

MINISTERSTWO PRZEMYSŁU MASZYNOWEGO  
ZARZĄD GŁÓWNY ZWIĄZKU ZAWODOWEGO METALOWCÓW

UKŁAD  
ZBIOROWY  
PRACY

DLA  
PRZEMYSŁU  
MASZYNOWEGO



**GBP:ZS** Główna Biblioteka  
Pracy i Zabezpieczenia  
Społecznego



**0021157**

MINISTERSTWO PRZEMYSŁU MASZYNOWEGO  
ZARZĄD GŁÓWNY ZWIĄZKU ZAWODOWEGO METALOWCÓW

**UKŁAD  
ZBIOROWY  
PRACY**



**DLA  
PRZEMYSŁU  
MASZYNOWEGO**

D. 109/75

MINISTERSTWO PRACY, PŁAC I SPRAW SOCJALNYCH  
UL. POLSKA 10, 00-901 WARSZAWA

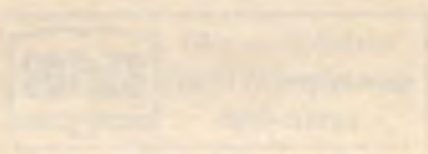
UKŁAD  
ZBIOROWY  
PRACY  
DŁA  
PRZEMYSŁU  
MASZYNOWEGO



19880

II

Niniejszy Układ Zbiorowy Pracy został wpisany do rejestru układów zbiorowych pracy, prowadzonego przez Ministerstwo Pracy, Płac i Spraw Socjalnych, pod Nr 10 w dniu 27 stycznia 1975 r.



Umowy zbiorowe  
331.MG.3

21157  
27.3.75

AMICITIA

# UKŁAD ZBIOROWY PRACY DLA PRZEMYSŁU MASZYNOWEGO

zawarty w dniu 30 grudnia 1974 r. pomiędzy Ministrem Przemysłu Maszynowego a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Metalowców w Polsce

## CZĘŚĆ OGÓLNA UKŁADU

### ROZDZIAŁ I

#### Postanowienia wstępne

##### Art. 1

1. Układ Zbiorowy Pracy dla Przemysłu Maszynowego, zwany w dalszej treści „Układem”, określa szczegółowe warunki wynagradzania i przyznawania innych świadczeń oraz warunki związane z właściwościami pracy pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach (zakładach) centralach zjednoczeń i innych jednostkach organizacyjnych, objętych działalnością Związku Zawodowego Metalowców podległych Ministrowi Przemysłu Maszynowego, określonych w załączniku Nr 1 do Układu.

2. Objęcie niniejszym Układem pracowników innych jednostek organizacyjnych resortu przemysłu maszynowego, nie wymienionych w załączniku Nr 1, może nastąpić w drodze podpisania protokołu dodatkowego do Układu.

##### Art. 2

Przez użyte w Układzie określenia:

- „Minister” rozumie się Ministra Przemysłu Maszynowego,
- „kierownik zakładu pracy” rozumie się także innego pracownika upoważnionego do działania w określonym zakresie w imieniu zakładu,
- „Związek” rozumie się właściwe organy Związku Zawodowego Metalowców,
- „rada zakładowa” rozumie się plenum lub prezydium rady zakładowej.

##### Art. 3

Układ niniejszy obowiązuje od dnia 1 stycznia 1975 r.

### ROZDZIAŁ II

#### Warunki wynagradzania pracowników

##### Art. 4

1. W umowie o pracę należy określić:

- 1) zaszerogowanie pracownika do określonego stanowiska wynikającego z taryfikatora kwalifikacyjnego — zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami i wykonywaną pracą.

- 2) kategorię zaszeregowania osobistego lub stawkę wynagrodzenia zasadniczego oraz inne elementy wynagrodzenia,
  - 3) formę i system płacy, według którego pracownik jest wynagradzany.
2. Kierownik zakładu pracy obowiązany jest wyjaśnić na żądanie pracownika wątpliwości odnośnie przysługującego mu wynagrodzenia.

#### Art. 5

1. Pracownicy są wynagradzani według jednej z następujących form płacy:
- 1) akordowej,
  - 2) akordowo-premiiowej,
  - 3) czasowo-premiiowej,
  - 4) czasowej.
2. Tabele płac i zasady ich stosowania oraz wysokość dodatków do płac określone są w załącznikach.

#### Art. 6

1. Pracownicy zatrudnieni w akordowej formie płacy otrzymują wynagrodzenie według kategorii zaszeregowania wykonywanej roboty.
2. Zarobek pracowników zatrudnionych w akordowej formie płacy powinien być obliczony proporcjonalnie do stopnia wykonania normy pracy.
3. Zarobek pracowników zatrudnionych w akordowo-premiiowej formie płacy powinien być obliczony proporcjonalnie do stopnia wykonania norm pracy i powiększony o premię obliczoną w oparciu o zasady wynikające z regulaminu zakładowego.
4. Przy stosowaniu akordowej formy płacy należy przed przystąpieniem pracownika do każdej pracy podać pracownikowi na piśmie elementy wpływające na wysokość należnego wynagrodzenia za daną pracę tj kategorię zaszeregowania roboty, stawkę godzinową oraz normę pracy; składniki te powinny być sformułowane w sposób jasny i nie budzący wątpliwości.

#### Art. 7

1. Jako wyroby (roboty) dobre, za które przysługuje pełne wynagrodzenie, uważa się wyroby (roboty) wykonane zgodnie z warunkami technicznego odbioru i przyjęte przez osoby do tego upoważnione.
2. Za wykonane wyroby (roboty) nie odpowiadające warunkom odbioru technicznego (braki) z przyczyn niezawinionych przez pracownika — pracownik otrzymuje wynagrodzenie jak za wyroby (roboty) wykonane jakościowo dobrze.
3. Pracownik zobowiązany jest niezwłocznie zgłosić bezpośrednio przełożonemu każdy widoczny brak względnie każde widoczne obniżenie jakości lub błąd powstały w poprzedniej fazie produkcji (procesu pracy), które mogą spowodować braki lub obniżenie jakości wyrobu (roboty).
4. Jeśli pracownik nie dopełnił obowiązku, o którym mowa w ust. 3, stosuje się w tym przypadku przepisy dotyczące zawinionego wykonania braku (wyrobu lub roboty).
5. Decyzję o tym, czy dany brak jest zawiniony, względnie czy nastąpiło obniżenie jakości nie z winy pracownika — podejmuje kierownik danego zakładu, bądź kierownik zakładowej komórki kontroli jakości, w zależności od warunków organizacyjnych zakładu pracy.
6. Od decyzji tej służy pracownikowi odwołanie do dyrektora lub do upoważnionego przez niego zastępcy dyrektora, który w porozumieniu z radą zakładową podejmie decyzję ostateczną.

#### Art. 8

Zasady wynagradzania w akordowej formie płacy pracowników obsługujących równocześnie dwie lub więcej maszyn — ustala kierownik zakładu pracy w porozumieniu

z radą zakładową z uwzględnieniem wytycznych ustalonych przez strony podpisujące Układ.

#### Art. 9

Pracownicy płatni godzinowo otrzymują zarobek wynikający ze stawki osobistego zaszeregowania pomnożonej przez ilość efektywnie przepracowanych godzin.

#### Art. 10

Pracownicy płatni godzinowo z premią otrzymują zarobek obliczony według stawki osobistego zaszeregowania i ilości przepracowanych godzin, powiększony o premię przewidzianą dla danej kategorii pracowników zgodnie z zakładowym regulaminem premiowania.

#### Art. 11

Przerwy wypoczynkowe trwające ponad 15 minut nie są wliczane do czasu pracy, za który przysługuje wynagrodzenie.

Nie dotyczy to tych przypadków, w których przerwy wypoczynkowe zostały wprowadzone dla ochrony zdrowia pracowników zatrudnionych przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia.

#### Art. 12

Jeżeli praca określona umową o pracę nie wypełnia pracownikowi całkowicie czasu pracy, może mu być powierzona doraźnie lub na stałe praca dodatkowa uzupełniająca. Za wykonanie pracy uzupełniającej pracownik nie otrzymuje dodatkowego wynagrodzenia z tym, że jeżeli praca ta w porównaniu do pracy określonej w umowie o pracę jest:

- niżej wynagradzana — nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia określonego w umowie o pracę,
- wyżej wynagradzana — pracownik ma prawo do odpowiednio wyższego wynagrodzenia.

#### Art. 13

W przypadku trwałej zmiany charakteru czynności wykonywanych przez pracownika i związanej z tym konieczności przeszkolenia go w nowym zawodzie — pracownik otrzymuje w tym okresie wynagrodzenie obliczone jak za urlop wypoczynkowy. Okres przeszkolenia może trwać do trzech miesięcy, a w przypadku konieczności osiągnięcia specjalnych kwalifikacji może być przedłużony do sześciu miesięcy.

#### Art. 14

1. Za każdą godzinę pracy w niedziele i święta ustawowo wolne od pracy przysługuje pracownikowi normalne wynagrodzenie oraz dodatek w wysokości 100%<sup>00</sup> godzinowej stawki wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika.

2. Jeżeli pracownik zostanie zatrudniony w dniu wolnym od pracy przysługującym mu w zamian za przepracowaną niedzielę lub święto ustawowo wolne od pracy, otrzymuje za ten dzień wynagrodzenie bez dodatku przewidzianego za pracę nadliczbową.

3. Dodatki za pracę w porze nocnej wykonywaną w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele i święta ustawowo wolne od pracy wypłaca się w podwójnej wysokości — niezależnie od dodatków za godziny nadliczbowe.

4. Pracownik zatrudniony w czterobrygadowej organizacji pracy otrzymuje za pracę wykonywaną za jego zgodą w dniu, który według harmonogramu jest wolnym od pracy, wynagrodzenie jak za godziny normalne bez dopłat przewidzianych za pracę nadliczbową.

#### Art. 15

1. Pracownicy kierujący pracą brygady (brygadziści) pracują na równi z pozostałymi członkami brygady i otrzymują wynagrodzenie w zależności od wyników własnej pracy oraz dodatek za prowadzenie brygady w wysokości 5—15% stawki wynikającej z osobistego zaszeregowania.

2. Wysokość procentowego dodatku za prowadzenie brygady ustala kierownik zakładu pracy w zależności od wielkości brygady i charakteru wykonywanych prac.

#### Art. 16

1. Warunki i tryb wypłaty premii pracownikom określają zakładowe regulaminy premiowania opracowane w oparciu o wytyczne wydane przez strony zawierające Układ i zatwierdzone przez kierownika zakładu pracy w uzgodnieniu z radą zakładową.

2. Podstawę do obliczenia premii stanowi płaca zasadnicza wynikająca z osobistego zaszeregowania pracownika z wyłączeniem wszystkich dodatków stałych i okresowych oraz deputatów węglowych.

3. Godzinową stawkę wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników miesięcznie płatnych w celu ustalenia wysokości dopłat za godzinę pracy ustala się następująco:

- 1) dla pracowników, których obowiązuje 46 godzinny tygodniowy wymiar czasu pracy — 1/200 miesięcznej płacy;
- 2) dla pracowników, których obowiązuje skrócony w trybie ustawowym czas pracy:
  - 1/175 miesięcznej płacy zasadniczej przy skróceniu dziennej normy czasu pracy do 7 godzin,
  - 1/150 miesięcznej płacy zasadniczej przy skróceniu dziennej normy czasu pracy do 6 godzin.

#### Art. 17

1. Za pracę w nocy przysługuje pracownikom dodatek nocny wynoszący 15% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania.

2. Dodatki za pracę nocną, o których mowa w ust. 1, przysługują również pracownikom na stanowiskach kierowniczych, dla których praca w porze nocnej wynika z harmonogramu; nie przysługują natomiast za pracę wykonywaną w nocy sporadycznie (poza normalnym czasem pracy), za którą nie przysługuje oddzielne wynagrodzenie zgodnie z art. 135 § 1 Kodeksu pracy.

#### Art. 18

1. Przy pracach wykonywanych w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych — pracownikom wynagradzanym godzinowo przysługuje dodatkowo zapłata za każdą godzinę pracy przepracowaną w tych warunkach. Wysokość dodatków oraz zasady ich wypłacania określają załączniki Nr 2 i Nr 22.

2. Przy pracach wykonywanych przez pracowników płatnych miesięcznie w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych — wynagrodzenie powinno być ustalone w ramach obowiązującej tabeli płac na poziomie wyższym od wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na pozostałych analogicznych stanowiskach w danym przedsiębiorstwie.

#### Art. 19

Pracownikom płatnym godzinowo wypłaca się pomiędzy 25 a ostatnim dniem każdego miesiąca zaliczkę w wysokości około 100% wynagrodzenia, przypadającego za czas przepracowany od 1 do 15 dnia każdego miesiąca, pomniejszonego o przewidzianą kwotę potrąceń dokonywanych przy obliczaniu miesiąca obrachunkowego.



#### Art. 20

Członkowie rad zakładowych zwolnieni od czynności zawodowych otrzymują w okresie trwania kadencji wynagrodzenie należne z tytułu umowy o pracę obliczone jak za urlop wypoczynkowy z tym, że w przypadku regulacji płac lub w okresie kolejnej kadencji wynagrodzenie ustala się w takiej wysokości, jaką otrzymują pracownicy zatrudnieni na stanowisku, które zajmował członek rady zakładowej przed wyborem i posiadają te same lub podobne kwalifikacje.

### ROZDZIAŁ III

#### Warunki przyznawania świadczeń innych niż wynagrodzenie za pracę

#### Art. 21

1. Zakłady pracy, określone w załączniku Nr 20 do Układu, obowiązane są wydawać pracownikom deputat węglowy lub wypłacać ekwiwalent pieniężny w zamian za deputat węglowy według zasad i w ilości określonej w tym załączniku.

2. Pracownik otrzymuje deputat w pełnym wymiarze również za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, ćwiczeń lub przeszkolenia wojskowego a także za czas urlopu należnego w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w wyniku długotrwałej choroby.

3. Pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy otrzymują deputat węglowy w naturze względnie w ekwiwalencie pieniężnym w odpowiednim stosunku do umownego czasu pracy.

#### Art. 22

1. Pracownicy nowo zatrudnieni nabywają prawo do deputatu węglowego (zarówno w naturze jak i w ekwiwalencie pieniężnym) po roku pracy, za kwartał kalendarzowy, w którym upływa rok od podjęcia pracy w przedsiębiorstwie.

2. Pracownicy, którzy w poprzednim miejscu pracy nie nabyli uprawnień do deputatu z zachowaniem postanowień ust. 1, lub którzy zmienili pracę w innym trybie niż określony w art. 36 § 4 Kodeksu pracy — nabywają prawo do deputatu węglowego po przepracowaniu w nowym przedsiębiorstwie jednego roku na zasadach określonych w ust. 1.

3. Pracownicy, którzy w poprzednim miejscu pracy nabyli uprawnienia do deputatu węglowego, a zmiana miejsca pracy nastąpiła w trybie określonym w art. 36 § 4 Kodeksu pracy — nabywają prawo do deputatu węglowego z dniem podjęcia pracy w nowym miejscu zatrudnienia.

4. Pracownicy, którzy przeszli do nowego zakładu pracy na wniosek tego zakładu w wyniku porozumienia zakładów pracy — nabywają w następnym zakładzie pracy prawo do deputatu węglowego z dniem podjęcia pracy w tym zakładzie.

#### Art. 23

1. Pracownikom (jubilatam), którzy przepracowali nienagannie i bez przerwy w jednym zakładzie pracy lub w jednym zawodzie 25 i więcej lat należy nadawać dyplomy honorowe i wypłacać nagrody pieniężne w następującej wysokości:

- 1) za 25-letnią nieprzerwaną pracę w wysokości 0,75 miesięcznego wynagrodzenia,
- 2) za 35-letnią nieprzerwaną pracę w wysokości 1,5 miesięcznego wynagrodzenia,
- 3) za 40-letnią nieprzerwaną pracę w wysokości 2 miesięcznego wynagrodzenia,
- 4) za 45-letnią nieprzerwaną pracę w wysokości 2,5 miesięcznego wynagrodzenia,
- 5) za 50-letnią nieprzerwaną pracę w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia.

2. Zaliczenie okresów pracy po 22 lipca 1944 r. do okresu zatrudnienia uzasadniającego nabycie prawa do gratyfikacji jubileuszowej następuje na podstawie ogólnie

obowiązujących przepisów w sprawie zasad ustalania okresów pracy i ciągłości pracy uprawniających do nagród za wieloletnią pracę (gratyfikacji jubileuszowych).

3. Okresy pracy przed 22 lipca 1944 r. podlegają zaliczeniu do okresu zatrudnienia uzasadniającego nabycie prawa do gratyfikacji jubileuszowej bez względu na sposób rozwiązania umowy o pracę oraz długość przerwy w zatrudnieniu.

4. Gratyfikację jubileuszową oblicza się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

5. W przypadku, gdy zakład pracy nie dysponuje dokumentami stanowiącymi o ciągłości pracy pracownika potrzebnej do uznania jego praw jako jubilata, pracownik obowiązany jest przedstawić na żądanie zakładu pracy odpowiednie dokumenty. W przypadkach spornych ocena dokumentów, jak i decyzja o przyznaniu nagrody należy do kierownika zakładu pracy i rady zakładowej.

6. Pracownicy zakładów, w których stosuje się inne formy nagradzania za wysługę lat, zachowują swoje dotychczasowe uprawnienia niezależnie od uprawnień wynikających z postanowień niniejszego artykułu.

7. Jubilatów należy nagradzać z nastaniem terminów określonych w ust. 1.

#### Art. 24

W zakładach pracy, które uzyskały uprawnienia do stosowania dodatków za wieloletnią i nieprzerwaną pracę, wypłata tych dodatków następuje na zasadach określonych w załączniku Nr 21.

### ROZDZIAŁ IV

#### Pozostałe warunki pracy w zakładach objętych Układem

#### Art. 25

1. Kierownik zakładu pracy, przyjmując pracownika do pracy, obowiązany jest wskazać mu miejsce pracy i przydzielić narzędzia.

2. Zatrudnienie pracownika powinno być w zasadzie zgodne z jego kwalifikacjami potwierdzonymi odpowiednimi dokumentami lub opinią komisji kwalifikacyjnej.

3. Zatrudnienie w godzinach nadliczbowych kobiety opiekującej się dzieckiem w wieku powyżej jednego roku do 14 lat jest dopuszczalne jedynie w wyjątkowych przypadkach za zgodą rady zakładowej. W godzinach nocnych nie wolno zatrudniać kobiet posiadających dzieci w wieku do 3 lat, a jeśli charakter produkcji nie wymaga uruchomienia pełnej trzeciej zmiany, zasadę tę należy stosować również w stosunku do kobiet posiadających dzieci w wieku do lat 14.

#### Art. 26

1. Przy przyjmowaniu do pracy pracowników kierownik zakładu pracy powinien uwzględnić w pierwszej kolejności podania o przyjęcie do pracy tych spośród osób posiadających wymagane kwalifikacje w zawodach objętych przyjęciem, które są członkami, a zarazem jedynymi żywicielami rodziny zmarłego lub zwolnionego z powodu niezdolności do pracy pracownika danego zakładu pracy.

2. Kierownik zakładu pracy obowiązany jest przyjąć do pracy w zakładzie członka rodziny lub opiekuna rodziny pracownika, który uległ wypadkowi śmiertelnemu lub wypadkowi powodującemu trwałą niezdolność do pracy.

#### Art. 27

1. Zakład pracy jest obowiązany przydzielić pracownikowi odpowiednio zabezpieczone miejsce na przechowywanie narzędzi pracy, ubrania robocze, odzieży wierzchniej oraz własnych środków lokomocji (rowerów, motocykli itp.).

2. W przypadku kradzieży ubrania roboczego, odzieży wierzchniej lub środka lokomocji, pozostawionych w miejscach wyznaczonych przez kierownika zakładu pracy, zakład pracy zobowiązany jest zwrócić pracownikowi równowartość skradzionych rzeczy. Nie dotyczy to jednak tych przypadków, w których pracownik nie zastosował się do przepisów wydanych przez kierownika zakładu pracy, dotyczących przechowywania wymienionych przedmiotów.

#### Art. 28

1. W zakładach pracujących na 3 zmiany rozkład pracy powinien być tak ustalony, aby z nielicznymi i koniecznymi wyjątkami żaden pracownik nie pracował na trzeciej (nocnej) zmianie dłużej niż przez dwa tygodnie w miesiącu i przechodził kolejno przez wszystkie zmiany.

2. Zakład pracy, w którym stosowana jest praca na 2 lub 3 zmiany, powinien tak organizować przechodzenie pracowników ze zmiany na zmianę, aby nie występowała z tego powodu konieczność pracy w godzinach nadliczbowych.

#### Art. 29

1. Zakład pracy obowiązany jest do:

- 1) urządzenia pracownikom umywalni ogólnej względnie umywalni oddziałowej,
- 2) urządzenia w miarę możliwości na swoim terenie łaźni z zimną i ciepłą wodą, w przypadku braku własnej łaźni należy wydawać pracownikowi bezpłatnie co najmniej 4 bilety miesięcznie do innych miejscowych łaźni,
- 3) wydawania każdemu pracownikowi odpowiedniej ilości środków do mycia; ilość tych środków ustala dyrekcja w porozumieniu z radą zakładową,
- 4) przydzielenia pracownikowi do użytku dwóch ręczników rocznie i prania tych ręczników na koszt zakładu nie rzadziej niż co dwa tygodnie.

2. W przypadkach, gdy zakład pracy nie może zorganizować prania i reperacji odzieży roboczej we własnym zakresie, pracownikom przysługuje ekwiwalent za pranie i reperację tej odzieży w wysokości 15 zł miesięcznie. Reperacji obowiązuje się wyłącznie staraniem i na koszt zakładu pracy.

3. W zakładach zatrudniających na jedną zmianę od 5 do 200 kobiet w jednym budynku należy w pomieszczeniu oddziałowych umywalni dla kobiet urządzić oddzielną kabinę wyposażoną w odpowiednie urządzenie higieniczne z doprowadzeniem ciepłej wody bieżącej. Na każde następne 200 kobiet należy urządzić dodatkową kabinę.

4. W zakładach zatrudniających na jedną zmianę powyżej 1000 kobiet, należy niezależnie od kabin urządzić punkt osobistej higieny kobiet (pokój higieniczny).

5. Zakład pracy obowiązany jest do zapewnienia wszystkim pracownikom odpowiedniej ilości napojów (kawa, mięta itp.), a przy pracach w wysokiej temperaturze — napojów o składzie uzgodnionym z przemysłową służbą zdrowia.

6. Zakład pracy obowiązany jest wydawać pracownikom wykonującym pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych mleko przegotowane (w ilości pół względnie jednego litra w każdym dniu pracy), które pracownik powinien spożyć na miejscu. Ilość mleka przysługującą pracownikom zatrudnionym na poszczególnych stanowiskach pracy ustala komisja składająca się z przedstawiciela kierownika zakładu pracy i rady zakładowej w oparciu o zalecenia lekarza o określonej specjalizacji przemysłowej.

#### Art. 30

1. Zakład pracy obowiązany jest:

- 1) wyznaczyć na wszystkich zmianach wszystkich wydziałów produkcyjnych zakładu pracy niezbędną ilość przeszkolonych na kursach PCK pracowników, którzy w razie nagłego wypadku przy pracy będą w stanie udzielić pierwszej pomocy,

- 2) urządzić odpowiednią ilość podręcznych apteczek doraźnej pomocy wyposażonych stale w niezbędne leki oraz sprzęt do udzielenia pierwszej pomocy,
  - 3) urządzić na terenie zakładu ambulatorium względnie punkt sanitarny obsługiwany przez lekarza przemysłowego i personel pomocniczy — według zasad ustalonych przez Ministerstwo Zdrowia i Opieki Społecznej.
2. W razie śmierci pracownika spowodowanej wypadkiem przy pracy zakład pracy obowiązany jest do całkowitego pokrycia kosztów pogrzebu, niezależnie od innych świadczeń należnych z tego tytułu rodzinie zmarłego.

#### **Art. 31**

1. Zakład pracy obowiązany jest do wypłacania pracownikom zasiłków chorobowych i rodzinnych w ustalonych dla danego zakładu terminach wypłat, w miejscu dostępnym dla pracowników lub zainteresowanych członków rodzin.

2. Kierownik zakładu pracy obowiązany jest zatrudnić dla wykonywania czynności w zakresie ubezpieczeń społecznych odpowiednio kwalifikowanych i wyszkolonych pracowników.

Kierowanie tych pracowników do innych prac może się odbywać jedynie za zgodą rady zakładowej.

3. W przypadkach kwalifikujących pracowników do renty inwalidzkiej lub emerytury zakład pracy obowiązany jest do załatwienia formalności związanych z uzyskaniem należnych im świadczeń.

4. W stosunku do pracowników, o których mowa w ust. 3, zakład pracy obowiązany jest rozpocząć załatwienie formalności w takim terminie, aby emerytura lub renta została pracownikowi przyznana najpóźniej z dniem rozwiązania stosunku pracy. Przepis ten nie ma zastosowania w przypadkach, gdy pracownik utrudnia lub uniemożliwia załatwienie tych formalności przez zakład pracy.

#### **Art. 32**

Leczenie pracownika w sanatorium w następstwie chorób zawodowych, wypadków przy pracy i gruźlicy na podstawie orzeczenia komisji lekarskiej odbywa się poza przysługującym pracownikowi urlopem wypoczynkowym.

#### **Art. 33**

Zakład pracy obowiązany jest wypełniać ściśle — stosownie do obowiązujących przepisów — ciężące na nim zadania w zakresie prowadzenia:

- 1) placówek socjalnych dla dzieci pracowników (żłobków, przedszkoli, świetlic dziecięcych, kolonii letnich),
- 2) akcji wypoczynku niedzielnego i wczasów dla pracowników i ich rodzin,
- 3) działalności placówek kulturalno-oświatowych (świetlic, klubów, domów kultury, bibliotek, ośrodków sportowych),
- 4) budownictwa mieszkaniowego dla pracowników.

#### **Art. 34**

Zakład pracy powinien zapewnić pracownikom możliwość korzystania z żywienia przyzakładowego na warunkach i zasadach ustalonych w odrębnych przepisach.

#### **Art. 35**

1. Pomieszczenia placówek socjalno-bytowych przystosowane i urządzone dla potrzeb załogi nie mogą być wykorzystywane na inne cele bez zgody Związku.

2. O uruchomieniu lub likwidacji placówki kulturalno-oświatowej, ośrodka wychowania fizycznego lub ośrodka wypoczynkowego decyduje kierownik zakładu pracy wspólnie z radą zakładową po uzyskaniu zgody Związku i właściwego organu administracji terenowej.

#### **Art. 36**

1. Kierownik zakładu pracy obowiązany jest na wniosek rady zakładowej zorganizować pracowniczą kasę zapomogowo-pożyczkową, wydzielić i wyposażyć odpowiednie pomieszczenie oraz zapewnić prowadzenie księgowości i obsługi kasowej na koszt zakładu.

2. Zakład pracy jest zobowiązany do potrącania z wynagrodzenia pracowników będących członkami kasy zapomogowo-pożyczkowej za ich zgodą należności z tytułu zadeklarowanych wkładów członkowskich, spłaty pożyczek i zaliczek oraz do przekazywania tych kwot na rachunek bankowy kasy; potrącenia te należy wykazywać na listach płacy.

3. Zakład pracy jest zobowiązany do prowadzenia zorganizowanej przez radę zakładową kasy pośmiertnej. Działalność kasy pośmiertnej reguluje statut uchwalony przez załogę.

#### **Art. 37**

Kierownik zakładu pracy powinien w miarę potrzeb i możliwości:

- 1) udostępnić pracownikom odpowiednio wyposażone pomieszczenia wewnątrz zakładu dla organizowania dokształcania ogólnego i zawodowego pracowników,
- 2) organizować dla pracowników w porozumieniu z radą zakładową indywidualne, grupowe lub brygadowe szkolenie zawodowo-teoretyczne niezbędne dla osiągnięcia odpowiednich stopni kwalifikacyjnych.

#### **Art. 38**

Pracownicy przyzakładowych placówek socjalnych, kulturalno-oświatowych, wychowania fizycznego, wypoczynkowych, korzystają z dodatkowych świadczeń (nagrody, wczasy, sanatoria, przydziały mieszkań) na równi z pracownikami zakładu, o ile dopuszczają to ogólnie obowiązujące przepisy dotyczące tych świadczeń.

### **ROZDZIAŁ V**

#### **Postanowienia końcowe**

#### **Art. 39**

Postanowienia Układu nie mają zastosowania do pracowników, których prawa i obowiązki regulują szczególne przepisy ustawowe lub wydane na podstawie art. 298 Kodeksu pracy w zakresie uregulowanym tymi przepisami.

#### **Art. 40**

1. Integralną część niniejszego Układu stanowią załączniki.

2. Pracownicy, dla których szczególnie zasady wynagradzania określono w załącznikach Nr 2, 3, 4, 7, 9, 10, 12, 14, 18, 19 otrzymują wynagrodzenie zaliczane do osobowego funduszu płac wolne od podatku od wynagrodzeń i składki na cele emerytalne.

**Art. 41**

W sprawach nie uregulowanych w Układzie mają zastosowanie postanowienia Kodeksu pracy, przepisów wykonawczych do Kodeksu oraz innych powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy.

**Art. 42**

Z chwilą wejścia w życie Układu tracą moc układy zbiorowe pracy i przepisy z nim związane stosowane dotychczas w jednostkach organizacyjnych, objętych niniejszym Układem, a wymienionych w załączniku Nr 1.

**ZARZĄD GŁÓWNY  
ZWIĄZKU ZAWODOWEGO  
METALOWCÓW**

Przewodniczący  
*Jan Mroczek*

V-Przewodniczący  
*Janusz Gutkowski*

V-Przewodniczący  
*Kazimierz Czerwiński*

**MINISTER  
PRZEMYSŁU MASZYNOWEGO**

*Tadeusz Wrzaszczyk*

## S P I S

### ZAŁĄCZNIKÓW DO UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY DLA PRZEMYSŁU MASZYNOWEGO

- Nr 1 — Wykaz jednostek organizacyjnych resortu przemysłu maszynowego objętych Układem Zbiorowym Pracy dla Przemysłu Maszynowego
- Nr 2 — Zasady wynagradzania pracowników płatnych godzinowo, zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych
- Nr 3 — Zasady wynagradzania pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych oraz pozostałych pracowników wynagradzanych miesięcznie, zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych
- Nr 4 — Zasady wynagradzania pracowników transportu samochodowego
- Nr 5 — Zasady wynagradzania pracowników straży przemysłowej
- Nr 6 — Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych stale lub dorywczo przy konwojowaniu
- Nr 7 — Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w wydzielonych organizacyjnie komórkach poligraficznych
- Nr 8 — Zasady wynagradzania dyrygentów i członków zakładowych orkiestr dętych za czas ćwiczeń (prób) i występów
- Nr 9 — Zasady wynagradzania pracowników kulturalno-wychowawczych i służby bibliotecznej
- Nr 10 — Zasady wynagradzania pracowników redakcyjnych i redakcyjno-technicznych zatrudnionych w działach (zakładach) wydawniczych
- Nr 11 — Zasady wynagradzania pracowników ośrodków informacji technicznej i ekonomicznej
- Nr 12 — Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w placówkach żywienia zbiorowego prowadzonych przez zakłady pracy
- Nr 13 — Zasady wynagradzania i czasu pracy pracowników pilnujących mienia w zakładach pracy
- Nr 14 — Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w halach maszyn.
- Nr 15 — Zasady wynagradzania radców prawnych i referentów prawnych.
- Nr 16 — Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w ośrodkach badawczo-rozwojowych
- Nr 17 — Zasady wynagradzania pracowników jednostek projektowania
- Nr 18 — Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w jednostkach handlowych.
- Nr 19 — Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w centralach zjednoczeń
- Nr 20 — Normy i zasady wydawania deputatu węglowego w naturze względnie w ekwiwalencie pieniężnym
- Nr 21 — Zasady wypłacania dodatków za wieloletnią i nieprzerwaną pracę w odlewniach i kuźniach oraz w niektórych przedsiębiorstwach przemysłowych.
- Nr 22 — Zasady stosowania dodatków za prace wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych
- Nr 23 — Prace wzbronione dla kobiet i młodocianych
- Nr 24 — Wykaz stanowisk kierowniczych i innych samodzielnych stanowisk pracy.
- Nr 25 — Zasady wprowadzania i stosowania czterobrygadowego systemu pracy w niektórych zakładach produkcyjnych oraz wynagradzania pracowników zatrudnionych według tego systemu.

## ZAŁĄCZNIK NR 1

### WYKAZ JEDNOSTEK ORGANIZACYJNYCH RESORTU PRZEMYSŁU MASZYNOWEGO OBJĘTYCH UKŁADEM ZBIOROWYM PRACY DLA PRZEMYSŁU MASZYNOWEGO

1. Układem Zbiorowym Pracy dla Przemysłu Maszynowego objęte są następujące jednostki organizacyjne resortu przemysłu maszynowego:

A. Zjednoczenia i kombinaty przemysłowe:

- 1) Zjednoczenie Urządzeń Technologicznych „TECHMA”,
- 2) Zjednoczenie Przemysłu Maszyn Budowlanych „BUMAR”,
- 3) Zjednoczenie Przemysłu Obrabiarkowego „PONAR”,
- 4) Zjednoczenie Przemysłu Maszyn Włókienniczych „POLMATEX”,
- 5) Zjednoczenie Przemysłu Motoryzacyjnego „POLMO”,
- 6) Zjednoczenie Przemysłu Lotniczego i Silnikowego „PZL”,
- 7) Zjednoczenie Przemysłu Precyzyjnego „PREDOM”,
- 8) Zjednoczenie Przemysłu Automatyki i Aparatury Pomiarowej „MERA”,
- 9) Zjednoczenie Przemysłu Maszyn i Aparatów Elektrycznych „EMA”,
- 10) Zjednoczenie Przemysłu Kabli i Sprzętu Elektrotechnicznego „ELKAM”,
- 11) Zjednoczenie Przemysłu Elektronicznego „UNITRA”,
- 12) Zjednoczenie Przemysłu Sprzętu Optycznego i Medycznego „OMEL”,
- 13) Kombinat Przemysłu Narzędziowego „VIS”,
- 14) Kombinat Techniki Świetlnej „POLAM”,
- 15) Zjednoczenie Przemysłu Maszyn Rolniczych „AGROMET”,
- 16) Zjednoczenie Maszyn Spożywczych „SPOMASZ”,
- 17) Zjednoczenie Przedsiębiorstw Produkcji Maszyn i Urządzeń Handlowych „PROMER”
- 18) Zrzeszenie Przemysłu Ciągnikowego „URSUS”

oraz zgrupowane w nich przedsiębiorstwa i inne jednostki organizacyjne działające według zasad rozrachunku gospodarczego z wyłączeniem:

- instytutów naukowo-badawczych i centralnych laboratoriów,
- przedsiębiorstw budowlano-montażowych objętych Układem Zbiorowym Pracy w Budownictwie,
- wydziałów (zakładów) hutniczych objętych Układem Zbiorowym Pracy dla Przemysłu Hutniczego,
- przedsiębiorstw handlu zagranicznego objętych Układem Zbiorowym Pracy Pracowników Handlu Zagranicznego,
- zakładowych domów wypoczynkowych i sanatoriów, objętych Układem Zbiorowym Pracy Pracowników Funduszu Wczasów Pracowniczych Centralnej Rady Związków Zawodowych.

B. Jednostki organizacyjne podporządkowane bezpośrednio Ministrowi Przemysłu Maszynowego:

- 1) Centrala Handlowa Artykułów Metalowych i Elektrotechnicznych „Elmet”,
- 2) Centrala Handlowa Sprzętu Rolniczego „Agroma”,
- 3) Biuro Studiów i Projektowania Rozwoju Przemysłu Maszynowego „Promasz”,
- 4) Przedsiębiorstwo Projektowania i Realizacji Inwestycji Przemysłu Maszynowego „Bipromasz” (z wyłączeniem Zakładu Produkcji i Montażu Elementów Konstrukcyjno-Budowlanych w Tuszczu, objętego Układem Zbiorowym Pracy w Budownictwie).



- 5) Biuro Studiów i Projektowania Rozwoju Przemysłu Maszyn Rolno-Spożywczych „Agromasz”,
- 6) Przedsiębiorstwo Projektowania i Realizacji Inwestycji Przemysłu Maszyn Rolno-Spożywczych „Bipromasz—Poznań”,
- 7) Zakład Technicznego Odbioru Materiałów „Zetom”,
- 8) Ośrodek Rozwoju Eksportu Przemysłu Maszynowego „Promex”,
- 9) Biuro do Spraw Uruchomienia Produkcji Samochodów Małolitrażowych,
- 10) Ośrodek Badawczo-Rozwojowy Podstaw Technologii i Konstrukcji Maszyn,
- 11) Zakład Doświadczalny Organizacji Przedsiębiorstw „Orgam” oraz Centrum Obliczeniowe MPM wchodzące w skład Instytutu Organizacji Przemysłu Maszynowego „Orgmasz”

— oraz wchodzące w ich skład jednostki organizacyjne działające według zasad rozrachunku gospodarczego z wyłączeniem zakładowych domów wypoczynkowych i sanatoriów objętych Układem Zbiorowym Pracy Pracowników Funduszu Wczasów Pracowniczych Centralnej Rady Związków Zawodowych.

C. Zakłady doświadczalne istniejące przy instytutach naukowo-badawczych i centralnych laboratoriach, działające według zasad pełnego wewnętrznego rozrachunku gospodarczego.

2. Postanowienia części ogólnej Układu stosuje się w pełnym zakresie do pracowników jednostek objętych Układem i wymienionych w ust. 1, o ile szczegółowe postanowienia zawarte w załącznikach do Układu nie ograniczają tego zakresu.

## ZAŁĄCZNI NR 2

### ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW PŁATNYCH GODZINOWO, ZA- TRUDNIONYCH W PRZEDSIĘBIORSTWACH PRZEMYSŁOWYCH

#### I Tabele godzinowych stawek płac zasadniczych

1. Tabele obowiązujące powszechnie w przedsiębiorstwach przemysłu maszynowego (stawki netto)

Kategoria zaszergowania	Stawki płac w złotych za godzinę		
	Tabela I	Tabela II	Tabela III
I	6,20	6,20	6,50
II	6,30	7,00	7,50
III	7,10	8,00	8,50
IV	8,10	9,00	10,00
V	9,20	10,00	11,50
VI	10,50	11,50	13,00
VII	12,00	13,00	14,50
VIII	13,70	15,00	16,50
IX	15,60	17,00	19,00

2. Tabele obowiązujące w zakładach (wydziałach) odlewniczych i kuzienniczych (stawki netto)

Kategoria zaszergowania	Stawki płac w złotych za godzinę		
	Tabela I	Tabela II	Tabela III
I	6,20	6,50	6,50
II	7,00	7,50	7,50
III	8,00	8,50	9,00
IV	9,00	10,00	10,50
V	10,00	11,50	12,50
VI	11,50	13,00	14,50
VII	13,00	14,50	16,50
VIII	15,00	16,50	18,50
IX	17,00	19,00	21,00

#### II Zasady stosowania tabel płac określonych w rozdziale I

1. Tabele płac określone w rozdziale I ust. 1 stosuje się powszechnie w:  
1) przedsiębiorstwach przemysłowych,

- 2) zakładach doświadczalnych,
- 3) ośrodkach badawczo-rozwojowych,
- 4) samodzielnych oddziałach wykonawstwa inwestycyjnego, wchodzących w skład resortu przemysłu maszynowego.

2. Tabele płac określone w rozdziale I ust. 2 stosuje się w odniesieniu do pracowników:

1) przedsiębiorstw (zakładów) odlewniczych oraz kuzienniczych określonych przez Ministra,

2) organizacyjnie wyodrębnionych wydziałów (oddziałów) odlewniczych (łącznie z modelarnią i pokrywaniem powierzchniowym odlewów na gorąco) oraz wydziałów (oddziałów) kuzienniczych wchodzących w skład przedsiębiorstw przemysłowych. Wykaz tych wydziałów (oddziałów) jest ustalany przez Ministra.

3. W przedsiębiorstwach i wydziałach, o których mowa wyżej w ust. 1 i 2, mogą być zastosowane w zasadzie dwie tabele płac (spośród trzech tabel określonych odpowiednio w rozdziale I ust. 1 i 2), a mianowicie:

— tabela podstawowa w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w komórkach (zespołach, odcinkach) produkcyjnych, w których występują warunki pracy normalne dla danego typu produkcji,

— tabela preferencyjna (wyższa od podstawowej) w odniesieniu do pracowników zatrudnionych w komórkach (zespołach, odcinkach) produkcyjnych, w których występują utrudnione warunki pracy i skomplikowany charakter wykonywanych robót, a w odlewniach również do pracowników zatrudnionych na zmechanizowanych i zautomatyzowanych odcinkach produkcyjnych. Wyjątkowo może być stosowana w tych przedsiębiorstwach (wydziałach) w okresie przejściowym dalsza (trzecia) tabela płac o stawkach niższych od tabeli podstawowej pod warunkiem zachowania najniższej stawki w wysokości 6.20 zł/godz.

4. Dla przedsiębiorstw (wydziałów), o których mowa w ust. 1 i 2, ustalenie tabel płac w momencie ich wprowadzania w danym przedsiębiorstwie następuje na podstawie decyzji kierownika jednostki nadrzędnej bądź w innym trybie ustalonym przez Ministra.

Wprowadzenie w późniejszym okresie wyższych tabel płac może nastąpić przy zachowaniu następujących warunków:

1) decyzję w sprawie zastosowania przyjętej tabeli preferencyjnej do niektórych dalszych grup pracowników podejmuje dyrektor przedsiębiorstwa w ramach dysponowanych środków funduszu płac po podjęciu odpowiedniej uchwały przez konferencję samorządu robotniczego. Decyzja taka może być podjęta nie wcześniej niż po 9 miesiącach od daty wprowadzenia niniejszych zasad, a wyjątkowo po 6 miesiącach od tej daty,

2) zastosowanie wyższej tabeli preferencyjnej od przyjętej w momencie wprowadzania niniejszych zasad wynagradzania, lecz nie przekraczającej tabeli określonej w rozdziale I dla danego rodzaju przedsiębiorstw (wydziałów) może nastąpić w ramach wygoształdowanych na ten cel środków funduszu płac przez przedsiębiorstwo na podstawie decyzji dyrektora zjednoczenia (jednostki równorzędnej) na wniosek dyrektora przedsiębiorstwa podjęty w uzgodnieniu z konferencją samorządu robotniczego. Decyzja taka może być podjęta nie wcześniej niż po 1 roku, a w wyjątkowych przypadkach po 9 miesiącach od daty wprowadzenia niniejszych zasad.

3) wprowadzenie tabeli płac o stawkach wyższych od III tabeli płac może nastąpić kosztem ruchomej części płacy, o ile wielkość tej części a w szczególności specjalnego funduszu premiowego pracowników akordowych i pozostałych osiągnie poziom co najmniej 15% płac zasadniczych. Decyzję podejmuje Minister w porozumieniu z Ministrem Pracy, Płac i Spraw Socjalnych. Decyzja może być podjęta nie wcześniej niż po upływie 2 lat od wprowadzenia w przedsiębiorstwie niniejszych zasad i po stwierdzeniu, że wzrost ruchomej części płacy nie ma charakteru doraźnego. Stawki płac zasadniczych ulegają wówczas podwyższeniu co najmniej o 5% proporcjonalnie we wszystkich kategoriach zaszerzegowania.



5. Stawki płac określone w tabelach, zawartych w rozdziale I, obowiązują przy 48-godzinowym tygodniu pracy. W przypadku zastosowania skróconej normy czasu pracy godzinowe stawki płac ulegają przeliczeniu przy przyjęciu następujących współczynników:

- dla czterobrygadowej organizacji pracy (przeciętnie 42 godziny tygodniowo) — 1,167
- dla skróconego czasu pracy do 36 godzin tygodniowo — 1,278
- w razie likwidacji III zmiany w soboty (przeciętnie 44 godziny tygodniowo) — 1,045.

Stawki płac wynikające z zastosowania wymienionych współczynników ulegają zaokrągleniu w górę do pełnych dziesiątek groszy.

### III. Formy płacy i zasady ich stosowania

1. Czasową formę płacy stosuje się przy robotach, dla których ustalenie kryteriów premiowania jest niemożliwe lub niecelowe.

2. Czasowo-premiową formę płacy stosuje się przy robotach, których wyniki stanowiące kryterium premiowania są wymierzalne i podlegają sprawdzeniu na podstawie odpowiedniej dokumentacji, lecz dla których nie może być stosowany system akordowy z uwagi na brak wpływu pracownika na tempo pracy bądź ze względu na jednostkowy charakter produkcji i nieopłacalność normowania poszczególnych operacji.

Jako zadania stanowiące kryterium premiowania należy przyjąć w szczególności:

- poprawę parametrów jakościowych,
- poprawę wykorzystania surowców i materiałów,
- wzrost wydajności pracy,
- wykonanie zadań ilościowych,
- skracanie okresów remontów.

Szczegółowe zasady premiowania określają regulaminy zatwierdzone przez kierownictwo przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową.

Regulaminy te powinny zawierać:

- zakres stanowisk pracy objętych premiowaniem,
- kryteria (zadania) premie (maksymalnie do dwóch zadań),
- sposoby kontroli wykonania zadań,
- wysokość przysługującej premii w powiązaniu ze stopniem poprawy wykonania zadań,
- sankcje za pogorszenie wskaźników stanowiących kryterium premiowania.

3. Akordową formę płacy stosuje się przy robotach, dla których są opracowane technicznie uzasadnione normy pracy oraz została zapewniona właściwa kontrola i ewidencja ilościowych i jakościowych wyników pracy, a przy tym stosowanie tej formy jest celowe z punktu widzenia oddziaływania bodźcowego, a tempo pracy zależne jest w przeważającej mierze od pracownika.

4. Akordowo-premiową formę płacy stosuje się w tych przypadkach, gdy występuje konieczność stworzenia dodatkowego bodźca w postaci premii, oddziałującego na uzyskanie wyższych efektów, aniżeli przy zastosowaniu wyłącznie akordowej formy płacy.

5. Wybór odpowiednich form płacy dla poszczególnych grup pracowników, jak również określenie kierunków oddziaływania bodźcowego w ramach tych form należy do dyrektora przedsiębiorstwa.

6. Wysokość części ruchomej wynagrodzenia pracowników przy stosowaniu akordowej akordowo-premiowej i czasowo-premiowej formy płacy powinna kształtować się w zasadzie w skali przedsiębiorstwa na poziomie nie przekraczającym 10%, a w uzasadnionych przypadkach 15% płac zasadniczych pracowników wynagradzanych według wymienionych form płacy.

7. Gdy wielkość ruchomej części wynagrodzenia, a w szczególności specjalnego

funduszu premiowego pracowników akordowych i innych osiągnie poziom co najmniej 15% płac zasadniczych, wówczas część ruchomych elementów wynagrodzenia może być przeznaczona na wprowadzenie tabel płac o wyższych stawkach przy zachowaniu trybu określonego w rozdziale II ust. 4 niniejszego załącznika.

8. Wysokość premii indywidualnych określa dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową w regulaminie premiowania.

#### IV. Zasady obliczania wynagrodzenia

1. Pracownicy wynagradzani według czasowej formy płacy otrzymują wynagrodzenie podstawowe wynikające z pomnożenia przepracowanej liczby godzin przez stawkę godzinową odpowiadającą kategorii zaszeregowania osobistego według tabeli płac obowiązującej w stosunku do danej grupy pracowników.

2. Przy czasowo-premiewej formie płacy wynagrodzenie podstawowe oblicza się analogicznie jak podano wyżej w ust. 1, a premię wylicza się przez pomnożenie ustalonego wynagrodzenia przez procentową stawkę premii.

3. Zarobek pracowników wynagradzanych według akordowej formy płacy oblicza się proporcjonalnie do stopnia wykonania norm pracy w oparciu o stawkę godzinową odpowiadającą kategorii zaszeregowania wykonywanej roboty. W wyjątkowych przypadkach, określonych przez Ministra, ustala się wynagrodzenie przy przyjęciu stawki wynikającej z zaszeregowania osobistego. Premię przy akordowo-premiewej formie płacy oblicza się według zasady określonej w zakładowym regulaminie premiowania.

4. Pracownik wynagradzany według akordowej formy płacy otrzymuje za czas postoju, powstałego z przyczyn od niego niezależnych, wynagrodzenie wynikające z obowiązującej w stosunku do niego tabeli płac i kategorii osobistego zaszeregowania.

5. Podstawę do wyliczenia dodatków za pracę w godzinach nocnych, godzinach nadliczbowych oraz przypadających w niedziele i święta, stanowi wynagrodzenie zasadnicze wynikające z osobistego zaszeregowania i tabeli płac zasadniczych obowiązującej w stosunku do danego pracownika.

6. Brygadziści kierujący pracą brygady i pracujący na równi z pozostałymi członkami brygady mogą otrzymywać dodatek w wysokości od 5% do 15% płacy zasadniczej wynikającej z osobistego zaszeregowania.

Wysokość tego dodatku określa dyrektor przedsiębiorstwa w zależności od przyjętej w danym przedsiębiorstwie organizacji pracy oraz związanej z tym odpowiedzialności za wyniki pracy oraz wielkości brygady.

#### V. Dodatki za prace na wysokości

Pracownikom płatnym godzinowo wykonującym prace produkcyjno-montażowe oraz remontowe i budowlane przy zastosowaniu prowizorycznych podestów i pomostów, rusztowań wiszących, drabin i w innych podobnych warunkach na wysokości większej niż 5 m nad ziemią wzgl. stałym poziomem, przysługuje dodatek w następujących kwotach (niezależnie od kategorii zaszeregowania osobistego):

Wysokość w metrach	Stawka dodatku za 1 godzinę
od 5 do 10 m	0,30 zł
powyżej 10 m	0,40 zł

Dodatek jest wypłacany jedynie za faktycznie przepracowane godziny na wysokości powyżej 5 m.

## VI. Postanowienia końcowe

1. Postanowienia niniejszego załącznika nie dotyczą wynagradzanych godzinowo następujących grup pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych:

- 1) pracowników transportu samochodowego,
- 2) pracowników zatrudnionych w jednostkach handlu defalicznego prowadzonych bezpośrednio przez zakłady pracy,
- 3) pracowników zatrudnionych w placówkach żywienia zbiorowego prowadzonych we własnym zakresie przez zakłady pracy,
- 4) pracowników zatrudnionych w wydzielonych organizacyjnie komórkach poligraficznych,
- 5) dozorców i sprzątaczy zakładowych domów mieszkalnych,
- 6) członków zakładowych orkiestr dętych za czas ćwiczeń, prób i występów,
- 7) pracowników leśnych,
- 8) uczniów odbywających naukę zawodu w 1 i 2 roku nauki.

Zasady wynagradzania tych grup pracowników są określone w innych załącznikach do Układu, lub poniżej, bądź też w stosunku do tych pracowników stosuje się odrębne przepisy przy zachowaniu ustalonego trybu wprowadzania tych przepisów.

2. W stosunku do stanowisk pracowników obsługi i działalności pomocniczej, w tym również pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu (dozorców, portierów itp.), ujętych w dziale III część X taryfikatora kwalifikacyjnego przemysłu metalowego (wydanie 1973 r.) należy stosować stawki płac według podstawowej tabeli płac obowiązującej w danym przedsiębiorstwie. Pracownicy ci mogą otrzymywać premie na zasadach obowiązujących w stosunku do pracowników, wynagradzanych według czasowo-premiewej formy płacy.

3. W przedsiębiorstwach, w których istnieją odpowiednie warunki dla wprowadzenia akordowej formy płacy dla sprzątaczy (sprzątaczek), forma ta może być zastosowana decyzją dyrektora przedsiębiorstwa, z tym, że zakładowe normy pracy dla sprzątaczy powinny być ustalone zgodnie z ogólnie obowiązującymi przepisami w zakresie normowania pracy.

4. W odniesieniu do pracowników obsługi kotłowni centralnego ogrzewania (palaczy i ich pomocników) stosuje się zasady wynagradzania obowiązujące w danym zakładzie pracy w stosunku do pracowników płatnych godzinowo z tym, że wyjątkowo dopuszcza się stosowanie zasad wynagradzania obowiązujących w stosunku do tych pracowników w jednostkach organizacyjnych zarządzających budynkami mieszkalnymi resortu gospodarki terenowej i ochrony środowiska. W tym przypadku do wymienionych pracowników nie mają zastosowania stawki płac wynikające z niniejszego załącznika.

5. Podstawę do ustalenia stawek jednostkowych za roboty załadunkowe i wyładunkowe towarów masowych, objęte „Katalogiem jednolitych norm pracy na roboty załadunkowe i wyładunkowe towarów masowych, wykonywane ręcznie lub z użyciem pomocniczego sprzętu zmechanizowanego oraz pomocniczych środków transportu”, stanowi stawka w wysokości od 9,50 do 11,00 zł (netto) za godzinę z możliwością jej podwyższenia zgodnie z przepisami uchwały Nr 165/72 Rady Ministrów z dnia 17 czerwca 1972 r. w sprawie jednolitych norm pracy oraz cen jednostkowych za roboty załadunkowe i wyładunkowe towarów masowych (Monitor Polski Nr 35, poz. 191).

Stawki powyższe nie mają zastosowania przy robotach załadunkowych i wyładunkowych opłacanych z bezosobowego funduszu płac.

6. Pracownicy płatni godzinowo zatrudnieni w jednostkach organizacyjnych lasów państwowych wchodzących w skład niektórych przedsiębiorstw przemysłowych są wynagradzani według zasad określonych uchwałą Nr 234/71 R. M. z dnia 5.XI.1971 r. w sprawie regulacji płac pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach lasów państwowych i parkach narodowych oraz jednostkach organizacyjnych lasów państwowych nie podlegających Ministrowi Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego, zmienionej uchwałą Nr 245/72 R.M. z dnia 14.IV.1972 r.

7. W odniesieniu do dozorców i sprzątaczy zakładowych domów mieszkalnych dopuszcza się możliwość stosowania zasad wynagradzania obowiązujących w stosunku do tej grupy pracowników zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych zarządzających budynkami mieszkalnymi resortu gospodarki terenowej i ochrony środowiska.

8. Pracownicy zatrudnieni w jednostkach organizacyjnych energetyki zawodowej i w elektrowniach przemysłowych mogą być wynagradzani — na podstawie podejmowanych odrębnie decyzji przez Ministra — według zasad określonych uchwałą Nr 319/72 Rady Ministrów z dnia 13 grudnia 1972 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w przemyśle energetycznym i w elektrowniach przemysłowych resortu górnictwa i energetyki.

### ZAŁĄCZNIK NR 3

#### ZASADY WYNAGRAZANIA PRACOWNIKÓW NA STANOWISKACH KIEROWNICZYCH I SAMODZIELNYCH ORAZ POZOSTAŁYCH PRACOWNIKÓW WYNAGRAZANYCH MIESIĘCZNIE, ZATRUDNIONYCH W PRZEDSIĘBIORSTWACH PRZEMYSŁOWYCH

I: Tabela miesięcznych stawek wynagrodzeń zasadniczych

Kategoria zaszeregowania	Miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego w złotych	Kategoria zaszeregowania	Miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego w złotych
1	1 200	11	3 400
2	1 300	12	3 700
3	1 500	13	4 000
4	1 700	14	4 300
5	1 900	15	4 600
6	2 100	16	5 000
7	2 300	17	5 500
8	2 500	18	6 000
9	2 800	19	6 500
10	3 100	20	7 000

1. Zakwalifikowania pracowników do poszczególnych kategorii dokonuje się na podstawie tabel zaszeregowania i taryfikatora kwalifikacyjnego zawartego w rozdziale II niniejszego załącznika do Układu Zbiorowego Pracy.

2. Miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego, określone w niniejszej tabeli stanowią podstawę do obliczania: premii, dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta ustawowo wolne od pracy i w porze nocnej oraz innych należności obliczanych od wynagrodzenia zasadniczego.



II. Tabela zaszeregowań oraz taryfikator kwalifikacyjny

Lp.	Stanowisko	Grupa przedsiębiorstwa (kombinatu)*	Kategoria zaszeregowania	Wymagania kwalifikacyjne w zakresie:	
				wykształcenia	praktyki
1	2	3	4	5	6
1	Dyrektor przedsiębiorstwa (kombinatu)	I II III	17—20 16—19 15—18	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne	8 lat pracy, w tym 4 lata pracy na stanowisku kierowniczym lub samodzielny
2	Zastępca dyrektora przedsiębiorstwa (kombinatu), dyrektor zakładu wchodzącego w skład kombinatu i jego zastępcy, dyrektor zakładu doświadczalnego i jego zastępcy	I -II III	15—19 14—18 14—17	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne — odpowiednie dla zajmowanego stanowiska	8 lat pracy, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym
3	Główny księgowy przedsiębiorstwa (kombinatu), zakładu wchodzącego w skład kombinatu, zakładu doświadczalnego	I II III	15—19 14—18 14—17	wyższe ekonomiczne, prawnicze, administracyjne	8 lat pracy w księgowości, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym

\*) Zasady zaliczania przedsiębiorstw (kombinatów) do poszczególnych grup ustala odrębnie Minister

Lp.	Stanowisko	Kategoria zasze- regowania	Wymagania kwalifikacyjne w zakresie:	
			wykształcenia	praktyki
1	2	3	4	5
4	Główni specjaliści techniczni (główny technolog, główny konstruktor, główny mechanik itp.), ekonomiczni, d/s pracowniczych, szef produkcji, szef kontroli jakości, kierownik zakładu (wytwórni) w przedsiębiorstwie	14—18	wyższe techniczne, ekonomiczne lub inne odpowiednie dla danego stanowiska pracy i specjalności	6 lat pracy zawodowej, w tym 4 lata w danej specjalności i 2 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym
5	Kierownicy komórek organizacyjnych w ruchu (wydziału, oddziału produkcyjnego i pomocniczego, laboratorium) i w zarządzie przedsiębiorstwa (działu, pracowni, sekcji), zastępca kierownika zakładu (wytwórni), zastępca kierownika wydziału (oddziału) produkcyjnego i pomocniczego, dyspozytor główny i zmianowy w przedsiębiorstwie (zakładzie)	w zarządzie kombinatu 10—17  w pozostałych jednostkach 10—16	a) wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze lub inne odpowiednie dla danego stanowiska pracy i specjalności  b) średnie techniczne, ekonomiczne, administracyjne lub inne odpowiednie dla danego stanowiska pracy i specjalności	a) 4 lata pracy zawodowej, w tym 2 lata w danej specjalności i 1 rok na stanowisku samodzielnym  b) 8 lat pracy zawodowej, w tym 4 lata w danej specjalności i 1 rok na stanowisku samodzielnym
6	Rzecznik patentowy kierujący zespołem rzeczników patentowych lub zatrudniony na jednoosobowym stanowisku pracy	12—16	Zgodnie z art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 21.4.1966 r. o rzecznikach patentowych (Dz. U. Nr 14, poz. 86)	

1	2	3	4	5
7	<p>Nadzór techniczny ruchu:</p> <p>— starszy mistrz, kierownik zmiany, kierownik robót</p> <p>— mistrz</p>	<p>10—15</p> <p>9—14</p>	<p>a) wyższe techniczne</p> <p>b) średnie techniczne</p> <p>c) tytuł mistrza w zawodzie</p>	<p>a) 2 lata w przedsiębiorstwie przemysłowym, w tym 1 rok w ruchu — dla st. mistrza i kier. zmiany; 1 rok w przedsiębiorstwie przemysłowym, w tym 1/2 roku w ruchu — dla mistrza</p> <p>b) 6 lat w przedsiębiorstwie przemysłowym, w tym 2 lata w ruchu — dla st. mistrza i kier. zmiany, 4 lata w przedsiębiorstwie przemysł., w tym 1 rok w ruchu — dla mistrza</p> <p>c) 12 lat pracy w przedsiębiorstwie przem., w tym 6 lat na stanowiskach nadzorowanych — dla st. mistrza i kier. zmiany. 10 lat pracy w przedsiębiorstwie przem., w tym 4 lata na stanowiskach nadzorowanych — dla mistrza</p>
8	<p>Specjaliści w zawodzie jak np:</p> <p>1) Specjalista: technolog, konstruktor, energetyk, metalurg, elektryk, elektronik</p>	<p>a) 10—16</p>	<p>a) wyższe techniczne, ekonomiczne lub inne — odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska pracy</p>	<p>a) 4 lata pracy zawodowej, w tym 1 rok w danej specjalności</p>

1	2	3	4	5
	2) specjalista: matematyk, fizyk, psycholog, socjolog, fizjolog, plastyk 3) specjalista z zakresu: organizacji i normowania pracy, normalizacji, gospodarki materiałowej, kontroli jakości, bhp, elektronicznego przetwarzania danych; inspektor nadzoru inwestycyjnego 4) specjaliści ekonomiczni z zakresu: planowania, zatrudnienia i płac, finansowania, obrotu towarowego 5) specjalista księgowy, specjalista -- rewident finansowy 6) radca prawny 7) specjalista d/s pracowniczych, specjalista d/s osobowych, specjalista d s szkolenia zawodowego 8) zakładowy komendant samoobrony. szef sztabu zakładowej komendy samoobrony, komendant zakładowego oddziału samoobrony 9) rzecznik patentowy zatrudniony w zespole rzeczników patentowych 10) inni specjaliści według specyfiki przedsiębiorstwa	b) oraz c) 10—15	b) średnie techniczne, ekonomiczne, administracyjne lub inne odpowiednie dla danej specjalności lub stanowiska pracy oraz kurs specjalistyczny lub szkoła pomaturalna  c) średnie techniczne, ekonomiczne lub inne odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska pracy	b) 7 lat pracy zawodowej, w tym 4 lata w danej specjalności i wybitne osiągnięcia zawodowe  c) 8 lat pracy zawodowej, w tym 4 lata w danej specjalności i wybitne osiągnięcia zawodowe
9	Kierownik działu (samodzielnej sekcji) administracyjnego, gospodarczego	9—14	a) wyższe odpowiednie do pełnionej funkcji b) średnie odpowiednie do pełnionej funkcji	a) 2 lata pracy zawodowej b) 6 lat pracy zawodowej

Ustalenia pkt. b) oraz c) nie dotyczą specjalistów wymienionych w poz. 2, 6 i 9

1	2	3	4	5
10	Kierownik rozdzielni, kierownik wypożyczalni narzędzi, kierownik hotelu robotniczego, kierownik radiowęzła (rozgłośni) zakładowego	8—12	a) wyższe odpowiednie do pełnionej funkcji b) średnie odpowiednie do pełnionej funkcji	a) 2 lata pracy zawodowej b) 6 lat pracy zawodowej
11	<p>Samodzielni pracownicy techniczni i ekonomiczni oraz inni jak np.:</p> <p>1) samodzielny: technolog, konstruktor, mechanik, elektronik, kontroler jakości, metalurg, normalizator, organizator produkcji, kalkulator, projektant EPD, normista</p> <p>2) samodzielny: inspektor nadzoru inwestycyjnego, inspektor BHP, inspektor d/s osobowych, inspektor szkolenia zawodowego, inspektor d/s zatrudnienia i płac, inspektor ZOS, inspektor wynalazczości</p> <p>3) samodzielny: planista, ekonomista, kosztowiec</p> <p>4) samodzielny: socjolog, psycholog, plastyk</p> <p>5) samodzielny: księgowy, rewident finansowo-księgowy</p> <p>6) samodzielny referent do spraw .....</p> <p>7) referent prawny,</p> <p>8) instruktor praktycznej nauki zawodu</p> <p>9) dyspozytor, asystent w laboratorium, st. ekspedytor, kasjer</p>	8—12	<p>a) wyższe odpowiednie do pełnionej funkcji</p> <p>b) średnie odpowiednie do pełnionej funkcji</p> <p>Ustalenia pkt. b) nie dotyczą stanowisk wymienionych w poz. 4 i 7</p>	<p>a) 2 lata pracy zawodowej</p> <p>b) 6 lat pracy zawodowej</p>

1	2	3	4	5
12	Starsi referenci techniczni, ekonomiczni, administracyjni, d/s osobowych, socjalnych, szkolenia zawodowego	5—9	a) wyższe odpowiednie do pełnionej funkcji b) średnie odpowiednie do pełnionej funkcji	a) ukończony wstępny staż pracy b) 4 lata pracy zawodowej
13	Pracownicy magazynowi**) <ol style="list-style-type: none"> <li>1) kierownik magazynu głównego wzgl. zespołu magazynów I kat., kierownik magazynu głównego wzgl. zespołu magazynów II kat., kierownik magazynu I kat.</li> <li>2) kierownik zespołu magazynów III kat., kierownik magazynu głównego-III kat., kierownik magazynu II kat. i III kat.</li> <li>3) starszy magazynier</li> <li>4) magazynier</li> </ol>	8—14  7—13  6—11 4—9	średnie techniczne, ekonomiczne, ogólne i kurs specjalistyczny  średnie techniczne, ekonomiczne ogólne i kurs specjalistyczny  średnie i kurs specjalistyczny a) średnie b) zasadnicza szkoła zawodowa i kurs specjalistyczny	6 lat pracy zawodowej  6 lat pracy zawodowej  4 lata pracy zawodowej a) ukończony wstępny staż pracy b) 2 lata pracy
14	Kierownik kancelarii (głównej, tajnej), kierownik archiwum, administrator osiedla fabrycznego, kierownik centrali telefonicznej, starszy rachmistrz, teletypista, stenotypista	6—9	średnie odpowiednie do pełnionej funkcji	4 lata pracy zawodowej dla stanowisk kierowniczych, 2 lata pracy dla stanowisk pozostałych

\*\*) Ustalenie kategorii magazynu — vide zasady stosowania taryfikatora kwalifikacyjnego.

1	2	3	4	5
15	Referenci techniczni, ekonomiczni, administracyjni, d/s osobowych, socjalnych, szkolenia zawodowego. kontysta, telefonista, zapowiadacz w radiowęzle, laborant, kreślarz, rachmistrz, sekretarka, archiwista	4—8	średnie odpowiednie do pełnionej funkcji	ukończony wstępny staż pracy
16	Maszynistka poza halą maszyn	4—6	średnie lub zasadnicze zawodowe (specjalność: maszynistka biurowa) oraz umiejętność bezbłędnego pisania na maszynie z szybkością co najmniej 180 uderzeń na min.	ukończony wstępny staż pracy
17	Stażysta	4—7 3—5 1—3	a) wyższe b) szkoła pomaturalna lub średnie zawodowe c) średnie ogólnokształcące lub zasadnicze zawodowe	

## Zasady stosowania taryfikatora kwalifikacyjnego

### 1. Ustalanie stanowisk pracy

1) Stanowiska głównych specjalistów (poz. 4 taryfikatora) mogą być tworzone jako kierownicze — jeżeli utworzona jest komórka organizacyjna zajmująca się działalnością związaną z daną dziedziną wiedzy, bądź jako stanowiska jednoosobowe o charakterze opiniodawczym i doradczym podlegające bezpośrednio dyrektorowi danej jednostki organizacyjnej lub jego zastępcy, względnie kierownikowi komórki organizacyjnej powołanej dla działalności badawczo-rozwojowej.

Główny specjalista reprezentuje jedną z gałęzi lub dziedzin wiedzy, którą ma opionowaną w stopniu pozwalającym na prawidłowe rozwiązywanie całokształtu zagadnień z tej dziedziny, warunkujących optymalną działalność bieżącą i perspektywiczną jednostki organizacyjnej. Typowymi stanowiskami głównych specjalistów są: główny technolog, główny konstruktor, główny mechanik, główny energetyk, główny metalurg, główny ekonomista.

Na stanowisku głównego specjalisty określonej specjalności może być zatrudniony tylko jeden pracownik, a w przypadku głównego ekonomisty — jeden pracownik bądź na stanowisku zastępcy dyrektora d/s ekonomicznych, bądź głównego ekonomisty.

Stanowisko głównego specjalisty obejmuje zakresem działania zarówno operatywnym i doradczym, konsultacyjnym i opiniodawczym, całość zagadnień dotyczących działalności m. in. produkcyjnej, usługowej, remontowej, inwestycyjnej itp.

Dla komórek organizacyjnych, którymi kieruje główny specjalista, należy stosować nazwę np. dział głównego technologa, dział głównego mechanika itp.

Ramowe warunki tworzenia stanowisk głównych specjalistów oraz zakres ich działania określają dyrektorzy zjednoczeń.

2) Stanowiska specjalistów (poz. 8 taryfikatora) mogą reprezentować w węższym zakresie tę samą dziedzinę pracy co główni specjaliści zatrudnieni w danym przedsiębiorstwie względnie inne dziedziny, dla których z uwagi na ich zakres — nie ma uzasadnienia do tworzenia stanowiska głównego specjalisty.

Do zakresu działania specjalistów należy samodzielne rozwiązywanie w sposób pogłębiony niektórych zagadnień z zakresu danej specjalności w ramach określonej dziedziny pracy reprezentowanej przez daną komórkę organizacyjną (np. technolog-specjalista w dziale technologicznym), względnie rozwiązywanie całokształtu problemów z zakresu danej specjalności w komórce organizacyjnej o innym kierunku działalności, w zakresie potrzebnym dla tej działalności (np. specjalista-technolog w określonym wydziale produkcyjnym).

W szczególności ramowy zakres pracy specjalistów powinien dotyczyć opracowywania dokumentacji i uzasadnień do decyzji podejmowanych przez kierownictwo, opracowywania nowych rozwiązań konstrukcyjnych, nowych technologii, opracowywania operatywnych i długookresowych planów z zakresu swego odcinka pracy, przeprowadzania kompleksowych analiz i ocen procesów i tendencji rozwojowych w dziedzinie techniki, organizacji lub ekonomiki z samodzielnym wyborem metod przeprowadzania analiz, wykonywania skomplikowanych rachunków technicznych i ekonomicznych, podejmowania samodzielnych decyzji odnośnie spraw leżących w gestii danego stanowiska pracy.

Stanowiska specjalistów z danej dziedziny mogą być tworzone w zarządzie i ruchu przedsiębiorstwa; nie mogą być tworzone natomiast w komórkach typowo administracyjnych i gospodarczych.

Rodzaje specjalności, dla których tworzy się odrębne stanowiska, powinny wynikać z charakteru i zakresu działania komórek organizacyjnych zarządu i ruchu przedsiębiorstwa.

Szczegółowa nazwa stanowiska „specjalista” — dla rozróżnienia od innych stanowisk — powinna być dwuczłonowa: np. specjalista-technolog, specjalista-mechanik lub też specjalista d/s organizacji i normowania pracy itp.



3) Stanowiska samodzielnych pracowników technicznych i ekonomicznych (poz. 11 taryfikatora) mogą być tworzone w zakresie określonym dla stanowiska „specjalista” z tym, że dla odcinków działalności o węższej i mniej złożonej problematyce.

Nazwy poszczególnych stanowisk powinny być dwuczłonowe np. samodzielny technolog, samodzielny księgowy, samodzielny referent d/s.....

4) Zatrudnienie pracowników na stanowiskach głównych specjalistów, specjalistów lub samodzielnych pracowników uzależnione jest od rzeczywistego wykonywania czynności o odpowiednim stopniu samodzielności, odpowiedzialności oraz niezbędnym zakresie umiejętności — niezależnie od posiadanych kwalifikacji (wykształcenie, staż pracy), ujętych w powyższym taryfikatorze kwalifikacyjnym.

Szczegółowe określenie warunków niezbędnych do zakwalifikowania do stanowiska głównego specjalisty, specjalisty lub samodzielnego pracownika powinno być zawarte w książce służb (zakresie obowiązków) i w zakładowym taryfikatorze kwalifikacyjnym.

5) Stanowiska kierownicze (zastępcy dyrektora, kierownicy działów, wydziałów i oddziałów) należy ustalać w zależności od struktury jednostki organizacyjnej, ustalonej zgodnie z potrzebami określonej produkcji, jej wielkością i zasadami stosowanego systemu zarządzania.

6) Działem w zarządzie przedsiębiorstwa może być wieloosobowa komórka organizacyjna, która zajmuje się określoną problematyką działalności w sposób kompleksowy lub kilkoma pokrewnymi zagadnieniami posiadającymi podstawowe znaczenie dla działalności jednostki organizacyjnej.

Sekcją w zarządzie przedsiębiorstwa może być komórka organizacyjna wyodrębniona w strukturze organizacyjnej, zajmująca się określonym zagadnieniem lub kilkoma wzajemnie powiązаныmi zagadnieniami o zmniejszonej złożoności i zakresie działania.

Dla poszczególnych odcinków działalności mogą być utworzone wydzielone organizacyjnie wielo- lub jednoosobowe stanowiska pracy.

7) Dopuszcza się w uzasadnionych przypadkach powoływanie — za zgodą dyrektora zjednoczenia — stanowisk zastępców kierowników dużych wydziałów produkcyjnych (zatrudniających w zasadzie ponad 400 pracowników) oraz dużych komórek organizacyjnych zatrudniających co najmniej 10 pracowników.

Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach zastępców kierowników komórek organizacyjnych otrzymują wynagrodzenie zasadnicze przewidziane dla stanowiska specjalisty pod warunkiem spełniania wymogów kwalifikacyjnych ustalonych dla tego stanowiska w taryfikatorze kwalifikacyjnym.

8) W przypadkach uzasadnionych względami organizacyjnymi i produkcyjnymi taryfikator kwalifikacyjny może być uzupełniony dodatkowymi stanowiskami pracy przy zachowaniu zasady, że kategorie zaszerogowania i wymagania kwalifikacyjne dla tych stanowisk powinny być ustalone na poziomie porównywalnych stanowisk określonych w taryfikatorze.

Ustalenia nowych stanowisk dokonuje dyrektor zjednoczenia na wniosek dyrektora zainteresowanego przedsiębiorstwa.

## 2. Wymagania kwalifikacyjne

1) Wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy określone w taryfikatorze dotyczą typowych stanowisk pracy.

W odniesieniu do niektórych stanowisk obowiązują szczególne wymagania kwalifikacyjne. W szczególności wymagania w zakresie wykształcenia i stażu pracy określone dla:

a) radców prawnych i — uchwałą nr 533 Rady Ministrów z dnia 13 grudnia 1961 r. referentów prawnych w sprawie obsługi prawnej przedsiębiorstw państwowych, zjednoczeń i banków (Monitor Polski nr 96, poz.

- b) pracowników sprawa — rozporządzeniem Ministra Górnictwa i Energetyki z dnia wujących kierownictwo i dozór nad eksploatacją urządzeń energetycznych — 20 sierpnia 1965 r. w sprawie kwalifikacji osób sprawujących kierownictwo i dozór nad eksploatacją urządzeń energetycznych (Dz. U. Nr 38, poz. 238 ze zmianami wprowadzonymi rozporządzeniem Ministra Górnictwa i Energetyki z dnia 4 maja 1973 r. Dz. U. Nr. 19. poz. 112)
- c) pracowników zatrudnionych w ośrodkach informacji technicznej i ekonomicznej — wg odrębnych ustaleń
- d) rzeczników patentowych zatrudnionych: — art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 21 kwietnia 1966 r. o rzecznikach patentowych (Dz. U. Nr. 14, poz. 86) w odniesieniu do rzeczników patentowych wpisanych na listę rzeczników patentowych stosownie do postanowień rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 26 lipca 1966 r. w sprawie zadań i organizacji pracy rzeczników patentowych, wpisu na listę rzeczników patentowych oraz zasad ich wynagradzania (Dz. U. Nr 32, poz. 194).
- na jednoosobowym stanowisku pracy lub kierujących zespołem rzeczników patentowych,
  - w zespole rzeczników patentowych

2) Pracownicy zatrudnieni w niektórych służbach (np. w służbie kontroli jakości produkcji, technicznego normowania pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, w służbie pracowniczej, w ośrodkach elektronicznego przetwarzania danych i obliczeń numerycznych, rzecznicy patentowi, inspektorzy nadzoru inwestycyjnego) powinni spełniać — oprócz wymagań określonych w taryfikatorze kwalifikacyjnym — również szczególne wymogi m. in. w zakresie stażu pracy w problematyce objętej zasadami danej służby, w zakresie specjalistycznego przeszkolenia (kursów specjalistycznych) lub posiadania odpowiednich uprawnień (np. Inspektor nadzoru inwestycyjnego powinien posiadać uprawnienia budowlane określone przepisami prawa budowlanego). Szczególne wymagania, o których mowa wyżej, są określone w odrębnych przepisach.

3) Na stanowiska instruktorów praktycznej nauki zawodu (poz. 11, pkt 8 tabeli zaszerogowań) dopuszcza się zakwalifikowanie pracowników posiadających:

— średnie wykształcenie techniczne oraz roczne studium pedagogiczne i 4 lata praktyki w danej specjalności,

— uprawnienia mistrzowskie oraz roczne studium pedagogiczne i 7 lat praktyki w danej specjalności.

W wyjątkowych przypadkach mogą być zakwalifikowani do wymienionych stanowisk pracownicy posiadający staż krótszy o 2 lata od wymienionych wyżej okresów, lecz wówczas mogą oni być zaszerogowani najwyżej do 10 kategorii płac.

4) Do pracowników ze średnim wykształceniem zawodowym mogą być zaliczeni ci pracownicy, którzy posiadają świadectwo ukończenia lub świadectwo dojrzałości odpowiedniej szkoły średniej zawodowej, świadectwo ukończenia odpowiednich pomaturalnych szkół zawodowych względnie przeszli w innej formie szkolenie uznane przez Ministerstwo Oświaty i Wychowania jako równorzędne z wykształceniem średnim zawodowym.

5) Wymagane lata praktyki pracowników ze średnim wykształceniem mogą być skrócone o 2 lata dla absolwentów studiów pomaturalnych. Decyzję w tej sprawie podejmuje w uzasadnionych przypadkach dyrektor przedsiębiorstwa.

### 3. Zwolnienia od wymagań kwalifikacyjnych

1) Pracownikowi zwolnionemu od wymagań kwalifikacyjnych z uwagi na osiągnięty wiek (45 lat) lub z innych ważnych przyczyn przyznaje się w chwili wprowadzania niniejszych zasad stawkę płacy zasadniczej najbardziej zbliżoną do pobieranego poprzednio wynagrodzenia zasadniczego netto.

2) W uzasadnionych przypadkach pracownik, który był zatrudniony w przedsiębiorstwie w dniu wprowadzenia w nim niniejszych zasad wynagradzania i z uwagi na przekroczenie 45 lat życia względnie z innych ważnych przyczyn został zwolniony od obowiązku uzupełnienia wykształcenia, może być przeszerogowany na mocy decyzji dyrektora zjednoczenia do wyższej stawki wynagrodzenia zasadniczego w granicach rozpiętości stawek przewidzianych dla zajmowanego stanowiska; pracownika tego nie można jednak awansować na wyższe stanowisko.

3) Zwolnienia, o których mowa w ust. 1, zachowują moc w przypadkach przeniesienia służbowego albo przejścia do pracy — na takie samo lub niższe stanowisko — do innej jednostki organizacyjnej resortu przemysłu maszynowego za zgodą obu zainteresowanych jednostek.

4) Zwolnienia od wymagań kwalifikacyjnych nie mogą mieć miejsca w stosunku do pracowników, których wymagania kwalifikacyjne są określone odrębnymi przepisami (np. pracownicy obsługi prawnej).

#### 4. Postanowienia ogólne

1) Zaszeregowanie pracowników do odpowiednich kategorii stawek płac zasadniczych ustala:

Minister — dla dyrektorów, zastępców dyrektorów i głównych księgowych kombinatów (zrzeszeń) i przedsiębiorstw podporządkowanych bezpośrednio ministrowi;

Dyrektor zjednoczenia — dla dyrektorów, zastępców dyrektorów, głównych księgowych kombinatów i przedsiębiorstw zgrupowanych w zjednoczeniach;

Dyrektor kombinatu (przedsiębiorstwa) — dla pracowników (z wyjątkiem członków dyrekcji i głównych księgowych);

2) Pracownicy redakcji gazety zakładowej powinni być zaszeregowani w drodze analogii jak następuje:

redaktor naczelny	— jak kierownik komórki w zarządzie przedsiębiorstwa,
starszy redaktor	— jak specjalista lub samodzielny pracownik, w zależności
i redaktor	od posiadanych kwalifikacji i zakresu pracy.

Powyższe obowiązuje do czasu wprowadzenia w redakcji danej gazety zakładowej w ustalonym trybie — stawek płac wg UZP Dziennikarzy.

3) Kierownicy warsztatów szkolnych (szkolących uczniów przyzakładowych szkół zawodowych) powinni być zaszeregowani w zależności od wielkości warsztatu szkolnego — jak kierownicy oddziałów względnie jak starsi mistrzowie.

4) Pracownicy zatrudnieni w zakładowych ośrodkach informacji technicznej i ekonomicznej powinni być zaszeregowani zgodnie z ustaleniami załącznika Nr 11 do Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Maszynowego, określającego zasady wynagradzania i wymagania kwalifikacyjne dla pracowników ośrodków (komórek) informacji technicznej i ekonomicznej — w drodze odpowiedniego przyrównania stanowisk, występujących w tych ośrodkach, do stanowisk ustalonych taryfikatorem przy uwzględnieniu właściwej równorzędności stanowisk, przewidzianej wymienionym załącznikiem do Układu.

5) Kategorie magazynów przedsiębiorstw przemysłowych ustala się w oparciu o następujące kryteria:

#### Kategoria I

a) Magazyny o planowanym obrocie rocznym ponad 150 mln zł, w których ponad 50% ogólnej wartości magazynowanych materiałów stanowią: precyzyjne i skomplikowane urządzenia z importu, wysoko wartościowa aparatura kontrolno-pomiarowa, metale szlachetne, materiały łatwopalne, żrące, artykuły chemiczne, odczynniki, trucizny, gazy techniczne.

b) Magazyny materiałów wybuchowych — bez względu na wysokość planowanego rocznego obrotu.

### Kategoria II

Magazyny o planowanym obrocie rocznym w granicach 50—150 mln zł, w których ponad 50% ogólnej wartości magazynowanych materiałów stanowią: precyzyjne i skomplikowane urządzenia z importu, wysoko wartościowa aparatura kontrolno-pomiarowa, metale szlachetne, materiały łatwopalne, gazy techniczne, trucizny.

### Kategoria III

Pozostałe magazyny.

Jako planowany obrót magazynowy należy uważać:

a) w odniesieniu do magazynów materiałowych: sumę planowanej wartości przyjętych i wydanych materiałów tak z zewnątrz jak i z własnej produkcji, bez zwrotów materiałowych,

b) w odniesieniu do magazynów wyrobów gotowych i towarów: planowaną wartość sprzedaży.

Zaszeregowania magazynu do odpowiedniej kategorii w oparciu o powyższe kryteria dokonuje dyrektor jednostki nadrzędnej.

6) Dla stanowiska mistrza kategoria zaszeregowania i wynagrodzenie powinny być ustalone w zasadzie wyżej od najwyższej zaszeregowanego nadzorowanego pracownika o 1 — 2 kategorie, a dla stanowisk: st. mistrz, kierownik robót, kierownik zmiany — o 1 kategorię wyżej od zaszeregowania nadzorowanego mistrza.

7) W okresie przejściowym dopuszcza się w szczególnie uzasadnionych przypadkach po uzyskaniu zgody konferencji samorządu robotniczego — możliwość ustalenia zaszeregowania niektórych pracowników o 1 — 2 kategorie poniżej granic przewidzianych w tabeli zaszeregowania dla poszczególnych stanowisk.

**III. Tabela dodatków funkcyjnych dla pracowników na stanowiskach kierowniczych  
w przedsiębiorstwach przemysłowych i zasady stosowania tych dodatków**

Lp.	Stanowiska kierownicze	Stawka dodatku funkcyjnego mies. złotych	
1	Dyrektor kombinatu, przedsiębiorstwa I grupy *)	5 000	
		4 000	
		3 000	
2	Dyrektor przedsiębiorstwa (kombinatu) II grupy, zastępcy dyrektora i główny księgowy przedsiębiorstwa I grupy	4 000	
		3 000	
		2 500	
3	Dyrektor przedsiębiorstwa poniżej II grupy, dyrektor zakładu w kombinacie, zastępcy dyrektora i główny księgowy przedsiębiorstwa II grupy, dyrektor zakładu doświadczalnego	3 000	
		2 500	
		2 000	
4	Zastępcy dyrektora i główny księgowy: przedsiębiorstwa poniżej II grupy, zakładu w kombinacie, zakładu doświadczalnego	2 500	
		2 000	
		1 500	
5	Główni specjaliści techniczni i ekonomiczni kierujący zespołem komórek organizac., szef produkcji, kierownik zakładu (wytwórni) w przedsiębiorstwie, kierownik SOWI, kierownicy komórek produkcji podstawowej i pomocniczej oraz w zapleczu technicznym (wydziału, oddziału, laboratorium, działu, pracowni)	w zarządzie kombinatu	w przedsiębiorstwie
		2 000	1 500
		1 500	1 000
		1 000	750
		750	500
		500	300
6	Kierownicy zmianowi, st. mistrzowie	1 000	
		750	
		600	
		400	
		300	
7	Mistrzowie, kierownicy zespołów magazynów, kierownicy magazynów I, II i III kategorii	750	
		600	
		400	
		300	
		200	
8	Kierownicy komórek organizacyjnych w zarządzie (działów, sekcji)	w zarządzie kombinatu	w przedsiębiorstwie
		1 000	750
		750	500
		500	300
		300	

\*) Zasady zaliczania przedsiębiorstw (kombinatów) do poszczególnych grup ustala odrębnie Minister.

## Zasady przyznawania dodatków funkcyjnych

1. Przyznanie konkretnej stawki dodatku dla dyrektora przedsiębiorstwa i jego zastępców oraz głównego księgowego następuje decyzją dyrektora zjednoczenia, a dla członków dyirekcji kombinatu lub przedsiębiorstwa podporządkowanego bezpośrednio Ministrowi Przemysłu Maszynowego — decyzją Ministra — przy uwzględnieniu:

a) charakteru wykonywanej produkcji, z uwzględnieniem jej:

- seryjności,
- złożoności,
- nowoczesności,
- asortymentu i jego zmienności,
- trudności techniczno-produkcyjnych,
- stopnia opanowania produkcji,
- dochodzenia do zdolności produkcyjnej,
- specjalnych wymogów w odniesieniu do produkcji,

b) wartości wykonywanej produkcji, rozmiarów i dynamiki wzrostu produkcji rynkowej oraz eksportowej,

c) wielkości zatrudnienia oraz położenia i rozczłonkowania terytorialnego przedsiębiorstwa i jego zakładów.

2. Wysokość dodatku dla pozostałych pracowników jest przyznawana decyzją dyrektora przedsiębiorstwa przy uwzględnieniu następujących kryteriów:

1) w odniesieniu do głównych specjalistów:

a) dla głównego konstruktora:

— kryteriów organizacyjno-produkcyjnych jak: konstrukcje własne o dużej skali trudności i złożoności, konstrukcje własne o mniejszej skali trudności, konstrukcje oparte na dokumentacji adaptowanej (obcej), wielkość kierowanego zespołu,

b) dla głównego technologa:

— kryteriów organizacyjno-produkcyjnych jak: seryjność produkcji, stopień złożoności technologii, stabilność asortymentu, zadania w zakresie nowoczesności wyrobów i technologii, wielkość kierowanego zespołu,

c) dla pozostałych głównych specjalistów technicznych i ekonomicznych:

— kryteriów ustalonych w drodze analogii do kryteriów przyjętych wyżej dla gł. konstruktora i gł. technologa,

2) w odniesieniu do kierowników zakładów, komórek produkcyjnych i zaplecza technicznego — kryteriów następujących:

- wielkości zatrudnienia nadzorowanej komórki lub zespołu komórek,
- trudności i złożoności wykonywanej produkcji,
- wartości eksploatowanego majątku trwałego oraz zużywanych surowców i materiałów,
- powtarzalności wykonywanych robót i rodzaju produkcji (jednostkowa, seryjna, masowa),
- wymaganej dokładności robót,
- rodzaju stosowanej dokumentacji produkcyjnej (więcej lub mniej szczegółowa)
- zakresu kooperacji,
- rozmieszczenia terenowego danej komórki,

3) w odniesieniu do kierowników zmian (starszych mistrzów):

— liczby nadzorowanych odcinków kierowanych przez mistrzów (co najmniej 2 odcinki),

— trudności i złożoności wykonywanej produkcji (dokładność wykonania, nowoczesne metody wytwarzania itd.) oraz charakteru produkcji (jednostkowa, seryjna, masowa).

4) w odniesieniu do mistrzów:

— liczby nadzorowanych brygad roboczych (co najmniej 3 brygady) lub przy organizacji bezbrygadowej — liczby nadzorowanych pracowników. Przy ilości nadzorowanych pracowników poniżej 15 dodatek nie przysługuje,

— trudności i złożoności produkcji oraz charakteru produkcji,

5) w odniesieniu do kierowników magazynów i kierowników zespołów magazynów:

— wartości obrotu magazynowanych artykułów,

— rodzaju magazynowanych artykułów,

6) w odniesieniu do kierowników komórek organizacyjnych w zarządzie przedsiębiorstwa (działów, pracowni, sekcji):

— liczby pracowników kierowanej komórki,

— zakresu i trudności prowadzonych zagadnień oraz powtarzalności wykonywanych prac.

3. Konkretnie stawki dodatków funkcyjnych w ramach stawek przewidzianych powyższą tabelą dla stanowisk głównych specjalistów oraz kierowników zakładów (wytwórni) i innych komórek należy ustalać w odpowiedniej relacji do wysokości dodatków ustalonych dla członków dyrekcji przedsiębiorstwa, mając na uwadze, że dodatek dla gł. specjalisty nie może być wyższy od dodatku dla zastępcy dyrektora, nadzorującego pracę głównego specjalisty.

4. Dodatek funkcyjny nie przysługuje kierownikowi komórki organizacyjnej (w ruchu i zarządzie przedsiębiorstwa), liczącej mniej niż 5 pracowników (łącznie z kierownikiem).

5. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach zastępców kierowników komórek organizacyjnych zgodnie z postanowieniami rozdziału II niniejszego załącznika do Układu Zbiorowego Pracy — mogą otrzymywać dodatek funkcyjny o jeden szczebel niższy od górnej granicy przewidzianej dla stanowisk kierowników komórek organizacyjnych w zarządzie i ruchu przedsiębiorstwa.

6. Szczegółowe kryteria dla określenia wysokości dodatków funkcyjnych dla poszczególnych stanowisk kierowniczych w danym przedsiębiorstwie ustala dyrektor przedsiębiorstwa, kierując się zasadami określonymi w ust. 2—5.

7. W okresie przejściowym może być stosowane odstępstwo od ustalonych szczegółowych kryteriów, o których mowa w ust. 6. przy czym w uzasadnionych przypadkach w okresie tym dodatek funkcyjny może być ustalony o jedną stawkę niżej od ustalonych przez dyrektora przedsiębiorstwa jak też od dolnej granicy stawek określonych w powyższej tabeli (rozdział III).

8. Dodatek funkcyjny przysługuje wyłącznie w okresie pracy na danym stanowisku kierowniczym, uprawnionym do dodatku.

9. Pracownikowi, któremu na czas nieobecności kierownika, posiadającego uprawnienie do dodatku funkcyjnego, powierzono jego zastępstwo — przysługuje dodatek w wysokości ustalonej dla danego stanowiska począwszy od czwartego miesiąca pełnienia zastępstwa.

10. Niezależnie od dodatków funkcyjnych pracownicy na stanowiskach kierowniczych zachowują prawo do dodatków dla rewidentów dodatków mobilizacyjnych, do-

datków za znajomość języków obcych, dodatków dla rzeczoznawców kontroli jakości produkcji, dodatków dla wybitnych konstruktorów — na zasadach dotychczas obowiązujących.

11. Kwota przyznanego dodatku funkcyjnego wiąże się z zakwalifikowaniem przedsiębiorstwa (zakładu) lub poszczególnych komórek organizacyjnych do określonych stawek dodatku w oparciu o ustalone kryteria.

Zmiana kwoty dodatku funkcyjnego nie może być dokonywana w drodze awansu. Zmiana wysokości dodatku funkcyjnego może nastąpić w razie zmiany zakresu działania lub kryteriów przyjętych za podstawę ustalenia wysokości tego dodatku.

#### IV. Zasady premiowania

1. Pracownicy objęci postanowieniami niniejszego załącznika są premiowani według zasad określonych w uchwale nr 298 Rady Ministrów z dnia 24 listopada 1972 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w państwowych przedsiębiorstwach przemysłowych oraz grupujących je zjednoczeniach (Monitor Polski nr 56, poz. 297 z późniejszymi zmianami).

2. Fundusz premii pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych i nadzorujących je zjednoczeniach na kierowniczych i samodzielnych wyodrębnionych stanowiskach pracy oraz pracowników bezpośredniego dozoru technicznego — tworzy się z wygosparowanego zysku netto. Wielkość funduszu premii wynika ze wskaźnika jego udziału w kwocie zysku netto osiągniętego za dany rok kalendarzowy.

3. Fundusz premii pozostałych pracowników przedsiębiorstw przemysłowych i grupujących je zjednoczeń — tworzy się w ramach planowanego funduszu płac. Wysokość tego funduszu premii nie może przekroczyć wysokości wynikającej z procentowego udziału planowanego na rok 1973 funduszu premii tych pracowników w funduszu ich płac zasadniczych.

4. Wskaźniki udziału funduszu premii, o których mowa w ust. 2 i 3, podlegają odpowiedniej korekcie w związku ze zmianami struktury płac przeprowadzanymi w ramach regulacji płac.

W następstwie zmiany struktury płac wysokość premii indywidualnych (tzw. wyjściowych) nie może przekraczać:

— 20% płacy zasadniczej u pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych,

— 10% płacy zasadniczej u pozostałych pracowników.

5. Wypłata całości lub części premii pracowników, o których mowa w ust. 2, uwarunkowana jest wykonaniem nie więcej niż dwóch zadań rzeczowych.

6. Podstawę wypłaty premii pracownikom, o których mowa w ust. 2 i 3 — stanowią zakładowe regulaminy premiowania opracowane i zatwierdzone w obowiązującym trybie.

7. Regulaminy, o których mowa w ust. 6, mogą przewidywać odrębne premie dla pracowników finansowo-księgowych (z wyjątkiem głównego księgowego) za prawidłowe i terminowe sporządzenie bilansu rocznego, wypłacane wg następujących zasad:

fundusz premii w wysokości nie wyższej niż 15% miesięcznych płac zasadniczych pracowników uprawnionych do tych premii wydziela się:

— dla pracowników finansowo-księgowych zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych (z wyjątkiem głównego księgowego) z kwoty utworzonego



funduszu premiowego z zysku (z części dotyczącej pracowników finansowo-księgowych),

— dla pozostałych pracowników finansowo-księgowych z funduszu premiowego tworzonego w ramach osobowego (dyspozycyjnego) funduszu płac z części dotyczącej tych pracowników.

8. Pracownicy zakładów (przedsiębiorstw) doświadczalnych utworzonych w trybie uchwały nr 18 Rady Ministrów z dnia 27 stycznia 1965 r. w sprawie tworzenia, organizacji i finansowania wyodrębnionych zakładów i przedsiębiorstw doświadczalnych dla potrzeb gospodarki narodowej (M.P. 1970 r. nr 15, poz. 131) — premiovani są z funduszu premiowego tworzonego w ramach planowanego osobowego funduszu płac tych jednostek.

9. Wysokość funduszu premiowego, o którym mowa w ust. 8, nie może przekraczać 20% funduszu płac zasadniczych pracowników objętych premiovaniem.

10. Wypłaty premii za wykonanie ustalonych zadań dokonywane są w okresach kwartalnych i mają charakter zaliczki na poczet rozliczenia rocznego.

11. Podstawę wypłaty premii stanowi zakładowy regulamin premiovania opracowany na podstawie Wytycznych Ministra Nauki, Szkolnictwa Wyższego i Techniki z dnia 25.IX.1972r. w sprawie stosowania niektórych zasad działalności zakładów (przedsiębiorstw) doświadczalnych oraz wytycznych jednostki nadrzędnej.

## ZAŁĄCZNIK NR 4

### ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW TRANSPORTU SAMOCHODOWEGO

1. Pracownicy transportu samochodowego w jednostkach organizacyjnych objętych Układem Zbiorowym Pracy dla Przemysłu Maszynowego są wynagradzani w oparciu o przepisy:

— uchwały Nr 60 Rady Ministrów z dnia 15 marca 1974 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników transportu samochodowego, spedycji krajowej i komunikacji miejskiej (Monitor Polski Nr 9, poz. 66) oraz

— zarządzenia Nr 11 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 18 marca 1974 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w transporcie samochodowym, spedycji krajowej i komunikacji miejskiej (Dz.U. MPPiSS Nr 5/17, poz. 10),

z uwzględnieniem postanowień niniejszego załącznika.

2. Przez zorganizowany transport samochodowy w rozumieniu przepisów wymienionych w ust. 1 uważa się zakłady transportu samochodowego, odpowiadające warunkom określonym w § 2 zarządzenia Ministra Komunikacji z dnia 20 lipca 1965 r. w sprawie prowadzenia gospodarstwa samochodowego i zakładu transportu samochodowego oraz technologicznego i specjalizowanego transportu samochodowego (Monitor Polski Nr 39, poz. 220) i prowadzone według zasad pełnego wewnętrznego rozrachunku gospodarczego.

Przez niezorganizowany transport samochodowy rozumie się gospodarstwa samochodowe oraz inne jednostki i komórki zajmujące się transportem samochodowym w zakładach pracy.

3. Tabelę dodatków za wykonywanie dodatkowych czynności, zawartą w załączniku Nr 8 do wymienionego w ust. 1 zarządzenia Nr 11 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych uzupełnia się o poz. 10 — Wykonywanie czynności noszowego przy pojazdach sanitarnych (przenoszenie chorych, załatwianie formalności w zakładach leczniczych i wykonywanie innych czynności zawartych w umowie) — stawka dodatku — do 10 zł dziennie względnie do 300 zł miesięcznie (netto).

4. Pracownikom płatnym godzinowo, zatrudnionym w komórkach zaplecza technicznego transportu samochodowego (stacje obsługi, warsztaty samochodowe) przysługuje dodatek za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych według zasad i wysokości stawek określonych w załączniku Nr 22 do Układu.

5. Naczelnicy dyrektorzy zjednoczeń są upoważnieni do stosowania w uzasadnionych przypadkach branżowych systemów płac i stawek dla pracowników zaplecza technicznego transportu samochodowego.

6. Kierowcom pojazdów samochodowych i ich pomocnikom przysługuje premia za oszczędną eksploatację opon samochodowych według zasad określonych zarządzeniem Nr 2 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 3 stycznia 1974 r. w sprawie zasad premiowania kierowców pojazdów samochodowych za oszczędną eksploatację opon samochodowych oraz premiowania niektórych pracowników zajmu-

jących się magazynowaniem, klasyfikacją i skupem ogumienia nadającego się do regeneracji lub użycia w trakcji konnej (Dziennik Urzędowy Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych Nr 4, poz. 7 z późniejszymi zmianami).

7. Kierowcy pojazdów samochodowych i ich pomocnicy otrzymują premię za oszczędność paliw płynnych według zasad określonych uchwałą Nr 102 Rady Ministrów z dnia 26 kwietnia 1974 r. w sprawie zasad premiowania kierowców pojazdów samochodowych i ich pomocników za oszczędne zużycie paliw płynnych (Monitor Polski Nr 16, poz. 101).

## ZAŁĄCZNIK NR 5

### ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW STRAŻY PRZEMYSŁOWEJ

W odniesieniu do pracowników straży przemysłowej obowiązują w zakresie czasu pracy i wynagrodzenia zasady określone uchwałą Nr 155/71 Rady Ministrów z dnia 30 lipca 1971 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w straży przemysłowej.

Do dnia 31 grudnia 1975 roku, to jest do czasu wejścia w życie przepisów §§ 2 — 5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 20 listopada 1974 roku w sprawie czasu pracy i zasad wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu (Dz.U. Nr 45 poz. 270) — do pracowników straży przemysłowej stosuje się normy czasu pracy i zasady wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych określone w Uchwale Nr 155/71 Rady Ministrów z dnia 30 lipca 1971 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w straży przemysłowej.

## ZALĄCZNIK NR 6

### ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH STAŁE LUB DORYWCZO PRZY KONWOJOWANIU

1. Dla pracowników zatrudnionych stałe lub dorywczo przy konwojowaniu stawkę osobistego zaszeregowania ustala kierownictwo zakładu pracy według II kategorii dla konwojenta i według III kategorii dla starszego konwojenta.

2. Jeżeli pracownik dorywczo zatrudniony przy konwojowaniu zaszeregowany jest do stawki wyższej od określonej w ust. 1, wówczas za czas pracy przy konwojowaniu przysługuje mu wynagrodzenie obliczane według stawki jego osobistego zaszeregowania.

3. Za każdą godzinę dojazdu ze stałego miejsca pracy do miejsca przyjęcia przedmiotu konwoju, czasu oczekiwania na przyjęcie przedmiotu konwoju oraz czasu przejazdu powrotnego do stałego miejsca pracy od chwili przekazania przedmiotu konwoju, a przy konwojowaniu wieloosobowym ponadto za każdą godzinę czasu konwojowania, podczas którego konwojent nie ma przedmiotu konwoju w swojej pieczy, przysługuje konwojentom wynagrodzenie w wysokości 1/2 stawki godzinowej ich wynagrodzenia zasadniczego.

Jeżeli czas ten został wliczony do czasu pracy konwojenta zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami — wynagrodzenie, o którym mowa wyżej, nie przysługuje.

4. Postanowienie, o którym mowa w ust. 3, ma odpowiednie zastosowanie do pracowników zatrudnionych dorywczo przy konwojowaniu, z tym że wynagrodzenie ustala się na podstawie godzinowej stawki wynagrodzenia zasadniczego przysługującego tym pracownikom za czas pracy przy konwojowaniu.

5. Za pracę przy konwojowaniu w porze nocnej przysługuje dodatek nocny, wynoszący za każdą godzinę 15% stawki osobistego zaszeregowania.

6. Dodatek 15-procentowy przysługuje niezależnie od 100% dodatku w przypadku pracy nadliczbowej wykonywanej w nocy.

7. Pracownikom zatrudnionym przy konwojowaniu przysługuje uprawnienie do premii według zasad ustalonych w przedsiębiorstwie dla pracowników wynagradzanych według czasowo-premialnej formy płacy.

## ZAŁĄCZNIK NR 7

### ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W WYDZIELONYCH ORGANIZACYJNIE KOMÓRKACH POLIGRAFICZNYCH

1. Zasady wynagradzania określone niniejszym załącznikiem stosuje się w wydzielonych organizacyjnie komórkach poligraficznych po uzyskaniu zgody jednostki nadrzędnej nad przedsiębiorstwem na wprowadzenie tych zasad podjętej na podstawie oceny zakresu prac poligraficznych wykonywanych przez tę komórkę przedsiębiorstwa i dysponowanych przez nią maszyn drukarskich.

2. Dla pracowników płatnych godzinowo zatrudnionych w organizacyjnie wydzielonych komórkach poligraficznych przedsiębiorstw obowiązuje tabela godzinowych stawek płac zasadniczych stanowiąca załącznik nr 1 do niniejszych zasad.

3. Zaszeregowania pracowników płatnych godzinowo do poszczególnych kategorii dokonuje się na podstawie taryfikatora kwalifikacyjnego obowiązującego w przedsiębiorstwach przemysłu poligraficznego nadzorowanych przez Ministra Kultury i Sztuki z wyłączeniem części tego taryfikatora dotyczącej zaszeregowania tzw. „wspólnych zawodów”.

4. Dla stanowisk nie ujętych w taryfikatorze kwalifikacyjnym, o którym mowa w ust. 3, zaszeregowanie do odpowiednich kategorii pracowników zatrudnionych w wyodrębnionych komórkach poligraficznych, następuje w oparciu o nomenklaturę stanowisk i przewidziany dla nich zakres wykonywanych robót — zgodnie z załącznikiem Nr 2 do niniejszych zasad.

5. Pracownicy inżynieryjno-techniczni i administracyjno-biurowi oraz pracownicy zaliczani do tzw. „wspólnych zawodów” zatrudnieni w wyodrębnionych komórkach poligraficznych są wynagradzani według obowiązujących zasad w danym przedsiębiorstwie, wynikających z przepisów Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Maszynowego.

6. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach fotooperatorów i fotolaborantów powinni być zaszeregowani do odpowiednich stawek płac w ramach obowiązującej tabeli płac pracowników płatnych miesięcznie w oparciu o następującą tabelę porównawczą stanowisk pracy:

Stanowisko w komórce poligraficznej	Odpowiada stanowisku według tabeli zaszeregowania stanowiącej załącznik Nr 3
młodszy fotooperator młodszy fotolaborant	laborant
fotolaborant fotooperator	starszy referent techn.
starszy fotooperator	samodzielny referent techniczny

7. Pracownicy komórek poligraficznych wynagradzani według tabeli stanowiącej załącznik Nr 1 nie otrzymują dodatków z tytułu pracy uciążliwej lub wykonywanej w warunkach szkodliwych dla zdrowia.

8. Pracownicy płatni godzinowo zatrudnieni w komórkach poligraficznych są nagradzani według systemu dniówkowo-premiowego.

9. Na premię dla pracowników, o których mowa w ust. 8, tworzy się w ramach planowanego osobowego funduszu plac fundusz premiowy do 10% plac zasadniczych tych pracowników.

10. Wysokość funduszu premiowego oraz szczegółowe zasady premiowania poszczególnych grup zawodowych określają zakładowe regulaminy premiowania zatwierdzone przez dyrektora przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową.

11. Dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy (zawodach), o których mowa w załączniku Nr 3 do niniejszych zasad może być wprowadzony 40-godzinny tydzień pracy.

12. Rozszerzenie wykazu stanowisk uprawnionych do stosowania skróconej normy czasu pracy może nastąpić w uzasadnionych przypadkach na podstawie każdorazowej decyzji Prezesa Rady Ministrów.

13. W sprawach nie uregulowanych niniejszymi zasadami w odniesieniu do pracowników komórek poligraficznych mają zastosowanie postanowienia Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Maszynowego.

**Załącznik nr 1**  
do zasad wynagradzania  
pracowników zatrudnionych  
w komórkach poligraficznych

**Tabela zasadniczych godzinowych stawek plac**

A Dla pracowników płatnych godzinowo zatrudnionych w normalnym wymiarze czasu pracy — 46 godzin tygodniowo

Kategoria zaszeregowania	Godzinowe stawki w zł
I	6,20
II	7,00
III	8,00
IV	9,00
V	10,40
VI	11,90
VII	13 70
VIII	15 70
IX	18,00

B. Dla pracowników płatnych godzinowo zatrudnionych w skróconej dziennej normie czasu pracy — 40 godzin tygodniowo

Kategoria zaszeregowania	Godzinowe stawki w zł
I	7,10
II	8,05
III	9,20
IV	10,35
V	11,95
VI	13,70
VII	15,75
VIII	18,05
IX	20,70

C. Godzinowe stawki płac przy 40 godzinnym tygodniu pracy stosuje się dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy w wydziałach produkcyjnych, o których mowa w załączniku nr 3 do niniejszych zasad.

**Załącznik Nr 2**  
do zasad wynagrodzenia  
pracowników zatrudnionych  
w komórkach poligraficznych

**Stanowiska i zakres wykonywanych robót w wyodrębnionych komórkach poligraficznych nie objętych taryfikatorem kwalifikacyjnym dla przemysłu poligraficznego**

Dział światłokopii

I. Pomocnik kopisty ozalidowego — kat. 2—3

Przykłady robót:

1. Nalewanie amoniaku do zbiorników wywoływaczki
2. Talkowanie matryc
3. Liczenie odbitek wg poszczególnych stadiów dokumentacji technicznej
4. Usuwanie makulatury podczas wywoływania
5. Ustawianie płyty tarczowej do cięcia rolek papieru światłoczułego
6. Cięcie papieru światłoczułego z uprzednim wyliczeniem potrzebnego dla danej dokumentacji formatu ilości papieru
7. Wymiana zużytego amoniaku w zbiornikach
8. Czyszczenie płyty tarczowej z opiłków papieru.

II. Odbieracz ozalidowy — kat. 3—4

Przykłady robót:

1. Oprawianie elektrod w lampach łukowych
2. Odbieranie oryginałów matryc
3. Układanie rysunków według numeracji
4. Liczenie ilości wyświetlanych odbitek z poszczególnych matryc,
5. Odbieranie ze spływu rotacyjnego wyświetlanej dokumentacji
6. Zwijanie wyświetlonej dokumentacji w rulony oraz przekazywanie do wywoływania
7. Czyszczenie kloszy

### III. Wywoływacz rysunków — kat. 4—5

Przykłady robót:

1. Regulowanie naciągu i przesuwu transportera
2. Regulowanie wentylacji oparów amoniakalnych
3. Wywoływanie odbitek transparentnych
4. Wywoływanie odbitek z matryc jasnych i ciemnych
5. Kontrola prawidłowości wywoływanego rysunku
6. Kontrola intensywności zaczernienia
7. Układanie odbitek według faz
8. Liczenie ilości odbitek na poszczególne stadia
9. Przyjmowanie odbitek

### IV. Kompletowacz ozalidowy — kat. 5—6

Przykłady robót:

1. Rozcinanie wykonanych odbitek dokumentacji
2. Przycinanie dokumentacji na odpowiedni format
3. Liczenie ilości odbitek w poszczególnych formatach, stadiach i alternatywach,
4. Kompletowanie odbitek z zachowaniem paginacji i kolejności faz
5. Układanie oryginałów matryc według ustalonej kolejności
6. Przekazywanie oryginałów matryc i skompletowanych odbitek do dyspozytora
7. Kontrolowanie odbitek pod względem jakości pracy oraz wierności odbitek z oryginałem
8. Kontrolowanie i czyszczenie maszyn

### V. Kopista ozalidowy — kat. 6—7

Przykłady robót:

1. Wykonywanie odbitek ozalidowych z matryc ciemnych, jasnych i diapozytywów
2. Wykonywanie odbitek na kalce transparentowej
3. Kontrolowanie pracy wywoływacza i kompletowacza
4. Kierowanie pracą zespołu.

### VI. Operator przy powielaczach elektronowych „REX-ROTARY” — kat. 4—5

Przykłady robót:

1. Wypalanie matryc z oryginałów kreskowych i półtonowych do powielania odbitek jednokolorowych
2. Montaż oryginałów i matryc do powielania
3. Retusz matryc (korekta)
4. Przygotowanie urządzeń do powielania ręcznego i mechanicznego
5. Powielanie dokumentów kreskowych wraz z ilustracjami
6. Wymiana zespołów farbowych ( na kolory)
7. Regulacja wypalarki elektroiskrowej
8. Konserwacja urządzeń „REX-ROTARY”

**Załącznik Nr 3**  
do zasad wynagradzania  
pracowników zatrudnionych  
w komórkach poligraficznych

1. Dla pracowników zatrudnionych w uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia warunkach pracy może być stosowany na podstawie ogólnie obowiązujących przepisów skrócony czas pracy lub urlopy dodatkowe.

2. Do świadczeń, o których mowa w ust. 1, uprawnieni są w określonych wymiarach pracownicy zatrudnieni na stanowiskach wymienionych w odrębnych przepisach



## ZALĄCZNIK NR 8

### ZASADY WYNAGRADZANIA DYRYGENTÓW I CZŁONKÓW ZAKŁADOWYCH ORKIESTR DĘTYCH ZA CZAS ĆWICZEŃ (PRÓB) I WYSTĘPÓW

Dyrygenci i członkowie zakładowych orkiestr dętych są wynagradzani za czas ćwiczeń (prób) oraz występów odbywanych poza godzinami pracy (zajęć służbowych) — w oparciu o przepisy zarządzenia Nr 34 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 6 lipca 1973 r. w sprawie finansowania zakładowych orkiestr dętych oraz zasad wynagradzania dyrygentów i członków tych orkiestr za czas ćwiczeń (prób) i występów (Dz. U. Ministerstwa Pracy, Płac i Spraw Socjalnych Nr 5 (9), poz. 8).

## ZALĄCZNIK NR 9

### ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW KULTURALNO-WYCHOWAW- CZYCH I SŁUŻBY BIBLIOTECZNEJ

Pracownicy kulturalno-wychowawczy i służby bibliotecznej zatrudnieni w placówkach upowszechniania kultury prowadzonych przez zakłady pracy oraz pracownicy bibliotek prowadzonych przez zakłady pracy są wynagradzani według zasad określonych w:

1) rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 16 sierpnia 1974 r. w sprawie wynagradzania pracowników placówek upowszechniania kultury, archiwów państwowych i Filmoteki Polskiej (Dz. U. Nr 30, poz. 176),

2) wytycznych Nr 50 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych oraz Ministra Kultury i Sztuki z dnia 31 sierpnia 1974 r. w sprawie wynagradzania pracowników kulturalno-wychowawczych i służby bibliotecznej zatrudnionych w placówkach upowszechniania kultury prowadzonych przez zakłady pracy (Dz.U. MPPiSS Nr 12/24, poz. 23).

## ZALĄCZNIK NR 10

### ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW REDAKCYJNYCH I REDAKCYJNO-TECHNICZNYCH ZATRUDNIONYCH W DZIAŁACH (ZAKŁADACH) WYDAWNICZYCH

1. W stosunku do pracowników redakcyjnych i redakcyjno-technicznych zatrudnionych w działach (zakładach) wydawniczych, prowadzących działalność wydawniczą na podstawie wymaganych uprawnień, a istniejących przy przedsiębiorstwach i innych jednostkach organizacyjnych — obowiązują zasady wynagradzania określone wytycznymi Nr 68 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych oraz Ministra Kultury i Sztuki z dnia 15 listopada 1974 r.

2. Pozostali pracownicy zatrudnieni w działach (zakładach) wydawniczych, o których mowa w ust. 1. są wynagradzani według zasad obowiązujących ogólnie w danym przedsiębiorstwie (względnie innej jednostce organizacyjnej).

## ZAŁĄCZNIK NR 11

### ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW OŚRODKÓW INFORMACJI TECHNICZNEJ I EKONOMICZNEJ

1. Pracownicy zatrudnieni w branżowych (działowych) i zakładowych ośrodkach (komórkach) informacji technicznej i ekonomicznej są wynagradzani według następujących zasad:

1) pracownicy biblioteczni — według zasad określonych wytycznymi Nr 50 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych oraz Ministra Kultury i Sztuki z dnia 31 sierpnia 1974 r. w sprawie wynagradzania pracowników kulturalno-wychowawczych i służby bibliotecznej zatrudnionych w placówkach upowszechniania kultury prowadzonych przez zakłady pracy

2) pracownicy działów (komórek) wydawniczych — według zasad określonych wytycznymi Nr 68 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych oraz Ministra Kultury i Sztuki z dnia 15 listopada 1974 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników redakcyjnych i redakcyjno-technicznych zatrudnionych w działach, biurach i zakładach wydawniczych.

3) pozostali pracownicy są wynagradzani według zasad obowiązujących powszechnie w danej jednostce organizacyjnej przy zaszeregowaniu w oparciu o następującą równorzędność stanowisk:

Lp.	Stanowisko w ośrodku informacji techniczno-ekonomicznej	Równorzędne stanowisko pod względem zaszeregowania
1	Kierownik ośrodka (branżowego, zakładowego)	— Naczelnik wydziału technicznego w zjednoczeniu (jeżeli ośrodek liczy co najmniej 5 osób) względnie specjalista — Kierownik działu techn. w pozostałych jednostkach
2	Z-ca kierownika ośrodka (jeżeli ośrodek liczy ponad 10 osób)	— Specjalista w zjednoczeniu i w przedsiębiorstwie — Zastępca kierownika działu technicznego w pozostałych jednostkach
3	Dokumentalista — inspektor, starszy dokumentalista	Specjalista w zjednoczeniu i przedsiębiorstwie
4	Dokumentalista — informator, dokumentalista	Samodzielny referent w zjednoczeniu i przedsiębiorstwie
5	Pomocnik dokumentalisty	Starszy referent w zjednoczeniu i przedsiębiorstwie

2. W zakresie wymogów kwalifikacyjnych obowiązują w odniesieniu do pracowników, o których mowa w ust. 1 pkt. 3, ogólne wymagania dotyczące wykształcenia i stażu pracy obowiązujące w danej jednostce organizacyjnej (przedsiębiorstwo, OBR) w stosunku do równorzędnych stanowisk, a ponadto Minister może ustalić dodatkowe wymagania związane z wykonywaniem czynności w ośrodkach informacji techniczno-ekonomicznej (np. ukończenie specjalistycznego przeszkolenia, znajomość języków obcych itp).

## ZALĄCZNIK NR 12

### ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W PLACÓWKACH ŻYWIENIA ZBIOROWEGO PROWADZONYCH PRZEZ ZAKŁADY PRACY

Pracownicy zatrudnieni w przykładowych placówkach żywienia zbiorowego prowadzonych przez zakłady pracy (stołówkach, bufetach, barach mlecznych) są wynagradzani w oparciu o zasady określone:

1) uchwałą Nr 103 Rady Ministrów z dnia 26 kwietnia 1974 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w handlu wewnętrznym (Monitor Polski Nr 16, poz. 102),

2) postanowieniami §§ 3—6, 14—23 zarządzenia Nr 15 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 27 kwietnia 1974 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w jednostkach rynkowego handlu wewnętrznego (ze zmianami wprowadzonymi zarządzeniem Nr 46 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 21 sierpnia 1974 r.).

## ZALĄCZNIK NR 13

### ZASADY WYNAGRADZANIA I CZASU PRACY PRACOWNIKÓW PILNUJĄCYCH MIENIA W ZAKŁADACH PRACY

1. Za pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu rozumie się dozorców, portierów i inne osoby, których zadaniem jest ochrona mienia (budynków, urządzeń, ruchomości) zakładu pracy — z wyłączeniem pracowników straży przemysłowej.

2. Normalny czas pracy pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu, o ile pilnowanie nie jest połączone z jakąkolwiek inną pracą, może wynosić do 12 godzin na dobę.

W przypadku, gdy pracownicy ci wykonują w czasie pilnowania jednocześnie inną przerywaną pracę dodatkową, to czas ich pracy w razie udowodnionej potrzeby może wynosić do 10 godzin na dobę po uprzednim uzgodnieniu z radą zakładową.

3. Przy pracy na dwie zmiany w ciągu doby przesuwanie zmian powinno następować nie rzadziej niż co 14 dni. Czas pracy poszczególnych pracowników przy przesuwaniu zmian może być jednorazowo przedłużony najwyżej do 18 godzin.

4. Pracownicy przy pilnowaniu mogą być zatrudnieni według jednego z następujących systemów:

- 1) 8 godzin pracy i 16 godzin wolnych od pracy,
- 2) 12 godzin pracy i 12 godzin wolnych od pracy,
- 3) 12 godzin pracy i 24 godziny wolne od pracy.

5. Przy systemie zatrudnienia wymienionym w ust. 4 pkt. 1) i 2) pracownikom przysługuje jeden dzień w tygodniu (pełne 24 godziny) wolny od pracy.

6. Przy systemie zatrudnienia wymienionym w ust. 4 pkt. 3) pracownikom nie przysługuje dodatkowy (nie wynikający z rozkładu czasu pracy) dzień wolny w tygodniu.

7. Pracownikom zatrudnionym przy pilnowaniu wg systemu wymienionego w ust. 4 pkt. 1) i 2) przysługujący w tygodniu dzień wolny od pracy, a pracownikom zatrudnionym wg systemu określonego w ust. 4 pkt 3) przysługujące 24 godziny wolne od pracy — co trzy tygodnie powinny przypadać w niedzielę.

8. W przypadku pracy wg systemu 8 godzin pracy i 16 godzin wolnych od pracy oraz według systemu 12 godzin pracy i 12 godzin wolnych od pracy pracownikom zatrudnionym przy pilnowaniu przysługuje za przedłużony czas pracy wynagrodzenie zasadnicze, o którym mowa w zał. Nr 2 część VI ust. 2 do Układu, ustalone w wysokości:

1) 110<sup>0</sup>/<sub>0</sub> stawki godzinowej za każdą godzinę pilnowania ponad 8 godzin do 12 godzin jednorazowo (tj. stawka zasadnicza + 10<sup>0</sup>/<sub>0</sub> dodatek).

2) 200<sup>0</sup>/<sub>0</sub> stawki godzinowej (tj. stawka zasadnicza + 100<sup>0</sup>/<sub>0</sub> dodatek).  
za godziny pilnowania:

— powyżej 12 godzin jednorazowo,

— za wszystkie godziny przepracowane w dniu, który zgodnie z obowiązującym harmonogramem powinien być dniem wolnym od pracy,

— za wszystkie godziny pracy w dniu ustawowo wolnym od pracy, nie będącym niedzielą i nie przypadającym w niedzielę, chyba że za zgodą pracownika udzielono mu w zamian innego dnia wolnego od pracy.

9. W przypadku pracy wg systemu 12 godzin pracy i 24 godziny wolne od pracy pracownikom zatrudnionym przy pilnowaniu przysługuje z tytułu przedłużonego czasu pracy wynagrodzenie zasadnicze w wysokości:

1) 110 % stawki godzinowej za każdą godzinę pilnowania ponad 8 godzin do 12 godzin jednorazowo,

2) 200% stawki godzinowej za godziny przepracowane jednorazowo ponad 12 godzin oraz za godziny przepracowane w ramach 12 godzin jednorazowo, lecz przekraczające 72 godziny w tygodniu,

3) 200 % stawki godzinowej za wszystkie godziny pracy w przypadającym w danym tygodniu ustawowym dniu wolnym od pracy, nie będącym niedzielą i nie przypadającym w niedzielę.

10. Pracownikom zatrudnionym przy pilnowaniu za pracę w niedzielę, za którą pracownik otrzymał inny dzień w tygodniu wolny od pracy, a przy systemie zatrudnienia 12 godzin pracy i 24 godziny wolne od pracy korzystał po 12 godzinach pracy z 24 godzin wolnych od pracy — przysługuje wynagrodzenie jak za roboczy dzień pracy.

Przepis ten nie dotyczy przypadków, o których mowa w ust. 7, mianowicie za pracę co trzecią niedzielę, która powinna być wolna od pracy, przysługuje wynagrodzenie ze 100 % dodatkiem.

11. Za pracę w nocy pracownikom zatrudnionym przy pilnowaniu — niezależnie od dodatków, o których mowa wyżej, przysługuje dodatek w wysokości 15 % godzinowej stawki płac.

12. Zakłady pracy powinny prowadzić ewidencję czasu pracy pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu w sposób zabezpieczający ustalenie liczby przepracowanych przez nich godzin w wymiarze dziennym oraz tygodniowym.

13. Postanowienia niniejszego załącznika obowiązują do dnia 31 grudnia 1975 roku to jest do czasu wejścia w życie przepisów §§ 2—5 rozporządzenia Rady Ministrów, z dnia 20 listopada 1974 r. w sprawie czasu pracy i zasad wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu.

## ZAŁĄCZNIK NR 14

### ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W HALACH MASZYN

Pracownicy zatrudnieni w halach maszyn, a mianowicie:

- 1) maszynistki przepisujące teksty na maszynach do pisania zgrupowane w jednostce organizacyjnej (hali maszyn),
  - 2) kierownik hali maszyn powołany w przypadku, gdy hala maszyn liczy ponad 5 maszynistek,
- są wynagradzani według zasad określonych:
- uchwałą Nr 104 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1973 roku w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w halach maszyn (Monitor Polski Nr 23 poz. 138),
  - zarządzeniem Nr 32 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 18 czerwca 1973 roku w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w halach maszyn (Dz.U. MPPiSS Nr 4/8, poz. 7),
  - zarządzeniem Nr 45 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 6 września 1973 roku w sprawie norm pracy oraz niektórych zasad wynagradzania maszynistek i kierowników hal maszyn (Dz.U. MPPiSS Nr 6/10, poz. 11).

## ZAŁĄCZNIK NR 15

### ZASADY WYNAGRADZANIA RADCÓW PRAWNYCH I REFERENTÓW PRAWNYCH

1. Niniejsze zasady wynagradzania dotyczą pracowników zatrudnionych na stanowiskach radców prawnych wpisanych na listę radców prawnych i referentów prawnych objętych uchwałą Nr 533 Rady Ministrów z dnia 13 grudnia 1961 r. w sprawie obsługi prawnej przedsiębiorstw państwowych, zjednoczeń oraz banków państwowych (Monitor Polski Nr 96, poz. 406).

2. Ilekroć w niniejszych zasadach jest mowa:

- 1) o „samodzielnym referencie prawnym” — należy przez to rozumieć referenta prawnego zatrudnionego w zakładzie pracy, w którym nie jest przewidziane obsadzenie stanowiska radcy prawnego,
- 2) o „referencie prawnym” — należy przez to rozumieć referenta prawnego zatrudnionego w komórce prawnej, kierowanej przez radcę prawnego.

3. Radcom prawnym, samodzielnym referentom prawnym oraz referentom prawnym przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości określonej dla tych stanowisk w tabeli płac, obowiązującej w danym przedsiębiorstwie, a ustalonej odpowiednim załącznikiem do Układu.

4. W jednostkach organizacyjnych, dla których obowiązująca tabela nie określa wynagrodzenia zasadniczego radcy prawnego, samodzielnego referenta prawnego oraz referenta prawnego, stosuje się następujące zasady ustalania wynagrodzenia zasadniczego pracowników, zajmujących wymienione wyżej stanowiska:

- 1) wynagrodzenie zasadnicze radcy prawnego ustala się według obowiązującej w danej jednostce organizacyjnej tabeli płac w wysokości stawek wynagrodzenia zasadniczego przysługującego na stanowisku kierownika działu (wydziału) ekonomicznego,
- 2) wynagrodzenie zasadnicze samodzielnego referenta prawnego ustala się według obowiązującej w danej jednostce organizacyjnej tabeli płac w wysokości stawek wynagrodzenia zasadniczego, przysługującego na stanowisku inspektora ekonomicznego,
- 3) wynagrodzenie zasadnicze referenta prawnego ustala się według obowiązującej w danej jednostce organizacyjnej tabeli płac w wysokości stawek wynagrodzenia zasadniczego przysługującego na stanowisku referenta ekonomicznego, a w razie braku tego stanowiska w tabeli płac — na stanowisku starszego referenta administracyjnego.

5. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia w ramach stawek wynagrodzenia zasadniczego, przysługującego radcy prawnemu należy kierować się jego doświadczeniem zawodowym, nabytym w ciągu pracy w dziedzinie prawnej, oraz zakresem obowiązków i stopniem przydatności do pracy,

6. Radcy prawnemu nie może być przyznane wynagrodzenie ryczałtowe.

7. Radca prawny zatrudniony w niepełnym wymiarze godzin pracy otrzymuje zależnie od czasu pracy stosunkową część wynagrodzenia zasadniczego, przysługującego według tabeli płac radcy na pełnym etacie z tym, że wynagrodzenie zasadnicze radcy prawnego zatrudnionego w niepełnym wymiarze godzin pracy powinno być obliczone od podstawy nie niższej, niż 2400 zł miesięcznie.

8. Radcy prawnemu zatrudnionemu tylko w jednym zakładzie pracy w pełnym wymiarze godzin pracy obowiązującym w danym zakładzie pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze ustalone wg zasad określonych w ust. 3 i 4 podwyższone o 10%.

9. W zakładzie pracy zatrudniającym dwu lub więcej radców prawnych, radcy prawnemu koordynującemu ich pracę przysługuje dodatek w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego, ustalonego zgodnie z ust. 3, 4 albo ust. 8.

10. W wyjątkowych przypadkach, uzasadnionych wielkością komórki prawnej, zwłaszcza gdy zakres działania tej komórki obejmuje obsługę prawną kilku zakładów pracy (przedsiębiorstw, zjednoczeń) — Minister może przyznać radcy prawnemu koordynującemu pracę radców prawnych, dodatek wyższy od wymienionego w ust. 9, nie przekraczający jednak 15% wynagrodzenia zasadniczego.

11. Postanowień ust. 8—10 nie stosuje się w jednostkach organizacyjnych, które po dniu 1.X.1972 r. zastosowały nowe zasady wynagradzania wprowadzające podwyższone płace zasadnicze i dodatki funkcyjne.

12. Radcy prawnemu przysługuje dodatkowe wynagrodzenie z tytułu zastępstwa w postępowaniu sądowym w procesach z osobami fizycznymi i organizacjami, nie będącymi organizacjami państwowymi.

Wynagrodzenie to nie przysługuje w sporach ze stosunku pracy, z wyjątkiem sporów o niedobory zawinione, oraz w sporach o odszkodowanie z powodu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.

13. Dodatkowe wynagrodzenie wynosi 70% przysądzonego zasadniczego wynagrodzenia pełnomocnika procesowego w procesach z powództwa wytoczonego przez zakład pracy, a 100% przysądzonego zasadniczego wynagrodzenia pełnomocnika procesowego w procesach wytoczonych zakładowi pracy.

14. Jeżeli w tym samym postępowaniu sądowym bierze udział kilku radców prawnych, o podzieleniu między nich dodatkowego wynagrodzenia (ust. 12) decyduje kierownik zakładu pracy zależnie od wkładu pracy radców prawnych.

15. W sprawach z powództwa zakładu pracy, dodatkowe wynagrodzenie (ust. 12) wypłaca się w połowie z pierwszej wyegzekwowanej kwoty, pozostałą zaś połowę — po wyegzekwowaniu połowy należności głównej.

W sprawach z powództwa przeciwko zakładowi pracy, wynagrodzenie dodatkowe wypłaca się w całości po wyegzekwowaniu kosztów od dłużnika.

16. Wysokość dodatkowych wynagrodzeń, o których mowa w ust. 12, nie może przekraczać w ciągu roku kalendarzowego 3-miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego radcy prawnego, pobieranego w danym zakładzie pracy.

17. Radcy prawnemu prowadzącemu proces sądowy lub arbitrażowy ze stroną mającą siedzibę za granicą, w razie uzyskania korzystnego dla zakładu pracy wyniku w procesie, przyznaje się dodatkowe wynagrodzenie w walucie polskiej w wysokości 2% wartości sporu. Dodatkowe wynagrodzenie jest płatne w terminie 30 dni od uprawomocnienia się korzystnego dla zakładu pracy orzeczenia lub ugody. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia nie może przekraczać 3-miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, pobieranego w danym zakładzie pracy, a łączna wysokość wynagrodzeń dodatkowych w ciągu roku kalendarzowego nie może przekraczać 6-miesięcznego wynagrodzenia.



Przepis ust. 14 stosuje się odpowiednio.

18. Radcy prawnemu mogą być zlecone doraźne usługi prawne na rzecz innych zakładów pracy na zasadach i warunkach określonych w § 7 uchwały Nr 400 Rady Ministrów z dnia 10 grudnia 1963 r. w sprawie zasad wynagradzania radców prawnych i referentów prawnych zatrudnionych w przedsiębiorstwach, zjednoczeniach oraz bankach państwowych (Monitor Polski Nr 94, poz. 438).

19. Obowiązujące w danej branży zasady przyznawania nagród, deputatów oraz szczególne przywileje branżowe (tzw. „Karty”) mają również zastosowanie do radców prawnych, zatrudnionych co najmniej w połowie wymiaru godzin pracy, obowiązującego w danym zakładzie pracy — oraz do samodzielnych referentów prawnych i referentów prawnych.

20. W zakresie premiowania obowiązują w stosunku do radców prawnych przepisy stosowane w danym zakładzie pracy.

21. Wysokość należności i rozmiar świadczeń, o których mowa w ust. 19, jak też premii zależne są od wymiaru czasu pracy w danym zakładzie pracy. Jeżeli radca prawny jest zatrudniony w kilku zakładach pracy, w których przysługują należności i świadczenia, o których mowa w ust. 19 i 20, łączna wysokość należności i rozmiar świadczeń nie mogą przekraczać należności i świadczeń przysługujących radcy prawnemu, zatrudnionemu w pełnym wymiarze godzin pracy w macierzystym zakładzie pracy. Przez macierzysty zakład pracy rozumie się ten zakład, w którym radca prawny jest zatrudniony w największym wymiarze godzin pracy. Macierzysty zakład pracy powinien być określony w umowach o pracę zawieranych przez radcę prawnego ze wszystkimi zakładami pracy, w których jest zatrudniony.

22. W celu umożliwienia zakładowi zachowania postanowień ust. 21 radca prawny składa w każdym zakładzie pracy odpowiednie oświadczenie co do wysokości pobieranych w pozostałych miejscach pracy należności i świadczeń, o których mowa w ust. 19 i 20.

23. Stanowiska radców prawnych i samodzielnych referentów prawnych są stanowiskami samodzielnymi w rozumieniu postanowień załącznika Nr 24 do Układu w sprawie określenia kierowniczych i innych samodzielnych stanowisk pracy.

24. Wymagane kwalifikacje radców prawnych i referentów prawnych określa uchwała Nr 533 Rady Ministrów z dnia 13.XII.1961 r. w sprawie obsługi prawnej przedsiębiorstw państwowych, zjednoczeń oraz banków państwowych (Monitor Polski Nr 96, poz. 406).

25. Osoby, które przed dniem 1 stycznia 1964 r. wykonywały czynności radców prawnych i mają ukończone wyższe studia prawnicze, a nie zostały wpisane na listę radców prawnych z powodu nie złożenia egzaminu, o którym mowa w § 19 ust. 1 uchwały Nr 533 Rady Ministrów z dnia 13.XII.1961 r. w sprawie obsługi prawnej przedsiębiorstw państwowych, zjednoczeń oraz banków państwowych i zostały zatrudnione na stanowisku referenta prawnego — pobierają wynagrodzenie w dotychczasowej wysokości, jeżeli jest ono wyższe od wynagrodzenia ustalonego dla samodzielnego referenta prawnego (referenta prawnego). Wynagrodzenie to nie może jednak przekroczyć 90% wynagrodzenia zasadniczego radcy prawnego w danym zakładzie pracy.

26. Czas pracy i organizację obsługi prawnej radców prawnych i referentów prawnych reguluje zarządzenie Nr 62 Prezesa Rady Ministrów z dnia 3 lipca 1962 r. w sprawie ogólnych zasad organizacji obsługi prawnej przedsiębiorstw państwowych (Monitor Polski Nr 57, poz. 276).

## ZAŁĄCZNIK NR 16

### ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W OŚRODKACH BADAWCZO - ROZWOJOWYCH

1. Pracownicy zatrudnieni w ośrodkach badawczo-rozwojowych (OBR) są wynagradzani według zasad określonych w uchwale Nr 192 Rady Ministrów z dnia 24 listopada 1970 r. w sprawie warunków pracy i zasad wynagradzania pracowników ośrodków badawczo-rozwojowych (Monitor Polski Nr 43, poz. 341) z tym, że:

- 1) w zakresie wymagań kwalifikacyjnych dla pracowników wymienionych w załączniku Nr 1 do tej uchwały — obowiązują wytyczne Nr 14 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 25 kwietnia 1974 r. w sprawie wymagań kwalifikacyjnych dla pracowników umysłowych ośrodków badawczo-rozwojowych (Dz.U. MPPiSS Nr 6/18, poz. 13),
- 2) pracownicy płatni godzinowo są wynagradzani według zasad określonych w załączniku Nr 2 do Układu Zbiorowego Pracy.

2. Do pracowników ośrodków badawczo-rozwojowych utworzonych w trybie określonym w § 1 ust. 2 pkt 3 uchwały Nr 191 Rady Ministrów z dnia 24 listopada 1970 r. w sprawie tworzenia i zasad działania ośrodków badawczo-rozwojowych (Monitor Polski Nr 43, poz. 340) mogą mieć zastosowanie zasady wynagradzania, wymienione wyżej w ust. 1 bądź zasady obowiązujące w jednostce, która została przekształcona w ośrodek badawczo-rozwojowy.

## ZAŁĄCZNIK NR 17

### ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW JEDNOSTEK PROJEKTOWANIA

1. Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w jednostkach projektowania określają przepisy uchwały Nr 18 Rady Ministrów z dnia 9 stycznia 1969 roku w sprawie zasad wynagradzania pracowników państwowych biur projektów (M.P. Nr 3 poz. 23) oraz przepisy resortowe wydane przez Ministra Przemysłu Maszynowego w oparciu o tę uchwałę.

2. Przepisy określone w ust. 1 nie dotyczą jednostek projektowania (biur projektów), które na podstawie odrębnych decyzji stosują zasady wynagradzania określone przepisami uchwały Nr 264 Rady Ministrów z dnia 30 listopada 1973 r. w sprawie eksperymentalnych zasad działania biur projektów oraz przepisami wydanymi na jej podstawie, a w szczególności zarządzeniem Nr 64 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 12 grudnia 1973 r. w sprawie stawek płac zasadniczych, dodatków oraz zasad zaszeregowania pracowników zatrudnionych w biurach projektów stosujących eksperymentalne zasady działania.

## ZAŁĄCZNIK NR 18

### ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W JEDNOSTKACH HANDLOWYCH

1. Pracownicy zatrudnieni w centralach i przedsiębiorstwach handlu zaopatrzeniowego (biura zbytu, biura sprzedaży, hurtownie itp.) są wynagradzani w oparciu o zasady określone:

- 1) uchwałą Nr 103 Rady Ministrów z dnia 26 kwietnia 1974 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w handlu wewnętrznym (Monitor Polski Nr 16, poz. 102),
- 2) zarządzeniem Nr 16 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 29 kwietnia 1974 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w jednostkach handlu zaopatrzeniowego (ze zmianami wprowadzonymi zarządzeniem Nr 49 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 31 sierpnia 1974 r.).

2. Pracownicy zatrudnieni w sklepach handlu detalicznego prowadzonych przez przedsiębiorstwa handlu zaopatrzeniowego lub przedsiębiorstwa przemysłowe (sklepy fabryczne, sklepy przyzakładowe) są, wynagradzani w oparciu o przepisy zawarte w:

- 1) uchwale Nr 103 Rady Ministrów z dnia 26 kwietnia 1974 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w handlu wewnętrznym (Monitor Polski Nr 16, poz. 102),
- 2) zarządzeniu Nr 15 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 27 kwietnia 1974 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w jednostkach rynkowego handlu wewnętrznego (w szczególności w §§ 2, 4—6, 14—23 tego zarządzenia) — ze zmianami wprowadzonymi zarządzeniem Nr 46 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 21 sierpnia 1974 r.

## ZALĄCZNIK NR 19

### ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W CENTRALACH ZJEDNOCZEŃ

I. Tabela miesięcznych stawek wynagrodzeń zasadniczych

Kategoria zaszeręgowania	Miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego w złotych	Kategoria zaszeręgowania	Miesięczna stawka wynagrodzenia zasadniczego w złotych
1	1 200	11	3 400
2	1 300	12	3 700
3	1 500	13	4 000
4	1 700	14	4 300
5	1 900	15	4 600
6	2 100	16	5 000
7	2 300	17	5 500
8	2 500	18	6 000
9	2 800	19	6 500
10	3 100	20	7 000
		21	8 000

1. Zaszeregowania pracowników do poszczególnych kategorii stawek dokonuje się na podstawie tabeli zaszeręgowania i taryfikatora kwalifikacyjnego ujętego w rozdziale II niniejszego załącznika do Układu.

2. Miesięczne stawki wynagrodzenia zasadniczego, określone w niniejszej tabeli stanowią podstawę do obliczania: premii, dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, w niedziele i święta ustawowo wolne od pracy i w porze nocnej oraz innych należności obliczanych od wynagrodzenia zasadniczego.

II. Tabela zaszerogowań i taryfikator kwalifikacyjny pracowników zatrudnionych w centralach zjednoczeń

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszerogowania	Wymagania kwalifikacyjne w zakresie:	
			wykształcenia	praktyki i inne
1	2	3	4	5
1	Naczelny dyrektor — zjedn. I grupy*) — zjedn. II grupy	19—21 18—20	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze	8 lat pracy zawodowej, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym i co najmniej 2 lata w przedsiębiorstwie przemysłowym
2	Zastępcy naczelnego dyrektora, główny księgowy — zjedn. I grupy — zjedn. II grupy	18—20 16—19	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze lub inne odpowiednie dla zajmowanego stanowiska	8 lat pracy zawodowej, w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym i co najmniej 2 lata w przedsiębiorstwie przemysłowym
3	Główny specjalista techniczny, ekonomiczny, d/s pracowniczych, kierownik branżowego ośrodka organizacji	15—19	wyższe techniczne, ekonomiczne lub inne odpowiednie dla zajmowanego stanowiska	6 lat pracy zawodowej, w tym 4 lata w danej specjalności i 2 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym
4	Naczelnicy wydziałów technicznych, ekonomicznych, d/s pracowniczych, osobowych, szkolenia zawodowego, zastępca kierownika branżowego ośrodka organizacji	13—17	wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze lub inne odpowiednie dla zajmowanego stanowiska	4 lata pracy zawodowej, w tym 2 lata w danej specjalności oraz 1 rok na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym

\*) Zasady zaliczania zjednoczeń do poszczególnych grup ustalone są odrębnie przez Ministra.

1	2	3	4	5
5	Specjaliści techniczni, ekonomiczni i inni jak np: specjalista-technolog, specjalista-konstruktor, specjalista w zakresie bhp, specjalista w zakresie normowania i organizacji pracy, specjalista d/s pracowniczych, specjalista d/s osobowych, d/s szkolenia zawodowego, specjalista-księgowy, inni specjaliści wg specyfiki zjednoczenia, radca prawny**)	11—17	wyższe techniczne, ekonomiczne lub inne odpowiednie do pełnionej funkcji	4 lata pracy zawodowej, w tym 1 rok w danej specjalności oraz 1 rok na stanowisku samodzielny
		11—16	średnie techniczne, ekonomiczne lub inne i kurs specjalistyczny wzgl. szkoła pematralna średnie techniczne, ekonomiczne lub inne odpowiednie dla zajmowanego stanowiska	7 lat pracy zawodowej, w tym 4 lata w danej specjalności oraz wybitne osiągnięcia zawodowe 8 lat pracy zawodowej, w tym 4 lata w danej specjalności oraz wybitne osiągnięcia zawodowe
6	Rzecznik patentowy zatrudniony na jednoosobowym stanowisku pracy lub kierujący zespołem rzeczników patentowych	13—17	zgodnie z art. 4 ust. 1 ustawy z dnia 21.4.1966 r. o rzecznikach patentowych (Dz. U. Nr 14, poz. 86)	
7	Rzecznik patentowy zatrudniony w zespole rzeczników patentowych	10—16	jak wyżej	
8	Naczelnik wydziału administracyjnego, gospodarczego	10—14	wyższe	2 lata pracy zawodowej
			średnie zawodowe lub ogólne	6 lat pracy zawodowej

\*\*) Wymagania kwalifikacyjne dla radców prawnych i referentów prawnych określa uchwała Nr 533 R.M. z dnia 13.XII.1981 r. (M.P. Nr 96, poz. 400).

1	2	3	4	5
9	Samodzielni pracownicy techniczni, ekonomiczni i inni jak np.: samodzielny technolog, samodzielny konstruktor, samodzielny inspektor bhp, samodzielny inspektor d/s normowania i organizacji pracy, samodzielny inspektor d/s osobowych, d/s szkolenia zawodowego, samodzielny księgowy, samodzielny referent d/s... kasjer, referent prawny**)	9—13	wyższe techniczne, ekonomiczne lub inne odpowiednie do pełnionej funkcji	2 lata pracy zawodowej
			średnie techniczne, ekonomiczne lub inne odpowiednie do pełnionej funkcji	6 lat pracy zawodowej
10	Starsi referenci techniczni, ekonomiczni, administracyjni, d/s osobowych i inni	6—10	wyższe odpowiednie do pełnionej funkcji	ukończony wstępny staż pracy
			średnie odpowiednie do pełnionej funkcji	4 lata pracy zawodowej
11	Kierownik kancelarii (głównej, tajnej), kier. archiwum, magazynier, teletypista, stenotypistka	5—9	średnie	4 lata pracy dla stanowisk kierowniczych. 2 lata pracy dla stanowisk pozostałych
12	Referenci techniczni, ekonomiczni, administracyjni i inni, telefonista, archiwista, sekretarka	4—8	średnie	ukończony wstępny staż pracy
13	Maszynistka poza halą maszyn	4—6	średnie lub zasadnicze zawodowe (specjalność: maszynistka biurowa) oraz umiejętność bezbłędnego pisania na maszynie z szybkością co najmniej 180 uderz. na minutę	ukończony wstępny staż pracy

1	2	3	4	5
14.	Stażysta	4—7 3—5  1—3	a) wyższe b) szkoła poma- turalna lub średnie zawod. c) średnie ogóln- kształc. wzgl. za- sadn. zawod.	

### Zasady stosowania taryfikatora kwalifikacyjnego

1. Stanowisko głównego specjalisty (poz. 3 tabeli) może być tworzone jako stanowisko kierownicze, jeżeli kieruje on komórką organizacyjną zajmującą się działalnością związaną z określoną specjalnością lub jeżeli jest mu podporządkowanych kilka komórek organizacyjnych, zajmujących się łącznie kompleksem zagadnień wchodzących w zakres danej specjalności, bądź też jako stanowisko jednoosobowe o charakterze opiniodawczym, doradczym lub koordynacyjnym, podporządkowane bezpośrednio naczelnemu dyrektorowi lub jego zastępcy względnie kierownikowi komórki organizacyjnej powołanej dla działalności badawczo-rozwojowej.

Typowymi stanowiskami głównych specjalistów są: główny technolog, główny konstruktor, główny mechanik, główny energetyk, główny ekonomista.

Główny specjalista reprezentuje jedną ze specjalności z określonej dziedziny wiedzy, którą powinien mieć opanowaną w stopniu pozwalającym na prawidłowe rozwiązywanie całokształtu zagadnień w zakresie tej specjalności, zapewniające w sposób optymalny realizację bieżących i perspektywicznych zadań zjednoczenia.

Na stanowisko głównego specjalisty może być powołana jedynie osoba, posiadająca wyższe wykształcenie oraz duże doświadczenie zawodowe w danej specjalności. Dla określonej specjalności może być utworzone nie więcej niż jedno stanowisko głównego specjalisty. Dobór specjalizacji, dla której powołuje się stanowisko głównego specjalisty, powinien wypikać z charakteru działalności zjednoczenia.

Dla komórki organizacyjnej, którą kieruje główny specjalista, należy stosować przykładowo nazwę: wydział głównego technologa, wydział głównego energetyka. W tych przypadkach nie może występować obok stanowiska głównego specjalisty — stanowisko naczelnika wydziału.

Stanowiska głównych specjalistów w centrali zjednoczenia zatwierdza naczelny dyrektor zjednoczenia.

2. Do zakresu działania specjalistów (poz. 5 tabeli) powinno należeć samodzielne rozwiązywanie w sposób pogłębiony niektórych zagadnień z zakresu danej specjalności w ramach określonej dziedziny pracy reprezentowanej przez daną komórkę organizacyjną (np. specjalista-technolog w wydziale technologicznym) względnie rozwiązywanie problemów z zakresu danej specjalności w komórce organizacyjnej o innym kierunku działalności (np. specjalista technolog w wydziale inwestycji). Szczegółowa nazwa dla stanowisk specjalistów dla odróżnienia od innych stanowisk — powinna być dwuczłonowa np. „specjalista-technolog”, „specjalista-mechanik” lub też „specjalista d/s organizacji i normowania pracy”.

3. Stanowiska samodzielnych pracowników (poz. 9 tabeli) mogą być tworzone w zakresie określonym dla stanowisk „specjalistów”, lecz dla odcinków działalności o węższej i mniej złożonej problematyce. Nazwy dla tych stanowisk powinny być ustalone przykładowo: „samodzielný technolog”, „samodzielný referent do spraw...”.

4. Prawidłowe określenie warunków niezbędnych do zakwalifikowania do stanowiska głównego specjalisty, specjalisty lub samodzielnego pracownika powinno



być zawarte w księdze służb (zakresie obowiązków) i taryfikatorze kwalifikacyjnym pracowników opracowanym przez zjednoczenie.

5. Stanowisko naczelnika wydziału może być tworzone, jeżeli w wydziale zatrudnionych jest nie mniej niż 5 pracowników, a w wyjątkowych przypadkach 3—4 pracowników.

6. W stosunku do niektórych stanowisk inżyniersko-technicznych i ekonomicznych (np. pracowników zatrudnionych w służbach: kontroli jakości, technicznego normowania pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, w służbie pracowniczej, inspektorów nadzoru inwestycyjnego) — niezależnie od wymagań określonych w taryfikatorze — obowiązuje na podstawie odrębnych przepisów posiadanie odpowiedniego przeszkolenia specjalistycznego lub określonych uprawnień, bądź określonego stażu pracy w problematyce objętej zadaniami danej służby.

7. W stosunku do pracowników zatrudnionych w branżowym ośrodku informacji naukowo-technicznej i ekonomicznej, wchodzącym w skład zjednoczenia, stosuje się wymagania kwalifikacyjne, o których mowa w załączniku Nr 11 do Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Maszynowego.

Pracownicy ci mogą być zaszeregowani zgodnie z ustaleniami wymienionego załącznika Nr 11 do Układu Zbiorowego Pracy określającego zasady wynagradzania i wymagania kwalifikacyjne dla pracowników ośrodków (komórek) informacji technicznej i ekonomicznej — w drodze odpowiedniego przyrównania stanowisk, występujących w tych ośrodkach, do stanowisk ustalonych niniejszą tabelą zaszeregowani przy uwzględnieniu właściwej równorzędności stanowisk przewidzianej wymienionym załącznikiem do Układu.

8. Do pracowników ze średnim wykształceniem zawodowym mogą być zaliczani tylko ci pracownicy, którzy posiadają świadectwo ukończenia lub świadectwo dojrzałości odpowiedniej szkoły średniej. Absolwenci średnich szkół ogólnokształcących, którzy ukończyli szkołę pomaturalną, są traktowani jak pracownicy ze średnim wykształceniem zawodowym.

9. W stosunku do naczelników wydziałów technicznych i ekonomicznych zatrudnionych w centrali zjednoczenia na tych stanowiskach w dniu zastosowania uchwały nr 222/72 R.M. dopuszcza się stosowanie zastępczych wymagań kwalifikacyjnych, a mianowicie: wykształcenie średnie techniczne lub ekonomiczne odpowiednie dla zajmowanego stanowiska oraz 10 lat praktyki w danej specjalności.

10. Pracownikowi zwolnionemu od wymagań kwalifikacyjnych z uwagi na osiągnięty wiek (45 lat życia) lub z innych ważnych przyczyn przyznaje się w chwili wprowadzania niniejszych zasad stawkę płacy zasadniczej najbardziej zbliżoną do pobieranego poprzednio wynagrodzenia zasadniczego netto.

11. W wyjątkowych przypadkach pracownik, który był zatrudniony w zjednoczeniu w dniu wprowadzania w nim niniejszych zasad wynagradzania i z uwagi na przekroczenie 45 lat życia względnie z innych ważnych przyczyn został zwolniony z obowiązku uzupełnienia wykształcenia, może być przeszerogowany na mocy decyzji dyrektora zjednoczenia do wyższej stawki wynagrodzenia zasadniczego w granicach rozpiętości stawek przewidzianych dla zajmowanego stanowiska. Pracownika tego nie można jednak awansować na wyższe stanowisko.

12. Zwolnienia od wymogów kwalifikacyjnych nie mogą być stosowane do osób, dla których wymagania te są określone szczególnymi przepisami (np. radców prawnych).

13. W okresie przejściowym dopuszcza się możliwość ustalenia w szczególnie uzasadnionych przypadkach zaszeregowania pracowników o 1—2 kategorie poniżej dolnych granic przewidzianych dla poszczególnych grup stanowisk w tabeli zaszeregowania.

Decyzje w tej sprawie podejmuje dyrektor zjednoczenia w porozumieniu z radą zakładową.

14. Zaszeregowanie pracowników do odpowiednich stawek płac zasadniczych ustala:
- Minister — w odniesieniu do naczelnych dyrektorów i ich zastępców oraz głównych księgowych zjednoczeń,
  - naczelny dyrektor — w odniesieniu do pozostałych pracowników zjednoczenia.

### III. Tabela dodatków funkcyjnych dla pracowników na stanowiskach kierowniczych w centralach zjednoczeń i zasady stosowania tych dodatków.

Tabela dodatków funkcyjnych

Lp.	Stanowisko kierownicze	Stawka dodatku funkcyjnego mies. w zł	
		Zjednocz. I grupy	Zjednocz. II grupy
1	Naczelny dyrektor	5 000	4 500
		4 500	4 000
		4 000	3 500
2	Zastępca naczelnego dyrektora, główny księgowy	4 500	4 000
		4 000	3 500
		3 500	3 000
		3 000	2 500
3	Główni specjaliści kierujący zespołem komórek organizacyjnych, kierownik branżowego ośrodka organizacji	2 000	
		1 500	
		1 300	
		1 000	
4	Naczelnicy wydziałów technicznych, ekonomicznych, kadr i szkolenia, zastępca kierownika branżowego ośrodka organizacji	1 500	
		1 300	
		1 000	
		750	
5	Naczelnik wydziału administracyjno-gospodarczego	750	
		600	
		500	
		400	
		300	
6	Kierownik kancelarii	300	
		200	

#### Zasady stosowania dodatków funkcyjnych

1. Zakwalifikowanie zjednoczeń do I względnie II grupy jest analogiczne jak dla celów ustalenia wynagrodzenia zasadniczego w centralach zjednoczeń.

2. Wysokość dodatku określa:

- Minister Przemysłu Maszynowego — dla dyrektora naczelnego, jego zastępców oraz głównego księgowego zjednoczenia,
- dyrektor zjednoczenia — dla pozostałych pracowników centrali zjednoczenia.

3. Przy ustalaniu wysokości dodatku funkcyjnego dla poszczególnych stanowisk należy przyjmować jako podstawowe kryteria:

- stopień złożoności i trudności zagadnień należących do danego zjednoczenia jako całości względnie do jego pionów (w odniesieniu do członków dyirekcji) — bądź też do danej komórki (w odniesieniu do kierowników poszczególnych komórek organizacyjnych zjednoczenia).

4. Dodatek funkcyjny nie przysługuje, jeżeli kierowana komórka organizacyjna zatrudnia mniej niż 5 pracowników.

5. Szczegółowe kryteria dla określenia wysokości dodatków funkcyjnych dla poszczególnych stanowisk kierowniczych w danym zjednoczeniu ustala dyrektor zjednoczenia, kierując się zasadami określonymi w ust. 3 i 4.

6. W okresie przejściowym może być stosowane odstępstwo od ustalonych szczegółowych kryteriów, o których mowa w ust. 5, przy czym w uzasadnionych przypadkach w okresie tym dodatek funkcyjny może być ustalony o jedną stawkę niżej od szczegółowych kryteriów jak też od dolnej granicy stawek określonych dla stanowisk kierowniczych w powyższej tabeli.

7. Dodatek funkcyjny przysługuje wyłącznie w okresie pracy na danym stanowisku kierowniczym, uprawnionym do dodatku.

8. Pracownikowi, któremu na czas nieobecności kierownika posiadającego uprawnienia do dodatku funkcyjnego powierzono jego zastępstwo — przysługuje dodatek w wysokości ustalonej dla danego stanowiska — począwszy od czwartego miesiąca pełnienia zastępstwa.

9. Kwota przyznanego dodatku funkcyjnego wiąże się z zakwalifikowaniem centrali zjednoczenia lub poszczególnych komórek organizacyjnych do określonych stawek dodatku w oparciu o ustalone kryteria.

Zmiana kwoty dodatku funkcyjnego nie może być dokonywana w drodze awansu. Zmiana wysokości dodatku funkcyjnego może nastąpić w razie zmiany zakresu działania lub kryteriów przyjętych za podstawę ustalenia wysokości tego dodatku.

#### **IV. Premiowanie pracowników zatrudnionych w centralach zjednoczeń**

W zakresie premiowania pracowników central zjednoczeń obowiązują zasady analogiczne jak w odniesieniu do pracowników przedsiębiorstw przemysłowych zawarte w załączniku Nr 3 część IV.

#### **V. Zasady wynagradzania pracowników obsługi i rzemieślników.**

Pracownicy obsługi i rzemieślnicy zatrudnieni w centrali zjednoczenia są wynagradzani według stawek godzinowych określonych w załączniku Nr 2 do Układu przy zakwalifikowaniu do poszczególnych kategorii stawek słownie do wykonywanych czynności i ustalen taryfikatora kwalifikacyjnego robót i zawodów.

## ZAŁĄCZNIK NR 20

### NORMY I ZASADY WYDAWANIA DEPUTATU WĘGLOWEGO W NATURZE WZGLĘDNIEM W EKWIWALENCIE PIENIĘŻNYM

1. W przedsiębiorstwach przemysłowych położonych na terenie województwa kato-wickiego oraz na terenie następujących powiatów województwa opolskiego: racibor-skiego, nyskiego, strzeleckiego, brzeskiego, kluczborskiego, a ponadto w miejscowo-ściach: Andrychów, Chrzanów, Jaworzno, Kęty, Wadowice, Żywiec, Sporysz i Węgier-ska Górka, jak również w miejscowościach innych powiatów pozostałych województw, które są położone w promieniu do 10 km od najbliższej kopalni węgla kamiennego — deputat węglowy przysługuje w następującej rocznej wysokości:

1) pracownikowi będącemu głową rodziny:

Wyposażenie zajmowanego mieszkania	Ilość ton rocznego deputatu węglowego	
	w naturze	w ekwiwalencie
— mieszkanie bez centralnego ogrzewania i bez gazu	3,0	1,0
— mieszkanie bez centralnego ogrzewania, lecz z gazem	3,0	1,0
— mieszkanie z centralnym ogrzewaniem, lecz bez gazu	1,0	3,0
— mieszkanie z centralnym ogrzewaniem i gazem	0,5	3,5

2) pracownikowi samotnemu, prowadzącemu własne gospodarstwo domowe:

Wyposażenie zajmowanego mieszkania	Ilość ton rocznego deputatu węglowego	
	w naturze	w ekwiwalencie
— mieszkanie bez centralnego ogrzewania i bez gazu	1,2	0,4
— mieszkanie bez centralnego ogrzewania, lecz z gazem	0,9	0,7
— mieszkanie z centralnym ogrzewaniem, zarówno z gazem jak i bez gazu	—	1,6

3) pracownikowi samotnemu nie prowadzącemu własnego gospodarstwa domowego, niezależnie od wyposażenia mieszkania, w którym zamieszkuje — ekwiwalent pie-niężny za 1,6 tony węgla rocznie.

2. W przedsiębiorstwach przemysłowych położonych na pozostałych terenach kraju przysługuje deputat węglowy w następującej rocznej wysokości:

1) pracownikowi będącemu głową rodziny:

Wyposażenie zajmowanego mieszkania	Ilość ton rocznego deputatu węglowego	
	w naturze	w ekwiwalencie
— mieszkanie bez centralnego ogrzewania i bez gazu	2,5	—
— mieszkanie bez centralnego ogrzewania, lecz z gazem	2,5	—
— mieszkanie z centralnym ogrzewaniem, lecz bez gazu	1,0	1,5
— mieszkanie z centralnym ogrzewaniem i gazem	0,5	2,0

2) pracownikowi samotnemu, prowadzącemu własne gospodarstwo domowe:

Wyposażenie zajmowanego mieszkania	Ilość ton rocznego deputatu węglowego	
	w naturze	w ekwiwalencie
— mieszkanie bez centralnego ogrzewania i bez gazu	1,0	—
— mieszkanie bez centralnego ogrzewania, lecz z gazem	0,9	0,1
— mieszkanie z centralnym ogrzewaniem, zarówno z gazem jak i bez gazu	—	1,0

3) pracownikowi samotnemu, nie prowadzącemu własnego gospodarstwa domowego niezależnie od wyposażenia mieszkania, w którym zamieszkuje — ekwiwalent pieniężny na 1 tonę węgla rocznie.

3. W jednostkach organizacyjnych, w których w dniu podpisania Układu Zbiorowego Pracy obowiązywały wyższe lub niższe normy deputatu węglowego, aniżeli podane w ust. 1 i 2 niniejszego załącznika, zachowuje się normy dotychczasowe w odniesieniu do całości deputatu z tym, że:

1) deputat w naturze w maksymalnym wymiarze może być wydawany w następujących ilościach:

a) pracownikowi będącemu głową rodziny zamieszkującemu:

— w mieszkaniu bez centralnego ogrzewania (z gazem lub bez gazu) w dotychczasowej normie deputatu w naturze,

— w mieszkaniu z centralnym ogrzewaniem bez gazu 1 tonę rocznie,

— w mieszkaniu z centralnym ogrzewaniem i gazem 0,5 tony rocznie;

b) pracownikowi samotnemu, prowadzącemu gospodarstwo domowe zamieszkującemu:

— w mieszkaniu bez centralnego ogrzewania i bez gazu 1,2 tony rocznie,  
— w mieszkaniu z gazem bez centralnego ogrzewania 0,9 tony rocznie,  
— w mieszkaniu z centralnym ogrzewaniem bez gazu 0,5 tony rocznie,  
— w mieszkaniu z centralnym ogrzewaniem i gazem węgiel w naturze nie przysługuje.

2) pracownikom samotnym nie prowadzącym własnego gospodarstwa domowego, niezależnie od wyposażenia mieszkania — deputat węglowy nie przysługuje; otrzymują oni wyłącznie ekwiwalent pieniężny.

3) za zmniejszony deputat w naturze przysługuje ekwiwalent pieniężny.

4. Za pracowników, będących głową rodziny, uważa się:

1) pracowników żonatych, nawet jeśli mieszkają oni chwilowo oddzielnie, np. w hotelu robotniczym.

2) pracownice zamężne, które posiadają na utrzymaniu niezdolnych do pracy mężów, lub których mężowie nie otrzymują z tytułu umowy o pracę deputatu węglowego,

3) pracowników nieżonatych lub pracownice niezamężne, wdowy i wdowców, którzy:

a) posiadają dzieci (również pozamałżeńskie lub przybrane) nie pozostające w związku małżeńskim i nie pobierające deputatu na zasadach przewidzianych dla głowy rodziny względnie

b) utrzymują niezdolnych do pracy dziadków, rodziców lub rodzeństwo i mieszkają razem z nimi, prowadząc wspólne gospodarstwo domowe.

5. Przez mieszkania wyposażone w centralne ogrzewanie rozumie się wyłącznie te mieszkania, które korzystają z centralnego ogrzewania dostarczanego przez administrację domu.

6. Jeżeli w jednym wspólnym gospodarstwie domowym mieszkają dwie lub więcej osób uprawnionych do pobierania deputatu węglowego w naturze, węgiel deputatowy w naturze otrzymuje tylko jedna z tych osób, posiadająca uprawnienie do największej ilości węgla w naturze. Pozostali członkowie gospodarstwa domowego otrzymują ekwiwalent pieniężny.

7. Pracownicy zamieszkali w kwaterach zbiorowych lub w hotelach robotniczych otrzymują zamiast deputatu węglowego w naturze — ekwiwalent pieniężny z wyjątkiem przypadków określonych w ust. 4 pkt. 1.

8. Odbiór deputatu węglowego w naturze następuje z miejsca składowego zakładu pracy, lub innego miejsca ustalonego przez kierownictwo zakładu pracy.

9. Pracownicy, których stałe miejsce zamieszkania znajduje się poza siedzibą zakładu pracy, mają prawo do otrzymania wyłącznie na swój wniosek, asygnaty uprawniającej do poboru węgla deputatowego w miejscu stałego zamieszkania najbliższej rodziny, będącej na stałym utrzymaniu pracownika.

10. Węgiel deputatowy w naturze dostarczany pracownikowi powinien być takiego gatunku i jakości, aby nadawał się on na opał domowy i nie może zawierać asortymentu drobniejszego niż 30 mm oraz więcej niż 10 % podziarna.

11. Wysokość należnego pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego wynosi 550 zł. za 1 tonę węgla. Zakład pracy wypłaca również ekwiwalent pieniężny w wysokości 550 zł za tonę węgla deputatowego w naturze w przypadku:

— zgłoszenia przez pracownika zakładowi pracy do wykupu w części lub w całości przysługującego węgla deputatowego,

— nieodebrania przez pracownika węgla deputatowego w naturze w terminach określonych przez zakład pracy.

Przy ustalaniu wymiaru podatku od wynagrodzeń oraz składki na cele emerytalne przyjmuje się wartość deputatu węglowego wydawanego w naturze w kwocie 500 zł za 1 tonę węgla.

12. Wypłata ekwiwalentu pieniężnego w zamian za deputat węglowy następuje w okresach miesięcznych z dołu, łącznie z wynagrodzeniem za pracę.

13. Pracownicy obowiązani są do przedkładania w zakładzie pracy deklaracji według obowiązującego wzoru, poświadczonej w przewidzianym trybie.

Deklaracja ta stanowi podstawę do określenia uprawnień pracownika do pobierania deputatu węglowego w naturze lub ekwiwalencie. Deklarację należy złożyć przy nabywaniu uprawnień do deputatu, a ponadto w każdym przypadku zmiany stanu faktycznego, mającej wpływ na wielkość deputatu węglowego oraz na formę jego wydawania (w naturze lub w ekwiwalencie).

14. Pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwach odlewniczych otrzymują ekwiwalent pieniężny za całość wymiaru deputatu węglowego, wynikającego z postanowień ust. 1 — 3.

Wydawanie całości deputatu węglowego w formie ekwiwalentu pieniężnego może być dokonywane również w stosunku do pracowników zatrudnionych w wyodrębnionych organizacyjnie zakładach, wydziałach i oddziałach odlewniczych przedsiębiorstw przemysłowych — na podstawie decyzji Ministra podjętej w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Metalowców.

15. W przedsiębiorstwach, w których wypłacany jest ekwiwalent pieniężny za deputat węglowy w naturze, dopuszcza się możliwość zbiorowego zakupu węgla dla pracowników na zasadach stosowanych przy zaopatrywaniu załogi w ziemniaki.

16. Deputat węglowy wyłącznie w formie ekwiwalentu pieniężnego przysługuje pracownikom zatrudnionym w:

- przedsiębiorstwach handlu zaopatrzeniowego,
- zakładach doświadczalnych,
- centralnych biurach konstrukcyjnych.

17. Deputat węglowy nie przysługuje pracownikom jednostek organizacyjnych, które w dniu wejścia w życie niniejszego Układu Zbiorowego Pracy nie były uprawnione do wydawania deputatu węglowego, a w szczególności:

- central zjednoczeń,
- central handlowych nadzorujących przedsiębiorstwa handlu zaopatrzeniowego,
- biur projektów,
- ośrodków badawczo-rozwojowych.

## ZAŁĄCZNIK NR 21

### ZASADY WYPŁACANIA DODATKÓW ZA WIELOLETNIĄ I NIEPRZERWANĄ PRACĘ W ODLEWNIACH I KUŹNIACH ORAZ W NIEKTÓRYCH PRZEDSIĘBIORSTWACH PRZEMYSŁOWYCH

#### I. Zasady stosowania dodatków w odlewniach i kuźniach

1. Do otrzymania dodatku za wieloletnią i nieprzerwaną pracę na zasadach określonych niniejszym załącznikiem uprawnieni są pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwach (zakładach) odlewniczych i kuzienniczych oraz w organizacyjnie wyodrębnionych wydziałach (oddziałach) odlewniczych i kuzienniczych przedsiębiorstw przemysłowych, określonych przez Ministra oraz w służbie głównego metalurga tych przedsiębiorstw (zakładów).

2. Dodatek wynosi:

1) 5 % rocznego wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszergowania — po przepracowaniu 5 lat,

2) 10 % rocznego wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszergowania — po przepracowaniu 10 lat,

3) 15 % rocznego wynagrodzenia zasadniczego wynikającego z osobistego zaszergowania — po przepracowaniu 15 lat.

3. Okresem obrachunkowym do ustalenia wysokości dodatku jest okres roczny od dnia 1 listopada do dnia 31 października.

4. Dodatek jest wypłacany raz w roku z dołu, w miesiącu grudniu przed „Dniem Odlewnika”.

5. Dodatek za wysługę lat nie przysługuje pracownikom jednostek, wymienionych w ust. 1, którzy są uprawnieni do dodatków za wieloletnią pracę w oparciu o inne przepisy, a w szczególności pracownikom zatrudnionym w:

- przyzakładowych placówkach żywienia zbiorowego,
- przyzakładowych sklepach handlu detalicznego,
- placówkach upowszechnienia kultury (domach kultury, klubach, bibliotekach itp.),
- jednostkach samochodowego transportu zorganizowanego,
- straży przemysłowej.

6. Wypłatę dodatku dokonuje zakład, w którym pracownik przepracował okres obrachunkowy, a w przypadku przeniesienia służbowego do innego zakładu, którego pracownicy otrzymują dodatek za staż pracy w wymiarze rocznym — za cały okres obrachunkowy wypłaca dodatek nowy zakład pracy. Dotyczy to również przeniesienia pracownika w wyniku porozumienia dwóch zainteresowanych zakładów pracy.

W przypadku przejścia pracownika w podanym wyżej trybie do zakładu poza resortem MPM, w którym dodatek za staż pracy jest wypłacany w krótszym terminie (półrocznie, kwartalnie lub miesięcznie), dodatek wypłaca dotychczasowy zakład pracy za okres faktycznie przepracowany.



7. Prawo do dodatku za wysługę lat uzależnione jest od przepracowania odpowiedniego okresu czasu w jednej jednostce, o których mowa w ust. 1, oraz w innych odlewniach lub organizacyjnie wyodrębnionych wydziałach (oddziałach) odlewni i kuźni pod warunkiem zachowania ciągłości pracy.

8. Do ciągłości pracy, warunkującej określony wymiar dodatku za staż pracy w odlewniach i kuźniach zalicza się:

— pracę we wszystkich zakładach (wydziałach) odlewniczych i kuzienniczych, niezależnie od ich podporządkowania organizacyjnego,

— pracę w innych zakładach wchodzących w skład resortu przemysłu maszynowego, w których pracownik nabył lub mógł nabyć uprawnienie do dodatku za staż pracy (wysługę lat) —

jeżeli przejście pracownika z jednego przedsiębiorstwa przemysłowego do drugiego nastąpiło na mocy decyzji jednostki nadrzędnej lub porozumienia obydwu przedsiębiorstw, niezależnie od tego, czy zakład pracy, z którego pracownik został przeniesiony, był objęty prawem do stosowania dodatku za wysługę lat.

9. Do okresów pracy, o których mowa w ust. 7, zalicza się okresy odbywania wstępnego stażu pracy, nauki zawodu i przyuczenia do określonej pracy.

10. Ciągłości pracy nie przerywają, lecz nie są wliczane do czasu pracy stanowiącego podstawę do przyznania dodatku, następujące okresy:

- 1) urlopu bezpłatnego,
- 2) pobierania renty inwalidzkiej,
- 3) oddelegowania do pracy w przedsiębiorstwie za granicą.
- 4) przerw w pracy z przyczyn niezależnych od pracownika, jeżeli okres niewykonywania pracy nie przekroczył 3 miesięcy.

Wymienione wyżej okresy niewykonywania pracy nie przerywają ciągłości pracy pod warunkiem, że pracownik po ustaniu tych przerw przystąpił do pracy w tym samym przedsiębiorstwie.

11. Do czasu pracy w jednym przedsiębiorstwie zalicza się okresy niewykonywania pracy wskutek:

1) zwolnienia od pracy zawodowej w związku z powołaniem lub wyborem do pełnienia funkcji państwowych lub społecznych w terenowych organach administracji państwowej, związkach zawodowych, organizacjach społecznych i politycznych, o ile przewidują to obowiązujące przepisy, oraz pod warunkiem, że zwolnienie to nie spowodowało rozwiązania umowy o pracę,

2) odbywania służby wojskowej,

3) zwolnienia pracownika z pracy — bez względu na czas przerwy — jeżeli został przywrócony do pracy w danym przedsiębiorstwie na podstawie prawomocnego orzeczenia komisji odwoławczej d/s pracy lub wyroku sądowego.

Wymienione okresy zalicza się do czasu pracy stanowiącego podstawę przyznania dodatku z zastrzeżeniem podjęcia zatrudnienia po ustaniu tych okresów na warunkach określonych szczegółowymi przepisami.

12. Z zastrzeżeniem ust. 6 pracownikowi nie przysługuje dodatek za wysługę lat za czas faktycznie przepracowany w okresie obrachunkowym, jeżeli umowa o pracę została rozwiązana przed terminem wypłaty dodatku.

13. Wyjątek od zasady określonej w ust. 12 stosuje się w przypadkach:

- 1) przejścia pracownika na emeryturę lub rentę inwalidzką,
- 2) zgonu pracownika (o ile miał na utrzymaniu co najmniej jednego członka rodziny),

- 3) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w wyniku długotrwałej choroby
- 4) powołania do odbycia służby wojskowej lub powrotu do pracy po odbyciu służby wojskowej,
- 5) przejścia do pracy w organizacjach politycznych lub społecznych.

14. Wypłata dodatku w przypadkach określonych w ust. 13 następuje za czas faktycznie przepracowany w przedsiębiorstwie w okresie obrachunkowym, za który pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze.

15. Za podstawę do obliczania dodatku za wysługę lat przyjmuje się:

1) dla pracowników płatnych godzinowo — płacę zasadniczą wynikającą z osobistego zaszeregowania za wszystkie godziny pracy i usprawiedliwionej nieobecności w pracy, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie oraz za robocze dni niezdolności do pracy z powodu choroby, za które pracownik pobierał zasiłek z ubezpieczenia społecznego, a w systemie czterobrygadowym za dni, które zgodnie z harmonogramem były dniami pracy pracownika, gdyby nie korzystał on ze zwolnienia z pracy z powodu choroby.

2) dla pracowników płatnych miesięcznie — płacę zasadniczą bez dodatku funkcyjnego za wszystkie dni, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie lub zasiłek z ubezpieczenia z tytułu choroby,

3) dla kierowców pojazdów samochodowych transportu niezorganizowanego — płacę zasadniczą wynikającą z kategorii osobistego zaszeregowania z dodatkiem za rodzaj prowadzonego pojazdu samochodowego lub za wykonywanie niektórych rodzajów przewozów — za wszystkie godziny pracy lub nieobecności w pracy podobnie jak w pkt 1,

4) dla kierowców pojazdów samochodowych, którzy otrzymują zryczałtowane wynagrodzenie miesięczne — stawkę wynikającą z kategorii osobistego zaszeregowania pomnożoną przez ilość godzin pracy, przyjętych do ustalenia wysokości miesięcznego wynagrodzenia ryczałtowego,

5) dla członków Korpusu Technicznego Pożarnictwa — płacę zasadniczą, którą stanowi:

a) uposażenie według szczebla,

b) uposażenie według stopnia,

c) zwiększona stawka uposażenia z tytułu szczególnych warunków lokalnych obliczona od uposażenia według szczebla,

d) zwiększona stawka uposażenia z tytułu szczególnych kwalifikacji obliczona od uposażenia według szczebla i uposażenia według stopnia,

6) dla pracowników oddelegowanych do pracy w radach zakładowych — płacę zasadniczą przyjętą do obliczenia wynagrodzenia ryczałtowanego.

16. Pracownikom komórek wojskowych przysługuje dodatek za wysługę lat według niniejszych zasad niezależnie od innych dodatków związanych ze stażem pracy.

17. Dodatek za wysługę lat wypłaca się pod warunkiem nienagannej pracy.

18. Za każdy opuszczony w okresie obrachunkowym dzień pracy bez należytego usprawiedliwienia, potrąca się pracownikowi 50% naliczonego rocznego dodatku za wieloletnią i nieprzerwaną pracę w odlewniach i kuźniach.

19. Dyrektor przedsiębiorstwa może pozbawić pracownika częściowo lub całkowicie prawa do otrzymania dodatku w przypadku:

1) naruszenia przez pracownika dyscypliny pracy (spóźnienia do pracy, znajdowania się w stanie świadczącym o użyciu alkoholu, opuszczenia stanowiska pracy itp),

2) narażenia przedsiębiorstwa na straty z różnych przyczyn zawinionych przez pracownika (niewłaściwej eksploatacji maszyn i urządzeń, nieprzestrzegania ustalonej technologii itp),

3) nieprzestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,

4) naruszenia postanowień zakładowego regulaminu pracy nie objętych pkt 1 — 3.

20. W stosunku do dyrektora zakładu pracy i jego zastępców oraz głównego księgowego decyzję o pozbawieniu lub obniżeniu dodatku podejmuje kierownik jednostki nadrzędnej.

21. Pozbawienie lub zmniejszenie dodatku może nastąpić po uprzednim zawiadomieniu pracownika na piśmie przed terminem wypłaty dodatku za okres obrachunkowy.

22. Szczegółowe warunki, w których następuje utrata prawa do części lub całości dodatku (określające m. in. procentową wielkość potrąceń) zawarte są w regulaminach zakładowych, które wymagają uzgodnienia ze zjednoczeniem (jednostką nadrzędną).

23. Wypadki wątpliwe dotyczące nabycia przez pracownika prawa do dodatku rozstrzyga jednostka nadrzędna.

24. W przedsiębiorstwach, które stosują ogólnie dodatki za wysługę lat z terminem wypłaty krótszym niż rok (np. z terminem miesięcznym) dopuszcza się w tych samych terminach wypłatę dodatku za wysługę lat dla pracowników wydziału (oddziału) odlewni i kuźni, istniejących w tych przedsiębiorstwach.

## **II. Zasady stosowania dodatków w niektórych innych przedsiębiorstwach**

1. W przedsiębiorstwach przemysłowych resortu przemysłu maszynowego, które uzyskały uprawnienia do stosowania dodatków za wieloletnią i nieprzerwaną pracę, stosuje się zasady określone w rozdziale I ust. 2, 5, 9 — 11, 15 — 17, 19 — 23, a ponadto zasady podane niżej w ust. 2 — 7.

2. Prawo do dodatku uzależnione jest od przepracowania odpowiedniego okresu czasu w jednym przedsiębiorstwie oraz w innych przedsiębiorstwach przemysłowych resortu przemysłu maszynowego pod warunkiem, że przejście pracownika z jednego przedsiębiorstwa przemysłowego do drugiego w ramach resortu przemysłu maszynowego nastąpiło na podstawie decyzji jednostki nadrzędnej lub porozumienia obydwu przedsiębiorstw — niezależnie od tego, czy zakład pracy, z którego pracownik został przeniesiony, był objęty prawem do stosowania dodatku za wysługę lat.

3. Dodatek za wysługę lat wypłaca się co miesiąc z dołu: dla pracowników płatnych godzinowo — łącznie z ostatecznym rozliczeniem wynagrodzenia za dany miesiąc; dla pracowników płatnych miesięcznie — łącznie z wynagrodzeniem zasadniczym za następny miesiąc.

4. Pracownikowi nie przysługuje dodatek za wysługę lat za czas faktycznie przepracowany w okresie obrachunkowym, jeżeli umowa o pracę została rozwiązana przed terminem wypłaty dodatku.

5. Wyjątek od zasady określonej w ust. 4 stosuje się w przypadkach:

1) przejścia pracownika na emeryturę lub rentę inwalidzką,

2) zgonu pracownika (o ile miał na utrzymaniu co najmniej jednego członka rodziny),

- 3) rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w wyniku długotrwałej choroby,
  - 4) powołania do odbycia służby wojskowej lub powrotu do pracy po odbyciu służby wojskowej,
  - 5) przejścia do pracy w organizacjach politycznych lub społecznych.
6. Wypłata dodatku w przypadkach określonych w ust. 5 następuje za czas faktycznie przepracowany w przedsiębiorstwie w okresie obrachunkowym, za który pracownikowi przysługuje wynagrodzenie zasadnicze.

7. Za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności w danym miesiącu pracownik nie otrzymuje dodatku za wysługę lat przez okres 6 kolejnych miesięcy. Sankcja ta jest stosowana w sposób ciągły bez względu na rok kalendarzowy.

### III. Dodatki za wysługę lat dla pracowników elektrowni przemysłowych

Pracownicy zatrudnieni w elektrowniach przemysłowych, istniejących w ramach przedsiębiorstw resortu przemysłu maszynowego, są uprawnieni do dodatków za wysługę lat na zasadach ustalonych odrębnie przez Ministra Przemysłu Maszynowego.

## ZAŁĄCZNIK NR 22

### ZASADY STOSOWANIA I WYSOKOŚĆ DODATKÓW ZA PRACĘ WYKONYWANĄ W WARUNKACH SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA, UCIAŻLIWYCH I NIEBEZPIECZNYCH

1. Pracownikom przysługują dodatki za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych lub niebezpiecznych w wysokości uzależnionej od stopnia szkodliwości, uciążliwości lub niebezpieczeństwa.

2. Dodatki, o których mowa w ust. 1, przysługują do czasu zapewnienia na danym stanowisku pracy warunków odpowiadających obowiązującym higienicznym normom pracy.

3. Wykazy prac wykonywanych w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych, za które przysługują dodatki, są ustalane w odrębnym trybie.

4. Za każdą godzinę przepracowaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych przysługuje dodatek w następującej wysokości:

— za prace zaliczone do I i II grupy szkodliwości	— 0,50 zł/godz.
— za prace zaliczone do III grupy szkodliwości	— 0,75 zł/godz.
— za prace zaliczone do IV grupy szkodliwości	— 1,00 zł/godz.

5. W przypadku równoczesnego występowania uprawnienia do dwóch lub więcej dodatków, o których mowa w ust. 4, stosuje się tylko jeden dodatek o wyższej stawce.

6. Dodatek przysługuje wyłącznie za godziny faktycznej pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych przy pracach określonych w wykazie ustalonym w odrębnym trybie.

7. Ujednoliconą stawką godzinową za prace niebezpieczne, ujęte w wykazie, ustalonym w odrębnym trybie, wynosi 0,56 zł za każdą godzinę przepracowaną przy tych pracach.

8. Dodatki za prace niebezpieczne przysługują tylko w tym przypadku, o ile równocześnie nie są płacone dodatki za prace niebezpieczne na podstawie innych obowiązujących przepisów (np. za prace na wysokościach).

9. Dodatek za prace niebezpieczne przysługuje niezależnie od dodatku z tytułu pracy wykonywanej w warunkach szkodliwych dla zdrowia i uciążliwych ujętych w wykazie, o którym mowa w ust. 6.

## ZALĄCZNIK NR 23

### PRACE WZBRONIONE DLA Kobiet I MŁODOCIANYCH

1. W zakładach pracy objętych Układem Zbiorowym Pracy dla Przemysłu Maszynowego zakazane jest zatrudnianie kobiet i młodocianych przy pracach wzbronionych, których wykazy są określone w:

1) rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 20 lutego 1951 r. o pracach wzbronionych kobietom (Dz. U. Nr. 12, poz. 96 z późniejszymi zmianami),

2) rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 26 września 1958 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym (Dz. U. Nr. 64, poz. 312 z późniejszymi zmianami).

2. Rodzaje prac, przy których nie wolno zatrudniać kobiet oraz młodocianych zgodnie z wykazami, o których mowa w ust. 1, powinny być określone w regulaminie pracy i wywieszane w każdym oddziale produkcyjnym na widocznym miejscu.

## ZAŁĄCZNIK NR 24

### WYKAZ KIEROWNICZYCH I INNYCH SAMODZIELNYCH STANOWISK PRACY

Dla celów związanych z uprawnieniem do oddzielnego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz do określenia czasu trwania okresu próbnego — ustala się następujący wykaz stanowisk kierowniczych i innych samodzielnych stanowisk pracy:

1. Pracownikami na stanowiskach kierowniczych są:
  - 1) naczelny (generalny) dyrektor zjednoczenia,
  - 2) dyrektor kombinatu, zrzeszenia, przedsiębiorstwa, centrali handlowej, zakładu, wytwórni, oddziału zamiejscowego, samodzielnego oddziału, ośrodka badawczo-rozwojowego i jednostek równorzędnych,
  - 3) zastępcy dyrektorów wymienionych w pkt. 1 i 2, określani w statucie danej jednostki organizacyjnej,
  - 4) główny księgowy, starszy księgowy pełniący obowiązki głównego księgowego,
  - 5) główny specjalista (jak np główny konstruktor, główny technolog), generalny projektant i stanowiska równorzędne,
  - 6) szef produkcji, kierownik zespołu wydziałów produkcyjnych i stanowiska równorzędne,
  - 7) kierownik wydziału produkcyjnego,
  - 8) naczelnik wydziału w zjednoczeniu,
  - 9) kierownik ośrodka (np. organizacji, normowania pracy, informacji techniczno-ekonomicznej),
  - 10) kierownik: działu, sekcji, pracowni, zespołu i stanowiska równorzędne,
  - 11) kierownik: oddziału produkcyjnego, kierownik zmiany i stanowiska równorzędne,
  - 12) kierownik: składnicy, bazy, hurtowni i stanowiska równorzędne,
  - 13) kierownik: laboratorium, stacji prób, warsztatu, wypożyczalni narzędzi, rozdzielni robót i stanowiska równorzędne,
  - 14) główny dyspozytor,
  - 15) kierownik: stacji obsługi, zespołu magazynów, magazynu, ekspedycji i stanowiska równorzędne,
  - 16) kierownik: hotelu robotniczego, sklepu fabrycznego, stołówki, baru mlecznego, bufetu, ośrodka wczasowego, domu kultury, klubu fabrycznego, komendant straży przemysłowej, komendant straży przeciwpożarowej i stanowiska równorzędne.
2. Pracownikami na stanowiskach kierowniczych są również stali zastępcy pracowników wymienionych w ust. 1, powołani zgodnie z przepisami obowiązującymi w danej jednostce organizacyjnej w zakresie tworzenia stanowisk zastępców kierowników.

3. Starszych mistrzów, mistrzów, starszych magazynierów, magazynierów, dyspozytorów oraz pracowników na stanowiskach równorzędnych traktuje się na równi z pracownikami na stanowiskach kierowniczych w rozumieniu art. 135 Kodeksu Pracy tylko w zakresie przyjmowania i zdawania zmiany.

4. Pracownikami na stanowiskach samodzielnych są:

1) pracownicy, którym powierzono samodzielne wykonywanie wyodrębnionych zadań, podlegający bezpośrednio kierownikowi zakładu pracy lub jego zastępcy (np. doradca, specjalista, rzeczoznawca, asystent),

2) radcy prawni,

3) pracownicy, których czas pracy nie może być ściśle kontrolowany w związku ze stałym samodzielnym wykonywaniem poza zakładem pracy czynności administracyjnych, kontrolnych lub innych o podobnym charakterze (np. rewident, inspektor, odbiorca).

## ZAŁĄCZNIK NR 25

### ZASADY WPROWADZANIA I STOSOWANIA CZTEROBRYGADOWEGO SYSTEMU PRACY W NIEKTÓRYCH ZAKŁADACH PRODUKCYJNYCH ORAZ WYNAGRAZANIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH WEDŁUG TEGO SYSTEMU

1. W wydziałach (oddziałach) produkcyjnych, w których zachodzi konieczność pracy w ruchu ciągłym, może być wprowadzony na podstawie decyzji dyrektora zjednoczenia, uzgodnionej z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Metalowców, czterobrygadowy system pracy, według którego agregat jest obsługiwany przez cztery brygady pracujące w układzie 3 zmian w ciągu doby, zgodnie z harmonogramem: 8 godzin pracy i 16 godzin odpoczynku, a po czterech dniach pracy — 48 godzin wolnych od pracy.

2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach, spowodowanych nieobecnością w pracy pracownika bez uprzedniego zawiadomienia kierownictwa wydziału, dopuszcza się w drodze wyjątku możliwość pracy w zmniejszonej obsadzie pod warunkiem, że praca w zmniejszonej obsadzie nie spowoduje zakłócenia w obsłudze agregatu oraz w wykonywaniu planowanej produkcji agregatu.

W tych wyjątkowych przypadkach pracownicy wykonujący pracę za nieobecnego otrzymują do podziału dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 50 % zarobku, należnego pracownikowi zastępowanemu pod warunkiem wykonania przez tę zmianę co najmniej 100 % planowanych zadań produkcyjnych.

3. Praca w zmniejszonej obsadzie dopuszczalna jest tylko w tym dniu, w którym pracownik bez uprzedniego zawiadomienia kierownictwa wydziału nie stawił się do pracy.

Obsługa agregatu na tej zmianie w następnym dniu powinna być przez kierownika wydziału zabezpieczona w wysokości przewidzianej normą obsługi.

4. W odniesieniu do pracowników zatrudnionych według czterobrygadowego systemu pracy stosuje się tabele płac zasadniczych ustalone w załączniku Nr 2 do Układu (rozdział I) przy zastosowaniu współczynnika określonego w tym załączniku.

## SPIS TREŚCI

<b>Rozdział I</b>	Postanowienia wstępne . . . . .	3
<b>Rozdział II</b>	Warunki wynagradzania pracowników . . . . .	3
<b>Rozdział III</b>	Warunki przyznawania świadczeń innych niż wynagrodzenie za pracę . . . . .	7
<b>Rozdział IV</b>	Pozostałe warunki pracy w zakładach objętych Układem	8
<b>Rozdział V</b>	Postanowienia końcowe . . . . .	11

### ZAŁĄCZNIKI DO UKŁADU

Spis załączników do Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Maszynowego		13
<b>Załącznik Nr 1</b>	Wykaz jednostek organizacyjnych resortu przemysłu maszynowego objętych Układem Zbiorowym Pracy dla Przemysłu Maszynowego . . . . .	14
<b>Załącznik Nr 2</b>	Zasady wynagradzania pracowników płatnych godzinowo, zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych . .	16
<b>Załącznik Nr 3</b>	Zasady wynagradzania pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych oraz pozostałych pracowników wynagradzanych miesięcznie, zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych . . . . .	22
<b>Załącznik Nr 4</b>	Zasady wynagradzania pracowników transportu samochodowego . . . . .	40
<b>Załącznik Nr 5</b>	Zasady wynagradzania pracowników straży przemysłowej	41
<b>Załącznik Nr 6</b>	Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych stale lub dorywczo przy konwojowaniu . . . . .	42
<b>Załącznik Nr 7</b>	Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w wydzielonych organizacyjnie komórkach poligraficznych .	43
<b>Załącznik Nr 8</b>	Zasady wynagradzania dyrygentów i członków zakładowych orkiestr dętych za czas ćwiczeń (prób) i występów	47
<b>Załącznik Nr 9</b>	Zasady wynagradzania pracowników kulturalno-wychowawczych i służby bibliotecznej . . . . .	47



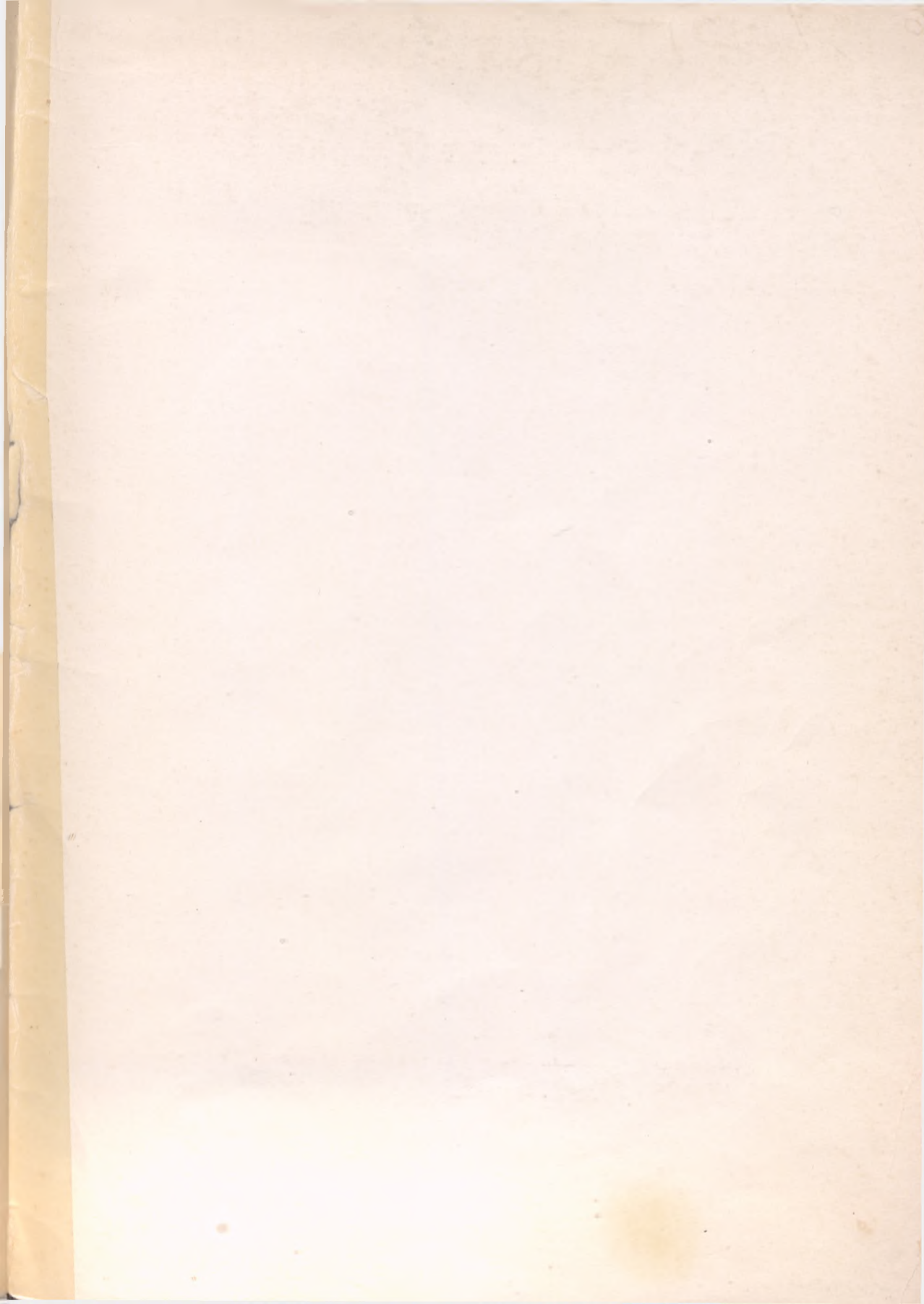
Załącznik Nr 10	Zasady wynagradzania pracowników redakcyjnych i redakcyjno-technicznych zatrudnionych w działach (zakładach) wydawniczych . . . . .	47
Załącznik Nr 11	Zasady wynagradzania pracowników ośrodków informacji technicznej i ekonomicznej . . . . .	48
Załącznik Nr 12	Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w placówkach żywienia zbiorowego prowadzonych przez zakłady pracy . . . . .	49
Załącznik Nr 13	Zasady wynagradzania i czasu pracy pracowników pilnujących mienia w zakładach pracy . . . . .	50
Załącznik Nr 14	Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w halach maszyn . . . . .	52
Załącznik Nr 15	Zasady wynagradzania radców prawnych i referentów prawnych . . . . .	53
Załącznik nr 16	Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w ośrodkach badawczo-rozwojowych . . . . .	56
Załącznik Nr 17	Zasady wynagradzania pracowników jednostek projektowania . . . . .	56
Załącznik Nr 18	Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w jednostkach handlowych . . . . .	57
Załącznik Nr 19	Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w centralach zjednoczeń . . . . .	58
Załącznik Nr 20	Normy i zasady wydawania deputatu węglowego w naturze względnie w ekwiwalencie pieniężnym . . . . .	66
Załącznik Nr 21	Zasady wypłacania dodatków za wieloletnią i nieprzerwaną pracę w odlewniach i kuźniach oraz w niektórych przedsiębiorstwach przemysłowych . . . . .	70
Załącznik Nr 22	Zasady stosowania dodatków za prace wykonywane w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych . . . . .	74
Załącznik Nr 23	Prace wzbronione dla kobiet i młodocianych . . . . .	75
Załącznik Nr 24	Wykaz kierowniczych i innych samodzielnych stanowisk pracy . . . . .	76
Załącznik Nr 25	Zasady wprowadzania i stosowania czterobrygadowego systemu pracy w niektórych zakładach produkcyjnych oraz wynagradzania pracowników zatrudnionych według tego systemu . . . . .	77
Spis treści	. . . . .	78
		79



WPM „WEMA” Warszawa 1975, zam. 17/75, wydanie I, nakład 18 000+60

P.Z.Graf. RSW „Prasa-Książka-Ruch”, Marszałkowska 3/5, Zam. 172 B-30





GLÓWNA BIBLIOTEKA PRACY  
I ZABEZPIECZENIA SPOŁECZNEGO

GBP:ZS

19880

GBP:ZS

Główna Biblioteka  
Pracy i Zabezpieczenia  
Społecznego



0021157



19880/II