

ZWIĄZEK ZAWODOWY
PRACOWNIKÓW BUDOWNICTWA
I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

BRANŻOWE UZUPEŁNIENIE
DO UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY W BUDOWNICTWIE
Z DNIA 15 MARCA 1958 r.

dla przedsiębiorstw przemysłowych
stolarki budowlanej,
podległych Ministrowi Budownictwa
i Przemysłu Materiałów Budowlanych

WARSZAWA 1966



Główna Biblioteka
Pracy i Zabezpieczenia
Społecznego



0015104

SPIS TREŚCI

11288

Strona

1. W s t ę p ... 1
2. Protokół dodatkowy z dnia 19.6. 1957 r. dotyczący zasad wynagradzania pracowników umysłowych ... 9
3. Zarządzenie nr 49 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 19.6.1957 r. w sprawie wynagradzania pracowników umysłowych 16
4. Protokół dodatkowy z dnia 5.1.1961r. dotyczący zasad wynagradzania pracowników przedsiębiorstw w budowie resortu Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych 34
5. Protokół dodatkowy z dnia 10.6. 1964 r. w sprawie zasad premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych 43

15104

Ministerstwo Budownictwa
331.116.3: 69

6. **Protokół dodatkowy z dnia 23.9.1964 r. dotyczący zasad wynagradzania robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach /zakładach/stolarki budowlanej....** 49
7. **Protokół dodatkowy z dnia 16 grudnia 1964 r. dotyczący czasu pracy i zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych przy knowalowaniu** 84
8. **Zarządzenie nr 181 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 23.9.1964 r. w sprawie norm technicznych uzasadnionych i zasad wynagradzania robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach /zakładach/stolarki budowlanej** 95
9. **Okólnik nr 32 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 18.9.1963 r. w sprawie bodźców materialnego zainteresowania w poprawie jakości produkcji oraz oszczędności surowców i materiałów** 100

10. Zarządzenie nr 114 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 10.6.1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych 110
11. Pismo okólne nr 1 Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 12.1.1965 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych 200
12. Protokół dodatkowy z dnia 11 sierpnia 1965 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w stołówkach prowadzonych przez zakłady pracy 223
13. Zarządzenie nr 34 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 11.8.1965 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w stołówkach prowadzonych przez Zakłady pracy 235

14. Pismo okólne nr 38 Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 30.10. 1965 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych przedsiębiorstw przemysłowych 239
15. Okólnik nr 34 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 20 grudnia 1965 r. w sprawie stosowania podwyższonych wynagrodzeń dla pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłu materiałów budowlanych 244
16. Zarządzenie nr 65 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 23.5.1967 r. w sprawie zasad wynagradzania robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach /zakładach/ stolarki budowlanej 247
17. Protokół dodatkowy z dnia 23.5.1967 r. dotyczący zasad wynagradzania robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach /zakładach/ stolarki budowlanej 273

W s t ę p

W 1964 r. na zlecenie Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych wydana została nakładem Wydawnictwa Związkowego CRZZ uaktualniona i uzupełniona edycja Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. według stanu prawnego na dzień 1 lipca 1964 r.

Liczne zainteresowane tym wydawnictwem osoby i instytucje - kierownictwa zakładów pracy, rady zakładowe, poszczególni pracownicy budownictwa - zostały w ten sposób zaopatrzone w aktualny zbiór ważniejszych dokumentów z dziedziny pracy i płac obowiązujących w budownictwie. Nie zaspokojoło jednak w pełnym zakresie potrzeb wszystkich zainteresowanych, ponieważ w poszczególnych branżach objętych Układem Zbiorowym Pracy w Budownictwie stosowane są w znacznym zakresie - poza wspólną dla wszystkich użytkowników Układu częścią ogólną - odmienne przepisy w dziedzinie pracy i płac, zaś w wydawnictwie układu uwzględniono głównie potrzeby przedsiębiorstw budowlano-montażowych. Nie było

bowiam - nowa, aby w jej innym wydawnictwie układać zgromadzić wszystkie ważniejsze, nader liczne, przepisy, komentarze i uwagi obowiązujące w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych oraz w przedsiębiorstwach poszczególnych branż tym układem objętych.

Ustalono jednak przy tym, że potrzeby innych przedsiębiorstw objętych Układem Zbiorowym Pracy w Budownictwie tj. przedsiębiorstw przemysłowych branży betonów, remontu maszyn i urządzeń oraz stolarki budowlanej zostaną uwzględnione przez wydanie odpowiednich branżowych uzupełnień do układu.

Niniejsze wydawnictwo stanowi branżowe uzupełnienie do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. dla przedsiębiorstw przemysłowych stolarki budowlanej, podległych Ministerstwu Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych; zawiera ono protokoły dodatkowe do układu właściwego dla tej branży oraz ważniejsze uaktualnione przepisy wykonawcze z niezbędnymi wyjaśnieniami i komentarzami.

W przedsiębiorstwach przemysłowych stolarki budowlanej podległych Ministrowi Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, objętych Układem Zbiorowym Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. poza obowiązującą częścią ogólną, stosuje się załączniki nr nr 4-6 do tego układu.

Układ Zbiorowy Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. - w wydaniu z 1964 r. - zwany dalej układem - zawiera między innymi odpowiednio uaktualnione i opatrzone komentarzami przepisy części ogólnej, wymienione wyżej załączniki a także niektóre ważniejsze przepisy wykonawcze.

Spśród protokółów dodatkowych oraz przepisów wykonawczych podanych w układzie - w przedsiębiorstwach tych obowiązują:

- protokół dodatkowy z dnia 23 września 1956 r. w sprawie zmiany zasad premiowania kierowców samochodowych za oszczędność paliwa płynnego /str. 183/,
- protokół dodatkowy z dnia 17 sierpnia 1959 r. dotyczący premiowania kierowców za zdanie opón nadających się do użycia w trakcji konnej lub bieżnikowania /str. 188/,

- protokół dodatkowy z dnia 27 stycznia 1960 r.
dotyczący zatrudnienia poza normalnymi godzinami
pracy pracowników zajmujących stanowiska kierow-
nicze i inne samodzielne stanowiska pracy /str.
191/,
- protokół dodatkowy z dnia 29 stycznia 1960 r.
dotyczący wynagradzania głównych księgowych w
przedsiębiorstwach /str. 194/,
- protokół dodatkowy z dnia 25 października 1960 r.
dotyczący ustalania ramowych zasad przyznawania
kierownikom i ich pomocnikom dodatkowego wynagro-
dzenia za wykonywanie czynności dodatkowych
/str. 196/,
- protokół dodatkowy z dnia 24 kwietnia 1962 r.
dotyczący zasad ustalania norm pracy i cen akty-
wów /stawek jednostkowych/ oraz dokonywania
ich zmian /str. 199/,
- protokół dodatkowy z dnia 1 sierpnia 1963 r.
dotyczący ustalania ramowych zasad przyznawania
kierownikom dodatkowego wynagrodzenia za wykonywa-
nie czynności dodatkowych w transporcie nieorga-
nizowanym /str. 204/,

- pismo okólne nr 25 Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 30 września 1957 r. w sprawie wprowadzenia regulaminu pracy /str. 223/,
- zarządzenie nr 94 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 11 maja 1963 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę najniżej zarabiających pracowników /str. 235/,
- pismo okólne nr 22 Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 19 lipca 1963 r. w sprawie wykładni niektórych przepisów dotyczących podwyżki wynagrodzeń za pracę najniżej zarabiających pracowników /str. 238/,
- zarządzenie nr 213 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 24 kwietnia 1962 r. w sprawie zasad i organizacji normowania pracy /str. 259/,
- zarządzenie nr 13 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 24 stycznia 1958 r. w sprawie określenia dla pracowników umysłowych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do zajmowania niektórych stanowisk w przedsiębiorstwach /str. 280/,

- pismo okólnie nr 25 Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 28 maja 1958 r. w sprawie stosowania tytułu inżyniera /str. 286/,
- okólnik nr 21 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 19 sierpnia 1961 r. w sprawie uznawania pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach za wybitnych specjalistów /str. 287/,
- zarządzenie nr 231 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 14 października 1960 r. w sprawie stosowania dodatków za pracę na niektórych rodzajach pojazdów mechanicznych /str. 326/,
- zarządzenie nr 276 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 22 grudnia 1960 r. w sprawie wypłacania kierowcom i ich pomocnikom zatrudnionym w przedsiębiorstwach transportowych i bazach transportowych premii indywidualnej przekraczającej 35% wynagrodzenia zasadniczego /str. 328/,
- zarządzenie nr 283 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 24 grudnia

1960 r. w sprawie czasu pracy i premiowania kierowców wozów ciężarowych i ich pomocników zatrudnionych w transporcie własnym przedsiębiorstw /str. 330/ oraz

- okólnik nr 29 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 12 sierpnia 1963 r. w sprawie ustalania limitów godzin nadliczbowych dla kierowców samochodów osobowych /str. 332/.

W zakresie nie objętym załącznikami do układu oraz - odpowiednio - przepisami wykonawczymi obowiązującymi w tych przedsiębiorstwach właściwe przepisy branżowe, podane w niniejszym wydawnictwie.

x x x

Podanych w niniejszym wydawnictwie przepisów wykonawczych, wyjaśnień i komentarzy - poza protokołami dodatkowymi - nie należy utożsamiać z Układem Zbiorowym Pracy; stanowią one obowiązujące uzupełnienie układu lub też zawierają wyjaśnienia i wskazówki dotyczące stosowania niektórych przepisów. Branżowe uzupełnienie stosuje się tylko w przedsię-

biorstwach przemysłu stolarstwa budowlanego, o który
mowa w niniejszym wstępie, ujmuje ono stan prawny
na dzień 31 marca 1966 r.

Zarząd Główny Związku Zawodowego
Pracowników Budownictwa i Przemysłu
Materiałów Budowlanych

PROTOKÓŁ DODATKOWY
z dnia 19 czerwca 1957 r.

do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 7 maja 1949 r. dotyczący zasad wynagradzania pracowników umysłowych.

/Protokół dodatkowy został ogłoszony w Dzienniku Urzędowym Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych nr 3, poz. 17/

/ W y o i a g /

Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych oraz Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych ustalają następujący protokół dodatkowy do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie.

§ 1

1. Pracowników umysłowych, zatrudnionych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych oraz w przedsiębiorstwach, wyszczególnionych w załączniku nr 5 do niniejszego protokołu, w których stosowany jest Układ Zbiorowy Pracy w Budownictwie z dnia 7 maja 1949 r. lub Układ Zbiorowy Pracy dla

robót drogowych, mostowych i wodnych oraz przy eksploatacji żwiru i kruszywa z dnia 20 czerwca 1949 r. - należy wynagradzać miesięcznie na podstawie tabel wynagrodzeń podstawowych, stanowiących załącznik nr 1 do niniejszego protokołu.

U w a g a : W przedsiębiorstwach budowlano-montażowych protokół niniejszy nie obowiązuje od 1958 r. Załącznik nr 5 powołany w ust. 1 jest nieaktualizowany. Z tego względu nie podaje się go w niniejszym wykładzie.

2. Zasady zaliczania przedsiębiorstw do tabel wynagrodzeń podstawowych ustalił Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

U w a g a : Zasady te podaje zarządzenie nr 49 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 19 marca 1957 r. /str./.

3. Wynagrodzenie podstawowe dla pracowników, zajmujących stanowiska nie wymienione w załączniku nr 1, zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową, uwzględniając proporcje płac wynikające z tabel, o których mowa w ust. 1.
4. Określenie "wynagrodzenie podstawowe" jest równoznaczne z określeniami: "wynagrodzenie zasadnicze, płaca podstawowa i płaca zasadnicza"

§ 2

...

§ 3

...

/Przepis § 2 i § 3 w oryginale podaje nieaktualne obecnie w przedsiębiorstwach przemysłowych stolar-ki budowlane; zasady premiowania pracowników umysłowych. W zakresie premiowania tych pracowników obowiązują przepisy protokołu dodatkowego z dnia 10 czerwca 1964 r. do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. /str. .../ oraz zarządzenie nr 114 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 10 czerwca 1964 r.

w sprawie premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych /str. .../. Wyjaśnienie w tej sprawie podaje pismo okólne nr 1 Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 12 stycznia 1965 r. /str. .../ oraz pismo okólne nr 38 Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 30 października 1965 r. /str. .../.

§ 4

Utrzymuje się w mocy:

1/ ...

/W oryginale w pkt 1 podano przepisy o premiowaniu poprzednio obowiązujące poza przedsiębiorstwami stolarki budowlanej; przepisy te są od 1958 r. nieaktualne/.

2/ Zasady premiowania maszynistów i pracowników zatrudnionych w halach maszyn.

§ 5

...

/Przepis § 5 podaje w oryginale nieaktualne obecnie ustalenia dotyczące zasad premiowania/.

§ 6

1. Pracownikom objętym przepisami niniejszego protokołu nie przysługują dodatki lokalne, funkcyjne, służbowe, preferencyjne /specjalne/, wyrównawcze oraz dodatki z tytułu pracy w jednostkach bezpośredniego wykonawstwa, jako włączone do wynagrodzeń podstawowych.
2. Pracownikom objętym przepisami niniejszego protokołu przysługują dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia zgodnie z zasadami określonymi w zał. nr 4.

§ 7

...

/W oryginale § 7 podano sposób przeliczania i ustalania wynagrodzeń podstawowych w nawiązaniu do wynagrodzeń obowiązujących w czerwcu 1957 r.; ustalenia te są obecnie nieaktualne/.

§ 8

Za pracę w godzinach nadliczbowych i za pracę w dni ustawowo wolne od pracy przysługuje wynagrodzenie według ogólnie obowiązujących przepisów, liczone od wynagrodzenia podstawowego.

U w a g a : Przepisy § 8 obowiązują w zakresie określonym w protokóle dodatkowym z dnia 27 stycznia 1960 r. do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. - patrz wydanie Układu z 1964 r. str. 191

§ 9

...

/Przepisy podane w oryginale w § 9 utraciły moc w związku z wejściem w życie Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r.; dotyczyły one tylko przedsiębiorstw budowlano-montażowych/.

§ 10

1. Niniejszy protokół wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1957 r.

2. ...

3. ...

/Przepis ust. 2 i 3 w oryginale podaje:

- nieaktualne obecnie uwagi dotyczące zasad wynagradzania niektórych pracowników umysłowych wykończenia budowlano-montażowego oraz

- wykaz przepisów, które przestały obowiązywać
w związku z wejściem w życie niniejszego pro-
tokółu/.

ZARZĄDZENIE Nr 49
MINISTRA BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW
BUDOWLANYCH

z dnia 19 czerwca 1957 r.

w sprawie wynagradzania pracowników umysłowych
/ZP/3/57/

/ W y o i ą g /

Na podstawie przepisów uchwały nr 165 Rady Ministrów z dnia 30 kwietnia 1957 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników umysłowych, zatrudnionych w państwowych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych oraz w związku z wejściem w życie protokołu dodatkowego z dnia 19 czerwca 1957 r. do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 7 maja 1949 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników umysłowych - po porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych zarządza się co następuje:

/Zarządzenie zostało ogłoszone w Dzienniku Urzędowym Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych nr 3, poz. 57/.

§ 1

...
/Przepis § 1 w oryginale podaje zasady dotyczące przedsiębiorstw budowlano-montażowych, nie obowiązujące od 1958 r./.

§ 2

Tabela wprowadzona do stosowania zgodnie z § 1 jest podstawą do określenia wysokości wynagrodzeń podstawowych wszystkich pracowników umysłowych, zatrudnionych w przedsiębiorstwie.

W przedsiębiorstwie stosowana może być tylko jedna tabela.

§ 3

1. O wprowadzeniu do stosowania tabeli nr 1 do określenia wynagrodzeń podstawowych dla pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych, transportowych i obrotu towarowego, w których obowiązuje protokół dodatkowy wymieniony na wstępie, decyduje centralny zarząd /zarząd/ nadzorujący przedsiębiorstwo w uzgodnieniu z Zarządem Okręgowym Związku.

2. Przy podejmowaniu decyzji, o których mowa w ust. 1, należy kierować się zasadą, aby tabelę nr 1 stosowano w roku 1957 jedynie w tych przypadkach, które według dotychczas obowiązujących przepisów były zaliczone do I kategorii płac.

§ 4

Dyrektorzy przedsiębiorstw ustalą tryb zlecenia i kontroli pracy w godzinach nadliczbowych, niedziele i święta oraz na drugiej i trzeciej zmianie tak, aby wypłaty dodatkowych kwot na ten cel nie spowodowały przekroczenia planowanego osobowego funduszu płac pracowników umysłowych.

Zakazuje się zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych bez pisemnego polecenia dyrektora przedsiębiorstwa lub osoby przez niego upoważnionej.

§ 5

Dyrektorzy przedsiębiorstw zobowiązani są do przedkładania oddziałom banku finansującego planów funduszu płac pracowników umysłowych z wyodrębnieniem funduszu premiowego.

§ 6

...
/§ 6 w oryginale podaje nieaktualne obecnie ustalenia dotyczące obowiązku dokonania analizy funduszu płac w 1957 roku/.

§ 7

1. Zarządzenie obowiązuje od dnia 1 lipca 1957 r. z wyjątkiem przepisu § 6, który wchodzi w życie z dniem 1 czerwca 1957 r.

2. ...

/Ust. 2 w oryginale podaje wykaz przepisów, które utraciły moc w związku z wejściem w życie niniejszego protokołu/

Załącznik nr 1
do protokołu dodatkowego
z dnia 19 czerwca 1957 r.
do Układu Zbiorowego Pracy
w Budownictwie

T a b e l e

agrodzeń podstawowych pracowników umysłowych
zatrudnionych w przedsiębiorstwach

Stanowisko	Miesięczne wynagrodzenie podstawowe w złotych od - do	
	tabela nr 1	tabela nr 2
2	3	4
I - <u>Zarząd</u> <u>przedsię-</u> <u>biorstwa</u>		
dyrektor	3.000 - 4.300	2.600 - 3.800
naczelny inżynier	2.700 - 3.900	2.400 - 3.500
z-ca dyrekto- ra do spraw ekonomicznych	2.100 - 3.200	2.000 - 2.900

	2	3	4
5	kierownik działu produkcji podsta- wowej - główny inżynier, główny mechanik, główny technolog, głów- ny energetyk	1.600 - 3.000	1.600 - 2.800
6	główny księgowy	1.700 - 2.900	1.600 - 2.700
7	kierownik działu technicznego, in- westycyjnego	1.500 - 2.750	1.500 - 2.600
8	kierownik działu ekonomicznego, finansowego	1.500 - 2.700	1.300 - 2.500
9	starszy inżynier	1.300 - 2.350	1.300 - 2.250
0	starszy projek- tant	1.400 - 2.500	1.300 - 2.400
1	starszy ekonomi- sta, starszy księgowy, star- szy radca prawny	1.000 - 2.300	1.000 - 2.200
2	inżynier, star- szy technik	1.000 - 2.000	1.000 - 1.900
3	projektant	1.000 - 2.300	1.000 - 2.100
	ekonomista, rad- ca prawny	900 - 1.900	900 - 1.700

1	2	3	4
14	kierownik komórki /działu, wydziału, samodzielnego sektora/ administracyjnej, kierownik komórki kadr	1.350 - 2.000	1.300 - 1.500
15	starszy referent, księgowy, kasjer	700 - 1.600	700 - 1.600
16	technik	900 - 1.600	900 - 1.600
17	referent, rachmistrz, kontysta	600 - 1.100	600 - 1.100
18	maszynistka poza halą maszyn	700 - 950	700 - 950
19	maszynistka w hali maszyn	800	800
20	telefonistka	650 - 900	650 - 900
21	pomoc biurowa	550	550

1	2	3	4
	<u>III - Jednostki</u> <u>produkcji</u> <u>i bezpośredniego wy-</u> <u>konawstwa</u>		
1	kierownik oddziału, grupy robót dużej budowy bezpośrednio podległej dyrektorowi przedsiębiorstwa, kierownik dużego wydziału produkcyjnego w przedsiębiorstwie przemysłowym lub transportowym	1.900 - 3.500	1.900 - 3.100
2	główny inżynier - z-ca kierownika wymiennego pod liczbą 1	1.800 - 3.300	1.800 - 3.000
3	kierownik budowy, kierownik obiektu, kierownik wydziału produkcyjnego w przedsiębiorstwie przemysłowym lub transportowym	1.700 - 3.200	1.700 - 2.700

1	2	3	4
4	starszy inżynier, starszy energetyk, starszy mechanik, starszy technolog	1.500 - 2.600	1.500 - 2.500
5	starszy majster montażowy	1.400 - 2.600	1.400 - 2.300
6	starszy majster budowlany, star- szy majster in- nych specjalności, majster montaż.	1.300 - 2.450	1.300 - 2.200
7	majster budowlany, majster innych specjalności	1.200 - 2.300	1.200 - 2.100
8	inżynier, star- szy technik	1.500 - 2.100	1.500 - 2.000
9	technik	900 - 1.600	900 - 1.600
III - <u>Jednostki</u> <u>pomocnicze</u>			
1	kierownik oddzia- łu produkcji po- mocniczej	1.900 - 2.800	1.700 - 2.600
2	z-ca techniczny kierownika od- działu	1.700 - 2.600	1.600 - 2.400

1	2	3	4
3	kierownik zakładu produkcji pomocniczej	1.600 - 2.550	1.300 - 2.350
4	kierownik bazy sprzętu, bazy transportu	1.700 - 2.550	1.400 - 2.350
5	kierownik warsztatu, stacji obsługi	1.600 - 2.300	1.200 - 2.100
6	starszy majster montażowy	1.500 - 2.300	1.100 - 2.100
7	starszy majster, majster montażowy	1.400 - 2.200	1.100 - 2.000
8	majster	1.300 - 2.100	1.000 - 1.900
9	kierownik magazynu głównego, bazy materiałowej magazynu	1.500 - 1.900	1.100 - 1.700
0	starszy magazynier	1.150 - 1.550	1.000 - 1.400
1	magazynier	700 - 1.200	700 - 1.200
2	kierownik hotelu robotniczego	800 - 1.500	800 - 1.400

1	2	3	4
13	kierownik dużego laboratorium	1.300 - 2.300	1.000 - 2.
14	kierownik laboratorium polowego	1.000 - 2.000	1.000 - 1.
15	laborant	550 - 1.400	550 - 1.

1. Wynagrodzenie przysługujące pracownikowi wg ogólnie obowiązujących przepisów za pracę w cy, godzinach nadliczbowych, w niedziele i śta, oblicza się od 1/200 części wynagrodzenia podstawowego za każdą godzinę nadliczbową. D datków tych nie wlicza się do podstawy premiowania.

2. ...

U w a g a : Przepisy podane w oryginale w 2 utraciły moc w związku z wej w życie Układu Zbiorowego Prac Budownictwie z dnia 15 marca 1 r.; dotyczyły one tylko przed biorstw budowlano-montażowych.

3. Umieszczenie w tabeli poszczególnych stanowisk nie stanowi o konieczności ich tworzenia w poszczególnych przedsiębiorstwach; o stworzeniu poszczególnych stanowisk decydować powinny wyłączenie organizacyjno-produkcyjne potrzeby przedsiębiorstwa.
4. Stanowiska: główny technolog, główny energetyk, starszy technolog i starszy energetyk przewidziane są w zasadzie tylko dla przedsiębiorstw przemysłowych.

U w a g i :

- 1/ W przedsiębiorstwach stolarki budowlanej, o których mowa w niniejszym opracowaniu, obowiązują przepisy zarządzenia nr 13 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 24 stycznia 1958 r. w sprawie określenia dla pracowników umysłowych wymagań kwalifikacyjnych niezbędnych do zajmowania niektórych stanowisk w przedsiębiorstwach - wraz z późniejszymi zmianami /patrz strona 280 Układu/.

- 2/ Dla stanowisk nie objętych tabelami dyrektor przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z radą zakładową może ustalić dodatkową tabelę płac albo konkretne wynagrodzenie uwzględniając proporcje płac wynikające z tych tabel.
- 3/ W przypadku zastosowania uwagi podanej w pkt 2 należy jednocześnie ustalić wymagania kwalifikacyjne dla danego stanowiska na podstawie porównania przewidzianego zakresu czynności dla danego stanowiska z zakresem czynności i wymaganiami kwalifikacyjnymi dla najbardziej zbliżonego stanowiska w taryfikatorze stanowiącym załącznik do zarządzenia nr 13 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 24 stycznia 1958 r. /patrz strona 280 Układu/.
- 4/ Wynagrodzenie dla głównego księgowego przedsiębiorstwa - zgodnie z przepisami protokołu dodatkowego z dnia 29 stycznia 1960 r. /Dz. Urz.MB i PMB nr 3, poz. 15/ zmienionego protokołem dodatkowym z dnia 11 października 1960 r. /Dz.Urz. MB i PMB nr 16, poz. 94/

ustala się w granicach określonych w tabeli płac dla osoby dyrektora do spraw ekonomicznych.

- 5/ Pracowników zatrudnionych na stanowiskach asystentów dyrektora lub kierowników działów /komórek/ do spraw organizacji pracy i zarządzania należy wynagradzać zgodnie z przepisami pisma okólnego nr 45 Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 15 października 1960 r. w sprawie stanowisk asystentów dyrektora oraz komórek organizacyjnych do spraw organizacji pracy i zarządzania.
- 6/ Pracownikom umysłowym, zatrudnionym w pełnym wymiarze godzin, których zarobek miesięczny wynosi mniej niż 750 zł - przysługuje wyrównanie zgodnie z przepisami zarządzenia nr 94 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 11 maja 1963 r. w sprawie podwyżek wynagrodzeń za pracę najniżej zarabiających pracowników /str. 235 Układu/.
- 7/ Radców prawnych oraz referentów prawnych należy wynagradzać zgodnie z protokołem dodatkowym z dnia 16 grudnia 1964 r. do układu

dotyczącym zasad wynagradzania radców prawnych i referentów prawnych oraz zarządzenie nr 241 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 16 grudnia 1965 r. w tej sprawie wyżej wymienione akty normatywne opublikowane w Dzienniku Urzędowym Ministerstwa Budownictwa i PMB nr 1, poz. 1

- 8/ Terminy awansowania /przeszeregowania/ pracowników umysłowych reguluje wydane w tej sprawie zarządzenie nr 19 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 25 stycznia 1966 r. /Dz.Urz.MB i PMB nr 3, poz. 13/.

Załącznik nr 2
do protokołu dodatkowego
z dnia 19 czerwca 1957 r.
do Układu Zbiorowego Pracy
w Budownictwie

RAMOWY REGULAMIN PREMIOWANIA

pracowników umysłowych, zatrudnionych w przedsiębiorstwach

...

Zasady premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach stolarki budowlanej określone w oryginale załącznika nr 2 do protokołu dodatkowego z dnia 19 czerwca 1957 r. do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie nie obowiązują od 1960 r.

W przedsiębiorstwach stolarki budowlanej pracownicy umysłowi premiowani są na podstawie postanowień protokołu dodatkowego z dnia 10 czerwca 1964 r. do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. /str. .../ oraz przepisów zarządzenia nr 114 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 10 czerwca 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych /str. .../.

Załącznik nr 3
do protokołu dodatkowego
z dnia 19 czerwca 1957 r.
do Układu Zbiorowego Pracy
w Budownictwie

INSTRUKCJA

w sprawie przyznawania dodatków za nadzorowanie
pracy na dwie lub trzy zmiany.

...
Przepisy podane w oryginale w załączniku nr 3 do
protokołu dodatkowego z dnia 19 czerwca 1957 r. do
Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 7
maja 1949 r. utraciły moc w związku z wejściem
w życie Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie
z dnia 15 marca 1958 r.; dotyczyły one tylko przed-
sięwzięć budowlano-montażowych.

Załącznik nr 4
do protokołu dodatkowego
z dnia 19 czerwca 1957 r.
do Układu Zbiorowego Pracy
w Budownictwie

ZASADY PRYZNAWANIA DODATKÓW

do wynagrodzeń dla pracowników umysłowych za pracę
w warunkach szkodliwych dla zdrowia

...

Załącznik nie obowiązuje w związku z postanowie-
niami Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie
z dnia 15 marca 1958 r.

Do pracowników umysłowych bezpośredniego nadzoru
technicznego ruchu mogą być stosowane zasady po-
dane w uwadze 4 /załącznika nr 8 do tego układu/
w części dotyczącej innych zakładów pracy niż bu-
dowa /patrz strona 114 układu/.

PROTOKÓŁ DODATKOWY
z dnia 5 stycznia 1961 r.

do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. dotyczący zasad wynagradzania pracowników przedsiębiorstw w budowie resortu Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych

Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych oraz Zarządy Głównie Związków Zawodowych Pracowników:

Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, Przemysłu Chemicznego, Gospodarki Komunalnej, Przemysłu Terenowego i Rzemiosła postanawiają, co następuje:

U w a g a :

Protokół uwzględnia zmiany wprowadzone protokołem dodatkowym z dnia 21 marca 1961 r. do Układu w sprawie zmiany ww. protokołu,

Protokół w tym brzmieniu został zawarty także do innych układów zbiorowych pracy obowiązujących

w zasobie Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

§ 1

1. Pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach w budowie, należy wynagradzać według zasad obowiązujących przedsiębiorstwa czynne tej samej branży, z wyjątkiem zasad określonych w protokóle dodatkowym z dnia 25 kwietnia 1960 r. do Układów Zbiorowych Pracy, dotyczącym premiovania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych objętych planowaniem centralnym.
2. Przyznanie premii pracownikom, o których mowa w ust. 1 uzależnia się od:
 - 1/ pracownikom sprawującym bezpośredni nadzór techniczny nad robotami inwestycyjnymi - od właściwej jakości nadzorowanych robót oraz od właściwego spełnienia obowiązków przewidzianych obowiązującymi przepisami;
 - 2/ pozostałym pracownikom - od uzyskania dobrych wyników w przygotowaniu inwestycji do

realizacji oraz w zakresie czynności decydujących o sprawnym i terminowym przebiegu realizacji inwestycji.

3. Dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową powinien pozbawić premii całkowicie lub częściowo pracowników, którzy dopuścili do złej jakości robót prowadzonych przy budowie obsługiwanych obiektów inwestycyjnych albo nie właściwie spełnili swoje obowiązki /np. nieterminowe wydawanie decyzji, zgłaszanie do odbioru nieprzygotowanych inwestycji itp./.

U w a g a : z dniem 1 lipca 1964 r. przestały obowiązywać zasady premiowania określone w protokole dodatkowym z dnia 25 kwietnia 1960 r. do Układu; nowe zasady premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych, wprowadzone protokołem dodatkowym z dnia 10 czerwca 1964 r. oraz zarządzeniem nr 114 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 10 czerwca

1964 r. /Dz.Urz. MB i PMB nr 9, poz.
25/ nie mają zastosowania do przed-
siębiorstw w budowie.

W przedsiębiorstwach w budowie stolarki budowlanej premiuje się pracowników umysłowych na podstawie przepisów ust. 2 i 3 § 1 niniejszego protokołu z tym, że fundusz premiowy pracowników umysłowych wynosić może od 10% do 20% płac zasadniczych tych pracowników.

Wysokość funduszu premiowego dla pracowników umysłowych przedsiębiorstw w budowie ustala corocznie dyrektor nadzorującego zjednoczenia.

Premia indywidualna dla tych pracowników nie może przekroczyć 30%, a w przypadku pracy w warunkach szkodliwych i niebezpiecznych dla zdrowia - 35% płacy zasadniczej danego pracownika.

§ 2

1. Przy pracy prowadzonej na dwie lub trzy zmiany pracownikom przedsiębiorstw w budowie wykonującym bezpośredni nadzór techniczny nad robotami inwestycyjnymi przysługuje za czas takiej pracy dodatek zmianowy.

2. Zasady stosowania dodatków za pracę na dwie lub trzy zmiany określa załącznik do niniejszego protokołu.

§ 3

Protokół wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1961 r.

U w a g a : W § 3 w oryginale podano ponadto wykaz nieobowiązujących aktów normatywnych; nie zostały one podane w niniejszym wydaniu.

Załącznik do protokołu
dodatkowego z dnia 5 sty-
cznia 1961 r. do Układów
Zbiorowych Pracy

ZASADY

przyznawania dodatków za nadzorowanie pracy na
dwie lub trzy zmiany

1. Dodatek za sprawowanie nadzoru na dwie lub trzy zmiany może być przyznawany wyłącznie pracownikom nadzoru sprawującym bezpośredni nadzór techniczny nad robotami inwestycyjnymi.
2. Dodatki za nadzorowanie pracy na dwie lub trzy zmiany dla pracowników pełniących funkcje wymienione w ust. 1 mogą być stosowane po stwierdzeniu następujących okoliczności:
 - wprowadzenie pracy na dwie lub trzy zmiany nastąpiło nie z winy pracownika nadzoru,
 - w okresie miesięcznym sprawowanie nadzoru na dwóch lub trzech zmianach było przez.

pracownika nadzoru prowadzone w sumie co najmniej przez 6 dni.

3. Wysokość dodatku za pracę na dwóch lub trzech zmianach wynosi:
 - 40% wynagrodzenia podstawowego za pracę na dwóch zmianach,
 - 60% wynagrodzenia podstawowego za pracę na trzech zmianach.
4. Dodatek za pracę na dwie lub trzy zmiany oblicza się od $\frac{1}{25}$ części miesięcznego wynagrodzenia podstawowego za każdy dzień sprawowania nadzoru na dwóch lub trzech zmianach łącznie z początkowymi sześcioma dniami, których przeprowadzanie warunkuje prawo do dodatku.
5. Dodatku za pracę na dwie lub trzy zmiany nie wlicza się do podstawy obliczenia premii.
6. Dodatek za pracę na dwie lub trzy zmiany nie może być stosowany przy sprawowaniu nadzoru na budowie, gdzie nastąpiło przedłużenie czasu pracy dla części lub całej załogi bez wprowadzenia dodatkowych zmian.

W przypadkach, gdy obowiązujące przepisy dopuszczają dodatkowe wynagrodzenie za pracę w niedziele i święta, pracownicy nadzoru wynagradzani są według tych przepisów tylko za pracę na pierwszej zmianie, zaś za pracę w niedziele i święta na drugiej i trzeciej zmianie pracownikom nadzoru przysługuje tylko dodatek za pracę na drugiej lub trzeciej zmianie.

Pracownik nadzoru, któremu przyznano dodatek za pracę na dwóch lub trzech zmianach, nie ma ściśle określonego czasu pracy na dodatkowych zmianach, co nie umniejsza jednak jego odpowiedzialności za pracę na tych zmianach.

Przy wydawaniu decyzji w sprawie przyznania dodatku należy brać pod uwagę czas przepracowany przez pracownika nadzoru na dodatkowych zmianach, w szczególności należy przestrzegać zasady, że dodatek przyznaje się wówczas, gdy analiza obowiązków nadzoru na danej budowie wskazuje na konieczność dodatkowej pracy przynajmniej przez trzy godziny dziennie przy dwóch zmianach, względnie przez cztery godziny dodatkowej pracy przy trzech zmianach.

10. Dodatki za pracę na dwie lub trzy zmiany mają być wypłacone wyłącznie na podstawie imiennego wykazu osób objętych dodatkiem, zatwierdzonego przez wprowadzenie dodatkowych zmian przez rektora przedsiębiorstwa.
11. Wykaz pracowników nadzoru, którzy mają sprawować nadzór na dwóch lub trzech zmianach ustalony na podstawie zawiadomienia o wprowadzeniu pracy na dwie lub trzy zmiany, otrzymanego przez przedsiębiorstwa wykonawstwa budowlanego.

PROTOKÓŁ DODATKOWY
z dnia 10 czerwca 1964 roku

do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia
15 marca 1958 r.

w sprawie zasad premiowania pracowników umysłowych
w przedsiębiorstwach przemysłowych

/W y c i ą g/

U w a g a : Protokół w tym brzmieniu został za-
warty do innych układów zbiorowych
pracy obowiązujących w resorcie Mini-
stra Budownictwa i Przemysłu Materia-
łów Budowlanych.

§ 1

Protokół dodatkowy obowiązuje w przedsiębiorstwach
przemysłowych podległych Ministrowi Budownictwa i
Przemysłu Materiałów Budowlanych i przez niego na-
dzorowanych, zwanych dalej przedsiębiorstwami, .

z wyjątkiem przedsiębiorstw w budowie oraz przedsiębiorstw /zakładów, wydziałów/ specjalizujących się w eksporcie.

§ 2

1. Pracownikom umysłowym przedsiębiorstw objętych postanowieniami niniejszego protokołu dodatkowe go, wypłaca się za wykonanie i przekroczenie zadań wynikających z planu techniczno-ekonomicznego oraz innych zadań zgodnie z potrzebami gospodarki narodowej - premie z funduszu premiowego.
2. Na premie dla pracowników umysłowych przedsiębiorstw /§ 1/ dyrektor jednostki nadrzędnej nad przedsiębiorstwem ustala corocznie fundusz premiowy według zasad określonych przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.
3. Warunki i tryb przyznawania premii pracownikom umysłowym przedsiębiorstw określają szczegółowe regulaminy premiowania ustalone zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami i zatwierdzane przez konferencje samorządu robotniczego.
4. Szczegółowe regulaminy premiowania w przedsiębiorstwach, w których organy samorządu

robotniczego nie zostały utworzone, powinny być opracowane w porozumieniu z radą zakładową.

Szczegółowe regulaminy premiowania powinny być zgodne z obowiązującymi w tym zakresie przepisami oraz wytycznymi Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, ustalonymi odpowiednio przy współudziale:

- Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych,
- Zarządu Głównego Związku Zawodowego Chemików,
- Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Gospodarki Komunalnej i Przemysłu Terenowego

i określać w szczególności:

- 1/ system ustalania - stosownie do potrzeb gospodarki narodowej i specyfiki branży - zadań stanowiących podstawę premiowania dla poszczególnych komórek organizacyjnych przedsiębiorstwa /stanowisk pracy/ oraz warunki i tryb, zapewniające możliwość wprowadzania w operatywny sposób zmian do ustalonych zadań,

- 2/ zasady podziału funduszu premiowego pomiędzy poszczególne komórki organizacyjne przedsiębiorstwa w zależności od wykonania ustalonych zadań,
- 3/ zasady i tryb podziału premii pomiędzy pracowników poszczególnej komórki organizacyjnej przedsiębiorstwa oraz tryb, w jakim poszczególne pracownicy mogą być - mimo wykonania zadań przez daną komórkę organizacyjną - pozbawieni premii indywidualnej w całości lub w części - za niewykonanie lub niewłaściwe wykonanie obowiązków służbowych,
- 4/ zasady kontroli w zakresie wykonania zadań i obowiązków przez poszczególne komórki organizacyjne przedsiębiorstwa i pracowników, gospodarki funduszem premiowym i określanie premii indywidualnych, zapewniające ścisłą współpracę administracji i organów samorządu robotniczego,
- 5/ zasady podziału kwot z części niewykorzystanej funduszu premiowego, które - zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami - po rozliczeniu rocznych wyników działalności

mogą być przeznaczone w połowie na cele socjalne załogi, a w połowie na premie dla pracowników komórek rushu przedsiębiorstwa, jeżeli komórki te wykonały lub przekroczyły wyznaczone im zadania.

6. Szczegółowe regulaminy premiowania powinny ustalać - zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami - sankcje w postaci wstrzymania lub zmniejszenia funduszu premiowego lub premii indywidualnych w przypadku przekroczenia funduszu płac lub limitu godzin nadliczbowych.
7. Decyzję o przyznaniu premii dla dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców i głównego księgowego podejmuje dyrektor zjednoczenia.
8. Decyzję o przyznaniu premii pracownikom umysłowym przedsiębiorstwa nie wymienionym w ust. 7 podejmuje dyrektor przedsiębiorstwa na warunkach i w trybie określonym w obowiązujących w tym zakresie przepisach, a w szczególności w szczegółowym regulaminie premiowania.

§ 3

Postanowienia niniejszego protokołu w sprawie premiowania pracowników umysłowych stosuje się po raz

pierwszy do obliczania i wypłaty premii tych pracowników za okres III kwartału 1964 r.

§ 4

Protokół wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1964 r.

U w a g a : W § 4 ust. 2 w oryginale podano wykaz nieobowiązujących aktów normatywnych, które nie zostały one umieszczone w niniejszym wydaniu.

PROTOKÓŁ DODATKOWY^{x/}
z dnia 23 września 1964 roku

do układu zbiorowego pracy w budownictwie z dnia
15 marca 1958 r.

dotyczący zasad wynagradzania robotników zatrudnio-
nych w przedsiębiorstwach /zakładach/ stolarki bu-
dowlanej

/ W y c i a g /

Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budo-
wlanych oraz Zarząd Główny Związku Zawodowego Pra-
cowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budo-
wlanych postanawiają, co następuje:

§ 1

1. W przedsiębiorstwach /zakładach/ stolarki budo-
wlanej, które dokonają usprawnień w organizacji

x/ Protokół w tym samym brzmieniu został zawarty
także do Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłów
Drzewnych z dnia 17 grudnia 1957 r.

pracy, technice i technologii produkcji oraz stworzą odpowiednie warunki do stosowania norm technicznie uzasadnionych wprowadza się w życie zasady określone w niniejszym protokole dodatkowym.

2. Integralną część niniejszego protokołu stanowią załączniki:

- nr 1 - zasady wynagradzania robotników,
- nr 2 - tabela czasowych i akordowych stawek płac,
- nr 3 - tymczasowy taryfikator kwalifikacyjny,
- nr 4 - ramowe zasady premiowania,
- nr 5 - wykaz prac uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia oraz dodatków przysługujących robotnikom zatrudnionym przy tych pracach

§ 2

Wprowadzenie w życie norm technicznie uzasadnionych i zasad wynagradzania, o których mowa w niniejszym protokole dodatkowym, dokonuje się w trybie określonym przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych uzgodnionym z Zarządem Głównym

Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przenysłu Materiałów Budowlanych.

§ 3

Pozostają w mocy stosowane dotychczas zgodnie z obowiązującymi przepisami zasady wynagradzania robotników nieuregulowane niniejszym protokołem, a w szczególności zasady wynagradzania:

- kierowców samochodowych i ich pomocników,
- pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu,
- nieuzbrojonych strażników,
- członków korpusu technicznego - pożarnictwa zatrudnionych w zakładowych jednostkach ochrony przeciwpożarowej,
- innych robotników, dla których stosuje się zasady wynagradzania określone ogólnie obowiązującymi przepisami.

§ 4

1. Protokół dodatkowy wchodzi w życie z dniem 1 października 1964 r.

2. W stosunku do robotników objętych zmianą norm i płac przestają obowiązywać dotychczasowe postanowienia wymienionych we wstępie układów zbiorowych pracy i protokółów dodatkowych do tych układów w zakresie uregulowanym niniejszym protokołem dodatkowym, a w szczególności:

- załączniki nr nr 1 - 19 do układu zbiorowego pracy w budownictwie z dnia 7 maja 1949 r. z późniejszymi zmianami,

- ...

/w oryginale § 4 ust. 2 podaje także przepisy, które nie obowiązują, zawarte w układzie zbiorowym pracy dla przemysłów drzewnych z dnia 17 grudnia 1957 r./.

U w a g i :

1/ W przedsiębiorstwach, w których nie stosuje się postanowień protokołu dodatkowego, obowiązują w stosunku do robotników zasady powołane w § 4 ust. 2

/patrz także zarządzenie nr 181 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 23 września 1964 r. - str. .../.

- 2/ Zasady dotyczące wynagradzania oraz czasu pracy pracowników zatrudnionych przy konwojowaniu określone są w protokole dodatkowym z dnia 16 grudnia 1964 r. do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. /str. .../.
- 3/ Zasady zaszeregowania objętych protokołem robotników zatrudnionych w przemyśle stolarki budowlanej określa "Tymczasowy taryfikator kwalifikacyjny dla robotników zatrudnionych w zakładach stolarki budowlanej nadzorowanych przez Zjednoczone Zakłady Stolarki Budowlanej" stanowiący załącznik nr 3 do protokołu.
- 4/ Pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu /dozorów/ należy wynagradzać wg zasad podanych w załączniku nr 7 w § 3 do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. z uwzględnieniem uwagi 3 do tego załącznika /patrz strona 110 Układu/.
- 5/ W zakresie odzieży roboczej i ochronnej obowiązuje w zakładach stolarki budowlanej zarządzenie nr 139 Ministra Budownictwa i Prze-

myśla Materiałów Budowlanych z dnia 22 czerwca 1961 r. powołane w uwadze 2 Układu - str. 139.

Na podstawie ww. zarządzenia Dyrektor Zjednoczonych Zakładów Stolarstwa Budowlanego ustalił tabelę norm odzieży roboczej i ochronnej oraz sprzętu ochrony osobistej dla pracowników zatrudnionych w nadzorowanych zakładach stolarstwa budowlanego zarządzeniem z dnia 30 stycznia 1964 r.

6/ Sprawy ustalania i zmian norm pracy i cen akordowych regulują:

- protokół dodatkowy z dnia 24 kwietnia 1962 r. do układu dotyczący zasad ustalania norm pracy i cen akordowych /stawek jednostkowych/ oraz dokonywania w nich zmian /str. 199 układu/;

- zarządzenie nr 213 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 24 kwietnia 1962 r. w sprawie zasad i organizacji normowania pracy /str. 259 układu/ oraz

- zarządzenie nr 181 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 23 września 1964 r. w sprawie norm technicznie uzasadnionych i zasad wynagradzania robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach /zakładach/ stolarki budowlanej /str. .../.

Zwraca się przy tym uwagę na konieczność ścisłego przestrzegania powołanych przepisów w zakresie ustalania cen akordowych. W praktyce wciąż jeszcze stwierdza się przypadki uschybień w tym zakresie, zwłaszcza jeśli chodzi o sprawy podane w § 5 ust. 1 i 2 ww. protokołu.

Pracowników fizycznych kontroli technicznej /brakarzy/ należy wynagradzać i premjować zgodnie z przepisami § 3 załącznika nr 1 do okólnika nr 32 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 18 września 1963 r. /str./.

Załącznik nr 1
do protokołu
z dnia 23 września
1964 r.

ZASADY WYNAGRADZANIA
ROBOTNIKÓW ZATRUDNIONYCH W ZAKŁADACH
STOLARKI BUDOWLANEJ

Zasady wynagradzania określone w niniejszym
dokumencie dotyczą robotników produkcyjnych i niepro-
dukcyjnych z wyjątkiem:

- kierowców samochodowych i ich pomocników,
- pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu,
- nieuzbrojonych strażników,
- członków korpusu technicznego pożarnictwa
zatrudnionych w zakładowych jednostkach ochrony
ciwpożarowej,
- innych robotników, dla których stosuje się
wynagradzanie określone innymi ogólnie obow-
iązującymi przepisami.

§ 1

1. Podstawą zaszeregowania robotników do poszczególnych kategorii płac jest tymczasowy taryfikator kwalifikacyjny stanowiący załącznik nr 3 do protokołu dodatkowego.
2. Zaszeregowania robotników dokonuje się zgodnie z warunkami określonymi we wstępie do tymczasowego taryfikatora kwalifikacyjnego, o którym mowa w ust. 1.

§ 2

1. a/ Odpowiednio do kategorii zaszeregowania przewidzianych w tymczasowym taryfikatorze kwalifikacyjnym robotnikom przysługują godzinowe stawki płac, określone w tabeli stanowiącej załącznik nr 2 do protokołu dodatkowego.
- b/ Tabela godzinowych stawek płac, o której mowa w pkt a/ określa:
 - godzinowe stawki płac przy pracy na czas - zwane dalej czasowymi stawkami płac,

- godzinowe stawki płac przy pracy na akord
- zwane dalej akordowymi stawkami płac.

2. Czasowe stawki płac stanowią podstawę do obliczenia dla robotników zatrudnionych w systemie czasowym i czasowo-premiowym:

- wynagrodzenia za czas efektywnie przepracowany,
- dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, nocnych, w niedziele i święta,
- dodatków dla brygadzystów oraz innych należności, których wysokość oblicza się na podstawie czasowych stawek płac.

3. Akordowe stawki płac stanowią podstawę do obliczenia robotnikom zatrudnionym w systemie akordowym:

- cen akordowych /stawek jednostkowych/,
- dodatków za pracę w godzinach nocnych, nadliczbowych, w niedziele i święta oraz innych należności określonych w niniejszym załączniku, których wysokość oblicza się na podstawie akordowych stawek płac.

Za zgodą Dyrektora Zjednoczonych Zakładów Stolar-
ki Budowlanej wysokokwalifikowani rzemieślnicy
zatrudnieni w systemie czasowo-premiowym w na-
rzędziowniach, prototypowniach, przy remontach
maszyn i urządzeń, przy obsłudze złożonych ma-
szyn produkcyjnych oraz w kontroli technicznej
mogą być wynagradzani według akordowych stawek
płac ustalonych dla robotników akordowych.

Akordowe stawki płac nie mogą być stosowane dla
robotników zaszeregowanych poniżej 5 kategorii.

§ 3

W zależności od rodzaju prac stosuje się nastę-
pujące systemy płac:

- akordowy,
- czasowo-premiowy,
- czasowy.

Dobór odpowiedniego systemu wynagrodzenia robot-
ników w zależności od rodzaju robót /prac/ i wa-
runków uzasadniających zastosowanie danego syste-
mu - dokonuje dyrektor przedsiębiorstwa w porozu-
mieniu z radą zakładową zgodnie z obowiązującymi

w tym zakresie przepisami z tym, że dla robotników zatrudnionych przy pracach usługowych i mocniczych można zastosować jedynie system ci

sowy.

3. Ramowe zasady premiowania oraz wysokość fundu premiewego i pułap indywidualnej premii określa załącznik nr 4 do protokołu dodatkowego.

§ 4

1. Brygadziście przysługuje dodatek w wysokości 10 do 20% stawki płac czasowej osobistego zastępcy kierownika.
2. Wysokość dodatku dla brygadzysty w granicach określonych w ust. 1 ustala dyrektor przedsiębiorstwa biorąc pod uwagę wielkość brygady oraz zakres odpowiedzialności i stopień trudności kierowania brygadą.

§ 5

1. Robotnikom zatrudnionym co najmniej 4 godziny dziennie przy pracach /robotach/ uciążliwych

i szkodliwych dla zdrowia przysługują dodatki godzinowe w wysokości:

I grupa	-	0,30 zł
II grupa	-	0,50 zł
III grupa	-	0,75 zł
IV grupa	-	1,00 zł

2. Wykaz prac /robót/, które zostały uznane jako uciążliwe i szkodliwe dla zdrowia oraz wysokość dodatków przy poszczególnych pracach określa załącznik nr 5 do protokołu dodatkowego.
3. Rozszerzenia wykazu prac uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia oraz zmian w wysokości dodatków - w granicach określonych w ust. 1 - może dokonać Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych na wniosek Dyrektora Zjednoczonych Zakładów Stolarstwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych na wniosek Dyrektora Zjednoczonych Zakładów Stolarstwa Budowlanej zaopiniowany przez właściwą wojewódzką stację sanitarno-epidemiologiczną.

4. Dodatki za pracę w warunkach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia wypłaca się za godzinę przepracowaną przy pracach wymienionych w wykazie, o którym mowa w ust. 2.
5. Wypłacanie dodatków za pracę w warunkach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia nie zwalnia przedsiębiorstwa od obowiązku likwidowania przyczyn powodujących warunki pracy uciążliwe i szkodliwe dla zdrowia.
6. Dodatki za pracę w warunkach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia nie mogą być wypłacane w przypadku stwierdzenia przez wojewódzką stację sanitarno-epidemiologiczną, że warunki uciążliwe i szkodliwe dla zdrowia zostały zlikwidowane bądź ograniczone do dopuszczalnych norm. Decyzję w tym zakresie wydaje dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową.

TABELA CZASOWYCH I AKORDOWYCH STAWEK PŁAC DLA ROBOTNIKÓW PRODUKCYJNYCH
ZATRUDNIONYCH W PRZEDSIĘBIORSTWACH /ZAKŁADACH/ STOLARKI BUDOWLANEJ

Kategoria zasze- rego- wania	Stawka w złotych za godzinę:									
	przy pracy na czas					przy pracy na akord				
	mini- malna	w rozpiętości widełek			maksy- malna	mini- malna	w rozpiętości widełek			maksy- malna
		25%	50%	75%			25%	50%	75%	
I	3,85	3,90	3,90	3,95	4,00	4,00	4,10	4,20	4,30	4,40
II	4,00	4,05	4,10	4,15	4,20	4,40	4,55	4,70	4,85	5,00
III	4,20	4,40	4,60	4,80	5,00	5,00	5,25	5,50	5,75	6,00
IV	5,00	5,20	5,45	5,70	5,90	6,00	6,30	6,60	6,90	7,20
V	5,90	6,15	6,40	6,65	6,90	7,20	7,50	7,85	8,20	8,50
VI	6,90	7,20	7,45	7,70	8,00	8,50	8,90	9,25	9,60	10,00
VII	8,00	8,30	8,60	8,90	9,20	10,00	10,40	10,75	11,10	11,50

Uwagi: 1. Wysokość godzinowych stawek płac w ramach rozpiętości wideł-
kowej tabeli płac /stawki minimalne, stawki w wysokości 25%,
50%, 75% rozpiętości widełek, stawki maksymalne /ustala dla

poszczególnych przedsiębiorstw /zakładów/ Dyrektor Zjednoczonych Zakładów Stolarki Budowlanej w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

2. Ustalona przez Dyrektora Zjednoczonych Zakładów Stolarki Budowlanej dla danego przedsiębiorstwa /zakładu/ tabela godzinowych stawek płac obowiązuje robotników wszystkich grup zaszeregowania.
3. Podwyższenie godzinowych stawek płac w granicach rozpiętości widełkowej tabeli płac /np. zastosowanie tabeli ze stawkami w wysokości rozpiętości widełkowej tabeli płac zamiast tabeli ze stawkami minimalnymi/ - może nastąpić tylko w takich przypadkach, gdy przedsiębiorstwo /zakład/ w wyniku realizacji dalszych usprawnień organizacyjnych wygospodaruje środki na pokrycie skutków finansowych związanych z ich zastosowaniem.

Załącznik nr 4
do protokołu dodatkowego
z dnia 23 września 1964r.

RAMOWE ZASADY PREMIOWANIA
ROBOTNIKÓW ZATRUDNIONYCH W ZAKŁADACH STOLARKI
BUDOWLANEJ

§ 1

1. Prawo do premii na podstawie zasad określonych w niniejszym załączniku posiadają robotnicy zatrudnieni wyłącznie w czasowo-premiowym systemie płac przy pracach /robotach/ produkcyjnych, pomocniczo-produkcyjnych i niektórych pracach usługowych.
2. Szczegółowy wykaz prac, przy wykonywaniu których stosuje się czasowo-premiowy system płac - ustala dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową.

3. Wypłaty premii dla robotników mogą być dokonywane na podstawie szczegółowego regulaminu premiowania robotników. Szczegółowy regulamin premiowania zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową; regulamin ten nie może zawierać postanowień sprzecznych z niniejszym załącznikiem.

§ 2

1. Wysokość funduszu premiowego dla robotników zatrudnionych w czasowo-premiowym systemie płac ustala dyrektor przedsiębiorstwa w granicach do 30% płac zasadniczych /bez dopłat i dodatków/ tych robotników.
2. Dyrektor Zjednoczonych Zakładów Stolarki Budowlanej może za zgodą Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych podwyższyć wysokość funduszu premiowego do 35% płac zasadniczych robotników zatrudnionych w czasowo-premiowym systemie płac.

§ 3

1. Dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową może wyodrębnić część ustalonego funduszu premiowego /§ 2/ na premie uznaniowe.
2. Fundusz na premie uznaniowe nie może przekroczyć 20% kwoty ogólnego funduszu premiowego.

§ 4

1. Wysokość indywidualnej premii dla robotnika nie może przekroczyć 50% płacy zasadniczej wynikającej z ilości efektywnie przepracowanych godzin i godzinowej stawki płac wynikającej z osobistego zaszeregowania robotnika.
2. Wysokość premii dla poszczególnych robotników /grupy robotników/ w ramach ustalonego pułapu premiowego, o którym mowa w ust. 1, określa dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową, uwzględniając:
 - zakres wymagań produkcyjnych i technologicznych /ilościowych, jakościowych itp./ stawianych przed daną grupą robotników,

- stopień utrudnienia pracy wynikający z poziomu techniczno-technologicznego,
- osiąganą wydajność pracy i jakość produkcji oraz
- konieczność zachowania prawidłowych proporcji w płacach.

§ 5

1. Premia może mieć formę:

- regulaminową albo dniówki zadaniowej,
- regulaminowo-uznaniową,
- uznaniową.

2. Wyboru odpowiedniej formy premiowania dokonuje dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową.

3. Premie regulaminowe stosuje się przy:

- a/ pracach, których wykonanie jest wymierne i dotyczy wartości wyrażonej zadaniem, wskaźnikiem /parametrem/; przy tej formie premiowania wysokość premii za dotrzymanie

/wykonanie/ lub za każdy procent przekroczenia /poprawienia/ zadania, wskaźnika /parametru/ - ustala się z góry w regulaminie premiowania,

b/ premie regulaminowe stosuje się również w stosunku do robotników kontroli technicznej /brakarzy międzyoperacyjnych i wyrobów finalnych/ za właściwe brakowanie i klasyfikowanie - przede wszystkim za brak reklamacji wewnętrznych lub zewnętrznych w przypadku zgłoszenia i uznania reklamacji premia dla odpowiedniej grupy robotników kontroli technicznej powinna ulegać stopniowemu zmniejszeniu aż do całkowitego jej pozbawienia w zależności od rozmiarów zgłoszonych reklamacji i poniesionych przez zakład z tego tytułu strat,

4. a/ Przy pracach bezpośrednio produkcyjnych /seryjnych i powtarzalnych/, dla których nie można zgodnie z zasadami technicznego normowania pracy ustalić w danym okresie czasu norm technicznie uzasadnionych lub gdy stosowanie systemu akordowego ze względów

technologicznych nie jest celowe lub gdy zachodzi potrzeba utrzymania ustabilizowanego tempa pracy umożliwiającego wykonanie produkcji wysokiej jakości - należy stosować tzw. "dniówkę zadaniową".

- b/ Premię w "dniówce zadaniowej" przyznaje się za wykonanie konkretnych zadań ilościowych w jakości odpowiadającej warunkom technicznym i normom jakościowym - określonych na każdy dzień lub globalnie w planie miesięcznym dla danego stanowiska pracy.

Ustalenie zadań globalnych na dany miesiąc powinno mieć zastosowanie wówczas, gdy nie zachodzi potrzeba zachowania rytmiki dziennej oraz gdy robotnik wykonuje rodzajowo różne asortymenty w określonych seriach.

- c/ Zadanie dzienne lub miesięczne ustala się biorąc za podstawę:

- potrzeby wynikające z planu produkcji,
- planowany efektywny czas pracy,
- prędkość na jednostkę pracy.

5. Przy wykonaniu lub przekroczeniu zadań ilościowych i nieosiągnięciu jakości produkcji określonej warunkami technicznymi lub normami jakościowymi - premia ulega odpowiedniemu obniżeniu lub przepadkowi.
6. a/ Premia regulaminowo-uznaniowa składać się powinna z dwóch części:
- premii regulaminowej, uzależnionej od wykonania /dotrzymania/ zadań lub wskaźników /parametrów/,
 - premii uznaniowej, uzależnionej od przekroczenia /poprawienia/ zadań lub wskaźników /parametrów/ lub przyznawanej za pracę zasługującą na wyróżnienie.
- b/ Formę premiowania, o której mowa w pkt a/ stosuje się szczególnie przy pracach, przy wykonywaniu których robotnik ma jednocześnie wpływ na szereg elementów jak na: ilość, terminowość, jakość, oszczędność surowców i materiałów itp., których wyliczenie globalne w procentach jest utrudnione.

c/ Premia z części uznaniowej nie może być p
znana, jeżeli nie zostały wykonane zadani
stanowiące podstawę do przyznania pełnej
mii z części regulaminowej. Wysokość prem
uznaniowej powinna być uzależniona od stop
nia napięcia regulaminowych zadań i wysiłk
jaki włożył robotnik w przekroczenie /pop
wienie/ zadań lub wskaźników /parametrów/

7. Premie o charakterze uznaniowym stosuje się
robotników, których praca jest trudno wymier
/np. magazynierów/ lecz wpływa na prawidłowy
tok produkcji.

§ 6

1. Podstawowymi kryteriami warunkującymi przyznanie
poszczególnym robotnikom /grupom robotników/
mii w założonej wysokości powinny być - w zależ
ności od charakteru pracy:

- wykonanie zadań w zakresie ilości i jakości
produkcji,
- terminowe wykonanie zadań /zgodnie z harmono
gramem/ w określonej jakości,

- dotrzymanie /wykonanie/ odpowiednich wskaźników lub parametrów,
- brak reklamacji co do jakości wyrobów lub półwyrobów /u brakarzy/.

2. Niezależnie od kryteriów podstawowych premia w pełnej wysokości /łącznie z premią za ewent. przekroczenie, poprawienie zadań/ powinna być uzależniona od:

- dotrzymania i poprawy obowiązujących norm zużycia surowców i materiałów pomocniczych,
- właściwej konserwacji maszyn i urządzeń zgodnie z obowiązującymi instrukcjami,
- przestrzegania warunków bhp.

3. Zadania stanowiące podstawę premiowania powinny być podane do wiadomości zainteresowanych robotników /grup robotników/ w terminie poprzedzającym okres, w którym mają obowiązywać.

§ 7

1. Przy niewykonaniu zadań wynikających z podstawowych kryteriów lub jednego z kryteriów uzupełniających, premia powinna ulec odpowiedniemu zmniejszeniu albo przepadkowi.
2. Potrącenie premii z tytułu częściowego niewykonania zadań nie powinno być w zasadzie niższe niż 5% kwoty należnej premii miesięcznej za wykonanie zadań.
Zasady potrąceń określa dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową w szczegółowym regulaminie premiowania.

§ 8

Wysokość premii indywidualnej zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa na podstawie wniosków mistrzów, kierowników wydziałów /oddziałów/ produkcyjnych bądź odpowiedzialnych za dany odcinek pracy kierowników komórek funkcjonalnych.

§ 9

1. Wypłat premii dla robotników dokonuje się za okresy miesięczne.

W uzasadnionych przypadkach dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową może niektórym grupom robotników z premii bieżącej:

a/ dokonać zmniejszenia - w granicach do 25% kwoty premii - z tytułu zaniedbań powstałych w okresach poprzednich tj. z okresu trzech miesięcy poprzedzających okres wypłaty premii bieżącej - np. brakarzom wyrobów finalnych w przypadku, gdy uznana reklamacja wpłynęła w okresie trzech miesięcy od chwili zakwalifikowania przez nich wyrobów zbrakowanych jako odpowiadającym warunkom technicznym i normom jakościowym,

b/ wstrzymać odpowiednią kwotę - w granicach 25% kwoty premii - i utworzyć z niej premie gwarancyjną, którą wypłaca się po przyjętym okresie gwarancyjnym, trwającym nie dłużej, jak do trzech miesięcy od chwili wykonania pracy; wstrzymanie i utworzenie premii gwarancyjnej może mieć miejsce w odniesieniu do robotników przeprowadzających naprawy /remonty/ maszyn i urządzeń produkcyjnych; uruchomienie premii gwarancyjnej następować powinno po

przyjętym okresie gwarancyjnym i stwierdzeniu, że praca /np. remont/ została prawidłowo wykonana; wypłata premii gwarancyjnej następuje w tym przypadku niezależnie od premii przypadających za dany okres obrotowy.

Załącznik nr 5
do protokołu dodatkowego
z dnia 23 września 1964 r.

WYKAZ

prac uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia oraz
dodatków przysługujących robotnikom zatrudnionym
przy tych pracach

Lp.	Rodzaj pracy	Grupa dodatku	Wysokość dodatku w zł za godzinę pracy w warunkach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia
1	2	3	4
1	Przeprowadzanie analiz i prób w laboratoriach przy użyciu substancji szkodliwych jak: benzyna ciężka, benzyna ekstrakcyjna, aceton, benzen, ksylen, toluen, rtęć, alkohol butylowy, bezwodnik kwasu		

1	2	3	4
	octowego, formalina, amoniak stężony, kwasy stężone /solny, siarkowy/, ftalan dwubutyłowy, styren, mocznik techniczny, sykatywa ołowowo-mangrowa, chlorek amonu itp. oraz prace doświadczalne z włókien szklanych, żywicami poliestrowymi i epoksydowymi, farbami hermetyzującymi	IV	1,00
2 a/	Rozcieńczanie i przygotowywanie farb przy użyciu rozpuszczalników i katalizatorów syntetycznych	II	0,50
b/	Impregnowanie, malowanie /względnie pokrywanie przez natryskiwanie oraz zanurzanie /wyrobów farbami i innymi środkami		

1	2	3	4
	zawierającymi związki to- ksozne i szkodliwe dla zdrowia <u>Uwaga:</u> Przy użyciu farb, emulsji, rozpuszczalników, katali- zatorów i innych środków o silnym stężeniu substan- cji szkodliwych - może być na podstawie oceny woje- wódzkiej stacji sanitarno- epidemiologicznej przyzna- ny dodatek:	II III-IV	0,50 0,75-1,00
3	Odbieranie wyrobów po im- pregnacji i malowaniu /środkami zawierającymi związki toksyczne i szko- dliwe dla zdrowia/ łado- wanie ich na środki transportowe, przewoże- nie, pakowanie wzgl. skła-		

1	2	3	
	dowanie w pomieszczeniach magazynowych lub zamkniętych	II	0,
4	Obsługiwanie maszyn do obróbki drewna /o ile przy obsłudze maszyn występuje zapylenie pyłem drzewnym i pilśniowym o stopniu przekraczającym dopuszczalną normę zapylenia/ - cięcie i obróbka wiórkowa - szlifowanie	I-II II	0,30-0 0,5
5	Obsługiwanie suszarni sztucznej drewna wraz z zaworem i wywozem	II	0,5
6	Obsługiwanie maszyn i urządzeń do przygotowania klejów stolarskich		

1	2	3	4
	zawierających związków szkodliwe dla zdrowia	II	0,50
7	Obsługiwanie pras kle- jarskich	II	0,50
8	Obsługiwanie kotłowni /palenie, czyszczenie palenisk, wywóz szlaki i popiołu/	II	0,50
9	Czyszczenie kanałów dy- mowych oraz kotłów prze- mysłowych z kamienia i osadu	III	0,75
10	Czyszczenie cyklonów z trocin i pyłu drzewnego oraz pakowanie wiórów pod cyklonem	II	0,50
11	Spawanie gazowe i elek- tryczne /łukowe/		

1	2	3	4
	- w pomieszczeniach zamkniętych	III	0,75
	- na otwartej przestrzeni	II	0,50
12	Kucie metali na gorąco w pomieszczeniach zamkniętych	I	0,30
13	Obsługiwanie akumulatorów /ładowanie, naprawianie i konserwowanie akumulatorów/	II	0,50
14	Ostrzenie narzędzi na tarazach korundowych i węgliku krzemu /o ile przy ostrzeniu występuje zapylenie w stopniu przekraczającym dopuszczalną normę szkodliwości przemysłowej/	III	0,75

	2	3	4
	Obsługiwanie i konserwowanie chloratora ścieków kanalizacyjnych	III	0,75
5	Konserwowanie i remontowanie maszyn i urządzeń produkcyjnych w halach i pomieszczeniach, gdzie występują warunki szkodliwe dla zdrowia	I	0,30
7	Sprzątanie hal produkcyjnych z trocin i pyłu drzewnego	I	0,30
8	Wywóz fekalii	III	0,75

w a g a : Dodatki powyższe przysługują tylko tym robotnikom, którzy pracują przy określonych wyżej pracach uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia co najmniej przez 4 godziny dziennie.

PROTOKÓŁ DODATKOWY
z dnia 16 grudnia 1964 r.

do Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie
15 marca 1958 r.

dotyczący czasu pracy i zasad wynagradzania
pracowników zatrudnionych przy konwojowaniu

§ 1

Protokół dodatkowy dotyczący pracowników zatrudnionych przy konwojowaniu w jednostkach organizacyjnych podległych i nadzorowanych przez Ministerstwo Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, zajmujących się pracownikami zatrudnionymi przy konwojowaniu w transporcie zorganizowanym oraz przy konwojowaniu piasków i żwirów przeznaczonych do handlu zagranicznego

§ 2

1. Wzrostający koszt pracy pracowników zatrudnionych przy konwojowaniu w transporcie zorganizowanym oraz przy konwojowaniu piasków i żwirów przeznaczonych do handlu zagranicznego

dobę z tym, że w okresie miesięcznym czas pracy nie powinien przekraczać liczby godzin jaka wynika z przemnożenia 8 godzin /a w sobotę 6 godzin/ przez liczbę dni roboczych przypadających w danym miesiącu.

2. Do miesięcznej normy czasu pracy ustalonej zgodnie z ust.1 wlicza się czas usprawiedliwionej nieobecności w takiej liczbie godzin, jaka wynika z przemnożenia 8 godzin /a w sobotę 6 godzin/ przez liczbę dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy.
3. Za czas pracy przy konwojowaniu uważa się czas, podczas którego pracownik zatrudniony przy konwojowaniu ma przedmiot konwoju w swojej pieczy. Do czasu pracy przy konwojowaniu nie wlicza się czasu pogotowia, w którym pracownik nie ma pieczy nad przedmiotem konwoju.
4. Do czasu pogotowia wlicza się czas przejazdu ze stałego miejsca pracy do miejsca przyjęcia przedmiotu konwoju, czas oczekiwania na przejęcie przedmiotu, ^{konwoju} /czas powrotu do stałego miejsca pracy od chwili przekazania przedmiotu konwoju

oraz czas konwojowania, w którym pracownik nie ma pieczy nad przedmiotem konwoju.

§ 3

1. Normalnym czasem pracy pracowników zatrudnionych dorywczo przy konwojowaniu jest czas pracy obowiązujący pracowników przy wykonywaniu ich normalnych zadań wynikających z zawartej z nimi umowy o pracę.
2. Czas pracy pracowników zatrudnionych dorywczo przy konwojowaniu nie może przekraczać przy konwojowaniu 120 godzin miesięcznie łącznie z godzinami nadliczbowymi, a z wyłączeniem czasu przygotowania.

§ 4

3. Przy konwojowaniu wieloosobowym zakłady pracy obowiązane są ustalić w harmonogramach czas pracy poszczególnych pracowników przy konwojowaniu podczas którego mają pieczę nad przedmiotem konwoju i ponoszą za ten przedmiot odpowiedzialność oraz czas przygotowania, w którym nie ponoszą odpowiedzialności za przedmiot konwoju.

W przypadku braku harmonogramu pracy konwojentów, o których mowa w ust. 1 uważa się, że konwojenai odpowiedzialni są za przedmiot konwoju przez cały czas konwojowania.

Przy konwojowaniu jednoposobowym czas pracy pracowników przy konwojowaniu liczy się od chwili objęcia przedmiotu konwoju do czasu zdania go w miejscu przeznaczenia.

§ 5

Pracownikom stale zatrudnionym przy konwojowaniu przysługuje stawka osobistego zaszeregowania w wysokości 4,10 zł za godzinę pracy.

W przypadkach uzasadnionych szczególnymi warunkami pracy - dyrektor jednostki nadrzędnej, na wniosek dyrektora jednostki organizacyjnej uzgodniony z radą zakładową może ustalić dla konwojentów wyższą stawkę osobistego zaszeregowania niż to ustalono w ust. 1, nie wyższą jednak niż 4,90 zł za godzinę pracy.

§ 6

Stawkę osobistego zaszeregowania za czas pracy przy konwojowaniu dla pracowników zatrudnionych dorywczo przy konwojowaniu ustala się zgodnie z postanowieniami § 5.

Jeżeli pracownik dorywczo zatrudniony przy konwojowaniu zaszeregowany jest do kategorii wyższej, wówczas za czas pracy przy konwojowaniu przysługuje mu wynagrodzenie obliczone według stawki osobistego zaszeregowania.

§ 7

1. Pracownicy zatrudnieni przy konwojowaniu otrzymują wynagrodzenie:

1/ za czas pracy, podczas którego ponosi odpowiedzialność za przedmiot konwoju;

a/ w normalnym czasie pracy - według stawki osobistego zaszeregowania z uwzględnieniem przepisów § 6,

b/ w czasie przekraczającym normalny czas pracy - jak za godziny nadliczbowe.

2/ za czas pogotowia, w którym nie ponoszą odpowiedzialności za przedmiot konwoju - w wysokości $1/2$ stawki określonej w pkt 1/ lit. a/.

2. Jeżeli pracownik zatrudniony przy konwojowaniu wskutek znacznej liczby godzin pogotowia uzyskał za przepracowane w danym miesiącu dni łączne wynagrodzenie niższe, niż wynikające ze stawki osobistego zaszerzegowania, pomnożonej przez liczbę godzin normalnego czasu pracy - przysługuje mu wyrównanie w kwocie stanowiącej różnicę pomiędzy zarobkiem miesięcznym rzeczywiście osiągniętym a zarobkiem wynikającym ze stawki osobistego zaszerzegowania, pomnożonej przez liczbę godzin normalnego czasu pracy przypadającą w dniach przepracowanych w danym miesiącu. Do łącznego wynagrodzenia uzyskanego przez pracownika w danym miesiącu nie wlicza się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatków za pracę nocną oraz premii.

§ 8

1. Pracownicy otrzymują za czas pracy przy konwojowaniu w godzinach nadliczbowych wynagrodzenie

obliczone według stawki osobistego zaszeregowania wraz z 50% dodatkiem za pierwsze 2 godzin nadliczbowe, a z dodatkiem 100% za pracę nadliczbową ponad 2 godziny dziennie oraz za godziny nadliczbowe przypadające na noc lub w niedzielę i święta.

2. Pracownicy zatrudnieni stale przy konwojowaniu otrzymują za czas pracy w godzinach nadliczbowych przekraczających miesięczną normę czasu pracy, ustaloną zgodnie z postanowieniem § 2, a przepracowanych w granicach 10 godzin na dobę - wynagrodzenie obliczone według stawki osobistego zaszeregowania z dodatkiem 50%.

§ 9

Za pracę przy konwojowaniu w godzinach od 22 do 6 dnia następnego pracownikom przysługuje dodatek za pracę nocną w wysokości 10% stawki osobistego zaszeregowania. Dodatek 10% przysługuje niezależnie od 100% dodatku w przypadku pracy nadliczbowej wykonywanej w nocy.

§ 10

1. Pracownikom zatrudnionym przy konwojowaniu przysługuje premia w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego obliczonego przez przemnożenie faktycznego czasu pracy przy konwojowaniu przez stawkę osobistego zaszerzgowania.
2. Podstawą do przyznania i ustalenia wysokości premii jest dostarczenie do miejsca przeznaczenia przedmiotu konwoju w całości i w nieuszkodzonym stanie.
W przypadku, gdy jest to możliwe do określenia, warunkiem przyznania premii powinno być również wykonanie zadań w terminie określonym przy powierzaniu poszczególnego zadania w zakresie konwoju.
3. Premie przyznaje się w okresach miesięcznych.
4. Wysokość premii dla poszczególnego pracownika w zależności rodzaju przedmiotu konwoju, warunków konwoju itp. ustala dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową.

§ 11

1. Pracownik zatrudniony stale przy konwojowaniu może być w przypadkach czasowej niemożności zatrudnienia go w charakterze konwojenta skierowany do pracy zastępczej. Za czas wykonywania pracy zastępczej pracownik otrzymuje wynagrodzenie według zasad przewidzianych dla wykonywania pracy zastępczej z tym, że zarobek godzinowy nie może być niższy od stawki osobistego zasadniczego wynagrodzenia konwojenta.
2. W zakładach pracy, w których obowiązujące układy zbiorowe pracy lub przepisy szczególne nie nakładają na pracownika obowiązku podjęcia pracy zastępczej, obowiązek tak jak również zasady wynagradzania ustala się w zawartej z pracownikiem umowie o pracę w oparciu o przepis ust. 1.

§ 12

Pracownikom zatrudnionym przy konwojowaniu przysługuje zwrot kosztów przejazdów, noclegów, dojazdów oraz diety. Należności te oblicza się według norm

i zasad obowiązujących przy ustalaniu należności z tytułu delegacji służbowej pracowników danego zakładu pracy.

§ 13

Wprowadzenie w życie postanowień protokołu nie może spowodować przekroczenia planowanego na rok 1965 funduszu płac.

§ 14

Protokół dodatkowy wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1965 r.

§ 15

1. W stosunku do pracowników stale zatrudnionych przy konwojowaniu nie mają zastosowania postanowienia części ogólnej wymienionych we wstępie układów zbiorowych pracy dotyczące czasu pracy, zasad wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych, za pracę w niedziele i święta.

2. Tracą moc wszelkie indywidualne decyzje wydane w zakresie uregulowanych postanowieniami praw k5ka dodatkowego.

ZARZĄDZENIE NR 181

MINISTRA BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW
BUDOWLANYCH

z dnia 23 września 1964 r.

w sprawie norm technicznie uzasadnionych i zasad
wynagradzania robotników zatrudnionych w przedsię-
biorstwach /zakładach/ stolarki budowlanej

ZP2-II-ST/64

Na podstawie uchwały nr 137/64 Rady Ministrów z
dnia 14 maja 1964 r. w sprawie wprowadzenia norm
technicznie uzasadnionych i zmiany zasad wynagra-
dzania robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach
/zakładach/ stolarki budowlanej oraz w związku z
wejściem w życie protokołu dodatkowego do układów
zbiorowych pracy z dnia 23 września 1964 r., doty-
czącego zasad wynagradzania robotników zatrudnio-
nych w przedsiębiorstwach /zakładach/ stolarki bu-
dowlanej - w porozumieniu z Zarządem Głównym Zwią-
zku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu
Materiałów Budowlanych zarządza się, co następuje:

§ 1

1. Upoważnia się Dyrektora Zjednoczonych Zakładów Stolarki Budowlanej do wprowadzania w życie w nadzorowanych przedsiębiorstwach /zakładach stolarki budowlanej norm technicznie uzasadnionych oraz zasad wynagradzania dla robotników określonych w protokóle dodatkowym powołanym wstępnie zarządzenia.
2. Normy technicznie uzasadnione i zasady wynagradzania robotników /ust.1/ wprowadza się w życie wg przepisów zarządzenia nr 167 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 17 lipca 1963 r. w sprawie opracowania i wprowadzenia technicznie uzasadnionych norm pracy w przedsiębiorstwach przemysłu materiałów budowlanych /Dz.U. MB i PMB nr 12, poz. 51/, po sprawdzeniu i pozytywnej ocenie stanu przygotowania przedsiębiorstwa /zakładu/ do ich wprowadzenia, szczególnie w zakresie:
 - poziomu organizacji pracy, techniki i technologii produkcji,

- prawidłowości opracowanych norm technicznie uzasadnionych i stopnia ich napięcia,
- poziomu dyscypliny pracy oraz sposobu jej zabezpieczenia.

§ 2

1. W przypadku kiedy wprowadzenie norm technicznie uzasadnionych spowodowałoby znaczne obniżenie poziomu zarobków robotników zatrudnionych przy danej pracy /operacji/ - nie uzasadnione ich kwalifikacjami i osiąganą wydajnością pracy - zezwala się na stosowanie przejściowo współczynników zwiększających ceny akordowe robocizny /stawki jednostkowe/ dla robót powodujących te obniżki.
2. Współczynniki zwiększające ceny akordowe /stawki jednostkowe/, o których mowa w ust.1, mogą być stosowane w zasadzie przez okres nie dłuższy jak 12 m-cy od dnia wprowadzenia w życie norm technicznie uzasadnionych. Współczynniki zwiększające ceny akordowe /stawki jednostkowe/ oraz ich wysokość zatwierdza - na wniosek Dyrektora

Zjednoczonych Zakładów Stolarstwa Budowlanego Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

§ 3

Pozostaje w mocy stosowany dotychczas "Katalog jednolitych norm czasu i stawek jednostkowych dla ręcznych robót załadunkowych i wyładunkowych towarów masowych" /załącznik do uchwały nr 241 Rady Ministrów z dnia 9 czerwca 1959 r. w sprawie jednolitych norm czasu i stawek jednostkowych dla robotników zatrudnionych przy ręcznych pracach załadunkowych i wyładunkowych /Monitor Polski nr 58, poz. 281/.

§ 4

Wprowadzenie w życie norm technicznie uzasadnionych i zasad wynagradzania, o których mowa w niniejszym zarządzeniu, powinno być dokonane w ramach planowanego funduszu płac poszczególnych przedsiębiorstw.

§ 5

1. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 października 1964 r.
2. Traci moc zarządzenie nr 177 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 12 sierpnia 1963 r. w sprawie wprowadzenia norm technicznie uzasadnionych i zmiany zasad wynagradzania robotników w Zakładach Stolarki Budowlanej w Wołominie, podległych Ministrowi Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

OKÓLNİK Nr 32
MINISTRA BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW
BUDOWLANYCH

z dnia 18 września 1963 r.

w sprawie bodźców materialnego zainteresowania
poprawie jakości produkcji oraz oszczędności
sił roboczych i materiałów

ZP2-1/63

/Okólnik został ogłoszony w Dzienniku Urzędowym
Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów
Budowlanych nr 15, poz. 70/

W związku z pismem okólnym nr 4 Przewodniczącego
Komitetu Pracy i Płac z dnia 21 lutego 1963 r.
w sprawie wynagradzania pracowników kontroli technicznej oraz innych pracowników zatrudnionych w
przedsiębiorstwach przemysłowych oraz wytycznym
Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 10
maja 1963 r. w sprawie środków oddziaływania na
oszczędzanie surowców i materiałów - w porozumieniu
z:

- Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych,
- Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Chemicznego,
- Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Gospodarki Komunalnej i Przemysłu Terenowego w Polsce

ustala się, co następuje:

/ W y c i ą g /

1. Wprowadza się do stosowania wytyczne, dotyczące:
 - 1/ wynagradzania pracowników kontroli technicznej oraz pracowników umysłowych zatrudnionych w niektórych wyodrębnionych komórkach organizacyjnych przedsiębiorstw, stanowiące załącznik nr 1 do okólnika,
 - 2/ premiowania pracowników umysłowych dozoru technicznego, stanowiące załącznik nr 2 do okólnika.

2. Wytyczne określone w załączniku nr 1 dotyczą

1/ pracowników umysłowych kontroli technicznej zatrudnionych w przedsiębiorstwach, stosujących protokoły dodatkowy z dnia 25 kwietnia 1960 r. do układów zbiorowych pracy w sprawie premiowania pracowników umysłowych przedsiębiorstw przemysłowych objętych planowaniem centralnym - z późniejszymi zmianami,

2/ pracowników fizycznych kontroli technicznej pełniących funkcje brakarzy, zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych podległych i nadzorowanych przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych,

3/ pracowników umysłowych zatrudnionych w zakładowych biurach konstrukcyjnych, laboratoriach badawczych, ośrodkach normowania pracy i komisjach normalizacyjnych przedsiębiorstw przemysłowych objętych planowaniem centralnym.

3. Wytyczne dotyczące pracowników, o których mowa w ust. 2 pkt 1 i 3 odnoszą się również odpowiednio do przedsiębiorstw przemysłowych nadzorowanych

przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

4. Wytyczne określone w załączniku nr 2 do okólnika dotyczą pracowników dozoru technicznego, przedsiębiorstw przemysłowych, objętych planowaniem centralnym.
5. Dyrektorzy zjednoczeń nadzorujących przedsiębiorstwa produkcji pomocniczej budownictwa, transportowe, obrotu towarowego oraz terenowego przemysłu materiałów budowlanych w miarę potrzeby dostosują odpowiednie postanowienia określone w załączniku nr 2 do okólnika - do specyfiki tych przedsiębiorstw.

U w a g a : W związku ze zmianami wprowadzonymi zarządzeniem nr 114 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 10 czerwca 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych /str. .../ postanowienia okólnika obowiązują tylko pra-

owników fizycznych. Okólnik nie o
zuje pracowników umysłowych; odpow
ustalenia w tym zakresie zawarte
wołanym zarządzeniu nr 114.

Zakaznik nr 1

d) okólnika nr 32

z dnia 13 września 1963

WYTYCZNE

w sprawie wynagradzania pracowników kontroli technicznej oraz pracowników umysłowych zatrudnionych w zakładowych biurach konstrukcyjnych, laboratoriach badawczych, ośrodkach normowania prasy i komórках normalizacyjnych przedsiębiorstw przemysłowych, objętych planowaniem centralnym.

§ 1

Premiowanie pracowników umysłowych kontroli technicznej

1. Premie pracowników umysłowych kontroli technicznej powinny być uzależnione w sposób możliwie bezpośredni i proporcjonalny od wartości /ilości/ zgłoszonych reklamacji zewnętrznych, mających wpływ na obniżenie wyników ekonomicznych

przedsiębiorstw oraz od reklamacji wewnętrznych.

2. Przy stosowaniu zasady bezpośredniej zależności o której mowa w ust. 1, należy uwzględnić warunki typowe dla określonego rodzaju produkcji oraz stopień wpływu uznawanych reklamacji nie tylko na wyniki ekonomiczne przedsiębiorstw, ale także na skutki ogólnogospodarsze.
3. Przy ustalaniu wpływu uznawanych reklamacji na wyniki ekonomiczne przedsiębiorstw należy uwzględnić zarówno różnicę wynikającą z dokonanej przesyły /przewartościowania/ towarów z powodu niewłaściwej ich klasyfikacji przez kontrolę techniczną, jak i rozmiary kar nakładanych na przedsiębiorstwa zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi ogólnych warunków dostaw w obrocie krajowym oraz związanych z obrotem z zagranicą pomniejszych jednostkami gospodarki społecznej oraz dodatkowe koszty np. koszty transportu, powodujące obniżenie rentowności przedsiębiorstwa.

temużem, opracują dla poszczególnych przed-
siębiorstw tabele potrąceń premii z tytułu re-
klamacji z uwzględnieniem zasad, o których mo-
w w ust. 1, 2 i 3.

§ 4 : Zasady podane w ust. 1 - 4 obowiązują
dla pracowników fizycznych kontroli
technicznej /patrz § 3 ust. 3/;
w stosunku do pracowników umyślo-
wych obowiązują w tym zakresie za-
rządzenie nr 114 Ministera Budowni-
ctwa i Przemysłu Materiałów Budowlano-
nych /patrz str. .../.

§ 2

/Patrz uwaga na wstępie okólni

§ 3

Wynagradzanie pracowników fizycznych kontroli
technicznej /brakarzy/

1. Pracownicy fizyczni kontroli technicznej /brakarze/ powinni być wynagradzani w formie kowo-premiewej, zgodnie z kwalifikacjami, które są wymagane na stanowiskach przez nich zajmowanych.

W przypadku, gdy kwalifikacje brakarzy nie odpowiadają kwalifikacjom robotników, których kontrolują - a otrzymywane premie nie odpowiadają brakarzom zarobków, odpowiadających pracownikom tej grupy robotników - mogą być zaszeregowani wyżej o jedną kategorię zaszeregowania.

2. Wysokość premii brakarzy powinno się ustalać na okres roczny tak, aby przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto brakarzy kształtowało się na poziomie tego wynagrodzenia otrzymywanego przez pracowników o podobnych kwalifikacjach i zakresie odpowiedzialności.
3. Ustalona w sposób określony w ust. 2 wysokość premii brakarzy przysługuje za pełne i prawidłowe wykonanie ich zadań. Premia ta ulega stopniowemu zmniejszeniu aż do całkowitego jej pozbawienia w zależności od rozmiarów zgłoszonych reklamacji, zgodnie z postanowieniami zawartymi w § 1 ust. 1 - 4 oraz w zależności od oceny pracy brakarzy.

§ 4

Premiowanie niektórych pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych

...

/Patrz uwaga na wstępie okólnika/

ZARZĄDZENIE Nr 114
MINISTRA BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW
BUDOWLANYCH
z dnia 10 czerwca 1964 r.

w sprawie premiowania pracowników umysłowych
w przedsiębiorstwach przemysłowych

ZP-II-/64

/Zarządzenie zostało ogłoszone w Dzienniku Urzędowym Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych nr 9, poz. 25/

Na podstawie uchwały nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych /Monitor Polski nr 32, poz. 138/ oraz w związku z wejściem w życie protokołu dodatkowego do układów zbiorowych pracy z dnia 10 czerwca 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych - w porozumieniu

z:

Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników
Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych,
Zarządem Głównym Związku Zawodowego Chemików,
Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników
Gospodarki Komunalnej i Przemysłu Terenowego
w Polsce,

zarządza się, co następuje:

§ 1

zarządzenie obowiązuje w przedsiębiorstwach prze-
mysłowych podległych Ministrowi Budownictwa i Prze-
mysłu Materiałów Budowlanych i przez niego nadzoro-
wanych, zwanych dalej przedsiębiorstwami, z wyjąt-
kiem przedsiębiorstw w budowie oraz przedsiębiorstw
zakładów, wydziałów/, w których stosowane są prze-
pisy zarządzenia nr 87 Ministra Budownictwa i Prze-
mysłu Materiałów Budowlanych z dnia 26 kwietnia
1963 r. w sprawie planowania produkcji i środków
z tym związanych w zakładach przemysłu szklarskie-
go, specjalizujących się w eksporcie.

§ 2

1. Wysokość funduszu premiowego, o którym mowa w § 2 ust. 2 protokołu dodatkowego do układów zbiorowych pracy z dnia 10 czerwca 1964 r. ustala dyrektor zjednoczenia /jednostki równorzędnej/ - z uwzględnieniem postanowień ust.
 - w rocznym planie funduszu płac, w granicach kwot funduszu premiowego, określonych przez:
 - Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych
 - dla przedsiębiorstw nadzorowanych przez zjednoczenia przemysłowe planu centralnego
 - przewodniczących prezydiów wojewódzkich rad narodowych - rad narodowych miast wyłączony z województw
 - dla przedsiębiorstw /zakładów/ terenowego przemysłu materiałów budowlanych nadzorowanych przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

2. W granicach funduszu premiowego /ust. 1/ tworzy się w zjednoczeniach rezerwę w wysokości 2 - 4% tego funduszu z przeznaczeniem na zwiększenie funduszu premiowego za realizację niektórych ważnych i wyjątkowo trudnych zadań, zwłaszcza zleconych przedsiębiorstwom do wykonania dodatkowo w ciągu roku, ze szczególnym uwzględnieniem zadań z dziedziny postępu technicznego oraz produkcji eksportowej.

Dyrektor zjednoczenia nadzorującego przedsiębiorstwa przemysłowe planu centralnego dysponuje ww. rezerwą w granicach do 1,5% funduszu premiowego /ust. 1/ we własnym zakresie, a powyżej tej granicy w uzgodnieniu z Dyrektorem Departamentu Planowania i Produkcji Przemysłu Materiałów Budowlanych.

3. Fundusz premiowy dla każdego z nadzorowanych przedsiębiorstw ustala dyrektor zjednoczenia w zależności od charakteru, rodzaju, złożoności, wzrostu oraz stopnia napięcia zadań poszczególnego przedsiębiorstwa z tym, że wysokość funduszu premiowego nie może być niższa niż 10% płac zasadniczych pracowników umysłowych danego

przedsiębiorstwa. Wysokość funduszu premiowego dla poszczególnych przedsiębiorstw powinna także zależeć od zakresu zadań związanych z powierzeniem danemu przedsiębiorstwu funkcji przedsiębiorstwa prowadzącego.

§ 3

Zwiększenie na dany okres funduszu premiowego o kwotę przyznaną z rezerwy /§ 2 ust. 2/ dokonuje się w trybie obowiązującym przy zmianie planu funduszu płac, najpóźniej do dnia 15 grudnia każdego roku.

§ 4

1. Z funduszu premiowego /§ 2/ dyrektor zjednoczenia wydziela fundusz premiowy dla pracowników finansowo-księgowych za sporządzenie w terminie bilansu rocznego; pozostały fundusz premii dzieli w zależności od jego przeznaczenia na:
a/ część I - dla pracowników kierownictwa,

b/ część II - dla pracowników inżynieryjno-technicznych, ekonomicznych i administracyjnych zarządu przedsiębiorstwa,

c/ część III - dla: pracowników poszczególnych komórek organizacyjnych ruchu przedsiębiorstwa oraz poszczególnych komórek organizacyjnych pomocniczo-produkcyjnych w tym: służby kontroli technicznej /zakładowych laboratoriów kontrolnych/, zakładowych biur konstrukcyjnych /pracowni projektowych/, zakładowych laboratoriów badawczych, komórek ruchowych w budowie, ośrodków normowania pracy, komórek normalizacyjnych i innych komórek organizacyjnych o podobnym charakterze określonych przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, niezależnie od przynależności organizacyjnej tych komórek /służb/ do zarządu, czy ruchu przedsiębiorstwa.

2. Na fundusz premiowy za sporządzenie w terminie bilansu rocznego przeznacza się kwotę nie wyższą od 15% miesięcznego funduszu płac zasadniczych ogółu pracowników finansowo-księgowych.

3. Dyrektor przedsiębiorstwa ustala podział:

- części II funduszu premiowego na:

A - przeznaczoną na premie dla pracowników inżynieryjno-technicznych oraz ekonomicznych zarządu przedsiębiorstwa,

B - przeznaczoną na premie dla pracowników administracyjnych,

- części III funduszu premiowego na poszczególne komórki organizacyjne ruchu i pomocniczo produkcyjne.

4. Podziału funduszu premiowego /ust. 3/ dokonuje dyrektor przedsiębiorstwa, kierując się zasadą aby wysokość poszczególnych części funduszu premiowego była uzależniona od ważności, stopnia złożoności i napięcia zadań przypadających do wykonania określonej grupie pracowników z tym że na fundusz premiowy dla pracowników administracyjnych /Część II-B/ nie może być przeznaczona kwota wyższa niż 10% płac zasadniczych tych pracowników.

5. Poszczególne części funduszu premiowego /ust. I, II-A, II-B, III oraz fundusz premiowy

sporządzenie w terminie bilansu rocznego /określa się w planie rocznym w kwotach bezwzględnych; poszczególne części tego funduszu mogą być zmienione w ciągu roku w przypadkach, o których mowa w § 3 zarządzenia w przypadkach wprowadzenia zmian w planie funduszu płac pracowników umysłowych.

Przerzuty pomiędzy poszczególnymi częściami funduszu premiowego nie mogą być dokonywane.

6. Udział poszczególnych stanowisk pracy w funduszu premiowym określa się w szczegółowych regulaminach premiowania w przedsiębiorstwach.
7. Łączna kwota przyznanych premii dla poszczególnego pracownika nie może przekroczyć /z wyjątkiem, o którym mowa w ust. 8/ w stosunku rocznym:
 - dla pracowników kierownictwa - 80%,
 - dla pracowników inżyniersko-technicznych, ekonomicznych zarządu, ruchu i komórki pomocniczo-produkcyjnych przedsiębiorstwa - 50%,
 - dla pracowników administracyjnych - 25%,

płaty zasadniczej wynikającej z osobistego zaszerzegowania.

8. Limity premii indywidualnych /ust. 7/ mogą być przekroczone o wypłaty premii za wykonanie wybranych zadań z dziedziny postępu technicznego o którym mowa w § 5 ust. 8.
9. Wypłaty premii nie mogą przekroczyć funduszu premiowego ustalonego na dany rok dla poszczególnych grup pracowników przedsiębiorstwa.

§ 5

1. Zadania i warunki określone w załączniku nr 1 do zarządzenia stanowią powszechnie obowiązującą podstawę premiowania pracowników kierownictwa w przedsiębiorstwach przemysłowych zgrupowanych w danym zjeździe.
2. Niezależnie od zadań i warunków, o których mowa w ust. 1, w poszczególnych grupach przedsiębiorstwa w układzie branżowym będą obowiązywać zadania branżowe, stanowiące podstawę premiowania pracowników kierownictwa - ustalone na podstawie załącznika nr 2 do zarządzenia.

Zadania branżowe dla poszczególnych zjednoczeń grupujących przedsiębiorstwa przemysłowe planu centralnego ustala na dany rok Dyrektor Departamentu Planowania i Produkcji Przemysłu Materiałów Budowlanych określając, które z nich są rozliczane kwartalnie, a które narastająco od początku roku; zadania branżowe w tym zakresie dla poszczególnych zjednoczeń planu terenowego ustalają przewodniczący prezydiów wojewódzkich rad narodowych oraz rad narodowych miast wyłączonych z województw.

3. Dyrektorzy przedsiębiorstw w oparciu o zadania, o których mowa w ust. ust. 1 i 2 wyznaczają poszczególnym komórkom organizacyjnym ruchu przedsiębiorstwa zadania stanowiące podstawę premiowania tych komórek.

Dobór zadań i związany z tymi zadaniami system premiowania powinien zabezpieczać nie tylko wykonanie wskaźników dyrektywnych planu techniczno-ekonomicznego, lecz także uzasadniczą potrzebami gospodarczymi poprawę działalności przedsiębiorstw.

4. Liczba zadań wyznaczonych dla kierownictwa przedsiębiorstwa lub poszczegółnej komórki organizacyjnej ruchu jako podstawa premiowania może być w zasadzie większa od 4, a wyjątkowo 5.
5. Dla każdego zadania /ust. 1 - 4/ ustala się określoną liczbę punktów premiowych oraz odpowiadającą tym punktom kwotę premii, zróżnicowaną w zależności od:
 - tego, jakie zadania wymagają w danym okresie preferencji,
 - rodzaju i stopnia złożoności zadania oraz trudności jego wykonania.

Liczba punktów premiowych ustalona za pełne wykonanie jednego zadania nie może być niższa niż 15, a wysokość premii niższa niż 4% funduszu płac zasadniczych danej grupy pracowników /ust. 1-4/.

Liczba wszystkich punktów premiowych dla pracowników kierownictwa lub poszczegółnej komórki organizacyjnej ruchu wynosi 100; odpowiada ona

planowanemu funduszowi premiovemu dla pracowników kierownictwa lub poszczególnej komórki organizacyjnej ruchu.

6. 1/ Liczba punktów przypadających za wykonanie zadań na poziomie odpowiadającym dyrektywnym wskaźnikom planu nie może być wyższa niż 65; za zadanie dla pracowników kierownictwa wykonania produkcji określonych asortymentów łącznie z zadaniem w zakresie produkcji eksportowej wyznaczać należy nie mniej niż 40 punktów premiovych.
- 2/ Pozostałą liczbę punktów /35 lub odpowiednio więcej/ przeznaczają się na zadania ponadplanowe lub inne zadania dodatkowe.
7. Zadania stanowiące podstawę premiowania powinny być wyznaczone w formie jednoznacznej i określone w sposób zapewniający ich wymierzalność oraz kontrolę ilości i jakości wykonania.
8. Zadania z zakresu postępu technicznego, szczególnie ważne i złożone, powinny być premiovane z uwzględnieniem zasad i kryteriów stosowanych

przy nagradzaniu z funduszu postępu technicznego i ekonomicznego.

9. W przedsiębiorstwach nowych, zmodernizowanych, zreorganizowanych, gdzie istnieją rezerwy w gospodarce surowcami oraz możliwość wyższego wykorzystania zdolności produkcyjnej urządzeń, należy przyjąć jako podstawę premiowania lub warunk przynależności premii, zadanie w zakresie poziomu kosztów własnych produkcji, wyrażonego udziałem tych kosztów w wartości produkcji sprzedanej.

§ 6

1. Fundusz premiiowy pracowników inżyniersko-technicznych i ekonomicznych zarządu przedsiębiorstwa /część II-A/ składa się z dwóch części:

- części, której wypłatę:

uzależnia się od wysokości premii przyznanej na dany okres kierownictwu przedsiębiorstwa,

- części przyznawanej za wykonanie własnych zadań.

1. Ramowy wykaz zadań, o których mowa w ust. 1, zawierała wytyczne stanowiące załącznik nr 4 do zarządzenia.

§ 7

Fundusz premiowy dla pracowników administracyjnych /część II-B/ przyznaje się w wysokości uzależnionej od wysokości premii pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych premiowanych z części II-A funduszu premiowego.

W ramach tego funduszu pracownicy administracyjni otrzymują premie uznaniowe.

§ 8

1. Zasady podziału funduszu premiowego ustalonego dla kierownictwa i poszczególnych komórek organizacyjnych oraz zasady wypłaty premii określone są w załączniku nr nr 3-6 do zarządzenia.

2. Wskazuje się jako celowe przy określaniu zasad wypłaty premii dla pracowników - z wyjątkiem dotyczącym dyrektora przedsiębiorstwa, jego

zastępców, głównego księgowego oraz pracowników administracyjnych - stosowanie jednego z następujących kryteriów rozdziału przeznaczonych na wypłaty funduszu premiowego:

- a/ według ustalonych z góry współczynników /punktów/ premiowych związanych z trudnością i rozmiarem zadań, stawianych przed określonymi pracownikami albo
- b/ według ustalonych z góry kwot premii związanych z zadaniami postawionymi przed poszczególnymi pracownikami,
- c/ proporcjonalnie do płac zasadniczych poszczególnych pracowników.

§ 9

Wypłat z funduszu premiowego dokonuje się w okresach kwartalnych.

Dyrektor zjednoczenia /jednostki równorzędnej/ w stosunku do pracowników kierownictwa, a dyrektor przedsiębiorstwa dla pozostałych pracowników określa, które z zadań obliczane są w sposób narastający od początku roku /nie dotyczy to zadań, dla

których ustalone zostały terminy ich wykonania. Premie kwartalne za wykonanie poszczególnych zadań obliczone w sposób narastający mają charakter zaliczki na poczet premii za wyniki całoroczne.

Jeżeli wynik roczny nie uzasadnia wypłaty premii - wypłacone zaliczki podlegają potrąceniu z funduszu premiewego roku następnego /tj. roku bezpośrednio następującego po roku, w którym zaliczki te zostały wypłacone/ danej grupy pracowników.

§ 10

1. W razie powstania w przedsiębiorstwie przekroczenia funduszu płac dyrektor zjednoczenia, zatwierdzając premie dla kierownictwa przedsiębiorstwa obowiązany jest - do czasu wygaszania przekroczenia - wstrzymać wypłatę premii dyrektorowi i wszystkim pracownikom odpowiedzialnym za gospodarkę funduszem płac w kwocie odpowiadającej temu przekroczeniu, lecz nie więcej niż 50% zatwierdzonej premii.
2. Jeżeli wstrzymane premie /ust.1/ nie pokrywają kwoty przekroczenia, dyrektor przedsiębiorstwa

zatwierdzając premie dla pozostałych pracowników umysłowych obowiązany jest - do czasu wygospodarowania przekroczenia - wstrzymać wypłatę odpowiadającej nie pokrytej części przekroczenia, jednak nie więcej niż 30% zatwierdzonej premii.

3. W przypadkach stwierdzenia naruszeń dyscypliny płac pracownicy naruszający tę dyscyplinę płac powinni być pozbawieni premii do wysokości 60% premii przypadającej na podstawie regulaminów premiowania; w przypadkach świadomego przekroczenia obowiązujących zasad wynagradzania pracownika winnego za przekroczenie należy pozbawić całkowicie premii przypadającej na podstawie regulaminu premiowania,
4. Szczegółowy wykaz pracowników odpowiedzialnych za gospodarkę funduszem płac i przestrzeganie dyscypliny płac ustala się w szczegółowym regulaminie premiowania przedsiębiorstwa na podstawie wytycznych stanowiących załączniki do zarządzenia,

Przekroczenie limitu dopłat za pracę w godzinach nadliczbowych poza ruchem ciągłym uważa się jako tworzące lub zwiększające przekroczenie funduszu płas.

§ 11

Z niewykorzystanych kwot III części funduszu premialnego tworzy się w przedsiębiorstwach, po rozliczeniu rocznych wyników działalności, fundusz przeznaczony w połowie na cele socjalne załogi, a w połowie na premie dla pracowników tych komórek organizacyjnych ruchu przedsiębiorstwa, które wykonały lub przekroczyły wyznaczone im zadania; premie powyższe mogą być wypłacone na podstawie decyzji dyrektora przedsiębiorstwa jedynie w przypadku, jeżeli przedsiębiorstwo jako całość swoje zadania wykonało. W innych przypadkach wypłata może nastąpić za zgodą dyrektora zjednoczenia, za szczególne osiągnięcia.

Wysokość indywidualnej premii z funduszu, o którym mowa w ust. 1, nie może przekraczać

miesięcznej płacy zasadniczej premiowanego
cownika.

§ 12

1. W zakładach /wytwórniach - wydziałach/ samodzielnie bilansujących lub będących na ogólnym rozrachunku gospodarczym - jeżeli organizacja księgowości pozwala na prawidłowe ujęcie wyników ekonomicznych tych zakładów:
 - a/ pracownicy kierownictwa mogą otrzymywać premie wg zasad określonych w załączniku nr 4 do zarządzenia,
 - b/ pracownicy zarządu tych zakładów mogą otrzymywać premie wg zasad określonych w załączniku nr 4 do zarządzenia.
2. Łączna wysokość przyznanej premii nie może przekroczyć w stosunku rocznym limitów, o których mowa w § 4 ust. 7 i 8.
3. Decyzje o stosowaniu zasad premiowania, o których mowa w ust. 1 - 2, podejmuje Ministerstwo i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

§ 13

W przypadku wprowadzenia w przedsiębiorstwie bezwydziałowej struktury organizacyjnej, podział funduszu premiowego pomiędzy poszczególne grupy pracowników i stanowiska pracy, powinien być dostosowany do zmienionego zakresu zadań i odpowiedzialności.

§ 14

Pracownicy mogą być pozbawieni premii w całości lub w części na wniosek bezpośredniego zwierzchnika, jeżeli nie wykonali swych zadań, również w przypadku, gdy całej komórce organizacyjnej /grupie pracowników/ przyznano fundusz premiowy /premie/.

O przyczynach indywidualnego zmniejszenia lub pozbawienia premii należy powiadomić pracownika.

§ 15

1. Wypłaty premii mogą być dokonywane wyłącznie na podstawie szczegółowego regulaminu premiowania,

ustalonego na podstawie protokołu dodatkowego do układu zbiorowego pracy z dnia 10 czerwca 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych oraz zasad określonych w zarządzeniu.

2. Szczegółowy regulamin premiowania wymaga:

- a/ akceptacji dyrektora zjednoczenia, co do zgodności z obowiązującymi przepisami,
- b/ zatwierdzenia przez konferencję samorządu robotniczego.

3. W roku 1964 dyrektorzy przedsiębiorstw przedstawiają projekty szczegółowych regulaminów premiowania do akceptacji dyrektorów zjednoczeń w terminie do dnia 15 czerwca, a następnie po zatwierdzeniu ich przez KSR, w terminie do dnia 1 lipca zapoznają pracowników z obowiązującym regulaminem.

§ 16

1. Dyrektorzy przedsiębiorstw polecają odpowiednim jednostkom organizacyjnym prowadzenie systemu

tycznej kontroli wykonania zadań stanowiących podstawę premiowania.

Dyrektor przedsiębiorstwa obowiązany jest nie przyznać premii przynajmniej na najbliższy okres kwartalny, w którym premia przysługiwałaby - pracownikom, którzy przedkładając nieprawidłowe dane spowodują wydanie decyzji pociągającej za sobą wypłaty funduszu premiowego niezgodnie z zasadami określonymi w niniejszym załączniku.

Niezależnie od powyższego - o ile przekroczenie miało charakter świadomego działania - dyrektor przedsiębiorstwa obowiązany jest wyciągnąć konsekwencje służbowe oraz żądać od osób odpowiedzialnych za to przekroczenie pokrycia kwot bezprawnie wypłaconych, a w przypadku odmowy - skierować sprawę na drogę sądową.

2. Dyrektorzy zjednoczeń zlecają odpowiednim jednostkom organizacyjnym prowadzenie kontroli właściwego stosowania regulaminów premiowania, a zwłaszcza wyznaczania i wykonania zadań stanowiących podstawę premiowania w nadzorowanych przedsiębiorstwach.

W przypadku stwierdzenia wypłat funduszu premialowego niezgodnych z przepisami, dyrektor zjednoczenia obowiązany jest nie przyznać premii przynajmniej za najbliższy okres kwartalny, w którym premia przysługiwałaby - dyrektorowi lub jego zastępcy, który wydał decyzję oraz głównemu księgowemu, jeżeli nie złożył on pisemnego zastrzeżenia przeciwko bezprawnej decyzji. Niezależnie od powyższego - o ile przekroczenie miało charakter świadomego działania - dyrektor zjednoczenia zobowiązany jest żądać od powyższych osób - niezależnie od innych konsekwencji służbowych - pokrycia kwot bezprawnie wypłaconych, a w przypadku odmowy - skierować sprawę na drogę sądową.

Powyższe postanowienia nie mają zastosowania w przypadku gdy bezprawna decyzja została spowodowana okolicznościami, o których mowa w ust. 1, a dyrektor przedsiębiorstwa wywiązał już uprzednio w stosunku do winnych konsekwencje, o których mowa w ust. 1.

3. Dyrektor przedsiębiorstwa, a w zakresie decyzji dla niego zastrzeżonych dyrektor zjednoczenia,

ponosi odpowiedzialność za zgodność szczegółowych regulaminów premiowania i wypłat premii z obowiązującymi przepisami. Za wypłaty, dokonane niezgodnie z przepisami, należy stosować rygory przede wszystkim w postaci pozbawienia najbliższej premii pracowników odpowiedzialnych za nieprawidłową wypłatę.

4. Zgodnie z postanowieniami ustawy z dnia 20 grudnia 1958 r. o samorządzie robotniczym - do zakresu działania prezydium rady robotniczej należy kontrola wypłaconych w przedsiębiorstwie premii.

§ 17

Zobowiązuje się dyrektorów zjednoczeń do zapewnienia:

- przeszkolenia w zakresie systemu premiowania personelu ekonomicznego zatrudnionego w komórkach pracy i plac zjednoczeń i przedsiębiorstw,
- stałej współpracy zjednoczenia i przedsiębiorstw z właściwymi oddziałami banków finansujących -

w zakresie kontroli wykonania zadań, stanowiących podstawę premiowania.

Wykonanie wymienionych zadań powinno się opierać na ścisłym współdziałaniu wszystkich ogniw administracji gospodarzej z odpowiednimi instancjami i organizacjami związków zawodowych. Współdziałać nie to powinno obejmować także rozdział funduszy premiowych.

§ 13

1. Upoważnia się dyrektorów przedsiębiorstw, w których naliczony został zgodnie z postanowieniami protokołu dodatkowego z dnia 25 kwietnia 1960 r. do układów zbiorowych pracy dotyczącego premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych objętych planowaniem centralnym, wraz z późniejszymi zmianami fundusz gwarancyjny - do wypłacenia z tego funduszu do dnia 31 sierpnia 1964 r. premii dla pracowników umysłowych, za szczególne osiągnięcia w pracy.

2. Wypłaty premii z funduszu gwarancyjnego /ust.
 - 1/ dla dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców oraz głównego księgowego zatwierdza dyrektor zjednoczenia.
3. Wysokość premii /ust. 1 i 2/ dla poszczególnego pracownika nie może przekraczać jego miesięcznej płacy zasadniczej.

§ 19

W roku 1964 przy podziale funduszu premiowego na części oraz przy ustalaniu udziału poszczególnych stanowisk w tym funduszu należy uwzględnić dotychczasowe uprawnienia do premii pracowników premiovanych regulaminowo oraz poziom premii przyznanych niektórym pracownikom w sposób uznaniowy.

Przy ustalaniu wysokości funduszu premiowego należy honorować skutki finansowe związane z zawartymi umowami na opracowanie tematów nagradzanych z funduszu postępu techniczno-ekonomicznego lub z zawartymi umowami pomiędzy przedsiębiorstwami przemysłowymi, a przedsiębiorstwami handlu zagranicznego o dostawy towarów na eksport, których

realizacja miała być nagrodzona z funduszu aktywizacji eksportu.

§ 20

Premie z zasadniczego funduszu premiowego za I i II kwartał 1964 r. oraz premie z dodatkowego funduszu premiowego za 1963 r. wypłaca się na dotychczasowych zasadach.

§ 21

1. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1964 r. z wyjątkiem postanowienia § 15 ust. 3, które wchodzi w życie z dniem 10 czerwca 1964 r.
2. Tracą moc wszelkie dotychczasowe postanowienia w zakresie premiowania pracowników umysłowych przedsiębiorstw przemysłowych, niezgodne z postanowieniami niniejszego zarządzenia, a w szczególności:
 - zarządzenie nr 182 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 2 sierpnia 1960 r. w sprawie wysokości kar

obciążających fundusz gwarancyjny /Dz.U. MB i PMB nr 13, poz. 72/;

- zarządzenie nr 8 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 17 stycznia 1963 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych objętych planowaniem centralnym podległych Ministrowi Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych /Dz. U. MB i PMB nr 2, poz. 8/;
- zarządzenie nr 197 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 25 września 1963 r. w sprawie uruchamiania funduszu premialnego dla pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych w zależności od wykonania planu asortymentowego produkcji;
- pismo okólnie nr 33 Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych - Departament Zatrudnienia i Płac z dnia 17 października 1963 r. w sprawie wypłat funduszu premialnego pracowników umysłowych przedsiębiorstw przemysłowych objętych planowaniem centralnym.

3. W stosunku do pracowników umysłowych objętych postanowieniami niniejszego zarządzenia nie obowiązują;

- zarządzenie nr 223 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 5 sierpnia 1959 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych;

- pismo okólnie nr 30 Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 30 czerwca 1960 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych /Dz. Urz. MB i PMB nr 25, poz. 64/;

- okólnik nr 30 Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 12 września 1963 r. w sprawie dodatków materialnego zaletowania w poprawie jakości produkcji oraz zgodności surowców i materiałów /Dz. Urz. MB i PMB nr 25, poz. 70/.

Załącznik nr 1 do zarządzenia nr 114 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 10 czerwca 1964 r.

Zadania i warunki powszechnie obowiązujące przy premiowaniu pracowników kierownictwa przedsiębiorstw przemysłowych

1. W zakresie zadań produkcyjnych ustala się dla wszystkich przedsiębiorstw przemysłowych resortu - jako powszechną, obowiązującą podstawę premiowania kierownictwa przedsiębiorstwa - wykonanie produkcji określonych asortymentów.
2. Jako warunek wypłaty premii za wykonanie wszystkich zadań stanowiących powszechnie obowiązującą podstawę premiowania dla kierownictwa przedsiębiorstwa ustala się na rok 1964 w zakresie wyniku ekonomicznego:

1/ wykonanie zadań w zakresie rentowności na poziomie wynikającym z dyrektywnych wskaźników planu - jako obowiązujący we wszystkich przedsiębiorstwach przemysłu:

- betonów
- stolarki budowlanej
- izolacji budowlanej

z wyjątkiem przypadków, o których mowa w § 5 ust. 9 zarządzenia;

2/ wykonanie zadań w zakresie udziału kosztów własnych w wartości produkcji sprzedanej wynikającego z dyrektywnych wskaźników planu - jako obowiązujący we wszystkich przedsiębiorstwach przemysłu:

- cementowego
- wapiennego i gipsowego
- ceramiki budowlanej
- kamienia budowlanego
- terenowego przemysłu materiałów budowlanych;

3/ wykonanie zadań w zakresie rentowności lub w zakresie udziału kosztów własnych w wartości produkcji sprzedanej - wg decyzji dyrektora zjednoczenia - jako obowiązujący w poszczególnych przedsiębiorstwach przemysłu:

- kruszyw i surowców mineralnych
- szklarskiego
- ceramicznego
- remontu maszyn i urządzeń budownictwa
- okuć i instalacji budowlanych.

3. Jako rentowność przyjmuje się stosunek kwoty akumulacji do kwoty kosztów produkcji sprzedanej, przy czym przez akumulację rozumie się kwotę zysku bilansowego oraz podatku obrotowego. Upoważnia się Dyrektora Departamentu Finansowo-Ekonomicznego do ustalania w uzasadnionych przypadkach dla niektórych przedsiębiorstw, na wniosek dyrektora zjednoczenia, że przez rentowność rozumie się stosunek kwoty zysku bilansowego do kwoty kosztów produkcji sprzedanej.

4. Obowiązujące w zakresie wyniku ekonomicznego warunki wypłaty premii w latach następnych ustalane będą odrębnymi decyzjami.
5. Rozliczenie wyniku ekonomicznego następuje w rachunku narastającym od początku roku.
6. Rozliczenie wykonania produkcji określonych asortymentów następuje za okresy kwartalne. Dyrektor zjednoczenia w porozumieniu z dyrektorem departamentu planowania i produkcji przemysłu materiałów budowlanych może w uzasadnionych przypadkach ustalić, że rozliczenia wykonania produkcji określonych asortymentów następuje w rachunku narastającym od początku roku. Dyrektor zjednoczenia może uznać niewykonanie produkcji określonych asortymentów w przypadkach gdy zamawiający wycofał zamówienie.

Załącznik nr 2 do zarządzenia nr 114 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 10 czerwca 1964 r.

WYKAZ
zadań branżowych

Z a d a n i e	Zastosowanie
Wykonanie produkcji eksportowej /plan, przyrost do roku ubiegłego, produkcja ponadplanowa, skrócenie terminu dostaw/	w przedsiębiorstwach produkujących na eksport, zwłaszcza specjalizujących się w eksporcie
Terminowe uruchomienie nowych produkcji /wyrobów/	w przedsiębiorstwach bądź wydziałach, w których plan przewiduje uruchomienie nowej produkcji, zwłaszcza

Z a d a n i e	Zastosowanie
	w odniesieniu, do pr keji o zasadniczym czeniu dla gospodar narodowej
Wykonanie i poprawa planu gatunkowości albo klas	w branży ceramiczne.
Zwiększenie wykorzysta- nia zdolności produkcyj- nej w porównaniu do zało- żonych w planie /wskaźnik "S"/	we wszystkich branżach
Terminowe oddanie obiek- tów do użytku, przy nie- przekroczeniu kosztów budowy	w przedsiębiorstwach rozbudowywanych, mod nizowanych
Przekroczenie produkcji określonych asortymentów	we wszystkich branżach zwłaszcza: - szklarskiej - ceramicznej

Z a d a n i e	Zastosowanie
Obniżenie norm zużycia określonego materiału /materiałów/ energii na jednostkę określonego wyrobu	w przedsiębiorstwach, w których gros nakładów /kosztów/ stanowi wartość zużytych surowców, materiałów, paliw stałych, energii - szczególnie w przedsiębiorstwach, w których normy zużycia są przekraczane
Koszt jednostkowy produkcji	w zakładach /wydziałach/ o małej liczbie asortymentów, w których koszty produkcji doprowadzone są do zakładów /wydziałów/
Wykonanie okresowo własnego odcinka planu remontów zapobiegawczych	we wszystkich branżach

Z a d a n i e	Zastosowanie
Osiągnięcie wyznaczonego zadania w zakresie gospodarki: - transportu kolejowego - transportu samochodowego	w przedsiębiorstwach o dużej masie przewozowej
Zmniejszenie dopuszczalnej ilości braków /stłuski złomu/	w branżach: - szklarskich, - izolacji, - ceramiki, - ceramiki budowlanej szczególnie w przedsiębiorstwach przekraczających dopuszczalne wartości
Utrzymanie lub zmniejszenie wskaźnika zapasów	w branżach: - cementowych, - szklarskich, - remontu maszyn, szczególnie w przedsiębiorstwach wykazujących duże zapasy

Z a d a n i e	Zastosowanie
Wykonanie zadań przedsiębiorstwa prowadzącego lub zadań w zakresie funkcji koordynacji branżowej w imieniu zjednoczenia	w przedsiębiorstwach prowadzących lub pełniących funkcje koordynacyjne
Wykonanie planowanego wskaźnika rytmiczności produkcji	we wszystkich branżach
Wykonanie określonych przedsięwzięć techniczno-organizacyjnych	we wszystkich branżach - dla służb odpowiedzialnych za wykonanie tych zadań
Ilość /wartość/ reklamacji zewnętrznych i wewnętrznych	we wszystkich branżach - dla służby kontroli technicznej
$\frac{\text{wydajność surowca}}{\text{wartość produkcji} / \text{wartość surowca}}$	w przedsiębiorstwach, w których gros nakładów /kosztów/ stanowi wartość zużytych surowców bądź energii

Z a d a n i e	Zastosowanie
Wydajność energetyczna <u>wartość produkcji,</u> ilość /wartość/ zużytej energii	
Wykonanie planowanych zadań dotyczących prowadzenia i wdrażania norm pracy tech- nicznie uzasadnionych	we wszystkich bran- żach - w przedsię- biorstwach objętych harmonogramem prac w tym zakresie

U w a g a :

1. Wymienione kryteria stosuje się do kierownictwa przedsiębiorstwa; niektóre z nich mogą mieć odpowiednie zastosowanie dla poszczególnych komórek organizacyjnych, produkcyjnych ruchu, pomocniczo-produkcyjnych lub służb.
2. Dyrektor zjednoczenia określa zadania branżowe stanowiące podstawę premiowania dla kierownictwa przedsiębiorstwa - stosownie do ustaleń

§ 5 ust. 2 zarządzenia - oraz inne zadania w tym zakresie zgodnie z przepisami zarządzenia.

Dyrektor zjednoczenia określa ww. zadania dla pracowników kierownictwa przedsiębiorstwa zaleca jednocześnie zadania, które powinny znaleźć zastosowanie do pracowników komórek organizacyjnych tego przedsiębiorstwa, w celu zapewnienia wykonania zadań branżowych.

Załącznik nr 3 do zarządzenia nr 114 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 12 czerwca 1964 r.

WYTYCZNE

w sprawie premiowania pracowników kierownictwa przedsiębiorstwa przemysłowego

§ 1

Wytyczne określają zasady premiowania pracowników kierownictwa przedsiębiorstwa z części I funduszu premiowego /§ 4, ust. 1 pkt a/ zarządzenia/ dla pracowników zatrudnionych na następujących stanowiskach:

a/ dyrektor przedsiębiorstwa,

b/ naczelnny /główny/ inżynier, zastępcy dyrektora, główny księgowy lub starszy księgowy pełniący obowiązki głównego księgowego,

o/ szef produkcji, główni specjaliści - główny mechanik, główny energetyk, główny technolog, główny metalurg i inni główni specjaliści a także pełniący ich obowiązki starszy mechanik, starszy energetyk, starszy technolog, starszy metalurg itp.

§ 2

Wysokość planowanego funduszu premiowego w procentach dla pracowników kierownictwa przedsiębiorstwa w stosunku do ich płac zasadniczych określa dyrektor zjednoczenia na poziomie co najmniej o 50% wyższym od poziomu planowanego funduszu premiowego pracowników umysłowych całego przedsiębiorstwa w stosunku do ich płac zasadniczych.

§ 3

1. Dyrektor zjednoczenia ustala, jako zadania stanowiące podstawę premiowania:
 - a/ wykonanie produkcji określonych asortymentów,
 - b/ zadania branżowe /§ 5 ust. 2 zarządzenia/,

c/ inne zadania wynikające z konkretnych potrzeb gospodarczych./§ 2 ust. 3 zarządzenia/ określając jednocześnie, które z zadań obliczane są w sposób narastający od początku roku, a które kwartalnie.

2. Przez zadania w zakresie poprawy lub zwiększenia zadań określanych wyników należy rozumieć w zasadzie poprawę lub zwiększenie zadań planowanych.

§ 4

1. Dyrektorzy zjednoczeń ustalą listy asortymentów /grup asortymentów/, produkcji, określając dla każdego z tych asortymentów /grup asortymentów/ okres obowiązywania do celów premiowych oraz tryb wprowadzenia zmian w tych listach z tym, że ustalenie list asortymentów /grup artykułów/ przeznaczonych na zaopatrzenie ludności oraz na eksport - następuje w porozumieniu z kierownikami organizacji handlowych, wyznaczonych przez Ministra Handlu Zagranicznego.

2. W listach asortymentów, o których mowa w ust.1, należy uwzględnić w szczególności artykuły /grupy artykułów/:

1/ objęte NPG

2/ objęte kwartalnymi planami dostaw towarów na rynek,

3/ przeznaczone na eksport, objęte zamówieniami lub umowami z przedsiębiorstwami handlu zagranicznego,

4/ będące przedmiotem umów w obrocie między przedsiębiorstwami, uznane za ważne dla gospodarki narodowej, a które określać będzie dyrektor departamentu planowania i produkcji przemysłu materiałów budowlanych.

§ 5

1. Za wykonanie zadania ustalonego na poziomie wynikającym ze wskaźników dyrektywnych planu przysługuje premia w pełnej wysokości, o ile zadanie to zostało wykonane co najmniej w 100%.

2. W przypadku zupełnego wykonania zadania /zast.¹/ fundusz premii wy ustalony za wykonanie danego zadania ulega zmniejszeniu o najmniej o 20% za każdy 1% brakujący do 100% planu wg następującej tabelki:

% wyk. - nania zadania	% przypadku, jeżeli premia za zadanie zadanie	% zmniejszenia premii przy przypadkach za wykonanie danego zadania
100	pełna premia 100	0
99	80	20
98	60	40
97	40	60
96	20	80
95	premia nie przysług. gale	100

Dyrektorzy przedsiębiorstw oraz odpowiedzialni dyrektorzy przedsiębiorstw mogą ustalić dla poszczególnych przedsiębiorstw lub zadań różniące premie procentowe wykonania zadań, przy których premia nie przysługuje /np. 97%, 98%/- nie niższe jednak.

jak 95% oraz zastosować tabelę potrąceń wzrastającą i progresywnie w miarę wzrostu stopnia zadania, np.:

przy 99% wykonania zadania	-	25% potrącenia	/75% premii/
" 98% "	"	60% potrącenia	/40% premii/
" 97% "	"	100% potrącenia	/premia nie przysługuje/

3. Zmniejszenie premii za niepełne wykonanie określonych asortymentów dokonuje się oddzielnie i w zasadzie w równym stopniu za każdy asortyment, niezależnie od jego wartości, przy czym do uzyskania prawa do premii wymagane jest wykonanie każdego z wyznaczonych asortymentów co najmniej w 96%.

W celu obliczenia procentu potrącenia za każdy 1% niewykonania poszczególnego asortymentu należy przykładowo podzielić 20% /lub wyższy procent potrącenia ustalony za 1% niewykonania danego zadania/ przez liczbę wyznaczonych asortymentów.

W przypadku, gdy procent potrącenia za niewykonanie danego asortymentu zostaje wyrażony w postaci:

- liczby całkowitej z ułamkami, należy stosować dokładność do 2 miejsc dziesiętnych,
- ułamka, należy stosować dokładność do 3 miejsc dziesiętnych.

4. Za wykonanie zadania dodatkowego lub ponadplanowego przysługuje premia w wysokości uzależnionej od stopnia wykonania tego zadania w granicach wyznaczonego za to zadanie funduszu premialowego /§ 5 ust. 6 pkt 2 zarządzenia/.

§ 6

1. Wypłatę premii kierownictwa przedsiębiorstwa uzależnia się od uzyskania wyniku ekonomicznego /zał. nr 1 ust. 2 do zarządzenia/ - co najmniej na poziomie wynikającym z dyrektywnych wskaźników planu.

2. W przypadku nie spełnienia tego warunku /ust.1/ całość premii ulega obniżeniu według następujących zasad:

a/ za każde 0,1% pogorszenia wyniku ekonomicznego przy przyjęciu rentowności jako warunku wypłaty premii - całość premii ulega obniżeniu o 2%; przy wykonaniu rentowności na poziomie 95% lub poniżej premia nie przysługuje;

b/ za każde 0,1% pogorszenia wyniku ekonomicznego przy przyjęciu wskaźnika udziału kosztów własnych w wartości produkcji sprzedanej całość premii ulega obniżeniu o 5%; przy pogorszeniu wskaźnika o 2% lub więcej premia nie przysługuje.

Dyrektorzy zjednoczeń mogą ustalić dla poszczególnych przedsiębiorstw, w zależności od stopnia napięcia zadań w zakresie wyniku ekonomicznego, różnicowane procenty odchyżeń od planu, przy których premia nie przysługuje, nie niższe jednak od wyżej ustalonych oraz odpowiednie różnicowane tabele potrąceń.

3. Wynik ekonomiczny podlega korekcie według zasad ustalonych dla obliczenia podstawy odpisów na fundusz zakładowy.

§ 7

Za pracowników odpowiedzialnych za gospodarkę funduszem płac i przestrzeganie dyscypliny płac /§ 10 ust. 1 zarządzenia/ uważa się oprócz dyrektora:

- zastępcę dyrektora, jeżeli podlegają mu komórki organizacyjne, zajmujące się zagadnieniem zatrudnienia i płac oraz komórki organizacyjne upoważnione do podejmowania decyzji w sprawie gospodarowania czasem pracy i funduszem płac,
- głównego księgowego, jeżeli nie dopełnił swoich obowiązków służbowych z zakresu dyscypliny pracy i płac,
- szefa produkcji i głównych specjalistów, jeżeli podjęli decyzje dotyczące pracowitości i robót zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych lub inne decyzje wpływające na przekroczenie funduszu płac lub naruszenie przepisów z zakresu dyscypliny płac.

Załącznik nr 4 do zarządzenia nr 114 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych
z dnia 10 czerwca 1964 r.

WYTYCZNE

w sprawie premiowania pracowników umysłowych zarządu przedsiębiorstwa przemysłowego

§ 1

Wytyczne określają zasady premiowania pracowników umysłowych zarządu przedsiębiorstwa z części II funduszu premiowego. (§ 4 ust. 3/ zarządzenia/.

§ 2

Podział części II funduszu premiowego.

1. Część II funduszu premiowego składa się z:

- 1/ pozycji "A" - przeznaczonej na premiowanie pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych zarządu przedsiębiorstwa /§ 3 niniejszych wytycznych/,
 - 2/ pozycji "B" - przeznaczonej na premiowanie pracowników administracyjnych.
2. Na premie dla pracowników administracyjnych z pozycji "B" nie może być przeznaczona kwota większa niż 10% płac zasadniczych wynikających z osobistego zaszczerowania tych pracowników.
3. Podziału kwot z pozycji "A" i "B" na poszczególne komórki organizacyjne /grupy pracowników dokonuje dyrektor przedsiębiorstwa.

§ 3

Premiowanie pracowników z pozycji

1. Z pozycji "A" części II funduszu premiowego otrzymują premie następujący pracownicy:
 - zajmujący stanowiska kierowników działów, sekcji oraz samodzielnych stanowisk pracy na szczeblu działu w zarządzie przedsiębiorstwa.

- inżynierzy i technicy w rozumieniu podziału statystycznego GUS,
 - ekonomiści zaliczeni w statystyce GUS do pracowników administracyjno-biurowych, a zajmujący następujące lub równorzędne pod względem kwalifikacji stanowiska: ekonomista, planista, instruktor, kontroler, rewident.
2. Udział poszczególnych stanowisk pracy w funduszu premiowym należy określić w szczegółowym regulaminie premiowania.

§ 4

1. Pracownicy, o których mowa w § 3, otrzymują premię z dwóch części, z których:
- a/ część I - wynosząca 70% funduszu premialnego określonego w pozycji "A" - uzależniona jest od wysokości premii kierownictwa przedsiębiorstwa,
 - b/ część II - wynosząca 30% funduszu premialnego określonego w pozycji "A" -

uzależniona jest od wykonania własnych zadań.

2. Pod określeniem "uzależnienie premii od wysokości premii kierownictwa przedsiębiorstwa" /ust. 1 pkt a/ rozumie się wykorzystanie funduszu premialnego pracowników zarządu przedsiębiorstwa w takim stosunku procentowym w jakim wykorzystuje się w danym okresie fundusz premialny dla kierownictwa.
3. Wypłata części wynoszącej 30% pozycji "A" /ust. 1 pkt b/ uzależniona jest od wykonania własnych zadań /warunków/ ustalonych przez dyrektora przedsiębiorstwa dla poszczególnych komórek organizacyjnych /służb/ zarządu przedsiębiorstwa, jak na przykład:
 - a/ dla kierownika działu produkcji i podległych mu pracowników - wykonanie ilościowych zadań produkcji, utrzymanie standardów jakościowych, wykonanie planu eksportu, wykonanie w zakresie im wyznaczonym - planu uruchomienia nowej produkcji, planu postępu technicznego,

- b/ dla kierownika działu zatrudnienia i płac oraz podległych mu pracowników - utrzymanie lub obniżenie planowanego udziału kosztów robocizny w ogólnych kosztach wytwarzania,
- c/ dla kierownika działu zaopatrzenia i zbytu oraz podległych mu pracowników:
 - w zakresie zaopatrzenia - rytmiczne zaopatrzenie przedsiębiorstwa w surowce i materiały, nieprzekroczenie normatywów surowców i materiałów ustalonych na dany okres,
 - w zakresie zbytu - niedopuszczenie do ponadnormatywnego wzrostu zapasów wyrobów gotowych,
- d/ dla pracowników podległych głównemu technologowi:
 - wykonanie planu uruchomienia nowej produkcji lub planu postępu technicznego w zakresie im wyznaczonym, utrzymanie obowiązujących i zatwierdzonych w przepisany trybie normatywów zużycia materiałowego, wykonanie planów jakościowych,

e/ dla pracowników podległych głównemu mechanikowi:

- bezawaryjna praca maszyn, urządzeń lub ich techniczna gotowość zgodnie z planem, wykonanie remontów i części zamiennych zgodnie z harmonogramem, wykonania planu uruchomienia nowej produkcji, planu postępu technicznego w zakresie im wyznaczonym,

f/ dla pracowników podległych głównemu energetykowi:

- bezawaryjna praca urządzeń energetycznych, wykonanie harmonogramu remontów, utrzymanie lub zmniejszenie zużycia energii w stosunku do normatywów zużycia lub zużycia w okresie ubiegłym, wykonanie planu uruchomienia nowej produkcji, planu postępu technicznego w zakresie im wyznaczonym,

g/ dla kierownika działu planowania i podległych mu pracowników - sporządzenie podbudowanych analizą ekonomiczną planów oraz doprowadzenie planu i zadań premiowanych do komórek ruchu, sporządzenia analiz i wniosków, zestawień statystycznych,

h/ dla pracowników podległych głównemu księgowemu:

- sporządzenie w terminie bilansów i sprawozdań finansowych, wykonanie analiz ekonomicznych i opracowanie wniosków, wykonanie zadań w zakresie kontroli wewnętrznej, terminowe obliczanie zarobków pracowników,

i/ dla kierownika transportu oraz podległych mu pracowników:

- wykonanie planu przewozów, wykonanie planu gotowości technicznej własnego taboru samochodowego w przedsiębiorstwach, które posiadają plany przewozów własnym transportem samochodowym,
- niedopuszczenie do awarii zawinionych przez służbę transportową, wykonanie harmonogramu napraw i obsługi własnego taboru samochodowego i szynowego - w przedsiębiorstwach, których prace transportowe nie są ujęte w odrębnym planie,

- nie pogorszenie wskaźnika ilości wagonów godzin przestoju wagonów kolejowych, przypadających na jeden wagon w obrocie w stosunku do analogicznego okresu roku ubiegłego.
- 4. Dyrektor przedsiębiorstwa ustala konkretne zadania w zależności od specyfiki potrzeb przedsiębiorstwa.
- 5. Zadania stanowiące podstawę premiowania powinny być podane na piśmie zainteresowanym komórkom organizacyjnym /grupom pracowników/ przed okresem obliczeniowym, za który wypłaca się premię.

§ 5

- 1. W przypadku wykonania zadania /§ 4 ust. 3 i 4/ w stopniu niższym od ustalonego przez dyrektora przedsiębiorstwa - premia ulega proporcjonalnemu obniżeniu. Niepełne wykonanie zadania w stopniu nie dającym się ściśle wyliczyć pozbawia premii za to zadanie.

2. Premię za wykonanie zadań, o których mowa w § 4 ust. 3 i 4, przyznaje się niezależnie od premii w części I pozycji "A" /§ 4 ust. 1 pkt a/.

§ 6

Premiowanie pracowników z pozycji "B"

1. Z pozycji "B" części II funduszu premiowego /§ 2 ust. 1 pkt 2/ wypłaca się premie uznaniowe pracownikom administracyjnym.
2. Fundusz z pozycji "B" części II funduszu premiowego może być wykorzystany na premie dla pracowników, o których mowa w ust. 1 pkt 1, w takim stosunku procentowym w jakim wykorzystana jest w danym okresie część "A" funduszu premiowego.

§ 7

Premia za sporządzenie w terminie bilansu

rocznego

1. Na fundusz premiowy za sporządzenie w terminie bilansu rocznego przeznaczona się kwota nie

wyższą od 15% miesięcznego funduszu płac zasadniczych ogółu pracowników finansowo-księgowych

2. Premie pracowników finansowo-księgowych za sporządzenie w terminie bilansu rocznego wypłaca się niezależnie od spełnienia przez poszczególne grupy pracowników przedsiębiorstwa zadań /warunków/ uprawniających do premii za wykonanie tych zadań. Wysokość premii indywidualnej za sporządzenie w terminie bilansu rocznego nie może przekraczać 30% miesięcznej płacy zasadniczej danego pracownika.

3. Fundusz określony w ust. 1 zmniejsza się o jedną dwudziestą piątą część za każdy dzień spóźnienia w terminowym złożeniu prawidłowo sporządzonego rocznego sprawozdania finansowego /bilansu/.

4. Roczna premia finansowa może być przyznana w granicach do 30% miesięcznego wynagrodzenia podstawowego dla poszczególnego pracownika pod warunkiem, że brał on udział w pracach przy sporządzaniu rocznego sprawozdania finansowego

/bilansu/ i pracował w zakładzie co najmniej przez trzy miesiące bezpośrednio przed datą złożenia rocznego sprawozdania finansowego.

Dyrektor zjednoczenia może zezwolić na wypłatę premii głównemu księgowemu mimo nieprzepracowania w danym zakładzie pracy okresu 3 miesięcy.

5. Wypłata rocznej premii finansowej może być dokonana po zatwierdzeniu rocznego sprawozdania finansowego.
6. Zasady wypłacania rocznej premii finansowej określone w ust. ust. 1 - 5 stosuje się odpowiednio w przypadku likwidacji zakładu pracy - za terminowe złożenie prawidłowo sporządzonego sprawozdania likwidacyjnego /bilansu likwidacyjnego/.

Jeśli sprawozdanie likwidacyjne zostało dokonane w ramach umowy o dzieło - premia nie przysługuje.

Fundusz na premie za sporządzenie sprawozdania likwidacyjnego zatwierdza jednostka nadrzędna

w zależności od czasu, jaki upłynął między ostatnim rocznym sprawozdaniem finansowym, a datą rozpoczęcia likwidacji przedsiębiorstwa.

Jeśli okres ten wynosi do 6 miesięcy - fundusz premiowy nie powinien przekroczyć 5%, a ponad 6 miesięcy - 10% jednomiesięcznego wynagrodzenia podstawowego pracowników finansowo-księgowych, zatrudnionych przy likwidacji przedsiębiorstwa.

§ 8

Pracownicy odpowiedzialni za gospodarkę funduszem płac i przestrzeganie dyscypliny płac

Za pracowników zarządu przedsiębiorstwa odpowiedzialnych za gospodarkę funduszem płac i przestrzeganie dyscypliny płac /§ 10 ust. 1 zarządzenia/ uważa się:

- 1/ kierownika komórki zatrudnienia i płac lub innej komórki zarządu, do której należą sprawy zatrudnienia i płac, jeżeli nie dopełnił swoich obowiązków służbowych w tym zakresie,

2/ ianych pracowników premiowanych z części II funduszu premiowego /§ 2 ust. 1/, którzy podjęli decyzje w zakresie zatrudnienia, w szczególności decyzje dotyczące zaszeregowania, premiowania, pracowitości robót i zlecania pracy w godzinach nadliczbowych - wpływające na przekroczenie funduszu płac.

§ 9

Premiowanie maszynistek

Premie maszynistek zatrudnionych w halach maszyn wypłacane są zgodnie z dotychczas obowiązującymi przepisami.

Załącznik nr 5 do zarządzenia nr 114 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 14 czerwca 1964 r.

WYTYCZNE

w sprawie premiowania pracowników umysłowych i kierowników organizacyjnych ruchu i komórek pomocniczych i produkcyjnych przedsiębiorstwa przemysłowego

§ 1

1. Z części III funduszu premiowego otrzymują premie inżynierzy (inżynierzy-technicy), ekonomiści i administracyjni pracownicy:
 - 1/ poszczególnych komórek organizacyjnych zakładów, wydziałów, oddziałów produkcyjnych, punktów eksploatacyjnych, baz itp.,
 - 2/ poszczególnych komórek organizacyjnych pomocniczych i produkcyjnych w tym:

- a/ służby kontroli technicznej i zakładowych laboratoriów kontrolnych,
- b/ zakładowych biur konstrukcyjnych /pracowni projektowych/,
- c/ zakładowych laboratoriów badawczych,
- d/ komórek normalizacyjnych,
- e/ ośrodków normowania pracy,
- f/ komórek ruchowych w budowie,
- g/ innych komórek organizacyjnych o podobnym charakterze niezależnie od przynależności organizacyjnych tych komórek do zarządu, czy ruchu przedsiębiorstwa.

2. Udział poszczególnych stanowisk pracy w funduszu premiovym określa się w regulaminie szczegółowym.

Podział części III funduszu premiovego

§ 2

Dyrektor przedsiębiorstwa ustala planowy podział części III funduszu premiovego na poszczególne komórki organizacyjne /§ 1/.

Przy podziale tej części funduszu premiowego stosuje się zasadę, aby wielkość planowanego funduszu premiowego, wyrażona w odsetkach planowanego funduszu płac zasadniczych poszczególnych jednostek organizacyjnych /§ 1/ była zróżnicowana zgodnie z postanowieniami § 5 ust. 3 zarządzenia.

Premiowanie pracowników umysłowych
komórek organizacyjnych ruchu

§ 3

Dyrektorzy przedsiębiorstw, w oparciu o plan techniczno-ekonomiczny i o zadania ustalone dla kierownictwa przedsiębiorstwa wyznaczają poszczególnym komórkom zadania stanowiące podstawę premiowania pracowników tych komórek określając jednocześnie, które z nich są rozliczane kwartalnie, a które narastająco od początku roku.

Dobór i wielkość zadań wyznaczonych tym komórkom powinny zapewniać wykonanie zadań wyznaczonych dla przedsiębiorstw jako całości.

Do zadań tych należy zaliczyć w szczególności:

- wykonanie i przekroczenie planu określonych asortymentów,
- uruchamianie produkcji nowych wyrobów,
- zmniejszenie zużycia surowców, materiałów, energii,
- zadania eksportowe określone według rodzaju, wielkości i jakości,
- zadania w zakresie gospodarki materiałowej i paliwowo-energetycznej,
- szczególne zadania w zakresie wprowadzenia postępu technicznego, nowej technologii, nowych konstrukcji,
- zmniejszenie produkcji wybrakowanej, zwiększenie produkcji wyrobów I gatunku lub poprawa innych wskaźników jakości produkcji,
- obniżenie pracochłonności wyrobów,
- opracowanie lub wprowadzenie norm technicznie uzasadnionych /norm obsad/,
- zmniejszenie liczby reklamacji.

Zadania ustalone jako podstawa premiowania wymagają akceptacji rady robotniczej, a ich wykonanie

powinno być przedmiotem analizy i kontroli ze strony organów samorządu robotniczego.

§ 4

1. Prawo do premii dla pracowników poszczególnych komórek przedsiębiorstwa uzależnia się wyłącznie nie od wykonania zadań wyznaczonych tym komórkom, tj. niezależnie od wykonania zadań przez całe przedsiębiorstwo.
2. Za wykonanie zadania ustalonego na poziomie wynikającym ze wskaźników planu techniczno-ekonomicznego przedsiębiorstwa przysługuje premia:
 - 1/ w pełnej wysokości, o ile zadanie to wykonane zostało co najmniej w 100%,
 - 2/ w zmniejszonej wysokości w przypadku niepełnego wykonania zadania co najmniej o 20% i każdy 1% brakujący do 100% planu według następującej tabeli:

% wyko- nania zada- nia	% przypadającej premił za dane zadanie	% zmniejszenia premii przypadającej za wy- konanie danego zadania
100	pełna premia 100	0
99	80	20
98	60	40
97	40	60
96	20	80
95	premia nie przy- sługuje	100

W szczegółowych regulaminach premiowania mogą być ustalone inne tabele potrąceń przysługującej premii za niewykonanie zadań z tym zastrzeżeniem, że tabele te nie mogą określać mniejszych potrąceń niż stanowi to ww. tabela.

3. Za wykonanie zadania dodatkowego lub ponadplanowego przysługuje premia w wysokości uzależnionej od stopnia wykonania tego zadania w gra-

nicach wyznaczonego za to zadanie funduszu premiowego /§ 5 ust. 6 pkt 2 zarządzenia/.

4. W zakresie obliczania wykonania produkcji określonych asortymentów /zakładu, wydziału itp./ obowiązują zasady określone w załączniku nr 3 do zarządzenia.

§ 5

Premiowanie pracowników umysłowych zatrudnionych w komórkach organizacyjnych pomocniczo-produkcyjnych

1. Premie pracowników zatrudnionych w wydziałach pomocniczo-produkcyjnych /np. warsztatach remontowych, budowlanych itp./ mogą być uzależnione od:
 - a/ wykonania ich własnych zadań lub
 - b/ wyników obsługiwanych komórek produkcyjnych lub od wyników całego przedsiębiorstwa.
2. Stopień wykorzystania funduszu premiowego dla pracowników zatrudnionych w wydziałach pomocniczo-produkcyjnych

zwo-productywnych /ust. 1/ oblicza się w przypadku uzależnienia premii od wyników:

- a/ obsługiwanych komórek produkcyjnych ruchu - w wysokości średniej ważonej procentowej premii przypadającej dla pracowników tych komórek,
- b/ całego przedsiębiorstwa - ^w wysokości procentowej uzależnionej od wysokości premii przyznanej kierownictwu przedsiębiorstwa,
- c/ wykonania ich własnych zadań - według zasad podanych w §§ 3 i 4.

§ 6

1. Premie dla pracowników zatrudnionych w komórkach organizacyjnych pomocniczo-productywnych nie wymienionych w § 5 powinny być uzależnione od wykonania ich własnych zadań.

2. Zadaniemi tymi powinny być w szczególności:

- 1/ dla pracowników zatrudnionych w zakładowych biurach konstrukcyjnych /pracowniach projektowych/ laboratoriach badawczych i komórkach normalizacyjnych:

- terminowe i prawidłowe zrealizowanie zadań postępu technicznego w zakresie i w wyznaczonym,
- terminowe i prawidłowe wykonanie dokum. taśm,
- wykonanie prac badawczych zgodnie z harmonogramem,
- przeprowadzenie prac rozruchowych zgodnie z harmonogramem,
- inne zadania - w miarę potrzeby,

2/ dla pracowników zatrudnionych w zakładach jednostkach normowania pracy:

- opracowanie i wdrażanie norm pracy /norm obsady/ technicznie uzasadnionych - zgodnie z planem,
- przeprowadzanie bieżących analiz norm pracy w szczególności pod względem ich zgodności z warunkami pracy,
- w miarę potrzeby inne zadania wynikające z zakresu pracy jednostki,

3/ dla pracowników zatrudnionych w komórkach ruchomych w budowie:

- terminowe wykonanie zaplanowanych zadań w zakresie inwestycji,

- nieprzekroczenie preliminarza kosztów.

3. W stosunku do pracowników /ust. 1 i 2/ mają zastosowanie przepisy § 4 z tym, że premia nie przysługuje, jeśli niewykonanie zadania przez tych pracowników spowodowało niewykonanie zadań przez poszczególne komórki ruchu lub przez całe przedsiębiorstwo.

§ 7

1. Premie pracowników umysłowych kontroli technicznej i zakładowych laboratoriów kontrolnych powinny być uzależnione w sposób możliwie bezpośredni i proporcjonalny od wartości /ilości/ zgłoszonych i uznanych reklamacji zewnętrznych, mających wpływ na obniżenie wyników ekonomicznych przedsiębiorstw oraz od reklamacji wewnętrznych.

2. Przy stosowaniu zasady bezpośredniej zależności o której mowa w ust. 1, należy uwzględnić warunki typowe dla określonego rodzaju produkcji oraz stopień wpływu uznanych reklamacji nie tylko na wyniki ekonomiczne przedsiębiorstwa, ale także na skutki ogólnogospodarcze.

3. Przy ustalaniu wpływu uznanych reklamacji na wyniki ekonomiczne przedsiębiorstw należy uwzględnić zarówno różnicę wynikającą z dokonanej przeceeny /przewartościowania/ towarów z powodu niewłaściwej klasyfikacji ich przez kontrolę techniczną, jak i rozmiary kar nałożonych na przedsiębiorstwo zgodnie z obowiązującymi przepisami dotyczącymi ogólnych warunków dostaw w obrocie krajowym oraz związanych z obrotem z zagranicą pomiędzy jednostkami gospodarki społecznej oraz dodatkowe koszty np. koszty transportu, powodujące obniżenie rentowności przedsiębiorstwa.

4. Podstawą do zmniejszenia premii pracownika /ust. 1/ w przypadku zaistnienia uznanych reklamacji będą tabele potrąceń premii /w punktach/ ustalone przez dyrektora zjednoczenia.

5. Niezależnie od premii ustalonej wg ust. 1-4 pracownicy kontroli technicznej i zakładowych laboratoriów kontrolnych powinni zgodnie z analizą potrzeb w zakresie poprawy jakości produkcji otrzymać zadania rozeznania i oceny przyczyn powstawania braków i obniżenia wskaźników jakościowych. Wykonanie tych zadań powinno stanowić warunek wypłaty części premii wg ogólnych zasad systemu "punktowego".
6. Wysokość premii dla pracowników /ust. 1/ za pełne wykonanie swych zadań powinna być planowana na poziomie ustalonym dla pozostałych pracowników inżyniersko-technicznych, zatrudnionych na porównywalnych stanowiskach.

§ 8

Rygory za przekroczenie funduszu płac

1. W przedsiębiorstwach, w których nie planuje się funduszu płac z wyodrębnieniem dla poszczególnych jednostek organizacyjnych ruszu, w przypadkach przekroczenia funduszu płac w przedsiębiorstwie jako całości, niepokrytego na

- podstawie § 10 ust. 1 zarządzenia, dyrektor przedsiębiorstwa obowiązany jest wstrzymać - do czasu wygospodarowania przekroczenia - premie pracowników jednostek organizacyjnych, o których mowa w niniejszych wytycznych, w wysokości niepokrytego przekroczenia nie więcej jednak niż 30% przypadającej im premii za wykonanie zadań.
2. W przedsiębiorstwach, w których planuje się fundusz płac dla poszczególnych jednostek organizacyjnych ruchu stosuje się rygory, o których mowa w ust. 1, jedynie w stosunku do pracowników tych jednostek organizacyjnych ruchu, w których planowany fundusz płac został przekroczony w rozumieniu przepisów o bankowej kontroli funduszem płac.
3. Za pracowników odpowiedzialnych za gospodarkę funduszem płac i przestrzegania dyscypliny płac /§ 10 ust. 1 zarządzenia/ uważa się:
- a/ kierownika zakładu, wydziału, oddziału produkcyjnego, pomocniczego, punktu eksploatacyjnego, bazy, ośrodka wzorującego oraz

starszego mistrza /mistrza/ odcinka produkcyjnego, w którym nastąpiło przekroczenie funduszu płac, bądź naruszenie dyscypliny płac,

b/ inne osoby, które podjęły decyzje w zakresie zatrudnienia w szczególności decyzje dotyczące zaszeregowania premiowania pracowitości robót i zlecania pracy w godzinach nadliczbowych, wpływające na przekroczenie dyscypliny płac.

Załącznik nr 6 do zarządzenia nr 114 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 10 czerwca 1964 r.

WYTYCZNE

dotyczące obliczania premii

1. Ustalenie zadań stanowiących podstawę premiowania następuje w oparciu o wskaźniki dyrektywne planu oraz o ocenę potrzeb i możliwości uzyskania dodatkowych efektów.

Wyznaczanie tych zadań powinno być instrumentem oddziaływania na pracowników umysłowych w kierunku usprawnienia działalności przedsiębiorstw i wykrywania rezerw, zwłaszcza na ośrodkach zaniedbanych, gdzie analiza porównawcza z innymi zakładami wykazuje możliwość poprawy wyników produkcyjnych i ekonomicznych.

Dotyczyć to powinno w szczególności zadań z zakresu:

- zwiększenia produkcji określonych asortymentów,
- zmniejszenia zużycia surowców,
- obniżenia pracochłonności przez poprawę organizacji produkcji i pracy,
- usprawnienia procesów produkcyjnych i uzyskania produkcji ponadplanowej,
- przedterminowego oddawania obiektów do użytku i uruchamiania nowych produkcji.

2. Dla nadania systemowi premiowania charakteru bodźca materialnego, należy przyjąć zasadę przyznawania proporcjonalnie większej liczby punktów za zadania szczególnie ważne dla przedsiębiorstw i gospodarki narodowej, zabezpieczające jej rozwój i osiąganie wyższych wyników ekonomicznych, niż za zadania planowe.

Do zadań preferowanych należy zaliczyć w szczególności zadania związane z produkcją eksportową oraz z terminowym i przedterminowym wykonaniem zamierzeń techniczno-organizacyjnych.

3. Zadania powszechnie obowiązujące, branżowe i kładowe mogą stanowić bądź pozytywną, bądź negatywną przesłankę premiowania tj. mogą być zadaniami stanowiącymi podstawę lub warunek przyznawania premii w pełnej wysokości.

Wykonanie w 100% wyniku ekonomicznego stanowi dla kierownictwa przedsiębiorstwa warunek wypłaty pełnej premii za wszystkie zadania; zadania ponadplanowe z tego zakresu mogą być przedmiotem premiowania jako zadania dodatkowe.

4. Przykłady obliczania premii w zakresie wykonania zadań asortymentowych.

Wykonanie zadań asortymentowych oblicza się jako średnią arytmetyczną procentowego wykonania wszystkich asortymentów z tym, że asortymenty wykonane z nadwyżką przyjmuje się jako wykonane w 100%, a następnie dokonuje się zmniejszenia według następujących przykładów:

- a/ dla przedsiębiorstwa jako zadanie ustalono wykonanie 5 asortymentów:

Asortyment "A" wykonano w 100%

" "B" " w 99%

" "C" " w 98%

" "D" " w 97%

" "E" " w 96%

Średnia arytmetyczna wynosi 98%

Zgodnie z § 5 ust. 3 załącznika nr 3 do zarządzenia należy potrącić 40% premii za zadanie.

b/ Dla przedsiębiorstwa ustalono jako zadanie wykonania 10 asortymentów.

Zadania wykonano:

Asortyment "A" w 100%

" "B" w 99%

" "C" w 96%

" "D" w 97%

" "E" w 98%

" "F" w 96%

" "G" w 96%

" "H" w 97%

" "I" w 100%

" "J" w 100%

Srednia arytmetyczna wynosi 97,9%. Za zadanie należy potrącić 42% premii.

W przypadku, gdyby którykolwiek z podanych asortymentów był wykonany poniżej 96%, cała premia za wykonanie zadań asortymentowych nie jest wypłacana.

5. Przykłady doboru zadań i obliczenia premii dla kierownictwa:

1/ założenie: fundusz premiowy dla kierownictwa wynosi 20.000 zł, kierownictwo otrzymuje następujące zadania:

a/ wykonanie planu określonych

asortymentów - 50 pkt - którym odpowiada 10.000 zł premii

b/ wykonanie ponad plan dwóch asortymentów /30 ton/ - 30 pkt - którym odpowiada 6.000 zł premii

c/ uruchomienie nowej produkcji 30 dni przed terminem - 20 pkt - którym odpowiada 4.000 zł premii.

Całość premii uzależniona jest od uzyskania w 100% planowanego wyniku ekonomicznego /np. rentowność/.

- Zadanie a/ wykonano w 98%
" b/ wykonano tylko 20 ton /ca 86,6%/
" c/ skrócono tylko o 15 dni /50%/

Wynik ekonomiczny uzyskano w 99%.

Obliczenie premii:

Za zadanie a/ o 50% punktach przypada 10.000 zł premii, a ponieważ jest to zadanie wynikające ze wskaźnika dyrektywnego - podlega premiowaniu do 95% wykonania.

W rezultacie za 98% wykonania zadania a/ przysługuje 6.000 zł premii, za zadanie b/ przysługuje 30 pkt, tj. 6.000 zł, a ponieważ wykonano zadanie w 66,6% - premia przysługuje w wysokości 4.000 zł.

Za zadanie c/ przysługuje 20 pkt tj. 4.000 zł premii, a ponieważ wykonano zadanie w 50% premia przysługuje w wysokości 2.000 zł.

Łączna premia wynosi więc 6.000 zł + 4.000 zł + 2.000 zł = 12.000 zł. Wobec nie

uzyskania planowanego wyniku ekonomicznego premia łączna ulega redukcji z tytułu osiągnięcia tego wyniku w 99%.

Obliczenia potrącenia: $12.000 : 5 = 2.400$ zł za każdy 1% niewykonania wyniku ekonomicznego /dzielnik 5 jest tu wielkością stałą wynikającą z różnicy między 100% a 95%, przy którym premia już nie przysługuje/.

W rezultacie do wypłaty przypada $12.000 - 2.400 = 9.600$ zł premii.

2/ Załączenie: fundusz premiowy dla kierownictwa wynosi: 25.000 zł za następujące zadania:

- a/ wykonanie produkcji określonych asortymentów - 40 pkt, którym odpowiada 10.000 zł premii,
- b/ wykonanie produkcji eksportowej wg umowy z przedsiębiorstwami handlu zagranicznego - 25 pkt, którym odpowiada 6.250 zł premii,

c/ obniżenie o 1%
udziału kosztów
własnych w war-
tości produkcji - 35 pkt, którym odpowiada
8.750 zł premii.

/Przykład ten zakłada 65 pkt za wykonanie za-
dań objętych wskaźnikami dyrektywnymi - zada-
nia a i b/

Zadania "a" wykonano - w 100%
" "b" " - w 99%
" "c" " - w 66,6%

Wynik ekonomiczny wykonano w 100%.

Obliczenia premii za zadanie "a" - 10.000 zł

			premi
"	"b"	- 5.000	" "
"	"c"	- 5.828	" "
razem		20.828 zł	premi

/Obliczenia potrącenia za 1% brakujący do 100%
wykonania zadania "b" - $6.250 : 5 = 1.250$ zł
za 1%. $6.250 - 1.250 = 5.000$ zł; dzielnik 5
jest tą wielkością stałą jako różnica między
100 a 95%, przy którym premia nie przysługuje/.

Premia za zadanie "c" przysługuje w takim stopniu w jakim zadanie to /jako ponadplanowe/ zostało wykonane tj. w 66,6%.

Wobec uzyskania wyniku ekonomicznego w 100% przysługuje pełna wyliczona premia za wszystkie zadania.

6. Premiowanie pracowników zarządu przedsiębiorstwa

Przykład podziału części II funduszu premiowego na poz. "A" i "B".

Założenie: Część II funduszu wynosi 100.000 zł w przekroju rocznym,

W I kwartale przeznaczono na fundusz:

- "A" 18.000 zł

- "B" 7.000 zł

Pozycja "A" dzieli się na część pierwszą wynoszącą 70%, tj. 12.600 zł i na część drugą wynoszącą 30%, tj. 5.400 zł.

Przykład obliczenia premii:

a/ z pozycji "A" - założenie: kierownictwo wykorzystuje w danym okresie 75% swojego

funduszu premiowego. Część pierwsza poz. "A" może więc być wykorzystana również w takim stopniu.

Obliczenie: $12.600 \times 0,75 = 9.450 \text{ zł}$

Wobec wykonania własnych zadań pozostaje do wypłaty również część druga wynosząca 5.400 zł.

Razem pozostaje do wypłaty $9.450 + 5.400 \text{ zł} = 14.850 \text{ zł}$ /tj. 82,5% funduszu części "A"/. Kwota ta zostaje rozdzielona wg udziału poszczególnych stanowisk w funduszu premiowym, co powinno być uregulowane w szczegółowych regulaminach premiowania.

- b/ Zgodnie z postanowieniami § 2 ust. 4 uchwały kwota 7.000 przypadająca na premie pracowników administracyjnych może być wykorzystana w takim stopniu, w jakim wykorzystana jest w danym okresie część II "A" funduszu premiowego. Wobec wykorzystania tego funduszu w podanym przykładzie w 82,5% obliczenie kwoty do wypłaty pracownikom administracyjnym następuje: $7.000 \times 0.825 = 5.775 \text{ zł}$

7. Premiowanie pracowników ruchu przedsiębiorstwa

- 1/ Dyrektor przedsiębiorstwa wybiera z ustalonych /lub zaleconych/ zadań, odpowiednie dla poszczególnych komórek organizacyjnych i ustala zadania dodatkowe. Zadania te powinny być podane na piśmie. Szczegółowe regulaminy premiowania powinny określać terminy, w jakich pismo zawierające wyznaczone zadania dla poszczególnych komórek organizacyjnych ruchu - należy doręczyć tym komórkom.

Zgodnie z zasadą takiego doboru zadań dla komórek ruchu, aby zapewniał on wykonania zadań przez przedsiębiorstwo jako całość, dyrektor otrzymując np. zadania dla kierownictwa w zakresie produkcji określonych asortymentów, rozdziela te zadania między wydziały produkujące poszczególne asortymenty i uzależnia od ich wykonania część premii pracowników tych wydziałów.

Dla wykonania innego zadania np. przedterminowego uruchomienia produkcji może być potrzebna mobilizacja wysiłków kilku służb, np.

technologicznej, inwestycyjnej, mechanicznej.

Po ustaleniu, jakie prace muszą być wykonane, dyrektor ustala odpowiednie zadania, na przykład:

- dla służby technologicznej - opracowanie instrukcji ruchowych i technologicznych i zaznajomienie z nimi personelu,
- dla służby mechanicznej - przyspieszenie rozruchu mechanicznego,
- dla służby inwestycyjnej - przyspieszenie rozruchu technologicznego,
- dla ośrodka normowania pracy - opracowanie wzorcowej obsady stanowisk w nowouruchamianych wydziałach,
- dla służby KT opracowanie systemu kontroli nowej produkcji.

2/ Przykład zastosowania tabelki, łączonej dla zadania wyznaczono cegielni:

Założenia: cegielnia otrzymała zadanie:

a/ wykonanie i przekroczenie wskaźnika produkcji cegły I gatunku,

b/ wykorzystanie planowej zdolności produkcyjnej pieca i w miarę możliwości przekroczenie tej zdolności.

Możliwość przekroczenia tych zadań oceniono w każdym przypadku na 2%, za co ustalono maksymalny fundusz premiowy w wysokości 20.000 zł i przyjęto po 50 punktów za każde zadanie.

Poniższa tabela uwzględnia premie za wykonanie planu tych zadań /z potrąceniem do 95% wykonania/ oraz premie za przekroczenie zadań ustalonych w takiej proporcji, w jakie zostały wykonane zadania ponadplanowe:

Zdol- ność produ- kcyjna pełna	% wykonania zadania /wskaźnik produkcji cegły I gatunku/							
	95	96	97	98	99	100	101	102
	premie w tys. złotych							
95	0	1	2	3	4	5	6	7
96	1	2	3	4	5	6	7	8
97	2	3	4	5	6	7	8	9
98	3	4	5	6	7	8	9	10
99	4	5	6	7	8	9	10	11
100	5	6	7	8	9	10	11,5	13
101	6	7	8	9	10	11,5	13	16,5
102	7	8	9	10	11	13	16,5	20

PISMO OKOLNE Nr 1
MINISTERSTWA BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW
BUDOWLANYCH
z dnia 12 stycznia 1965 r.

w sprawie premiowania pracowników umysłowych
w przedsiębiorstwach przemysłowych

ZP2-I/65

/Pismo okólne zostało ogłoszone w Dzienniku Urzędowym Ministerstwa Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych nr 2, poz. 16/.

W niektórych przedsiębiorstwach przemysłowych podległych i nadzorowanych przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych nie zostały jeszcze całkowicie i poprawnie wdrożone przepisy zarządzenia nr 114 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 10 czerwca 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych /Dz.Urz.

Min. Bud. i PMB. nr 9, poz. 25/; zostało to głównie spowodowane niedostatecznym w wielu przypadkach przyswojeniem nowych zasad premiowania przez pracowników kierownictwa przedsiębiorstw, a także wątpliwościami w przedmiocie wykładni niektórych postanowień.

W związku z powyższym, uwzględniając wyjaśnienia Komitetu Pracy i Płac po porozumieniu z:

Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych oraz Zarządem Głównym Związku Zawodowego Chemików - Ministerstwo Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych podaje w załączeniu do niniejszego pisma okólnego wyjaśnienia zasad premiowania określonych w zarządzeniu nr 114 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych zwanym w załączeniu "zarządzeniem".

Załącznik do pisma ośrodkowego
nr 1 Ministerstwa Budowni-
ctwa i Przemysłu Materiałów
Budowlanych z dnia 12 sty-
pnia 1965 r.

WYJAŚNIENIA

w sprawie premiowania pracowników umysłowych za-
trudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych

1. Wyznaczenie zadań i warunków premiowych

- 1/ Problemy, na których poprzez premiowanie
zamierza się skupić uwagę pracowników, mogą
być uwzględnione albo jako "zadania" pre-
miowe, albo jako "warunki" wypłaty premii;
nie ma przy tym istotnych różnic merytory-
cznych między problemami, które mogą być
ustalone jako "zadania", albo jako "warun-
ki"; w zależności od okoliczności nawet ten

Sam problem można określić albo jako "zadanie", bądź jako "warunek".

Istotna jest natomiast różnica co do działania "zadania" lub "warunku" w systemie premiowym. "Zadania" wiążą się z konkretnie określonymi kwotami premii /punktami premiovymi/; wykonanie zadania powoduje wypłatę określonej kwoty premiovej - o ile przy tym zostały dotrzymane warunki uzależniające wypłatę tej premii.

"Warunek" ma charakter negatywny, nie tworzy on określonej kwoty premiovej, a jego niespełnienie powoduje zmniejszenie w całości lub części premii za wykonane zadania.

Możliwości alternatywnego ustalania dla tych samych problemów formy zadania albo warunku nie dotyczą zadań i warunków powszechnie obowiązujących. Obowiązujące przepisy określają problemy, które należy uwzględnić przy premiowaniu wyłącznie jako "zadania", a które wyłącznie jako "warunki" wypłaty premii.

Przy ustalaniu innych "zadań" i "warunków" należy mieć na względzie między innymi fakt że premiowanie pracowników kierownictwa przedsiębiorstwa /część I/ od wyników całego przedsiębiorstwa nie wyłącza możliwości, aby wypłatę ich premii uzależniać - w formie dodatkowego warunku - od prawidłowej realizacji zagadnień, znajdujących się w zakresie działalności nadzorowanych przez nich działów lub im osobiście powierzonych.

- 2/ Zadania stanowiące podstawę lub warunek przyznawania premii wyznacza się poszczególnym komórkom organizacyjnym /grupom pracowników/
- 3/ Nie wyznacza się zadań komórkom organizacyjnym zarządu przedsiębiorstwa na premie stanowiące pochodną od premii kierownictwa /70% poz. A części II funduszu premiowego/.
- 4/ Zadania własne, których wykonanie stanowi warunek przyznawania premii z części stanowiącej 30% pozycji "A" części II funduszu premiowego, ustala się również dla komórek organizacyjnych, a nie dla poszczególnych pracowników.

Zadań tych nie należy obejmować systemem punktowym. Stanowią one jedynie warunek przyznania premii z tej części funduszu premiowego /30% pozycji "A" części II/. Decyzję o wypłacie w całości lub w części premii podejmuje dyrektor przedsiębiorstwa w zależności od oceny stopnia wykonania warunków przez poszczególne komórki organizacyjne.

2. Podział funduszu premiowego dla pracowników komórek organizacyjnych /grup pracowników/

Jeżeli w planowanym okresie nastąpiło przesunięcie zadania premiowego z jednej do drugiej komórki organizacyjnej, dyrektor przedsiębiorstwa zobowiązany jest przenieść w ślad za zadaniem odpowiednią część funduszu premiowego.

3. Przyznawanie i terminy wypłat premii

- 1/ Po rozliczeniu wykonania zadań danej komórki organizacyjnej, fundusz premii dzieli się pomiędzy poszczególnych pracowników tej komórki według ich udziału określonego w regulaminach premiowania.

Premia indywidualna wyliczona na podstawie tego udziału może ulec:

- a/ zmniejszeniu /lub może nie być przyznana w zależności od oceny stopnia wypełniania obowiązków służbowych przez pracownika,
- b/ zwiększeniu:

- gdy pracownikowi niezależnie od udziału w realizacji zadania zespołowego - przydzielono do indywidualnego wykonania zadanie /np. z zakresu postępu technicznego/,
- w wypadku, gdy w związku ze zmniejszeniem /lub nieprzyznaniem/ premii niektórym pracownikom danej komórki organizacyjnej - zwiększone zostały zadania pozostałym pracownikom oraz w przypadku o którym mowa w pkt 2/b/.

2/ W przypadku, gdy w danej komórce organizacyjnej:

- a/ nastąpiła rewizja stanu zatrudnienia /etatów/ tj. liczba etatów uległa powiększeniu lub pomniejszeniu, udział

poszczególnych pracowników w funduszu premiovym dla pracowników tej komórki ulega również rewizji,

b/ ma miejsce w danym okresie niepełne zatrudnienie /wykorzystanie etatów/ fundusz premiový przewidziany dla nieobsadzonych stanowisk dzieli się między pozostałe stanowiska według propozycji bezpośredniego zwierzchnika /kierownika komórki organizacyjnej/.

3/ Decyzja o zmniejszeniu lub pozbawieniu premii pracownika, na skutek zaniedbania przez niego swoich obowiązków służbowych należy do dyrektora przedsiębiorstwa.

Indywidualne rygory premiowe, które dyrektor przedsiębiorstwa może zastosować w stosunku do poszczególnych pracowników w przypadku niewłaściwego wykonania obowiązków mogą być realizowane przy najbliższej premii niezależnie od okresu, za który premia przypada.

Indywidualne rygory premiowe jak wyżej mogą się wyrażać bądź w postaci pozbawienia

premii danego pracownika, bądź też w postaci zawieszenia jej wypłaty na pewien okres.

W przypadku indywidualnego pozbawienia pracownika premii w całości lub części odpowiednia kwota funduszu premiowego może przepadać, albo też może być rozdzielona między innych pracowników danej grupy; to ostatnie rozwiązanie może być stosowane zwłaszcza wtedy, gdy inni pracownicy danej grupy przyczynili się do odrobienia zaniedbań lub uchybień, które stały się przyczyną pozbawienia premii określonego pracownika.

Zasada powyższa nie dotyczy przypadków, w których pozbawienie pracownika premii jest nakazane przepisami /np. za naruszenie dyscypliny płac, za przedkładanie fałszywych danych dla uzyskania premii i inne/. Niewykorzystane kwoty z funduszu premiowego z części I i II przepadają, tj. nie podlegają przeniesieniu na fundusz, o którym mowa w § 1.1 ust. 1 zarządzenia.

- 4/ Premie przyznane pracownikom finansowo-księgowym za sporządzenie rocznego sprawozdania

finansowego /bilansu/ w przedsiębiorstwach przemysłowych, obciążają limity premii indywidualnych ustalone dla poszczególnych grup pracowników.

5/ Termin wypłaty premii nie jest określony przepisami. W celu osiągnięcia prawidłowego działania bodźców należy dążyć do dokonywania jak najwcześniejszych wypłat premii /łącznie z wypłatą miesięcznych wynagrodzeń/; w tym celu pożądane jest usprawnienie systemu kontroli wykonania zadań premiowanych i realizacji warunków wypłaty premii.

6/ Premie za IV kwartał uzależnione od wyniku ekonomicznego mogą być wypłacane tylko po zatwierdzeniu finansowego sprawozdania rocznego /bilansu/.

4. Stosowanie narastającego sposobu rozliczania wykonania zadań /warunków/

1/ Narastający sposób rozliczania wykonania zadań może dotyczyć wyłącznie tych zadań /warunków/, których wielkość ustalono w zasadzie

dla okresu rocznego, a co najmniej dla dwóch kwartałów oraz zadań, których niewykonanie w jednym kwartale powinno być ze względów gospodarczych nadrobione w kwartale /kwartałach/ następnym.

- 2/ Warunkiem, który powinien być zawsze rozliczany w sposób narastający w skali rocznej, jest warunek z zakresu wyniku ekonomicznego i wykonania planu funduszu płac; wyniki w tym zakresie w roku 1964 liczy się również narastająco od początku roku.
- 3/ Nie należy rozliczać w sposób narastający wykonania zadań:
 - z zakresu produkcji określonych asortymentów i produkcji eksportowej /chyba, że stawy nie są określone terminem i mogą być realizowane w ciągu całego roku/,
 - dla których określony został termin wykonania.

5. Premiowanie pracowników finansowo-księgowych za sporządzenie rocznego sprawozdania finansowego

- 1/ Premie, o których mowa w § 4 ust. 2 zarządzenia przysługują pracownikom finansowo-księgowym jedynie w wypadku, gdy roczne sprawozdanie finansowe zostało sporządzone prawidłowo oraz złożone w terminie i w trybie przewidzianym obowiązującymi przepisami, a w szczególności przepisami zarządzenia Ministra Finansów z dnia 7 listopada 1956 r. w sprawie terminów składania rocznych sprawozdań finansowych /Monitor Polski z 1956 r. nr 105, poz. 1212 i z 1958 r. nr 88, poz. 493/.

Za prawidłowo sporządzone roczne sprawozdanie finansowe uważa się sprawozdanie zatwierdzone w trybie przewidzianym przepisami zarządzenia Ministra Finansów z dnia 5 stycznia 1960 r. w sprawie badania i zatwierdzania sprawozdań finansowych przedsiębiorstw państwowych i udziału przedstawicieli organów finansowych i banków w tych czynnościach /Monitor Polski nr 3, poz. 13/; zatem premia bilansowa nie

może być wypłacona przed zatwierdzeniem sprawozdania finansowego.

- 2/ Warunkom, o których mowa w pkt 1, powinna powiadać pierwsza podstawowa wersja rocznego sprawozdania finansowego; stwierdzenie w tym sprawozdaniu usterek pociąga za sobą, w zależności od ich wagi, odpowiednie obniżenie funduszu, a nawet całkowite pozbawienie premii z tego tytułu.

Decyzję w tej sprawie podejmuje się równocześnie z decyzją o zatwierdzeniu /lub nie zatwierdzeniu/ sprawozdania finansowego. Decyzja ta powinna mieć również wpływ na premie indywidualne pracowników innych komórek działających przy sporządzeniu rocznego sprawozdania finansowego.

6. Premiowanie pracowników służby magazynowej

Pracownicy służby magazynowej w przedsiębiorstwach otrzymują premie z III części funduszu premiowego w oparciu o kryteria przewidziane dla pomocniczo-produkcyjnych komórek ruchu.

7. Zmiany zadań w zakresie wykonania asortymentów produkcji

W przypadku dokonania przez odbiorcę w ciągu kwartału zmian asortymentowych lub zmian w ilości zamawianych poszczególnych asortymentów można zmienić zadania premiowe dostosowując je do zaktualizowanych zamówień; zmiana zadań premiowych może być dokonana tylko w granicach określonych zmianami asortymentowymi tak co do ich rodzaju, jak ilości. Podstawą do zmiany zadań premiowych mogą być tylko zmiany asortymentowe lub zmiany w ilości zamawianych poszczególnych asortymentów dokonane na piśmie.

O zmianie zadań premiowych należy powiadomić zainteresowane komórki organizacyjne /grupy pracowników/.

8. Premiowanie za pracę z zakresu postępu technicznego i organizacyjno-ekonomicznego

1/ W przypadkach zmian w składzie zespołów opracowujących tematy z postępu techniczno-ekonomicznego ustalona za konkretny

/niezmieniony/ temat /etap/ wysokość premii w danym roku powinna być zachowana.

- 2/ Premie przypadające za wykonanie zadania z zakresu realizacji postępu technicznego mogą być wypłacane niezależnie od tego, czy warunki /powszechnie obowiązujące, bądź ustalone tylko dla określonej grupy pracowników/ wypłaty premii za pozostałe zadania zostały spełnione. Tak np. ustaloną z góry premię za wykonanie określonego zadania z zakresu postępu technicznego wolno wypłacić mimo, że poziom kosztów albo fundusz płac został przekroczony. Wynika to z zarządzenia Prezydium Polskiego Komitetu Nauki i Techniki z dnia 12 października 1964 r. w sprawie regulaminu nagradzania z funduszu postępu technicznego ekonomicznego oraz zasad premiowania za realizację prac w dziedzinie przygotowania i wprowadzenia nowej techniki /Mon. Polski nr 73 poz. 339/.

9. Podstawa oceny wykonania zadań /warunków/ planowych

- 1/ Za zadania /warunki/ wynikające z planu należy uważać:

- dla kierownictwa przedsiębiorstwa zadania wynikające ze wskaźników NPG,
- dla pracowników komórek ruchu zadania wynikające z planu techniczno-ekonomicznego.

- 2/ Pod określeniem "wartość produkcji sprzedanej" /ust. 2, pkt 2 i 3 załącznika nr 1 do zarządzenia/ należy rozumieć wartość produkcji towarowej oraz usług.
- 3/ Wykonanie wskaźnika udziału kosztów własnych w wartości produkcji sprzedanej należy obliczać porównując wskaźnik planowany z wykonanym wg wzoru:

$$\frac{\text{wskaźnik planowany}}{\text{wskaźnik wykonany}} = 100$$

- 4/ Stopień wykonania wyniku ekonomicznego, stanowiącego warunek przyznania premii dla członków kierownictwa, oblicza się z uwzględnieniem zakresu rzeczowego produkcji /układ asortymentowy przewidziany planem/, lecz tylko w takiej mierze, w jakiej zakres ten

przyjmuje się w danym przedsiębiorstwie do obliczenia funduszu zakładowego.

10. Skutki przekroczeń funduszu płac

1/ Zmniejszenie premii dla pracowników kierownictwa w związku z gospodarką funduszem płac nie powoduje zmniejszania podstawy obliczenia premii dla tych pracowników zarządu przedsiębiorstwa, którym przysługują premia pochodna od premii kierownictwa.

Pracownicy zarządu przedsiębiorstwa ponoszą konsekwencję za przekroczenie funduszu płac tylko bezpośrednio wg zasad określonych w § 10 zarządzenia.

2/ W przypadku naruszenia dyscypliny płac, dla pracowników odpowiedzialnych za gospodarkę funduszem płac stosuje się przepis § 10 ust. 3 zarządzenia. Ponadto w przypadkach, gdy naruszeniu dyscypliny płac towarzyszy jednocześnie przekroczenie funduszu płac - niezależnie od potrąceń premii dokonanych na podstawie § 10 ust. 3 zarządzenia - nawet

gły potrącenia w całości pokrywają przekroczenia funduszu płac - do pracowników tych stosuje się przepisy o wstrzymaniu części premii do czasu wygospodarowania przekroczenia /§ 10 ust. 1 i 2 zarządzenia/.

- 3/ W przypadku wygospodarowania przekroczenia funduszu płac w następnych okresach danego roku wstrzymane premie podlegają wypłacie; zasada ta dotyczy również wstrzymanej premii dla pracowników odpowiedzialnych za gospodarkę funduszem płac; zasada ta nie dotyczy premii potrąconych za naruszenie dyscypliny płac.

11. Rozliczenie premii za rok 1964

W przypadku wykonania zadań I półrocza 1964 r. w II półroczu 1964 r. może być wypłacona premia przypadająca za I półrocze 1964 r. niezależnie od zadań na II półrocze, jeżeli w przedsiębiorstwie obowiązywały takie zasady do dnia 30 czerwca 1964 r. /dotyczy to tylko przedsiębiorstw przemysłu kluczowego/.

12. Premiowanie pracowników komórek rachunkowych w budowie wchodzących w skład przedsiębiorstwa

Komórki rachunkowe w budowie /wydziały, oddziały w budowie/ wchodzące w skład przedsiębiorstwa zalicza się do III części funduszu premiowego pracowników. Zadania /warunki/ premiowe dla tych komórek ustala się na podstawie programu inwestycyjnego.

13. Stosowanie interpolacji przy potrącaniach premii w przypadku niewykonania zadań w 100%

1/ Przy stosowaniu przepisów § 6 załącznika nr 3 do zarządzenia, można ustalić, że:

a/ za każde 0,01% pogorszenia wyniku ekonomicznego przy przyjęciu rentowności jak warunku wypłaty premii - wartość premii ulega obniżeniu o 0,2%, przy wykonaniu rentowności na poziomie 95% lub poniżej premia nie przysługuje;

b/ za każde 0,01% pogorszenia wyniku ekonomicznego przy przyjęciu wskaźnika udziału kosztów własnych w wartości produkcji

sprzedanej całość premii ulega obniżeniu o 0,5%; przy pogorszeniu wskaźnika o 2% lub więcej premia nie przysługuje.

2/ Wielkość zmniejszenia premii za niewykonanie planu określonych asortymentów albo innych zadań może być również obliczona przy pomocy interpolacji. W razie zastosowania interpolacji do tabeli potrąceń za niewykonanie planu określonych asortymentów, granica 96% wykonania poszczególnych asortymentów ulega odpowiedniemu obniżeniu, lecz nie niżej jak 95%.

14. Zaliczenie pracowników do poszczególnych grup premialnych

Kierownicy samodzielnych komórek na szczeblu działu /stanowiska pracy/: administracyjnych, gospodarczych, kadrowych oraz st. księgowi odpowiadający pod względem kwalifikacji planistom, rewidentom - otrzymują premie z części II poz. "A" funduszu premialnego.

Pozostali pracownicy komórek administracyjnych, kadrowych, gospodarczych oraz pracownicy umysłowi grupy nieprzemysłowej otrzymują premię z części II poz. "B" funduszu premiowego.

15. Nadwyżki akordowe maszynistek

Nadwyżki akordowe maszynistek nie są opłacane z funduszu premiowego, lecz z osobowego funduszu płac przedsiębiorstwa.

16. Premie dla pracowników umysłowych zatrudnionych na część etatu

Pracownicy umysłowi zatrudnieni na część etatu mają prawo do premii wg zasad przewidzianych w zarządzeniu, ustalonej proporcjonalnie do czasu pracy.

17. Rozliczenie premii zaliczkowych wypłacanych pracownikom, z którymi ustał stosunek pracy

Premie zaliczkowe wypłacane pracownikom, z którymi ustał stosunek pracy nie podlegają zwrotowi.

18. Limity premii indywidualnych dla poszczególnych grup pracowników

Przepisy zarządzenia nr 114 określają jedynie maksymalne wysokości premii, jakie mogą być przyznawane pracownikom zaliczonym do poszczególnych grup. W granicach tych maksymalnych wysokości, w szczegółowych regulaminach premiowania mogą być ustalone pułapy niższe. Postępowanie takie jest nawet wskazane w tych przedsiębiorstwach, w których niewielka wysokość funduszu premiowego powoduje, że maksymalne pułapy nie będą praktycznie osiągalne w ciągu najbliższych lat.

19. Przyznawanie premii dla dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców i głównego księgowego.

Zgodnie z przepisami § 2 ust. 7 protokołu dodatkowego z dnia 10 czerwca 1964 r. w sprawie zasad premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych /Dz.Urz.Min. Bud. i PMB nr 9 poz. 27/ decyzję o przyznaniu premii dla dyrektora przedsiębiorstwa, jego

zastępców i głównego księgowego podejmuje dyrektor zjednoczenia. Decyzje w tym zakresie mogą być poprzedzane ustaleniami dyrektora zjednoczenia podjętymi przed rozpoczęciem kwartału co do wielkości łącznej planowanej kwoty premii dla tych pracowników. Ustalenia takie pozwalają na określenie wielkości planowanych premii dla pozostałych pracowników kierownictwa przedsiębiorstwa, które - odpowiednio do wyników - przyznaje dyrektor przedsiębiorstwa.

20. Premiowanie z "Funduszu 0,2"

Na zapytanie czy z funduszu premiowego tzw. "0,2" tworzonego w ramach funduszu płac przedsiębiorstwa można przyznać premię dyrektorowi przedsiębiorstwa wyjaśnia się, że podstawą intencją utworzenia tego funduszu było stworzenie instrumentu działania w względy dyrektora przedsiębiorstwa i uszczuplanie środków na ten cel nie jest wskazane.

PROTOKÓŁ DODATKOWY
z dnia 11 sierpnia 1965 r.

Układu Zbiorowego Pracy w Budownictwie
z dnia 15 marca 1958 r.
w sprawie zasad wynagradzania pracowników
zatrudnionych w stołówkach prowadzonych
przez zakłady pracy.

§ 1

Protokół dodatkowy dotyczy niżej wymienionych
pracowników zatrudnionych w stołówkach pracow-
niczych, prowadzonych we własnym zakresie przez
zakłady pracy resortu Ministra Budownictwa i
Przemysłu Materiałów Budowlanych:

- 1/ kierowników stołówek i ich zastępców,
- 2/ pracowników kuchni,
- 3/ pracowników bufetów,
- 4/ pracowników sal konsumpcyjnych,
- 5/ pracowników biurowych stołówek oraz
- 6/ pracowników obsługi stołówek.

2. Postanowienia protokołu dodatkowego dotyczą również pracowników określonych w ust. 1, zatrudnionych w bufetach, barach mlecznych, gostowniach mleka i kawy, prowadzonych we własnym zakresie przez zakłady pracy.

§ 2

1. W celu zaszeregowania kierowników stołówek oraz kucharzy wprowadza się podział stołówek na kategorie w zależności od wielkości średniomiesięcznych obrotów ustalonych w zadaniach rocznych:

Kategoria	Stołówki o obrocie
I	do 25 tys. zł
II	powyżej 25 do 65 tys. zł
III	" 65 do 135 tys. zł
IV	" 135 do 220 tys. zł
V	" 220 tys. zł

2. W przypadku, gdy kierownik prowadzi dwie lub więcej stołówek za kryterium dla ustalenia kategorii stołówki przyjmuje się obroty łączne tych stołówek.
3. W przypadku, gdy przy stołówce prowadzony jest bufet za kryterium dla ustalenia kategorii stołówki przyjmuje się obroty łącznie stołówki i bufetu.

§ 3

1. Dla pracowników, o których mowa w § 1 ustala się tabelę miesięcznych płac zasadniczych, stanowiącą załącznik do protokołu dodatkowego.
2. Wysokość miesięcznej płacy zasadniczej kierownika stołówki, prowadzącego dwie lub więcej stołówek zwiększa się o 10%.
3. W stołówkach wydających 3 posiłki dziennie lub w przypadku, gdy pod jednym kierownictwem prowadzone są dwie lub więcej stołówek - może być wprowadzone stanowisko zastępcy kierownika stołówki.

Wysokość miesięcznej płacy zasadniczej zastępcy kierownika stołówki nie może przekraczać 90%, a w stołówkach czynnych ponad 13 godzin na dobę - 100% płacy zasadniczej pobieranej przez kierownika stołówki.

4. W stołówkach o obrotach średniomiesięcznych powyżej 135 tys. zł może być wprowadzone stanowisko szefa kuchni, które należy powierzyć kucharzowi pod warunkiem przejęcia przez niego odpowiedzialności materialnej za prowadzenie kuchni. Wysokość miesięcznej płacy zasadniczej dla osoby pełniącej funkcję szefa kuchni zwiększa się o 10%.

§ 4

Wymagania kwalifikacyjne dla pracowników wymienionych w § 1 ustala taryfikator kwalifikacyjny określony zarządzeniem nr 53 Ministra Handlu Wewnętrznego z dnia 30 kwietnia 1965 r. /Dz. Urz. MHW nr 18, poz. 43/.

§ 5

1. Tworzy się miesięczny fundusz premiowy z przeznaczeniem na premię dla pracowników określonych w § 1 w wysokości 10% planowanego funduszu płac zasadniczych tych pracowników.
2. Wysokość miesięcznej premii indywidualnej nie może przekroczyć 20% miesięcznej płacy zasadniczej pracownika.
3. Zadania premiowe ustala kierownik zakładu pracy, uwzględniając w szczególności realizację zadań w zakresie obrotu, jakości produkcji i poziomu obsługi, stan sanitarno-higieniczny stołówki /bufetu, baru i gotowalni/ oraz właściwe wykonywanie obowiązków służbowych.

W przypadku nie wykonania ustalonych zadań względnie niedbałego wykonywania przez pracownika jego obowiązków służbowych, należy premię odpowiednio obniżyć lub jej całkowicie pozbawić.

§ 6

1. Kierownicy stołówek, ich zastępcy oraz kucharze i młodsi kucharze mają prawo do stałego miesięcznego dodatku kwalifikacyjnego w następującej wysokości:

- 1/ kierownik stołówki i zastępca kierownika stołówki:

a/ po 5 latach pracy	- 130 zł
b/ po 10 latach pracy	- 260 zł

- 2/ kucharz i młodszy kucharz:

a/ po 5 latach pracy	- 115 zł
b/ po 10 latach pracy	- 230 zł

2. Dodatek kwalifikacyjny może być przyznany o ile pracownicy, o których mowa w ust. 1, spełniają następujące wymogi kwalifikacyjne:

- 1/ kierownicy stołówek i ich zastępcy:

a/ średnie wykształcenie zawodowe oraz 3-letnia praktyka w zawodzie lub średnie wykształcenie ogólne, 4-letnia praktyka w zawodzie i kurs branżowy uprawniający

do pełnienia funkcji kierownika stołówki,
albo

- b/ wykształcenie w zakresie zasadniczej szkoły zawodowej oraz 4-letnia praktyka w zawodzie lub posiadanie tytułu mistrza lub wykwalifikowanego robotnika oraz 5-letnia praktyka w zawodzie, albo
 - c/ podstawowe wykształcenie, kurs branżowy uprawniający do pełnienia funkcji kierownika stołówki oraz 5-letnia praktyka w zawodzie.
- 2/ a/ kucharze - tytuł mistrza lub robotnika wykwalifikowanego w zawodzie kucharza,
- b/ młodszy kucharze - stopień kwalifikacyjny młodszego kucharza.

3. Przez lata pracy, o których mowa w ust. 1, należy rozumieć nieprzerwane okresy zatrudnienia w uposażonym przedsiębiorstwie gastronomicznym lub w stołówce.
4. Dodatku kwalifikacyjnego nie wlicza się do podstawy wymiaru jakiegokolwiek składników płac

/np. przy obliczaniu wysokości premii lub dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych/.

§ 7

Pracownicy stołówek, bufetów, barów mlecznych, stołowni mleka i kawy czynnych codziennie powinni za przepracowaną niedzielę otrzymać dzień wolny od pracy w tygodniu poprzedzającym lub następującym po przepracowanej niedzielę. Pracownicy ci powinni mieć co trzecią niedzielę wolną od pracy. Za pracę w niedzielę, za którą pracownik otrzymał dzień wolny w tygodniu nie przysługują dodatkowe wynagrodzenie.

§ 8

1. Pracownicy, o których mowa w § 1, zatrudnieni bezpośrednio w stołówkach, w których występuje produkcja dań typu obiadowego - otrzymują w czasie pracy obiad do konsumpcji.
2. Pracownicy zatrudnieni bezpośrednio w stołówkach, które wydają dwa lub trzy posiłki dziennie

otrzymują na jedną pełną zmianę tylko 2 posiłki /śniadanie i obiad lub obiad i kolację/.

Pracownicy, do których mowa w ust. 1 i 2 otrzymują posiłki według następujących zasad:

- 1/ łączna wartość posiłków /wartość surowców do wyprodukowania posiłków obliczona według cen zakupu/ dla pracowników stołówki w ciągu dnia nie może wynosić więcej niż 10 zł,
- 2/ posiłki wydawane są tylko w dni, w których pracownik pracuje w czasie godzin pracy stołówki i do skonsumowania przez niego na miejscu,
- 3/ pracownik zobowiązany jest do częściowego pokrywania wartości posiłku w wysokości co najmniej 3 zł dziennie; wysokość częściowej odpłatności za posiłki ustala kierownik zakładu pracy,
- 4/ pracownik obowiązany jest zapłacić za sprzedane mu posiłki bezpośrednio po zakończeniu miesiąca, w którym korzystał z posiłków, nie później jednak niż do piątego dnia następnego miesiąca,

- 5/ za niewykorzystane posiłki nie przysługują ekwiwalent w pieniądzu lub w innej formie.
4. Jeżeli pracownik sprzedał lub przekazał innej osobie należny mu posiłek, płaci pełną cenę posiłku.

§ 9

Wprowadzenie w życie zasad wynagradzania określonych niniejszym protokołem dodatkowym, następować będzie począwszy od dnia 1 września 1965 r., pod warunkiem uzyskania opinii kierownika zakładu pracy, wydanej w porozumieniu z radą zakładową o pozytywnej działalności stołówki - w ramach planowanego funduszu płac przedsiębiorstwa.

§ 10

Protokół dodatkowy wychodzi w życie z dniem 1 września 1965 r.

Załącznik do protokołu
dodatkowego z dnia 11
sierpnia 1965 r.

Tabele miesięcznych płac zasadniczych
pracowników zatrudnionych w stołówkach

lp.	Stanowisko-funkcje	Miesięczna płaasa zasadnicza w zł
1	2	3
1	Kierownik stołówki:	
	I kat.	1.100 - 1.500
	II kat.	1.500 - 1.700
	III kat.	1.500 - 1.900
	IV kat.	1.600 - 2.100
	V kat.	1.700 - 2.300
2	Kucharz w stołówce:	
	I kat.	1.000 - 1.300
	II kat.	1.100 - 1.400
	III kat.	1.200 - 1.350
	IV kat.	1.300 - 1.700
	V kat.	1.400 - 1.850

1	2	3
3	Młodszy kucharz	900 - 1.300
4	Kierownik bufetu, baru, gotowni mleka i kawy /nadzorujący pracę do najmniej 2 osób/.kasjer	950 - 1.300
5	Wykwalifikowana pomoc kuchenna	850 - 1.000
6	Pomoc kuchenna	800 - 900
7	Obieraczka, zmywaczka, sprzątaczką	800
8	Kelnerka	800 - 1.000
9	Starszy bufetowy	950 - 1.200
10	Bufetowy ekspedient	850 - 1.000
11	Rozliczeniowy	900 - 1.350
12	Magazynier, st. rozlicze- niowy, dietet.	1.000 - 1.500
13	Starszy magazynier	1.000 - 1.600

ZARZĄDZENIE Nr 234

MINISTRA BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW

BUDOWLANYCH

z dnia 11 sierpnia 1965 r.

sprawy zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w stołówkach prowadzonych przez zakłady pracy

zarządzenie zostało ogłoszone w Dz.Urz. MBiPMB t. 11, poz. 56/

ZP/3/65

na podstawie uchwały nr 387/64 Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z dnia 19 grudnia 1964 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w upaństwowionych zakładach gastronomicznych oraz w związku z wejściem w życie protokołu dodatkowego z dnia 11 sierpnia 1965 r. do układów zbiorowych pracy, dotyczącego zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w stołówkach prowadzonych przez zakłady pracy w porozumieniu z:

- Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych
 - Zarządem Głównym Związku Zawodowego Chemików
- zarządza się co następuje:

§ 1

Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w stożówkach określone w wymienionym na wstępie protokole dodatkowym obowiązują w zakładach pracy objętych układami zbiorowymi pracy wymienionymi na wstępie do protokołu, podległych i nadzorowanych przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

§ 2

Pracownikom objętym postanowieniami niniejszego zarządzenia nie przysługują:

- 1/ dodatek określony w ust. 1 § 2 uchwały nr 107 Rady Ministrów z dnia 16 marca 1963 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę najniższą
- rabiający i pracowników przedmiotowych

tacji i urzędów oraz obniżenia skali podatku od wynagrodzeń /Mon. Pol. nr 25, poz. 124/ i zarządzeniu nr 94 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 11 maja 1963 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę najniżej zarabiających pracowników /Dz. Urz. MBiPMB nr 9, poz. 36/.

- 2/ Dodatek określony w uchwale nr 301 Rady Ministrów z dnia 14 września 1963 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku kwartalnego dla pracowników.

§ 3

Z dniem wprowadzenia w życie zasad wynagradzania określonych w wymienionym na wstępie protokół dodatkowym, tracą moc dotychczasowe zasady wynagradzania pracowników żywienia zbiorowego określone zarządzeniem nr 371 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 11 sierpnia 1958 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w oddziałach zaopatrzenia robotniczego w zakresie uregulowanym protokołem dodatkowym

oraz inne zasady wynagradzania stosowane dotychczas w żywieniu zbiorowym.

§ 4

Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 września 1965 r.

PISMO OKÓLNE Nr 38

MINISTERSTWA BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW
BUDOWLANYCH

z dnia 30 października 1965 r.

w sprawie premiowania pracowników umysłowych przedsiębiorstw przemysłowych

ZP/3/65

Pismo okólne zostało ogłoszone w Dzienniku Urzędowym Min. Bud. i PMB nr 18, poz. 75/

Ministerstwo Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Chemików wyjaśnia, że następuje:

Pracownicy umysłowi zatrudnieni w samodzielnych oddziałach wykonawstwa inwestycyjnego /SOWI/ utworzonych przy przedsiębiorstwach przemysłowych, objętych zarządzeniem nr 114 Ministra

Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 10 czerwca 1964 r., w sprawie premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych /Dz.Urz. MBiPMB nr 9, poz. 25/ - premiowani są wg zasad określonych dla tych przedsiębiorstw z możliwością zastosowania:

- premiowania pracowników kierownictwa i pracowników zarządu SOWI jak pracowników kierownictwa i pracowników zarządu zakładów samodzielnie finansujących, w trybie i według zasad określonych w § 12 powyższego zarządzenia,
- zadań stanowiących podstawę premiowania, określonych jak dla przedsiębiorstw budowlanych i przemysłowych /zarządzenie nr 111 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 6 czerwca 1964 r. Dz.Urz. MBiPMB nr 9, poz. 27/

2. Postanowienie § 4, ust. 8, wymienionego w ust. 1 zarządzenia nr 114 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 10 czerwca 1964 r. dotyczy wyłącznie pracowników umysłowych przedsiębiorstw przemysłowych bezpośrednich wykonawców zadań z zakresu postępu technicznego

nie dotyczą one zatem pracowników odpowiedzialnych za nadzór i kontrolę nad wykonywaniem tych prac.

3. Pracownicy umysłowi zatrudnieni w strażach przemysłowych i strażach przeciwpożarowych przedsiębiorstw przemysłowych premiowani są z pozycji "B" części II funduszu premiowego.

4. 1/ Wyznaczając przedsiębiorstwu zadanie dodatkowe, premiowane z rezerwy funduszu premiowego - zjednoczenie zobowiązane jest do określania wysokości premii za wykonanie tego zadania. Środki finansowe tej rezerwy powinny być przeznaczone na realizację zadań wyznaczonych w ciągu okresu premiowania, zwłaszcza za zadania z zakresu eksportu i postępu technicznego, w tym na wypłatę podwyższonych premii za opracowanie tematów postępu techniczno-ekonomicznego zgodnie z przepisami § 9 ust. 3 zarządzenia nr 62 Przewodniczącego Komitetu Nauki i Techniki z dnia 12 października 1964 r. w sprawie regulaminu na nagradzanie z funduszu postępu

techniczno-ekonomicznego oraz zasad premio-
wania za realizację prac w dziedzinie pra-
gotowania i wprowadzania nowej techniki
/Mon. Pol. nr 72, poz. 339/.

- 2/ Uruchomienie rezerwy funduszu premiowego i
wypłata premii za wykonanie zadania premio-
wanego z rezerwy, może nastąpić bezpośrednio
po wykonaniu zadania - na podstawie decyzji
dyrektora zjednoczenia.
- 3/ Jeżeli zadania dodatkowe, za wykonanie któ-
rych przysługują premia z rezerwy funduszu
premiowego dla kierownictwa nie są ściśle
związane z wynikiem ekonomicznym przedsię-
wzięcia w danym roku, premia te mogą nie
być uzależnione od kształtowania się tego
wyniku.
- 4/ Premie z rezerwy funduszu premiowego mogą
być wypłacane łącznie z premią regulaminową
tylko w granicach limitów premii indywidual-
nych obowiązujących dla poszczególnych pra-
cowników zgodnie z przepisami zarządzenia
nr 114 Ministra Budownictwa i Przemysłu

Materiałów Budowlanych wymienionego
w ust. 1.

5. Fundusz premiowy utworzony w trybie przewidzianym w § 5 zarządzenia nr 161 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 22 sierpnia 1964 r. w sprawie premii i nagród wypłacanych poza planem funduszu płac lub ze środków nie objętych funduszem płac /Dz. Urz. MBiPMB nr 15, poz. 52/ jest funduszem będącym w dyspozycji dyrektora przedsiębiorstwa. Z tego funduszu nie mogą zatem być premiowani członkowie dyrekcji przedsiębiorstw /dyrektor, jego zastępcy i główny księgowy/.

OKÓLNİK Nr 34
MINISTRA BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW
BUDOWLANYCH

z dnia 20 grudnia 1965 r.

w sprawie stosowania podwyższonych wynagrodzeń dla pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłu materiałów budowlanych

ZP 2-II/1965

/Okólnik został ogłoszony w Dzienniku Urzędowym Min.Bud. i PMB nr 2 w 1966 r., poz. 7/

W celu właściwego stosowania zasad przyznawania podwyższonych wynagrodzeń dla niektórych pracowników fizycznych i umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłu materiałów budowlanych, powołanych i nadzorowanych przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych

1 Zarządem Głównym Związku Zawodowego Chemików,
ustala się co następuje:

§ 1

1. W szczególnie uzasadnionych i wyjątkowych przypadkach dyrektor przedsiębiorstwa może przyznać:

1/ pracownikowi fizycznemu wynagradzanemu według systemu czasowego lub czasowo-premialnego kategorię zaszeregowania bezpośrednio wyższą od przysługującej mu na podstawie obowiązującego taryfikatora kwalifikacyjnego. W przypadkach stosowania wynagrodzenia według tzw. "systemu widełkowego" nie przyznaje się pracownikowi kategorii bezpośrednio wyższej; można natomiast podwyższyć maksymalne "widełkowe" wynagrodzenie wynikające z tabeli dla danego stanowiska nie wyższej niż o 10%,

2/ pracownikowi umysłowemu - z wyjątkiem pracowników, o których mowa w ust. 2 - wynagrodzenie podstawowe podwyższone do 10% w stosunku do wynagrodzenia maksymalnego

przysługującego zgodnie z tabelą wynagrodzeń dla zajmowanego przez pracownika stanowiska.

2. Przy zachowaniu zasady określonej w ust. 1 pkt 2 dyrektor zjednoczenia może podwyższyć wynagrodzenie podstawowe dla dyrektora przedsiębiorstwa i jego zastępców oraz głównego księgowego.

§ 2

Podwyższonymi wynagrodzeniami, o których mowa w § 1, może być objętych w danym przedsiębiorstwie:

- do 10% pracowników fizycznych zatrudnionych w systemie czasowym i czasowo-premiowym,
- do 10% pracowników umysłowych.

- - - - -

Z A R Z Ą D Z E N I E Nr 65
MINISTRA BUDOWNICTWA
I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH
z dnia 23 maja 1967 r.

w sprawie zasad wynagradzania robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach /zakładach/
stolarki budowlanej

ZP2-II-HW-67

Na podstawie uchwały nr 8/67 Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z dnia 24 stycznia 1967 r. w sprawie rozciągnięcia uchwały nr 221/65 w sprawie zasad wynagradzania robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłu meblarskiego i mebli giętych - na robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach /zakładach/ przemysłu stolarki budowlanej oraz w związku z wejściem w życie protokołu dodatkowego z dnia 23 maja 1967 r. do układów zbiorowych pracy, dotyczącego zasad wynagradzania robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach /zakładach/ stolarki budowlanej, po uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego

Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych zarządza się, co następuje:

§ 1

Dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Stolarzki Budowlanej wprowadzi sukcesywnie do dnia 30 września 1967 r. w nadzorowanych przedsiębiorstwach /zakładach/ stolarzki budowlanej zasady wynagradzania robotników, określone w powołanym na wstępie protokółie dodatkowym i niniejszym zarządzeniu.

§ 2

1. Zasady wynagradzania, o których mowa w § 1 wprowadza się w życie po sprawdzeniu - przez powołane w tym celu komisje - stopnia przygotowania każdego przedsiębiorstwa /zakładu/ do wprowadzenia reformy norm i płac.
2. Tryb przygotowania i oceny przedsiębiorstw /zakładów/ do wprowadzenia reformy norm i płac ustala Dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Stolarzki Budowlanej

na podstawie wytycznych wydanych przez Dyrektora Departamentu Zatrudnienia , Pracy i Płac.

§ 3

1. Upoważnia się Dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Stalarki Budowlanej do zaliczenia w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych poszczególnych przedsiębiorstw /zakładów/ do odpowiednich tabel godzinowych stawek płac robotników, ustalonych w załączniku nr 2 do protokołu dodatkowego powołanego na wstępie zarządzenia.
2. Przy zaliczeniu poszczególnych przedsiębiorstw /zakładów/ do odpowiednich tabel godzinowych stawek płac robotników /ust.1/ należy uwzględniać następujące kryteria:
 - wydajność pracy,
 - osiąganą jakość produkowanych wyrobów,
 - poziom płac.
3. W przedsiębiorstwie powinna być stosowana

jedna tabela godzinowych stawek płac dla określenia stawek osobistego zaszerzowania wszystkich robotników /bez względu na stosowany system płac/.

W uzasadnionych przypadkach Dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Stolarzki Budowlanej może w obowiązującym trybie ustalić dla przedsiębiorstwa wielozakładowego różne tabele godzinowych stawek płac, z tym, że w poszczególnym zakładzie powinna być stosowana tylko jedna tabela godzinowych stawek płac.

W wyjątkowych przypadkach Dyrektor Zjednoczenia może ustalić dla przedsiębiorstwa jednozakładowego lub zakładu przedsiębiorstwa wielozakładowego dwie tabele godzinowych stawek płac, z tym, że dwie tabele mogą być stosowane w okresie przejściowym, do czasu wygospodarowania odpowiednich środków finansowych.

§ 4

1. Robotnicy zatrudnieni w akordowym systemie pracy powinni być wynagradzani na

podstawie stawek jednostkowych /cen akordowych/ wynikających z technicznie uzasadnionych norm pracy, dostosowanych do usprawnionych warunków organizacyjno-technicznych.

2. Normy pracy, o których mowa w ust. 1, zatwierdza się zgodnie z obowiązującymi przepisami.

§ 5

Pozostaje w mocy stosowany dotychczas "Katalog jednolitych norm czasu i stawek jednostkowych dla ręcznych robót załadunkowych i wyładunkowych towarów masowych", stanowiący załącznik do uchwały nr 241 Rady Ministrów z dnia 9 czerwca 1959 r. w sprawie jednolitych norm czasu i stawek jednostkowych dla robotników zatrudnionych przy pracach załadunkowych i wyładunkowych /Monitor Polski nr 58, poz. 281/.

§ 6

W stosunku do robotników objętych zmianą warunków płac określonych w protokóle do-

datkowym z dnia 23 maja 1967 r. i w niniejszym zarządzeniu obowiązują zasady wypłacania przejściowego dodatku mieszkaniowego, określone w załączniku do zarządzenia.

§ 7

Dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Stolarki Budowlanej zobowiąże dyrektorów przedsiębiorstw do:

- 1/ zorganizowania odpowiedniej kontroli w okresie przygotowania i wprowadzenia w życie obowiązujących przepisów w zakresie norm i nowych zasad wynagradzania,
- 2/ przeprowadzania systematycznej analizy stosowania nowej organizacji pracy, wynagradzania oraz poziomu zarobków.

§ 8

Dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Stolarki Budowlanej zapewni właściwy nadzór nad całością prac związanych ze zmianą zasad wynagradzania określonych w niniejszym zarządzeniu oraz spowoduje przeprowadzenie

okresowych kontroli stosowania nowych zasad wynagradzania w nadzorowanych przedsiębiorstwach /zakładach/; wyniki kontroli powinny być omawiane na posiedzeniach Kolegium Zjednoczenia Przemysłu Stolarstwa Budowlanego z udziałem przedstawiciela Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych oraz przedstawicieli samorządów robotniczych zainteresowanych przedsiębiorstw.

Ocenę i wnioski kolegium w zakresie realizacji reformy norm i płac w poszczególnych przedsiębiorstwach należy sukcesywnie przysyłać do wiadomości Dyrektora Departamentu Zatrudnienia, Pracy i Płac oraz Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

§ 9

1. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 23 maja 1957 r.
2. Pracownikom objętym nowymi zasadami wynagrodzenia określonymi w niniejszym za-

rządzeniu nie przysługuje dodatek przewidziany w:

- uchwale nr 301/63 Rady Ministrów z dnia 14 września 1963 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku kwartalnego dla pracujących oraz w zarządzeniu Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac z dnia 12 grudnia 1963 r. w sprawie przejściowego dodatku kwartalnego dla pracujących /Monitor Polski nr 94, poz. 442/;
- uchwale nr 187 Rady Ministrów z dnia 20 lipca 1965 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku mieszkaniowego /Monitor Polski nr 43, poz. 239/.

3. W zakresie uregulowanym niniejszym zarządzeniem nie stosuje się:

- zarządzenia nr 155 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 25 sierpnia 1966 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pra-

- cę najniższej zarabiających pracowników,
- okólnika nr 32 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 18 września 1963 r. w sprawie bodźców materialnego zainteresowania w poprawie jakości produkcji oraz oszczędności surowców i materiałów /Dz. Urz. MBiPMB nr 15, poz. 70/,
 - zarządzenia nr 162 Ministra Przemysłu Drobego i Rzemiosła z dnia 23.XI.1958 r. w sprawie zasad wynagradzania robotników zatrudnionych w zakładach pracy przemysłu drzewnego i przetworów papierniczych,
 - załącznika nr 3 do zarządzenia nr 72 Ministra Przemysłu Drobego i Rzemiosła z dnia 27.VII.1957 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w straży p.pożarowej oraz strażach uzbrojonych i nieuzbrojonych pilnujących mienia zakładów i przedsiębiorstw państwowych nadzorowanych przez Ministra Przemysłu Drobego i Rzemiosła.

4. Traci moc:

- zarządzenie nr 181 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 23 września 1964 r. w sprawie norm technicznie uzasadnionych i zasad wynagradzania robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach /zakładach/ stolarki budowlanej.

M I N I S T E R

/-/mgr inż.M.Olewiński

Za zgodność:

.../M. Węglewski/
Naczelnik Wydziału

Rozdzielnik

A- 1,3,12,16,19,20	po 1 egz.
A-18	10 egz.
B-41	60 egz.
F- 3,4,31	po 2 egz.
F-63	15 egz.

Załącznik do zarządzenia nr 65
Ministra Budownictwa i Przemysłu
Materiałów Budowlanych z
dnia 23 maja 1967 r.

ZASADY WYPŁACANIA PRZEJŚCIOWEGO
DODATKU MIESZKANIOWEGO

1. Dla robotników objętych zmianą wynagradzania aktualnie pobierany dodatek mieszkaniowy, wprowadzony uchwałą nr 187 Rady Ministrów z dnia 20 lipca 1965 r. w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku mieszkaniowego /Monitor Polski nr 43, poz. 239/ ulega - z pierwszym dniem drugiego miesiąca po wprowadzeniu w danym przedsiębiorstwie /zakładzie/ zmian w zasadach wynagradzania - trwałemu zmniejszeniu o kwotę równą 50% uzyskanego wzrostu zarobku netto, nie wyższą jednak od pobieranego dodatku mieszkaniowego.

2. Przez wzrost zarobku netto, o którym mowa w ust. 1, rozumie się różnicę wynikającą z odjęcia:

1/ średniomiesięcznego zarobku netto używanego w okresie od dnia 1 stycznia 1966 r. do dnia 31 grudnia 1966 r. od

2/ zarobku netto ustalonego jako wynik przemnożenia przeciętnego zarobku godzinowego faktycznie uzyskanego w pierwszym miesiącu po wprowadzeniu zmian w zasadach wynagradzania przez średniomiesięczną liczbę godzin opłaconych w okresie od dnia 1 stycznia 1966 r. do dnia 31 grudnia 1966 r. /stanowiącego zarobek bazowy/.

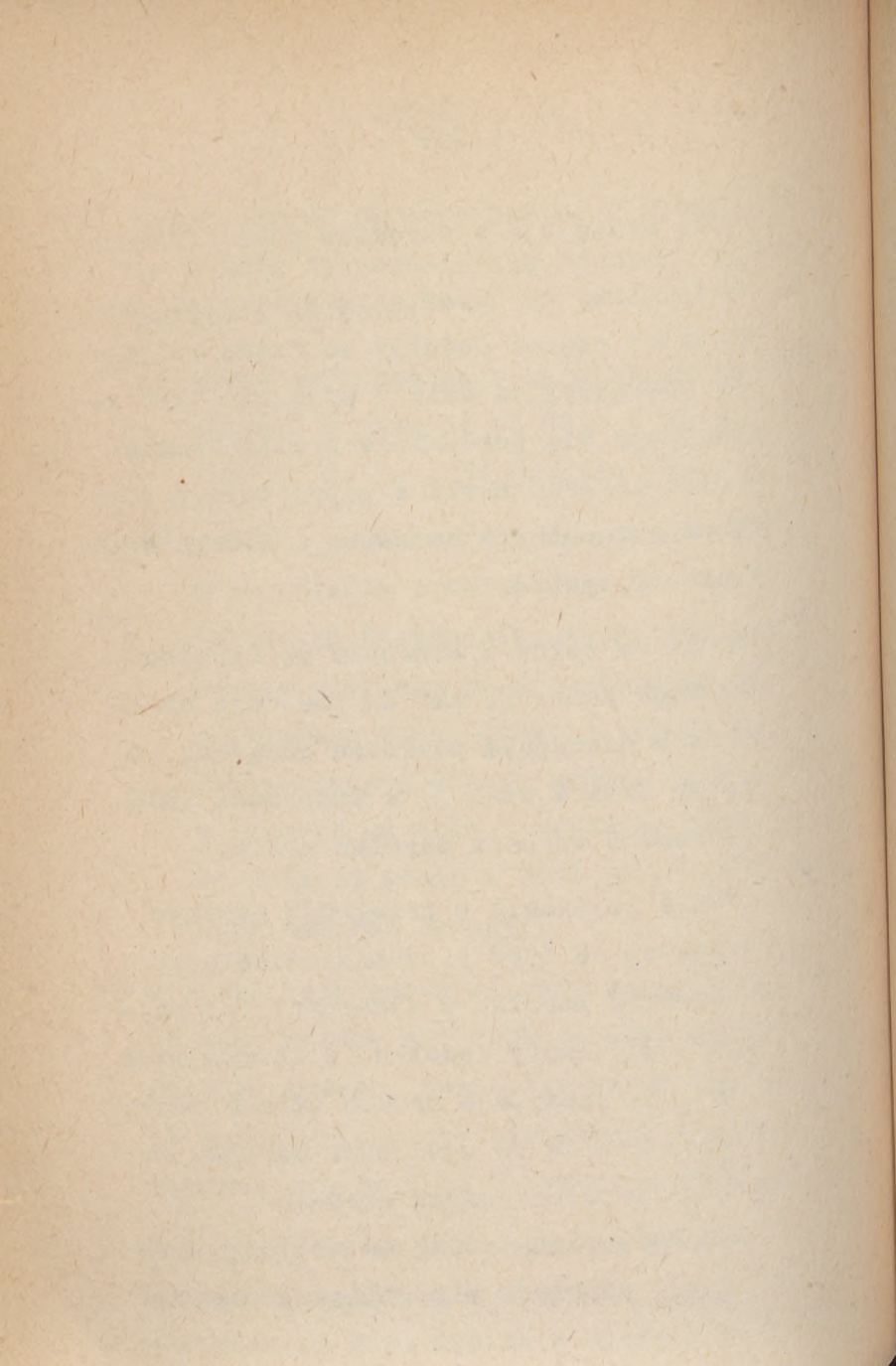
3. W razie, gdy kwota wzrostu zarobku /ust.

2/ jest niższa niż 200% pełnego dodatku mieszkaniowego, pozostałą część dodatku po potrąceniu kwoty określonej w ust. 1 wypłaca się do dnia 31 grudnia 1967 r.

4. Począwszy od dnia 1 stycznia 1968 r. ustalenie wysokości pozostałej części do-

datku następuje w okresach półrocznych.

5. Za podstawę do określenia wysokości pozostałej części dodatku za każde półroczne poczynwszy od dnia 1 stycznia 1968 r. przyjmuje się porównanie średniomiesięcznego zarobku netto z poprzedniego półroczu z zarobkiem bazowym, o którym mowa w ust. 2, pkt 2.
6. Wzrost zarobków w stosunku do zarobku bazowego /ust. 2, pkt 2/ powoduje obniżenie w następnym półroczu dodatku, o którym mowa w ust. 3, w wysokości 50% uzyskanego wzrostu zarobku netto.
7. W razie uzyskania w przekroju rocznym poczynwszy od 1968 r. średniomiesięcznego wzrostu zarobku w wysokości, co najmniej 200% kwoty dodatku, o którym mowa w ust. 3, następuje trwała utrata dodatku niezależnie od wysokości zarobku uzyskanego w późniejszych okresach.
W tym celu niezależnie od obliczeń półrocznych dokonuje się obliczeń zarobku osiągniętego w każdym roku kalendarzowym.



W Y T Y C Z N E

W sprawie trybu przygotowania i oceny przedsiębiorstw /zakładów/ stolarki budowlanej do wprowadzenia reformy norm i płac.

I. Tryb przygotowania i wprowadzenia reformy norm i płac

1. Wprowadzenie w życie reformy norm i płac w przedsiębiorstwach /zakładach/ stolarki budowlanej na podstawie zarządzenia nr 65 Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 23 maja 1967 r. oraz protokołu dodatkowego z dnia 23 maja 1967 r. powinno być dokonane w warunkach zapewniających:

- należyte organizację pracy,
- dyscyplinę pracy i płac,
- właściwe ustalenie technicznie uzasadnionych norm pracy, norm obsad dla poszczególnych maszyn i urządzeń oraz zadań premiowych,

- prawidłowe rozliczenie skutków finansowych w ramach określonych limitów.

2. Przed wprowadzeniem w życie reformy w przedsiębiorstwie /zakładzie/ należy:

1/ przeprowadzić weryfikację kwalifikacji robotników oraz zaregować ich zgodnie z postanowieniami nowego taryfikatora kwalifikacyjnego,

2/ ustalić dla poszczególnych grup robotników najbardziej racjonalne systemy wynagradzania,

3/ dokonać przeglądu dotychczas obowiązujących technicznie uzasadnionych norm pracy oraz uaktualnić je przez:

→ wyeliminowanie stosowanych współczynników - łagodzących napięcie norm,

→ dostosowanie do usprawnionych warunków organizacyjnych pracy, techniki i technologii,

4/ ustalić w zakładowych katalogach norm

pracy nowe stawki jednostkowe /ceny akordowe/ na podstawie:

- uaktualnionych technicznie uzasadnionych norm pracy /ppkt 3/,
- ustalonej dla przedsiębiorstwa /zakładu/ tabeli godzinowych stawek płac z odpowiednią zachętą akordową,
- nowego taryfikatora kwalifikacyjnego,

5/ opracować na podstawie ramowych zasad premiowania szczegółowe zakładowe regulaminy premiowania dla robotników zatrudnionych w czasowo-premiowym i akordowo-premiowym systemie płac,

6/ opracować informację o stanie przygotowania przedsiębiorstwa /zakładu/ do wprowadzenia reformy, zgodnie z ustaleniami określonymi w cz. II i III niniejszych wytycznych.

3. W celu właściwego przygotowania przedsiębiorstwa /zakładu/ do wprowadzenia w życie reformy, Zjednoczenie Przemysłu Stolarski Budowlanej powinno zapewnić niezbędną pomoc instruktażową dla przedsiębiorstw - zwłaszcza przez Branżowy Ośrodek Organizacji i Normowania Pracy przy ZPSB.
4. Po zakończeniu prac przygotowawczych, o których mowa w pkt.1 i 2 dyrektor przedsiębiorstwa składa konferencji samorządu robotniczego /KSR/ sprawozdanie z przebiegu i wyników tych prac z wnioskiem o podjęcie uchwały o wprowadzenie reformy w przedsiębiorstwie /zakładzie/.
5. Na podstawie uchwały konferencji samorządu robotniczego /pkt 4/ dyrektor przedsiębiorstwa występuje do Dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Stolarski Budowlanej z wnioskiem o zezwolenie na wprowadzenie reformy w życie.
Do wniosku należy załączyć:
- uchwałę KSR,

- informację o stanie przygotowania przedsiębiorstwa /zakładu/ do wprowadzenia reformy /pkt 2, ppkt 6/,
- szczegółowe zakładowe regulaminy premiovania robotników zatrudnionych w czasowo-premiowym i akordowo-premiowym systemie płac,
- zakładowe katalogi norm pracy i stawek jednostkowych /cen akordowych/,
- wniosek zawierający propozycje przedsiębiorstwa odnośnie ustalenia odpowiedniej tabeli godzinowych stawek płac, wysokości zachęty akordowej i funduszu premiewego.

6. Dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Stolarski Budowlanej podejmuje decyzję w przedmiocie wprowadzenia w życie reformy w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, po zaopiniowaniu wniosku dyrektora przedsiębiorstwa /pkt 5/ przez komisję powołaną w tym celu przez

Dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Stolar-
ki Budowlanej.

II. Zakres opracowania informacji /oceny/

1. Przedsiębiorstwo, które zakończyło prace przygotowawcze do wprowadzenia reformy norm i płac - określone w cz. I niniejszych wytycznych - powinno opracować informację zawierającą:

- ocenę przewidywanych skutków płacowych i finansowych związanych z wprowadzeniem nowych zasad wynagradzania robotników; wzory podstawowych zestawień liczbowych do dokonania ww. oceny określone są w części III niniejszych wytycznych,
- syntetyczną charakterystykę przygotowania organizacyjnego i technicznego przedsiębiorstwa /zakładu/ do reformy.

2. Wyliczenie skutków, o których mowa w pkt. 1 należy dokonać na podstawie m...

2. Średnia płaca robotników przealiczona na podstawie miesiąca bazowego

[illegible]

3. Wykonanie norm pracy wyliczone na podstawie
miesiąca bazowego

Wykonanie norm pracy w %	Przed uaktualnieniem norm /bez współczynników do norm/		Po uaktualnieniu norm ^{x/}	
	ilość robotników	stosunek % do ogółu robotników akordo- wych	ilość robotników	stosunek % do ogółu robotników akordowych
1	2	3	4	5
do 90				
91 - 100				
101 - 110				
111 - 120				
pow. 120				
Razem		100		100

^{x/} zgodnie z ppkt. 3 pkt. 2 części I niniejszych wytycznych

4. Zakordowanie robót w miesiącu bazowym

Procent zakordowania robót: - wg dotychczasowych zasad,
- wg nowych zasad.

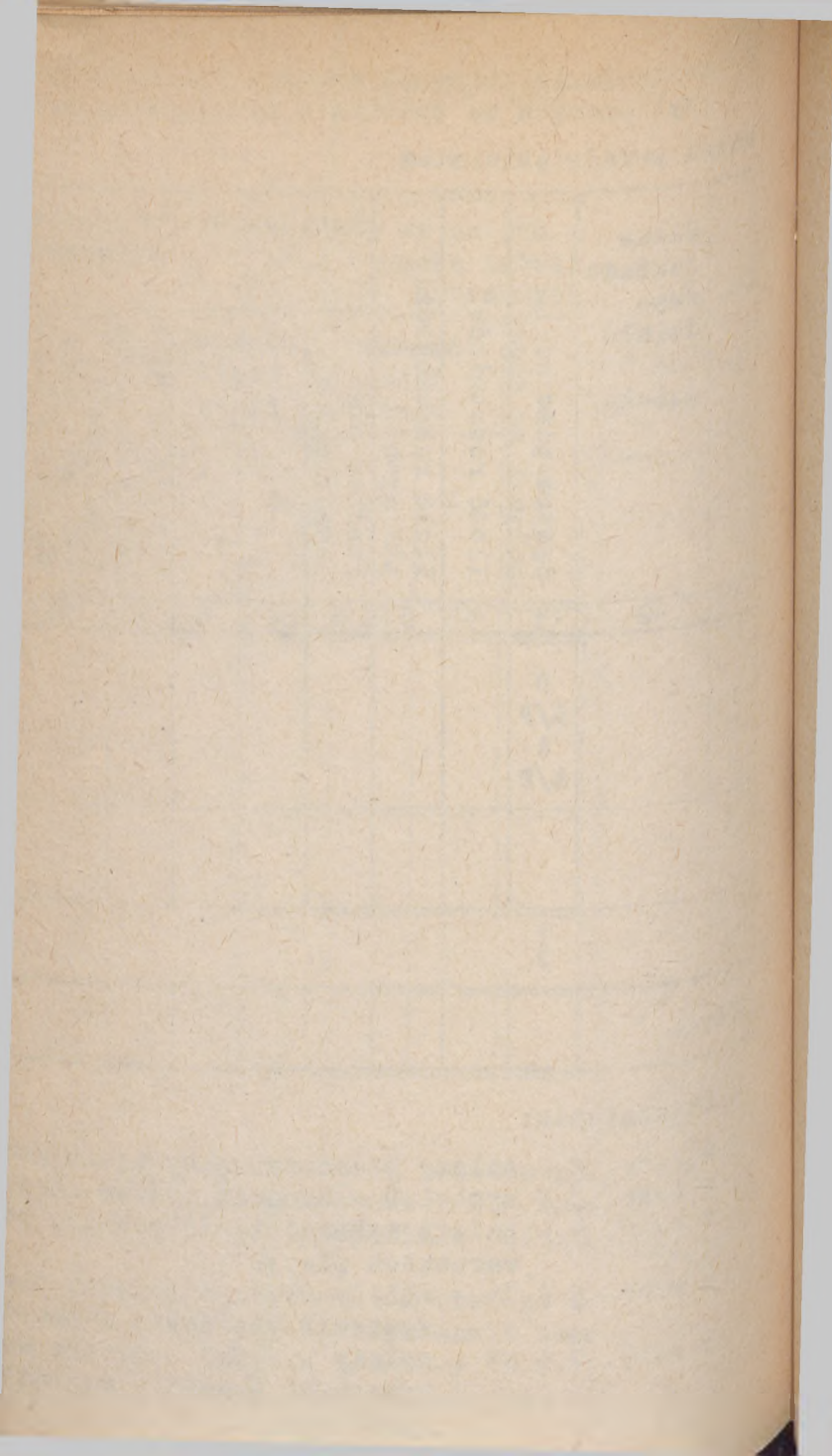
5. Struktura podwyżek zarobków wyliczona na podstawie
kwalifikacji bazowej /w zł/

Systemy płac	Ilość robotników uzyskujących	do 50	51-100	101-200	201-300	301-500	pow. 500	Razem
czasowy	Ilość							
	% do ilości ogółem zatrudnionych w systemie czasowym							
czasowo- premiowy	Ilość							
	% do ilości ogółem zatrudnionych w systemie czasowo-premiowym							
akordowy	Ilość							
	% do ilości ogółem zatrudnionych w systemie akordowym							
akordowo- premiowy	Ilość							
	% do ilości ogółem zatrudnionych w systemie akordowo-premiowym							
Razem	Ilość							
	% do ilości ogółem zatrudnionych robotników							

W przypadku występowania strat na zarobkach należy podać informacje jak wyżej.

[illegible]

W rubr. 2 - należy podać nazwę wydziału /oddziału/ np. maszynownia, montażownia, okuwalnia, przyrzynalnia itp.
W rubr. 3 - symbol D - oznacza system czasowy, D/P - czasowo-premiowy, A - akordowy, A/P - akordowo-premiowy,
W rubr. 4 - należy wykazać ilość robotn. zatrudnionych w danym wydziale /oddziale/ wg systemów płac w nowych warunkach pracy,
W rubr. 5 i 14 - należy wykazać fundusz płac wynikający ze stawek osobistego zaszeregowania robotników, a w systemie akordowym i akordowo-premiowym za 100% wykonania normy,
W rubr. 7 i 15 - należy wykazać nadwyżkę akordową oraz fundusz premiowy; w ruchomej części płac nie należy wykazywać premii i nagród wypłacanych ze środków obrotowych nie objętych planem osobowym funduszu płac,
W rubr. 10 i 18 - należy wykazać pozostałe elementy płac bez deputatu węglowego.



PROTOKÓŁ DODATKOWY
z dnia 23 maja 1967 r.

do:

- układu zbiorowego pracy w budownictwie z dnia 15 marca 1958 r.,
- układu zbiorowego pracy dla przemysłów drzewnych z dnia 17 grudnia 1957 r.,
- układu zbiorowego pracy dla pracowników państwowego terenowego przemysłu drzewnego z dnia 17 grudnia 1957 r.,

dotyczących zasad wynagradzania robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach /zakładach/ stolarki budowlanej.

Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych oraz Zarząd Główny Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych postanawiają, co następuje:

§ 1

Postanowienia niniejszego protokołu dodatkowego dotyczą robotników zatrudnionych w

przedsiębiorstwach /zakładach/ stolarki budowlanej, nadzorowanych przez Zjednoczenie Przemysłu Stolarki Budowlanej.

§ 2

W przedsiębiorstwach, które dokonają dalszych usprawnień w organizacji pracy, technice i technologii produkcji, zaktualizują odpowiednio do dokonanych usprawnień technicznie uzasadnione normy pracy i normy obsady stanowisk dla obsługi poszczególnych maszyn i urządzeń oraz zapewnią prawidłowe warunki do wprowadzenia w życie zasad określonych w niniejszym protokole dodatkowym, stosuje się:

- zasady wynagradzania robotników, określone w załączniku nr 1,
- taryfikator kwalifikacyjny robotników, zatwierdzony zgodnie z obowiązującymi przepisami przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

- tabele godzinowych stawek płac robotników, określone w załączniku nr 2,
- ramowe zasady premiovania robotników zatrudnionych w czasowo-premiowym systemie płac, określone w załączniku nr 3,
- ramowe zasady premiovania robotników zatrudnionych w akordowym systemie płac za jakość produkcji oraz oszczędność surowców i materiałów, określone w załączniku nr 4,
- wykaz prac, przy wykonywaniu których mogą być stosowane dodatki z tytułu warunków uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, stanowiący załącznik nr 5,
- czas pracy i zasady wynagradzania osób zatrudnionych przy pilnowaniu, określone w załączniku nr 6.

§ 3

Robotnikom zatrudnionym przy pracach remontowych na kominach fabrycznych, konstrukcjach wieżowych, masztach i wysuwnicach

przysługują za każdą godzinę pracy w tych warunkach - w zależności od wysokości - dodatki w wymiarze:

- na wysokości od 15 do 20 m 0,75 zł/godz.
- na wysokości ponad 20 m 1,00 zł/godz.

§ 4

Pozostają w mocy stosowane dotychczas zgodnie z obowiązującymi przepisami zasady wynagradzania pracowników nieuregulowane niniejszym protokołem, a w szczególności zasady wynagradzania:

- kierowców samochodów i ich pomocników,
- pracowników zatrudnionych w nieuzbrojonej straży przemysłowej,
- członków korpusu technicznego pożarnictwa, zatrudnionych w zakładowych jednostkach ochrony przeciwpożarowej,
- pracowników stołówek prowadzonych przez zakłady pracy,
- robotników młodocianych w okresie nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy i wstępnego stażu pracy,

- robotników po ukończeniu 18 lat, kontynuujących naukę zawodu na zasadach obowiązujących pracowników młodocianych,
- innych robotników, dla których stosuje się zasady wynagradzania określone obowiązującymi przepisami.

§ 5

Zasady wynagradzania określone niniejszym protokołem dodatkowym wprowadza się w życie w poszczególnych przedsiębiorstwach - w trybie ustalonym przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych, uzgodnionym z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.

§ 6

1. Protokół dodatkowy wchodzi w życie z dniem 23 maja 1967 r.
2. W stosunku do robotników objętych zmianą zasad wynagradzania:

a/ traci moc protokół dodatkowy z dnia 23 września 1964 r. do układu zbiorowego pracy w budownictwie z dnia 15 marca 1958 r. i stosowanego w niektórych przedsiębiorstwach stolarki budowlanej układu zbiorowego pracy dla przemysłów drzewnych z dnia 17 grudnia 1957 r. dotyczący zasad wynagradzania robotników zatrudnionych w przedsiębiorstwach /zakładach/ stolarki budowlanej,

b/ przestają obowiązywać:

- ust. 2 § 9, ust. 2 § 78, § 79 układu zbiorowego pracy dla przemysłów drzewnych z dnia 17 grudnia 1957 r. oraz załącznik nr 9bdo tego układu,
- w odniesieniu do osób zatrudnionych przy pilnowaniu ust. 1 i 2 § 20 oraz § 30 układu zbiorowego pracy dla

- 279 -

przemysłów drzewnych z dnia 17 grud-
nia 1957 r.

PRZEWODNICZĄCY
ZARZĄDU GŁÓWNEGO
ZWIĄZKU ZAWODOWEGO
PRACOWNIKÓW BUDOW-
NICTWA I PRZEMYSŁU
MATERIAŁÓW BUDOW-
LANYCH

M I N I S T E R

/-/ mgr inż. M. Olewiński

/-/ F. Papierniak

Za zgodność:

/H. Węclewski/
Naczelnik Wydziału

Załącznik nr 1
do protokołu dodatkowe-
go z dnia 23 maja 1967 r.

ZASADY WYNAGRADZANIA
ROBOTNIKÓW ZATRUDNIOWYCH W PRZEDSIĘ-
BIORSTWACH /ZAKŁADACH/ STOLARKI BU-
DOWLANEJ

§ 1

1. Podstawę zaszeregowania robotników i robót do poszczególnych kategorii stanowi taryfikator robotników.
2. Zaszeregowanie robotników dokonuje się zgodnie z warunkami określonymi we wstępie do taryfikatora.
3. Robotnik powinien wykonywać roboty odpowiadające posiadanej przez niego kategorii zaszeregowania.
4. W przypadkach uzasadnionych, potrzebami produkcyjnymi, przedsiębiorstwo ma prawo za zgodą rady zakładowej zlecić do -

rażenie robotnikowi wykonanie robót zasze-
regowanych niżej niż jego kategoria oso-
bistego zaszeregowania, nie niżej jednak
niż o dwie kategorie.

§ 2

1. Odpowiednio do kategorii zaszeregowania przewidzianych w taryfikatorze kwalifikacyjnym /§ 1, ust. 1/ przysługują robotnikom godzinowe stawki płac wynikające z tabel określonych w załączniku nr 2.
2. Zaliczenie poszczególnych przedsiębiorstw /zakładów/ do odpowiedniej tabeli /ust.1/ dokonuje się wg zasad określonych przez Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.
3. Ustalona dla przedsiębiorstwa /zakładu/ tabela godzinowych stawek płac stanowi podstawę do określenia stawek osobistego zaszeregowania robotników zatrudnionych w

czasowym, czasowo-premiowym oraz akordowym i akordowo-premiowym systemie płac.

4. Godzinowe stawki płac wynikające z tabeli ustalonej dla przedsiębiorstwa /zakładu/ /ust. 3/, stanowią podstawę do obliczenia:

a/ robotnikom zatrudnionym w systemie czasowym i czasowo-premiowym:

- wynagrodzenia za czas efektywnie przepracowany,
- wynagrodzenia za godziny przestojuwe,
- podstawy do wyliczenia wysokości funduszu premiowego i indywidualnej premii,
- dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, nocnych oraz w niedziele i święto,
- dodatków dla brygadzystów,
- innych należności, których wysokość oblicza się od stawki osobistego szeregowania robotnika,

b/ robotnikom zatrudnionym w systemie akordowym i akordowo-premiowym:

- podstawy do wyliczenia premii indywidualnej za jakość produkcji oraz oszczędność surowców i materiałów,
- wynagrodzenia za godziny przesto-
jowe,
- dodatków za pracę w godzinach nad-
liczbowych, nocnych oraz w niedzie-
le i święta,
- dodatków dla brygadzystów,
- innych należności, których wysokość
oblicza się od stawki osobistego za-
szeregowania robotnika.

§ 3

1. Dla robotników wynagradzanych według a-
kordowego systemu płac może być stosowa-
na zachęta akordowa w wysokości do 20%
godzinowej stawki płac, wynikającej z ka-
tegorii osobistego zaszeregowania robot-
nika.

2. Wysokość procentowa zachęty akordowej może być dla poszczególnych przedsiębiorstw /zakładów/, wydziałów, oddziałów, zespołów oraz grup robotników zatrudnionych w zespole odpowiednio zróżnicowana; zachęta akordowa powinna być w zasadzie ustalona w wysokości 5%, 10%, 15% lub 20%.
3. Zasady stosowania i różnicowania zachęty akordowej ustali Dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Stolarstwa Budowlanego w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.
4. Powiększone o zachętę akordową godzi-
nowe stawki płac wynikające z tabel, o
których mowa w § 1, stanowią podstawę
wyłącznie do wyliczenia stawek jednost-
kowych /cen akordowych/. Zachęty akor-
dowej nie uwzględnia się przy oblicza-
niu wszelkich procentowych dopłat do pła-
cy zasadniczej /§ 2 ust. 4/.

§ 4

1. W zależności od rodzaju pracy /robót/ stosuje się następujące systemy płac:
 - akordowy,
 - akordowo-premiowy,
 - czasowo-premiowy,
 - czasowy.
2. Akordowo-premiowy system płac może być stosowany w celu stworzenia warunków dla dotrzymywania i poprawiania wskaźników jakościowych określonej produkcji oraz dotrzymywania obowiązujących norm zużycia surowców i materiałów.
3. Ramowe zasady premiowania robotników zatrudnionych w systemie czasowo-premiowym i akordowo-premiowym, określają załączniki nr 3 i 4 do protokołu dodatkowego.

§ 5

1. Brygadziściom /tj. robotnikom kierującym grupą robotników/, pracującym na równi z

członkami brygady i odpowiadającym za wyniki pracy brygady - przysługuje za godziny kierowania brygadą dodatek w wysokości ~~10%~~ lub 15% godzinowej stawki płac ich osobistego zaszeregowania.

2. Dodatek za prowadzenie brygady może być przyznany jedynie w przypadku gdy liczba członków brygady łącznie z brygadzi-
stą wynosi nie mniej niż 5 osób.

3. Dodatki dla brygadzystów oraz ich wysokość ustala dyrektor przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z radą zakładową, uwzględniając następujące kryteria:

1/ 10% dodatek powinien być ustalony dla brygadzysty kierującego brygadą, która wykonuje prace proste lub mało skomplikowane, nie wymagające wysokich kwalifikacji zawodowych od członków brygady,

2/ 15% dodatek może być ustalony dla brygadzysty kierującego brygadą, która wykonuje prace o znacznej zło-

żoności i odpowiedzialności lub inne prace w dużym składzie osobowym brygady.

§ 6

1. Za czas przestoju niezależnego od robotnika, robotnik otrzymuje wynagrodzenie wynikające z kategorii osobistego zaszeregowania.
2. Za przestoje, za które robotnik otrzymuje wynagrodzenie, uznaje się przerwy w pracy powstałe bez winy robotnika nie krótsze jednak niż jednogodzinne.
3. Jeżeli przestoje w pracy zostały spowodowane brakiem dostawy do przedsiębiorstwa energii elektrycznej lub gazu i trwały nie krócej niż 15 minut jednora-
zowo i łącznie w ciągu 8 godzin nie mniej niż 1 godzinę - robotnicy za przestoje w pracy z tego tytułu otrzymują wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania.
4. Każdy przestój w pracy, robotnik powinien zgłosić niezwłocznie mistrzowi lub

kierownikowi wydziału, który jest obowiązany przydzielić mu pracę zastępczą albo wystawić kartę przestojową. Niezgłoszenie przestoju powoduje utratę prawa do wynagrodzenia za czas trwania przestoju.

5. Jeżeli robotnik w okresie przestoju odmówił wykonania pracy zastępczej, nie przysługuje mu za ten czas żadne wynagrodzenie.
6. Za wyznaczoną pracę zastępczą, wykonywaną przez robotnika w okresie przestoju niezależnego od robotnika, robotnik otrzymuje wynagrodzenie wg wykonywanej pracy, nie niższe jednak od wynagrodzenia wynikającego z kategorii osobistego zaszeregowania.
7. Za czas stracony z powodu przestoju z winy robotnika wynagrodzenie nie przysługuje. Jeżeli w czasie takiego przestoju robotnik zostanie skierowany do pracy zastępczej, to wówczas przysługuje mu wynagrodzenie według wykonywanej

pracy bez zagwarantowania wynagrodzenia wynikającego z kategorii osobistego zaszerzegowania.

§ 7

1. Robotnikom wykonującym prace, co najmniej przez 4 godziny dziennie w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia mogą być przyznane dodatki w wysokości:

I grupa	0,30 zł/godz.
II grupa	0,50 zł/godz.
III grupa	0,75 zł/godz.
IV grupa	1,00 zł/godz.

2. Wykaz prac, przy wykonywaniu których mogą być stosowane dodatki, o których mowa w ust. 1, określa załącznik nr 5 do protokołu dodatkowego.
3. Dodatki za pracę uciążliwą lub szkodliwą dla zdrowia /ust. 1 i 2/ przyznaje dyrektor przedsiębiorstwa na podstawie opinii stacji sanitarno-epidemiologicznej.

nej stwierdzającej, że warunki danej pracy odbiegają od ustalonych w obowiązujących przepisach norm higienicznych pracy.

4. Badania środowiskowe dla ustalenia uprawnień do dodatków za pracę w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia powinny być przeprowadzane co najmniej raz w roku przez uprawnione w tym zakresie organa /stacje sanitarno-epidemiologiczne, zakładowe laboratoria, instytuty itp./.
5. Wypłatę dodatków za pracę w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia wstrzymuje się w razie stwierdzenia przez szację sanitarno-epidemiologiczną poprawy warunków pracy, w stopniu określonym przez odpowiednie normy higieniczne pracy.
6. Dyrektorzy przedsiębiorstw zobowiązani są w ramach dostępnych środków technicznych i finansowych do stałego

podejmowania działań, zmierzających do wyeliminowania warunków uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia.

7. Robotnicy, którzy w dniu wejścia w życie niniejszego protokołu pobierali dodatki za pracę w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, zachowują uprawnienia do tych dodatków do czasu stwierdzenia w myśl ust. 5, że uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia warunki pracy uległy poprawie w stopniu określonym przez odpowiednie normy higieniczne pracy. Robotnicy ci otrzymują dodatki w wysokości określonej w załączniku nr 5 do protokołu dodatkowego.

Załącznik nr 2
do protokołu dodatko-
wego z dnia 23 maja
1967 r.

T A B E L E
GODZINOWYCH STAWEK PŁAC ROBOTNIKÓW

Kategoria zaszere- gowania	Stawka w zł/godz. w tabeli:		
	I	II	III
I	4,40	4,60	5,00
II	5,20	5,60	6,10
III	6,10	6,60	7,20
IV	7,00	7,60	8,30
V	7,90	8,70	9,50
VI	8,80	9,80	10,70
VII	9,80	10,90	11,90
VIII	10,80	12,00	13,00

Dla robotników zatrudnionych na stanowis-
kach:

- gońców,

- kuchennych /gotowanie napojów/,
- łaziennych /bez opalania pieców/,
- dozorców, portierów, stróży, woźnych,
- sprzątaczek w pomieszczeniach administracyjnych,

stosuje się jednolitą stawkę płac w wysokości 4,40 zł za godzinę.

Załącznik nr 3
do protokołu dodatkowego
z dnia 23 maja 1967 r.

RAMOWE ZASADY PREMIOWANIA
ROBOTNIKÓW ZATRUDNIONYCH
W CZASOWO-PREMIOWYM SYSTEMIE PŁAC

§ 1

1. Prawo do premii na podstawie zasad określonych w niniejszym załączniku posiadają robotnicy zatrudnieni w czasowo-premiowym systemie płac przy pracach /robotach/ produkcyjnych, pomocniczo-produkcyjnych i niektórych pracach usługowych, mających wpływ na prawidłowy przebieg procesu produkcyjnego.
2. Szczegółowy wykaz prac /zawodów lub stanowisk pracy/ objętych czasowo-premiowym systemem płac ustala dyrektor przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z radą zakładową.

§ 2

1. Wysokość funduszu premiowego dla robotników zatrudnionych w czasowo-premiowym systemie płac ustala - w ramach zatwierdzonego osobowego funduszu płac - dyrektor przedsiębiorstwa w granicach do 30% płac zasadniczych /bez dopłat i dodatków/ tych robotników.
2. Za zgodą Dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Stolarki Budowlanej wysokość funduszu premiowego /ust. 1/ może być dla danego przedsiębiorstwa podwyższona do 35% płac zasadniczych robotników zatrudnionych w czasowo-premiowym systemie płac.

§ 3

Dyrektor przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z radą zakładową może w ramach ustalonego funduszu premiowego dla przedsiębiorstwa wydzielić fundusz premiiowy dla poszczególnych wydziałów i oddziałów, różnicując jego wysokość w zależności od rodzaju wyznaczonych zadań, ich znaczenia i trudności wykonania.

§ 4

1. Wysokość indywidualnej premii dla robotnika zatrudnionego w czasowo-premiowym systemie płac ustala się w granicach do 40% płacy zasadniczej wynikającej z godzinowej stawki płac jego osobistego zaszerzegowania i ilości efektywnie przepracowanych godzin w tym systemie.
2. Za zgodą Dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Stolarki Budowlanej wysokość premii indywidualnej /ust. 1/ może być dla niektórych robotników /grup robotników/ podwyższona do 50% ich płacy zasadniczej.
3. Wysokość maksymalnej premii indywidualnej dla poszczególnych robotników /grup robotników/ w granicach pułapu premiowego określonego w ust. 1 i 2 ustala dyrektor przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z radą zakładową, uwzględniając przede wszystkim:
 - zakres wymagań produkcyjnych i technologicznych /ilościowych, jakościowych

itp./ stawianych przed daną grupą robotników,

- stopień złożoności i odpowiedzialności pracy, wynikający z procesu techniczno-technologicznego,
- osiąganą wydajność i jakość produkcji.

Przy ustalaniu premii należy preferować robotników mających decydujący wpływ na rytmikę i prawidłowość przebiegu procesu produkcyjnego, jakość produkcji, oszczędność surowców i materiałów oraz wysoko-kwalifikowanych rzemieślników /konserwatorów, ustawiaczy maszyn, mechaników itp./.

§ 5

1. Premia może mieć formę:

- regulaminową albo dniówki zadaniowej,
- uznaniową.

2. Wyboru odpowiedniej formy premiowania /ust. 1/ dokonuje dyrektor przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z radą zakładową.

3. Regulaminowa forma premiowania powinna mieć zastosowanie przy pracach, których wykonanie jest wymierne i dotyczy wartości wyrażonej zadaniem ilościowym, wskaźnikiem /parametrem/; przy tej formie premiowania wysokość premii za wykonanie /dotrzymanie/ lub za każdy procent przekroczenia /poprawienia/ zadania, wskaźnika /parametru/ - ustala się w granicach obowiązujących pułapów funduszu premiewego i premii indywidualnych w regulaminie premiowania.
4. a/ Premiowanie wg dniówki zadaniowej powinno mieć zastosowanie przy pracach bezpośrednio produkcyjnych /seryjnych i powtarzalnych/, dla których można ustalić konkretne zadania ilościowe, a stosowanie systemu akordowego nie jest możliwe lub celowe, np. gdy zachodzi potrzeba utrzymania ustabilizowanego tempa pracy, umożliwiającego wykonanie produkcji wysokiej jakości.

b. Premię w dniówce zadaniowej przyznaje się za wykonanie /ewent. gdy zachodzi potrzeba - dodatkowo - za przekroczenie/ zadań ilościowych - w jakości odpowiadającej warunkom technicznym i normom jakościowym - określonym na dzień lub wyznaczony termin wzgl. globalnie w planie miesięcznym dla danego stanowiska pracy. Ustalenie zadań globalnych na dany miesiąc, powinno mieć zastosowanie wówczas, gdy nie zachodzi potrzeba zachowania rytmiki dziennej.

c. Zadania dzienne lub miesięczne ustala się, biorąc za podstawę:

- potrzeby wynikające z planu produkcji,
- optymalną zdolność produkcyjną maszyn i urządzeń,
- planowany efektywny czas pracy,
- pracochłonność na jednostkę produkcji.

- d. Rozliczenie wykonania zadań powinno nastąpić bądź z ilości wykonanych jednostek lub też z czasu ustalonego na wykonanie wyznaczonej produkcji.
 - e. Przy wykonaniu lub przekroczeniu zadań ilościowych i nieosiągnięciu jakości produkcji, określonej warunkami technicznymi lub normami jakościowymi - premia powinna ulec odpowiedniemu obniżeniu lub przepadkowi. Produkcji zbrakowanej nie wlicza się do wykonania zadań.
5. Premie uznaniowe mogą być przyznawane robotnikom zatrudnionym przy pracach trudno wymiernych, które mają wpływ na utrzymanie prawidłowego toku produkcji oraz w przypadku dotrzymania przez robotników warunków uzupełniających w zakresie jakości, oszczędności surowców i materiałów itp.

§ 6

1. Premię w wysokości ustalonej w zakładowym regulaminie premiowania przyznaje się poszczególnym robotnikom /grupom robotników/ za wykonanie /poprawienie/ określonych zadań oraz warunków premialnych.
2. Zadania premiowe oraz warunki uzależniające przyznanie premii dla robotników /grup robotników/ ustala dyrektor przedsiębiorstwa w zakładowym regulaminie premiowania na podstawie ramowych wytycznych - określających kryteria premiowania dla typowych grup robotników - ustalonych przez Dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Stolarski Budowlanej w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych.
Podstawowymi kryteriami warunkującymi przyznanie premii powinny być - w zależności od charakteru pracy:

- wykonanie dziennych lub miesięcznych zadań w zakresie ilości i jakości produkcji,
- terminowe wykonanie zadań /zgodnie z harmonogramem/ w określonej jakości,
- brak wewnętrznych i zewnętrznych reklamacji jakościowych,
- dotrzymanie obowiązujących norm zużycia surowców i materiałów,
- właściwa konserwacja maszyn i urządzeń zgodnie z obowiązującymi instrukcjami.

3. Dla celów premiowania należy wyznaczyć w zasadzie nie więcej jak dwa zadania. Odpowiednio do potrzeb wypłatę premii za wykonanie zadań, należy dodatkowo uzależnić od wykonania warunków wypłaty premii.

W zależności od warunków technicznych i technologicznych poszczególne kryteria premiowania można określić jako zadania albo jako warunki.

4. Zadania /warunki/ stanowiące podstawę premiowania powinny być podane do wiadomości zainteresowanym robotnikom /grupom robotników/ przed okresem, w którym mają obowiązywać.
5. Wykonanie zadań /warunków/ i kontrola ich wykonania powinny być odpowiednio udokumentowane.

§ 7

1. Przy niewykonaniu zadań lub niedotrzymaniu warunków premiowych, premia powinna ulec progresywnemu zmniejszeniu.
2. Potrącenie premii z tytułu częściowego niewykonania zadań lub warunków powinno wynosić w zasadzie co najmniej 5% kwoty należnej premii miesięcznej za wykonanie zadań i warunków.
3. Premia powinna ulec całkowitemu przepadkowi przy wykonaniu zadań wymiernych w 95% i poniżej względnie gdy niewykonanie zadań lub warunków spowodowało zakłócenie

nia toku produkcyjnego lub naraziło przedsiębiorstwo na straty materialne.

4. Wysokość potrąceń ustala dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową w zakładowym regulaminie premiowania.

§ 8

Wysokość premii indywidualnej zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa na podstawie wniosków mistrzów, kierowników wydziałów /oddziałów/, bądź odpowiedzialnych za dany odcinek pracy kierowników komórek funkcyjnych.

§ 9

1. Wypłatę premii dla robotników dokonuje się za okresy miesięczne.
2. W uzasadnionych przypadkach dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową może niektórym grupom robotników z premii bieżącej:

- a/ dokonać zmniejszenia - w granicach do 25% kwoty należnej premii - z tytułu zaniedbań powstałych w okresach poprzednich, tj. z okresu trzech miesięcy poprzedzających okres wypłaty premii bieżącej /np. brakarzom wyrobów gotowych w przypadku, gdy uznana reklamacja wpłynęła w okresach trzech miesięcy od chwili zakwalifikowania przez nich wyrobów zbrakowanych jako odpowiadających warunkom technicznym i normom jakościowym/,
- b/ wstrzymać odpowiednią kwotę - w granicach do 25% kwoty premii i utworzyć z niej premię gwarancyjną, którą wypłaca się po przyjętym okresie gwarancyjnym, trwającym nie dłużej, jak do 3 miesięcy od chwili wykonania pracy; wstrzymanie i utworzenie premii gwarancyjnej może mieć miejsce w odniesieniu do robotników przeprowadzających naprawy /remonty/ maszyn i urządzeń produkcyjnych; uruchomienie pre-

mi gwarancyjnej następować powinno po przyjętym okresie gwarancyjnym i stwierdzeniu, że praca /np. remont/ została prawidłowo wykonana; wypłata premii gwarancyjnej następuje w tym przypadku niezależnie od premii przypadającej za dany okres obrotowy.

§ 10

Zgodnie z zasadami określonymi w niniejszym załączniku, przedsiębiorstwa opracują szczegółowe zakładowe regulaminy premiowania, które powinny zawierać:

- zakres prac, /zawodów lub stanowisk pracy/ objętych premiowaniem wg poszczególnych form,
- wysokość ustalonego pułapu funduszu premiowego,
- zasady rozdziału funduszu premiowego,
- kryteria /zadania, warunki/ stanowiące podstawę premiowania poszczególnych ro-

botników /grup robotników/.

- maksymalne pułapy premii indywidualnych ustalone dla poszczególnych robotników /grup robotników/.
- procentowe wysokości potrąceń z tytułu niewykonania zadań /warunków/.
- zasady kontroli wykonania zadań /warunków/ premiowych z określeniem osób odpowiedzialnych za ten odcinek działalności,
- tryb zatwierdzania premii regulaminowych i uznaniowych,
- terminy wypłat premii.

§ 11

Zakładowe regulaminy premiowania zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z radą zakładową.

Załącznik nr 4
do protokołu dodatkowego
z dnia 23 maja 1967 r.

RAMOWE ZASADY PREMIOWANIA
ROBOTNIKÓW ZATRUDNIONYCH W AKORDOWYM SYSTE-
MIE PŁAC ZA JAKOŚĆ PRODUKCJI ORAZ OSZCZĘD-
NOŚĆ SUROWCÓW I MATERIAŁÓW

§ 1

1. Robotnicy wydziałów /oddziałów/ produkcji podstawowej, wynagradzani w akordowym systemie płac mogą być w ramach planowanego osobowego funduszu płac premiowani za jakość produkcji oraz za oszczędność surowców i materiałów.
2. Robotnicy poszczególnych wydziałów /oddziałów/ produkcji podstawowej lub zespoły robotników zatrudnionych w tych wydziałach /oddziałach/ mogą być - w zależności od rodzaju i zakresu wykonywanej pracy - objęci premiowaniem zarówno za dwa zadania

tj. za jakość produkcji oraz oszczędność surowców i materiałów, względnie za każde z tych zadań odrębnie.

3. Szczegółowy wykaz wydziałów /oddziałów/ i zespołów robotników - z uwzględnieniem podziału, o którym mowa w ust. 2 - ustala dyrektor przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z radą zakładową.
4. Premiowaniem za zadania określone w ust. 2 powinny być objęte te zespoły robotników, które mają bezpośredni wpływ na jakość produkcji oraz oszczędność surowców i materiałów.

§ 2

1. Wysokość indywidualnej premii dla robotnika zatrudnionego w wydziałach /oddziałach/ produkcji podstawowej za wykonanie zadań, o których mowa w § 1 ustala się w granicach do 15% płacy zasadniczej, wynikającej z godzinowej stawki płac osobistego zaszerzegowania robotnika i ilość-

ci efektywnie przepracowanych przez niego godzin akordowych w okresie obliczeniowym.

2. W zależności od zakresu /ilości/ ustalonych zadań /§ 1/ oraz wpływu na ich wykonanie, wysokość premii indywidualnej dla robotników /grup robotników/ zatrudnionych w poszczególnych wydziałach /oddziałach/ produkcji podstawowej powinna być odpowiednio zróżnicowana w granicach pałapu premiewego określonego w ust. 1.
3. Za zgodą Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych wysokość premii indywidualnej /ust. 1/ może być podwyższona do 25%.
4. Wysokość premii indywidualnej - z uwzględnieniem ustaleń zawartych w ust. 2 - określa dyrektor przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z radą zakładową.

§ 3

1. Dla robotników, o których mowa w niniej-

szym załączniku ustala się następujące zadania uzależniające przyznanie premii w pełnej wysokości:

1/ przy premiowaniu za jakość produkcji:

- dotrzymanie i poprawienie odpowiednich wskaźników jakościowych produkcji,

2/ przy premiowaniu za oszczędność surowców i materiałów:

- dotrzymanie obowiązujących norm zużycia określonych surowców i materiałów,

3/ przy premiowaniu zarówno za jakość produkcji i oszczędność surowców i materiałów:

- dotrzymanie /poprawienie/ wskaźników oraz norm wymienionych w pkt.1 i 2.

2. 1/ Wskaźniki jakościowe produkcji mogą być określone w formie:

- dopuszczalnego procentowego wskaźnika wartości reklamacji zewnętrznych do wartości sprzedanej produkcji,
- dopuszczalnego procentowego wskaźnika wysokości kosztów napraw do wartości zareklamowanej /zewnętrznie i wewnętrznie/ produkcji,
- dopuszczalnej ilości punktów oceny jakości - dokonywanej przez komisje oceny jakości.

2/ Zakres stosowania odpowiednich wskaźników jakościowych produkcji oraz ich wysokość określa dla poszczególnych przedsiębiorstw na dany rok Dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Stolarki Budowlanej; wskaźniki te nie mogą przewidywać jakości produkcji niższej od rzeczywiście osiągniętej za rok ubiegły w warunkach porównywalnych oraz powinny wpływać na stałą poprawę jakości produkcji.

3/ Przy premiowaniu za dotrzymanie norm zużycia surowców i materiałów należy uwzględniać tylko te surowce i materiały, dla których normy zużycia zostały zatwierdzone przez Ministerstwo Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych oraz Zjednoczenia Przemysłu Stolarki Budowlanej.

Przy doborze surowców i materiałów, których zużycie przyjmuje się za podstawę premiowania powinny być w szczególności uwzględniane surowce i materiały deficytowe oraz importowane.

§ 4

1. Nieosiągnięcie ustalonych wskaźników /zadań/, o których mowa w § 3 powoduje zmniejszenie premii lub utratę prawa do premii.
2. Zmniejszenie premii dokonuje się na podstawie tabel potrąceń, które ustala w zakładowym regulaminie premiowania dy-

rektor przedsiębiorstwa, tak, aby:

- premia w pełnej wysokości przysługiwała wyłącznie za dotrzymanie /poprawę/ ustalonych wskaźników,
- za każde 0,5% pogorszenia wskaźników premia uległa progresywnemu zmniejszeniu,
- utrata premii następowała przy nieosiągnięciu wskaźnika na poziomie faktycznego wykonania roku ubiegłego,

3. Zmniejszenie premii następuje w stosunku do robotników tych wydziałów /oddziałów/ lub zespołów, które spowodowały nieosiągnięcie ustalonych wskaźników /zadań/ za jakość oraz oszczędność surowców i materiałów.

§ 5

Podstawę do określenia wysokości potrąceń, o których mowa w § 4 stanowi - w zależności od rodzaju zadania:

- wartość uznanych przez przedsiębiorstwo reklamacji zewnętrznych, które wpłynęły do przedsiębiorstwa w danym miesiącu obliczeniowym,
- koszty napraw powstałe w danym miesiącu obliczeniowym w wyniku reklamacji zewnętrznych i wewnętrznych,
- wartość przekroczeń materiałowych wyliczona za dany miesiąc obliczeniowy,
- ilość punktów oceny jakości ustalona przez komisję oceny jakości.

Wyniki powyższe ustala się na podstawie sprawdzonych danych, zarejestrowanych w dokumentacji przedsiębiorstwa.

§ 6

1. Wysokość indywidualnej premii dla robotników poszczególnych wydziałów /oddziałów/ oraz zespołów robotników za-
twierdza dyrektor przedsiębiorstwa na podstawie wniosków opracowanych przez
wyznaczone komórki funkcjonalne oraz

zaopiniowanych przez poszczególnych kierowników /majstrów/ wydziałów /oddziałów/ oraz naczelnego inżyniera przedsiębiorstwa.

2. Dyrektor przedsiębiorstwa na uzasadniony wniosek kierownika lub majstra wydziału /oddziału/ może robotnikowi obniżyć wysokość premii w przypadku stwierdzenia , że dany robotnik tylko w nieznacznym stopniu przyczynił się do wykonania przez wydział /oddział, zespół/ zadań premiovych, o których mowa w niniejszym załączniku.

§ 7

Premie za jakość produkcji oraz oszczędność surowców i materiałów wypłaca się w okresach miesięcznych łącznie z rozliczeniem robocizny za dany miesiąc.

§ 8

1. Na podstawie niniejszych ramowych zasad premiowania należy opracować szczegóło-

we zakładowe regulaminy premiowania, które powinny zawierać:

- wykaz wydziałów /oddziałów/ oraz zespołów, których robotnicy są uprawnieni do premiowania wg zasad określonych w niniejszym załączniku,
- wykaz surowców i materiałów, których zużycie przyjmuje się za podstawę premiowania,
- zadania premiowe i wysokość indywidualnych premii dla poszczególnych wydziałów /oddziałów/ oraz zespołów robotników,
- zasady kontroli wykonania zadań,
- tabele potrąceń premii za wykonanie wskaźników jakościowych produkcji oraz oszczędności surowców i materiałów,
- tryb zatwierdzania premii indywidualnych,
- terminy wypłaty premii.

2. Zakładowe regulaminy premiowania zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z radą zakładową.

Załącznik nr 5
do protokołu dodatkowego
z dnia 23 maja 1967 r.

WYKAZ PRAC

przy wykonywaniu których mogą być stosowa-
ne dodatki z tytułu pracy w warunkach uciąż-
liwych lub szkodliwych dla zdrowia

Lp.	Rodzaj prac wg grup dodatków
	<u>I. Grupa dodatku w wysokości 0,30 zł</u> <u>za godzinę pracy w warunkach uciąż-</u> <u>liwych lub szkodliwych dla zdro-</u> <u>wia</u>
1	Konserwowanie i remontowanie maszyn i urządzeń produkcyjnych w halach i pomieszczeniach, gdzie występują wa- runki szkodliwe dla zdrowia.
2	Kucie metali na gorąco w pomieszcze- niach zamkniętych.

Lp.	Rodzaj prac wg grup dodatków
3	Sprzątanie hal produkcyjnych z trocin i pyłu drzewnego.
	II. <u>Grupa dodatku w wysokości 0,50 zł za godzinę pracy w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia</u>
1	Obsługiwanie akumulatorowni /ładowanie, naprawianie i konserwowanie akumulatorów/.
2	Obsługiwanie kotłowni /palenie, czyszczenie palenisk, wywóz szłaki i popiołu/.
3	Obsługiwanie maszyn do obróbki drewna /o ile przy obsłudze maszyn występuje zapylenie pyłem drzewnym i pilśniowym o stopniu przekraczającym dopuszczalną normę zapylenia/.

Lp.	Rodzaj prac wg grup dodatków
4	Obsługiwanie maszyn i urządzeń do przygotowania klejów stolarskich zawierających związki szkodliwe dla zdrowia.
5	Obsługiwanie pras klejarskich.
6	Obsługiwanie suszarni sztucznej drewna wraz z zawozem i wywozem.
7	Oczyszczanie cyklonów z trocin i pyłu drzewnego oraz pakowanie wiórów pod cyklonem.
8	Odbieranie wyrobów po impregnacji i malowaniu /środkami zawierającymi związki toksyczne i szkodliwe dla zdrowia/ ładowanie ich na środki transportowe, przewożenie, pakowanie wzgl. składowanie w pomieszczeniach magazynowych lub zamkniętych.

Lp.	Rodzaj prac wg grup dodatków
9	Rozcieńczanie i przygotowanie farb przy użyciu rozpuszczalników i katalizatorów syntetycznych oraz impregnowanie, malowanie /względnie pokrywanie przez natryskiwanie i zanurzanie/ wyrobów farbami i innymi środkami zawierającymi związki toksyczne szkodliwe dla zdrowia/. <u>Uwaga:</u> Przy użyciu farb, emulsji, rozpuszczalników, katalizatorów, i innych środków o silnym stężeniu substancji szkodliwych - może być na podstawie oceny wojewódzkiej stacji sanitarno-epidemiologicznej przyznany dodatek wg grupy III lub IV.

Lp.	Rodzaj prac wg grup dodatków
	<u>III. Grupa dodatku w wysokości</u> <u>0,75 zł za godzinę pracy w</u> <u>warunkach uciążliwych lub</u> <u>szkodliwych dla zdrowia</u> 1 Obsługiwanie i konserwowanie chłoratora ścieków kanalizacyjnych. 2 Oczyszczanie kanałów dymowych oraz kotłów przemysłowych z kamieni i osadu. 3 Ostrzenie narzędzi na tarczach korundowych lub z węgliku krzemu /o ile przy ostrzeniu występuje zapylenie w stopniu przekraczającym dopuszczalną normę szkodliwości przemysłowej/. 4 Spawanie gazowe i elektryczne /łukowe/.

Lp.	Rodzaj prac wg grup dodatków
5	Wywóz fekaliów. IV. Grupa dodatku w wysokości 1,00 zł za godzinę pracy w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia Przeprowadzanie analiz i prób w laboratorium przy użyciu substancji szkodliwych jak: benzyna ciężka, benzyna ekstrakcyjna, aceton, benzen, ksylen, toluen, rtęć, al- kohol butylowy, bezwodnik kwasu octowego, formalina, amoniak stę- żony, kwasy stężone /solny, siar- kowy/, fialan dwabutyłowy, styren, mocznik techniczny, sykatywa ołow- iowo-manganowa, chlorek amonu itp. oraz prace doświadczalne z włóknem szklanym, żywicami poliestrowymi i epoksydowymi, farbami hemoutwar- dzalnymi.

Załącznik nr 6
do protokołu dodatkowego
z dnia 23 maja 1967 r.

CZAS PRACY I ZASADY WYNAGRADZANIA
OSÓB ZATRUDNIONYCH PRZY PILNOWANIU

1. Czas pracy pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu /dozorcy, portierzy/ może wynosić do 12 godzin na dobę.
2. Pracownikom wymienionym w ust. 1 przysługuje dodatek - wyliczony ze stawki osobistego zaszeregowania - w wysokości:
 - 10% za każdą godzinę pilnowania ponad 8 godzin /w sobotę ponad 6 godzin/ do 12 godzin na dobę,
 - 10% za pracę w nocy,
 - 100% za wszystkie godziny przepracowane ponad 12 godzin na dobę oraz za godziny przepracowane w dniu, który zgodnie z obowiązującym harmonogramem winien być wolnym od pracy.

3. Pracownikom wymienionym w ust. 1 nie przysługują dodatki za pracę w niedziele i święta przepracowane zgodnie z obowiązującym harmonogramem.
4. Pracownikom, o których mowa w ust. 1 przysługuje 1 dzień w tygodniu wolny od pracy z tym, że co trzeci tydzień dzień ten powinien przypadać w niedzielę.



Biblioteka Instytutu Pracy

11288

I

GBP i ZS

Główna Biblioteka
Pracy i Zabezpieczenia
Społecznego



0015104