynistek zatrudnionych w halach maszyn wypłacane są na podstawie ogólnie obowiązujących zasad.

§ 3. 1. Premie kwartalne, o których mowa w § 2 ust. 1, wypłacane są z funduszu premiowego tworzonego w ramach osobowego funduszu płac uruchamianego i rozliczanego zgodnie z przepisami niniejszego paragrafu.

2. Osobowy fundusz płac dla pracowników produkcyjnych uruchamiany jest i rozliczany w okresach kwartalnych w sposób następujący:

- 1) ustala się wielkość osobowego funduszu płac mnożąc wartość produkcji sprzedanej za okres od początku roku do końca kwartału rozliczeniowego przez zatwierdzony wskaźnik udziału funduszu płac w wartości produkcji sprzedanej,
- 2) ustala się kwotę osobowego funduszu płac uruchomioną w okresie poprzedzającym dany kwartał rozliczeniowy, a jeżeli chodzi o I kwartał, kwotę, o jaką ewentualnie przekroczony został osobowy fundusz płac w roku ubiegłym (pkt 5),
- 3) ustala się wielkość przysługującego w danym kwartale 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

płat planowanego na dany okres rozliczeniowy; w IV kwartale biuro projektów nie przysługuje prawo do uruchomienia zaliczkowo dodatkowego funduszu płat ponad kwotę ustaloną zgodnie z pkt 3,

- 5) wypłaty funduszu płat dokonywane ponad limit określony w pkt 4, w wyniku konieczności wypłaty wynagrodzeń zasadniczych i innych należności (poza premiami kwartalnymi i uznaniowymi) zaliczanych w ciężar osobowego funduszu płat, stanowią przekroczenie funduszu płat; na pokrycie przekroczenia funduszu płat banki udzielają kredytu o podwyższonym oprocentowaniu, a kwota odpowiadająca płatonym dodatkowym odsetkom za korzystanie z kredytu na pokrycie przekroczenia funduszu płat obciąża fundusz premiiowy pracowników pozaprodukcyjnych (§ 8 ust. 4).

3. Fundusz płat uruchomiony zgodnie z przepisami ust. 2 przeznacza się, w oparciu o wskaźniki ustalone w zatwierdzonych przez jednostkę nadrzędną szczegółowych zasadach wynagradzania, na:

- 1) utworzenie funduszu nagród specjalnych, o których mowa w § 7 uchwały, w wysokości nie niższej od 2% faktycznego funduszu wynagrodzeń zasadniczych pracowników umysłowych, zatrudnionych bezpośrednio przy projektowaniu w danym kwartale,
- 2) utworzenie funduszu dyrekcyjnego przeznaczonego na wypłatę:
 - a) wynagrodzeń kierowników pracowni i generalnych projektantów,
 - b) wynagrodzeń pracowników usługowych komórek produkcyjnych,
 - c) wynagrodzeń pracowników komórek opiniujących,
 - d) wynagrodzeń za prace nie fakturowane,
 - e) wynagrodzeń za długotrwałą płatną nieobecność w pracy: za urlopy macierzyńskie, ćwiczenia wojskowe, choroby trwające powyżej 1 miesiąca itp.,
 - f) wynagrodzeń nie znajdujących pokrycia w funduszu płat przypadającym dla danej pracowni zgodnie z zasadami ustalonymi w § 4 ust. 3,
 - g) innych należności przewidzianych w szczegółowych zasadach wynagradzania oraz
 - h) premii uznaniowych przyznawanych przez dyrektora za wysoką jakość opracowań projektowych i za wykonanie przydzielonych dodatkowo zadań; kwotę przeznaczoną na premie uznaniowe ustala się w granicach od 1% do 2% funduszu płat pracowników produkcyjnych.

Nie wykorzystany w ciągu roku fundusz dyrekcyjny powiększa fundusz płat IV kwartala.

4. Fundusz płat po odjęciu kwot wymienionych w ust. 3 dzieli się na poszczególne pracownie, biorąc pod uwagę aktualne potrzeby biura, zależnie od wielkości i złożoności zaplanowanych dla danej pracowni zadań. W szczegółowych zasadach wynagradzania należy ustalić kryteria podziału funduszu płat w sposób zapewniający właściwy poziom płat w poszczególnych pracowniach, w powiązaniu z wydajnością pracy, jej złożonością i jakością.

5. W uzasadnionych wypadkach szczegółowe zasady wynagradzania mogą przewidywać wypłacanie z funduszu płat pracowni wynagrodzeń kierowników pracowni oraz wynagrodzeń za czas nie przepracowany płatny.

§ 4. 1. Premie kwartalne przyznawane są za terminowe i należyte pod względem jakości wykonywanie zadań produkcyjnych w ramach funduszu premiiowego tworzonego zgodnie z ust. 2.

2. Z funduszu płat przypadającego stosownie do przepisów § 3 ust. 4 na poszczególne pracownie wypłaca się wynagrodzenia zasadnicze i inne należności (poza premiami) zaliczane w ciężar tej części osobowego funduszu płat, a z

części pozostałej tworzy się fundusz premii kwartalnych danej pracowni.

3. Jeżeli przypadający dla danej pracowni fundusz płat obliczony zgodnie z ust. 2 nie wystarcza na pokrycie wynagrodzeń zasadniczych oraz innych (poza premiami) należności wypłacanych w ciężar tej części funduszu płat, powstałe w danym kwartale z tego tytułu przekroczenie pokrywa się z funduszu dyrekcyjnego, o którym mowa w § 3 ust. 3 pkt 2, dokonując w następnych kwartałach odpowiednich potrąceń z funduszu płat danej pracowni, aż do całkowitego pokrycia kwoty przekroczenia. Dyrektor biura może powziąć decyzję niedokonywania tych potrąceń, w razie gdy przekroczenie nastąpiło nie z winy danej pracowni.

4. Przypadający na pracownię zgodnie z przepisami ust. 2 fundusz premii kwartalnych zmniejsza się w razie niewykonania prac w terminie oraz przy niedostatecznej jakości wykonywanych prac zgodnie z zasadami określonymi w szczegółowych zasadach wynagradzania o kwoty nie niższe od obliczonych w sposób następujący:

- 1) za każdy dzień przekroczenia terminu zmniejsza się fundusz premii kwartalnych o określoną w szczegółowych zasadach wynagradzania kwotę; kwota ta nie może być niższa od 50% kwoty obliczonej według zasad obowiązujących biuro projektów przy płaceniu kar umownych za niedotrzymanie terminu wykonania projektów; opóźnienie dostarczenia podkładów dla pracowni branżowych, w wyniku którego nastąpiło przekroczenie terminu, powoduje zmniejszenie premii pracowni, która nie dostarczyła podkładów w ustalonym terminie,
- 2) w razie dokonywania poprawek i uzupełnień, o których mowa w ust. 5, wynikających z winy pracowni zmniejsza się fundusz premii kwartalnych o określoną w szczegółowych zasadach wynagradzania kwotę; kwota ta nie może być niższa od 50% kwoty obliczonej według zasad obowiązujących biuro projektów przy płaceniu kar umownych za wady prac projektowych,

z tym że kwota potrąceń obliczona zgodnie z powyższymi zasadami łącznie za wszystkie projekty nie może przekraczać 30% funduszu wynagrodzeń zasadniczych pracowni (w danym kwartale).

5. Pracownia zobowiązana jest do bezpłatnego wykonania w opracowywanych przez nią projektach, kosztorysach oraz innych pracach projektowych poprawek i uzupełnień, wynikających z:

- 1) wykonania prac niezgodnie z warunkami umowy,
- 2) pogorszenia wskaźników ustalonych w zatwierdzonym poprzednio stadium projektu,
- 3) nie uznanego przez zleceniodawcę przekroczenia w opracowywanej przez biuro projektów dokumentacji ogólnej sumy zbiorczego zestawienia kosztów,
- 4) niewłaściwego pod względem technicznym i ekonomicznym wykonania prac projektowych,
- 5) niezgodności z obowiązującymi w chwili rozpoczęcia prac projektowych przepisami, normami, normatywami technicznymi projektowania i cennikami.

6. Premie kwartalne wypłaca się poszczególnym pracownikom zatrudnionym w danej pracowni według zasad podziału tego funduszu ustalonych w szczegółowych zasadach wynagradzania; zasady te powinny uwzględniać między innymi warunki przyznawania premii za właściwe pełnienie nadzoru autorskiego. Premie dla poszczególnych pracowników nie mogą być obliczane na podstawie wartości cennikowej wykonanych prac.

§ 5. 1. Premie kwartalne dla kierowników pracowni i generalnych projektantów oraz kierowników pracowni wykończeniowych przyznaje dyrektor biura; przy ustalaniu wysokości premii dla kierowników pracowni i generalnych

projektantów dyrektor powinien brać pod uwagę jakość projektów, za które są oni odpowiedzialni, dokonując jej oceny przy uwzględnieniu ramowych kryteriów oceny jakości projektów i opracowań stanowiących załącznik nr 4 do uchwały.

2. Dyrektor biura ma obowiązek pozbawić całkowicie lub częściowo premii kierownika pracowni i generalnego projektanta w razie nienależytego wykonywania nałożonych na nich obowiązków, a w szczególności w razie:

- 1) niedotrzymania umownych terminów prac projektowych,
- 2) braku dostatecznego nadzoru nad koordynacją międzybranżową,
- 3) niedostatecznego wykorzystywania istniejących opracowań typowych,
- 4) odrzucenia pracy projektowej przez zespół orzekający,
- 5) odrzucenia pracy projektowej przez komisję oceny projektów inwestycyjnych z winy projektanta,
- 6) uzasadnionych reklamacji inwestora bądź wykonawcy; oceny słuszności reklamacji dokonuje rada techniczno-ekonomiczna, oraz
- 7) innych uzasadnionych reklamacji, jak np. niedostarczenia w terminie podkładów projektowych innym pracownikom.

§ 6. 1. Premie uznaniowe za wysoką jakość opracowań projektowych, wypłacane z funduszu dyrekcyjnego (§ 3 ust. 3 pkt 2), przyznawane są przez dyrektora biura pracownikom zatrudnionym przy projektowaniu na stanowiskach nie niższych od starszego asystenta za zakończone projekty i opracowania, które uznane zostały przez właściwe komórki opiniujące za wyróżniające się wysoką jakością.

2. Przy ocenie jakości opracowań projektowych dyrektor biura bierze pod uwagę ramowe kryteria oceny jakości projektów i opracowań stanowiące załącznik nr 4 do uchwały.

3. Maksymalna wysokość premii uznaniowych przyznawanych za wysoką jakość opracowań projektowych oraz za wykonanie przydzielonych dodatkowo zadań nie może przekroczyć w stosunku rocznym 20% rocznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika.

C z ę ś ć II.

Pracownicy pozaprodukcyjni.

§ 7. 1. Planowany na dany rok osobowy fundusz płac dla pracowników pozaprodukcyjnych ustala na wniosek dyrektora jednostka nadrzędna w ramach przyznaných limitów w kwocie bezwzględnej z wydzieleniem w ramach tej kwoty funduszu wynagrodzeń zasadniczych pracowników działów studiów.

2. Wysokość planowanego funduszu premiowego dla pracowników pozaprodukcyjnych ustala na wniosek dyrektora biura jednostka nadrzędna w granicach od 10% do 30% planowanego funduszu ich wynagrodzeń zasadniczych.

3. W razie wykonywania przez biuro projektów zadania biura prowadzącego (patronackiego) lub pełnienia funkcji koordynacji branżowej, jednostka nadrzędna powinna przyznać odpowiednio wyższy fundusz premiowy dla pracowników pozaprodukcyjnych, jednak w granicach nie przekraczających 35% planowanego funduszu wynagrodzeń zasadniczych.

§ 8. 1. Planowany fundusz płac 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 uruchamiania w danym okresie rozliczeniowym osobowego funduszu płac pracowników produkcyjnych w wysokości nie niższej od zaplanowanej na ten okres.

2. Jeżeli planowany na dany okres rozliczeniowy fundusz płac pracowników produkcyjnych nie jest w pełni uruchamiany, planowany fundusz płac pracowników pozaprodukcyjnych uruchamia się w tym samym procencie, w jakim uruchamiany jest fundusz prac pracowników produkcyjnych.

3. Planowany fundusz premiowy dla pracowników pozaprodukcyjnych uruchamia się w okresach kwartalnych jedynie do takiej wysokości, która znajduje pokrycie w funduszu płac uruchamianym zgodnie z ust. 1 i 2.

4. Fundusz premiowy ustalony zgodnie z ust. 3 zmniejsza się o kwoty odpowiadające płaconym dodatkowym odsetkom za korzystanie z kredytu na pokrycie przekroczenia funduszu płac, o którym mowa w § 3 ust. 2 pkt 5, z wyjątkiem wypadków, o których mowa w ust. 5.

5. Jeżeli przekroczenie funduszu płac, o którym mowa w § 3 ust. 2 pkt 5, nastąpiło nie z winy pracowników pozaprodukcyjnych, jednostka nadrzędna może w indywidualnych wypadkach na wniosek dyrektora biura zezwolić na niestosowanie w części lub w całości potrąceń, o których mowa w ust. 4, przy równoczesnym zaleceniu potrącenia tych kwot z tej części funduszu gwarancyjnego biura projektów, która przeznaczona jest na nagrody specjalne.

§ 9. 1. W ramach kwoty funduszu premiowego ustalonej zgodnie z § 8 przyznawane są premie indywidualne dla poszczególnych pracowników.

2. Premie dla dyrektora biura projektów, jego zastępcy i głównego księgowego ustala jednostka nadrzędna, biorąc pod uwagę między innymi:

- 1) wykonanie planu produkcji,
- 2) realizację zadań eksportowych,
- 3) zmniejszenie reklamacji w zakresie kompletności dokumentacji,
- 4) wykonanie zadań rzeczowych dla budów priorytetowych.

3. Wysokość premii dla pracowników nie wymienionych w ust. 2 ustala dyrektor biura w zależności od terminowego i należytego pod względem jakości wykonania zadań własnych poszczególnych komórek w oparciu o przepisy zawarte w szczegółowych zasadach wynagradzania. Wysokość premii dla pracowników działu studiów, w wypadku terminowego i należytego pod względem jakości wykonania zadań, powinna w miarę możliwości kształtować się (w ramach ustalonych limitów) na poziomie zbliżonym do poziomu przeciętnych premii wypłacanych pracownikom produkcyjnym.

4. Maksymalna wysokość premii nie może przekroczyć w stosunku rocznym:

- 1) dla dyrektora i jego zastępców, kierownika samodzielnej pracowni oraz kierownika oddziału — 70%,
- 2) dla głównego specjalisty, głównego księgowego, kierowników działów: technicznego, ekonomicznego, studiów, kierownika ośrodka informacji technicznej i ekonomicznej oraz dla starszych projektantów i projektantów w dziale studiów — 60%,
- 3) dla kierownika samodzielnej sekcji technicznej, ekonomicznej, kierownika punktu informacji technicznej i ekonomicznej, kierownika działu administracyjnego, kierownika komórki kadr, radcy prawnego na pełnym etacie, starszego inspektora, starszego referenta technicznego, ekonomicznego, dokumentalisty — inspektora, kierownika biblioteki, kierownika sekcji finansowej (księgowości), starszego rewidenta, inspektora, referenta technicznego, ekonomicznego, dokumentalisty-informatora, rewidenta, starszego księgowego, starszego referenta w wydziałach technicznych i ekonomicznych oraz dla pozostałych pracowników w dziale studiów — 35%,
- 4) dla pozostałych stanowisk — 25% wynagrodzenia zasadniczego tych pracowników.

5. Ustalone w ust. 4 limity premii indywidualnych mogą być za zgodą właściwego ministra podwyższone, nie wię-

cej jednak niż o 10% wynagrodzenia zasadniczego w stosunku do dyrektora i jego zastępców, kierownika samodzielnej pracowni, kierownika oddziału oraz głównego księgowego w tych biurach projektów, którym zgodnie z § 7 ust. 3 przyznano fundusz premiiowy przekraczający 30% planowanego funduszu wynagrodzeń zasadniczych.

§ 10. 1. Szczegółowe zasady premiowania mogą przewidywać zaliczkowe uruchamianie funduszu premiiowego w okresach miesięcznych; wysokość uruchamianego zaliczkowo funduszu premiiowego nie może przekraczać 70% planowanego funduszu premiiowego; zaliczki przekraczające przysługujący pracownikom fundusz premiiowy obciążają fundusz premiiowy następnych kwartałów (danego lub następnego roku).

2. Nie wykorzystany fundusz płac zasadniczych nie może zwiększać funduszu premiiowego.

3. Fundusz premiiowy rozliczany jest w stosunku rocznym, a nie wykorzystane po zakończeniu roku kwoty powiększają fundusz gwarancyjny biura projektów.

§ 11. 1. Pracownicy finansowo-księgowi otrzymują premię bilansową za terminowe i prawidłowe sporządzenie rocznego sprawozdania finansowego, wypłacaną w ramach funduszu premiiowego, wynoszącą 15% jednomiesięcznego funduszu wynagrodzeń zasadniczych ogółu pracowników finansowo-księgowych.

2. Premię bilansową wypłaca się niezależnie od spełnienia warunków uprawniających do wypłaty premii kwartalnych.

3. Indywidualna wysokość premii bilansowej nie może przekroczyć 30% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika.

Część III.

Przepisy końcowe.

§ 12. Jeżeli wprowadzenie zasad wynagradzania określonych uchwałą będzie wymagało dokonania zmian polegających na przesunięciu niektórych pracowników z grup pracowników pozaprodukcyjnych do grup pracowników produkcyjnych lub odwrotnie, zmiany te powinny być w zależności od aktualnych potrzeb biura projektów odpowiednio uwzględnione przy dokonywaniu podziału funduszu płac na te dwie grupy pracowników.

§ 13. 1. Szczegółowe zasady wynagradzania powinny przewidywać możliwość uzależnienia wypłaty premii w stosunku do wszystkich grup pracowników (lub nawet poszczególnych pracowników) od wykonania dodatkowych zadań premiiowych oraz spełnienia dodatkowych warunków określonych przez dyrektora biura projektów.

2. Za naruszenie regulaminu pracy lub zaniedbania, szczególnie w zakresie bezpieczeństwa pracy, dyrektor biura projektów może zawiesić lub zdecydować o przepadku w całości lub w części premii przysługującej pracownikowi na podstawie szczegółowych zasad wynagradzania.

§ 14. Zmniejszenie premii, o których mowa w § 4 ust. 4, § 5 ust. 2, § 8 ust. 4 oraz § 13 ust. 2, powiększa fundusz gwarancyjny biura projektów zgodnie z przepisem § 10 ust. 1 pkt 4 uchwały nr 30 Rady Ministrów z dnia 10 lutego 1967 r. w sprawie gospodarki finansowej państwowych biur projektów (Monitor Polski z 1967 r. Nr 15, poz. 72 i z 1969 r. Nr 3, poz. 23).

Załącznik nr 4.

RAMOWE KRYTERIA OCENY JAKOŚCI PROJEKTÓW I OPRACOWAŃ

1. Za kryteria oceny jakości projektów i opracowań należy przyjmować w szczególności:

- 1) walory funkcjonalne, architektoniczne, plastyczne,
- 2) nowoczesność rozwiązań konstrukcyjnych, pozwalających na przyspieszenie okresu budowy, stosowanie metod uprzemysłowionych wykonania robót,
- 3) ekonomikę w wykorzystaniu materiałów, jak również zastosowanie materiałów nowoczesnych, niedeficytowych i dostępnych wykonawcy, zwłaszcza w danym rejonie,
- 4) uwzględnienie w rozwiązaniach konstrukcyjnych technicznych możliwości realizacyjnych wykonawców robót, z uwzględnieniem jednak zasad postępu technicznego w budownictwie,
- 5) maksymalne wykorzystanie elementów i segmentów typowych, z tym jednak by nie powodowały pogorszenia rozwiązania,
- 6) zastosowanie w projekcie rozwiązań zgłoszonych do opatentowania,
- 7) uzyskanie w projekcie dodatkowych efektów ekonomicznych i użytkowych, większych od przyjętych w danych wyjściowych, pod warunkiem nieprzekroczenia globalnego kosztu inwestycji, określonego w tych danych przyjętych przez jednostkę projektowania,
- 8) obniżenie kosztu inwestycji w stosunku do ustalonego w projekcie wstępnym, bez pogorszenia wskaźników ekonomicznych i wartości użytkowej inwestycji,
- 9) zastosowanie rozwiązań pozwalających na obniżenie kosztów eksploatacji inwestycji,
- 10) wysokie wskaźniki wykorzystania terenu, zblokowania budynków, skojarzenia inwestycji, niezawodności urządzeń,
- 11) zastosowanie w projekcie najnowszych rozwiązań wy-

magających pracochłonnych studiów, a przynoszących w efekcie korzyści gospodarce narodowej,

- 12) prawidłowe udokumentowanie wyboru najlepszego wariantu rozwiązania z aktualnie możliwych do przedstawienia w warunkach krajowych,
- 13) wykorzystanie nowoczesnych technik przy sporządzaniu projektu, pozwalających w praktyce na przyspieszenie procesu projektowania i zmniejszenie jego pracochłonności,
- 14) wysoką jakość produkcji i usług projektowanych inwestycji.

2. W zakresie projektów inwestycji przemysłowych podstawowym kryterium jakości jest efektywność inwestycji w porównaniu z osiągnięciami techniki światowej oraz przodującymi osiągnięciami krajowymi. Za kryteria oceny jakości tych projektów i opracowań oprócz kryteriów wymienionych w ust. 1 należy przyjmować w szczególności:

- 1) nowoczesność rozwiązań procesów produkcyjnych i technologicznych, pozwalających na zmniejszenie kosztów wytwarzania,
- 2) nowoczesność rozwiązań w zakresie transportu zewnętrznego, wewnętrznego, wydzielonego i międzywydzielonego, obniżających koszty produkcji,
- 3) nowoczesność rozwiązań wpływających na jakość wyrobów, które mają być wytwarzane przez projektowany zakład,
- 4) uzyskanie dodatkowych efektów ekonomicznych przez nowoczesność rozwiązań technologicznych magazynowania w różnych fazach produkcji,
- 5) zastosowanie w projekcie nowoczesnych rozwiązań organizacji produkcji i zarządzania oraz uruchamiania produkcji,

- 6) zaprojektowanie nowoczesnych rozwiązań dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy, umożliwiających stosowanie najnowocześniejszych rozwiązań procesów produkcyjnych, przy równoczesnej realizacji zasady humanizacji miejsca pracy i dotrzymania warunków ergonomii,
- 7) nowoczesność rozwiązań zagadnień socjalnych i bytowych.

3. W zakresie prac studialnych i innych opracowań o charakterze nieprojektowym, w których nie będą miały zastosowania kryteria podane w ust. 1 i 2, podstawowym kryterium jakości powinien być wysoki stopień ich przydatności i uniwersalności, pozwalający na wykorzystanie danego opracowania w maksymalnie szerokim zakresie przy opracowywaniu projektów danej branży lub dziedziny.

Załącznik nr 5.

ZASADY USTALANIA EFEKTÓW ZREALIZOWANYCH INWESTYCJI ORAZ PRYZNAWANIA NAGRÓD SPECJALNYCH

§ 1. 1. Podstawą do ustalania i oceny efektów inwestycyjnych przy inwestycjach przemysłowych są rozliczenia z zagospodarowania oddanych do użytku zadań inwestycyjnych oraz z osiągniętych efektów gospodarczych (załącznik nr 3 do zarządzenia Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów z dnia 29 lipca 1966 r. w sprawie rozliczania się z zakończonych i oddawanych do użytku inwestycji — Monitor Polski Nr 41, poz. 208), a przy dokumentacji dla obiektów na eksport lub dla obiektów krajowych, tam gdzie zasada ta została przyjęta — wyniki uzyskane z próby gwarancyjnej dokonywanej przy udziale kontrahenta zagranicznego (krajowego).

2. Tam gdzie zarządzenie resortowe dopuszcza przy inwestycjach przemysłowych odstępstwo od zasad, o których mowa w ust. 1, oraz w odniesieniu do inwestycji nieprzemysłowych podstawą oceny do wypłaty nagród specjalnych są rozliczenia z wykonania zadań inwestycyjnych i oddania do użytku zdolności produkcyjnych lub usługowych (załącznik nr 1 do zarządzenia Przewodniczącego Komisji Planowania przy Radzie Ministrów z dnia 29 lipca 1966 r. dla inwestycji przemysłowych lub załącznik nr 2 do tego zarządzenia dla inwestycji nieprzemysłowych).

§ 2. 1. Nagrody specjalne mogą być wypłacane w razie osiągnięcia planowanych lub lepszych niż planowano efektów w zakresie następujących elementów rozliczenia:

- 1) kosztów inwestycyjnych,
- 2) efektu gospodarczego (przyrostu zdolności produkcyjnej, usługowej lub użytkowej) oraz
- 3) innych podstawowych wskaźników techniczno-ekonomicznych inwestycji.

2. Przyjmuje się, że przy zagospodarowaniu oddanych do użytku zadań nie osiągnięto planowanych lub lepszych niż planowano efektów:

- 1) w zakresie kosztów — jeżeli nastąpiło zwiększenie wartości kosztorysowej inwestycji (różnica pomiędzy wartością kosztorysową ustaloną w projekcie wstępnym lub przy dokumentacji jednostadiowej w projekcie technicznym a wartością faktyczną) spowodowane błędami w projektowaniu lub w kosztorysowaniu (dane na rozliczeniu według załącznika nr 1 do zarządzenia wymienionego w § 1 ust. 1 część 3 lp. 3.3 pkt 3 i 4, na rozliczeniu według załącznika nr 2 do tego zarządzenia część 3 i na rozliczeniu według załącznika nr 3 do tego zarządzenia część 2),
- 2) w odniesieniu do efektów gospodarczych oraz podstawowych wskaźników techniczno-ekonomicznych — jeżeli zdolności produkcyjne lub usługowe są mniej korzystne od przewidzianych w zatwierdzonym projekcie wstępnym (a przy dokumentacji jednostadiowej w projekcie technicznym), aktualnym przy kończeniu zadania inwestycyjnego, a w zakresie podstawowych wskaźników — jeżeli wskaźniki rozliczenia (wskaźnik kapitałochłonności oraz dodatkowo w zakresie inwestycji produkcyjnych wskaźniki na rozliczeniu według załącznika nr 3 do zarządzenia wymienionego w § 1 ust. 1, a przede wszyst-

kim pod lp. 4.1, 4.2, 4.3) są gorsze od wskaźników przewidzianych w zatwierdzonym projekcie wstępnym (przy dokumentacji jednostadiowej w projekcie techniczno-robotoczym) aktualnym w okresie kończenia inwestycji.

§ 3. Jeżeli zarządzenia resortowe dopuszczają wypłatę premii na podstawie rozliczeń z wykonania zadań inwestycyjnych i oddania do użytku zdolności produkcyjnych lub usługowych, przyjmuje się, że nie osiągnięto planowanych lub lepszych niż planowano efektów:

- 1) w zakresie kosztów — jeżeli nastąpiło zwiększenie wartości kosztorysowej inwestycji (różnica pomiędzy wartością kosztorysową ustaloną w projekcie wstępnym lub przy dokumentacji jednostadiowej w projekcie technicznym a wartością faktyczną) spowodowane błędami w projektowaniu lub kosztorysowaniu,
- 2) w odniesieniu do efektów gospodarczych (zdolność produkcyjna przy inwestycjach przemysłowych, efekt produkcyjny lub usługowy przy inwestycjach nieprzemysłowych) oraz podstawowych wskaźników techniczno-ekonomicznych — jeżeli efekt produkcyjny lub usługowy przyjęty w rozliczeniu na podstawie protokołu komisji odbioru wykazuje mniej korzystne wielkości lub wartości od wykazanych na podstawie zatwierdzonego projektu wstępnego lub przy dokumentacji jednostadiowej — projektu technicznego, obowiązującego przy rozpoczęciu zadania inwestycyjnego; jeżeli projekt wstępny został zmieniony w związku ze zmianą zakresu rzeczowego, za aktualny projekt wstępny przyjmuje się projekt zatwierdzony po tych zmianach,
- 3) w odniesieniu do podstawowych wskaźników techniczno-ekonomicznych — jeżeli wskaźnik kapitałochłonności na podstawie protokołu komisji odbioru jest gorszy od wykazanego w rozliczeniu na podstawie zatwierdzonego projektu wstępnego, a przy dokumentacji jednostadiowej — projektu technicznego, obowiązującego przy rozpoczęciu zadania inwestycyjnego; jeżeli projekt wstępny został zmieniony w związku ze zmianą zakresu rzeczowego, wskaźniki wyliczone na podstawie danych z protokołu komisji odbioru porównuje się ze wskaźnikami wykazanymi w rozliczeniu.

§ 4. Przyznanie nagród specjalnych może nastąpić dla autorów projektów (twórców) oraz innych pracowników biura, wymienionych w § 5, którzy przyczynili się do uzyskania planowanych lub lepszych niż planowano efektów w zrealizowanych projektach ze środków, o których mowa w § 7 ust. 2 uchwały. Jeżeli dany projekt wykonało kilka biur projektów (biuro kierujące i biuro lub biura podwykonawcze), wypłata nagród specjalnych dla pracowników danego biura może nastąpić w ramach środków zgromadzonych na nagrody specjalne na rachunku tego biura.

§ 5. 1. Do autorów projektów zalicza się pracowników produkcyjnych biura projektów, którzy brali udział w opracowaniu danego projektu i byli zatrudnieni na stanowiskach nie niższych od projektanta lub starszego kalkulatora, tj. pracowników, którzy decydowali o koncepcji i rozwiąza-

niach całkowitych i częściowych dokumentacji inwestycyjnej.

2. Spośród pracowników pozaprodukcyjnych nagrodami specjalnymi mogą być objęci: dyrektor i zastępca dyrektora biura, pracownicy komórek studialnych i ośrodków informacji, jeśli sporządzone przez nich studia i współpraca zdecydowały o koncepcji lub doborze wariantów, które przyczyniły się do osiągnięcia założonych efektów, oraz główni specjaliści, jeśli byli włączeni do opracowania lub oceny danego projektu, a wkład ich przyczynił się do uzyskania efektów.

3. Nagrody specjalne mogą również otrzymać byli pracownicy biura, którzy w okresie opracowywania projektu byli zatrudnieni na stanowiskach określonych w ust. 1 i 2 i przyczynili się do uzyskania osiągniętych efektów.

§ 6. Nagradzaniu ze środków na nagrody specjalne nie podlegają prace nieprojektowe, prace etapu programowania, prace studialne oraz nadzór autorski i inwestorski.

§ 7. Przy określaniu wysokości nagród indywidualnych za dany projekt dla pracowników, o których mowa w § 4 i 5, należy brać pod uwagę wartość wykonanej dokumentacji (we wszystkich jej stadiach) oraz uzyskane efekty (planowane czy lepsze niż planowano). Globalna kwota nagród za dany projekt (we wszystkich jego stadiach) nie powinna przekroczyć 20% jego wartości. Kwoty indywidualnych nagród specjalnych dotyczące określonego projektu nie mogą przekraczać ustalonego w § 7 ust. 4 uchwały limitu liczonego w stosunku do miesięcznego wynagrodzenia pracownika, obliczonego w sposób analogiczny jak przy ustalaniu podstawy do wynagrodzeń za urlop za okres poprzedzający miesiąc przyznania nagród specjalnych, a jeżeli chodzi o osoby, które przestały być pracownikami biura — za okres bezpośrednio poprzedzający miesiąc odejścia z pracy. Kwoty indywidualnych nagród specjalnych dla pracowników pozaprodukcyjnych, o których mowa w § 5, nie mogą przekraczać w danym roku ich 3-miesięcznego wynagrodzenia, obliczonego jak za urlop wypoczynkowy.

§ 8. 1. Z wnioskiem co do wysokości indywidualnych nagród specjalnych dla autorów projektu i pozostałych pracowników biura występuje generalny projektant lub kierownik pracowni, a dla generalnego projektanta (kierownika pracowni) dyrektor biura.

2. Jeżeli nagrody specjalne mają zostać przyznane pracownikom biura podwykonawczego, wnioski w tej sprawie sporządza dyrektor danego biura po zasięgnięciu opinii biura kierującego.

3. Każdy wniosek powinien zawierać określenie wkładu pracy danego pracownika i uzasadnienie proponowanej wysokości nagrody. Wnioski powinny być zaopiniowane przez radę zakładową biura oraz akceptowane przez jego dyrektora.

4. Wnioski o wypłatę nagród specjalnych dla kierownika biura i jego zastępcy zgłasza — po zakończeniu każde-

go roku — dyrektor jednostki nadrzędnej nad biurem projektów wraz z podaniem ilości i wartości dokumentacji, na której podstawie osiągnięte zostały założone lub lepsze niż założono efekty w zrealizowanych inwestycjach.

5. Dokumentacja stanowiąca podstawę do nagradzania kierownictwa biura w ramach środków na nagrody specjalne powinna być wykonana i zakończona w danym biurze w okresie, w którym osoba przedstawiona do nagrody sprawowała w tym biurze funkcje kierownicze (dyrektora lub jego zastępcy).

6. Wysokość nagród specjalnych dla pracowników, o których mowa w ust. 1 i 2, ustala dyrektor biura, a dla dyrektora biura i jego zastępcy — jednostka nadrzędna.

§ 9. 1. Kierownictwo biura kierującego składa w oddziale banku finansującego dane biuro projektów zaakceptowaną przez jednostkę nadrzędną:

- 1) dyspozycję dokonania wypłaty nagród specjalnych dla pracowników własnych, którzy przyczynili się do osiągnięcia planowanych lub lepszych niż planowano efektów,
- 2) dyspozycję dokonania wypłaty nagród specjalnych dla pracowników biura podwykonawczego, jeśli również ono przyczyniło się do osiągnięcia tych efektów, zaakceptowaną przez jego jednostkę nadrzędną.

2. Do dyspozycji biuro kierujące dołącza do wglądu „rozliczenie z zagospodarowania oddanych do użytku zadań oraz z osiągniętych efektów gospodarczych”, potwierdzone przez jednostkę nadrzędną inwestora i właściwy oddział banku finansującego eksploatację, lub w wypadkach, o których mowa w § 1 ust. 2 — „rozliczenie zadania inwestycyjnego oddanego do użytku”, potwierdzone przez jednostkę nadrzędną inwestora oraz oddział banku finansującego daną inwestycję.

§ 10. Po sprawdzeniu, czy z rozliczenia wynika osiągnięcie planowanych lub lepszych niż planowano efektów oraz czy zachowane zostały zasady ustalone w niniejszym załączniku, i odnotowaniu na dokumentach wypłaty informacji o przyjęciu rozliczenia przez jednostkę nadrzędną inwestora i właściwy oddział banku finansującego eksploatację (lub inwestycję w wypadku rozliczenia na załączniku nr 1 lub 2 do zarządzenia wymienionego w § 1 ust. 1), oddział finansujący kierujące biuro projektów:

- 1) dokonuje wypłaty nagród specjalnych dla pracowników biura kierującego w ramach środków zgromadzonych na jego rachunku nagród specjalnych,
- 2) przekazuje potwierdzoną dyspozycję biura podwykonawczego do realizacji do oddziału finansującego to biuro, w ramach środków zgromadzonych na jego rachunku nagród specjalnych,
- 3) zwraca biuru kierującemu przedłożone do wglądu rozliczenie.

Załącznik nr 6.

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW FIZYCZNYCH ZATRUDNIONYCH W BIURACH PROJEKTÓW

§ 1. 1. Pracownicy fizyczni zatrudnieni w produkcyjnych komórkach usługowych biur projektów (np. pracownikach wykończeniowych, pracownikach projektowania modelowego, pracownikach automatyzacji, pracownikach kompletacji urządzeń przeznaczonych na eksport), zwani dalej „pracownikami fizycznymi”, wynagradzani są według czasowo-premiowego systemu płac.

2. W wypadkach uzasadnionych warunkami techniczno-organizacyjnymi, za zgodą kierownika jednostki bezpośrednio nadrzędnej, może być stosowany do pracowników fizycznych akordowy system płac. Podstawę obliczenia wynagrodzenia akordowego stanowią:

- 1) godzinowe stawki płac określone w § 2,
- 2) normy pracy ustalone w obowiązującym trybie.

§ 2. Ustala się dla pracowników fizycznych następującą tabelę zasadniczych godzinowych stawek płac:

Kategoria zaszerogowania	Godzinowa stawka płac w złotych
1	4,50
2	4,80
3	5,40
4	6,40
5	7,70
6	9,60
7	11,60
8	13,50

§ 3. Wykaz zawodów (specjalności) oraz zasady zaszerogowania pracowników opracowane na podstawie właściwych dla danej grupy zawodowej taryfikatorów kwalifikacyjnych zatwierdzonych w obowiązującym trybie dla resortów wiodących w danej branży, zatwierdza dla poszczególnych biur projektów (bądź ich grup) kierownik jednostki nadrzędnej.

§ 4. Dyrektor biura projektów zaszerogowuje pracownika fizycznego i przyznaje mu godzinową stawkę płac zasadniczych w porozumieniu z radą zakładową, na podstawie wniosku komisji kwalifikacyjnej, powołanej zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami.

§ 5. Jeżeli ustalona dla pracownika fizycznego godzinowa stawka płac zasadniczych byłaby niższa od stawki godzinowej łącznie z ewentualnym dodatkiem za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, przyznanej pracownikowi fizycznemu na podstawie przepisów dotychczasowych, dyrektor biura projektów w porozumieniu z radą zakładową powinien przyznać ad personam pracownikowi na okres pozostawania na danym stanowisku stawkę odpowiadającą dotychczas otrzymywanej stawce łącznie z ewentualnym dodatkiem za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia.

§ 6. 1. Pracownicy fizyczni, kierujący pracą brygad składających się co najmniej z 5 osób (łącznie z brygadziwą), oraz pracujący na równi z członkami brygady i odpowiadający za wyniki pracy brygady, niezależnie od wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszerogowania otrzymują dodatek:

- 1) w wysokości 10% — przy brygadach liczących do 10 pracowników (łącznie z brygadziwą),
- 2) w wysokości 15% — przy brygadach liczących ponad 10 pracowników (łącznie z brygadziwą).

2. Dodatek w wysokości 15% może być przyznany również pracownikom kierującym pracą brygad, o których mowa w ust. 1 pkt 1, w razie wykonywania przez brygadę prac złożonych o trudnej technologii (np. zaszerogowanych co najmniej do 5 kategorii).

3. Upoważnia się kierownika jednostki bezpośrednio nadrzędnej, w wypadkach uzasadnionych techniczno-organizacyjnym charakterem prac, do wyrażenia zgody na przyznawanie dodatku za kierowanie pracą brygady, jeżeli liczba członków brygady łącznie z brygadziwą wynosi nie mniej niż 4 osoby.

§ 7. 1. Na premie dla pracowników fizycznych przeznaczają się w ramach funduszu płac biura projektów fundusz premii w wysokości od 20% do 30% płac zasadniczych tych pracowników.

2. Wysokość indywidualnej premii nie może przekraczać 40% płacy zasadniczej pracownika fizycznego.

3. Szczegółowe zasady premiowania poszczególnych grup pracowników fizycznych określają zakładowe regulaminy premiowania, ustalone przez dyrektora biura projektów w porozumieniu z radą zakładową.

4. Zakładowy regulamin premiowania powinien określać w szczególności:

- 1) pracowników objętych premiowaniem,
- 2) zadania i warunki premiowania dla poszczególnych stanowisk lub grup zawodowych,
- 3) zasady kontroli wykonania zadań oraz określenie komórek organizacyjnych zobowiązanych do tej kontroli,
- 4) wysokość premii i zasady jej obliczania,
- 5) termin wypłaty premii,
- 6) okres obowiązywania regulaminu.

§ 8. Zasady wynagradzania pracowników obsługi ustalone są w trybie i na zasadach określonych w § 3 uchwały nr 228 Rady Ministrów z dnia 30 lipca 1966 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę najniższej zarabiających pracowników przedsiębiorstw, instytucji i urzędów (Monitor Polski Nr 40, poz. 202).

§ 9. Zasady wynagradzania określone w niniejszym załączniku nie dotyczą pracowników wynagradzanych według systemów ustalonych jednolicie dla wszystkich przedsiębiorstw państwowych (np. kierowców samochodowych, członków straży przeciwpożarowej, pracowników stołówek) oraz pracowników komórek geodezyjnych i geotechnicznych.

24

UCHWAŁA Nr 27 RADY MINISTRÓW

z dnia 20 stycznia 1969 r.

w sprawie opodatkowania obrotów i dochodów z działalności gospodarczej kółek rolniczych i innych jednostek zrzeszonych w Centralnym Związku Kółek Rolniczych.

Na podstawie art. 2 dekretu z dnia 21 września 1950 r. o opodatkowaniu przedsiębiorstw gospodarki uspołecznionej (Dz. U. Nr 44, poz. 399) Rada Ministrów uchwala, co następuje:

§ 1. Przepisy niniejszej uchwały stosuje się do kółek rolniczych, związków i zrzeszeń branżowych, spółdzielni

usługowo-wytwórczych kółek rolniczych i spółdzielczych ośrodków rolnych, zrzeszonych w Centralnym Związku Kółek Rolniczych, oraz do międzykółkowych baz maszynowych działających przy państwowych ośrodkach maszynowych.

§ 2. 1. Zwalnia się od opodatkowania obroty i dochody osiągnięte z działalności gospodarczej jednostek wymienionych w § 1, polegającej na: