



DZIENNIK URZĘDOWY

MINISTERSTWA PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH

Rok XIII

Warszawa, dnia 5 listopada 1984 r.

Nr 10(133)

Poz.

TREŚĆ

Str.

PLACE

37. Wytyczne nr 44 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 17 października 1984 r. w sprawie ustalenia poziomu wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w zakładach pracy wprowadzających zakładowe systemy wynagradzania 73

PLACE

37

WYTYCZNE NR 44

Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych
z dnia 17 października 1984 r.

W sprawie ustalenia poziomu wynagrodzeń pracowników zatrudnionych w zakładach pracy wprowadzających zakładowe systemy wynagradzania.

1. Wytyczne dotyczą zakładów pracy wprowadzających zakładowe systemy wynagradzania na podstawie ustawy z dnia 26 stycznia 1984 r. o zasadach tworzenia zakładowych systemów wynagradzania (Dz. U. Nr 5, poz. 25).
2. Zakładowy system wynagradzania powinien zapewniać właściwe proporcje pomiędzy wynagrodzeniami poszczególnych grup pracowników, stosownie do znaczenia pełnionych przez nich funkcji dla działalności zakładu pracy.
W szczególności rozpiętość pomiędzy przeciętnym wynagrodzeniem:
 - 1) mistrza a przeciętnym wynagrodzeniem podległego zespołu pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych nie powinna być mniejsza niż – 1,1 : 1,0
 - 2) starszego mistrza i technika a przeciętnym wynagrodzeniem podległego zespołu pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych nie powinna być mniejsza niż – 1,2 : 1,0
 - 3) inżyniera a przeciętnym wynagrodzeniem podległego zespołu pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych nie powinna być mniejsza niż – 1,3 : 1,0.
3. Jeżeli pracownikom, o których mowa w ust. 2 pkt 2 i 3 nie podlega zespół pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych – wynagrodzenie tych pracowników

powinno być ustalone z uwzględnieniem rozpiętości określonych w ust. 2 pkt 2 i 3 odniesionych do przeciętnych wynagrodzeń pracowników na stanowiskach robotniczych, realizujących w zakładzie pracy podstawowy proces produkcji lub usług.

4. Przy porównywaniu przeciętnych wynagrodzeń, o których mowa w ust. 2 i 3 należy uwzględnić wypłacone w poprzednim roku kalendarzowym (obrachunkowym) z tytułu pracy w normalnym czasie pracy wynagrodzenie zasadnicze wynikające z osobistego zaszeregowania lub stawki akordowej (łącznie z nadwyżką akordową), dodatek funkcyjny oraz premie i inne składniki wynagrodzenia mające charakter premii.
5. Przy ustalaniu wynagrodzeń mistrzów i starszych mistrzów mogą być stosowane również zasady określone w § 7 załącznika do uchwały nr 258 Rady Ministrów z dnia 8 grudnia 1982 r. w sprawie wzorcowego statusu mistrza w państwowym zakładzie pracy (Monitor Polski Nr 32, poz. 277).
6. Określone w ust. 2 rozpiętości wynagrodzeń powinny być traktowane jako minimalne. Zaleca się aby zakład pracy, w miarę wypracowanego wzrostu środków na wynagrodzenia, dążył w zakładowym systemie wynagradzania do ustalenia optymalnych rozpiętości wynagrodzeń pomiędzy poszczególnymi grupami pracowników, biorąc pod uwagę potrzeby zakładu oraz w szczególności:
 - 1) zadania określonej grupy pracowników w procesie produkcji lub świadczenia usług,
 - 2) zadania określonej grupy pracowników we wdrażaniu postępu techniczno-organizacyjnego, unowocześnianiu produkcji, poprawy jakości wytwarzanych wyrobów i świadczonych usług, obniżce kosztów wytwarzania itp.,
 - 3) zapotrzebowanie na pracowników określonych grup zawodowych, występujące na lokalnym rynku pracy.
7. Dla pracowników, o których mowa w ust. 2 docelowe roz-

pięćości wynagrodzeń ustalone według zasad określonych w ust. 2-4 i 6 powinny kształtować się w granicach:

w wypadku mistrza - 1,3 : 1,0

w wypadku starszego mistrza i technika - 1,4 : 1,0

w wypadku inżyniera - 1,6 : 1,0

8. Ustalanie wynagrodzeń z zachowaniem właściwych proporcji powinno być ściśle powiązane z podejmowaniem odpowiednich działań dla wygospodarowania niezbędnych środków na wynagrodzenia.

9. Dla wygospodarowania środków, o których mowa w ust. 8 należy w szczególności, w ramach zakładowej polityki płac wiązać składniki wynagrodzenia o charakterze warunkowym, a zwłaszcza premie i nagrody za należyte i terminowe wykonanie zadań przez pracowników, przez komórki organizacyjne zakładu pracy i przez zakład pracy.

Zadania te powinny dotyczyć w szczególności:

1) wzrostu wydajności pracy,

2) poprawy jakości produkcji lub usług,

3) racjonalnego wykorzystania surowców, materiałów, paliw i energii,

4) właściwego wykorzystania maszyn i urządzeń,

5) obniżki kosztów produkcji lub usług,

6) nowych uruchomień, wdrożeń, przeglądów i remontów,

7) poprawy gospodarki czasem pracy i dyscypliny pracy nadzorowanych zespołów,

8) poprawy warunków pracy i stanu bezpieczeństwa i higieny pracy nadzorowanych stanowiskach pracy.

10. Ilekroć w wytycznych jest mowa o:

1) „mistrzach” – rozumie się przez to pracowników zatrudnionych na stanowiskach mistrzów (mająstrów) oraz na stanowiskach równorzędnych,

2) „starszych mistrzach (starszych mająstrach)” – rozumie się przez to pracowników zatrudnionych na stanowiskach starszych mistrzów (starszych mająstrów) oraz na stanowiskach równorzędnych,

3) „technikach” – rozumie się przez to pracowników posiadających co najmniej średnie wykształcenie techniczne (równorzędne), zatrudnionych na stanowiskach wymagających takiego wykształcenia,

4) „inżynierach” – rozumie się przez to pracowników posiadających wyższe wykształcenie techniczne (równorzędne), zatrudnionych na stanowiskach wymagających takiego wykształcenia.

11. Wykazy stanowisk, o których mowa w ust. 10 dostosowane do organizacji pracy i do nomenklatury stanowisk obowiązującej w zakładzie pracy powinien ustalić kierownik zakładu pracy w porozumieniu z zakładową organizacją związkową i radą pracowniczą, po zasięgnięciu opinii zakładowych ogniw stowarzyszeń naukowo-technicznych.

Minister Pracy, Płac i Spraw Socjalnych: **St. Gębala**

Redakcja i Administracja: Ministerstwo Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, Warszawa, ul. Nowogrodzka 1/3

Zakład Wydawniczo-Poligraficzny Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych. Zamówienie numer 1231/84. Nakład 90.800 egz.