

## 202

## ZARZĄDZENIE MINISTRA BUDOWNICTWA I PRZEMYSŁU MATERIAŁÓW BUDOWLANYCH

z dnia 10 czerwca 1964 r.

**w sprawie ustalania funduszków premialnych dla poszczególnych grup pracowników umysłowych oraz wykazu pracowników umysłowych uprawnionych do otrzymywania premii w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych.**

Na podstawie § 2 ust. 6 oraz § 10 uchwały nr 131 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (Monitor Polski Nr 32, poz. 139) w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac, Ministrem Finansów oraz Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych zarządza się, co następuje:

§ 1. W przedsiębiorstwach budowlano-montażowych objętych przepisami uchwały nr 131 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (Monitor Polski Nr 32, poz. 139) obowiązują wytyczne:

- 1) w sprawie ustalania funduszków premialnych dla poszczególnych grup pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych oraz podziału tych funduszków na fundusze A i B, stanowiące załącznik nr 1 do zarządzenia,
- 2) w sprawie ramowego wykazu pracowników uprawnionych do otrzymywania premii z funduszu A oraz wysokości premii dla określonych grup pracowników, stanowiące załącznik nr 2 do zarządzenia.

§ 2. Zarządzenie wchodzi w życie z dniem 1 lipca 1964 r.

Minister Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych:  
*M. Olewiński*

Załącznik nr 1 do zarządzenia Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 10 czerwca 1964 r. (poz. 202).

## WYTYCZNE W SPRAWIE USTALANIA FUNDUSZÓW PREMIOWYCH DLA POSZCZEGÓLNYCH GRUP PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH W PRZEDSIĘBIORSTWACH BUDOWLANO-MONTAŻOWYCH ORAZ PODZIAŁU TYCH FUNDUSZÓW NA FUNDUSZ A i B.

1. Wytyczne zawierają zasady ustalania wysokości i podziału funduszy premiowych, przyznanych na premiowanie pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach budowlano-montażowych za produkcyjne i ekonomiczne wyniki bieżące (fundusz A) oraz wyniki końcowe i roczne (fundusz B).

2. W granicach łącznego funduszu premiowego (A i B) przeznaczają się w przedsiębiorstwie (jako całości) od 40 do 75% na fundusz A. W tych granicach przeznaczają się na fundusz A:

- 1) od 55 do 75% w przedsiębiorstwach o produkcji rytmicznej i równomiernym w ciągu roku oddawaniu efektów rzeczowych, jak na przykład w przedsiębiorstwach prowadzących remonty i montaż w zamkniętych pomieszczeniach przemysłowych, w przedsiębiorstwach robót wewnętrznych bądź pod ziemią i innych, w których wykonywanie robót nie zależy od czynników atmosferycznych;
- 2) od 50 do 70% w przedsiębiorstwach o znacznej rytmice produkcji i w zasadzie równomiernym w ciągu roku oddawaniu efektów, jak w przedsiębiorstwach instalacyjnych, montażowych, w przedsiębiorstwach remontowych i innych, w których wpływ czynników atmosferycznych jest niewielki;
- 3) od 45 do 65% w przedsiębiorstwach o dość znacznej sezonowości pracy oraz w przedsiębiorstwach o długich cyklach produkcyjnych, realizujących obiekty przemysłowe, użyteczności publicznej i mieszkaniowe, w przedsiębiorstwach prowadzących montaż wielkich obiektów przemysłowych, instalacji przemysłowych, w przedsiębiorstwach robót montażowych i kolejowych;
- 4) od 40 do 60% w przedsiębiorstwach wyraźnie sezonowych, jak w przedsiębiorstwach robót inżynierskich, wodnych, drogowych, melioracyjnych, elewacyjnych, oraz w przedsiębiorstwach, w których cykl produkcyjny zamyka się w zasadzie w okresie roku kalendarzowego.

3. W granicach proporcji, określonych w ust. 2 pkt 1—4, należy dążyć, aby fundusz A stanowił co najmniej 7,5% płac podstawowych; jeżeli wysokość ogólna funduszu premiowego na to nie pozwala, należy proporcję zmienić, tak jednak aby fundusz A stanowił najwyżej 75% całkowitego funduszu premiowego.

4. Granice, o których mowa w ust. 2, obowiązują w skali całego przedsiębiorstwa, a nie obowiązują w poszczególnych jego jednostkach organizacyjnych bądź dla poszczególnych grup pracowników; przy podziale funduszu premiowego dla poszczególnych grup pracowników należy kierować się zasadą, aby dla kierownictwa na fundusz A przeznaczać stosunkowo mniejszą część łącznego funduszu premiowego, natomiast dla pracowników jednostek produkcyjnych i produkcyjno-usługowych (produkcji podstawowej, pomocniczej i usług produkcyjnych) przeznaczać na fundusz A stosunkowo większą część ogólnego funduszu premiowego danej jednostki organizacyjnej, w tym największą część na fundusz A dla jednostek organizacyjnych o najbardziej równomiernym rozkładzie końcowych efektów pracy w ciągu roku.

5. Przy podziale funduszu premiowego na poszczególne grupy pracowników należy kierować się następującymi zasadami:

### 1) Kierownictwo.

Suma funduszy A i B w stosunku do płac podstawowych tej grupy pracowników nie powinna być niższa niż 1,5 łącznej procentowej wysokości funduszu premiowego ustalonej dla przedsiębiorstwa jako całości; w poszczególnych wyjątkowych wypadkach właściwy minister w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac i Ministrem Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych może zezwolić na obniżenie tego współczynnika, jednak nie mniej niż do 1,25.

### 2) Pracownicy jednostek organizacyjnych produkcji podstawowej oraz jednostek produkcji pomocniczej i usługowych całkowicie zlokalizowanych na placu budowy.

Wysokość procentowa łącznego funduszu premiowego w stosunku do planowanego rocznego funduszu płac podstawowych tej grupy pracowników nie powinna być niższa niż wysokość procentowa funduszu premiowego ustalonego dla przedsiębiorstwa jako całości.

### 3) Pracownicy jednostek organizacyjnych produkcji pomocniczej i usług produkcyjnych nie objętych pkt 2.

Wysokość procentowa łącznego funduszu premiowego w stosunku do planowanego rocznego funduszu płac podstawowych tej grupy pracowników nie powinna być wyższa niż wysokość procentowa funduszu premiowego ustalonego dla przedsiębiorstwa jako całości.

### 4) Pracownicy inżyniersko-techniczni i ekonomiczni zarządu przedsiębiorstwa (łącznie z pracownikami tych jednostek organizacyjnych, które otrzymują premie za te same wyniki).

Wysokość procentowa funduszu premiowego tej grupy pracowników nie powinna być wyższa niż 10% planowanego rocznego funduszu płac podstawowych tej grupy pracowników i nie wyższa niż procentowa wysokość funduszu premiowego A pracowników grupy kierownictwa; jeżeli wysokość procentowa łącznego funduszu premiowego dla przedsiębiorstwa jako całości przekracza 20% planowanego funduszu płac podstawowych pracowników umysłowych, wówczas wysokość procentowa funduszu premiowego pracowników inżyniersko-technicznych i ekonomicznych nie może przekraczać połowy procentowej wysokości łącznego funduszu premiowego dla przedsiębiorstwa jako całości.

### 5) Pracownicy administracyjni.

Wysokość procentowa funduszu premiowego, obliczona w stosunku do planowanego rocznego funduszu płac podstawowych tej grupy pracowników, może wynosić najwyżej piątą część wysokości procentowej łącznego funduszu premiowego ustalonego dla przedsiębiorstwa jako całości.

### 6) Wysokość łącznego funduszu premiowego w stosunku do funduszu płac podstawowych powinna być zmniejszona w latach następnych jedynie w razie zmniejszenia trud-

ności lub wielkości zadań przedsiębiorstwa. W razie zmniejszenia wysokości procentowej łącznego funduszu premiowego w związku ze zmniejszeniem wielkości lub trudności zadań przedsiębiorstwa, fundusz A nie może

być zmniejszony poniżej 9% planowanego funduszu płac podstawowych pracowników umysłowych, a fundusz B poniżej wielkości wynikających z proporcji określonych wytycznymi.

Załącznik nr 2 do zarządzenia Ministra Budownictwa i Przemysłu Materiałów Budowlanych z dnia 10 czerwca 1964 r. (poz. 202).

**WYTYCZNE W SPRAWIE RAMOWEGO WYKAZU PRACOWNIKÓW UPRAWNIONYCH DO OTRZYMYWANIA PREMII Z FUNDUSZU A ORAZ WYSOKOŚCI PREMII DLA OKREŚLONYCH GRUP PRACOWNIKÓW**

1. O uprawnieniach pracowników do otrzymywania premii regulaminowej decyduje zamieszczenie odpowiedniego stanowiska w szczegółowym regulaminie premiowania.

2. Do otrzymywania premii regulaminowej z funduszu A uprawnieni są:

- 1) wszyscy pracownicy zatrudnieni w produkcyjnych i produkcyjno-usługowych jednostkach organizacyjnych przedsiębiorstwa, premiowani za własne wyniki tych jednostek,
- 2) dyrektor przedsiębiorstwa,
- 3) zastępcy dyrektora przedsiębiorstwa,
- 4) główny księgowy,
- 5) kierownicy produkcyjnych i ekonomicznych działów zarządu przedsiębiorstwa,
- 6) kierownicy produkcyjno-usługowych jednostek organizacyjnych obsługujących przedsiębiorstwo (np. laboratoria),
- 7) zastępcy kierowników wymienionych w pkt 5 i 6,
- 8) kierownicy sekcji, z wyłączeniem kierowników sekcji administracyjnych,
- 9) główni specjaliści (inżynierowie, mechanicy, energetycy, technologowie itp.),
- 10) radcowie prawni i referenci prawni,
- 11) starsi inżynierowie, inżynierowie,
- 12) starsi magazynierzy, magazynierzy,
- 13) starsi technicy, technicy,
- 14) starsi ekonomiści, ekonomiści,
- 15) starsi projektanci, projektanci,
- 16) inni pracownicy zajmujący stanowiska równorzędne, określone w szczegółowym regulaminie premiowania.

3. Pracownicy nie objęci wykazem uprawnionych do otrzymywania premii regulaminowej mogą otrzymać premie uznaniowe w granicach kwot funduszu A, przeznaczonych na premie dla pracowników administracji.

4. Najwyższa premia dla poszczególnego pracownika nie może przekroczyć wielkości określonych w poniższej tabeli:

Lp.	Stanowisko	Najwyższa premia w % wynagrodzenia podstawowego za okres obrachunkowy	
		z funduszu A	z funduszu A i B łącznie
1	Dyrektor przedsiębiorstwa, naczelny inżynier przedsiębiorstwa prowadzącego budowę priorytetowe	do 50%	do 100%
2	Zastępca dyrektora przedsiębiorstwa, główny księgowy	do 50%	do 95%

Lp.	Stanowisko	Najwyższa premia w % wynagrodzenia podstawowego za okres obrachunkowy	
		z funduszu A	z funduszu A i B łącznie
3	Kierownicy wielkich budów	do 50%	do 100%
4	Pozostali kierownicy jednostek organizacyjnych produkcji podstawowej oraz kierownicy jednostek usługowych zlokalizowanych całkowicie na placu budowy oraz zastępcy kierowników wielkich budów	do 50%	do 95%
5	Starsi majstrowie, majstrowie i pozostali pracownicy uprawnieni do otrzymywania premii z funduszu B	do 50%	do 80%
6	Inni pracownicy inżyniersko-techniczni i ekonomiczni	do 30%	—
7	Pracownicy administracyjni	do 25%	—

Premie w wysokości maksymalnej, określonej w powyższej tabeli, mogą być przyznawane w zasadzie tylko pracownikom przedsiębiorstw, które prowadzą budowy priorytetowe szczególnie trudne i ważne dla gospodarki narodowej.

Uprawnienia pracowników do otrzymywania premii z funduszu B określają przepisy §§ 7 i 8 uchwały nr 131 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w państwowych przedsiębiorstwach budowlano-montażowych (Monitor Polski Nr 32, poz. 139).

5. Jeżeli łączna wysokość funduszu premiowego w przedsiębiorstwie jako całości przekracza 20% planowanego funduszu płac podstawowych pracowników umysłowych, to wysokość premii indywidualnej z funduszu A oraz z funduszu A i B łącznie, wynikająca z powyższej tabeli, może być podwyższona o 1% za każde dodatkowe pełne 2% łącznego funduszu premiowego.

6. Przepis ust. 5 nie ma zastosowania do pracowników administracji.

7. W żadnym razie premia dla poszczególnego pracownika łącznie z funduszu A i B nie może przekroczyć 100% jego wynagrodzenia podstawowego za okres obrachunkowy.

8. Premia regulaminowa (lub uznaniowa) nie powinna być niższa niż 3% wynagrodzenia podstawowego pracownika za okres obrachunkowy, z wyjątkiem wypadków, gdy pracownikowi zmniejszono premię zgodnie z przepisami szczegółowego regulaminu premiowania.