

**ZBIOROWY UKŁAD PRACY  
DLA  
PRZEMYSŁU HUTNICZEGO**



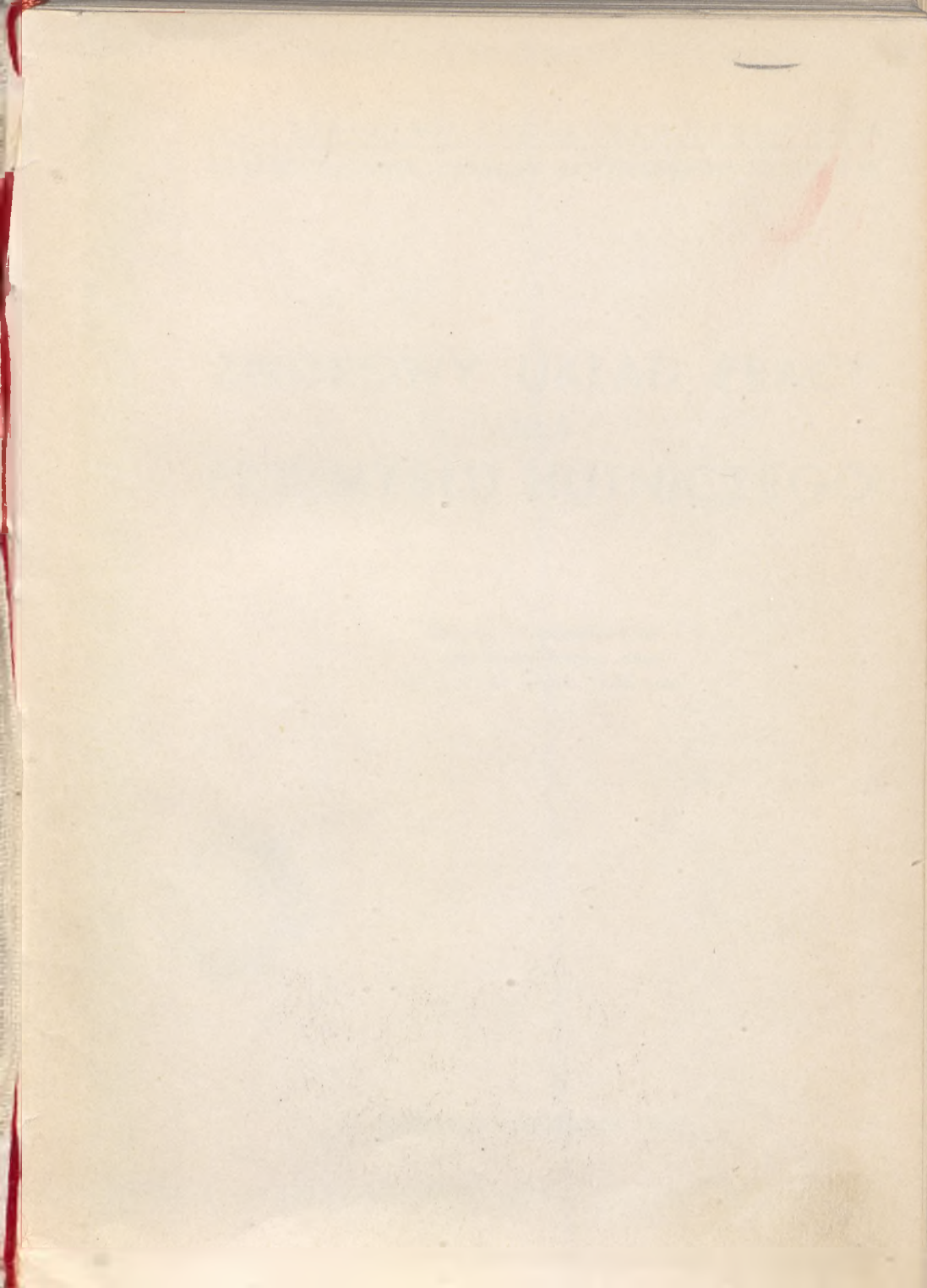
**WARSZAWA - KATOWICE 1968**

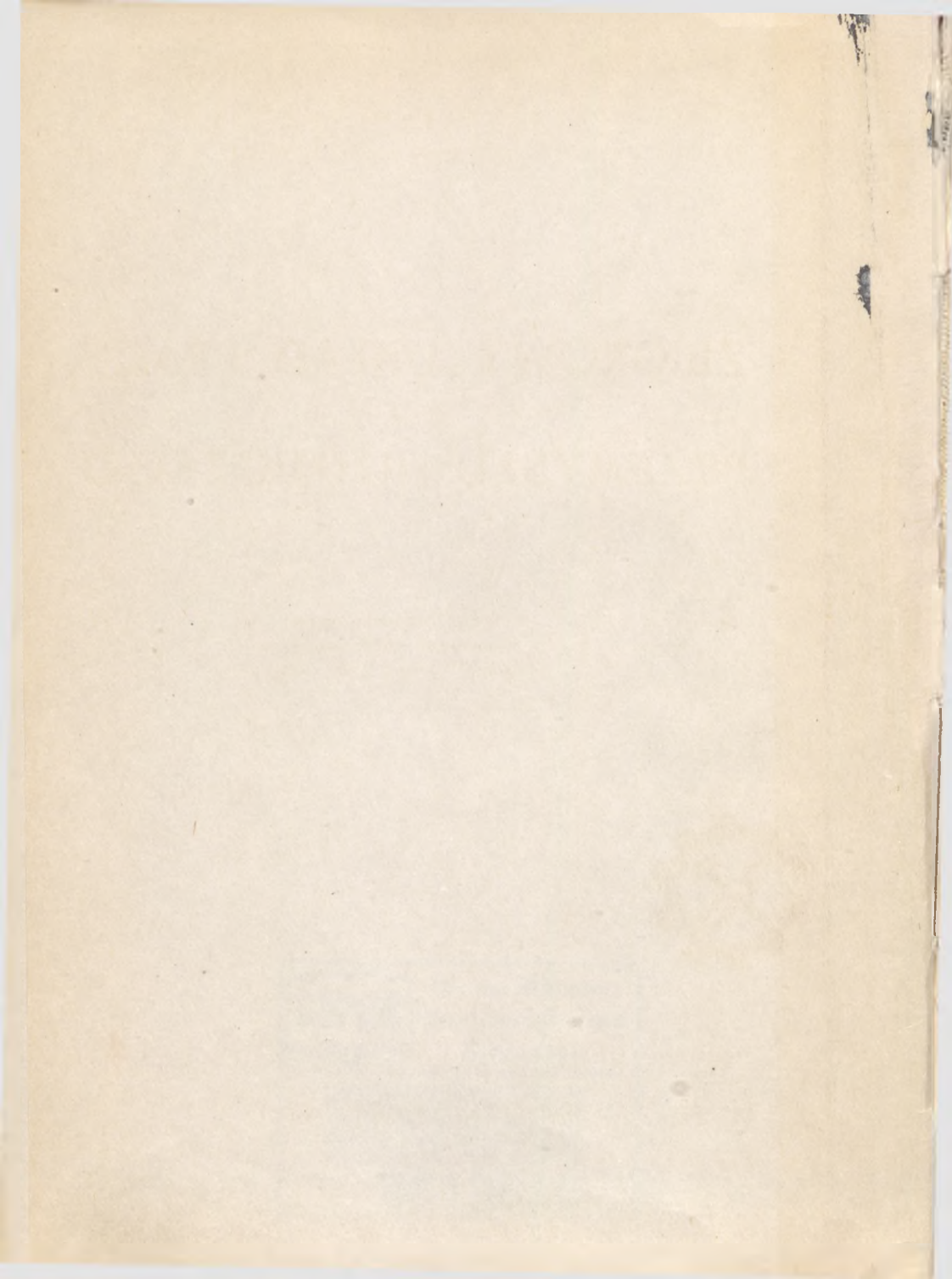


Główna Biblioteka  
Pracy i Zabezpieczenia  
Społecznego



0019856







MINISTERSTWO PRZEMYSŁU CIĘŻKIEGO  
ZARZĄD GŁÓWNY ZWIĄZKU ZAWODOWEGO HUTNIKÓW

# ZBIOROWY UKŁAD PRACY DLA PRZEMYSŁU HUTNICZEGO

Wydanie II zaktualizowane  
i uzupełnione według stanu  
na dzień 15 marca 1968 roku



WARSZAWA – KATOWICE 1968 r.

2.114/74

MINISTERSTWO PRZEMYSŁU I HANDLU  
ZARZĄD GÓRNY ZWIAZU ZAWODOWYCH HUTNIKÓW

19182/II



ZBIÓR UKŁAD PRACY  
PRZEMYSŁU HUTNICZEGO

Praca w zakładach przemysłowych  
i handlowych  
zawodowych  
z dnia 12 maja 1934 r.



Katowicka Drukarnia Dzielowa Katowice, 3 Maja 12.  
Zam. 667/7.V.1968. 8500 egz. K-14.

Władz. zbiorowy pracy 19856  
Przemysł metalowy 16.V.1974.  
331.116.3:669

## WSTĘP

Od września 1957 r. tj. od czasu podpisania Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Hutniczego, zostało wprowadzonych do pierwotnej treści tego Układu, szereg zmian i uzupełnień w wyniku zawarcia dwustronnie pomiędzy Ministrem Przemysłu Ciężkiego i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Hutników, 86 protokołów dodatkowych do Układu. Takie rozproszenie przepisów Układu poważnie utrudnia posługiwanie się tymi przepisami nawet osobom zajmującym się zawodowo problematyką z zakresu warunków pracy i płac, a dla zainteresowanych rzesz pracowników aktualny tekst Układu stał się w tych warunkach wręcz nieczytelny.

W związku z tym powstała konieczność aktualizacji i ujednoczenia przepisów Układu, w celu zaopatrzenia wszystkich zainteresowanych, a przede wszystkim kierownictw zakładów pracy, rad zakładowych (oddziałowych), delegatów związkowych, komisji rozjemczych i licznych pracowników przemysłu hutniczego — w nowe uaktualnione wydanie Układu.

Mając powyższe na uwadze, jak również wobec konieczności wprowadzenia do treści Układu niezbędnych zmian i uzupełnień, wynikających z wydanych w międzyczasie ogólnie obowiązujących przepisów ustawodawstwa pracy — został podpisany przez Ministra Przemysłu Ciężkiego i Zarząd Główny Związku Zawodowego Hutników, protokół dodatkowy Nr 87 do Układu, na mocy którego:

- 1) ustalona została jednolita, aktualna na dzień 15 marca 1968 r. treść części ogólnej i załączników do Układu, w brzmieniu zawartym w niniejszym II-gim wydaniu Układu,
- 2) zostały anulowane dotychczasowe załączniki do Układu i protokoły dodatkowe od Nr 1 do 86, wydane w okresie do dnia 15 marca 1968 r., z wyjątkiem przepisów wymienionych niżej w pkt. 3,
- 3) utrzymane zostały w mocy:

- protokoł dodatkowy Nr 3 z dnia 1 stycznia 1958 r. w sprawie naprawy obuwia roboczego wydawanego pracownikom przez zakład pracy,
- załącznik Nr 5 do protokołu dodatkowego Nr 52 z dnia 26 czerwca 1964 r. określający zasady premiowania za przyrost produkcji w stosunku do ustalonych zadań (tzw. bazy) w Hucie im. Lenina.

Ponadto, do czasu wydania w uzgodnieniu z właściwymi Zarządami Głównymi Związków Zawodowych, zarządzenia Ministra Przemysłu Ciężkiego w sprawie premiowania i nagradzania pracowników przedsiębiorstw (zakładów) za gospodarcze wykorzystanie paliw odpadowych i za oszczędne zużywanie paliw stałych, ciekłych i gazowych oraz energii cieplnej i elektrycznej, zachowują przejściowo moc obowiązującą postanowienia następujących regulaminów i protokołów dodatkowych do Układu:

- 1) regulaminy nagradzania pracowników zatrudnionych przy zużywaniu i eksploatacji mułów węglowych i przerostów, zawarte w załącznikach do I-go wydania Układu,
- 2) protokoł dodatkowy Nr 11 z dnia 30 kwietnia 1959 r. w sprawie premiowania pracowników państwowych przedsiębiorstw przemysłowych za racjonalne i oszczędne użytkowanie energii elektrycznej,
- 3) protokoł dodatkowy Nr 21 z dnia 31 maja 1960 r. w sprawie zasad premiowania pracowników za oszczędne zużywanie paliw stałych w przedsiębiorstwach podległych Zjednoczeniu Górniczo-Hutniczemu Metali Nieżelaznych i Zjednoczeniu Przemysłu Materiałów Ogniotrwałych,
- 4) protokoł dodatkowy Nr 23 z dnia 30 kwietnia 1960 r. w sprawie premiowania pracowników za oszczędne zużywanie paliw w przedsiębiorstwach podległych Zjednoczeniu Hutnictwa Żelaza i Stali,
- 5) protokoł dodatkowy Nr 28 z dnia 30 listopada 1960 r. w sprawie premiowania pracowników państwowych przedsiębiorstw przemysłowych za racjonalne i oszczędne użytkowanie energii elektrycznej.

Niniejsze II-gie wydanie przepisów Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Hutniczego nie wyczerpuje całości problematyki z zakresu warunków pracy i płac jednostek tym Układem objętych. Poza zasięgiem części szczegółowej Układu znajduje się bowiem szereg przepisów normujących określone zagadnienia płacowe w odniesieniu do całej branży przemysłu hutniczego, bądź też tylko dla niektórych jednostek organizacyjnych tego przemysłu, jak np.:

- przepisy w zakresie wypłaty nagród i premii ze środków nie objętych planem funduszu płac,



- zasady tworzenia i wypłaty premii z funduszu mistrza,
- zasady zatrudniania i wynagradzania pracowników naukowo-badawczych w przedsiębiorstwach przemysłowych,
- zasady wynagradzania pracowników zakładów i przedsiębiorstw doświadczalnych oraz pracowników państwowych biur (samodzielnych pracowni) projektów,
- inne przepisy mające charakter interpretacji, lub uzupełnienia określonych postanowień układowych.

Dla umożliwienia kompleksowego posługiwania się nowym wydaniem Układu, zostanie również wydany w trybie administracyjnym zbiór ważniejszych przepisów z zakresu warunków pracy i płac.

Fakt istnienia wymienionych wyżej przepisów powinien być brany pod uwagę przez osoby posługujące się znowelizowanym Układem.



## ZBIOROWY UKŁAD PRACY

**zawarty w dniu 28 września 1957 r. pomiędzy  
Ministrem Przemysłu Ciężkiego, mającym siedzibę  
w Warszawie a Zarządem Głównym Związku Zawodowego  
Hutników z siedzibą w Katowicach**





# I.

## Część ogólna Układu

### ROZDZIAŁ I

#### Postanowienia wstępne

##### Art. 1

1. Układ niniejszy ustala warunki pracy i płacy pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach, zjednoczeniach i innych jednostkach organizacyjnych przemysłu hutniczego, wymienionych w załączniku nr 1.

2. Objęcie niniejszym Układem pracowników innych zakładów pracy nie wymienionych w załączniku nr 1, po zawarciu Układu, może nastąpić w drodze podpisania dodatkowego protokołu do Układu.

3. Przez użyte w Układzie określenie „Dyrekcja” rozumie się kierownictwo poszczególnych zakładów pracy, przez określenie „pracownicy” — ogół zatrudnionych zarówno pracowników fizycznych jak i umysłowych, przez określenie „Związek” — właściwe organa Związku Zawodowego Hutników.

##### Art. 2

Wspólnym zadaniem uczestników Układu jest wykonanie i przekroczenie planu produkcji przy jednoczesnym osiągnięciu najwyższej jakości produkcji i najniższych kosztów własnych.

Układające się strony będą dążyć do stałej poprawy bytu pracowników objętych niniejszym Układem.

## ROZDZIAŁ II

### Przyjmowanie i zwalnianie pracowników

#### Art. 3

1. Przyjmowanie i zwalnianie pracowników należy do Dyrekcji zakładu pracy za uprzednią zgodą Rady Zakładowej wyrażoną na piśmie.

W przypadku nieosiągnięcia porozumienia z Radą Zakładową, spór przekazany zostanie do ostatecznego wspólnego rozstrzygnięcia władzom nadrzędnym Dyrekcji zakładu pracy i Rady Zakładowej.

2. Postanowienia ust. 1 nie dotyczą osób powoływanych zgodnie z obowiązującymi przepisami przez władze nadrzędne na niektóre stanowiska w zakładach pracy.

#### Art. 4

1. Umowę o pracę zawiera się:

- a) na okres próbny,
- b) na okres wykonania określonej roboty,
- c) na czas określony,
- d) na czas nieokreślony.

2. Okres próbny dla pracowników fizycznych nie może przekraczać 7 dni, licząc od dnia przystąpienia do pracy.

3. Okres próbny dla pracowników umysłowych nie może przekraczać trzech miesięcy, licząc od dnia przystąpienia do pracy.

#### Art. 5

W dniu rozpoczęcia pracy należy pracownikowi określić stanowisko i miejsce pracy oraz wysokość wynagrodzenia zasadniczego i zasady wynagradzania.

#### Art. 6

1. Rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem fizycznym może nastąpić:

- a) w okresie próbnym w każdej chwili,
- b) po ukończeniu roboty lub upływie czasu, na który była zawarta,
- c) na mocy wzajemnego porozumienia stron,
- d) po upływie dwutygodniowego okresu wypowiedzenia — przy umowie zawartej na czas nieoznaczony, przy czym okres wypowiedzenia kończyć się musi zawsze w sobotę lub przyjęty dzień wypłaty,

C. 1.

- e) w razie śmierci pracownika,
  - f) ze skutkiem natychmiastowym, lecz tylko z przyczyn określonych obowiązującymi przepisami,
  - g) z jubilatami będącymi pracownikami fizycznymi, Dyrekcja nie może rozwiązać umowy o pracę wcześniej jak po uprzednim trzymiesięcznym okresie wypowiedzenia, natomiast pracownikom — jubilatom przysługuje prawo do wypowiedzenia przy zachowaniu terminu dwutygodniowego według postanowień pkt. d.
- Postanowienia te nie dotyczą przypadków, o których mowa w pkt. a, b, c, e, f.

2. Rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem umyślowym może nastąpić:

- a) w okresie próbnym po uprzednim dwutygodniowym wypowiedzeniu, przy czym okres wypowiedzenia musi się zawsze skończyć pierwszego lub szesnastego dnia miesiąca kalendarzowego,
- b) po ukończeniu roboty lub upływie czasu pracy, na który umowa była zawarta,
- c) na mocy wzajemnego porozumienia stron,
- d) po upływie trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, jeśli umowę o pracę zawarto na czas nieoznaczony. Wypowiedzenie winno być dokonane najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego poprzedzającego okres wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia musi kończyć się zawsze w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego.
- e) ze skutkiem natychmiastowym, lecz tylko z przyczyn określonych obowiązującymi przepisami,
- f) w razie śmierci pracownika.

3. Skuteczne wypowiedzenie warunków płacy może nastąpić tylko przy jednoczesnym zaoferowaniu pracownikowi nowych warunków płacy, z zachowaniem ustawowego okresu wypowiedzenia.

#### Art. 7

1. Rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieoznaczony nie może nastąpić — chyba, że zostało dokonane z przyczyn określonych obowiązującymi przepisami — w okresie:

- a) oddelegowania do prac społecznych,
- b) urlopu,
- c) choroby trwającej do 3-ch miesięcy, a w przypadku niezdolności do pracy spowodowanej nieszczęśliwym wypadkiem w pracy lub chorobą zawodową — do 6-ciu miesięcy.
- d) choroby gruźlicy:

— trwającej do 12 miesięcy, jeżeli pracownik jest leczony w zamkniętym zakładzie przeciwgruźliczym i przed powstaniem niez-

- dolności do pracy był zatrudniony w zakładzie pracy co najmniej 12 miesięcy,
- trwającej do 6 miesięcy, jeżeli pracownik przed powstaniem niezdolności do pracy był zatrudniony w zakładzie pracy co najmniej przez 6 miesięcy,
  - e) ciąży lub urlopu macierzyńskiego,
  - f) gdy pracownikowi brak jest do nabycia pełnych praw emerytalnych okresu do dwóch lat,
  - g) w okresie między powołaniem, a odbyciem zasadniczej służby wojskowej lub ćwiczeń wojskowych,
  - h) odbywania zasadniczej służby wojskowej lub ćwiczeń wojskowych przez współmałżonka.

2. Pracownik będący członkiem organów związku zawodowego, członkiem rady zakładowej, rady oddziałowej, zakładowej lub terenowej komisji rozjemczej, rady robotniczej oraz powołany do pełnienia zadań państwowych lub społecznych (w tych przypadkach, gdy przewidują to szczególne przepisy prawa), może być zwolniony z pracy tylko z przyczyn określonych obowiązującymi przepisami, przy czym w każdym przypadku za zgodą:

- nadrzędnej instancji Związku w odniesieniu do członków organów związkowych, komisji rozjemczych, pracowników powołanych do pełnienia obowiązków państwowych i społecznych,
- rady robotniczej w odniesieniu do członków rady robotniczej.

3. Tryb rozwiązania umowy o pracę z członkami Rady Zakładowej, radcami oddziałowymi, członkami Komisji Rozjemczej i członkami Rad Robotniczych po upływie kadencji określają odrębne przepisy.

4. Rozwiązanie umowy o pracę z inwalidą wojennym lub wojskowym przez zakład pracy może być dokonane tylko po uzyskaniu pisemnej zgody właściwego organu prezydium rady narodowej:

- a) bez wypowiedzenia — z przyczyn określonych w przepisach dotyczących rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia,
  - b) za wypowiedzeniem — tylko z ważnych przyczyn, a w szczególności gdy inwalida całkowicie lub w znacznym stopniu utracił zdolność do wykonywania powierzonej mu pracy lub dopuszcza się naruszenia dyscypliny pracy, albo gdy następuje likwidacja zakładu pracy.
5. Przepis ust. 4 nie ma zastosowania do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem na stanowisku kierowniczym, jeżeli umowę z nim zawarła instytucja nadrzędna nad zakładem pracy.

6. Zakład pracy może również rozwiązać umowę o pracę z inwalidą wojennym lub wojskowym bez potrzeby uzyskania zgody właściwego organu prezydium rady narodowej, jeżeli inwalida spełnia warunki do uzyskania emerytury.



## ROZDZIAŁ III

### Czas pracy

#### Art. 8

1. Normalny czas pracy pracowników wynosi 8 godzin na dobę, w sobotę 6 godzin na dobę i nie może przekroczyć 46 godzin na tydzień.

2. Czas pracy w 4-brygadowym systemie pracy, według którego każdy agregat obsługiwany jest przez cztery brygady pracujące w układzie 3 zmian w ciągu doby — zgodnie z harmonogramem, wynosi 8 godzin pracy i 16 godzin odpoczynku, a po czterech dniach pracy — 48 godzin wolnych od pracy.

Zasady stosowania 4-brygadowego systemu pracy reguluje załącznik nr 20 do Układu.

3. Czas pracy pracowników:

- a) młodocianych — reguluje załącznik nr 11 do Układu,
- b) zatrudnionych na stanowiskach o skróconym czasie pracy — regulują załączniki nr 23 i 24 do Układu,
- c) straży przeciwpożarowej — reguluje załącznik nr 35 do Układu,
- d) straży przemysłowej — reguluje załącznik nr 36 do Układu,
- e) kierowców samochodowych — reguluje załącznik nr 4 do Układu.

4. Wszelkie godziny przepracowane ponad ilość określoną w ust. 1 i w załącznikach wymienionych w ust. 3, są godzinami nadliczbowymi.

5. W przypadku, gdy obowiązki (prace) wynikające z umowy o pracę nie wypełniają pracownikowi całkowicie dnia pracy, Dyrekcja ma prawo dać mu pracę uzupełniającą, odpowiadającą jego kwalifikacjom, a w przypadkach wyjątkowych i inną.

#### Art. 9.

1. W zakładach lub oddziałach o ruchu ciągłym dozwolona jest w sobotę stała, ciągła praca 8 godzin na zmianę, jednak w tym przypadku pracownicy muszą otrzymać dodatkową zapłatę za 2 godziny nadliczbowe według obowiązujących przepisów.

2. Kierownictwo zakładu pracy obowiązane jest opracowywać i wywieścić na tablicy ogłoszeń harmonogram pracy zmianowej dla brygad zatrudnionych w ruchu ciągłym. Harmonogram winien być uzgodniony z Radą Zakładową.

3. Przy pracy zmianowej w ruchu ciągłym poza 4-brygadową organizacją pracy należy przestrzegać zasady, że każdemu pracownikowi przysługuje w tygodniu 1 dzień wolny od pracy, z tym, że dzień ten winien wypadać nie rzadziej niż co trzeci tydzień w niedzielę.

#### Art. 10

1. Praca w godzinach nadliczbowych w dni powszednie oraz w niedzielę i święta jest dozwolona w przypadkach wyjątkowych przewidzianych ustawą o czasie pracy w przemyśle i handlu, po uprzednim pisemnym uzgodnieniu z Radą Zakładową.

2. Zatrudnienie w godzinach nadliczbowych pracowników młodocianych, kobiet ciężarnych, kobiet mających dzieci w wieku do 1 roku, oraz robotników pracujących na stanowiskach pracy o skróconym czasie pracy, jest zakazane.

Kobiety mające dzieci do lat 14 mogą być zatrudnione w godzinach nadliczbowych za ich zgodą.

3. Zatrudnienie w godzinach nocnych pracowników młodocianych, kobiet ciężarnych i posiadających dzieci do 1 roku jest zakazane, a jeśli charakter produkcji zakładu nie wymaga uruchomienia pełnej trzeciej zmiany, zasadę tę należy stosować również w odniesieniu do kobiet posiadających dzieci do lat 14.

#### Art. 11.

1. Godziny rozpoczynania i kończenia pracy oraz przerwy wypoczynkowe ustala regulamin pracy.

2. Przerw wypoczynkowych trwających ponad 15 minut nie wlicza się do czasu pracy.

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

3. Pracownik obowiązany jest do ścisłego przestrzegania regulaminu i dyscypliny pracy, a w szczególności do punktualnego rozpoczynania i kończenia pracy, oraz właściwego wykorzystania czasu pracy.

#### Art. 12.

W dniach 24 i 31 grudnia Dyrekcja zakładu pracy na wniosek załogi może częściowo lub całkowicie zwolnić od pracy pracowników, pod warunkiem zabezpieczenia ruchu ciągłego i odpracowania godzin przypadających za te dni. Odpracowane w zamian godziny będą wynagradzane jak normalne godziny pracy.

## ROZDZIAŁ IV

### Wynagrodzenie za pracę

#### Art. 13.

1. Płace robotników opierają się na następujących systemach płac:
  - a) akordowym,
  - b) akordowo-premiowym,
  - c) czasowo-premiowym,
  - d) czasowym.
2. Przy każdym z tych systemów mogą być stosowane premie określone odrębnymi regulaminami.
3. Zasady wynagradzania za pracę robotników, a mianowicie: taryfikatory kwalifikacyjne, tabele płac, regulaminy premiowania, oraz wyjaśnienia dotyczące sposobu zaszeregowania i obliczania płac, określone są w załącznikach do niniejszego Układu.
4. Zasady przyznawania robotnikom dodatku:
  - za posiadanie uprawnień i wykonywanie drugiego zawodu obok zawodu zasadniczego oraz
  - za wykonywanie szczególnie trudnych robót połączonych z dużą odpowiedzialnością materialną, określone są w załącznikach nr 5 i 6 do Układu.

#### Art. 14.

1. Przy wynagradzaniu robotników obowiązuje zasada, że otrzymują wynagrodzenie tylko za dobrze wykonaną pracę. Za braki zaistniałe z udowodnionej winy lub wadliwej pracy, robotnik nie otrzymuje wynagrodzenia.
2. Za braki zawinione przez robotnika, a zakwalifikowane jako produkt mniej wartościowy, dający się użyć na inne cele, płaci się odpowiednią część wynagrodzenia. Zasady ustalania tego wynagrodzenia określone są odrębnymi przepisami.
3. Za produkcję wybrakowaną powstałą nie z winy robotnika przysługuje pełne wynagrodzenie.

#### Art. 15.

1. Przy stosowaniu systemu akordowego należy przed przystąpieniem pracownika do pracy w akordzie podać mu na piśmie wysokość wynagrodzenia za daną pracę w sposób jasny i nie budzący wątpliwości.
2. System akordowy jest oparty na cenach jednostkowych, normach czasu, lub normach wyrobu, ustalonych dla określonych wyrobów, operacji, czynności lub robót.

## Art. 16.

1. Zmiana obowiązujących norm pracy, lub cen jednostkowych powinna być dokonana w przypadkach wprowadzenia usprawnień techniczno-organizacyjnych, zmieniających dotychczasowy sposób wykonywania poszczególnych robót w takim stopniu, w jakim wprowadzone usprawnienia zmniejszą dotychczasową ilość czasu niezbędnego do wykonania określonej roboty. Ilość tego czasu określa komisja norm.

2. Zmiana obowiązujących norm pracy, lub cen jednostkowych, o której mowa w ust. 1, może być skuteczna po upływie czternastu dni od dnia zawiadomienia zainteresowanego pracownika.

3. W przypadku stwierdzenia pomyłek i oczywistych błędów w kalkulacji przy opracowywaniu normy — norma może być zmieniona:

a) w okresie nie dłuższym jak trzy miesiące od daty jej zastosowania — od drugiego dnia po zawiadomieniu pracowników o jej zmianie. Po okresie trzech miesięcy stosowania normy — norma pracy może być zmieniona tylko po uprzednim 2-tygodniowym zawiadomieniu pracowników o zmianie norm,

b) przed doręczeniem robotnikowi karty roboczej względnie podaniem mu do wiadomości czasu pracy na wykonanie danej czynności.

4. W okresie uruchomienia urządzeń i opanowywania nowej produkcji (technologii) można stosować normy z odpowiednimi współczynnikami uwzględniającymi różnicę pomiędzy prawidłowymi warunkami, założonymi przy ustalaniu normy, a faktycznie występującymi w okresie rozruchu.

5. Współczynniki, o których mowa w ust. 4, mogą być stosowane w okresie trzech miesięcy.

Jeżeli okres trzech miesięcy nie wystarcza na opanowanie nowej produkcji (technologii) dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej) może zezwolić na przedłużenie tego okresu na dalsze trzy miesiące. Zezwolenie takie dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej) wydaje na wniosek dyrektora przedsiębiorstwa (zakładu pracy) zawierający harmonogram opanowania nowej produkcji (technologii), opracowania i wprowadzenia właściwych norm pracy.

## Art. 17.

1. W przypadku trwałej zmiany charakteru wykonywanych czynności przez pracownika i związanej z tym konieczności przeszkolenia pracownika w nowym zawodzie, pracownik otrzymuje w tym okresie wynagrodzenie obliczone wg zasad jak za urlop wypoczynkowy. Okres przeszkolenia trwa do trzech miesięcy, a w wypadku konieczności osiągnięcia specjalnych kwalifikacji może być przedłużony do 6-ciu miesięcy.



2. Pracownicy, wymienieni w ust. 1 wykonujący w czasie szkolenia prace normowane, otrzymują wynagrodzenie w zależności od wykonania normy, lecz nie niższe od wynagrodzenia przysługującego im w wysokości podanej w ust. 1.

3. Pracownicy (instruktorzy), którym powierzono obowiązek wyuczenia zawodu, otrzymują za to, dodatkowe wynagrodzenie według obowiązujących przepisów ujętych w załączniku nr 27.

#### Art. 18.

1. Robotnikom w czasie postoju należy zapewnić prace zastępcze, a robotnicy zobowiązani są podjąć wyznaczone im prace zastępcze.

2. Robotnicy pracujący w systemie akordowym, którzy z przyczyn od nich niezależnych, jak np. brak prądu, materiału, narzędzi itp., nie osiągnęli zarobku odpowiadającego stawce dniówkowej względnie godzinowej, otrzymują zapłatę wyliczoną wg następujących zasad:

- a) robotnik zatrudniony w czterobrygadowej organizacji pracy — według minimalnej stawki przewidzianej dla jego kategorii osobistego zaszeregowania,
- b) robotnik zatrudniony poza czterobrygadową organizacją pracy — według stawki płac przewidzianej dla jego kategorii osobistego zaszeregowania w tabeli płac robotników dniówkowo-premiowych i dniówkowych.

3. Wynagrodzenie za czas postojów niezależnych od pracownika, wypłaca się według zasad podanych w ust. 2 pkt a i b, pod warunkiem zgłoszenia postoju przełożonemu, który winien niezwłocznie wystawić kartę postojową.

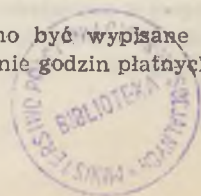
4. Jeżeli pracownik w czasie postoju jest zatrudniony na innym zastępczym stanowisku pracy, otrzymuje wynagrodzenie przysługujące na tym stanowisku pracy, nie niższe jednak od wynagrodzenia przysługującego za czas postoju (ust. 2).

#### Art. 19.

Pracownik fizyczny stale zatrudniony na stanowisku produkcyjnym (numerowym) skierowany dorywczo dla dobra produkcji do pracy niżej zaszeregowanej (nie dłużej jednorazowo, jak na 3 dni), otrzymuje za czas takiej pracy wynagrodzenie podstawowe wg osobistego zaszeregowania, a nadwyżkę akordową według zaszeregowania pracy, do której został dorywczo skierowany.

#### Art. 20.

1. Wynagrodzenie pracowników fizycznych winno być wypłacone wyraźnie na karcie zarobkowej. Ilość dniówek, względnie godzin płatnych na



dniówkę lub w akordzie, jak też wynagrodzenie dniówkowe, akordowe i premiowe, należy podać na karcie zarobkowej oddzielnie.

2. Podjęcie wynagrodzenia przez pracownika nie może odbywać się w czasie pracy. Wypłata winna być dokonywana w dniach ustalonych dla danego zakładu pracy, w taki sposób, by została zakończona najpóźniej w ciągu 2 godzin od chwili zakończenia pracy.

3. Jeżeli wypłata wynagrodzenia przypada na niedzielę lub ustawowe święto, to należy ją przełożyć na dzień poprzedzający.

#### Art. 21.

1. Pracownicy fizyczni zatrudnieni w systemie czasowo-premiowym otrzymują zarobek obliczony według stawki osobistego zaszerogowania i ilości przepracowanych godzin, powiększony o przysługującą premię przewidzianą dla danej kategorii pracowników.

2. Szczegółowe regulaminy premiowania dla poszczególnych kategorii pracowników (rzemieślnicy, pracownicy kontroli technicznej, magazynów), opracowane w oparciu o regulaminy ramowe zawarte w załącznikach nr 3a, 3b, 3c do Układu — zatwierdza Konferencja Samorządu Robotniczego.

#### Art. 22.

Płace pracowników umysłowych oparte są na miesięcznym systemie wynagradzania. Tabela płac pracowników umysłowych, taryfikator kwalifikacyjny, regulaminy premiowania oraz inne zasady wynagradzania ujęte są w załącznikach do niniejszego Układu.

#### Art. 23.

Pracownik powinien być zaszerogowany w granicach ustalonych w taryfikatorze dla danego stanowiska pracy.

W przypadkach przewidzianych obowiązującymi przepisami (np. płace ad personam) wynagrodzenie pracownika może być odpowiednio wyższe.

#### Art. 24.

1. Za pracę w nocy wszystkim pracownikom, z wyjątkiem pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy i pracowników straży przeciwpożarowej — przysługuje dodatek nocny, wynoszący za każdą przepracowaną godzinę 10% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszerogowania pracownika.

2. Za pracę nocną uważa się pracę wykonywaną pomiędzy godziną 22-gą i godziną 6-tą dnia następnego.

#### Art. 25

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługują następujące dodatki:

- a) 50% — za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych,
- b) 100% — za pracę w trzeciej i następnych godzinach nadliczbowych oraz za pracę w nocnych godzinach nadliczbowych.

2. Za podstawę obliczenia dodatku za godziny nadliczbowe dla pracowników płatnych godzinowo przyjmuje się podstawową stawkę godzinową wynikającą z osobistego zaszeregowania.

3. Dodatek za pracę w nocnych godzinach nadliczbowych oblicza się od stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania powiększonej o 10% dodatek nocny.

#### Art. 26

1. Za każdą godzinę pracy w niedzielę i święta, ustawowo wolne od pracy przysługuje dodatek w wysokości 100% godzinowej stawki wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika.

2. Za każdą godzinę pracy w niedzielę i święta, wykonywanej w godzinach nocnych, pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 100% godzinowej stawki wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika, powiększonej o 10% dodatek za pracę w nocy.

3. Pracownikowi otrzymującemu wynagrodzenie godzinowe — dodatek 100% oblicza się od godzinowej stawki zasadniczej wynikającej z osobistego zaszeregowania.

4. Jeżeli pracownik zostanie zatrudniony w dniu wolnym od pracy, przysługującym w zamian za przepracowaną niedzielę lub święto, otrzymuje za ten dzień wynagrodzenie bez dodatku za godziny nadliczbowe.

5. Za pracę w niedzielę i święto uważa się pracę wykonywaną od godz. 6-tej w niedzielę lub święto do godziny 6-tej dnia następnego.

#### Art. 27

1. Dodatki określone w art. 24, 25, 26 oblicza się dla pracowników miesięcznie płatnych od 1/200 podstawowej płacy miesięcznej, jeżeli przepisy szczególne nie stanowią inaczej.

2. Przepisy art. 25 i 26 nie mają zastosowania do pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy, określone w załączniku nr 17 do Układu.

#### Art. 28

1. Pracownik fizyczny zastępujący mistrza co najmniej 3 dni bez przerwy otrzymuje za czas zastępstwa wynagrodzenie godzinowe w wysokości

1/200 wynagrodzenia przysługującego zastępowanemu mistrzowi w miesiącu, w którym zastępstwo miało miejsce.

2. W przypadku, jeśli zarobek pracownika fizycznego za czas zastępstwa mistrza obliczony według zasady podanej w ust. 1, byłby niższy od zarobku jaki otrzymałby z tytułu własnego zaszeregowania, względnie, jeżeli czas zastępstwa trwa krócej niż 3 dni, wówczas otrzymuje wynagrodzenie obliczone według własnego zaszeregowania.

3. Pracownik fizyczny zastępujący brygadzystę otrzymuje za czas zastępstwa wynagrodzenie według kategorii osobistego zaszeregowania brygadzisty.

4. Po upływie okresu zastępstwa, zastępujący bez wypowiedzenia powraca na swoje poprzednie stanowisko pracy i otrzymuje wynagrodzenie przysługujące mu przed powierzeniem zastępstwa. Okres zastępstwa nie może trwać dłużej jak 6 miesięcy.

#### Art. 29

1. Zwolnieni od pracy zawodowej członkowie Rad Zakładowych otrzymują wynagrodzenie w wysokości średniej płacy tej grupy pracowników, z której się wywodzą.

2. Radcom zakładowym przysługują w czasie trwania kadencji wszelkie uprawnienia wynikające z niniejszego Układu, tak jakby byli w pełnym zatrudnieniu.

3. W przypadku nieobecności w pracy (więcej niż przez dwa tygodnie) członka rady zakładowej, zwolnionego od czynności zawodowych z powodu urlopu, choroby, powołania na ćwiczenia wojskowe itp., zastępującemu członkowi rady zakładowej przysługują uprawnienia przewidziane w ust. 1 i 2.

4. Zasady zaliczania ciągłości pracy i wszelkich uprawnień dla pracowników zatrudnionych w instancji Związku Zawodowego Hutników, reguluje załącznik do niniejszego Układu.

#### Art. 30

Z wynagrodzenia pracownika wolno potrącać następujące należności:

- 1) bieżące i zaległe daniny oraz opłaty publiczne w granicach ustawowego upoważnienia do ich potrącenia,
- 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych i egzekucyjnych,
- 3) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi na poczet wynagrodzenia,
- 4) kary pieniężne przewidziane regulaminem pracy,
- 5) inne potrącenia za uprzednią zgodą pracownika wyrażoną na piśmie.



## Art. 31.

Dyrekcja obowiązana jest otaczać pracowników zgłaszających wynalazki i ulepszenia techniczne szczególną opieką, okazywać im wszelką pomoc dla technicznego opracowania zgłoszonych wynalazków i ulepszeń oraz zapewnić w każdym przypadku wydanie na piśmie ostatecznej oceny zgłoszonych wynalazków lub ulepszeń.

Za dokonane wynalazki i ulepszenia techniczne przysługuje pracownikowi prawo do nagrody lub premii oraz innych przywilejów wg obowiązujących przepisów.

## ROZDZIAŁ V

### Urlopy wypoczynkowe

#### Art. 32.

1. Pracownicy mają prawo do korzystania w każdym roku z płatnego urlopu wypoczynkowego.

2. Pracownik nabywa prawo do urlopu wypoczynkowego w pełnym wymiarze po roku nieprzerwanej pracy.

#### Art. 33.

1. Pracownikom fizycznym przysługuje prawo do corocznego nieprzerwanego płatnego urlopu wypoczynkowego w następującym wymiarze:

- a) 12 dni roboczych — po roku pracy z zachowaniem ciągłości pracy,
- b) 15 dni roboczych — po trzech latach pracy z zachowaniem ciągłości pracy,
- c) 30 dni kalendarzowych — po 10 latach pracy z zachowaniem ciągłości pracy.

2. Pracownikowi umysłowemu przysługuje prawo do corocznego nieprzerwanego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 30 dni kalendarzowych, z tym że po pół roku pracy ma prawo do wykorzystania 14 dni urlopu na poczet 30-dniowego urlopu należnego po pierwszym roku pracy, a w roku następnym pozostałe 16 dni urlopu uzupełniającego.

3. Pracownikom zatrudnionym w warunkach uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia mogą być przyznane urlopy wypoczynkowe w wyższym wymiarze w trybie przewidzianym odpowiednimi przepisami.

Wykaz stanowisk pracy, dla których przysługuje zwiększony wymiar urlopu wypoczynkowego, zawiera załącznik do Układu.

4. Nie traci prawa do urlopu wypoczynkowego za dany rok kalendarzowy pracownik zwolniony ze skutkiem natychmiastowym z powodu długotrwałej choroby, wzgl. wypadku przy pracy.

#### Art. 34.

1. Pracownikom młodocianym przyjętym do pracy w celu nauki zawodu i późniejszego zatrudnienia — przysługuje do ukończenia 16 roku życia, po półrocznej pracy płatny urlop wypoczynkowy w wymiarze 2-ch tygodni, a po upływie roku od dnia przystąpienia do pracy w wymiarze 1 miesiąca, niezależnie od 2 tygodniowego urlopu wypoczynkowego przysługującego po pół roku pracy.

2. Młodocianym pracownikom fizycznym, przysługuje do ukończenia 18 roku życia po półrocznej pracy płatny urlop wypoczynkowy w wymiarze 7 dni roboczych — a po upływie roku od dnia przystąpienia do pracy 14 dni roboczych, niezależnie od urlopu przysługującego po półrocznej pracy.

#### Art. 35.

Pracownicy młodociani i inni uczący się w szkołach winni otrzymywać urlopy w okresie wakacji szkolnych.

#### Art. 36.

Lista ustalająca kolejność urlopów pracowniczych winna być uzgodniona z Radą Zakładową.

#### Art. 37.

1. W przypadku zmiany charakteru pracy z fizycznej na umysłową lub odwrotnie, pracownik otrzymuje urlop wypoczynkowy w takim wymiarze, jaki wynika z charakteru pracy wykonywanej przez niego bezpośrednio przed rozpoczęciem urlopu, z zaliczeniem pełnego okresu pracy z zachowaniem ciągłości pracy.

2. Pracownikowi umysłowemu, który na skutek dokonanego przez Dyрекcję wypowiedzenia przechodzi do pracy fizycznej — należy udzielić w okresie wypowiedzenia należnego mu urlopu wypoczynkowego.

#### Art. 38.

1. Odwołanie pracownika z urlopu wypoczynkowego może nastąpić tylko za zgodą Rady Zakładowej.

2. Pracownikom odwołanym z urlopu wypoczynkowego przysługuje zwrot rzeczywistych kosztów poniesionych przez nich w związku z odwołaniem z urlopu.

Zwrot kosztów obejmuje: koszty podróży do miejsca pobytu w czasie urlopu i z powrotem według norm ustalonych dla podróży służbowych, opłaty uiszczone a nie zwrócone za pobyt w domach wypoczynkowych, kuracyjnych itp.

3. Jeżeli odwołano pracownika z urlopu wypoczynkowego, Dykcja obowiązana jest do udzielenia pracownikowi urlopu w innych terminach z uwzględnieniem rekompensaty za czas stracony na przejazdy na urlop i z powrotem.

#### Art. 39.

Urlop wypoczynkowy pracownikom fizycznym i umysłowym nie może być dczlony bez zgody pracownika i winien być wykorzystany w danym roku kalendarzowym.

#### Art. 40.

Nabytego prawa do urlopu wypoczynkowego pracownik nie traci nawet, gdy nie upominał się o urlop.

#### Art. 41.

Pracownik nie może zrzec się nabytego prawa do korzystania z urlopu wypoczynkowego wzamian za ekwiwalent pieniężny.

#### Art. 42.

1. Pracownikowi, który nie wykorzystał urlopu wypoczynkowego w danym roku kalendarzowym z winy lub z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy, choroby i innych przyczyn usprawiedliwiających jego nieobecność w pracy, należy udzielić urlopu wypoczynkowego w pierwszym kwartale następnego roku, a w każdym razie nie później niż przed końcem roku następnego.

2. Pracownikowi, który wskutek powołania do odbycia zasadniczej służby wojskowej nie mógł wykorzystać przysługującego mu urlopu wypoczynkowego, należy wypłacić ekwiwalent wg zasad obowiązujących przy obliczeniu wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego.

#### Art. 43.

Pracownik traci prawo do urlopu wypoczynkowego:

1. jeżeli sam rozwiązał umowę ~~o pracę z wyjątkiem przypadków~~ ~~jest do rozwiązania umowy o pracę~~ w których ustawowo uprawniony jest do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

2. jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę z przyczyn, które uprawniały go do rozwiązania bez wypowiedzenia, z wyjątkiem przypadku rozwiązania umowy o pracę z powodu choroby pracownika lub wypadku przy pracy.

#### Art. 44.

1. Wynagrodzenie za dzień urlopowy (robotczy) pracownika fizycznego oblicza się przez podzielenie jego rzeczywistego pełnego zarobku za okres ostatnich 3 miesięcy, poprzedzających urlop (bez nagród i premii specjalnych) przez ilość dni powszednich przez niego w tym okresie rzeczywiście przepracowanych. Pracownikowi fizycznemu uprawnionemu do 30 dni urlopu wypoczynkowego przysługuje wynagrodzenie za 26 dni powszednich.

2. Sposób obliczania wynagrodzenia za urlop pracowników zatrudnionych w 4-brygadowym systemie pracy reguluje załącznik nr 20 do Układu.

3. Pracownik umysłowy otrzymuje za czas urlopu wynagrodzenie takie, jakie otrzymałby, gdyby w tym czasie był zatrudniony. O ile praca odbywa się w systemie akordowym, wynagrodzenie za czas urlopu określa się na podstawie przeciętnego wynagrodzenia pracownika w ciągu trzech poprzedzających bezpośrednio urlop miesięcy.

## ROZDZIAŁ VI

### Urlopy okolicznościowe i zwolnienia od pracy zawodowej

#### Art. 45.

Pracownikom przysługują urlopy okolicznościowe (zwolnienia od pracy) płatne według zasad stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy w następujących przypadkach:

1. a) ślubu pracownika — 2 dni
- b) urodzenia się dziecka — 2 dni
- c) zgonu i pogrzebu dziecka, małżonka lub rodziców — 2 dni
- d) ślubu dziecka, rodzeństwa lub rodzica pracownika — 1 dzień
- e) zgonu i pogrzebu rodzeństwa pracownika i rodziców współ-małżonka — 2 dni



- f) zgonu i pogrzebu dziadków — 1 dzień
- g) stawienia się przed komisją wojskową — 1 dzień  
i po przedstawieniu świadectwa wojskowej komisji lekarskiej w razie potrzeby na dalsze dni; dotyczy to tylko przypadków wezwania pracownika w godzinach pracy.

2. Pracownicy kształcący się w szkołach mogą otrzymać płatne urlopy okolicznościowe dla przygotowania się i przystąpienia do egzaminów w wymiarze określonym w obowiązujących przepisach.

#### Art. 46.

1. Dyrekcja zakładu pracy zobowiązana jest zwolnić od pracy pracownika wezwanego przez organa władzy na czas oznaczony. Pracownikowi zwolnionemu przysługuje prawo do wynagrodzenia obliczonego jak za urlop wypoczynkowy.

Jeżeli wezwanie przez organa władzy spowodowane zostało z winy pracownika lub w jego własnym interesie, wynagrodzenie za ten czas nie przysługuje.

2. Pracownik może być zwolniony bezpłatnie z pracy na czas potrzebny do załatwienia ważnych spraw rodzinnych i osobistych, które nie mogą być załatwione poza godzinami pracy, oraz w przypadkach, w których przepisy prawne dopuszczają udzielenie przez pracodawcę zwolnień od pracy.

3. W przypadkach wątpliwych podejmując decyzję w sprawach, o których mowa w ust. 1 i 2 — Dyrektor winien zasięgnąć opinii Rady Zakładowej.

#### Art. 47.

Urlopów okolicznościowych i czasu zwolnienia od pracy zawodowej nie wlicza się do urlopu wypoczynkowego.

## ROZDZIAŁ VII

### Ciągłość pracy i jubileusze

#### Art. 48.

1. Rozwiązanie umowy o pracę przez Dyrekcję lub przez pracownika i nawiązanie jej na nowo w tym samym zakładzie w ciągu najbliższych trzech miesięcy, nie powoduje przerwy w pracy pozbawiającej pracownika uprawnień do urlopu wypoczynkowego, świadczeń z ubezpieczenia

rodzinnego oraz innych świadczeń związanych z zachowaniem ciągłości pracy.

2. Ciągłość pracy przysługuje również pracownikowi bezprawnie zwolnionemu z pracy (bez względu na długość przerwy), którego przywrócono do pracy na podstawie orzeczenia komisji rozjemczej lub wyroku sądowego.

3. Pracownikom, którzy powrócili do kraju (repatriantom) i rozpoczęli pracę w ciągu trzech miesięcy od dnia powrotu, należy zaliczyć do czasu pracy uprawniającego do urlopu wypoczynkowego okres przepracowany za granicą bezpośrednio przed powrotem.

#### Art. 49.

1. Pracownik, który przechodzi do innego zakładu pracy w ciągu trzech miesięcy od ustania poprzedniego zatrudnienia, zachowuje ciągłość pracy wymaganą dla nabycia i zachowania uprawnień do urlopu wypoczynkowego, chyba, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z winy pracownika lub wskutek wypowiedzenia dokonanego przez pracownika.

2. Zachowanie ciągłości pracy następuje również w razie rozwiązania umowy o pracę na mocy wzajemnego porozumienia stron, oraz w razie rozwiązania przez pracownika umowy o pracę w drodze wypowiedzenia, jeżeli jest to spowodowane:

- a) naruszeniem przez zakład pracy podstawowych obowiązków względem pracownika,
- b) przeprowadzeniem się współmałżonka pracownika do innej miejscowości w związku ze zmianą zatrudnienia, jeżeli współmałżonek zachowuje ciągłość pracy.

3. Przewidziany w ust. 1 okres trzech miesięcy liczy się w razie rozwiązania umowy o pracę z powodu choroby pracownika, od dnia ustania jego niezdolności do pracy, w razie zaś wygaśnięcia umowy o pracę z powodu tymczasowego aresztowania pracownika — od dnia zwolnienia go z tymczasowego aresztu.

4. Mimo zachowania ciągłości pracy nie wlicza się okresu, poprzedniego zatrudnienia do nabycia uprawnień do urlopu dodatkowego, należnego ze względu na szczególny rodzaj lub szczególne warunki pracy, jeżeli poprzednie zatrudnienie nie uprawniało do urlopu dodatkowego.

5. Przewidziane w ust. 1 uprawnienia przysługują odpowiednio również pracownikom zatrudnionym na podstawie mianowania lub wyboru.

6. Przerwy w pracy, powstałe przed dniem wejścia w życie Układu, mające wpływ na zachowanie ciągłości pracy, ocenia się wg powszechnie obowiązujących przepisów.

## Art. 50.

1. Pracownikowi, który przepracował 25, 35 i 40 lat nienagannie i bez przerwy w jednym zakładzie pracy, lub w różnych zakładach pracy, w których stosowane są nagrody jubileuszowe, zachowując ciągłość pracy wymaganą do urlopu wypoczynkowego, należy przyznać dyplom uznania i wypłacić nagrodę pieniężną w wysokości:

- a) za 25-letnią pracę w wysokości  $\frac{3}{4}$  jednomiesięcznego wynagrodzenia,
- b) za 35-letnią pracę w wysokości  $1\frac{1}{2}$  miesięcznego wynagrodzenia,
- c) za 40-letnią pracę w wysokości 2 miesięcznego wynagrodzenia.

2. Dotychczas obowiązujące przepisy korzystniejsze aniżeli postanowienia ust. 1, utrzymuje się w mocy.

3. Wysokość jednorazowej nagrody jubileuszowej ustala się wg zasad obowiązujących przy obliczeniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

4. Jubilatów należy nagradzać z okazji Dnia Hutnika. W przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem, który przepracował 25, 35 wzgl. 40 lat, przed Dniem Hutnika bez jego winy — należy mu wypłacić nagrodę jubileuszową w dniu rozwiązania umowy o pracę.

5. Niezależnie od postanowień art. 48 i 49 na poczet okresu pracy uprawniającego do przyznania jubileuszu zalicza się także czasokresy określone w obowiązujących przepisach.

6. W przypadku, gdy zakład nie dysponuje dokumentami stanowiącymi o ciągłości pracy pracownika, niezbędnymi do uznania jego praw jako jubilata — pracownik obowiązany jest przedstawić na żądanie Dyrekcji odpowiednie dokumenty.

W przypadkach spornych ocena dokumentów jak i decyzji o przyznaniu nagrody, należy do Dyrekcji i Rady Zakładowej.

## ROZDZIAŁ VIII

### Zaopatrzenie dodatkowe

## Art. 51.

1. Utrzymujący rodziny i pozostali pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwach objętych niniejszym Układem, z wyjątkiem biur projektów i zjednoczeń, otrzymują bezpłatnie deputat węglowy w naturze, wzgl. ekwiwalent pieniężny w zamian za deputat węglowy.

Pracownicy:

- Hutniczego Przedsiębiorstwa Remontowego,
- Hutniczego Przedsiębiorstwa Maszynowych Obliczeń Analitycznych,



— Hutniczego Przedsiębiorstwa Kompletacji Dostaw Maszyn i Urządzeń „Hapeko”,

w zamian węgla w naturze otrzymują ekwiwalent pieniężny.

Deputat węglowy w wymiarze jak dla utrzymujących rodziny otrzymują:

- a) w małżeństwie prowadzącym wspólne gospodarstwo domowe — małżonek uprawniony do deputatu węglowego w wyższym wymiarze niezależnie od tego, czy drugi małżonek pozostaje na jego utrzymaniu,
- b) wdowiec, wdowa, rozwiedziony, rozwiedziona, prowadzący całkowicie urządzone własne gospodarstwo domowe, w innych przypadkach uważa się ich za samotnych,
- c) przyjęte do pracy: wdowy lub jeden z członków rodziny po zmarłym w wyniku wypadku przy pracy pracowniku — otrzymują deputat węglowy z dniem podjęcia pracy bez rocznego okresu oczekiwania.

2. Wysokość deputatu węglowego w naturze i ekwiwalencie pieniężnym dla pracowników poszczególnych rodzajów przedsiębiorstw i kategorii pracowników określa załącznik nr 21 do niniejszego Układu.

3. Jeżeli w jednym wspólnym gospodarstwie domowym zamieszkuje 2 lub więcej osób uprawnionych do pobierania węgla deputatowego w naturze — węgiel deputatowy w naturze, wg norm określonych w załączniku, otrzymuje tylko jedna z tych osób, posiadająca uprawnienia do największej ilości węgla. Pozostali członkowie gospodarstwa domowego otrzymują ekwiwalent pieniężny za deputat węglowy.

4. Pracownicy samotni nie prowadzący własnego gospodarstwa domowego, otrzymują równowartość za przysługujący deputat węglowy w ekwiwalencie pieniężnym.

5. Pracownik samotny prowadzący własne gospodarstwo domowe, względnie zamieszkały przy rodzinie i korzystający ze wspólnego gospodarstwa domowego, jeżeli w tej rodzinie nikomu nie przysługuje deputat węglowy, otrzymuje deputat węglowy w naturze według norm i zasad ustalonych w załączniku do Układu dla pracowników samotnych prowadzących własne gospodarstwo domowe.

6. Za utrzymującego rodzinę uważa się, w zakresie uprawnień do otrzymywania deputatu węglowego, pracownika mającego na utrzymaniu pozostających z nim we wspólnym gospodarstwie domowym 1-go lub więcej następujących członków rodziny: dziadków, rodziców, rodziców małżonka, dzieci (także i pasierbów), wnuków, rodzeństwo.

7. Za utrzymywanych uważa się członków rodziny wymienionych w ust. 6 nie pozostających w najemnym stosunku do pracy, którym zaopatrzenie wzgl. dochody otrzymywane z jakichkolwiek źródeł nie zapewniają przyjętego w państwie minimum utrzymania. Za dochody nie za-



pewniające przyjętego w państwie minimum utrzymania, uważa się dochody lub zaopatrzenie niższe od dolnej granicy zarobków, określonej każdorazowo uchwałami Rady Ministrów w sprawie wynagrodzenia za pracę najniżej zarabiających pracowników.

8. Wymóg pozostawania utrzymującego we wspólnym gospodarstwie domowym z utrzymywanym przez niego członkiem rodziny nie stosuje się do pracownika, który udowodni, że mimo prowadzenia w miejscu pracy oddzielnego gospodarstwa domowego, utrzymuje zamieszkałych poza miejscem pracy członków rodziny wymienionych w ust. 6 niniejszego artykułu.

9. Fakt utrzymywania członków rodziny winien udowodnić zainteresowany pracownik. W przypadkach wątpliwych rozstrzyga Dyrekcja zakładu pracy w porozumieniu z Radą Zakładową.

10. W każdym gospodarstwie domowym uważa się za utrzymującego rodzinę tylko 1 pracownika. W przypadku zaistnienia w jednej rodzinie prowadzącej wspólne gospodarstwo domowe dwu lub więcej współutrzymujących, deputat węglowy jak dla utrzymującego rodzinę otrzymuje ten z nich, który bez względu na miejsce zatrudnienia uprawniony jest do deputatu węglowego w najwyższym wymiarze.

11. Węgiel deputatowy w naturze powinien być wydany z magazynu zakładowego, lub przez wręczenie pracownikowi, na jego życzenie, asygnaty uprawniającej do pobrania węgla z najbliższej położonej kopalni lub składu opałowego w miejscu stałego zamieszkania pracownika.

12. Pracownik ma prawo przekazać całość lub część należnego w naturze deputatu węglowego na rzecz najbliższej rodziny będącej na stałym utrzymaniu pracownika, a zamieszkałej poza miejscem jego stałego zatrudnienia.

Przekazywanie przez zakład pracy asygnat na pobór węgla deputatowego ze składów opałowych, w miejscu stałego zamieszkania najbliższej rodziny, będącej na stałym utrzymaniu pracownika i na jej rzecz, może nastąpić wyłącznie na wniosek pracownika uprawnionego do otrzymania deputatu węglowego, zatrudnionego poza miejscem stałego zamieszkania jego najbliższej rodziny.

13. Zakład pracy wypłaca ekwiwalent pieniężny w wysokości 500 zł za każdą tonę węgla deputatowego w naturze w przypadku:

- zgłoszenia przez pracownika zakładowi pracy do wykupu w części lub całości przysługującego węgla deputatowego,
- nieodebrana przez pracownika węgla deputatowego w naturze w terminach określonych przez zakład pracy.

14. Dyrekcja zobowiązana jest dopilnować, aby zakład, kopalnia lub punkt opałowy wydawał pracownikom węgiel takiej jakości, by się nadawał na opał domowy. Węgiel nie może być asortymentu mniejszego niż 30 mm oraz nie może zawierać więcej niż 10% mialu i kamieni łącznie.

15. Za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, ćwiczeń lub przeszkolenia wojskowego, pracownik otrzymuje deputat węglowy w pełnym wymiarze, a także za czas urlopu należnego w przypadku rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym w wyniku długotrwałej choroby.

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

b) Pracownicy, którzy podejmą pracę w przedsiębiorstwie bcz zachowania ciągłości pracy oraz pracownicy, którzy zgodnie z przepisami niniejszego Układu zachowują ciągłość pracy, lecz w poprzednim miejscu zatrudnienia nie nabyli uprawnień do deputatu węglowego z zachowaniem postanowień pkt a — nabywają to prawo po przepracowaniu w nowym przedsiębiorstwie jednego roku — na zasadach określonych w pkt. a.

c) Pracownicy, którzy zgodnie z przepisami niniejszego Układu zachowują ciągłość pracy i w poprzednim miejscu pracy nabyli prawo do deputatu węglowego — nabywają prawo do deputatu węglowego z dniem podjęcia pracy w nowym miejscu zatrudnienia.

d) Pracownicy, którzy przeszli do nowego zakładu pracy na wniosek tego zakładu w wyniku porozumienia Dyrekcji poprzedniego zakładu pracy z Dyrekcją następnego zakładu pracy (tzw. przeniesienie) — nabywają w następnym zakładzie pracy prawo do deputatu węglowego z dniem podjęcia pracy w tym zakładzie.

e) Postanowienia pkt a i b nie dotyczą pracowników nowoprzyjętych do pracy w kopalniach pod ziemią. Pracownicy ci nabywają prawo do deputatu węglowego z dniem podjęcia pracy z tym, że w pierwszym roku zatrudnienia otrzymują deputat węglowy wyłącznie w formie ekwiwalentu pieniężnego, o ile nie spełniają warunków przewidzianych w pkt. c lub d.

17. 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 w ekwiwalencie. Deklarację należy składać raz w roku, a ponadto w każdym przypadku zmiany stanu faktycznego, mającej wpływ na wielkość deputatu węglowego oraz na formę jego wydawania, (w naturze lub ekwiwalencie).

18. W zakładach pracy objętych Zbiorowym Układem Pracy dla Przemysłu Hutniczego, które w okresie do dnia 1 lipca 1963 roku nie były uprawnione do wydawania pracownikom deputatu węglowego, względ-

nie wydawały go w mniejszym wymiarze aniżeli ustalono w załącznikach (zarówno w naturze jak i w ekwiwalencie pieniężnym), lub wydawały deputat wyłącznie w ekwiwalencie pieniężnym — utrzymuje się w mocy obowiązujące w tym okresie przepisy w zakresie wielkości norm i formy wydawania deputatów węglowych.

19. Pracownicy, zatrudnieni na podstawie umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, otrzymują deputat węglowy, zarówno w naturze jak i w ekwiwalencie pieniężnym, w odpowiednim stosunku do umownego czasu pracy.

#### Art. 52.

1. Rencistom nie pracującym zarobkowo, otrzymującym rentę starczą, lub inwalidzką z tytułu poprzedniej pracy w przedsiębiorstwach nadzorowanych przez:

- Zjednoczenie Hutnictwa Żelaza i Stali,
- Zjednoczenie Górniczo-Hutnicze Metali Nieżelaznych,
- Zjednoczeniu Przemysłu Materiałów Ogniotrwałych, oraz z tytułu poprzedniej pracy w:
  - wydziałach hutniczych Huty „Stalowa Wola”,
  - Myszkowskich Zakładach Metalurgicznych,
  - Wydziale Wielkich Pieców Fabryki Samochodów Ciężarowych w Starachowicach,
  - Wydziale Walcowni Rybnickich Zakładów Wyrobów Metalowych „Huta Silesia”,

których pracownicy mają prawo do deputatu węglowego, przysługuje deputat węglowy w wysokości 2 tony rocznie w formie ekwiwalentu pieniężnego.

2. Prawo do deputatu węglowego w ekwiwalencie w wysokości określonej w ust. 1, posiadają także:

- a) niepracujące wdowy po rencistach wymienionych w ust. 1,
- b) niepracujące wdowy, które pobierają rentę z tytułu śmierci męża w okresie pracy w przedsiębiorstwach wymienionych w ust. 1,
- c) pełne sieroty do lat 14-tu po pracownikach wymienionych w pkt b oraz po rencistach wymienionych w ust. 1.

W przypadku gdy po zmarłym pracowniku pozostało kilka sierot, wówczas deputat w wymiarze 2 ton przysługuje na wszystkie sieroty łącznie.

3. Ekwiwalent za deputat węglowy wypłaca się w dwóch ratach półrocznych.

4. W przypadku zbiegu tytułów do deputatu węglowego, uprawniony może otrzymać deputat węglowy tylko z jednego tytułu.

5. Obowiązujące przed dniem 1 lipca 1963 r. przepisy korzystniejsze w zakresie uprawnień emerytów do deputatu węglowego, aniżeli postanow-



wienia ujęte w niniejszym artykule utrzymuje się w mocy, z tym że wymiar norm deputatu węglowego w naturze nie może przekraczać wielkości określonych w załączniku nr 21 do Układu.

Art. 53.

Ustala się normy deputatu węglowego w naturze i w formie ekwiwalentu pieniężnego dla poszczególnych przedsiębiorstw i kategorii pracowników zgodnie z załącznikiem nr 21 do Układu.

Art. 54.

Uprawnieni do deputatu węglowego w ekwiwalencie pieniężnym, otrzymują ekwiwalent pieniężny obliczony wg ceny 500 zł. za jedną tonę węgla.

Art. 55.

Pracownikom, którzy nienagannie spełniają obowiązki i mają odpowiedni staż pracy, przysługuje prawo do specjalnego wynagrodzenia rocznego, półrocznego lub kwartalnego z tytułu tak zwanej „Karty Hutnika”, „Karty Skalnika”, „Karty Górnika” itp.

Szczegółowe zasady i warunki przyznawania i wysokość specjalnego wynagrodzenia rocznego, półrocznego lub kwartalnego, określają odrębne załączniki.

## ROZDZIAŁ IX

### Delegacje i zwolnienia do prac społecznych

Art. 56.

Pracownikowi delegowanemu służbowo do pełnienia czynności służbowych poza zwykłym miejscem pracy przysługuje:

1. Pełne wynagrodzenie za czas rzeczywiście przepracowany w delegacji wynikające z systemu płac, według którego pracownik jest normalnie wynagradzany (przy pracy normowanej podlegającej kontroli w okresie delegowania, wynagrodzenie stosownie do ilości wykonanej pracy).

Wynagrodzenie w ten sposób obliczone nie może być niższe jak za 8-godzinny dzień pracy, chyba, że czas pracy w delegacji łącznie z czasem podróży wynosi mniej niż 8 godzin, a pracownik pozostałą część dnia przepracował w zakładzie.



Pracownikom delegowanym na konferencje, narady, inspekcje oraz w sprawach interwencyjnych — wynagrodzenie za godziny nadliczbowe nie przysługuje.

2. Zwrot poniesionych kosztów podróży, noclegów, strawnego (diet), oraz dojazdów środkami lokomocji, następuje zgodnie z obowiązującymi przepisami.

#### Art. 57.

Za czas przebyty w delegacji przysługuje pracownikowi:

- 1) w pierwszej dobie podróży:
  - a) do 8 godzin — strawne nie przysługuje,
  - b) od 8 do 12 godzin — 50% strawnego,
  - c) od 12 do 24 godzin — pełne strawne,
- 2) w drugiej i następnych dobach podróży:
  - a) do 8 godzin — 50% strawnego,
  - b) od 8 do 24 godzin — pełne strawne.

#### Art. 58.

Pracownikowi, który odbył podróż służbową w godzinach nocnych i nie korzystał z wagonu sypialnego, przysługuje prawo do 8 godz. wypoczynku po zakończeniu podróży służbowej. Ośmiogodzinny wypoczynek liczy się od chwili przyjazdu pociągu lub innego środka lokomocji, którym pracownik odbył podróż służbową.

#### Art. 59.

1. W umotywowanych przypadkach Dyrekcja zwalnia od pracy zawodowej na życzenie Rady Zakładowej, pracownika do pełnienia funkcji społecznych na czas nie dłuższy niż 3 dni w stosunku miesięcznym, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami.

2. Zwolnienie na dłuższy okres czasu określony lub nieokreślony, poza przypadkami uregulowanymi odrębnymi przepisami, wymaga uzgodnienia między Dyrekcją a Zarządem Głównym względnie Okręgowym Związkiem.

## ROZDZIAŁ X

### Ochrona i higiena pracy

#### Art. 60.

1. Dyrekcja zakładu pracy obowiązana jest zapewnić pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy, wyłączające zagrożenie ich życia lub zdrowia w oparciu o zdobycze nauki i techniki i ściśle przestrzegać obowiązujących w tym zakresie przepisów.

2. Pracownik powinien być przed dopuszczeniem do pracy przeszkolony w zakresie ogólnych zasad i przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, jak też szczególnych zasad i przepisów w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy, obowiązujących przy danej pracy, które winien ściśle przestrzegać.

3. Niezależnie od przeszkolenia wstępnego, Dyrekcja zakładu pracy obowiązana jest do prowadzenia szkolenia okresowego w zakresie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracy, a pracownicy do brania udziału w tym szkoleniu.

#### Art. 61.

1. Dyrekcja zakładu pracy zatrudniającego powyżej 200 pracowników obowiązana jest do urządzenia i zorganizowania na swoim terenie zakładu leczniczo-zapobiegawczego zgodnie z obowiązującymi przepisami, wspólnie z wydziałem zdrowia prezydium terenowej rady narodowej.

2. W zakładach pracy zatrudniających powyżej 500 pracowników (lub poniżej w przypadku występowania szczególnie szkodliwych dla zdrowia warunków produkcyjnych) w ramach zakładu leczniczo-zapobiegawczego winny być zorganizowane przychodnie lekarskie właściwego typu, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

3. W zakładach pracy zatrudniających od 200 do 600 pracowników, o ile nie zachodzi potrzeba zorganizowania przychodni lekarskiej typu I, winny być zorganizowane punkty pielęgniarsko-felczerskie.

4. Przy oddziałach produkcyjnych zatrudniających powyżej 400 pracowników, mogą być urządzone punkty pielęgniarsko-felczerskie lub lekarskie, działające pod nadzorem zakładu leczniczo-zapobiegawczego.

5. Zakład leczniczo-zapobiegawczy powinien być czynny w czasie trwania ruchu zakładu pracy.

6. Zakład leczniczo-zapobiegawczy powinien posiadać w miarę potrzeby wyposażenie konieczne do badań specjalistycznych dla wykrywania chorób zawodowych.

7. Zakład pracy obowiązany jest przeprowadzać systematyczne badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia.

8. Z zakładowych placówek zdrowia, tj. zakładów leczniczo-zapobiegawczych, przychodni lekarskich oraz punktów pielęgniarsko-felczerskich, wymienionych w pkt. 1—5, w miarę możliwości mogą również korzystać wszyscy emeryci, którzy przeszli na rentę z tego zakładu.

#### Art. 62.

1. W zakładach zatrudniających do 200 pracowników oraz w poszczególnych wydziałach (oddziałach), winny być urządzone punkty sanitarne wyposażone w apteczki zaopatrzone zgodnie z obowiązującymi normami

w dostateczną ilość leków i środków opatrunkowych niezbędnych do niesienia pierwszej pomocy.

2. Punkt sanitarny powinien być obsługiwany przez sanitariusza, względnie przez pracownika odpowiednio przeszkolonego, który może być zatrudniony przy takiej pracy, która mu umożliwi udzielenie natychmiastowej pomocy w razie wypadku.

#### Art. 63.

Czas zużyty przez pracownika w godzinach pracy na korzystanie z pomocy w zakładowym ośrodku zdrowia lub punkcie sanitarnym, wlicza się do czasu pracy i wynagradza według stawki podstawowej wynikającej z osobistego zaszeregowania.

#### Art. 64.

1. Dyrekcja zakładu pracy obowiązana jest przed dopuszczeniem pracownika do pracy poddać go badaniom lekarskim (badania wstępne), a w czasie zatrudnienia pracownik powinien podlegać badaniom okresowym i kontrolnym.

2. Pracownicy zobowiązani są poddawać się badaniom lekarskim wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zarządzonym przez właściwe organy i stosować się do zaleceń lekarskich.

3. Dyrekcja zakładu pracy zobowiązana jest organizować przynajmniej raz w roku badania zdrowia pracowników oraz okresowe badania specjalistyczne dla pracowników zatrudnionych w warunkach szkodliwych dla zdrowia. Pracownicy zobowiązani są poddawać się tym badaniom.

#### Art. 65.

Dyrekcja zakładu pracy powinna przydzielić każdemu pracownikowi środki do mycia według obowiązujących norm oraz 2 ręczniki do roku.

#### Art. 66.

1. Zakład pracy musi posiadać pomieszczenia sanitarno-bytowe dla pracowników (umywalnie, natryski, łaźnie, szatnie, szafki na odzież, ustępy itp.), zgodnie z obowiązującymi przepisami. Urządzenia te winny być utrzymane w stanie użytecznym i czystym.

2. Rodzaj pomieszczeń sanitarno-bytowych oraz ich wielkość i wyposażenie winny być dostosowane do potrzeb pracowników, przy czym niedopuszczalne jest wykorzystywanie tych pomieszczeń do innych celów.

3. Łaźnie i natryski winny być zaopatrzone w ciepłą wodę w takiej ilości, aby każdy pracownik mógł korzystać z tych urządzeń.

4. Łaźnie i natryski mogą być utrzymywane wspólnie przez kilka blisko siebie położonych zakładów pracy.

5. Jeżeli zakład nie posiada łaźni lub natrysków, Dyrekcja wyda bezpłatnie każdemu pracownikowi na jego żądanie raz na tydzień bilet do łaźni publicznej.

#### Art. 67.

1. Dyrekcja obowiązana jest do bezpłatnego dostarczania ubrań ochronnych i ubrań roboczych.

2. Kategoria uprawnionych do otrzymywania tej odzieży, normy określające ilości i rodzaj ubrań ochronnych, regulują obowiązujące przepisy, a w szczególności Tabela Norm Odzieży Specjalnej (ochronnej i roboczej), zatwierdzona przez Ministra Przemysłu Ciężkiego i Zarząd Główny Związku Zawodowego Hutników.

3. Dyrekcja na wniosek pracownika i za zgodą Rady Zakładowej może wypłacić pracownikowi ekwiwalent pieniężny za przysługującą odzież roboczą po cenie kosztu własnego.

4. Ubranie robocze dostarczone przez zakład pozostaje na ustalony czas zużycia własnością zakładu pracy i winno być zwrócone w przypadku zwolnienia się pracownika, przed upływem czasokresu zużycia. Jeśli pracownik pobranej odzieży nie zwróci, winien pokryć równowartość tej odzieży.

5. Jeżeli zniszczenie odzieży nastąpiło przed upływem czasokresu zużycia bez winy pracownika, Dyrekcja zobowiązana jest wydać bezpłatnie odzież zastępczą, a w przypadku zniszczenia odzieży z winy pracownika za pełną odpłatnością.

6. Koszt ten ustala Dyrekcja w porozumieniu z Radą Zakładową biorąc pod uwagę czas użytkowania oraz stopień zużycia tych przedmiotów.

#### Art. 68.

1. Dyrekcja organizuje na koszt zakładu pranie, naprawę odzieży ochronnej i roboczej oraz zapewni odkazanie i suszenie.

2. W przypadkach wyjątkowych, gdy Dyrekcja nie może z powodu trudności technicznych zorganizować prania i naprawy odzieży roboczej lub ochronnej, pracownik pierze i naprawia odzież we własnym zakresie, za co otrzymuje 15,— zł miesięcznie.

#### Art. 69.

1. Dyrekcja zobowiązana jest zapewnić naprawę obuwia roboczego w terminach ustalonych w Tabeli Norm.



2. Dyrekcja zakładu pracy, może za zgodą Rady Zakładowej wypłacać pracownikom ekwiwalent pieniężny za naprawę butów roboczych po obowiązującej cenie.

#### Art. 70.

1. Pracownicy zatrudnieni przy pracach szkodliwych dla zdrowia powinni otrzymywać mleko, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

2. W przypadkach, gdy Dyrekcja nie może zapewnić wydawania mleka odpowiadającego przepisom, mogą być wydawane inne środki odżywcze.

3. Przy wydawaniu mleka lub innych środków odżywczych, należy przestrzegać obowiązujących przepisów higieniczno-sanitarnych.

#### Art. 71.

Dyrekcja obowiązana jest dostarczyć pracownikom napoje gorące i chłodzące, w zależności od warunków pracy, według obowiązujących norm.

#### Art. 72.

1. Zakład pracy ustala w rocznych i wieloletnich planach swojej działalności, konkretne zadania w zakresie poprawy warunków bezpieczeństwa i higieny pracy oraz zapewnienia środków, w szczególności finansowe i materiałowe, konieczne dla realizacji tych zadań.

2. Ustalenie wysokości nakładów na bezpieczeństwo i higienę pracy w zakładzie winno odbywać się w porozumieniu z właściwym inspektorem pracy i Radą Zakładową.

#### Art. 73.

Pracownicy zatrudnieni przy pracach w maskach z pochłaniaczami, względnie w aparatach tlenowych, po każdej półgodzinnej pracy powinni korzystać z półgodzinnego odpoczynku.

#### Art. 74.

Dyrekcja obowiązana jest przestrzegać postanowień ustawodawstwa pracy w zakresie ochrony pracy kobiet, a w szczególności:

- a) zabronione jest zatrudnianie kobiet przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, określonych w obowiązujących przepisach,
- b) kobieta w stanie ciąży, zatrudniona przy pracy uciążliwej, powinna być poczynając od 6 miesięcy ciąży, przesunięta do pracy dogodniej-

szej z tym, że zarobek jej nie może być niższy od dotychczasowego przeciętnego zarobku z okresu ostatnich trzech miesięcy,

- c) kobieta w ciąży ma prawo przerwać pracę na okres 12 tygodni, z których co najmniej 2 powinny przypadać przed, a co najmniej 8 po porodzie. Pozostałe 2 tygodnie kobieta może wykorzystać dowolnie, bądź bezpośrednio przed obowiązkową 2-tygodniową przerwą poprzedzającą poród, bądź bezpośrednio po obowiązkowej 8-tygodniowej przerwie po porodzie.
- W czasie urlopu macierzyńskiego nie wolno kobiecie zatrudniać nawet za jej zgodą,
- d) kobiet ciężarnych począwszy od 4 miesiąca ciąży oraz kobiet, które mają dzieci w wieku do jednego roku, nie wolno zatrudniać w porze nocnej oraz w godzinach nadliczbowych,
  - e) matkom karmiącym przysługuje prawo korzystania w ciągu godzin pracy z 2-ch półgodzinnych przerw, które wlicza się do godzin pracy.

#### Art. 75.

1. Pracowników młodocianych wolno zatrudniać tylko na zasadach określonych w obowiązujących w tym zakresie przepisach.

2. Zabronione jest zatrudnianie młodocianych, tj. osób, które nie przekroczyły 18 lat życia, przy pracach szczególnie uciążliwych lub szkodliwych dla zdrowia, określonych obowiązującymi przepisami.

3. Zabronione jest zatrudnianie osób, które nie ukończyły 16 lat życia z tym, że wolno przyjmować młodocianych, którzy ukończyli 14 lat życia, do nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy lub odbycia wstępnego stażu pracy.

4. Pracowników młodocianych nie wolno zatrudniać w godzinach nadliczbowych, ani w porze nocnej.

5. Przed przyjęciem do pracy młodociany podlega badaniom lekarskim celem stwierdzenia, czy może być zatrudniony przy danej pracy.

6. Pracownicy młodociani podlegają badaniom lekarskim w okresach nie dłuższych niż co 6 miesięcy.

#### Art. 76.

1. Dyrekcja obowiązana jest ubezpieczyć na koszt zakładu wszystkich pracowników od następstw nieszczęśliwych wypadków przy pracy, do czasu wejścia w życie przepisów wykonawczych do art. 24 ustawy z dnia 23 stycznia 1968 r. o świadczeniach pieniężnych przysługujących w razie wypadków przy pracy (Dz. U. Nr 3, poz. 8).

2. W razie śmierci pracownika, spowodowanej nieszczęśliwym wypadkiem przy pracy, Dyrekcja zobowiązana jest do pokrycia kosztów po-

grzebu, niezależnie od innych świadczeń należnych z tego tytułu rodzinie zmarłego.

3. Dyrekcja ma obowiązek zapewnić pracę zdolnym do pracy inwalidom z wypadków przy pracy, lub w wyniku nabytej w zakładzie choroby zawodowej.

4. Dyrekcja zobowiązana jest przyjąć do pracy w zakładzie członka rodziny lub opiekuna rodziny pracownika, który uległ śmiertelnemu wypadkowi, albo jeśli inwalida, o którym mowa w ust. 3, nie może podjąć pracy w zakładzie.

## ROZDZIAŁ XI

### Narzędzia pracy

#### Art. 77.

1. Dyrekcja przyjmując pracownika zobowiązana jest przydzielić mu narzędzia pracy. Pracownik winien utrzymywać narzędzia pracy w stanie zdatnym do użytku. Narzędzia pracy wymagające naprawy wskutek normalnego zużycia, naprawia się na koszt zakładu pracy. Narzędzia pracy, które przez normalne właściwe używanie stały się nieużyteczne, winien zakład pracy zmienić na nowe za zwrotem zniszczonych.

2. Pracownik odpowiada za całość przydzielonych mu narzędzi pracy i winien zwrócić ich koszt, jeśli uległy one uszkodzeniu lub utracie z jego winy. Fakt zaistnienia winy oraz wysokość wyrządzonej szkody ustala Dyrekcja w porozumieniu z Radą Zakładową, biorąc pod uwagę czas użytkowania oraz stopień zużycia narzędzi.

3. Dyrekcja jest zobowiązana przydzielić pracownikowi odpowiednio zabezpieczone miejsce na przechowywanie narzędzi pracy, ubrania roboczego, odzieży zwierzchniej oraz własnych środków lokomocji (rowerów, motocykli itp.).

4. W przypadku kradzieży ubrania roboczego, odzieży zwierzchniej lub środka lokomocji, pozostawionych w wyznaczonych przez Dyrekcję miejscach, zobowiązana jest ona zwrócić pracownikowi równowartość skradzionych rzeczy. Nie dotyczy to jednak tych przypadków, w których pracownik nie zastosował się do wydawanych przez Dyrekcję przepisów, dotyczących przechowywania wymienionych przedmiotów.

5. Pracownikowi przyjętemu do pracy z własnymi narzędziami przysługuje zapłata za ich zużycie w wysokości ustalonej przez Dyrekcję i zainteresowanego pracownika.

## ROZDZIAŁ XII

### Sprawy socjalno-bytowe

#### Art. 78.

1. Dyrekcja zobowiązana jest w porozumieniu z Radą Zakładową wykorzystywać w całości środki finansowe, którymi zakład dysponuje na cele socjalne w określonych terminach i w sposób jak najbardziej właściwy.

2. Plan akcji socjalnej ustala w ramach posiadanych sum Dyrekcja z Radą Zakładową. Rada Zakładowa kontroluje wydatkowanie środków finansowych i wykonanie planu.

3. W celu zapewnienia należytej opieki nad dziećmi pracowników, a w szczególności nad dziećmi matek pracujących (lub ojców — jedy-nych opiekunów dzieci), Dyrekcja zobowiązana jest w ramach dotacji i innych posiadanych środków finansowych do organizowania i uruchomienia placówek socjalnych, jak: żłobki, przedszkola, świetlice dziecięce, kolonie letnie, półkolonie itp.

4. Dyrekcja zobowiązana jest utrzymywać w należyłym stanie budynki i urządzenia placówek socjalnych wymienionych w ust. 3. Koszty kapitałnych i średnich remontów będą pokrywane ze środków zakładu pracy, natomiast koszty drobnych remontów — z budżetu placówki, bez doliczenia narzutów ogólnozakładowych.

5. Pracownicy, których dzieci korzystają z opieki w placówkach socjalnych, zobowiązani są do uiszczenia z tego tytułu opłat w myśl obowiązujących przepisów. W uzasadnionych przypadkach pracownik ma prawo ubiegać się przez Radę Zakładową o częściowe lub całkowite zwolnienie go od opłat za korzystanie przez dzieci z opieki placówki socjalnej. Decyzja o częściowym lub całkowitym zwolnieniu z opłat za korzystanie z placówki socjalnej, podejmowana jest przez Dyrekcję i Radę Zakładową.

#### Art. 79.

1. Dyrekcja zobowiązana 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. Zasiłki chorobowe winny być wypłacane dwa razy w miesiącu, a w przypadku zgonu pracownika w dniu zgłoszenia zgonu.

#### Art. 80.

1. Dyrekcja zobowiązana jest zatrudnić dla wykonywania czynności w zakresie ubezpieczeń społecznych, odpowiednio wykwalifikowanych



i wyszkolonych pracowników. Przesuwanie tych pracowników do innych prac może się odbywać jedynie za zgodą Rady Zakładowej.

2. W przypadkach kwalifikujących pracowników do emerytury, renty inwalidzkiej lub rodzinnej. Dyrekcja zobowiązana jest do załatwienia formalności związanych z uzyskaniem należnych im świadczeń.

#### Art. 81.

Leczenie pracownika w sanatorium w następstwie: chorób zawodowych, wypadków przy pracy i gruźlicy na podstawie orzeczenia komisji lekarskiej, nie może być zaliczone na poczet ustawowego urlopu wypoczynkowego.

#### Art. 82.

Dyrekcja zobowiązana jest na wniosek załogi zapewnić pracownikom możliwość korzystania ze stołówki, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

#### Art. 83.

1. Dyrekcja zobowiązana jest w przypadku zgonu pracownika fizycznego, wypłacić jego rodzinie mającej ustawowo prawo do utrzymania i przez niego utrzymywanej, w dniu zgłoszenia zgonu odprawę pośmiertną w wysokości:

- a) czterotygodniowych poborów obliczonych jak za urlop wypoczynkowy — po 10 latach pracy w tym samym zakładzie pracy,
- b) ośmiotygodniowych poborów obliczonych jak za urlop wypoczynkowy — po 20 latach pracy w tym samym zakładzie.

2. Rodziny pracowników umysłowych zachowują uprawnienia do odprawy wg ogólnie obowiązujących przepisów.

3. Na poczet czasu pracy uprawniającego do odprawy pośmiertnej zalicza się czas pracy w tym samym zakładzie lub w różnych, o ile pracownik zachował ciągłość pracy wymaganą do urlopu wypoczynkowego.

#### Art. 84.

1. Rozdziału mieszkań, uzyskanych z budownictwa mieszkaniowego prowadzonego przez zakłady we własnym zakresie (budownictwo rozproszone) — dokonuje Dyrekcja w oparciu o wnioski Rady Zakładowej.

2. Dyrekcja zobowiązana jest uzgadniać z Radą Zakładową wnioski o przydział dla pracowników zakładów mieszkań rozdzielanych przez rady narodowe.

3. Dyrekcja zobowiązana jest do finansowania i przeprowadzenia remontów mieszkań pracowniczych w budynkach, które są własnością za-

kładu, jak i administrowanych przez zakład zgodnie z obowiązującymi przepisami.

4. Szczegółowe zasady realizacji budownictwa mieszkaniowego oraz przydziału mieszkań pracownikom, określają ogólnie obowiązujące przepisy.

#### Art. 85.

1. Dyrekcja zobowiązana jest ułatwić Radzie Zakładowej pełnienie jej czynności, dostarczyć pomieszczeń na zebrania i biura oraz potrzebnych urządzeń, druków i materiałów biurowych.

2. Dyrekcja obowiązana jest wspólnie z Radą Zakładową do uruchomienia kasy zapomogowo-pożyczkowej na zasadach ustalonych przez Centralną Radę Związków Zawodowych. Do prowadzenia tej kasy Dyrekcja zakładu pracy dostarcza bezpłatnie potrzebnych środków biurowych oraz opłaca personel prowadzący agendy kasy.

3. Jeśli załoga zakładu pracy podejmie uchwałę o utworzeniu kasy pogrzebowej, Dyrekcja winna opłacać potrzebny personel i dostarczać bezpłatnie niezbędnych środków biurowych.

4. Za indywidualną zgodą pracowników zakład pracy może potrącać składki na rzecz Związku względnie innych instytucji samopomocowych.

5. Dyrekcja w miarę możliwości wspólnie z Radą Zakładową, udziela stałej opieki i pomocy emerytom i rencistom, którzy odeszli z tego zakładu. Pomoc i opieka zakładu między innymi winna polegać na umożliwieniu korzystania w wczasów w zakładowych domach wypoczynkowych, wycieczek autokarami zakładowymi, świetlic i domów kultury oraz leczenia sanatoryjnego.

### ROZDZIAŁ XIII

#### Kultura i Oświata

#### Art. 86.

1. Dyrekcja zobowiązana jest na żądanie załogi oddać do jej dyspozycji odpowiednio wyposażone pomieszczenia na urządzenie placówek kulturalno-oświatowych.

Utrzymanie w należyтым stanie, ogrzewanie, oświetlenie i ponoszenie wydatków osobowych, należy do obowiązku zakładu pracy.

2. O uruchomieniu lub likwidacji placówek kulturalno-oświatowych decyduje Dyrekcja wspólnie z Radą Zakładową, po porozumieniu z Zarządem Głównym wzgl. Okręgowym Związku Zawodowego i właściwym terenowo prezydium rady narodowej.

3. Placówki kulturalno-oświatowe, o których mowa w ust. 1, mogą być udostępnione dla wszystkich mieszkańców danej dzielnicy (miejscowości).

4. Angażowanie i zwalnianie pracowników placówek kulturalno-oświatowych następuje na wniosek Rady Zakładowej, zatwierdzony przez Zarząd Główny wzgl. Okręgowy Związku Zawodowego Hutników.

#### Art. 87.

Dyrekcja zakładu winna ułatwić pracownikom uzyskanie wykształcenia w zakresie szkoły podstawowej oraz popierać zdobywanie wiedzy i nauki poprzez podnoszenie kwalifikacji ogólnych i zawodowych.

### ROZDZIAŁ XIV

#### Postanowienia dodatkowe

#### Art. 88.

Pracownicy przyzakładowych placówek socjalnych, kulturalno-oświatowych, służby zdrowia, nie opłacani z osobowego funduszu plac zakładu korzystają z dodatkowych świadczeń (nagrody, usługi OZR, wczasy, sanatoria, przydziały mieszkań itp.) na równi z pracownikami zakładu.

#### Art. 89.

1. Dyrekcja zobowiązana jest opracować w uzgodnieniu z Radą Zakładową regulamin pracy, zgodnie z wytycznymi Ministra Przemysłu Ciężkiego i Zarządu Głównego Związku Zawodowego Hutników.

2. Regulamin pracy obowiązuje po upływie 14 dni od dnia podania go do wiadomości załogi. Każdy nowoprzyjęty pracownik winien być przez Dyrekcję zapoznany z treścią regulaminu pracy przed przystąpieniem do pracy.

3. Regulamin pracy winien być wywieszony w miejscu dostępnym dla załogi i utrzymywany w stanie czytelnym.

#### Art. 90.

Dyrekcja winna na wniosek załogi udzielić pomocy w ramach posiadanych możliwości, przy zorganizowaniu przewozu deputatu węglowego i ziemniaków.

Koszty przewozu ponoszą pracownicy.

## ROZDZIAŁ XV

### Postanowienia końcowe

#### Art. 91.

1. Układ niniejszy zostaje zawarty na czas nieoznaczony, począwszy od dnia 1 października 1957 r.

2. Układ niniejszy lub poszczególne jego postanowienia, mogą być wypowiedziane przez każdą ze stron na 3 miesiące z góry. Za obopólną zgodą okres ten może być skrócony.

3. Wypowiedzenie winno być dokonane na piśmie najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego poprzedzającego okres wypowiedzenia, przy czym strona wypowiadająca winna podać, czy wypowiedzenie dotyczy całego Układu czy poszczególnych jego postanowień.

4. W przypadku wypowiedzenia obowiązującego Układu w całości, strony przystąpią do zawarcia nowego Układu. W przypadku zaś częściowego wypowiedzenia Układu, strony ustalą nowe warunki części objętej wypowiedzeniem w formie protokołu dodatkowego do niniejszego Układu.

5. W przypadku nieosiągnięcia porozumienia odnośnie określenia nowych warunków Układu lub jego wypowiedzianej części, strony odwołują się do Rady Ministrów i Centralnej Rady Związków Zawodowych, celem rozstrzygnięcia sporu w terminie umożliwiającym podpisanie Układu lub dodatkowego protokołu przed upływem okresu wypowiedzenia.

6. Jeżeli nowy Układ nie zostanie zawarty w okresie wypowiedzenia, bądź też nie zostanie dokonana zmiana wypowiedzianej części Układu — Układ wypowiedziany względnie jego część obowiązuje nadal aż do czasu podpisania nowego Układu, względnie protokołu dodatkowego.

#### Art. 92.

1. Postanowienia niniejszego Układu Zbiorowego zastępują ogólnie obowiązujące przepisy prawa pracy w zakresie unormowanym Układem w stosunku do pracowników nim objętych.

2. We wszystkich sprawach nieuregulowanych niniejszym Układem mają zastosowanie przepisy obowiązującego ustawodawstwa pracy.

3. Postanowienia niniejszego Układu powinny być tłumaczone w przypadkach wątpliwych przez strony, które Układ zawarły.

#### Art. 93

Spyry między Dyрекcją a pracownikami w sprawach wynikających ze stosunku pracy, a objętych niniejszym Układem, rozstrzyga na wniosek



pracownika Komisja Rozjemcza, w oparciu o dekret w sprawie działania komisji rozjemczych lub właściwy sąd. Nie pozbawia to stron dochodzenia swych roszczeń w drodze interwencji u swych władz zwierzchnich.

Art. 94.

Dyrekcja obowiązana jest do zaopatrzenia Rady Zakładowej lub delegata w egzemplarze niniejszego Układu w ilości 1 egz. dla co najmniej 100 zatrudnionych, w żadnym wypadku nie mniej niż 5 egzemplarzy na każdy zakład.

Ar. 95.

Układ niniejszy zostaje podpisany w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach po jednym dla każdej strony.

Art. 96.

Integralną częścią niniejszego Układu są załączniki.

Katowice, dnia 28 września 1957 r.

ZARZĄD GŁÓWNY  
ZWIĄZKU ZAWODOWEGO  
HUTNIKÓW

MINISTER  
PRZEMYSŁU CIĘŻKIEGO

(—) mgr inż. K. Żemajtis

(—) J. Kieszczyński  
(—) P. Piecha  
(—) H. Cymbała  
(—) P. Gałeczka  
(—) H. Kowalski  
(—) M. Ociepka



## II

### Załączniki do Układu

II

Ustavu ob hlinoplu



## ZAŁĄCZNIK NR 1

### Wykaz jednostek organizacyjnych objętych Zbiorowym Układem Pracy dla Przemysłu Hutniczego

A. Zjednoczenie Hutnictwa Żelaza i Stali wraz ze zgrupowanymi w tym Zjednoczeniu następującymi przedsiębiorstwami (jednostkami organizacyjnymi):

1. Huta im. Lenina	w Krakowie
2. Huta im. B. Bieruta	w Częstochowie
3. Huta Pokój	w Rudzie Śl.
4. Huta im. M. Nowotki	w Ostrowcu Św.
5. Huta Kościuszko	w Chorzowie
6. Huta im. F. Dzierżyńskiego	w Dąbrowie Górniczej
7. Huta Florian	w Świętochłowicach
8. Huta Bobrek	w Bytomiu
9. Huta Jedność	w Siemianowicach Śl.
10. Huta Zawiercie	w Zawierciu
11. Huta Łabędy	w Gliwicach
12. Huta im. M. Buczka	w Sosnowcu
13. Huta im. E. Cedlera	w Sosnowcu
14. Huta Szczecin	w Szczecinie
15. Huta Batory	w Chorzowie Batorym
16. Huta Baildon	w Katowicach
17. Huta Warszawa	w Warszawie
18. Huta Małapanew	w <sup>1</sup> Ozimku
19. Huta 1-go Maja	w Gliwicach
20. Huta Zabrze	w Zabrzu
21. Huta Zygmunt	w Bytomiu
22. Huta im. K. Świerczewskiego	w Zawadzkiem
23. Huta Ferrum	w Katowicach
24. Huta Łaziska	w Łaziskach Górnych

- |   |                      |
|---|----------------------|
| 25. Huta Siechnice  | w Siechnicach        |
| 26. Zakłady Koksownicze „Zabrze”  | w Zabrzu             |
| 27. Zakłady Koksownicze „Gliwice”   | w Gliwicach          |
| 28. Zakłady Koksownicze „Radlin”  | w Radlinie           |
| 29. Zakłady Koksownicze „Zdziszowice”   | w Zdzieszowicach     |
| 30. Zakłady Koksownicze „Wałbrzych”   | w Wałbrzychu         |
| 31. Zakład Wytwórczo-Doświadczalny<br>Koksu Formowanego                                     | w Blachowni Śląskiej |
| 32. Hutnicze Przeds. Kompletacji Dostaw<br>Maszyn i Urządzeń „Hapeko”                       | w Katowicach         |
| 33. Przeds. Remontowe Urządzeń Koksowniczych „Koksorem”                                     | w Knurowie           |
| 34. Hutnicze Przeds. Remontowe  | w Katowicach         |
| 35. Hutnicze Przeds. Pomiarowe  | w Katowicach         |
| 36. Hutnicze Przeds. Maszynowych<br>Obliczeń Analitycznych                                  | w Katowicach         |
| 37. Biuro Projektów Przem. Hutniczego<br>„Biprohut”   | w Gliwicach          |
| 38. Biuro Studiów i Projektów<br>Hutnictwa „Biprostal”                                      | w Krakowie           |
| 39. Biuro Projektów Przemysłu Koksochemicznego „Koksoprojekt”                               | w Zabrzu             |
| 40. Zakład Produkcji Doświadczalnej i Usług<br>Instytutu Metalurgii Żelaza im. St. Staszica | w Gliwicach          |
| 41. Zakład Techniki Ciepłej Instytutu Chemicznej Przeróbki Węgla                            | w Zabrzu             |
| 42. Centrala Zbytu Stali „Centrostal”   | w Katowicach         |
| 1) „Centrostal” Rejonowy Oddział Stali<br>Jakościowej                                       | w Katowicach         |
| 2) Centrostal — Rejonowy Oddział  | w Krakowie           |
| 3) Centrostal — Rejonowy Oddział  | w Łodzi              |
| 4) Centrostal — Rejonowy Oddział  | w Poznaniu           |
| 5) Centrostal — Rejonowy Oddział  | w Warszawie          |
| 6) Centrostal — Rejonowy Oddział  | we Wrocławiu         |
| 7) Centrostal — Rejonowy Oddział  | w Będzinie           |
| 8) Centrostal — Rejonowy Oddział  | w Białymstoku        |
| 9) Centrostal — Rejonowy Oddział  | w Bielsku Białej     |
| 10) Centrostal — Rejonowy Oddział   | w Bydgoszczy         |
| 11) Centrostal — Rejonowy Oddział   | w Częstochowie       |
| 12) Centrostal — Rejonowy Oddział   | w Gdańsku Wrzeszczu  |

- |   |                           |
|---|---------------------------|
| 13) Centrostal — Rejonowy Oddział                             | w Kielcach                |
| 14) Centrostal — Rejonowy Oddział Stali<br>Zwykłej            | w Katowicach              |
| 15) Centrostal — Rejonowy Oddział                             | w Lublinie                |
| 16) Centrostal — Rejonowy Oddział                             | w Olsztynie               |
| 17) Centrostal — Rejonowy Oddział                             | w Rzeszowie               |
| 18) Centrostal — Rejonowy Oddział                             | w Szczecinie              |
| 19) Centrostal — Rejonowy Oddział                             | w Opolu                   |
| 43. Centrala Zaopatrzenia Hutnictwa                           | w Katowicach              |
| 44. Centrala Gospodarki Żłosem „Centrozłom”                   | w Katowicach              |
| 1) Rejonowa Zbiornica Żłomu                                   | w Katowicach              |
| 2) Rejonowa Zbiornica Żłomu                                   | w Wrocławiu               |
| 3) Rejonowa Zbiornica Żłomu                                   | w Warszawie               |
| 4) Rejonowa Zbiornica Żłomu                                   | w Gdańsku                 |
| 5) Rejonowa Zbiornica Żłomu                                   | w Krakowie                |
| 6) Rejonowa Zbiornica Żłomu                                   | w Poznaniu —<br>Swarzędzu |
| 7) Zakład Przerobu Żłomu Herby Stare                          | w Herbach Starych         |
| 8) Gliwicki Zakład Przerobu Żłomu                             | w Gliwicach               |
| 9) Zakład Przerobu Żłomu                                      | w Dąbrowie Górniczej      |
| 10) Przedsiębiorstwo Eksploatacji<br>Hald Hutniczych „Ehazet” | w Katowicach              |

B. Zjednoczenie Górniczo-Hutnicze Metali Nieżelaznych (z wyłączeniem pracowników pionu górniczego) oraz zgrupowane w tym Zjednoczeniu następujące przedsiębiorstwa (jednostki organizacyjne):

- |  |                                  |
|--|----------------------------------|
| 1. Zakłady Cynkowe „Szopienice”                                  | w Katowicach —<br>w Szopienicach |
| 2. Zakłady Cynkowe „Silesia”                                     | w Katowicach —<br>Wełnowcu       |
| 3. Zakłady Bieli Cynkowej „Oława”                                | w Oławie                         |
| 4. Zakłady Cynkowe „Trzebinia”                                   | w Trzebinie                      |
| 5. Huta Aluminium  | w Skawinie                       |
| 6. Huta Miedzi im. H. Waleckiego                                 | w Legnicy                        |
| 7. Huta „Będzin”   | w Będzinie                       |
| 8. Walcownia Metali „Dziedzice”                                  | w Czechowicach —<br>Dziedzicach  |
| 9. Walcownia Metali „Łabędy”                                     | w Gliwicach                      |
| 10. Walcownia Metali „Warszawa”                                  | w Warszawie                      |
| 11. Zakłady Hutniczo-Przetwórcze Metali<br>Nieżelaznych „Hutmen” | w Wrocławiu                      |

- |   |                       |
|---|-----------------------|
| 12. Zakłady Mechaniczne Przemysłu Metali Nieżelaznych „Zamet”               | w Strzybnicy          |
| 13. Zakłady Przerobu Żłomu Metali Nieżelaznych                              | w Radzionkowie        |
| 14. Huta Aluminium „Konin”  | w Malińcu             |
| 15. Huta Cynku „Miasteczko Śląskie”   | w Miasteczku Śląskim  |
| 16. Wydziały Hutnicze Kombinatu Górniczo-Hutniczego „Orzeł Biały”           | w Brzezinach Śląskich |
| 17. Wydziały Hutnicze Zakładów Górniczo-Hutniczych „Bolesław”               | w Bukownie            |
| 18. Legnickie Zakłady Mechaniczne Przemysłu Metali Nieżelaznych „Legmet”    | w Legnicy             |
| 19. Zakłady Górniczo-Hutnicze „Szklary”                                     | w Szklarach           |
| 20. Zakłady Metali Lekkich „Kęty”   | w Kętach              |
| 21. Centrala Handlowa Metali Nieżelaznych                                   | w Katowicach          |
| 22. Biuro Projektów Przemysłu Metali Nieżelaznych „Bipromet”                | w Katowicach          |
| 23. Zakład Automatyzacji i Mechanizacji Przemysłu Metali Nieżelaznych „ZAM” | w Kętach              |
| 24. Zakład Produkcji Doświadczalnej przy Instytucie Metali Nieżelaznych     | w Gliwicach           |

C. Zjednoczenie Przemysłu Materiałów Ogniotrwałych wraz z zgrupowanymi w tym Zjednoczeniu następującymi przedsiębiorstwami (jednostkami organizacyjnymi):

- |  |                |
|--|----------------|
| 1. Żarowskie Zakłady Materiałów Ogniotrwałych      | w Żarowie      |
| 2. Wrocławskie Zakłady Materiałów Ogniotrwałych    | we Wrocławiu   |
| 3. Gliwickie Zakłady Materiałów Ogniotrwałych      | w Gliwicach    |
| 4. Chrzanowskie Zakłady Materiałów Ogniotrwałych   | w Chrzanowie   |
| 5. Rogoźnickie Zakłady Materiałów Ogniotrwałych    | w Rogoźniku    |
| 6. Częstochowskie Zakłady Materiałów Ogniotrwałych | w Częstochowie |
| 7. Skawińskie Zakłady Materiałów Ogniotrwałych     | w Skawinie     |
| 8. Radomskie Zakłady Materiałów Ogniotrwałych      | w Radomiu      |



- |   |                |
|---|----------------|
| 9. Ostrowieckie Zakłady Materiałów<br>Ogniotrwałych   | w Ostrowcu Św. |
| 10. Dolnośląskie Zakłady Magnezytowe  | w Świdnicy     |
| 11. Opoczyńskie Zakłady Materiałów<br>Ogniotrwałych   | w Opocznie     |
| 12. Jaroszewskie Zakłady Materiałów<br>Ogniotrwałych  | w Jaroszewie   |
| 13. Bolesławieckie Zakłady Materiałów<br>Ogniotrwałych  | w Bolesławcu   |
| 14. „Ofama” Zakłady Mechaniczne Przemysłu<br>Materiałów Ogniotrwałych                           | w Opolu        |
| 15. Przedsiębiorstwo Złomu Materiałów<br>Ogniotrwałych  | w Gliwicach    |
| 16. Biuro Projektów Przemysłu Materiałów<br>Ogniotrwałych „Bipromog”                            | w Gliwicach    |
| 17. Kopalnia i Prażalnia Dolomitu „Żelatowa”  | w Pogorzycach  |
| 18. Tarnogórskie Zakłady Dolomitowe   | w Suchej Górze |
| 19. Zakłady Surowców Ogniotrwałych „Górka”  | w Trzebini     |
| 20. Ząbkowickie Zakłady Dolomitu  | w Ząbkowicach  |
| 21. Zakład Produkcji Doświadczalnej<br>i Specjalnej przy Instytucie Materiałów<br>Ogniotrwałych | w Gliwicach    |

D. Przedsiębiorstwa (jednostki) należące organizacyjnie do przemysłu maszynowego a objęte Z.U.P. dla Przemysłu Hutniczego:

- |  |                  |
|--|------------------|
| 1. Wydziały Hutnicze Huty „Stalowa Wola”                                     | w Stalowej Woli  |
| 2. Wydział Walcowni Rybnickich Zakładów<br>Wyrobów Metalowych „Huta Silesia” | w Rybniku        |
| 3. Wydział Wielkich Pieców Fabryki<br>Samochodów Ciężarowych                 | w Starachowicach |
| 4. Myszkowskie Zakłady Metalurgiczne   | w Myszkowie      |

## ZAŁĄCZNIK NR 2A

### Tabela płac pracowników fizycznych

W przedsiębiorstwach objętych postanowieniami Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Hutniczego, stosuje się następujące tabele stawek godzinowych dla robotników zatrudnionych w czterobrygadowej organizacji pracy oraz dla robotników zatrudnionych poza czterobrygadową organizacją pracy w systemie akordowym, dniówkowo-premiovym i dniówkowym.

#### Tabela płac

I. Dla robotników zatrudnionych w 4-ro brygadowej organizacji pracy:

Kategoria zaszeregowania	Stawka w zł/godz.	
	minimalna	maksymalna
I	4,20	4,50
II	4,50	5,00
III	5,00	6,00
IV	6,00	7,00
V	7,00	8,00
VI	8,00	9,00
VII	9,00	10,20
VIII	10,20	11,40
IX	11,40	12,70
X	12,70	14,00
XI	14,00	15,50
XII	15,50	17,00

II. Dla robotników zatrudnionych poza ruchem 4-ro brygadowym:

Kategoria zaszeregowania	Stawka w zł/godz.	
	dla robotn. akordowych	dla robotn. dniówkowo-prem. i dniówk.
I	4,20	4,00
II	4,50	4,20
III	5,00	4,50
IV	6,00	5,00
V	7,00	6,00
VI	8,00	7,00
VII	9,00	8,00
VIII	10,20	9,00
IX	11,40	10,20
X	12,70	11,40
XI	14,00	12,70
XII	15,50	14,00

## Postanowienia szczegółowe do tabeli płac robotników

1. W zakładach przemysłu materiałów ogniotrwałych (z wyjątkiem Zakładów Surowców Ogniotrwałych „Górka”) i w zakładach topników hutniczych, stosuje się kategorie zaszeregowania od I do VIII, a w zakładach koksowniczych od I do X kategorii.

2. W wydziale wydobywania surowca Zakładów Surowców Ogniotrwałych „Górka” stosuje się godzinowe stawki płac, taryfikator kwalifikacyjny i zasady wynagradzania obowiązujące w kopalnictwie odkrywkowym materiałów ogniotrwałych. W odniesieniu natomiast do pracowników zatrudnionych w pozostałych wydziałach (komórkach organizacyjnych) Z. S. O. „Górka”, mają zastosowanie przepisy Układu w zakresie obowiązującym w przedsiębiorstwach hutniczych przemysłu metali nieżelaznych.

3. Zaszeregowanie robotników do odpowiednich kategorii ustala się w oparciu o obowiązujący taryfikator kwalifikacyjny.

4. W zespołach i na stanowiskach ściśle określonych schematami organizacyjnymi i zatwierdzonymi przez dyrektora przedsiębiorstwa i ustalającymi zakres pracy i nadzoru, mogą być prowadzeni t. zw. brygadziści.

Stanowiska takie jak: I wytapiacz, I walcownik, I kowal itp. nie mogą być prowadzone jako stanowiska brygadzystów.

5. Brygadziści powinni posiadać co najmniej kwalifikacje wymagane według taryfikatora kwalifikacyjnego od najbardziej kwalifikowanego robotnika zatrudnionego w nadzorowanym zespole. W związku z tym brygadziści otrzymują kategorię zaszeregowania jaka przysługuje zgodnie z taryfikatorem kwalifikacyjnym najwyższej kwalifikowanemu robotnikowi w nadzorowanym zespole.

6. Oprócz stawki wynikającej z zaszeregowania brygadziści otrzymują:

- a) nadwyżkę akordową, obliczoną na podstawie średnio-ważonego procentu wykonania normy przez robotników nadzorowanych zespołów zatrudnionych w akordzie pod warunkiem, że brygadziści biorą czynny udział w robotach wykonywanych przez zespoły,
- b) premię w wysokości do 40% płacy zasadniczej, według uznania kierownictwa wydziału, w oparciu o ustalone zasady premiowania, zależnie od wywiązywania się z obowiązków nakładanych na brygadzystów (dotyczy to brygadzystów, którzy nadzorują zespoły robotników zatrudnionych w akordzie, a sami nie biorą czynnego udziału w robotach wykonywanych przez zespół np. brygady remontowe, transportowe itp., oraz brygadzystów nadzorujących zespoły pracowników wynagradzanych według systemu dniówkowo-premiewego).

7. Brygadziści oprócz zasadniczego wynagrodzenia i nadwyżki akordowej lub premii otrzymują dodatek brygadzystowski w wysokości od 10 do 20% stawki wynikającej z osobistego zaszergowania.

Indywidualną wysokość procentowego dodatku, o którym mowa w ust. 7 ustala dyrekcja zakładu w zależności od wielkości brygady i charakteru wykonywanych prac.

8. Godzinowe stawki płac robotników uwzględniają w swej wysokości ekwiwalent za uciążliwe i szkodliwe warunki pracy, występujące powszechnie w przedsiębiorstwach hutniczych.

9. W przypadku nie posiadania przez robotnika pełnych kwalifikacji wymaganych według taryfikatora kwalifikacyjnego dla stanowiska na którym jest on zatrudniony, względnie niezłożenia wymaganych egzaminów powinien być on zaszergowany co najmniej o jedną kategorię niżej od przewidzianej w taryfikatorze dla zajmowanego przez niego stanowiska, względnie wykonywanych przez niego robót.

10. Wysokość zarobku dla robotników pracujących w akordzie oblicza się wg rzeczywistego wykonania norm pracy.

11. W tych przypadkach, gdy robotnicy pracujący w akordzie nie osiągną 100% wykonania normy z własnej winy, oblicza się wysokość zarobku według rzeczywistego wykonania normy.

12. W odniesieniu do robotników zatrudnionych w akordzie zespołowym poza czterobrygadową organizacją pracy i pracujących na wspólnych normach, dopuszcza się w wyjątkowych przypadkach możliwość obliczania wysokości zarobku akordowego dla wymienionych robotników, według udziału procentowego od zarobku akordowego t. zw. czołowego robotnika (najwyżej zaszergowanego) w danym zespole.

Wysokość udziału procentowego dla poszczególnych stanowisk pracy w zespole wynika z proporcji stawek płac odnośnych stanowisk, odniesionych do stawki czołowego robotnika, określonych w tabeli płac obowiązującej do 31. VII. 1965 r.

13. Zasady wypłacania premii dla robotników oraz zasady stosowania dodatków i dopłat do płacy zasadniczej, ujęte są w odrębnych załącznikach do Układu.



## ZAŁĄCZNIK NR 2B

Tabela stanowisk i wynagrodzeń zasadniczych pracowników obsługi

Lp.	Stanowisko pracy	Wynagrodzenie zasadnicze	
		Tabela A	Tabela B
1	Goniec	850	850
2	Sprzątacze — Sprzątaczkę pomieszczeń administracyjnych — w systemie czasowym	850—950	850—900
3	— woźny — dźwigowy — portier — szatniarz — dozorca — pokojowy	850—1050	850—950
4	— pomocnik powielaczowego — starszy pokojowy	850—1150	850—1050
5	— starszy woźny — starszy dźwigowy — starszy portier — informator — ekspedytor poczty — gotowacz napojów (herbaty, kawy, mleka) — palacz pieców zwykłych (kafłowych itp) — robotnik gospodarczy przy pracy lekkiej <sup>1)</sup> — pomocnik rzemieślnika	900—1250	900—1150
6	— powielaczowy — praczka — prasowaczka — szwaczka — łaźnienny — asenizator — woźnica — stajenny — kopista — ogrodnik — archiwista — szewc — introligator — robotnik gospodarczy przy pracy ciężkiej <sup>2)</sup>	900—1350	900—1250
7	— starszy powielaczowy <sup>3)</sup> — rzemieślnik <sup>4)</sup>	1000—1550	1000—1400
8	— starszy rzemieślnik <sup>5)</sup>	1300—1800	

## U w a g i:

1. Przez robotników przy pracy lekkiej rozumieć należy pracowników, wykonujących proste czynności przy przeciętnym wysiłku fizycznym.

2. Przez robotników przy pracy ciężkiej rozumieć należy pracowników wykonujących czynności nieskomplikowane, ale wymagające dużego wysiłku fizycznego.

3. Stanowisko pracy starszego powielaczowego może być powołane w przypadku obsługi kilku różnych urządzeń do powielania.

4. Przez rzemieślników należy rozumieć pracowników, którzy zdobyli kwalifikacje zawodowe w drodze przyuczenia i praktyki i wykazują się umiejętnością wykonywania prostych prac podstawowych z zakresu stolarki, ślusarstwa, elektromechaniki itp. na poziomie wymagającym od robotników co najmniej 4-ej kategorii taryfikatorów branżowych — opracowanych w oparciu o przepisy uchwały nr 213 Rady Ministrów z dnia 13 czerwca 1961 r. w sprawie zasad i organizacji normowania pracy.

5. Przez starszych rzemieślników rozumieć należy pracowników, którzy zdobyli kwalifikacje zawodowe w drodze szkolenia zawodowego lub co najmniej 6-letniej praktyki i wykazują się umiejętnością wykonywania prac na poziomie wymagającym od robotników co najmniej 5-ej kategorii taryfikatorów branżowych.

6. Stawki wynagrodzeń określone w tabeli „A” mają zastosowanie do pracowników, którym nie przysługuje prawo do premii. Stawki wynagrodzeń określone w tabeli „B” mają zastosowanie do pracowników, którym przysługuje prawo do premii.

7. Pracownicy zajmujący stanowiska określone wyżej pod poz. 1—7, do których mają zastosowanie stawki wynagrodzeń z tabeli „B” mogą korzystać z funduszu premiewego, stanowiącego 10% funduszu płac zasadniczych tych pracowników.

Wysokość premii indywidualnej nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia zasadniczego.

8. Starsi rzemieślnicy mają prawo do premii w granicach do 30% wynagrodzenia zasadniczego.

9. Do pracowników obsługi kotłowni centralnego ogrzewania (palaczy i ich pomocników) mogą być stosowane zasady wynagradzania (tabele płac, taryfikator kwalifikacyjny oraz premie), obowiązujące na podstawie przepisów uchwały nr 248/66 Rady Ministrów z dnia 30 lipca 1966 r. dla tej kategorii pracowników, zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych zarządzających budynkami mieszkalnymi resortu gospodarki komunalnej.

10. Pracownicy, których wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszerzegowania, łącznie z planową premią i przysługującymi dodatkami, było w dniu 1 marca 1967 r. wyższe od ustalonego w niniejszym załączniku, zachowują prawo do pobierania wynagrodzenia według zasad obowiązujących przed wymienioną datą, przez okres pozostawania na tym samym stanowisku pracy.

## ZAŁĄCZNIK NR 3A

### Z a s a d y

**premiowania rzemieślników i innych robotników zatrudnionych w utrzymaniu ruchu, wydziałach produkcyjnych i pomocniczych oraz przy obsłudze maszyn i urządzeń**

#### § 1.

Premiowaniem według niniejszych zasad objęci są niezakordowani rzemieślnicy i robotnicy zatrudnieni w:

- służbie (wydziałach) remontowych,
- transporcie kolejowym,
- służbie utrzymania ruchu wydziałów produkcyjnych i pomocniczo-usługowych,
- służbie (wydziałach) elektroenergetycznej,
- w wydziałach produkcyjnych (niezakordowani robotnicy techniczni) oraz przy rozruchu nowych agregatów i urządzeń.

#### § 2.

Maksymalna wysokość indywidualnej premii w ramach utworzonego w przedsiębiorstwie funduszu premiewego do 30% płac zasadniczych pracowników zatrudnionych w systemie dniówkowo-premiowym, nie może przekraczać 40% płacy zasadniczej wynikającej z osobistego zaszerogowania robotników.

#### § 3.

Przyznanie i wypłatę premii uzależnia się od:

**1) dla robotników służby remontowej**

- dotrzymania ustalonego harmonogramu czasu trwania remontu — dla utrzymania postoju urządzeń w granicach czasów założonych w planie produkcji,
- skrócenia czasu trwania remontu — dla zwiększenia czasu dysponowanego urządzeń i osiągnięcia przez to dodatkowej produkcji,

**2) dla robotników transportu kolejowego**

- należytej obsługi przewozowej wydziałów produkcyjnych i remontowej, nie powodującej przestojów na poszczególnych odcinkach produkcyjnych,
- utrzymania w stałej sprawności technicznej środków i urządzeń transportowych, właściwej ich eksploatacji, dotrzymania przebiegów międzyrewizyjnych, braku zawinionych awarii i uszkodzeń taboru transportowego, torów i rozjazdów,
- wykorzystania czasu ruchu parowozów,



**3) dla robotników utrzymania ruchu wydziałów produkcyjnych i pomocniczych**

- terminowego i bezusterkowego przeprowadzania planowych przeglądów, konserwacji i remontów urządzeń i maszyn,
- obniżenia czasu nieplanowanych przerw w ruchu urządzeń produkcyjnych w stosunku do ustalonej bazy,

**4) dla robotników służb (wydziałów) elektro-energetycznych**

- zabezpieczenia bezawaryjnej pracy urządzeń energetycznych i utrzymania ich w stałej sprawności technicznej,
- zabezpieczenia dla potrzeb produkcji, remontów i odbiorców zewnętrznych niezbędnych dostaw energii, ciepła, pary, dmuchanego powietrza, tlenu i wody,
- racjonalnej gospodarki energią i utrzymania się w miesięcznych limitach zużycia,
- terminowego dokonywania przeglądów i remontów urządzeń energetycznych,
- utrzymania aparatury kontrolno-pomiarowej oraz podstawowych węzłów automatyki w stałej sprawności eksploatacyjnej,

**5) dla robotników służby technologicznej w okresie rozruchu nowych agregatów i urządzeń wzgl. dla robotników wydziałów produkcyjnych niepracujących w systemie akordowym**

- wykonania i przekroczenia zadań produkcyjnych wydziału, odcinka produkcyjnego, agregatu itp.
- dotrzymania jakości produkcji,
- dotrzymania innych ustalonych parametrów.

**§ 4.**

Wysokość premii ustala kierownik wydziału na wniosek mistrza, wzgl. innego bezpośredniego przełożonego robotnika (ów).

**§ 5.**

W przypadku niepełnego wykonania zadań, o których mowa w § 3, pracy niezgodnej z instrukcjami technologicznymi, czynnościowymi i przepisami bezpieczeństwa pracy, spowodowania strat dla zakładu pracy — pracownik winien być pozbawiony częściowo lub całkowicie premii.

**§ 6.**

Okresem obliczeniowym dla ustalenia i wypłaty premii jest miesiąc kalendarzowy.

Poszczególne zakłady pracy zobowiązuje się do opracowania w oparciu o postanowienia niniejszych zasad i w uzgodnieniu z KSR szczegółowych wewnętrznych regulaminów premiowania, uwzględniających specyfikę i warunki organizacyjne zakładów.

Szczegółowe regulaminy premiowania winny określać zadania wzgl. sprawdzalne mierniki ilościowe, jakościowe, czasowe itp. dla poszczególnych grup robotników, których wykonanie (dotrzymanie) stanowić winno podstawę premiowania i określenia wysokości premii.

## ZAŁĄCZNIK NR 3B

### Z a s a d y

#### premiowania pracowników kontroli technicznej i laboratoriów

##### § 1.

Premiowaniem według niniejszych zasad objęci są robotnicy zatrudnieni w kontroli technicznej i laboratoriach na stanowiskach:

Starszego laboranta, laboranta, starszego kontrolera, kontrolera, próbobiocy.

##### § 2.

Maksymalna wysokość indywidualnej premii w ramach utworzonego w przedsiębiorstwie funduszu premiowego do wysokości 30% płac zasadniczych pracowników zatrudnionych w systemie dniówkowo-premiowym nie może przekraczać 40% płacy zasadniczej, wynikającej z osobistego zaszerogowania robotnika.

##### § 3.

Przyznanie i wypłatę odpowiedniej wysokości premii uzależnia się od:

1) dla robotników kontroli technicznej:

- ilości uznanych reklamacji w danym miesiącu obrachunkowym stwierdzających winę danego pracownika,
- terminowego przeprowadzenia kontroli względnie odbioru tworzyw i materiałów,
- terminowego zgłoszenia reklamacji, dostaw nieodpowiadających normom jakości,
- należytego spełnienia innych (przewidzianych w szczegółowym regulaminie) obowiązków związanych z zakresem pracy kontroli technicznej,

2) dla robotników laboratoriów:

- terminowego wykonywania bieżących analiz, prób i oznaczeń dla potrzeb produkcji i kontroli jakości dostaw — przy zachowaniu wymaganego stopnia ich dokładności,
- terminowego i jakościowego odpowiedniego wykonania ekspertyz badawczych,
- wykonania planu prac badawczych nałożonych na zespół względnie na indywidualnego pracownika,
- prawidłowej eksploatacji aparatury laboratoryjnej,
- utrzymania się w ustalonych wskaźnikach zużycia odczynników chemicznych,
- należytego spełnienia innych (przewidzianych w szczegółowym regulaminie) obowiązków związanych z zakresem prac laboratoryjnych.

#### § 4.

Reklamacje wpływające na wielkość indywidualnej premii, o których mowa w § 3 pkt. 1 mogą polegać na:

1) przepuszczeniu (przyjęcia) błędnie wykonanych wyrobów (przedmiotów) do dalszej produkcji (następnych faz procesu produkcyjnego) względnie zbytu, lub

2) niewłaściwej klasyfikacji wyrobów (artykułów) pod względem ich jakości.

Przez niewłaściwą klasyfikację rozumie się zarówno uznanie za dobrą produkcję wykazującą braki techniczne, lub też zaklasyfikowaną do wyższych gatunków niezgodnie z warunkami technicznymi ustalonymi w normach, zamówieniach, instrukcjach itp. (klasyfikacja za łagodna), jak i zaliczenie do braków względnie niższych gatunków — produkcji odpowiadającej wymaganym dla danego gatunku warunkom technicznym (klasyfikacja za ostra).

#### § 5.

Pracownicy kontroli technicznej i laboratoriów mogą być pozbawieni premii całkowicie lub częściowo, nie tylko w razie nie spełnienia warunków wymienionych w § 3 niniejszych zasad, ale również jeżeli zostanie stwierdzone, że na skutek ich niedbalstwa w wykonywaniu ciężących na nich obowiązków, narazili na szkody interesy zakładu pracy.

Ponadto pracownicy kontroli technicznej i laboratoriów mogą być pozbawieni premii całkowicie lub częściowo w przypadku:

- a) nieprzestrzegania dyscypliny pracy,
- b) nieprzestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.

Zmniejszenie wysokości premii lub jej pozbawienie w stosunku do pracowników kontroli technicznej i laboratoriów należy stosować niezależnie od sankcji wynikających z regulaminu pracy i innych przepisów szczególnych.

#### § 6.

Indywidualną wysokość premii ustala kierownik kontroli technicznej i kierownik laboratorium — na wniosek bezpośrednich przełożonych robotników, stosownie do oceny wyników pracy i uwzględniając uznane zawinione reklamacje oraz zaniedbania i straty jakie z tego tytułu powstały.

Za każdą reklamację odbiorcy zagranicznego (eksport) należna pracownikowi premia winna być pomniejszona co najmniej o 20%.



#### § 7.

W przypadku uznania reklamacji lub stwierdzenia innych (przewidzianych w szczegółowym regulaminie) uchybień i nieprawidłowości w pracy pracowników kontroli technicznej i laboratoriów już po wypłacie premii za ten okres, którego dotyczy dana reklamacja, lub w którym powstało uchybienie w pracy — odpowiedniego pomniejszenia premii z powyższych tytułów należy dokonać w najbliższym okresie obrachunkowym.

#### § 8.

W celu umożliwienia kontroli prawidłowości stosowania warunków premiowania zawartych w niniejszych zasadach, zakładowe komórki kontroli technicznej są obowiązane do prowadzenia ścisłej ewidencji wszystkich reklamacji w specjalnych książkach.

#### § 9.

Okresem obrachunkowym dla ustalenia i wypłaty premii jest miesiąc kalendarzowy.

#### § 10.

Premię według niniejszych zasad mogą otrzymać wyłącznie robotnicy nie pracujący w akordzie.

#### § 11.

Zobowiązuje się poszczególne zakłady do opracowania w oparciu o postanowienia niniejszych zasad i w uzgodnieniu z KSR — szczegółowych wewnętrznych regulaminów premiowania robotników kontroli technicznej i laboratoriów, uwzględniających specyfikę i warunki organizacyjne zakładu.

## ZAŁĄCZNIK NR 3C

### Z a s a d y premiowania robotników magazynowych

#### § 1.

Premiowaniem według niniejszych zasad objęci są robotnicy zatrudnieni w magazynach podręcznych, przy pracach związanych z przyjmowaniem, segregowaniem, wydawaniem i konserwowaniem masy towarowej oraz robotnicy zatrudnieni przy przewożeniu i wyładunku materiałów.

#### § 2.

Maksymalna wysokość indywidualnej premii w ramach utworzonego w przedsiębiorstwie funduszu premiowego dla pracowników zatrudnionych w systemie dniówkowo-premiowym nie może przekraczać 20% płacy zasadniczej, wynikającej z osobistego zaszeregowania robotnika.

#### § 3.

Przyznanie i wypłatę premii uzależnia się od:

- a) terminowego wykonania zadań w zakresie przyjmowania i wydawania materiałów i towarów,
- b) prawidłowego przechowywania i konserwowania materiałów i towarów,
- c) bieżącego prowadzenia dokumentacji materiałowej i towarowej,
- d) utrzymania należytego porządku na powierzonym odcinku magazynu,
- e) staranności i dobrej jakości wykonania zleconych robót.

#### § 4.

Wysokość premii ustala kierownik wydziału magazynów na wniosek bezpośredniego przełożonego robotników magazynowych.

#### § 5.

Robotnik magazynowy, który dopuścił się zaniedbania w pracy względnie naraził zakład pracy na straty winien być pozbawiony częściowo lub w całości premii.

Zmniejszenie wysokości premii lub jej pozbawienie należy stosować przede wszystkim w przypadkach:

- a) przechowywania materiałów i towarów niezgodnie z przepisami oraz braku należytej ich konserwacji,

- b) przekroczenia normatywów ubytków materiałowych i towarowych powyżej ustalonych norm ubytków,
  - c) zaistnienia mank,
  - d) braku bieżącej dokumentacji materiałowej i towarowej,
  - e) innych przypadków niesumiennego i niedbałego wykonywania obowiązków służbowych przewidzianych w szczegółowych regulaminach premiowania,
  - f) nieprzestrzegania dyscypliny pracy,
  - g) nieprzestrzegania przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Ograniczenie prawa do premii należy stosować niezależnie od sankcji wynikających z regulaminu pracy i innych przepisów szczegółowych.

#### § 6.

Premię według niniejszych zasad mogą otrzymać wyłącznie robotnicy magazynowi nie pracujący w akordzie.

#### § 7.

Okresem obrachunkowym dla ustalenia i wypłaty premii jest miesiąc kalendarzowy.

#### § 8.

Zobowiązuje się poszczególne zakłady pracy do opracowania w oparciu o postanowienia niniejszych zasad i w uzgodnieniu z KSR szczegółowych wewnętrznych regulaminów premiowania robotników magazynowych, uwzględniających specyfikę i warunki organizacyjne zakładu.

## ZAŁĄCZNIK NR 4

### Z a s a d y

#### wynagradzania i czas pracy pracowników transportu samochodowego

##### § 1.

Przepisy niniejszych zasad dotyczą:

- 1) kierowców i pomocników kierowców w transporcie niezorganizowanym,
- 2) kierowców i pomocników kierowców w transporcie zorganizowanym,
- 3) robotników zaplecza technicznego transportu samochodowego,
- 4) dyspozytorów pojazdów samochodowych, zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych resortu przemysłu ciężkiego, w których stosuje się Zbiorowy Układ Pracy dla Przemysłu Hutniczego.

#### I. KIEROWCY I POMOCNICZY KIEROWCÓW W TRANSPORCIE NIEZORGANIZOWANYM

##### § 2.

1. Przez określenie „transport niezorganizowany” rozumie się pojedyncze pojazdy wzgl. zespoły pojazdów samochodowych, będące w dyspozycji przedsiębiorstw i innych jednostek, objętych Zbiorowym Układem Pracy dla Przemysłu Hutniczego, nie odpowiadających warunkom określonym w § 1 ust. i w § 2 zarządzenia Ministra Komunikacji z dnia 20 lipca 1965 r. w sprawie prowadzenia gospodarstwa samochodowego i zakładu samochodowego oraz technologicznego i specjalizowanego transportu samochodowego (M. P. Nr 39, poz. 220).

##### § 3.

1. Dla kierowców i pomocników kierowców pojazdów samochodowych — z zastrzeżeniem przepisów ust. 2 i 3 — ustala się sześć grup płac oraz zasady zaszeregowania i wysokość stawek wynagrodzenia zasadniczego — zgodnie z tabelą, stanowiącą załącznik nr 1 do niniejszych zasad.

2. Dla kierowców samochodów osobowych ustala się godzinowe stawki płac określone w zał. nr 2 do niniejszych zasad.

3. Dla kierowców samochodów osobowych, o których mowa w ust. 2, dopuszcza się stosowanie zryczałtowanych płac miesięcznych w następującej wysokości:



	Wynagrodzenie miesięczne w złotych		
	od	—	do
1) kierowca posiadający prawo jazdy I lub II kategorii	2.100	—	2.900
2) kierowca posiadający prawo jazdy III kategorii	1.900	—	2.500

Szczegółowe zasady stosowania wynagrodzeń ryczałtowych zostaną określone odrębnymi przepisami.

#### § 4.

1. Kierowcom niektórych pojazdów samochodowych przysługuje za każdą godzinę udokumentowanej pracy na pojeździe dodatek za rodzaj pojazdu lub charakter wykonywanej pracy w wysokości i na warunkach określonych w zał. nr 3 do niniejszych zasad. Dodatek ten nie przysługuje pomocnikom kierowców.

2. Za każdą godzinę pracy pojazdu z przyczepą, kierowcom pojazdów samochodowych wynagradzanym w/g zasad systemu czasowo-premiewego przysługuje — niezależnie od dodatku, o którym mowa w ust. 1 — oddzielny dodatek za każdą przyczepę w wysokości i na warunkach określonych w zał. nr 3 do niniejszych zasad.

Kierowcom ciągników typu rolniczego — odrębny dodatek za 1-szą przyczepę nie przysługuje.

Naczepy nie uważa się w rozumieniu niniejszego ustępu za przyczepę.

3. Pomocnicy kierowców otrzymują dodatki za ciągnięcie przez pojazd przyczep w wysokości 50% dodatków przysługujących kierowcom, z którymi współpracują.

4. Dodatki, o których mowa w ust. 1—3, nie przysługują kierowcom samochodów osobowych oraz kierowcom i pomocnikom kierowców pracującym w systemie akordowym.

5. Dodatki, o których mowa w ust. 1—3, nie wchodzi do podstawy wymiaru dopłat za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatków za pracę w godzinach nocnych oraz premii indywidualnych.

#### § 5.

1. Kierowcom i pomocnikom kierowców przysługuje premia za wyniki pracy.

2. Premię wypłaca się w okresach miesięcznych z funduszu premiewego tworzonego w ramach planowanego funduszu płac kierowców i ich pomocników.

3. Wysokość funduszu premiowego kierowców i pomocników kierowców nie może przekroczyć 15% funduszu płac zasadniczych wymienionych pracowników.

Wysokość premii indywidualnej może wynosić:

- dla kierowców — do 25% wynagrodzenia zasadniczego
- dla pomocników kierowców — do 15% wynagrodzenia zasadniczego.

4. Przepisy ust. 1—3 nie dotyczą kierowców samochodów osobowych.

5. Przy przyznawaniu premii, o której mowa w ust. 1—3, należy brać pod uwagę:

- wykonanie zleconych zadań przewozowych w czasie ustalonym przez dyspozytora lub w czasie przewidzianym harmonogramem pracy,
- pracę bez reklamacji,
- przestrzeganie przepisów ruchu drogowego i brak zawinionych przez kierowcę wypadków drogowych,
- dbałość o stan techniczny i wygląd pojazdu,
- przestrzeganie regulaminu pracy.

6. Kierowcom samochodów osobowych przysługuje premia indywidualna za wyniki pracy w wysokości:

- 1) od 10 do 20 zł dziennie, jeśli indywidualny czas pracy kierowcy nie przekracza 240 godzin miesięcznie,
- 2) od 8 do 15 zł dziennie, jeśli indywidualny czas pracy kierowcy przekracza 240 godzin miesięcznie.

7. Przepis ust. 6 nie dotyczy kierowców samochodów osobowych, otrzymujących wynagrodzenie zryczałtowane (§ 3, ust. 3).

8. Przy przyznawaniu premii, o której mowa w ust. 6 należy brać pod uwagę:

- codzienne terminowe podstawianie samochodu jego użytkownikowi,
- przestrzeganie przepisów ruchu drogowego i brak zawinionych przez kierowcę wypadków drogowych,
- brak skarg i zażaleń użytkowników pojazdu na niewłaściwe wykonywanie obowiązków służbowych przez kierowcę,
- przestrzeganie dyscypliny pracy,
- dbałość o stan techniczny i wygląd pojazdu.

9. Szczegółowe warunki wypłaty premii określą zakładowe regulaminy premiowania — zatwierdzone przez dyrektora (kierownika) jednostki organizacyjnej w uzgodnieniu z radą zakładową.

## § 6.

Zasady premiowania kierowców i pomocników kierowców za oszczędność paliwa płynnego oraz za oszczędność ogumienia, określają załączniki nr 11 i 12 do niniejszych zasad.

## § 7.

Kierowcom i ich pomocnikom przysługuje za pracę na pojazdach napędzanych gazem — dodatek w wys. 8 groszy za każdy przejechany kilometr.

## § 8.

1. W przypadkach ekonomicznie uzasadnionych, po zapewnieniu odpowiednich warunków dokumentacyjno-kontrolnych i bezpieczeństwa ruchu na drogach publicznych, dopuszcza się wykonywanie przez kierowców i pomocników kierowców w czasie pracy czynności dodatkowych — nie wchodzących w zakres ich normalnych obowiązków.

2. Za czynności, o których mowa w ust. 1, przysługuje kierowcom i ich pomocnikom dodatek, którego wysokość w okresie miesięcznym nie może przekroczyć 900 zł.

3. Ramowe zasady powierzania kierowcom i ich pomocnikom dodatkowych czynności oraz warunki wypłaty dodatku za te czynności określa zał. nr 4 do niniejszych zasad.

4. Przepisów ust. 1—3 nie stosuje się do kierowców samochodów osobowych.

## § 9.

1. Za zgodą Ministra Przemysłu Ciężkiego w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Hutników może być wprowadzony dla kierowców ciężarowych pojazdów samochodowych i ich pomocników akordowy system płac — zgodnie z ramowymi zasadami, określonymi w zał. nr 5 do niniejszych zasad.

2. Dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nocnych kierowców i ich pomocników, wynagradzanych według akordowego systemu płac oblicza się od stawki osobistego zaszeregowania kierowcy (pomocnika kierowcy).

## § 10.

1. W okresie przestoju pojazdu samochodowego z przyczyn technicznych, kierowcy i pomocnikowi kierowcy, o ile nie został skierowany do pracy zastępczej, odpowiadającej w zasadzie jego kwalifikacjom, przysługuje tylko stawka osobistego zaszeregowania.

2. O ile na zlecenie kierownictwa jednostki organizacyjnej, kierowca (pomocnik kierowcy) uczestniczy w naprawach i usługach technicznych pojazdu lub w innych pracach zastępczych może za ten okres otrzymać premię indywidualną w wys. określonej w § 5 ust. 3.

#### § 11.

Do kierowców (pomocników kierowców) w transporcie niezorganizowanym, do wszystkich kierowców samochodów osobowych oraz do innych pracowników objętych niniejszym załącznikiem stosuje się ogólnie obowiązujące przepisy o czasie pracy.

#### § 12.

1. Średnio-roczenie czas pracy kierowców i pomocników kierowców wraz z godzinami nadliczbowymi nie może być wyższy niż 210 godzin miesięcznie, a w jednostkach transportu samochodowego, w których występuje szczególne nasilenie przewozów sezonowych — 215 godzin miesięcznie.

2. Indywidualny czas pracy kierowców i ich pomocników nie może przekroczyć 230 godzin, a w okresie szczególnego nasilenia przewozów — 240 godzin miesięcznie. Limit ten nie obejmuje czasu pracy zużytego na obsługę codzienną pojazdów z tym, że czas zużyty na obsługę codzienną nie może przekraczać norm, ustalonych w zarządzeniu Ministra Komunikacji z dnia 28. XII. 1963 r. w sprawie planowo-zapobiegawczej obsługi technicznej i naprawy pojazdów samochodowych i przyczep (M. P. Nr 6/64 poz. 28).

3. Do łącznego czasu pracy kierowców (pomocników kierowców):

- 1) wlicza się czas zużyty na czynności obsługi codziennej pojazdu,
- 2) nie wlicza się nieusprawdliwionych postojów w czasie pracy.

#### § 13.

Zakład pracy obowiązany jest zapewnić kierowcom (pomocnikom kierowców) w każdej dobie po zakończeniu pracy co najmniej 10-ciogodzinny nieprzerwany okres wolny od wszelkich obowiązków służbowych — przewidziany na wypoczynek.

#### § 14.

Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe, świąteczne i nocne dla kierowców samochodowych — samochodów ciężarowych i ich pomocników oraz kierowców samochodów osobowych — oblicza się zgodnie z postanowieniami art. 24, 25 i 26 Układu Zbiorowego Pracy dla Przemysłu Hutniczego.

#### § 15.

1. W wyjątkowych przypadkach (np. w zamkniętych przewozach pracowniczych itp.) za zgodą Ministra Przemysłu Ciężkiego i Zarządu Głównego



niego Związku Zawodowego Hutników — dopuszcza się stosowanie przerywanego czasu pracy według następujących zasad:

- 1) przerwa międzykursowa — przewidziana harmonogramem pracy — może być tylko jedna w ciągu doby i nie może przekraczać 6 godzin,
- 2) przerwy w pracy mogą być stosowane za pisemną zgodą kierowcy,
- 3) przerw, o których mowa w pkt 1 nie wlicza się do czasu pracy kierowcy,
- 4) kierowcy, którzy wyrazili zgodę na pracę z przerwami są obowiązani stosować się do ustalonego rozkładu czasu pracy,
- 5) zmiana tego rodzaju pracy może nastąpić tylko w trybie przewidzianym dla zmiany istotnych warunków umowy o pracę.

2. Przy stosowaniu przerywanego czasu pracy kierowcom przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 10 zł do 15 zł za każdy dzień, w którym przerwa była stosowana.

3. Dodatkowe wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 2, nie wchodzi do podstawy wymiaru premii i dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych i nocnych.

4. W przypadku, gdy przerwa w ciągu doby wynosi:

- a) od 1 godziny do 3 godzin — dodatkowe wynagrodzenie wynosi 10 zł za każdy dzień, w którym przerwa była stosowana,
- b) powyżej 3 godzin do 6 godzin — dodatkowe wynagrodzenie wynosi 15 zł za każdy dzień, w którym przerwa była stosowana.

## II. KIEROWCY I POMOCNICY KIEROWCÓW W TRANSPORCIE ZORGANIZOWANYM

### § 16.

Przez określenie „transport zorganizowany” rozumie się zakłady transportu samochodowego i gospodarstwa samochodowe — odpowiadające warunkom określonym w § 1 ust. 1 i § 2 zarządzenia Ministra Komunikacji z dnia 20 lipca 1965 r. w sprawie prowadzenia gospodarstwa samochodowego i zakładu samochodowego oraz technologicznego i specjalizowanego transportu samochodowego (Mon. Pol. Nr 39, poz. 220) — a wchodzące w skład przedsiębiorstw przemysłowych i prowadzone na zasadach pełnego lub ograniczonego wewnętrznego rozrachunku gospodarczego.

### § 17.

W stosunku do kierowców i pomocników kierowców zatrudnionych w transporcie zorganizowanym stosuje się zasady, jakie zostały ustalone wyżej w §§ 3—10 oraz w §§ 12—15 w odniesieniu do kierowców i pomocników kierowców transportu niezorganizowanego — ze zmianami i uzupełnieniami, podanymi niżej w §§ 18—23.

## § 18.

Kierowcom zorganizowanego transportu samochodowego, którzy wykonują obsługę codzienną pojazdu samochodowego przysługuje zryczałtowany dodatek za obsługę codzienną w wysokości i na warunkach określonych w zał. nr 6 do niniejszych zasad.

Dodatek ten nie przysługuje kierowcom samochodów osobowych.

## § 19.

Wysokość funduszu premiowego kierowców i pomocników kierowców samochodów ciężarowych w transporcie zorganizowanym nie może przekroczyć 25% funduszu płac zasadniczych tych pracowników.

Wysokość premii indywidualnej może wynosić:

- dla kierowców samochodowych — do 35% wynagrodzenia zasadniczego,
- dla pomocników kierowców — do 25% wynagrodzenia zasadniczego.

## § 20.

1. O ile wskutek przekroczenia planowanej liczby godzin nadliczbowych nastąpi przekroczenie planowanego funduszu płac kierowców i ich pomocników, z uwzględnieniem ewentualnej korekty zgodnie z zasadami bankowej kontroli funduszu płac — fundusz premiowy, o którym mowa w § 19 ustalony w planie na dany okres, ulega pomniejszeniu o kwotę przekroczenia, nie niżej jednak jak do 5%.

2. Jeżeli wskutek obniżenia godzin nadliczbowych powstaną rezerwy w planowanym lub skorygowanym funduszu płac kierowców i ich pomocników — wysokość funduszu premiowego oraz premii indywidualnych, o których mowa w § 19 może być podwyższona nie więcej jednak jak o dalsze 10% wynagrodzenia zasadniczego.

## § 21.

1. Kierowcom pojazdów samochodowych zatrudnionym w jednostkach zorganizowanego transportu samochodowego, którzy posiadają prawo jazdy I kategorii co najmniej od 5 lat i pracują w zawodzie kierowcy z zachowaniem ciągłości pracy przysługuje nieopodatkowany dodatek za staż pracy w wysokości:

- 10% płacy zasadniczej — po 10 latach pracy,
- 15% płacy zasadniczej — po 15 latach pracy.

2. Zasady wypłacania dodatku, o którym mowa w ust. 1, określa załącznik nr 7 do niniejszych zasad.

3. Dodatek za staż pracy (ust. 1) nie przysługuje kierowcom samochodów osobowych.

## § 22.

1. Normalny czas pracy kierowców i ich pomocników w transporcie zorganizowanym może wynosić do 10 godzin na dobę z tym, że w okresie miesięcznym czas ten nie powinien przekraczać takiej liczby godzin, jaka wynika z pomnożenia 8 godzin (a w sobotę 6 godzin) przez liczbę kalendarzowych dni roboczych, przypadających w danym miesiącu (46 godzin w tygodniu).

2. Normę czasu pracy ustaloną w sposób podany w ust. 1, zmniejsza się w razie usprawiedliwionej nieobecności o taką liczbę godzin, jaka wynika z pomnożenia 8 godzin (a w sobotę 6 godzin) przez liczbę pełnych dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

3. Dni wolnych od pracy, przewidzianych harmonogramem pracy kierowcy (pomocnika kierowcy) nie odlicza się od normy czasu pracy, o której mowa w ust. 1.

4. Nie odlicza się od normy czasu pracy również dni nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

5. Do czasu pracy kierowców (pomocników kierowców) wlicza się godziny przepracowane w ramach harmonogramu pracy.

6. Godziny przepracowane poza harmonogramem pracy wlicza się do czasu pracy, jeżeli:

- 1) zostały przepracowane na wyraźne zlecenie kierownika zakładu pracy,
- 2) przekroczenie harmonogramu podczas jazdy nastąpiło na skutek nieprzewidzianych i nie dających się uniknąć przeszkód (np. awaria), usprawiedliwionych przez kierowcę i uznanych przez kierownika zakładu pracy.

7. Do czasu pracy nie wlicza się:

- 1) czasu zużytego na czynności zdawczo-odbiorcze oraz na pozostałe czynności obsługi codziennej pojazdu w transporcie zorganizowanym, jeżeli kierowca (pomocnik kierowcy) otrzymuje dodatek za obsługę codzienną pojazdu (§ 18),
- 2) nieusprawiedliwionych postojów w czasie pracy.

## § 23.

1. Czas pracy kierowców (pomocników kierowców) oraz godziny nadliczbowe w transporcie zorganizowanym rozlicza się w miesięcznych okresach kalendarzowych według następujących zasad:

- 1) za dwie godziny nadliczbowe przekraczające 10 godzin pracy na dobę (w soboty 8 godzin) i za godziny nadliczbowe przekraczające miesięczną normę czasu pracy, o której mowa w § 22, ust. 1—2, w granicach ustalonych w pkt. 2 przysługuje kierowcom (pomocni-

kom kierowców) dodatek w wysokości 50% stawki wynagrodzenia zasadniczego,

2) łączna ilość godzin nadliczbowych opłacanych z dodatkiem 50% nie może przekraczać liczby wynikającej z pomnożenia przepracowanych dni przez 2, przy czym liczba tych godzin nie może być większa niż liczba dni roboczych w okresie rozliczeniowym pomnożona przez 2.

2. Za dalsze godziny nadliczbowe oraz za godziny nadliczbowe przypadające na noc lub w niedziele i święta przysługuje kierowcom (pomocnikom kierowców) dodatek w wysokości 100% stawki wynagrodzenia zasadniczego.

3. Przy stosowaniu systemu pracy w niedziele, kierownictwo zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową ustali schemat i imienny wykaz pracowników, według których dzień wypoczynku dla poszczególnych pracowników zostanie przesunięty na dzień powszedni.

W każdym razie dzień wypoczynku winien co trzy tygodnie przypadać w niedzielę.

### III. ROBOTNICZY ZAPLECZA TECHNICZNEGO TRANSPORTU SAMOCHODOWEGO

#### § 24.

Przez zaplecze techniczne transportu samochodowego — należy rozumieć wyodrębnione stacje obsługi, warsztaty samochodowe itp. istniejące w jednostkach zarówno posiadających transport niezorganizowany jak i zorganizowany — i przeznaczone dla obsługi transportu samochodowego.

#### § 25.

1. Robotnicy zaplecza technicznego transportu samochodowego wynagradzani są według systemu czasowo-premiowego lub systemu akordowego.

2. Zmiana dotychczasowych zasad wynagradzania robotników, o których mowa w ust. 1, może następować sukcesywnie po odpowiednim przygotowaniu techniczno-organizacyjnym i wygospodarowaniu części niezbędnych rezerw finansowych — przy zastosowaniu godzinowych stawek wynagrodzenia zasadniczego, określonych w załączniku nr 8 do niniejszych zasad.

3. Zasady przyznawania robotnikom, o których mowa w ust. 1, odpowiedniej kategorii zaszeregowania ustala „Taryfikator kwalifikacyjny dla robotników zaplecza technicznego jednostek organizacyjnych, prowadzących transport samochodowy”, wydany przez Ministra Komunikacji.



4. Robotnikom, o których mowa w ust. 1, wynagradzanym według systemu czasowo-premiowego przysługuje premia indywidualna w wysokości do 50% wynagrodzenia zasadniczego, wypłacana z funduszu premiowego, którego wysokość wynosić może do 30% wynagrodzenia zasadniczego tych robotników.

5. Szczegółowe zasady premiowania określają zakładowe regulaminy premiowania zatwierdzone przez jednostki nadrzędne.

6. Dopuszcza się możliwość stosowania akordowego systemu wynagradzania robotników, o których mowa w ust. 1 — z 10% zachętą akordową i premią za jakość i terminowość wykonywanych robót w wysokości indywidualnej do 15% wynagrodzenia zasadniczego w ramach funduszu płac zakładu pracy — po odpowiednim przygotowaniu organizacyjno-technicznym i wprowadzeniu w obowiązującym trybie norm pracy technicznie uzasadnionych.

7. Dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych dla robotników zatrudnionych w systemie akordowym oblicza się od minimalnej stawki płac w danej kategorii zaszeregowania osobistego.

8. Robotnikom zaplecza technicznego transportu samochodowego przysługuje dodatek za pracę w warunkach szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia według zasad i w wysokości określonych w załączniku Nr 9 do niniejszych zasad.

#### § 26.

Upoważnia się dyrektorów zjednoczeń do utrzymania w uzasadnionych przypadkach obecnych branżowych systemów płac i stawek dla robotników zaplecza technicznego.

### IV. DYSPOZYTORZY TABORU W JEDNOSTKACH TRANSPORTU SAMOCHODOWEGO POZA PRZEDSIĘBIORSTWAMI TRANSPORTOWYMI

#### § 27.

1. Ustala się w załączniku nr 10 do niniejszych zasad stawki miesięcznego wynagrodzenia dla personelu dysponującego taborem samochodowym w zakładach transportu samochodowego i gospodarstwach samochodowych, odpowiadających warunkom określonym w § 1 ust. 1 i 2 zarządzenia Ministra Komunikacji z dnia 20 lipca 1965 r. w sprawie prowadzenia gospodarstwa samochodowego i zakładu samochodowego oraz technologicznego i specjalizowanego transportu samochodowego (Monitor Polski Nr 39, poz. 220).

2. Pracownikom, o których mowa w ust. 1, przysługuje premia indywidualna do 40% wynagrodzenia zasadniczego.

3. Premia, o której mowa w ust. 2, przysługuje za wykonanie zadań ustalonych dla służby dyspozytorskiej, a w szczególności za:

1) wykonanie planów przewozów w planowanym czasie pracy kierowców,

2) nie przekroczenie obowiązujących limitów czasu pracy kierowców,

3) poprawę wskaźnika wykorzystania taboru samochodowego,

4. Szczegółowe zasady premiowania pracowników, o których mowa w ust. 1, określają zakładowe regulaminy premiowania, zatwierdzone przez jednostki nadrzędne, w oparciu o ramowe zasady premiowania zawarte w załączniku nr 10 do niniejszych zasad.

**Tabela zaszeregowania kierowców pojazdów  
samochodowych i ich pomocników**

Lp.	Warunki zaszeregowania	Grupa płac	Stawka w zł na 1 godzinę pracy	
			„A”	„B”
1	2	3	4	5
1	Kierowcy posiadający prawo jazdy I kat. *) i prowadzący stale: samochody ciężarowe i specjalne oraz pojazdy członowe o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 18,0 ton	1	7,50	8,50
2	Kierowcy posiadający prawo jazdy I kat. *) i prowadzący stale: a) autobusy powyżej 15 miejsc siedzących b) samochody ciężarowe przystosowane do przewozu osób powyżej 15 miejsc siedzących c) samochody ciężarowe i specjalne oraz pojazdy członowe o dopuszczalnym ciężarze powyżej 13,0 ton do 18,0 ton d) ciągniki balastowe o łącznym dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu z przyczepą powyżej 20 ton	2	6,40	7,40
3	Kierowcy posiadający prawo jazdy I kat. *) i prowadzący stale: a) autobusy do 15 miejsc siedzących b) samochody ciężarowe przystosowane do przewozu osób do 15 miejsc siedzących c) samochody ciężarowe i specjalne oraz pojazdy członowe o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 tony do 13,0 ton d) ciągniki balastowe o łącznym dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu z przyczepą do 20 ton e) samochody uprzywilejowane w ruchu drogowym	3	5,70	6,70

1	2	3	4	5
4	Kierowcy posiadający prawo jazdy II kat. *) i prowadzący stale: a) autobusy do 15 miejsc siedzących b) samochody ciężarowe przystosowane do przewozu osób do 15 miejsc siedzących c) samochody ciężarowe i specjalne oraz pojazdy członowe o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 tony do 13,0 ton d) ciągniki balastowe o łącznym dopuszczalnym ciężarze całkowitym pojazdu z przyczepą do 20 ton e) samochody uprzywilejowane w ruchu drogowym	4	5,20	6,20
5	Kierowcy prowadzący stale **): a) samochody ciężarowe o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 3,5 ton b) ciągniki rolnicze w transporcie drogowym	5	4,90	5,70
6	Pomocnicy kierowców samochodowych	6	4,60	5,20

\*) Ustalone w Rozporządzeniu Ministrów Komunikacji i Spraw Wewnętrznych z dnia 1 października 1962 r. w sprawie ruchu na drogach publicznych (Dz. U. nr 61 poz. 295) względnie odpowiednie prawo jazdy ustalone w rozporządzeniu Ministrów Komunikacji, Spraw Wewnętrznych i Spraw Wojskowych z dnia 27 października 1937 roku o ruchu pojazdów mechanicznych na drogach publicznych (Dz. U. nr 85 poz. 616 z późniejszymi zmianami).

\*\*) Kierowcy prowadzący w transporcie zorganizowanym pojazdy wymienione pod lit. a i b posiadający prawo jazdy I lub II kategorii mogą być zaszeregowani do czwartej grupy płac.

Uwaga: Dopuszczalnego ciężaru całkowitego przyczep przy zaszeregowaniu kierowców do grup płacowych nie wlicza się z wyjątkiem ciągników balastowych wymienionych pod lp. 2 lit. d), lp. 3 lit. d) oraz lp. 4 lit. d).

#### Zasady stosowania stawek „A” i „B” oraz dodatkowe kryteria zaszeregowania kierowców i ich pomocników do grup płac określonych w tabeli

1. Stawkę płac „A” stosuje się w pierwszym i drugim roku pracy kierowcy (pomocnika) w danym zakładzie pracy. Stawka płac „B” przysługuje kierowcy (pomocnikowi) po przepracowaniu bez zawinionego wypadku i nienagannie dwóch lat pracy w danym zakładzie. W razie



spowodowania zawinionego wypadku po uzyskaniu stawki „B” może ponownie nastąpić obniżenie na jeden rok do stawki „A”.

2. W razie zmiany miejsca pracy kierowca traci prawo do uzyskanej uprzednio stawki „B” jeżeli rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wskutek wypowiedzenia przez pracownika lub gdy zwolnienie przez zakład pracy nastąpiło ze skutkiem natychmiastowym z winy pracownika.

3. Kierowca zachowuje jednak prawo do uzyskanej uprzednio stawki „B” nawet wówczas gdy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wskutek wypowiedzenia przez pracownika, jeżeli zmiana miejsca pracy następuje przy przejściu z transportu niezorganizowanego do transportu zorganizowanego, a przerwa między jednym, a drugim zatrudnieniem była nie dłuższą niż 3 m-ce.

4. Kierowca posiadający wkładkę do prawa jazdy otrzymuje wynagrodzenie zasadnicze o jedną grupę niższe niż wynikające z tyt. prowadzenia pojazdu na podstawie odpowiedniej wkładki.

5. Kierowcę prowadzącego samochód uprzywilejowany w ruchu o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 tony zaszeregowuje się o jedną grupę płac wyżej niż przewidziana w tabeli dla kategorii samochodów.

6. Kierowca autobusu, samochodu ciężarowego lub specjalnego, który ze względu na stan zdrowia lub osiągnięcie wieku 60 lat zostanie zatrudniony w tym samym lub innym zakładzie pracy, na pojeździe uprawniającym do wynagrodzenia według niższej niż dotychczas grupy płac zasadniczych, zachowuje prawo do grupy zaszeregowania i stawki zasadniczej posiadanej uprzednio pod warunkiem, że przepracował na wyżej wymienionych pojazdach co najmniej 10 lat.

**Tabela zaszeregowania i stawek płac godzinowych kierowców samocho-  
dów osobowych (z wyjątkiem samochodów przeznaczonych do publicznego  
transportu drogowego)**

Warunki zaszeregowania	Grupa płac	Stawka zł/godz.	
		„A”	„B”
Kierowca posiadający: 1) prawo jazdy I, II kategorii *) 2) prawo jazdy III kategorii *)	1 2	5,50 4,70	6,50 5,50

\*) Ustalone w rozporządzeniu Ministrów Komunikacji i Spraw Wewnętrznych z dn. 1 października 1962 r. w sprawie ruchu na drogach publicznych (Dz. U. nr 61 poz. 295) względnie odpowiednio prawo jazdy ustalone w rozporządzeniu Ministrów Komunikacji, Spraw Wewnętrznych i Spraw Wojskowych z dnia 27 października 1937 r. o ruchu pojazdów mechanicznych na drogach publicznych (Dz. U. nr 85, poz. 616 z późniejszymi zmianami).

**Zasady stosowania stawek „A” i „B”**

1. Stawkę płac „A” stosuje się w pierwszym i drugim roku pracy kierowcy w danym zakładzie pracy.

Stawka płac „B” przysługuje kierowcy po przepracowaniu bez zawinionego wypadku i nienagannie dwóch lat pracy w danym zakładzie. W razie spowodowania zawinionego wypadku po uzyskaniu stawki „B” może ponownie nastąpić obniżenie stawki na jeden rok do stawki „A”.

2. W razie zmiany miejsca pracy kierowca traci prawo do uzyskanej uprzednio stawki „B”, jeżeli rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wskutek wypowiedzenia przez pracownika lub gdy zwolnienie przez zakład pracy nastąpiło ze skutkiem natychmiastowym z winy pracownika.

3. Kierowca zachowuje jednak prawo do uzyskanej uprzednio stawki „B” nawet wówczas gdy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wskutek wypowiedzenia przez pracownika, jeżeli zmiana miejsca pracy następuje przy przejściu z transportu niezorganizowanego do transportu zorganizowanego a przerwa między jednym i drugim zatrudnieniem była nie dłuższa niż 3 miesiące.

4. Do kierowców autobusów, samochodów ciężarowych lub specjalnych, którzy ze względu na stan zdrowia lub osiągnięcie wieku 60 lat przeszli do pracy na samochodach osobowych, ma odpowiednie zastosowanie postanowienie ust. 6 załącznika nr 1 do zasad wynagradzania pracowników transportu samochodowego.

**Zasady przyznawania dodatków za prowadzenie niektórych rodzajów pojazdów lub wykonywanie niektórych rodzajów przewozów**

1. Za prowadzenie niektórych rodzajów pojazdów samochodowych i przyczep lub wykonywanie niektórych rodzajów przewozów, kierowcom za każdą godzinę udokumentowanej pracy na pojeździe przysługuje dodatek w wysokości:

Lp.	Rodzaj pojazdu	Wysokość przysługującego dodatku w zł
1	2	3
	<b>I. Autobusy</b>	
1	Autobusy o ilości miejsc siedzących do 15 łącznie z miejscem kierowcy	1,00
2	Autobusy powyżej 15 miejsc siedzących	2,00
	<b>II. Samochody ciężarowe przewożące osoby</b>	
3	Samochody ciężarowe przystosowane do przewozu osób	1,50
	<b>III. Samochody ciężarowe i pojazdy członowe (ciągniki siodłowe z naczepami) o nadwoziach uniwersalnych lub furgonach bez specjalizacji wnętrza:</b>	
4	— o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 3,5 ton	0,50
5	— o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 do 13 ton	1,00
6	— o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 13 ton	1,50
	<b>IV. Specjalizowane — samochody ciężarowe i pojazdy członowe (za wyjątkiem furgonów bez specjalizacji wnętrza zaliczonych do grupy III):</b>	
7	— o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 13 ton	1,00
8	— o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 13 do 18 ton	1,50
9	— o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 18 ton	2,00
	<b>V. Samochody i pojazdy członowe specjalne</b>	
10	— o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 13 ton	1,50
11	— o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 13 ton	2,00

1	2	3
	<b>VI. Ciągniki</b>	
12	Ciągniki rolnicze bez przyczepy lub z jedną przyczepą	1,50
13	Ciągniki balastowe	2,00
	<b>VII. Przyczepy:</b>	
14	— o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 5 ton	1,00
15	— o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 5 ton	0,50
16	— autobusowe do przewozu osób	1,00

2. Wysokość dodatków za prowadzenie pojazdów w grupie III i IV tabeli może być podwyższona:

- 1) o 0,50 zł — przy przewozach dystrybucyjnych, w trudnych warunkach terenowych (przy pracy na placu budowy i na bezdrożach),
  - regularnych przewozach towarowych,
  - wymagających specjalnej ostrożności (łatwo ulegających zepsuciu, uszkodzeniu itp.),
- 2) o 0,75 zł — przy towarowych przewozach regularnych i dystrybucyjnych wymagających specjalnej ostrożności w czasie jazdy.

3. Dodatki określone w ust. 1 z wyjątkiem lp. 4, 12, 14, 15 i 16 mogą być podwyższone o 0,50 zł w ramach funduszu płac za zgodą Ministra Przemysłu Ciężkiego wydaną w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Hutników i Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac.

4. Dodatki za pierwszą przyczepę przy ciągnikach rolniczych oraz za naczepę przy ciągnikach siodłowych nie przysługują.

5. Wysokość dodatku za prowadzenie pojazdów wymienionych w grupie III i IV tabeli — w przypadku przewozu ładunków niebezpiecznych określonych przepisami — Ministrów: Komunikacji i Spraw Wewnętrznych — podwyższa się o 0,50 zł do 1,00 zł z tym, że łączny dodatek nie może przekroczyć 2,50 zł za godzinę.

6. Pomocnicy kierowców otrzymują dodatki, za ciągnięcie przez pojazd przyczep, w wysokości 50% dodatków przysługujących kierowcom, z którymi współpracują.

7. Podwyższone, w stosunku do obowiązujących przed dniem 1 września 1967 r. — dodatki za rodzaj pojazdu i charakter pracy przewozowej, mogą być wprowadzane sukcesywnie w ramach zatwierdzonego funduszu płac.



### Zasady zlecania kierowcom i pomocnikom kierowców czynności dodatkowych oraz wynagradzania za te czynności

1. Kierowcom i pomocnikom kierowców w uzasadnionych ekonomicznie przypadkach mogą być w czasie ich pracy powierzone czynności dodatkowe, nie wchodzące w zakres ich normalnych obowiązków.

2. Za uzasadnione ekonomicznie należy uznać w szczególności te przypadki, w których powierzanie kierowcom i pomocnikom dodatkowych czynności eliminuje potrzebę zatrudnienia innych osób dla wykonywania tych czynności, lub powoduje lepsze wykorzystanie taboru i urządzeń przeładunkowych.

3. Czynności dodatkowe mogą być zlecane kierowcom i pomocnikom kierowców za ich zgodą (z wyjątkiem kierowców samochodów osobowych) — po odpowiednim przeszkoleniu, pod warunkiem zachowania bezpieczeństwa ruchu i pracy oraz przy zapewnieniu warunków organizacyjno-technicznych oraz dokumentacyjno-kontrolnych.

4. Za wykonywanie czynności dodatkowych kierowcom i pomocnikom kierowców przysługuje odrębne wynagrodzenie, w wysokości określonej dla poszczególnych rodzajów i zakresu czynności w ust. 9 niniejszych zasad.

5. Wynagrodzenie obliczone na podstawie podanych w ust. 9 stawek nie może przekroczyć 900 zł miesięcznie. W przypadku powierzenia kierowcom i pomocnikom wykonywania szeregu rodzaju czynności, z tytułu których przysługuje im odrębne wynagrodzenie, łączna suma dodatkowego wynagrodzenia nie może przekroczyć 900 zł miesięcznie na jednego pracownika.

6. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 4 i 5, przysługuje kierowcom i pomocnikom kierowców wynagradzanym wg systemu godzinowo-premialnego, a ponadto wg systemu akordowego, w przypadku jeśli czynności te nie są wliczane do jednostkowych norm pracy.

7. Powierzanie wykonywania czynności dodatkowych, nie wchodzących w zakres normalnych obowiązków, powinno następować w formie zlecenia pisemnego (umowy o dodatkowe prace) łącznego dla wszystkich powierzanych czynności, z wyszczególnieniem rodzaju pracy, zakresu pracy i sposobu obliczania wynagrodzenia za pracę.

8. Wysokość umownego wynagrodzenia za dodatkowe czynności dla poszczególnych kierowców ustala w granicach stawek dziennych, określonych w ust. 9, kierownik jednostki organizacyjnej w porozumieniu z radą zakładową.

9. Rodzaje czynności, zakres ich wykonywania i wysokość dodatkowego wynagrodzenia ustala się następująco:

Rodzaj dodatkowych czynności	Zakres wykonywanych dodatkowych czynności	Dodatkowe wynagrodzenie	
		dziennie w zł	miesięczne w zł
1	2	3	4
1. Czynności konduktora w przewozach pracowniczych	sprzedaż i kontrola biletów (kart przejazdowych) itp.	od 10 do 18	od 250 do 450
2. Za stały czynny współudział przy załadunku		do 12	do 300
3. Załatwianie czynności spedycyjnych łącznie z przejęciem odpowiedzialności za konwojowanie przewożonych ładunków	odbiór i zdanie ładunku, załatwienie formalności dokumentacyjnych, nadzór nad ładunkiem itp.	od 16 do 24	od 400 do 600
4. Wykonywanie czynności spedycyjnych rozliczenia towaru, odpowiedzialność materialna, współudział przy załadunku itp. na samochodach dostawczych do 1 tony ładowności		od 22 do 28	od 550 do 700
5. Jednoosobowe wykonywanie wszystkich czynności spedycyjnych (załadunek, rozliczenia towarowe, odpowiedzialność materialna itp.) na samochodach dostawczych do 1 tony ładowności		od 26 do 32	od 630 do 800
6. Wykonywanie czynności ładowacza (załadunek)		od 16 do 26	od 400 do 650
7. Wykonywanie wszystkich czynności spedycyjnych (załadunek, rozliczenia towarowe, odpowiedzialność materialna itp.) na samochodach powyżej 1 tony ładowności		od 28 do 36	od 700 do 900

	2	3	4
8. Obsługa wszelkiego rodzaju agregatów zamontowanych na pojazdach, jak chłodniczych, prądowórczych, sprężarkowych itp.	uruchamianie agregatów, nadzór nad ich pracą, wyłączanie agregatów, obsługa codzienna agregatów	do 30	do 750
9. Wykonywanie czynności operatora na dźwigach, koparkach, pługach zamontowanych na pojazdach i innych samojezdnych urządzeniach przeładunkowych lub zgarniających (z wyjątkiem wywrotek)	wykonywanie pełnego zakresu czynności operatora	do 36	do 900
10. Obsługa urządzeń wszelkiego rodzaju pojazdów specjalnych innych niż wymienione w poz. 8 wymagająca czynności poza miejscem kierowcy (laboratoria, ambulatoria-gabinety, pojazdy z aparaturą, warsztaty naprawcze, przygotowania techniczne itp.)	przygotowania urządzeń do pracy, ich uruchomienie, nadzór nad ich pracą, wyłączenie	do 30	do 750

Warunkiem przyznania dodatku określonego w lp. 6, 7 tabeli jest wyeliminowanie jednego pracownika z ekipy spedycyjnej danego samochodu.

Uwaga: 1) czynności za- i wyładunkowe mogą być zlecone tylko w rozmiarach niepowodujących zmęczenia kierowcy w stopniu uniemożliwiającym mu bezpieczne prowadzenie pojazdu,

2) zasady i warunki określające przy jakich rodzajach przewozów i na jakich pojazdach samochodowych może być powierzone kierowcom konwojowanie towarów, regulują odrębne wytyczne Ministerstwa Przemysłu Ciężkiego.

10. Wypłata wynagrodzenia może mieć miejsce jedynie w przypadku potwierdzenia w dokumentach pracy kierowcy i pojazdu przez nadzór lub odbiorcę usług wykonania dodatkowych czynności, ich rodzaju i zakresu.

11. Dodatkowe wynagrodzenie oblicza się na podstawie wynagrodzenia dziennego z tym, że wynagrodzenie miesięczne nie może przekroczyć ustalonej wysokości w ust. 9. Przy stosowaniu miesięcznego dodatku za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności oraz nieobecności usprawiedliwionej nieodpłatnej, dodatkowe miesięczne wynagrodzenie kierowcy ulega zmniejszeniu o  $\frac{1}{25}$ . W przypadku nieobecności w pracy, o której mowa wyżej, nie przekraczającej 4 godzin dziennie potrąca się  $\frac{1}{50}$  dodatkowego wynagrodzenia miesięcznego.

W przypadku gdy czynności dodatkowe są wykonywane przez czas krótszy niż 4 godziny, wynagrodzenie dzienne obniża się o 50%.

12. Jeśli w dodatkowych czynnościach kierowcy bierze udział pomocnik, to wynagrodzenie dodatkowe dzienne, określone w ust. 9, dzieli się między kierowcę i pomocnika w stosunku: dla kierowcy 60%, dla pomocnika 40%.

13. Zwiększenie wynagrodzenia za dodatkowe czynności w stosunku do stawek obowiązujących przed dniem 1 września 1967 r., może nastąpić sukcesywnie w miarę wygospodarowywania osobowego funduszu plac z tym, że maksymalne stawki wynagrodzenia nie mogą przekroczyć wysokości określonych w ust. 9. Odpowiednie decyzje w tym zakresie podejmuje dyrektor (kierownik) zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową.



### **Ramowe zasady akordowe systemu płac kierowców ciężarowych pojazdów samochodowych**

1. Warunkiem stosowania akordowego systemu pracy kierowców samochodów ciężarowych jest wprowadzenie katalogu norm pracy i cen (stawek), zatwierdzonego w obowiązującym trybie.

2. Akordowy system płac kierowców samochodów ciężarowych może być stosowany w oparciu o normy pracy w formie:

- a) akordu prostego, przy którym zarobek wynika z dwóch oddzielnie zastosowanych cen, tzn. ceny za każdą przewiezioną tonę i każdy przejechany kilometr ładowny,
- b) akordu opartego na cenach scalonych, np.: za przewóz ładunku lub za 1 kurs na określonej trasie, wynikających ze scalenia cen za przewiezioną tonę i przejechane kilometry ładowne (za tzw. kursy ładowne) lub za określoną jednostkę pracy wykonaną przez pojazd samochodowy,
- c) akordu zryczałtowanego, który polega na podpisaniu z grupą kierowców umowy o wykonanie zadania przewozowego w określonym czasie, za ustalonym w umowie wynagrodzeniem ryczałtowym.

3. Do ustalenia jednostkowych cen (stawek) akordowych stosuje się następujące akordowe stawki godzinowe:

stawka akordowa:

7,00

8,00

9,50

Zastosowanie odpowiedniej stawki wynika z charakteru wykonywanych robót przy uwzględnieniu kryteriów ustalonych w załączniku nr 1 (Ramowa tabela zaszeregowania kierowców pojazdów samochodowych).

4. Kierowcy zatrudnieni w akordowym systemie pracy za czas usprawiedliwionych postojów otrzymują wynagrodzenie wg stawki osobistego zaszeregowania.

5. Akordowy system wynagradzania nie może być stosowany w okresie docierania pojazdu.

6. Akordowy system pracy i płac kierowców może być stosowany dla części lub całości kierowców danego zakładu.

7. Dla prac objętych systemem akordowym nie może być w tym samym zakładzie i tym samym dniu stosowany równolegle czasowo-premiowy system wynagradzania.

8. Kierowcy objęci akordowym systemem płac mogą otrzymać premię z funduszu premiowego w wysokości nieprzekraczającej 10% ich funduszu płac zasadniczych, z tym, że premia indywidualna nie może przekroczyć 15% płacy zasadniczej.

Wyplata premii winna być uzależniona od sprawnego wykonania zadań przewozowych, pracy bez reklamacji oraz dbałości o stan techniczny pojazdu.

Szczegółowe zasady wyplaty premii określi regulamin zakładowy.

9. Decyzję wprowadzenia akordowego systemu płac oraz premii podejmuje dyrektor (kierownik) zakładu na podstawie odpowiedniej uchwały podjętej przez samorząd robotniczy.

**Zasady wypłaty dodatków za obsługę codzienną pojazdów  
samochodowych i przyczep w zorganizowanym transporcie  
samochodowym.**

1. Dodatek za obsługę codzienną składa się z dwóch oddzielnych ele-  
mentów:

- 1) za wykonanie czynności zdawczo-odbiorczych,
- 2) za wykonanie pozostałych czynności obsługi codziennej.

2. Wysokość dodatku wynosi:

Lp.	Rodzaj pojazdu	Wysokość dodatku w zł za:	
		czynności zdawczo-od- biorcze	pozostałe czynności obsł. codz.
1	2	3	4
1	Pojazdy ciężarowe i specjalne o dopuszczalnym ciężarze całkowitym do 3,5 ton	2	4
2	Pojazdy ciężarowe i specjalne o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 3,5 do 13 ton	2	6
3	Pojazdy ciężarowe i specjalne o dopuszczalnym ciężarze całkowitym powyżej 13 ton	2	8
4	Autobusy: 1) do 15 miejsc siedzących 2) powyżej 15 miejsc siedzących	2 4	5 6
5	Ciągniki rolnicze	2	4
6	Ciągniki siodłowe	2	5
7	Ciągniki balastowe o dopuszczalnym ciężarze całkowitym: 1) do 13 ton 2) powyżej 13 ton	2 2	6 8

Uwaga: przez dopuszczalny ciężar całkowity rozumie się ciężar po-  
jazdu ciągnącego wraz z przyczepą.

3. W przypadkach, w których obsługa codzienna wykonywana jest przez pracowników stacji obsługi, kierowcom przysługuje jedynie dodatek za wykonanie czynności zdawczo-odbiorczej w wysokości określonej w rubr. 3 tabeli.

4. W przypadkach, w których wykonywanie obsługi codziennej należy w całości do obowiązków kierowcy, przysługuje mu dodatek za obsługę codzienną w łącznej wysokości określonej w rubrykach 3 i 4 tabeli.

5. Czynności zdawczo-odbiorcze, za które kierowcy przysługuje dodatek w wys. podanej w rubryce 3 tabeli, określone są w części I ust. 3 Ramowego zakresu czynności obsługi technicznej pojazdów samochodowych i przyczep, stanowiącego załącznik nr 1 do zarządzenia Ministra Komunikacji z dnia 28 grudnia 1963 r. w sprawie planowo zapobiegawczej obsługi technicznej i naprawy pojazdów samochodowych i przyczep (Monitor Polski z 1964 r. Nr 6 poz. 23).

6. Zakres pozostałych czynności obsługi codziennej, za które kierowcy przysługuje dodatek w wysokości podanej w rubryce 4 tabeli, ustalają zakłady pracy we własnym zakresie, uwzględniając cechy konstrukcyjne poszczególnych marek i typów oraz warunki eksploatacji.

7. W przypadku wykonywania czynności obsługi codziennej wspólnie przez kierowcę pojazdu i pomocnika — dodatek, o którym mowa w ust. 1—4, dzieli się między nich z tym, że 40% otrzymuje pomocnik kierowcy.



**Zasady wypłaty dodatku za staż pracy kierowcom pojazdów  
samochodowych zatrudnionym w jednostkach zorganizowanego  
transportu samochodowego**

- 1.1) Kierowcom pojazdów samochodowych zatrudnionym w jednostkach zorganizowanego transportu samochodowego (z wyjątkiem kierowców samochodów osobowych), którzy posiadają prawo jazdy I-szej kategorii co najmniej od 5 lat i pracują w zawodzie kierowcy z zachowaniem ciągłości pracy według ogólnie obowiązujących przepisów, przysługuje dodatek za staż pracy w wysokości:  
10% płacy zasadniczej — po 10 latach pracy,  
15% płacy zasadniczej — po 15 latach pracy.
- 2) Dodatek za staż pracy (pkt 1) jest zwolniony od podatku od wynagrodzeń.
- 2.1) Kierowca pojazdu samochodowego, który w ciągu roku, za jaki ma nastąpić wypłata dodatku za staż pracy, przystąpi do pracy lub prowadzi pojazd w stanie użycia napojów alkoholowych, traci prawo do w/w dodatku na okres 2 lub 3 lat.
- 2) Kierowca pojazdu samochodowego może być pozbawiony całkowicie lub częściowo dodatku za staż pracy na okres od 1 do 3 lat w przypadku:
  - a) samowolnego korzystania z pojazdu samochodowego,
  - b) spowodowania zawinionego przez kierowcę wypadku samochodowego,
  - c) powtarzającego się naruszania przepisów regulaminu pracy,
  - d) świadomego działania na szkodę zakładu pracy.
- 3) Utrata prawa do dodatku za staż pracy nie powoduje utraty prawa zaliczania danego okresu do stażu pracy w następnych latach obrachunkowych,
- 4) Decyzje w sprawie utraty oraz całkowitego lub częściowego pozbawienia dodatku za staż pracy wydaje dyrektor zakładu pracy po zasięgnięciu opinii rady zakładowej.
3. Wypłata dodatku za staż pracy następuje raz w roku w okresie obchodów „Dnia Hutnika”.
- 4.1) Dodatek za staż pracy oblicza się w procentach od rocznej płacy zasadniczej, wypłaconej kierowcy w ciągu roku obrachunkowego, za który następuje wypłata dodatku.
- 2) Dla celów obliczenia i likwidowania należności oraz dla dokonania ustalenia stażu pracy, przyjmuje się rok obrachunkowy, obejmujący okres od dnia 1 kwietnia poprzedniego roku kalendarzo-

wego, do końca marca roku, w którym następuje wypłata dodatku za staż pracy.

5. Poza okresami, o których mowa w ust. 1 do stażu pracy w zakresie uprawnień do dodatku za staż pracy, zalicza się:

- a) czas pracy w organizacjach partyjnych, związkowych i społecznych, jeżeli kierowca został skierowany do tej pracy z przedsiębiorstw (jednostek) wymienionych w ust. 1 i następnie powrócił do pracy w tych przedsiębiorstwach (jednostkach),
- b) czas, w którym kierowca odbywał ćwiczenia lub przeszkolenie wojskowe albo zasadniczą służbę wojskową, jeżeli najpóźniej w ciągu 30 dni od dnia zwolnienia z zasadniczej służby wojskowej, a w ciągu 3 dni od zwolnienia z ćwiczeń wojskowych zwyczajnych lub przeszkolenia wojskowego zgłosi się do pracy,
- c) okresy zaliczalne do stażu pracy na podstawie szczególnych przepisów prawnych.

6. Do ustalenia po raz pierwszy procentu dodatku za staż pracy, przyjmuje się staż pracy osiągnięty przez kierowcę do dnia 1 kwietnia 1968 r.

7. Kierowcy pojazdów samochodowych, którym w ramach uprawnień branżowych przysługuje dodatek za staż pracy na warunkach korzystniejszych, niż przewidziane w ust. 1, mają prawo do pobierania dodatku według korzystniejszych zasad.

**Tabela stawek godzinowych  
robotników zaplecza technicznego**

Kategoria zaszeregowania	Wysokość stawki w zł/godz.		
	minimalna	—	maksymalna
1		4,60	
2		4,80	
3		5,00	
4	5,00		5,90
5	5,90		6,90
6	6,90		8,00
7	8,00		9,20
8	9,20		10,50
9	10,50		12,00

**Dodatek do wynagrodzenia zasadniczego robotników zaplecza  
technicznego za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia  
lub uciążliwych**

**Grupa I.**

Dodatek w wysokości 0,25 zł za godzinę przysługuje przy wykonywaniu następujących prac:

- a) mycie detali w benzynie, olejach gazowych, nafcie, acetonie, spirytusie — przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy,
- b) czyszczenie ręczne (płukanie) zbiorników paliwa,
- c) obsługa automatów chłodzonych olejami lub emulsją przy szczególnie drażniących chłodziwach (w tym przypadku dodatek może być wypłacany tylko wyjątkowo po uprzednim każdorazowym uzyskaniu opinii wojewódzkiej stacji sanitarno-epidemiologicznej),
- d) prace monterskie przy naprawach i przeglądach instalacji doprowadzających gaz w samochodach zgazyfikowanych,
- e) ładowanie akumulatorów,
- f) dystalowanie elektrolitów,
- g) przygotowanie, nalewanie i nasycanie elektrolitem (elektrolizer) przy produkcji ogniw i baterii,
- h) prace przy sortowaniu ręcznym i przebieraniu ołowiu,
- i) usuwanie lakieru z karoserii środkami chemicznymi.

**Grupa II.**

Dodatek w wysokości 0,50 zł za godzinę przysługuje przy wykonywaniu następujących prac:

- a) obsługa pieców hartowniczych i kuziennych,
- b) cynowanie i cynkowanie,
- c) spawanie gazowe i elektryczne (łukowe),
- d) malowanie i lakierowanie ręczne farbami nitro i bitumicznymi,
- e) obsługa kotłowni i palacze przy ręcznym zasypywaniu palenisk i czyszczenie popielników (rusztów) przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy,
- f) odłuszczenie w ługu,
- g) natryskiwanie podwozi olejami gazowymi,
- h) szlifowanie i polerowanie metali na sucho,
- i) rozcieńczanie farb i lakierów,
- j) hartowanie stali,
- k) naprawa akumulatorów,
- l) zalewanie akumulatorów pakciem,



- l) obsługa pras i młotów na gorąco,
- m) impregnacja uzwojeń lakierem nitro,
- n) prace przy przeprowadzaniu prób i naprawie pomp wytryskowych i wytryskiwaczy paliwa silników spalinowych w razie zatrudnienia bez przerwy w ciągu dnia pracy,
- o) obsługa stacji wytwornic acetylenowych i napraw wytwornic,
- p) wulkanizacja gumy,
- r) lutowanie przy produkcji masowej,
- s) naprawa silników spalinowych pracujących na benzynie etylizowanej.

### **Grupa III.**

Dodatek w wysokości 0,75 zł za godzinę przysługuje przy wykonywaniu następujących prac:

- a) obróbka mechaniczna i ręczna ołowiu,
- b) lakierowanie natryskowe,
- c) izolowanie watą szklaną,
- d) obsługa hamowni silników.

### **Grupa IV.**

Dodatek w wysokości 1,00 zł za godzinę przysługuje przy wykonywaniu następujących prac:

- a) obtaczanie tarcz ściernych przy braku wentylacji wyciągowej,
- b) hartowanie i odpuszczanie w kąpielach solnych i cjanowych,
- c) ołowienie przedmiotów metalowych na gorąco, lutowanie ołowiem i szlifowanie ołowiu,
- d) formowanie płyt akumulatorowych,
- e) cięcie i oczyszczanie wyformowanych płyt akumulatorowych przed zmontowaniem,
- f) montowanie akumulatorów — składanie ogniw,
- g) lutowanie płyt i połączeń akumulatorowych,
- h) miniowanie,
- i) metalizacja natryskowa,
- j) piaskownicy i pomoc,
- k) przetapianie i rafinacja ołowiu lub antymonu, odlewanie kulek ołowianych, płyt akumulatorowych.

Uwaga: W razie zbiegu dwóch dodatków przysługuje dodatek wyższy.

**Stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego oraz ramowe zasady premiowania personelu dysponującego taborem samochodowym w jednostkach transportu samochodowego, poza przedsiębiorstwami transportowymi**

**Część I**

Stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego:

1. dyspozytor w jednostce	do 25 pojazdów sam.	1.300 zł—1.700 zł
2. „ „	od 25 — 50 „	1.400 zł—1.900 zł
3. „ „	od 51 —100 „	1.500 zł—2.000 zł
4. st. dyspozytor „	od 51 —100 „	1.700 zł—2.200 zł
5. dyspozytor „	od 101—150 „	1.600 zł—2.100 zł
6. st. dyspozytor „	od 101—150 „	1.800 zł—2.400 zł
7. dyspozytor „	powyżej 150 „	1.600 zł—2.200 zł
8. st. dyspozytor „	powyżej 150 „	2.000 zł—2.600 zł

**Część II**

Ramowe zasady premiowania

1. Personelowi dysponującemu taborem samochodowym przysługuje premia indywidualna w wysokości do 40% wynagrodzenia zasadniczego za wyniki pracy określone w ust. 2.

2. Premia, o której mowa w ust. 1, przysługuje za wykonanie zadania podstawowego oraz zadań dodatkowych, przy czym przeznaczają się:

- za wykonanie zadania podstawowego 50% przysługującej premii,
- za wykonanie zadań dodatkowych 50% przysługującej premii.

3. Zadaniem podstawowym jest — nieprzekroczenie obowiązujących limitów czasu pracy kierowców.

4. Zadaniem dodatkowymi są zadania:

- a) wykonanie wyznaczonych (planowanych) zadań przewozowych,
- b) poprawa wskaźnika wykorzystania taboru samochodowego,
- c) inne zadania ustalone przez dyrektora (kierownika) jednostki, z tym, że za każde zadanie w zależności od ich liczby ustala się określony procent premii, nie mniej jednak niż 5%.

5. W przypadku niewykonania zadania podstawowego (ust. 3) — premia za to zadanie ulega następującemu obniżeniu: za każde 0,5% pogorszenia wyniku obniżenie wynosi 20%.

Przy pogorszeniu wyniku o 2,5% i powyżej premia za zadanie nie przysługuje.

6. W przypadku niewykonania zadania dodatkowego — premia za to zadanie ulega następującemu obniżeniu: za każdy 1% pogorszenia wyniku (niewykonania zadania) obniżenie wynosi 20%. Przy pogorszeniu wyniku (niewykonaniu zadania) o 5% i powyżej premia za zadanie nie przysługuje.

7. Szczegółowe zasady premiowania ustalą regulaminy zakładowe.

### Premiowanie za oszczędność paliwa płynnego

1. W oparciu o postanowienia uchwały Nr 254 Rady Ministrów z dnia 18 lipca 1958 r. w sprawie zmiany zasad premiowania kierowców pojazdów mechanicznych za oszczędność paliwa (Monitor Polski Nr 62, poz. 348) kierowcom przysługuje miesięczna premia za każdy zaoszczędzony litr paliwa płynnego (benzyny, oleju napędowego), w stosunku do normy zużycia dla danego rodzaju (marki, typu) pojazdu na określoną ilość kilometrów przebiegu ustalonej zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami wydanymi przez Ministerstwo Komunikacji w następującej wysokości:

- |  |           |
|--|-----------|
| — za każdy zaoszczędzony litr benzyny          | — 3,50 zł |
| — za każdy zaoszczędzony litr oleju napędowego | — 1,50 zł |

2. Ilość przejechanych kilometrów powinna być obliczona na podstawie sprawnie działającego licznika.

W razie braku sprawnie działającego licznika premia nie może być wypłacana.

3. Jeżeli w ciągu okresu obliczeniowego do wypracowania premii, o której mowa wyżej, przyczyniło się kilku kierowców, uzyskaną premię dzieli się pomiędzy nich proporcjonalnie do ilości przejechanych kilometrów.

4. Pomocnikom kierowców przysługuje miesięczna premia, o której mowa wyżej, w wysokości 15% premii uzyskanej przez kierowcę.

5. Kierownik zakładu pracy ma obowiązek potrącenia kierowcom 100% ceny paliwa zużytego ponad ustaloną normę. Potrąceń dokonuje się ze wszystkich premii przypadających kierowcom w danym okresie obliczeniowym.

6. Potrąceń, o których mowa, nie stosuje się w razie usprawiedliwionego zużycia paliwa płynnego ponad normę (np. przy holowaniu, rozwijaniu kabli, wyciąganiu innych wozów).

Potrąceń nie stosuje się, jeżeli kierowca zgłosił zły stan techniczny wozu, powodujący zużywanie paliwa ponad normę.

Zgłoszenie złego stanu technicznego wozu powodującego zużywanie paliwa ponad normę, powinien wydający polecenie wyjazdu służbowego, odnotować w zleceniu wyjazdu.

7. Kierownik zakładu pracy winien pozbawić kierowcę prawa do wszystkich należnych premii na okres 3 miesięcy, o ile kierowca sprzedał bądź odstąpił paliwo osobom trzecim lub dopuścił się rozmyślnego zniszczenia paliwa.



**Premiowanie za zdanie opon nadających się  
do użycia w trakcji konnej lub  
do bieżnikowania**

1. W oparciu o postanowienia uchwały nr 239 Rady Ministrów z dnia 9 czerwca 1959 r. w sprawie premiowania kierowców za zdanie opon nadających się do użycia w trakcji konnej lub do bieżnikowania (Monitor Polski Nr 56, poz. 270) kierowcom przysługuje premia za zdanie opon, które osiągnęły już normę przebiegu, a nadają się do użycia w trakcji konnej lub do bieżnikowania, w następującej wysokości:

— dla opon importowanych — 12% ceny opony (nowej względnie protektorowanej),

— dla opon krajowych — 12—17% ceny opony (nowej względnie protektorowanej).

2. Przy eksploatacji opon zawierających elementy metalowe, warunkiem przyznania premii jest osiągnięcie normy przebiegu opony.

3. Normy przebiegu opony ustala się zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami wydanymi przez Ministra Komunikacji.

4. Ilość kilometrów przebiegu ustala się na podstawie zapisów w karcie ewidencyjnej ogumienia, dokonanych w oparciu o karty drogowe pojazdów samochodowych.

5. W przypadkach dalszego eksploatowania opony po osiągnięciu przez nią normy przebiegu określonej zgodnie z postanowieniami pkt 3, kierowcy przysługuje na każdy tysiąc kilometrów przebiegu ponad normę, premia w wysokości 0,5% ceny opony. Premia ta jest wypłacana niezależnie od premii określonej w pkt 1—4.

Warunkiem wypłacania tej premii jest zdanie opon w stanie nadającym się do użytku w trakcji konnej lub do bieżnikowania. Warunek ten nie dotyczy opon zawierających elementy metalowe.

6. Jeżeli do wypracowania premii przyczyniło się kilku kierowców, uzyskaną premię dzieli się pomiędzy nich proporcjonalnie do ilości przejechanych kilometrów.

7. Niezależnie od premii wypłacanej kierowcom — pomocnikom kierowców przysługuje premia, o której mowa w pkt 1 i 5, w wysokości 20% premii uzyskanej przez kierowcę, o ile wraz z nim stanowi stałą obsługę pojazdu mechanicznego.

## ZAŁĄCZNIK NR 5

### Z a s a d y

#### przyznawania robotnikom dodatku do wynagrodzenia za posiadanie uprawnień i wykonywanie drugiego zawodu obok zawodu zasadniczego

##### § 1.

Za posiadanie uprawnień do wykonywania drugiego zawodu i za faktyczne wykonywanie prac wymagających kwalifikacji w drugim zawodzie — obok zawodu zasadniczego, może być robotnikowi przyznany dodatek do wynagrodzenia w wysokości od 100 do 200 zł miesięcznie zwany dodatkiem za pracę w drugim zawodzie.

##### § 2.

1. Warunkiem przyznania dodatku za pracę w drugim zawodzie jest:
  - a) wykonywanie pracy w drugim zawodzie w zakresie nie wchodzącym do czynności i obowiązków zawodu lub stanowiska zasadniczego i nie objętym wymogami taryfikatora kwalifikacyjnego dla danego zawodu (stanowiska),
  - b) wykonywanie pracy w drugim zawodzie poza specjalnością ściśle produkcyjną (numerową) i zasadniczą, w której zatrudniony jest pracownik,
  - c) wynagrodzenie prac wykonywanych w drugim zawodzie normalnie co najmniej w kategorii 5-tej zaszeregowania,
  - d) posiadanie uprawnień do wykonywania drugiego zawodu potwierdzone świadectwem lub dokumentem wydanym przez odpowiednio uprawnioną komisję kwalifikacyjną np. zakładową, państwową, instytutu spawalniczego, SEP itp. w odpowiedniej klasie (kategorii) uprawnień zawodowych,
  - e) bezpośrednie powiązanie kwalifikacji w drugim zawodzie ze stanowiskiem zasadniczym na którym robotnik stale jest zatrudniony.
2. Dla przyznania dodatku za pracę w drugim zawodzie wymagane jest równoczesne spełnienie wszystkich warunków wymienionych w ust. 1.

##### § 3.

1. Wysokość dodatku w granicach od 100 do 200 zł należy uzależnić od kategorii zaszeregowania oraz stopnia zaangażowania i przydatności pracy w drugim zawodzie i tak:

- a) dodatek w wysokości 100 zł może być przyznany za pracę:  
— w hutnictwie żelaza i metali nieżelaznych w 5—6 kategorii zaszeregowania,  
— w przedsiębiorstwach materiałów ogniotrwałych i topników w 5 kategoriach zaszeregowania,
- b) dodatek w wysokości od 100 do 150 zł może być przyznany za pracę:  
— w hutnictwie żelaza i metali nieżelaznych w 7—8 kategorii zaszeregowania,  
— w przedsiębiorstwach materiałów ogniotrwałych i topników w 6—7 kategorii zaszeregowania,
- c) dodatek w wysokości od 150 do 200 zł może być przyznany za pracę:  
— w hutnictwie żelaza i metali nieżelaznych w 9-ej kategorii zaszeregowania i powyżej,  
— w przedsiębiorstwach materiałów ogniotrwałych i topników w 8 kategorii zaszeregowania.

2. Ramowy wykaz stanowisk i dodatkowych robót za wykonywanie których może być przyznany dodatek za pracę w drugim zawodzie ujęty jest w załączniku do niniejszych zasad.

3. Dodatek za pracę w drugim zawodzie i jego wysokość dla robotnika wyznacza dyrektor przedsiębiorstwa według niniejszych zasad.

4. Dyrektor Zjednoczenia może ustalić górną granicę dopuszczalności stosowania dodatków za pracę w drugim zawodzie, np. w określonej wielkości procentowej do ilości zatrudnionych robotników.

#### § 4.

1. Dodatek za pracę w drugim zawodzie nie stanowi podstawy do wyliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, nadwyżki akordowej i innych składników płac, pochodnych od płacy zasadniczej.

2. Przyznanie dodatku za pracę w drugim zawodzie jest uzależnione od wygospodarowania godzin pracy (etatów) i funduszu płac w skali wydziału i przedsiębiorstwa przynajmniej w wysokości umożliwiającej pokrycie skutków przyznanych dodatków.

W związku z tym sam fakt posiadania kwalifikacji i wykonywanie pracy w drugim zawodzie nie tworzy automatycznie obowiązku przyznania dodatku, a zaniechanie wypłaty dodatku z chwilą niewykonywania pracy w drugim zawodzie, tj. przy niespełnieniu warunku wymienionego w § 2 ust. 1 lub z innych przyczyn, nie wymaga wypowiedzenia dodatku.

**Ramowy wykaz stanowisk i dodatkowych robót za wykonanie których może być przyznany dodatek za pracę w drugim zawodzie**

Lp.	Stanowisko — roboty podstawowe	Drugi zawód (dodatkowe roboty)
1	Pracownicy obsługi maszyn, urządzeń i podstawowych agregatów w zakładach hutniczych i przemysłu materiałów ogniotrwałych	Ślusarz remontowy, maszynowy, Elektromechanik, Spawacz, Elektryk
2	Pracownicy wydziałów hutniczych i produkcyjnych w przemyśle materiałów ogniotrwałych	Kierowca suwnicy (suwnicowy) i dźwigu używanych dorywczo
3	Ślusarz remontowy i urządzeń hutniczych, rurociągów, hydraulik, instalator c. o., monter itp.	Elektromechanik Spawacz Kowal Tokarz, strugacz, frezer, szlifierz itp.
4	Ślusarz warsztatowy Spawacz Elektromechanik Kowal	Tokarz, strugacz, frezer, szlifierz
5	Cieśla	Murarz Szklarz Dekarz
6	Zbrojarz	Murarz Cieśla
7	Maszynista parowozu	Ślusarz remontowy parowozów
8	Kierowca elektrowozu	Elektromechanik
9	Kierowca lokomotywy spalinowej	Ślusarz remontowy lokomotywy spalinowej

Uwaga: Prace wymienione w Lp. 3, 4, 5 i 6 można traktować naprzemiennie (prace w drugim zawodzie mogą być podstawowymi, a prace podstawowe dodatkowymi).



## ZAŁĄCZNIK NR 6

### Z a s a d y

#### **przyznawania specjalnych dodatków dla robotników wykonujących szczególnie trudne roboty połączone z dużą odpowiedzialnością materialną**

##### § 1.

Wykwalifikowanym robotnikom zaszeregowanym nie niżej VIII-ej kategorii w zakładach Zjednoczenia Hutnictwa Żelaza i Stali, Zjednoczenia Górniczo-Hutniczego Metali Nieżelaznych, w zakładzie hutniczym Huty Stalowa Wola, Myszkowskich Zakładach Metalurgicznych oraz nie niżej VII-ej kategorii w zakładach Zjednoczenia Przemysłu Materiałów Ogniotrwałych — zatrudnionym w wydziałach produkcyjnych i pomocniczych a wykonującym roboty szczególnie trudne i o dużej odpowiedzialności materialnej, może być przyznany specjalny dodatek w wysokości od 10 do 30% stawki godzinowej — na warunkach i w trybie ustalonych w dalszych postanowieniach niniejszych zasad.

##### § 2.

Wykaz robót, których wykonywanie może być połączone z możliwością otrzymania dodatku oraz wysokość tego dodatku za wykonanie określonej roboty, ustali Minister Przemysłu Ciężkiego w uzgodnieniu z Komitetem Pracy i Płac i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Hutników.

##### § 3.

1. Dodatek w ustalonej wysokości oblicza się robotnikom od stawki zaszeregowania stanowiska pracy, a w przypadku występowania zaszeregowania robót, od stawki zaszeregowania roboty.

2. Dodatek nie stanowi podstawy do obliczania dalszych elementów płac, jak np. dodatków za pracę w godzinach nocnych, za godziny nadliczbowe, premii dla robotników dniówkowo-premiowych itp.

3. Wymieniony dodatek wlicza się do podstawy obliczenia wynagrodzenia za urlop, rent i zasiłków chorobowych.

##### § 4.

1. Przyznanie prawa do stosowania dodatku w poszczególnych przedsiębiorstwach następuje na podstawie decyzji Dyrektora Zjednoczenia, zatwierdzającej:

- a) wykaz robót objętych dodatkiem, ustalony na podstawie ramowego wykazu, o którym mowa w § 2,
  - b) ilość robotników, którym może być przyznany dodatek (z określeniem wysokości dodatku).
2. Środki na wypłatę wymienionych dodatków winny się mieścić w zatwierdzonym dla przedsiębiorstwa planie funduszu płac.

#### § 5.

1. Dodatek o którym mowa w § 2, może być wypłacony jedynie za godziny przepracowane przy robotach, które w oparciu o decyzję Dyrektora Zjednoczenia (§ 4 ust. 1) zostaną ujęte w dokumentacji technologicznej i placowej jako objęte specjalnym dodatkiem.

2. Dodatek może być przyznany tylko za godziny przepracowane przy wykonaniu produkcji, która została przyjęta przez kontrolę techniczną. Za godziny zużyte przy wykonaniu produkcji objętej dodatkiem, lecz odrzuconej przez kontrolę techniczną z powodu braków zawinionych przez robotnika, dodatku nie wypłaca się.

W odniesieniu do robotników dniówkowo-premiovych, warunkiem wypłaty dodatku jest ponadto wykonanie roboty w ściśle z góry wyznaczonym terminie.

Kwotę należną z tytułu dodatku wypłaca się robotnikom co miesiąc na podstawie dokonanych ostatecznych obliczeń odnoszących się do robót zakończonych wg kart pracy lub godzin przepracowanych na stanowisku uprawnionym do otrzymania dodatku.

#### § 6.

Pracownik może być pozbawiony dodatku w przypadku pracy niezgodnej z instrukcjami technologicznymi i przepisami bhp oraz spowodowania strat dla zakładu pracy.

## ZAŁĄCZNIK NR 7

### Czas pracy i zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych stale lub dorywczo przy konwojowaniu

1. a) Normalny czas pracy pracowników zatrudnionych stale przy konwojowaniu wynosi do 10 godzin na dobę, z tym, że w okresie miesięcznym czas ten nie powinien przekraczać liczby godzin, jaka wynika z przemnożenia 8 godzin (a w sobotę 6 godzin) przez liczbę dni roboczych przypadających w danym miesiącu.  
b) Do miesięcznej normy czasu pracy ustalonej w pkt. a) wlicza się czas usprawiedliwionej nieobecności w takiej liczbie godzin, jaka wynika z przemnożenia 8 godzin (a w sobotę 6 godzin) przez liczbę dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy.
2. a) Za czas pracy przy konwojowaniu uważa się czas, podczas którego pracownik zatrudniony przy konwojowaniu ma przedmiot konwoju w swojej pieczy. Do czasu pracy przy konwojowaniu nie wlicza się czasu pogotowia, w którym pracownik nie ma pieczy nad przedmiotem konwoju.  
b) Do czasu pogotowia wlicza się czas dojazdu ze stałego miejsca pracy do miejsca przejścia przedmiotu konwoju, czas oczekiwania na przejście przedmiotu konwoju, czas powrotu do stałego miejsca pracy od chwili przekazania przedmiotu konwoju oraz czas konwojowania, w którym pracownik nie ma pieczy nad przedmiotem konwoju.
3. a) Normalnym czasem pracy pracowników zatrudnionych dorywczo przy konwojowaniu jest czas pracy obowiązujący pracowników przy wykonywaniu ich normalnych zadań wynikających z zawartej z nimi umowy o pracę.  
b) Czas pracy pracowników zatrudnionych dorywczo przy konwojowaniu nie może przekraczać przy konwojowaniu 120 godzin miesięcznie — łącznie z ewent. godzinami nadliczbowymi, a z wyłączeniem czasu pogotowia.
4. a) Przy konwoju wieloosobowym zakłady pracy zobowiązane są ustalić w harmonogramie czas pracy poszczególnych pracowników przy konwojowaniu, podczas którego mają pieczę nad przedmiotem konwoju i ponoszą za ten przedmiot odpowiedzialność — oraz czas pogotowia, w którym nie ponoszą odpowiedzialności za przedmiot konwoju.  
b) W przypadku braku harmonogramu pracy konwojentów, o którym mowa w pkt. a) uważa się, że konwojenci odpowiedzialni są za przedmiot konwoju przez cały czas konwojowania.

- c) Przy konwoju jednoosobowym czas pracy pracowników przy konwojowaniu liczy się od chwili objęcia przedmiotu konwoju do czasu zdania go w miejsce przeznaczenia.
5. a) Dla pracowników zatrudnionych stale i dorywczo przy konwojowaniu stawkę osobistego zaszeregowania ustala kierownictwo zakładu pracy w granicach od zł 4,10 do zł 4,90 za godzinę.
- b) Jeżeli pracownik dorywczo zatrudniony przy konwojowaniu zaszeregowany jest do stawki wyższej od określonej w pkt. a), wówczas za czas pracy przy konwojowaniu przysługuje mu wynagrodzenie obliczone według stawki jego osobistego zaszeregowania.
6. Pracownicy zatrudnieni przy konwojowaniu otrzymują wynagrodzenie:
- 1) za czas pracy, podczas którego ponoszą odpowiedzialność za przedmiot konwoju,
- a) w normalnym czasie pracy — według stawki ustalonej zgodnie z ust. 5,
- b) w czasie przekraczającym normalny czas pracy — jak za godziny nadliczbowe.
- 2) Za czas pogotowia, w którym nie ponoszą odpowiedzialności za przedmiot konwoju — w wysokości 1/2 stawki ustalonej zgodnie z ust. 5.
7. a) Jeżeli pracownik zatrudniony przy konwojowaniu wskutek znacznej liczby godzin pogotowia uzyskał za przepracowane w danym miesiącu dni łącznie wynagrodzenie niższe, niż wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, pomnożonej przez liczbę godzin normalnego czasu pracy (8 godzin dziennie, w soboty 6 godzin dziennie) — przysługuje mu wyrównanie w kwocie stanowiącej różnicę pomiędzy zarobkiem miesięcznym rzeczywiście osiągniętym a zarobkiem wynikającym ze stawki osobistego zaszeregowania, pomnożonej przez liczbę godzin normalnego czasu pracy, przypadającą w dniach przepracowanych w danym miesiącu.
- b) Do łącznego wynagrodzenia uzyskanego przez pracownika w danym miesiącu nie wlicza się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatków za pracę nocną oraz premii.
8. a) Pracownicy otrzymują za czas pracy przy konwojowaniu w godzinach nadliczbowych wynagrodzenia obliczone według stawki ustalonej zgodnie z ust. 5 wraz z 50% dodatkiem za pierwsze 2 godziny nadliczbowe, a z dodatkiem 100% za pracę nadliczbową ponad 2 godziny dziennie oraz za godziny nadliczbowe przypadające na noc lub w niedzielę i święta.



- b) Pracownicy zatrudnieni stale przy konwojowaniu otrzymują za czas pracy w godzinach nadliczbowych przekraczających miesięczną normę czasu pracy, określoną ust. 1, a przepracowanych w granicach 10 godzin na dobę, wynagrodzenie obliczone według stawki osobistego zaszeregowania z 50% dodatkiem.
- 9. a) Za pracę przy konwojowaniu w godzinach od 22 do 6 dnia następnego przysługuje dodatek nocny, wynoszący za każdą godzinę 10% stawki osobistego zaszeregowania.
  - b) Dodatek 10-procentowy przysługuje niezależnie od 100% dodatku w przypadku pracy nadliczbowej wykonywanej w nocy.
- 10. a) Pracownikom zatrudnionym przy konwojowaniu przysługuje premia w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego obliczonego przez pomnożenie faktycznej ilości godzin pracy przy konwojowaniu (tj. z wyłączeniem czasu pogotowia) przez stawkę osobistego zaszeregowania.
  - b) Szczegółowy regulamin premiowania zatwierdza dyrektor zakładu w uzgodnieniu z Radą Robotniczą i Radą Zakładową.
- 11. a) Pracownik zatrudniony stale przy konwojowaniu może być w przypadkach czasowej niemożności zatrudnienia go w charakterze konwojenta — skierowany do pracy zastępczej. Za czas wykonywania pracy zastępczej pracownik otrzymuje wynagrodzenie według zasad przewidzianych dla wykonywanej pracy zastępczej — z tym, że zarobek godzinowy nie może być niższy od stawki osobistego zaszeregowania konwojenta.
  - b) Pracownikom zatrudnionym przy konwojowaniu przysługuje zwrot kosztów przejazdów, noclegów, dojazdów oraz diety (strawne).

Należności te oblicza się według norm i zasad obowiązujących przy ustaleniu należności z tytułu delegacji służbowej pracowników. Wysokość diet (strawne) oblicza się według przepisów art. 57 Zbiorowego Układu Pracy z tym, że do ilości godzin podróży wlicza się dla celów obliczenia strawnego również czas pogotowia poza siedzibą zakładu macierzystego.

## ZAŁĄCZNIK NR 8

### Z a s a d y

#### przyznawania dodatku za prace wykonywane na wysokościach oraz świadczeń dla pracowników delegowanych do prac remontowo-montażowych

1. Pracownikom wykonującym prace na określonych wysokościach przysługuje dodatkowe wynagrodzenie (dodatek wysokościowy) według następujących zasad:

1) Dodatek wysokościowy otrzymują pracownicy zatrudnieni przy pracach:

- montażowych,
- remontowych i konserwacyjnych,
- budowlanych i rozbiórkowych,
- dekarских

w następujących stawkach za godziny pracy:

- a) podczas pracy na wysokości od 5 do 10 m — 0,50 zł/godz.,
- b) podczas pracy na wysokości powyżej 10 do 20 m — 0,75 zł/godz.,
- c) podczas pracy na wysokości powyżej 20 m — 1,00 zł/godz.

2) Dodatek wysokościowy przysługuje, o ile prace wymienione w punkcie 1, wykonywane są: przy stosowaniu podestów prowizorycznych i ruchomych, na rusztowaniach wiszących, na wysuwnicach, kładkach, drabinach, bądź też na samej konstrukcji (wiązary, wsporniki, kołnierze wystające) a przy pracach blacharskich — bez stosowania stropów i rusztowań.

3) Dodatek ten przysługuje za czas faktycznie przepracowany na w/w wysokościach.

2. Pracownikom zatrudnionym na montażu, należą się diety montażowe, za cały czas pobytu poza miejscowością, w której znajduje się ich macierzysty zakład pracy. Pracownikom montażowym, nie związanym na stałe z żadnym zakładem pracy, diety należą się za czas pobytu poza miejscowością, w której mają stałe miejsce zamieszkania. Na diety montażowe, składa się strawne, zwrot kosztów przejazdu oraz zwrot kosztów noclegu.

3. Pracownicy montażowi otrzymują strawne za każdą dobę trwania podróży i pobytu na miejscu montażu zł 18,—. Pracownicy montażowi, zatrudnieni w miastach wojewódzkich otrzymują strawne zł 21,—.

4. Podstawę do obliczania stawnego w przypadkach, gdy pracownik dojeżdża codziennie do miejsca montażu — jest ilość kilometrów, które pracownik musi przebyć od miejscowości, w której znajduje się jego

macierzysty zakład pracy (stałe miejsce zamieszkania) do miejsca montażu.

Wysokość stawnego określa w tym wypadku poniższe zestawienie:

do 6 km —	4,20 zł,
6—10 km —	6,25 zł,
powyżej 10 km —	9,45 zł.

Stawne powyższe otrzymuje pracownik, jeśli czas pracy i podróży wynosi co najmniej 9 godz. Jeżeli czas pracy i podróży przekroczy 12 godz. pracownik otrzymuje stawne w wysokości o 100% wyższe. W tych wypadkach pracownik nie otrzymuje wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Podstawę do obliczania stawnego w przypadku, gdy pracownik jest zmuszony do zamieszkania na miejscu montażu jest okres czasu liczony od chwili wyjazdu z miejscowości, w której znajduje się jego macierzysty zakład pracy (stałe zamieszkanie) do chwili powrotu do tej miejscowości.

Za okres ten, trwający dłużej niż jedną dobę, pracownik otrzymuje:

- 1) za ostatnio rozpoczętą dobę do 8 godz. — 60% stawnego określonego w punkcie 3,
- 2) za ostatnio rozpoczętą dobę przekraczającą 8 godzin pełne stawne, określone w punkcie 3.

5. Pracownikowi odbywającemu podróż służbową w związku z montażem przysługuje prawo do zwrotu faktycznie poniesionych kosztów podróży.

6. Pracownik ma obowiązek wyzyskania wszelkich możliwości dla korzystania z najtańszych środków lokomocji w podróży na miejsce montażu, lub w innych podróżach, koniecznych dla prowadzenia pracy montażowej.

Dla uzyskania zwrotu poniesionych kosztów pracownik winien przedłożyć szczegółowe zestawienie wydatków.

Pracownicy korzystający z ulg w przejazdach państwowymi lub zarządzanymi przez Państwo środkami lokomocji otrzymują tylko zwrot ceny ulgowej.

Pracownik winien korzystać z przydzielonych mu noclegów służbowych. W innych wypadkach pracownikowi przysługuje prawo zwrotu kosztów poniesionych za nocleg według przedstawionych rachunków, a w razie nieprzedłożenia ich do zwrotu, kwoty 8.— za każdą spędzoną noc w miejscowości, będącej celem podróży lub pracy, za przedłożeniem zaświadczenia, że nie korzystał z noclegów służbowych. W razie braku takiego zaświadczenia, ani rachunek za hotel, ani ryczałt nie będą uznane. Zwrotu kosztów noclegu za noce spędzone w czasie jazdy, podróżującą nie otrzymuje.

7. Czas pobytu i pracy pracowników na montażu potwierdza zleceniodawca.

8. Za pracę w okresie znajdowania się w delegacji do prac montażowych pracownik otrzymuje pełne swe wynagrodzenie, na podstawie wykazów zatwierdzonych przez zleceniodawcę.

Jeśli na prośbę zleceniodawcy motywowanej koniecznością terminowego przeprowadzenia, montaż musi być prowadzony w godzinach nadliczbowych lub w niedziele i święta — pracownicy montażowi otrzymują odpowiednie dodatki za te prace zgodnie z umową zbiorową.

Wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w dniu powszednie nie otrzymują jednak pracownicy montażowi, dojeżdżający codziennie z miejsca stałej pracy (miejsce zamieszkania).

Jeśli powyższe prace wykonywane w niedzielę i święta poza siedzibą zakładu musi nadzorować lub wykonywać pracownik umysłowy na miejscu montażu, to należy mu się wówczas płaca za rzeczywiste godziny przepracowane przezeń na miejscu montażu.



## ZAŁĄCZNIK NR 9A

### Regulamin

#### premiowania za wytrzymałość pieców martenowskich

#### § 1.

Za dotrzymanie planowanej kampanii biegu pieca martenowskiego wypłaça się łącznie premię w następującej wysokości:

- |   |            |
|---|------------|
| 1. przy piecu o pojemności do 40 t        | — 5.000 zł |
| 2. przy piecu o pojemności od 41 do 75 t  | — 7.000 zł |
| 3. przy piecu o pojemności od 76 do 125 t | — 9.000 zł |
| 4. przy piecu o pojemności powyżej 125 t  | —11.000 zł |

#### § 2.

Kwotę premii rozdziela się pomiędzy następujących robotników obsługi pieca martenowskiego:

Stanowisko pracy	Piec martenowski o pojemności			
	do 40 t	od 41 t do 75 t	od 76 t do 125 t	powyżej 125 t
a) I wytapiacz	2200 zł	2800 zł	3800 zł	4800 zł
b) II „	800 zł	1200 zł	1500 zł	1700 zł
c) III „	500 zł	1000 zł	1300 zł	1600 zł
d) kierowca wsadzarki	500 zł	800 zł	1000 zł	1200 zł
e) murarz bezpośrednio obsługujący piec w czasie kampanii	700 zł	900 zł	1100 zł	1200 zł
f) ślusarz obiegu chłodniczego	300 zł	300 zł	300 zł	500 zł
Razem:	5000 zł	7000 zł	9000 zł	11000 zł

#### § 3.

Premię rozdziela się pomiędzy uprawnionych robotników, zatrudnionych na stanowiskach wymienionych w § 2, proporcjonalnie do ilości dni przepracowanych przez robotników w ciągu całej kampanii pieca.

#### § 4.

Dyrektor huty na wniosek kierownika wydziału stalowni może skorygować indywidualną wysokość premii, wynikającą z postanowień § 2,

dla poszczególnych stanowisk i robotników w uzależnieniu od jakościowej obsługi pieca i oceny wkładu pracy dla dotrzymania planowanej kampanii pieca poszczególnych robotników objętych premiovaniem.

#### § 5.

Normatywy ilości wytopów dla każdego pieca ustala dyrektor huty w zależności od rodzaju sklepienia (krzemionka, żebra, chromitomagnetyt) i warunków lokalnych. Normatywy winne mobilizować zainteresowanych pracowników do przedłużenia żywotności pieca oraz do ekonomicznego wykorzystania pieca.

#### § 6.

Pomiędzy zimnymi remontami dopuszczalny jest remont gorący pieca.

1. W przypadku, gdy remont gorący obejmuje wymianę mniej niż 20% sklepienia, premię wypłaca się w pełnej wysokości.
2. W przypadku, gdy remont gorący obejmuje wymianę więcej niż 20% sklepienia głównego, premię wypłaca się w wysokości 75% całkowitej kwoty.
3. W przypadku, gdy remont gorący obejmuje wymianę tylko sklepienia głównego, premię wypłaca się w wysokości 50% całkowitej kwoty.
4. W przypadku, gdy remont gorący obejmuje wymianę całego sklepienia głównego i skośnego, wówczas premii nie wypłaca się chociażby dopuszczalny czas trwania gorącego remontu był dotrzymany.
5. Koniecznym warunkiem do wypłaty premii według punktów 1—3 jest nieprzekroczenie dopuszczalnego czasu trwania remontu gorącego wynikającego z planu miesięczno-dobowego.

#### § 7.

Wypłatę premii z tytułu niniejszego regulaminu dokonuje się po zakończeniu kampanii pieca martenowskiego z tym, że do opodatkowania kwotę należnej premii pracownikowi należy rozłożyć na miesiące, za które premia jest obliczona.

## ZAŁĄCZNIK NR 9B

### Regulamin

#### premiowania za wytrzymałość sklepień pieców elektrycznych stalowych

##### § 1.

Robotnikom odpowiedzialnym za wytrzymałość sklepień pieców elektrycznych stalowniczych, a mianowicie I-szym wytapiaczom, II-gim wytapiaczom i murarzom sklepień przysługuje premia za wytrzymałość sklepień.

##### § 2.

1. Za podstawę obliczenia premii przyjmuje się normę wytrzymałości pieca wyrażoną w ilościach wytopów wykonanych bez naprawy sklepienia na zimno.

2. Premię oblicza się w formie stawki na każdy wytop wykonany po przekroczeniu normy wytopów bez naprawy pieca na zimno w następujących wysokościach:

I-szy wytapiacz	100% stawki premiowej
II-gi wytapiacz	50% stawki premiowej
murarz sklepień	30% stawki premiowej

3. Stawka premiowa dla I-go wytapiacza za każdy wytop powyżej ustalonej normy ilości, wytopów wynosi:

dla pieców do 7 t.	— 3,50 zł
dla pieców od 8 t do 25 t	— 4,20 zł
dla pieców powyżej 25 t.	— 5,00 zł

##### § 3.

1. Normę wytrzymałości sklepień dla poszczególnych pieców wyznacza dyrektor huty.

2. Premię zatwierdza kierownik wydziału. Kierownik wydziału przy zatwierdzeniu premii może pozbawić częściowo lub całkowicie premii pracowników objętych premiowaniem za wytrzymałość sklepień w przypadku stwierdzonych zaniedbań w ich pracy, które mogły spowodować skrócenie wytrzymałości sklepień.

## ZAŁĄCZNIK NR 9C

### Regulamin

#### premiowania za przedłużenie żywotności walców w walcowniach blach cienkich

##### § 1.

1. W celu przedłużenia żywotności walców w walcowni blach cienkich stosuje się premiowanie za niedopuszczenie do złamania walca licząc od dnia jego zabudowy.

2. Premię za przedłużenie żywotności walców wypłaca się za wyniki zespołowe, to znaczy w razie zawinionego złamania walca, prawo do premii tracą wszyscy uprawnieni robotnicy.

##### § 2.

1. Prawo do premii za przedłużenie żywotności walców mają robotnicy wymienieni w § 3, zatrudnieni na klatkach wstępnych i wykańczających pod warunkiem przepracowania w danym miesiącu minimum 21 roboczo-dniówek.

Robotnik nie traci prawa do premii, o ile do 21 dni przepracowanych, brakują mu dniówki opuszczone z powodu choroby (potwierdzonej zaświadczeniem lekarskim) względnie urlopu. W tych przypadkach płaci się premię tylko za dni rzeczywiście przepracowane.

2. Premia wypłacona jest uprawnionym pracownikom proporcjonalnie do ilości rzeczywiście przepracowanych dni w ciągu miesiąca.

3. Pracownicy klatki wstępnej tj. stanowiska wymienione w § 4 pkt. A nie otrzymują premii w przypadku pęknięcia walca na klatce wykańczającej z powodu niewłaściwie odwalcowanego placka przez pracowników klatki wstępnej.

##### § 3.

Warunkiem wypłacenia premii za przedłużenie żywotności walców jest stwierdzenie kontroli technicznej huty, że wyroby walcowane nie przekraczają dopuszczalnych tolerancji, określonych obowiązującymi normami technicznymi.

##### § 4.

Premię za przedłużenie żywotności walców wypłaca się według stawek poniższej tabeli:



Stanowiska uprawnione do premii	Stawka w złotych po upływie czasu pracy walca:		
	1-go m-ca	2-go m-ca	3-go m-ca
<b>A. Złożenia wstępne</b>			
I Walcownik	50	75	90
Zmiennik I-go Walcownika	50	75	90
Sternik urządzeń wprow. walc. TRIO	50	75	90
Sternik urz. wpr. tylny walcarki TRIO	45	60	75
Śrubowy	45	60	75
Nagrzewacz	40	50	75
<b>B. Złożenia wykańczające</b>			
I Walcownik	75	110	150
Zmiennik I-go Walcownika	60	90	120
Śrubowy	60	90	120
I nagrzewacz	45	60	75

## ZAŁĄCZNIK NR 10

### Z a s a d y

**stosowania dopłat dla robotników zatrudnionych w hutach żelaza i stali  
za wykonanie produkcji w tolerancjach zawężonych i minusowych**

#### § 1.

1. W wydziałach objętych systemem dopłat do cen zbytu w zależności od gatunków i klasy dokładności wykonania wyrobów stosuje się dopłaty dla robotników za wykonanie produkcji w tolerancjach minusowych (I klasa wyrobów) i w tolerancjach zawężonych (II klasa wyrobów).

2. Wprowadza się następujące trzy klasy gatunkowości produkcji zgodnie z tolerancją wykonania norm na wyroby hutnicze według PN:

- a) klasa I — obejmująca wyroby wykonane w tolerancjach minusowych,
- b) klasa II — obejmująca wyroby wykonane w tolerancjach do 60% dodatniego zakresu,
- c) klasa III — obejmująca pozostałe wyroby wykonane w tolerancjach powyżej 60% dodatniego zakresu do maksimum przewidzianego normą.

#### § 2.

1. Dopłaty wylicza się w określonych procentach do wynagrodzenia wynikającego z godzinowych stawek płac, przysługującego za czas pracy przy wykonywaniu produkcji zaliczonej do danej klasy dokładności wykonania wyrobów.

2. Dopłaty mogą być stosowane w wysokości do 15% godzinowej stawki płac za każdą godzinę pracy przy wykonywaniu produkcji zaliczonej do klasy I-ej i w wysokości do 10% godzinowej stawki płac za każdą godzinę pracy przy wykonywaniu produkcji zaliczonej do klasy II-ej.

3. Dopłaty za wykonanie produkcji w I-ej i II-ej klasie dokładności mogą otrzymać tylko robotnicy mający bezpośredni wpływ na obniżenie tolerancji wymiarowych wyrobów zatrudnieni na określonych ramowo stanowiskach.

4. Ramowy wykaz wydziałów wraz z procentową wielkością dopłat oraz ramowy zakres stanowisk objętych systemem dopłat, ujęty jest w załączniku do niniejszych zasad.

#### § 3.

1. Dodatek w ustalonej wysokości procentowej oblicza się od stawki osobistego zaszeregowania robotnika i liczby przepracowanych godzin

przy wykonywaniu produkcji w I-ej lub II-ej klasie dokładności wykonania wyrobów.

Zasady obliczania liczby godzin przepracowanych przy wykonywaniu produkcji w poszczególnych tolerancjach określone są odrębną instrukcją.

2. Dopłaty mogą być przyznane tylko za godziny pracy przy wykonaniu produkcji w określonych tolerancjach wymiarowych, która została potwierdzona i przyjęta przez kontrolę.

#### § 4.

1. Wysokość dopłat w granicach podanych w załączniku do nieniejszych zasad przyznaje dyrektor huty, w uzależnieniu od klasy I-ej i II-ej, dokładności wykonania, trudności wykonania wyrobów, wpływu robotników na dokładność wykonania, zapotrzebowania na określone tolerancje wymiarowe itp.

W przypadkach, gdy obowiązujące normy PN przewidują kilka zakresów tolerancji, dyrektor huty powinien odpowiednio zróżnicować procentowe wielkości dopłat dla poszczególnych wyrobów.

2. Decyzja o stosowaniu dopłat powinna być poprzedzona organizacyjnym uregulowaniem zasad wyliczania ilości produkcji o tolerancjach zawężonych i minusowych oraz wyliczania czasu pracy zużytego indywidualnie przez robotnika na wykonanie tej produkcji.

3. Szczegółowy wykaz robotników według stanowisk uprawnionych do otrzymywania dopłat na podstawie niniejszych zasad ustala dyrektor Zjednoczenia.

#### § 5.

1. Dopłaty wylicza się w okresach miesięcznych. Wypłaty powinny następować przy rozliczaniu zarobku, tj. 15-go każdego miesiąca za okres ubiegły.

2. Robotnik może być pozbawiony dopłaty w przypadku pracy niezgodnej z instrukcjami technologicznymi, przepisami bhp oraz w razie spowodowania strat dla zakładu pracy.

3. Dopłaty nie stanowią podstawy do obliczania dalszych elementów płac, jak: nadwyżki akordowej, premii dla robotników dniówkowo-premiowych, dopłat za godziny nadliczbowe, świąteczne, nocne itp.

4. Dopłaty wlicza się natomiast do podstawy wynagrodzenia za okres urlopu, zasiłków chorobowych i rent.

#### § 6.

1. Do dokonywania zmian w załączonym ramowym wykazie wydziałów, wyrobów i stanowisk oraz do ewentualnego objęcia niniejszymi zasadami

dopłat dalszych wydziałów, (wyrobów) i stanowisk, mających wpływ na uzyskanie produkcji w tolerancjach zawężonych i minusowych upoważniony jest Minister Przemysłu Ciężkiego w uzgodnieniu z Komitetem Pracy i Płac.

2. Dopłaty za wykonanie produkcji w tolerancjach zawężonych i minusowych pokrywa się w ramach funduszu płac, skorygowanego o wartość produkcji towarowej i różnicę cen z tytułu dopłat odbiorców za produkcję w tolerancjach zawężonych i minusowych oraz bonifikat za przekroczenie górnych tolerancji.



RAMOWY WYKAZ

wydziałów i stanowisk objętych dopłatami za produkcję  
w I i II klasie dokładności wykonania wyrobów

A. Wykaz wydziałów

Wydział	Wysokość dopłat	
	wyroby w kl. I	wyroby w kl. II
<b>Walcownie blach</b>		
— nowego typu jak: Walcownia Blach Grubych Quarto Huta Batory, Walcownia Huta Warszawa i Huta im. Lenina	do 10%	do 5%
— starego typu	do 15%	do 10%
<b>Walcownie brzdowe</b>		
— nowego typu jak: Huta im. Lenina, Huta Warszawa	do 10%	do 5%
— starego typu	do 15%	do 10%
<b>Walcownie rur</b>	do 15%	do 10%

B. Ramowy wykaz stanowisk objętych dopłatami w wydz. walcowni  
blach, walcowni brzdowych i walcowni rur

Główni Sterownicy mostów walcowniczych  
I, II i III Walcownik,  
I Piecowy pieców grzewczych,  
Brygadziści zespołów walcowniczych i grzewczych,  
I i II Ślusarz osprzętu walcowniczego,  
Nożycowi w przypadkach warunków odbioru na długość.

## ZAŁĄCZNIK NR 11

### Zasady zatrudniania i wynagradzania młodocianych w zakładach przemysłowych

#### Przepisy ogólne

1. Młodocianymi są osoby, które ukończyły 14 lat, a nie przekroczyły 18 lat życia.
2. Wzbronione jest zatrudnianie osób, które nie ukończyły 14 lat życia.
3. Młodociani mogą być zatrudniani przez zakłady pracy tylko w celu:
  - 1) nauki zawodu,
  - 2) przyuczenia do określonej pracy,
  - 3) odbycia wstępnego stażu pracy.
4. Młodociani w wieku powyżej 16 lat mogą być zatrudnieni:
  - 1) jeżeli posiadają kwalifikacje zawodowe i odbyli wstępny staż pracy — przy pracach odpowiadających ich kwalifikacjom,
  - 2) jeżeli nie spełniają warunków określonych w punkcie 1) — przy pracach nie wymagających kwalifikacji zawodowych, określonych w trybie art. 3 ust. 3 pkt. 2 ustawy z dnia 2 lipca 1958 r. o nauce zawodu, przyuczeniu do określonej pracy i warunkach zatrudnienia młodocianych w zakładach pracy oraz i wstępnym stażu pracy.
5. Wolno zatrudniać tylko młodocianych, którzy:
  - 1) ukończyli co najmniej 7 klas szkoły podstawowej,
  - 2) wykażą się świadectwem lekarskim, stwierdzającym, że dany rodzaj pracy nie zagraża ich zdrowiu.
6. W drodze wyjątku na niektórych obszarach lub w szczególnych okolicznościach młodociani, którzy nie ukończyli 7 klas szkoły podstawowej mogą być zatrudnieni za zezwoleniem Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac w porozumieniu z Ministrem Oświaty.
7. 1) Młodociani zatrudnieni przez zakład pracy obowiązani są do dokończenia się do czasu ukończenia 18 lat życia.
  - 2) Młodociani przyjęci do pracy, do przyuczenia do określonej pracy lub do odbycia wstępnego stażu pracy po przyuczeniu do określonej pracy są obowiązani:
    - a) jeżeli nie ukończyli 7 klas szkoły podstawowej — do dokończenia się, w celu ukończenia pełnej szkoły podstawowej,
    - b) jeżeli ukończyli 7 klas szkoły podstawowej — do dokończenia się zawodowego lub ogólnokształcącego.
  - 3) Młodociani zatrudnieni w celu nauki zawodu obowiązani są do dokończenia się w zakresie obranego zawodu.
  - 4) Zakład pracy obowiązany jest kontrolować, czy młodociany spełnia obowiązki dokończenia się.

8. 1) Czas pracy młodocianych w wieku od lat 14 do 16 wynosi 6 godzin na dobę i 36 godzin tygodniowo.
- 2) Młodocianych w wieku powyżej 16 lat obowiązuje normalny czas pracy stosowany w zakładzie pracy.
- 3) Do czasu pracy młodocianych (pkt. 1 i 2) wlicza się czas dokształcania określonego w ust. 7 pkt. 2 i 3 bez względu na to, czy nauka odbywa się w godzinach pracy czy poza godzinami pracy, jednakże w wymiarze nie większym niż 18 godzin tygodniowo.
- 4) Z wliczania czasu dokształcania do czasu pracy stosownie do ust. 3 korzystają jedynie ci, którzy wykonują obowiązek dokształcania się.
9. 1) Zatrudnianie młodocianych w porze nocnej w godzinach od 22 do 6 oraz w godzinach nadliczbowych jest wzbronione.
- 2) Przerwa w pracy młodocianych, obejmująca porę nocną, powinna trwać co najmniej 12 kolejno po sobie następujących godzin.
10. 1) Młodocianym do ukończenia 16 roku życia przysługuje po nieprzerwanej pracy półrocznej, płatny urlop wypoczynkowy w wymiarze 2 tygodni, a po rocznej nieprzerwanej pracy oraz w roku następnym — urlop wypoczynkowy w wymiarze 30 dni kalendarzowych.  
 Urlop wypoczynkowy w wymiarze 30 dni kalendarzowych przysługuje po rocznej nieprzerwanej pracy niezależnie od 2 tygodniowego urlopu przysługującego po pół roku pracy.
- 2) Młodociani w wieku powyżej 16 lat korzystają z urlopu wypoczynkowego w wymiarze i na zasadach przewidzianych w obowiązujących przepisach o urlopiach dla pracowników zatrudnionych w przemyśle i handlu i zawartych w art. 33 oraz art. 34 Układu Zbiorowego Pracy.
- 3) Na wniosek młodocianego objętego dokształcaniem zakład pracy powinien mu udzielić urlop w okresie ferii szkolnych.
11. 1) Zakłady pracy, zatrudniające młodocianych w celu nauki zawodu lub przyuczenia do określonej pracy, albo w celu odbycia wstępnego stażu pracy po ukończeniu nauki zawodu lub po ukończeniu przyuczenia do określonej pracy, są obowiązane zapewnić:
  - a) ochronę, bezpieczeństwo i higienę pracy, zgodnie z przepisami dotyczącymi zatrudnienia młodocianych,
  - b) zgodność przebiegu nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy i wstępnego stażu pracy z ustalonym programem.
- 2) Jeżeli zakład pracy nie przestrzega przepisów niniejszego załącznika lub przepisów o ochronie, bezpieczeństwie i higienie pracy, inspektor pracy nakazuje w trybie nadzoru przewidzianego w art. 24 ustawy z dnia 2 lipca 1958 r. o nauce zawodu, przyuczeniu do określonej pracy i warunkach zatrudnienia młodocianych

- w zakładach pracy oraz o wstępnym stażu pracy (Dz. U. nr 45 z dnia 21 lipca 1958 r.) usunięcie stwierdzonych braków, a w razie niemożliwości ich usunięcia — zmianę rodzaju zatrudnienia młodocianego w sposób zgodny z przepisami ustawodawstwa pracy.
- 3) W razie stwierdzenia, że zakłady pracy nie spełnią warunków o których mowa w ust. 1 pkt. b, władza szkolna upoważniona jest do zwrócenia uwagi kierownictwu zakładu na stwierdzone uchybienia oraz określenia terminu ich usunięcia.
  - 4) Jeżeli mimo środków przewidzianych w poz. 2 lub 3 zakład pracy nie usuwa braków i uchybień, albo zachodzi niemożliwość ich usunięcia — na wniosek inspektora pracy, związku zawodowego, władzy szkolnej lub dyrektorów zjednoczeń, wydany zostanie zakaz przyjmowania lub ograniczenia przyjmowania do pracy młodocianych w tym zakładzie w celach określonych w poz. 1.
  - 5) Nie wolno zatrudniać młodocianych przy pracach określonych w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 26.09.1958 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym (Dz. U. Nr 64, poz. 312) oraz przy pracach wymienionych w załączniku Nr 24 do Układu.
  - 6) Młodocianych zatrudnionych w celu nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy lub odbycia wstępnego stażu pracy nie wolno zatrudniać przy pracach nie związanych z nauką zawodu, przyuczeniem do określonej pracy lub wstępnym stażem pracy.
12. 1) Zakład pracy zatrudniając młodocianego zgodnie z przepisami ust. 11, poz. 1 zawiera z nim na piśmie umowę o naukę zawodu, przyuczenie do określonej pracy, odbycie wstępnego stażu pracy po ukończeniu nauki zawodu, lub przyuczenia do określonej pracy.
- 2) W przypadku nieukończenia przez młodocianego 16 roku życia, umowa o naukę zawodu i przyuczenie do określonej pracy powinna być podpisana również przez prawnego opiekuna młodocianego. Opiekun zamiast podpisania umowy może wyrazić zgodę na piśmie na jej zawarcie.
  - 3) Umowy, o których mowa w ust. 1 powinny zawierać:
    - a) rodzaj nauki zawodu, zakres przyuczenia do określonej pracy, lub wstępnego stażu pracy,
    - b) czas trwania nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy, lub wstępnego stażu pracy,
    - c) wysokość wynagrodzenia i warunki jego wypłacania,
    - d) zasadnicze prawa i obowiązki młodocianego, łącznie z obowiązkiem kształcenia się z tym, że w umowie zakład pracy



może powołać się na Układ Zbiorowy Pracy lub inne przepisy szczególne określające prawa i obowiązki pracowników.

- 4) Po ukończeniu przez młodocianego nauki zawodu lub przyuczenia do określonej pracy, zakład pracy zawiera z nim umowę o odbycie wstępnego stażu pracy, a po ukończeniu wstępnego stażu pracy, umowę o pracę.

13. Zakład pracy obowiązany jest:

- 1) Wyznaczyć wykwalifikowanego w danym zawodzie pracownika, którego zadaniem będzie instruowanie i kierowanie pracą młodocianego oraz w miarę możliwości kierować na wniosek szkoły lub władzy szkolnej specjalistów do nauczania przedmiotów zawodowych w szkołach i na kursach typu dokształcającego. Instruktorzy szkolenia praktycznego otrzymują wynagrodzenie przewidziane w Układzie Zbiorowym Pracy.
- 2) Stałe kontrolować przebieg nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy lub wstępnego stażu pracy i jego zgodność z programem oraz usuwać niedociągnięcia w tym zakresie.
- 3) Zaopatrzyć młodocianego w przewidzianą na danym stanowisku pracy odzież ochronną i roboczą oraz zapewnić mu inne świadczenia, przysługujące na danym stanowisku pracy.
- 4) Umożliwić młodocianemu punktualne i regularne uczęszczanie na naukę dokształcającą, zgodnie z przepisami wydanymi przez Ministra Oświaty.
- 5) Kontrolować, czy młodociany regularnie uczęszcza na naukę dokształcającą.
- 6) Kierować młodocianego na okresowe badania lekarskie.
- 7) Zaznajomić młodocianego z obowiązującymi przepisami o bezpieczeństwie i higienie pracy, ze szczegółowym uwzględnieniem przepisów obowiązujących na danym stanowisku pracy lub w danym zawodzie z przepisami przeciwpożarowymi i innymi przepisami mającymi na celu ochronę pracowników i mienia zakładu pracy oraz wykonywać nadzór nad ścisłym przestrzeganiem tych przepisów przez młodocianego.
- 8) Zaznajomić młodocianego z przepisami określającymi prawa i obowiązki pracownika ze szczególnym uwzględnieniem przepisów dotyczących zatrudnienia młodocianych, a znajomość tych przepisów kontrolować na egzaminie (ust. 20).
- 9) Przepisy, o których mowa w pkt. 7 i 8 uwzględnić w programie nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy i wstępnego stażu pracy.

14. Młodociany podejmując zatrudnienie w zakładzie pracy w celu nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy lub odbycia wstępnego stażu pracy obowiązany jest przedstawić:

- 1) metrykę urodzenia lub inny dokument stwierdzający jego wiek,
  - 2) świadectwo lekarskie, stwierdzające, że dany rodzaj zatrudnienia nie zagraża jego zdrowiu,
  - 3) świadectwo szkolne.
15. Młodociany zatrudniony w zakładzie pracy obowiązany jest:
- 1) pilnie uczyć się i wykonywać sumiennie powierzoną mu pracę oraz stosować się do poleceń i wskazówek przełożonych,
  - 2) stosować się do obowiązujących w zakładzie przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy, przepisów przeciwpożarowych oraz innych mających na celu ochronę zdrowia i bezpieczeństwa pracy pracowników oraz ochronę mienia zakładu pracy,
  - 3) wykonywać systematycznie obowiązek dokształcania się,
  - 4) poddawać się okresowym badaniom lekarskim w wyznaczonych terminach,
  - 5) odnosić się z szacunkiem do przełożonych i okazywać koleżeński stosunek do współtowarzyszy pracy,
  - 6) przestrzegać dyscypliny pracy.
16. 1) Do okresu nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy trwającej dłużej niż 6 miesięcy oraz wstępnego stażu pracy nie wlicza się faktycznych przerw w pracy trwających jednorazowo dłużej niż 6 tygodni.
- 2) Do okresu przyuczenia do określonej pracy trwającej do 6 miesięcy nie wlicza się faktycznych przerw trwających dłużej niż 4 tygodnie.
- 3) W razie rozwiązania umowy przed zakończeniem nauki zawodu, czas odbytej nauki zawodu może być zaliczony w całości lub w części do okresu nauki zawodu przez zakład pracy, w którym młodociany podejmuje ponownie naukę zawodu na podstawie opinii kwalifikacyjnej (ust. 20) wydanej po sprawdzeniu kwalifikacji pracownika.
- Jeżeli młodociany podejmuje naukę w tym samym zawodzie — okres nauki zawodu w poprzednim zakładzie pracy powinien mu być zaliczony w całości.

#### **Nauka zawodu**

17. 1) Nauka zawodu młodocianych trwa od 2 do 3 lat.
- 2) Dyrektorzy branżowych zjednoczeń w oparciu o taryfikatory kwalifikacyjne, określają, w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Hutników zawody, których wykonywanie wymaga ukończenia szkoły zawodowej lub odbycia nauki zawodu.

- 3) Programy nauki zawodu powinny przewidywać bezpośredni udział młodocianych w praktycznym wykonywaniu robót wchodzących w zakres pracy danego zawodu z tym, że młodociany powinien stopniowo przechodzić od prac łatwiejszych do bardziej skomplikowanych w celu wszechstronnego opanowania zawodu.

### Przyuczenie do określonej pracy

18. 1) Zakłady pracy mogą zatrudniać młodocianych w celu przyuczenia do określonej pracy, jeżeli rodzaj tej pracy nie wymaga ukończenia szkoły zawodowej lub nauki zawodu.
- 2) Przyuczenie do określonej pracy trwa od 3 miesięcy do 1 roku.
- 3) Dyrektorzy branżowych zjednoczeń w oparciu o taryfikatory kwalifikacyjne określają w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Hutników — zawody, których wykonywanie wymaga przyuczenia do określonej pracy.
- 4) Zakłady pracy powinny kierować się zasadą, że młodociani mogą być przyuczeni do prac zaszeregowanych w myśl taryfikatora kwalifikacyjnego do kategorii nie wyższej niż III.

W uzasadnionych przypadkach Dyrektor Zjednoczenia w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Hutników może określać rodzaje prac hutniczych zaszeregowanych do kategorii IV, V, przy których dopuszczalne jest przyuczenie młodocianych do określonej pracy.

- 5) Czas trwania przyuczenia do określonej pracy powinien być tak ustalony, by młodociany mógł w szczególności opanować wszystkie umiejętności posługiwania się narzędziami pracy i ich konserwacji, uruchamiania i zatrzymywania maszyny i urządzenia, przy których pracuje oraz obsługiwać je w stopniu potrzebnym przy danym rodzaju pracy, przygotowywać materiał do pracy, zapoznać się z przepisami pracy, określonymi w ust. 13, pkt. 7 i 8.

### Wstępny staż pracy

19. 1) Młodociani, którzy ukończyli naukę zawodu w zakładzie pracy, albo zostali przyuczeni do określonej pracy, odbywają wstępny staż pracy.
- 2) Okres wstępnego stażu pracy, o którym mowa w poz. 1, nie powinien być krótszy niż 6 miesięcy i nie może przekraczać 1,5 roku.

- 3) Dla młodocianych w wieku od 14 do 16 lat, łączny okres przyuczenia do określonej pracy i wstępnego stażu pracy powinien trwać co najmniej do czasu ukończenia przez młodocianego 16-go roku życia.

### **Egzamin**

20. 1) Młodociani obowiązani są złożyć egzamin po ukończeniu:
  - a) nauki zawodu oraz
  - b) wstępnego stażu pracy.
- 2) Młodociany po przyuczeniu do określonej pracy nie składa egzaminu. Egzamin taki składa dopiero po ukończeniu wstępnego stażu pracy z zakresu programu przyuczenia do określonej pracy i wstępnego stażu pracy.
- 3) Egzaminy przeprowadza komisja kwalifikacyjna powołana do określenia kwalifikacji i kategorii zaszeregowania osobistego robotników. Przepisy obowiązujące przy określaniu kwalifikacji i kategorii zaszeregowania osobistego robotników mają zastosowanie do młodocianych kończących wstępny staż pracy.

W zaświadczeniu ustalającym kategorię osobistego zaszeregowania młodocianego należy stwierdzić odbycie wstępnego stażu pracy.

Młodociani kończący naukę zawodu otrzymują zaświadczenie, stwierdzające złożenie odpowiedniego egzaminu z wynikiem pomyślnym.

21. 1) W razie ujemnego wyniku egzaminu komisja kwalifikacyjna wykazuje kierunek w jakim młodociany powinien uzupełnić naukę zawodu lub wstępny staż pracy oraz określa, na jaki okres należy przedłużyć naukę zawodu lub wstępny staż pracy, z tym jednak, że okres ten nie może przekroczyć 6 miesięcy.
- 2) Po upływie przedłużonego okresu nauki zawodu młodociany jest ponownie poddany egzaminowi. W razie ponownie ujemnego wyniku egzaminu, komisja kwalifikacyjna wskazuje rodzaj pracy, którą młodociany może wykonywać zgodnie z posiadanymi kwalifikacjami.

### **Zasady wynagradzania młodocianych**

22. 1) Młodocianym w okresie nauki zawodu w zakładzie pracy przysługuje:
  - a) w pierwszym roku nauki — wynagrodzenie miesięczne wynosi 150 zł
  - b) w drugim roku nauki — wynagrodzenie miesięczne wynosi 320 zł



c) w trzecim roku nauki — wynagrodzenie godzinowe według I (najniższej) kategorii płac

2) Młodocianym zatrudnionym w celu nauki zawodu: wielkopiecownika, wytapiacza, walcownika, koksownika, odlewnika, formierza, kowala oraz murarza białego, przysługuje wynagrodzenie miesięczne w wysokości najwyższej uczniowskiej stawki płac, tj. w pierwszym roku nauki — do 260 zł miesięcznie, a w drugim roku nauki — do 380 zł miesięcznie.

3) Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia dla młodocianych w ramach podanych stawek, wskazane jest kierować się ogólną postawą młodocianego, jego postępami w nauce i sumiennością wykonywania powierzonych mu pracy.

23. Młodocianym w trzecim roku nauki zawodu wynagradzanym według czasowego systemu płac, może być przyznana premia uznaniowa za jakościowe wyniki pracy w wysokości nie przekraczającej 25% wynagrodzenia obliczonego na podstawie stawki osobistego zaszeregowania.

24. 1) Zatrudnianie w akordzie młodocianych w czasie nauki zawodu jest dopuszczalne tylko w trzecim roku nauki zawodu, jeżeli wyrazi na to zgodę Rada Zakładowa z tym, że młodocianci mogą być zatrudniani w akordzie przy pracach zaszeregowanych nie wyżej niż do III kategorii — w trzecim roku nauki zawodu.

2) Wynagrodzenie za pracę w akordzie nie może być niższe od wynagrodzenia wynikającego z godzinowej stawki płac ustalonej w ust. 22.

3) Wynagrodzenie dodatkowe z tytułu nadwyżki akordowej, zgodnie z uchwałą Rady Ministrów Nr 364 z dnia 26. IX. 1958 r. nie może przekraczać 50% wynagrodzenia wynikającego z godzinowej stawki płac ustalonej w ust. 22.

4) Wynagrodzenie dodatkowe, o którym mowa w pkt. 3 przysługuje pod warunkiem wykonania pracy zgodnie z wymaganiami jakościowymi. W razie nie osiągnięcia wymaganej jakości młodociancy traci prawo do wynagrodzenia dodatkowego w całości lub w części.

25. Młodociancy w okresie przyuczania do określonej pracy nie mogą być wynagradzani według akordowego systemu płac.

26. Młodocianym w okresie przyuczania do określonej pracy przysługuje w całym okresie przyuczania najniższa uczniowska stawka płac przewidziana dla pierwszego roku nauki zawodu.

27. W zakładach pracy robotnikom młodocianym przysługuje:

1) w okresie odbywania wstępnego stażu pracy, po ukończeniu przyuczania do określonej pracy, wynagrodzenie zasadnicze według I (najniższej) kategorii płac robotników,

- 2) w okresie odbywania wstępnego stażu pracy, po ukończeniu nauki zawodu w zakładach pracy, jeżeli czas nauki zawodu przewidziany w programie wynosił nie więcej niż 3 lata — wynagrodzenie zasadnicze według II kategorii płac robotników,
- 3) w okresie odbywania wstępnego stażu pracy, po ukończeniu nauki zawodu w zakładzie pracy, jeżeli czas nauki przewidziany w programie wynosił powyżej 3 lat — wynagrodzenie zasadnicze według II kategorii płac robotników.

28. 1) W czasie odbywania wstępnego stażu pracy może być przyznana młodocianym, wynagradzanym według systemu czasowego premia uznaniowa za jakościowe wyniki pracy w wysokości nie przekraczającej 25% wynagrodzenia obliczonego na podstawie stawki osobistego zaszerogowania.

2) Zatrudnianie młodocianych w akordzie w czasie odbywania wstępnego stażu pracy, po przyuczeniu do określonej pracy, jest dopuszczalne tylko w przypadkach uzasadnionych szczególnymi warunkami pracy i na warunkach określonych w ust. 24.

3) Młodociani odbywający wstępny staż pracy po nauce zawodu mogą być zatrudniani w akordzie, na zasadach obowiązujących w stosunku do pracowników pełnoletnich.

29. W okresie przedłużenia czasu trwania nauki zawodu lub wstępnego stażu pracy, z powodu nienabycia przez młodocianego wymaganych kwalifikacji w ustalonym czasie — wynagrodzenie młodocianego pozostaje bez zmiany.

30. Młodociani w wieku powyżej 16 lat, którzy ukończyli naukę zawodu lub zostali przyuczeni do określonej pracy i odbyli wstępny staż pracy, otrzymują wynagrodzenie według wykonywanej pracy na równi z robotnikami pełnoletnimi.

31. Młodociani do ukończenia 16 roku życia nie mogą być zatrudniani w akordzie.

32. 1) Za każdą godzinę doksztalcenia się, wliczoną zgodnie z ust. 8 niniejszego załącznika do czasu pracy, młodocianym przysługuje wynagrodzenie według stawki płac, wynikającej z kategorii osobistego zaszerogowania.

2) Wynagrodzenie za czas doksztalcenia się, o którym mowa w pkt. 1 przy miesięcznym systemie wynagradzania, mieści się w tym wynagrodzeniu.

3) Za czas doksztalcenia się, nie wliczony do czasu pracy, wynagrodzenie nie przysługuje.

33. Za każdą opuszczoną bez usprawiedliwienia godzinę zatrudnienia w zakładzie pracy oraz za każdą opuszczoną bez usprawiedliwienia godzinę doksztalcenia się, wliczoną do czasu pracy młodocianym wynagradzanym według systemu miesięcznego, potrąca się:

- 1) 1/150 część miesięcznego wynagrodzenia, w stosunku do młodocianych w wieku od 14—16 lat oraz w stosunku do młodocianych w wieku powyżej 16 lat zatrudnionych w zakładach pracy, w których obowiązuje 36 godzinny tydzień pracy,
- 2) 1/200 część miesięcznego wynagrodzenia, w stosunku do młodocianych w wieku powyżej 16 lat, zatrudnionych w zakładach pracy, w których obowiązuje 46 godzinny tydzień pracy,
- 3) 1/175 część miesięcznego wynagrodzenia, w stosunku do młodocianych w wieku powyżej 16 lat, zatrudnionych w zakładach pracy, w których obowiązuje 42 godziny tydzień pracy.

34. W okresie pobierania uczniowskich stawek płac, określonych w ust. 22 oraz w ust. 26, naukę zawodu w pierwszym i drugim roku oraz przyuczenie do określonej pracy traktuje się w zakresie przepisów o zasiłkach rodzinnych i dodatkach do rent na równi z uczęszczaniem do szkoły.

35. Młodocianym zatrudnionym w celu nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy i odbycia stażu pracy — przysługują wszystkie świadczenia, z jakich korzystają inni pracownicy danego zakładu pracy. Okresy nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy oraz wstępnego stażu są okresami zatrudnienia, zatem odpowiednie umowy zawarte z młodocianymi traktować należy analogicznie jak umowy o pracę w zakresie świadczeń zakładu pracy w stosunku do pracowników.

## ZAŁĄCZNIK NR 12

### **Przepisy określające warunki okresowego przeniesienia na inne stanowisko pracy pracowników zagrożonych chorobami zawodowymi**

1. Pracownicy przemysłu metali nieżelaznych, których w oparciu o zalecenie lekarskie przeniesiono na inne stanowisko pracy z powodu zapadnięcia na następujące specyficzne choroby zawodowe tego przemysłu, jak:

- a) ołowica
- b) kadmicya

winni być przez okres trwania przeniesienia, jednakże nie dłużej niż 6 miesięcy, opłacani za każdą godzinę pracy średnim zarobkiem godzinowym z ostatnich 3 miesięcy z tego stanowiska pracy, na którym zapadli na chorobę zawodową.

2. Pracowników wyżej wymienionych nie wolno w okresie trwania przeniesienia zatrudniać w godzinach nadliczbowych oraz w niedziele i święta.



## ZAŁĄCZNIK NR 13

### Regulamin

**premiowania st. palaczy (brygadzystów), palaczy i ich pomocników zatrudnionych przy opalaniu kotłów centralnego ogrzewania w kotłowniach, otrzymujących paliwa stałe z kontyngentu „opał gmachów”**

#### § 1.

Zasady premiowania ustalone w niniejszym regulaminie należy stosować do st. palaczy (brygadzystów), palaczy i ich pomocników za osiągnięte oszczędności w paliwie przy opalaniu kotłów centralnego ogrzewania w kotłowniach otrzymujących paliwa stałe z kontyngentu „opał gmachów”.

#### § 2.

Paliwem w rozumieniu regulaminu jest węgiel kamienny i koks jako paliwa zasadnicze oraz węgiel brunatny, torf, drewno, odpadki drewna i wszelkie inne odpady nieużytkowe, które mogą być spalane bez szkody dla urządzeń kotłowych.

#### § 3.

1. Przez oszczędność w paliwie uzyskaną przy opalaniu kotłów centralnego ogrzewania należy rozumieć różnicę pomiędzy przydziałem, obliczonym zgodnie z zarządzeniem Przewodniczącego Państwowej Komisji Planowania Gospodarczego z dnia 29. XI. 1954 r. w sprawie obliczania zużycia węgla i koksu do ogrzewania budynków mieszkalnych, biurowych i użyteczności publicznej (Monitor Polski Nr 119, poz. 1678 wraz z późniejszymi zmianami) — skorygowanym w zależności od faktycznej temperatury zewnętrznej i długości okresu ogrzewania według instrukcji Ministerstwa Gospodarki Komunalnej, a ilością rzeczywiście zużytego paliwa.

Przy obliczeniu oszczędności należy dokonać potrąceń paliwa, które nie zostało zużyte na skutek awarii urządzeń kotłowych, ograniczenia świadczeń w ogrzewaniu lub dostawie ciepłej wody użytkownikom lub innych przyczyn niezależnych od obsługi kotłów centralnego ogrzewania.

2. Oszczędności uzyskane w paliwie zasadniczym wskutek spalania torfu, odpadów drewna oraz wszelkich innych odpadów nieużytkowych, o których mowa w § 2, nie podlegają potrąceniu.

3. W wypadku stałego obsługiwanie przez jednego palacza dwóch lub kilku kotłowni — do wyliczenia premii za oszczędność paliwa należy

obsługiwane obiekty traktować łącznie i o występujący przepał na jednej kotłowni należy pomniejszyć oszczędności osiągnięte na drugiej kotłowni.

#### § 4.

1. Dla ustalenia łącznej wysokości premii należnej wszystkim pracownikom wymienionym w § 1, ilość zaoszczędzonego paliwa zasadniczego (§ 3) przemnaża się przez 35% ceny płaconej za to paliwo przez jednostkę administrującą daną kotłownią franco wagon stacja odbiorcza (lub loco skład opałowy).

W wypadku opalania kotłów centralnego ogrzewania paliwem o różnych cenach łączna wysokość premii wynosi 35% różnicy między wartością przydzielonego paliwa zasadniczego po korekcie uwzględniającej rzeczywiste temperatury zewnętrzne i długość okresu ogrzewania, a wartością faktycznie zużytego paliwa w danym okresie opałowym.

2. Kierownictwo jednostki administrującej kotłownią powinno podać z góry do wiadomości uprawnionym do otrzymywania premii pracownikom wysokość przypadającej im do podziału premii z tytułu każdej zaoszczędzonej tony paliwa.

#### § 5.

Przy opalaniu kotłów centralnego ogrzewania paliwem zasadniczym — st. palacze (brygadziści), palacze i ich pomocnicy otrzymują dodatkowe premie za zmniejszenie zużycia koksu w mieszance poniżej stosunku przewidzianego w zarządzeniu Przewodniczącego Komisji Planowania Gospodarczego Nr 277 z dnia 4 września 1952 r. w sprawie stosowania mieszanki koksowo-węglowej przy opalaniu kotłów centralnego ogrzewania (Biuletyn PKPG Nr 35, poz. 162).

W tym wypadku, dla ustalenia wysokości należnej pracownikom premii, ilość zaoszczędzonego koksu przemnaża się przez 8,5% ceny koksu płaconej loco kotłownia, pod warunkiem nieprzekroczenia normy zużycia węgla przy przyjęciu stosunku 100 kg koksu = 110 kg węgla.

#### § 6.

1. Fundusz premiowy obliczony zgodnie z § 4 i § 5 rozdziela się pomiędzy uprawnionych do premiowania pracowników w stosunku procentowym do zasadniczego zarobku tych pracowników, osiągniętego w danym okresie opałowym, przyjmując dla st. palaczy (brygadzystów) i palaczy współczynnik 1,0 a dla pomocników palaczy współczynnik 0,8.

2. Indywidualne premie wypłacane pracownikom na podstawie niniejszego regulaminu, łącznie z innymi nagrodami i premiami wypłacanymi

poza planem funduszu płac, nie mogą przekroczyć w stosunku rocznym trzymiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika, poza przypadkami, o których mowa w § 7 Zarządzenia Nr 118 Ministra Przemysłu Ciężkiego z dnia 5 czerwca 1964 r. w sprawie nagród i premii wypłacanych poza planem funduszu płac lub ze środków nie objętych funduszem płac — pracownikom zatrudnionym w jednostkach organizacyjnych resortu przemysłu ciężkiego.

3. Wypłata premii powinna być dokonana po zakończeniu okresu opałowego nie później jednak niż:

- |                      |                   |
|----------------------|-------------------|
| do dnia 15 maja      | — za okres zimowy |
| do dnia 15 listopada | — za okres letni. |

4. W kotłowniach centralnego ogrzewania, w których prowadzona jest dokładna ewidencja dzienna zużycia paliwa zasadniczego, mogą być na poczet premii wypłacone zaliczki w wysokości nie przekraczającej 50% premii przypadającej z obliczenia oszczędności paliwa uzyskanej w danym miesiącu.

Decyzja w tym wypadku należy do jednostki nadrzędnej nad jednostką administrującą daną kotłownią.

5. Wypłata powyższej zaliczki może być dokonana w 30 dni po zamknięciu miesięcznego okresu obrachunkowego.

#### § 7.

1. St. palacze (brygadziści), palacze i ich pomocnicy tracą prawo do premii w części lub całości w danym okresie obrachunkowym w przypadkach:

- 1) dopuszczenia wskutek niewłaściwej obsługi do awarii urządzeń kotłowych,
- 2) nieprzestrzegania obowiązujących instrukcji w zakresie opalania kotłów centralnego ogrzewania,
- 3) nieutrzymywania kotłowni i jej urządzeń oraz przyległego magazynu opału w stanie nienagannej czystości i pełnej zdolności eksploatacyjnej,
- 4) niedotrzymywania z winy obsługi obowiązujących zgodnie z instrukcją opałową temperatur wewnętrznych ustalonych dla danego typu pomieszczeń.

2. Decyzję o utracie prawa do premii w części lub całości (ust. 1). wydaje kierownik jednostki administrującej kotłownią w porozumieniu z komitetem blokowym, radą zakładową względnie Komisją Społeczną Kontroli Gospodarki Paliwa i Gospodarki Ciepłej. Od tej decyzji przysługuje odwołanie do jednostki nadrzędnej, która rozstrzyga ostatecznie.

§ 8.

Zużycie paliwa i przestrzeganie obowiązujących instrukcji, o których mowa w § 7 ust. 1 powinny być bieżąco kontrolowane przez jednostkę administrującą daną kotłownią oraz przez okręgowe przedsiębiorstwa handlu opałem lub właściwe komórki prezydów miejskich, dzielnicowych i gromadzkich rad narodowych.

§ 9.

1. Oszczędności uzyskane przy opalaniu kotłów centralnego ogrzewania należy ustalać komisyjnie.
2. Komisję powołuje jednostka nadrzędna nad jednostką administrującą daną kotłownię, która zleca również wypłatę przypadającej premii.
3. W skład komisji wchodzi:
  - 1) przedstawiciel jednostki administrującej kotłownię,
  - 2) przedstawiciel komitetu blokowego lub Komisji Społecznej Kontroli Gospodarki Paliwem i Gospodarki Ciepłej,
  - 3) przedstawiciel związku zawodowego (rady zakładowej),
  - 4) przedstawiciel zainteresowanych pracowników kotłowni.

§ 10.

Premie, o których mowa w niniejszym regulaminie, są wypłacane poza planowanym funduszem płac.



## ZALĄCZNIK NR 14A

**Tabela płac**  
**pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach**  
**produkcyjnych, za wyjątkiem przedsiębiorstw zgrupowanych**  
**w Zjednoczeniu Przemysłu Materiałów Ogniotrwałych**

Lp.	Stanowisko pracy	Kategoria zakładu lub wydziału				
		I	II	III	IV	V
1	2	3	4	5	6	7
<b>a) Zarząd przedsiębiorstwa</b>						
1	Dyrektor przedsię- biorstwa	3700— 5000	3400— 4600	3000— 4200	2600— 3800	2300— 3400
2	Główny inżynier Z-ca Dyr. d/s Techn. Gł. Ekonomista (Z-ca dyrektora d/s ekonomicznych)	3500— 4500	3100— 4200	2800— 3900	2500— 3500	2200— 3200
3	Z-ca dyrektora d/s inwestycyjnych	3200— 4300	—	—	—	—
4	Szef produkcji o ile podlegają mu bez- pośrednio wydz. pro- dukcyjne	3200— 4300	2800— 3900	2500— 3600	2200— 3300	—
5	Z-ca dyr. d/s admin.- handlowo-bytowych Główny księgowy	2500— 4100	2300— 3800	2100— 3500	2000— 3300	1800— 2900
6	Główny konstruktor Główny technolog Główny metalurg Kierownik działu kontroli technicznej	3000— 4300	2800— 4100	2500— 3800	2200— 3400	2100— 3100
7	Główny Mechanik Główny Energetyk Główny Inżynier budowy (w przeds. posiadających z-cę dyr. d/s inwestycji) Kierownik biura konstrukcyjnego	2800— 4000	2500— 3700	2300— 3400	2100— 3200	1800— 2900
8	Szef produkcji któremu nie podlegają bezpośrednio wydz. produkcyjne					

1	2	3	4	5	6	7
	Szef służby inwestycji (w tych przedsię- biorstwach, w któ- rych nie ma z-cy dyr. d/s inwestycji), Z-ca Gł. mechanika Z-ca Gł. energetyka Z-ca Gł. metalurga Z-ca Gł. technologa Z-ca Kier. dz. kontr. techn. Z-ca Kier. biura konstrukc.	2500— 3700	2300— 3400	2100— 3200	1900— 2900	—
9	Kierownik działu technicznego	2300— 3700	2000— 3500	1800— 3200	1800— 3000	1700— 2800
10	Kierownik działu ekonomicznego, inwestycji Dyspozytor huty Radca prawny Redaktor naczelny	2000— 3400	1900— 3100	1800— 2800	1700— 2600	1500— 2400
11	Z-ca Głównego Księgowego Kier. rewizji zakładowej	1900— 3200	1900— 3000	1600— 2700	1600— 2600	—
12	Kier. sekcji w dzia- le technicznym Starszy konstruktor Starszy technolog Starszy metalurg Starszy inspektor kontroli technicznej	2300— 3500	2000— 3300	1800— 3100	1600— 2900	1600— 2700
13	St. Mechanik St. energetyk St. inspektor w dziale technicznym St. inspektor nadzoru Kier. sekcji Szef TOPL St. inspektor eko- nomiczny St. planista St. księgowy-kier. sekcji St. rewident St. kalkulator ofertowy St. kosztorysowiec	1800— 2800	1700— 2600	1600— 2500	1500— 2400	1400— 2300

1	2	3	4	5	6	7
	Dyspozytor zmianowy przedsięb. Sekretarz redakcji Starszy redaktor					
14	Konstruktor Technolog Metalurg Inspektor kontroli technicznej	1500— 3000	1500— 2900	1500— 2800	1500— 2700	1500— 2500
15	Kier. sekcji zaopatrzenia i zbytu St. inspektor szkolenia w-zakładowego Inspektor w działach technicznych Mechanik Energetyk Kalkulator ofertowy Inspektor nadzoru inwestycji Inspektor ekonomiczny Planista St. księgowy St. referent techniczny Rewident Samodz. ref. prawny Redaktor	1200— 2400	1200— 2300	1200— 2200	1200— 2100	1200— 2100
16	Kier. działu, kadr, socjalnego i administracyjnego	1500— 2300	1400— 2100	1300— 2000	1300— 2000	1300— 2000
17	Młodszy konstruktor Młodszy technolog Młodszy inspektor kontroli technicznej	1200— 2200	1100— 2100	1000— 2000	1000— 1900	1000— 1900
18	Referent techniczny Kosztorysowiec Księgowy	1100— 1900	1100— 1900	1100— 1900	1100— 1900	1100— 1900
19	Kier. sekretariatu ogólnego St. fakturzysta St. statystyk-analitik Kasjer Inspektor kadr Intendent Referent ekonomiczny Referent prawny	900— 1800	800— 1700	800— 1700	800— 1700	800— 1700

1	2	3	4	5	6	7
20	St. referent administracyjny	1000— 1800	1000— 1800	1000— 1800	1000— 1800	1000— 1800
21	Kier. kancelarii tajnej Archiwista w biurze konstrukcyjnym Fakturzysta Rachmistrz centr. księgowości obliczający zarobki brutto i netto Rachmistrz obliczający zarobki brutto w systemie akordów złożonych przy normie minimum 200 pracowników	900— 1600	800— 1500	800— 1500	800— 1500	800— 1500
22	Kier. radiowęzła Kier. centrali telefonicznej Kier. hali maszyn Sekretarka Kreślarz Rachmistrz Archiwista Kartotekowy Operator dyspozytorski Zapowiadacz w radiowęźle Statystyk Kontysta Referent administracyjny	900— 1500	900— 1500	900— 1500	900— 1500	900— 1500
23	Maszynistka w hali maszyn	750	750	750	750	750
<b>b) ruch przedsiębiorstwa</b>						
24	Kier. zakładu badawczo-doświadczalnego	3000— 4300	2800— 4100	2500— 3800	2200— 3400	2100— 3100
25	Kierownik wydziału produkcyjnego lub pomocniczego	2700— 3900	2400— 3600	2200— 3300	2000— 3100	1800— 2800
26	Kierownik centralnego laboratorium Kierownik wydziałowej kontroli technicznej	2300— 3700	2000— 3500	1800— 3200	1800— 3000	1700— 2800



1	2	3	4	5	6	7
27	Z-ca Kier. wydz. prod. lub pomocniczego Z-ca kier. wydziału d/s utrzymania ruchu Kier. oddziału produkcyjnego lub pomocnicz. Kier. zmiany	2300— 3500	2000— 3200	1800— 3000	1600— 2800	1500— 2500
28	Kierownik oddziału centralnego laboratorium St. Metalurg wydziałowy St. technolog wydziałowy	2300— 3500	2000— 3300	1800— 3100	1600— 2900	1600— 2700
29	Mistrz wydziału produkcyjnego St. normista pracy St. kalkulator	1600— 3000	1500— 2800	1500— 2700	1500— 2600	1400— 2500
30	Mistrz kontroli technicznej St. laborant	1500— 3000	1500— 2900	1500— 2800	1500— 2700	1500— 2500
31	Kier. wydz. składowisk Kier. biura ruchu wydziału zatrudniającego powyżej 400 prac., któremu podlegają planiści	1800— 2800	1700— 2600	1600— 2500	1500— 2400	1400— 2300
32	Mistrz wydziału pomocniczego	1200— 2700	1200— 2600	1200— 2500	1200— 2400	1200— 2400
33	Kierownik ekspedycji Dyspozytor wydziałowy Normista pracy Kalkulator	1200— 2400	1200— 2300	1200— 2200	1200— 2100	1200— 2100
34	Laborant	1200— 2200	1100— 2100	1000— 2000	1000— 1900	1000— 1900
35	Kier. biura ruchów pozostałych wydziałów	1100— 1900	1100— 1900	1100— 1900	1100— 1900	1100— 1900
36	Rozdzielczy, Ekspedytor	900— 1800	800— 1700	800— 1700	800— 1700	800— 1600

c) Stanowiska pozostałe, nie ujęte w zarządzie i ruchu przedsiębiorstwa

Lp.	Stanowisko pracy	Wynagrodzenie
37	Kierownik Oddziału Zaopatrzenia Robotniczego	1600—2800
38	Kierownik sanatorium i pól-sanatorium	800—1500
39	Kierownik ośrodka wczasowego	800—1500
40	Kierownik hotelu robotniczego	800—1800
41	Grafik, kier. drukarni	1200—2200

**Postanowienia szczegółowe do tabeli płac**

1. Stanowiska występujące w zarządzie i ruchu przedsiębiorstwa wykazane zostały w tabeli stanowisk zarządu przedsiębiorstwa, np. planista, referent ekonomiczny itp.

2. Płace zasadnicze ujęte w ramowej tabeli płac zawierają w swojej wysokości dodatki lokalne i funkcyjne.

3. Pracownikowi umysłowemu przysługuje minimalne wynagrodzenie zasadnicze dla zajmowanego przez niego stanowiska zgodnie z tabelą płac pracowników umysłowych, pod warunkiem posiadania pełnych kwalifikacji wymaganych w taryfikatorze kwalifikacyjnym.

4. Dyrektorzy przedsiębiorstw mają prawo przyznawania w ramach funduszu płac pracowników umysłowych wybitnym specjalistom wynagrodzenia „ad personam” wyższego do 25% od maksymalnych stawek płac ustalonych w tabeli płac.

Osoby posiadające wynagrodzenie „ad personam” mają prawo do otrzymywania premii od podwyższonego uposażenia zasadniczego na warunkach przewidzianych w regulaminach premiowania.

Przy przeszeregowaniach pracowników należy przestrzegać zasady, że podwyżka płacy zasadniczej powinna wynosić przynajmniej 50,— zł.

5. Pracownikom zatrudnionym w komórkach kontroli technicznej, wykonującym samodzielnie czynności związane z orzekaniem jakości, może być przyznany tytuł „rzeczoznawcy kontroli jakości produkcji” i przywiązany do tego tytułu dodatek w wysokości 500 złotych miesięcznie — na zasadach określonych przez Ministra Przemysłu Ciężkiego.

6. Pracownikowi umysłowemu zatrudnionemu na pełną zmianę w dniu świątecznym przysługuje wynagrodzenie z dodatkiem 100%, jeśli w zamian za przepracowaną niedzielę lub święto nie otrzymał dnia wolnego od pracy w tygodniu. Jeśli natomiast otrzymuje w zamian dzień wolny od pracy w tygodniu za pracę w niedzielę lub ustawowe święto, przysługuje mu tylko 100% dodatek. Wynagrodzenie pracownika umysłowego



## ZAŁĄCZNIK NR 14B

## Tabela płac

pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach  
zgrupowanych w Zjednoczeniu Przemysłu Materiałów Ogniotrwałych

Lp.	Stanowisko pracy	Kategoria zakładu lub wydziału				
		I	II	III	IV	V
1	2	3	4	5	6	7
1	Dyrektor przedsiębiorstwa	3700— 5000	3400— 4600	3000— 4200	2600— 3800	2300— 3400
2	Główny Inżynier Z-ca dyr. d/s. Techn. Kier. ruchu zakł. górń. Gł. Ekonomista (Z-ca dyrektora d/s ekonomicznych)	3500— 4500	3100— 4200	2800— 3900	2500— 3500	2300— 3200
3	Z-ca dyr. d/s admin.- handlowych Główny księgowy	2500— 4100	2300— 3800	2100— 3500	2000— 3300	1800— 2900
4	Szef produkcji, któremu podlegają bezpośrednio wydziały produkcyjne Kierownik robót górniczych	3000— 4300	2600— 3900	2400— 3600	2100— 3300	—
5	Kierownik wydziału produkcji Kierownik wydziału wydobywczego Kierownik zakładu produkcyjnego	2700— 3900	2400— 3600	2200— 3300	2000— 3100	1800— 2800
6	Kierownik oddziału produkcji Kierownik zmiany Nadsztygar Kierownik utrzymania ruchu warszt. pom. Sztygar objazdowy Sztygar oddziałowy	2300— 3500	2200— 3200	1800— 3000	1600— 2800	1500— 2500
7	Mistrz wydziału produkcyjnego Sztygar Technik strzelniczy, wentylacyjny Kierownik oddziału pomocniczego	1600— 3000	1500— 2800	1500— 2700	1500— 2600	1400— 2500



1	2	3	4	5	6	7
8	Mistrz wydziału pomocniczego Sztymar maszynowy Nadgórnik	1200— 2700	1200— 2600	1200— 2500	1200— 2400	1200— 2400
9	Główny konstruktor Główny technolog Główny metalurg Kierownik działu kontroli technicznej Kierownik zakładu badawczo-doświadczaln.	3000— 4300	2800— 4100	2500— 3800	2200— 3400	2100— 3100
10	Główny mechanik Główny energetyk Główny geolog, Gł. mierniczy	2800— 4000	2500— 3700	2300— 3400	2100— 3200	1800— 2900
11	Kierownik działu technicznego Kierownik centralnego laboratorium Kierownik wydziałowej kontroli technicznej	2300— 3700	2000— 3500	1800— 3200	1800— 3000	1700— 2800
12	Kierownik działu ekonomicznego Radca prawny Redaktor naczelny	2000— 3400	1900— 3100	1800— 2800	1700— 2600	1500— 2400
13	Kierownik działu administracyjnego Kierownik działu kadr	1500— 2300	1400— 2100	1300— 2000	1300— 2000	1300— 2000
14	Kierownik sekcji w dziale technicznym Starszy konstruktor Starszy technolog Starszy metalurg Starszy inspektor kontroli technicznej Kierownik oddziału centralnego laborator.	2300— 3500	2000— 3300	1800— 3100	1600— 2900	1600— 2700
15	Starszy mechanik Starszy energetyk Starszy geolog, St. mierniczy Starszy inspektor ekonomiczny Starszy księgowy-kierownik sekcji Starszy rewident	1800— 2800	1700— 2600	1600— 2500	1500— 2400	1400— 2300

1	2	3	4	5	6	7
	Starszy planista Starszy inspektor w dz. technicznym Starszy normista pracy Sekretarz redakcji Starszy redaktor					
16	Konstruktor Technolog Metalurg Inspektor kontroli technicznej Starszy laborant Mistrz kontroli technicznej	1500— 3000	1500— 2900	1500— 2800	1500— 2700	1500— 2500
17	Normista pracy Starszy księgowy Rewident Inspektor nadzoru Inspektor ekonomiczny Planista St. referent techniczny Inspektor w działach technicznych Mechanik Energetyk mierniczy Geolog Samodzielny referent prawny Redaktor	1200— 2400	1200— 2300	1200— 2200	1200— 2100	1200— 2100
18	Młodszy konstruktor Młodszy technolog Młodszy inspektor kontroli technicznej Laborant	1200— 2200	1100— 2100	1000— 2000	1000— 1900	1000— 1900
19	Referent techniczny Księgowy	1100— 1900	1100— 1900	1100— 1900	1100— 1900	1100— 1900
20	Inspektor kadr Starszy statystyk Wydawca materiałów wybuchowych Kasjer Kierownik sekretariatu ogólnego	900— 1800	800— 1700	800— 1700	800— 1700	800— 1600

1	2	3	4	5	6	7
21	Starszy referent	1000— 1800	1000— 1800	1000— 1800	1000— 1800	1000— 1800
22	Fakturzysta	900— 1600	800— 1500	800— 1500	800— 1500	800— 1500
23	Kreślarz Referent Rachmistrz Kontysta Statystyk	900— 1500	900— 1500	900— 1500	900— 1500	900— 1500
24	Kierownik hotelu robotniczego	800—1800				
25	Kierownik sanatorium i pól-sanatorium	800—1500				
26	Kierownik ośrodka wczasowego	800—1500				
27	Maszynistka w hali maszyn	750				

### Postanowienia szczegółowe do tabeli płac

1. Płace zasadnicze ujęte w ramowej tabeli płac zawierają w swojej wysokości dodatki lokalne i funkcyjne.

2. Pracownikowi umysłowemu przysługuje minimalne wynagrodzenie zasadnicze dla zajmowanego przez niego stanowiska zgodnie z tabelą płac pracowników umysłowych, pod warunkiem posiadania pełnych kwalifikacji wymaganych w taryfikatorze kwalifikacyjnym.

3. Dyrektorzy przedsiębiorstw mają prawo przyznawania w ramach funduszu płac pracowników umysłowych, wybitnym specjalistom wynagrodzenia „ad personam” wyższego do 25% od maksymalnych stawek płac ustalonych w tabeli płac.

Osoby posiadające wynagrodzenie „ad personam” mają prawo do otrzymania premii od podwyższonego uposażenia zasadniczego na warunkach przewidzianych w regulaminach premiowania.

Przy przeszerowaniach pracowników należy przestrzegać zasady, że podwyżka płacy zasadniczej powinna wynosić przynajmniej 50,— zł.

4. Pracownikom zatrudnionym w komórkach kontroli technicznej, wykonującym samodzielnie czynności związane z orzekaniem jakości, może być przyznany tytuł „rzeczoznawcy kontroli jakości produkcji” i przy-

wiązany do tego tytułu dodatek w wysokości 500 zł miesięcznie — na zasadach określonych przez Ministra Przemysłu Ciężkiego.

5. Pracownikowi umysłowemu zatrudnionemu na pełną zmianę w dniu świątecznym przysługuje wynagrodzenie z dodatkiem 100%, jeśli w zamian za przepracowaną niedzielę lub święto nie otrzymał dnia wolnego od pracy w tygodniu. Jeśli natomiast otrzymuje w zamian dzień wolny od pracy w tygodniu za pracę w niedzielę lub ustawowe święto, przysługuje mu tylko 100% dodatek. Wynagrodzenie pracownika umysłowego otrzymane za pracę w niedzielę i święta nie może stanowić podstawy przy ustalaniu wysokości premii należnej pracownikowi.

6. Pracownikom zatrudnionym w redakcjach gazet zakładowych, przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w wysokości ustalonej w poz. 12, 15 i 17 tabeli płac, w zależności od zajmowanego stanowiska.

W przypadku, gdy funkcję redaktora gazety zakładowej pełni pracownik przedsiębiorstwa, wykonujący prace redakcyjne w godzinach pozasłużbowych, może on pobierać z tego tytułu wynagrodzenie zryczałtowane na podstawie umowy zlecenia.



## ZAŁĄCZNIK NR 14C

Tabela stanowisk i wynagrodzeń zasadniczych pracowników umysłowych  
nie ujętych w załącznikach Nr 14a i Nr 14b do Układu

Lp.	Stanowisko	Określenie przykładowych czynności i wymagań w zakresie kwalifikacji	Wynagrodzenie zasadnicze	
			Tabela A	Tabela B
1	Pomocnik biurowy	Wykonywanie prostych czynności biurowych pod bezpośrednim nadzorem Obsługiwanie centrali telefonicznej do 25 numerów czynnych	900—1100	900—1000
	Telefonista			
2	Telefonista	Obsługiwanie centrali telefonicznej posiadającej ponad 25 numerów czynnych, po kursie	1000—1400	1000—1300
	Młodszy stenotypista Młodsza maszynistka poza halą maszyn			
3	Telefonista	Obsługa centrali telefonicznej posiadającej ponad 100 numerów czynnych oraz posiadanie znajomości co najmniej jednego języka obcego Stenografowanie telefonogramów z szybkością ponad 170 zgłosek na minutę Stenografowanie z szybkością ponad 200 zgłosek na minutę oraz prawidłowe napisanie tekstu Pisanie bezbłędnie z szybkością ponad 230 uderzeń na minutę	1100—1650	1100—1500
	Teletypista			
	Stenotypista			
	Maszynistka poza halą maszyn			
4	Starsza maszynistka poza halą maszyn	Pisanie bezbłędnie z szybkością ponad 300 uderzeń na minutę	1400—2100	1400—1900
5	Starszy teletypista	Stenografowanie telefonogramów z szybkością ponad 200 zgłosek na minutę Stenografowanie z szybkością ponad 250 zgłosek na minutę	1700—2300	1700—2100
	Starszy stenotypista			



## ZAŁĄCZNIK NR 15

**Taryfikator Kwalifikacyjny  
dla pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach  
produkcyjnych**

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje i staż pracy
1	2	3
1	Główny Inżynier Z-ca dyrektora do spraw technicznych	Wyższe wykształcenie techniczne i 7 lat praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym
2	Główny ekonomista (z-ca dyrektora do spraw ekonomicznych)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub inne wyższe (jeśli wykształcenie to daje zakres wiadomości i umiejętności wymaganych do służby ekonomicznej) i 7 lat praktyki w tym 5 lat na stanowisku kierowniczym lub stanowisku samodzielnym (równorzędnym) w jednostkach wyższego szczebla organizacyjnego w służbie ekonomicznej.</li> <li>2. Średnie wykształcenie ekonomiczne lub inne średnie (jeżeli wykształcenie to daje zakres wiadomości do służby ekonomicznej) i 10 lat praktyki na stanowisku kierowniczym w służbie ekonomicznej.</li> </ol>
3	Z-ca dyrektora do spraw inwestycyjnych	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wyższe wykształcenie techniczne, 5 lat praktyki w zawodach technicznych w tym przynajmniej 2 lata w danej specjalności technicznej w przedsiębiorstwie.</li> <li>2. Średnie wykształcenie techniczne, 8 lat praktyki w zawodach technicznych, w tym przynajmniej 5 lat w danej specjalności.</li> </ol>
4	Z-ca dyrektora do spraw administracyjno-handlowo-bytowych	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wyższe wykształcenie ekonomiczne, techniczne lub prawnicze i 4 lata praktyki w administracji.</li> <li>2. Średnie wykształcenie i 8 lat praktyki w administracji.</li> </ol>

1	2	3
5	Główny księgowy	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze i 4 lata praktyki w księgowości.</li> <li>2. Średnie wykształcenie ogólnokształcące lub ekonomiczne i 8 lat praktyki w księgowości.</li> </ol>
6	Szef produkcji	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wyższe wykształcenie techniczne i 5 lat praktyki w danej specjalności.</li> <li>2. Średnie wykształcenie techniczne i 8 lat praktyki na stanowisku technicznym.</li> </ol>
7	Szef służby inwestycyjnej	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wyższe wykształcenie techniczne, 5 lat praktyki w zawodach technicznych, w tym przynajmniej 3 lata w danej specjalności technicznej w przedsiębiorstwie.</li> <li>2. Średnie wykształcenie techniczne, 8 lat praktyki w zawodach technicznych, w tym przynajmniej 2 lata w danej specjalności.</li> </ol>
8	Kierownik ruchu zakładu górniczego	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wyższe wykształcenie techniczne (inż. gór.), 3 lata praktyki przy ruchu w zakładach górniczych.</li> <li>2. Średnie wykształcenie techniczne, 7 lat praktyki przy ruchu zakł. gór., złożenie egzaminu przed komisją przy Wyższym Urzędzie Górniczym.</li> </ol>
9	Kierownik robót górniczych	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wyższe wykształcenie techniczne (inż. gór.), 3 lata praktyki przy ruchu w zakładach górniczych.</li> <li>2. Średnie wykształcenie techniczne (technik gór.), 7 lat praktyki przy ruchu w zakładach górniczych, złożenie egzaminu przed komisją przy Wyższym Urzędzie Górniczym.</li> </ol>



1	2	3
10	Kierownik zakładu badawczo-doświadczalnego	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wyższe wykształcenie techniczne i 4 lata praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym.</li> <li>2. Średnie wykształcenie techniczne i 6 lat praktyki na stanowisku technicznym.</li> </ol>
11	Główny mechanik Główny energetyk Główny technolog Główny metalurg Główny konstruktor Główny inżynier budowy Kier. biura konstrukcyjnego	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wyższe wykształcenie techniczne i 5 lat praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym.</li> <li>2. Średnie wykształcenie techniczne i 8 lat praktyki na stanowisku technicznym.</li> </ol>
12	Główny geolog Główny mierniczy	Wyższe wykształcenie techniczne (inż. geodeta lub inż. geolog) i 3 lata praktyki w zakładach górniczych.
13	Kierownik działu kontroli technicznej	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wyższe wykształcenie techniczne i 5 lat praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym.</li> <li>2. W zakładach kat. III, IV i V średnie wykształcenie techniczne i 8 lat praktyki na stanowisku technicznym, w tym co najmniej 4 lata w kontroli technicznej.</li> </ol>
14	Z-ca gł. mechanika Z-ca gł. energetyka Z-ca gł. technologa Z-ca gł. metalurga Z-ca kier. biura konstrukcyjnego	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wyższe wykształcenie techniczne i 3 lata praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym.</li> <li>2. Średnie wykształcenie techniczne i 7 lat praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym.</li> </ol>
15	Kierownik działu technicznego, ekonomicznego lub inwestycyjnego Redaktor naczelny	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wyższe wykształcenie techniczne, ekonomiczne lub prawnicze i 3 lata praktyki w zawodzie.</li> <li>2. Średnie wykształcenie techniczne lub ogólnokształcące i 7 lat praktyki w zawodzie.</li> </ol>

1	2	3
16	Kierownik wydziału produkcyjnego lub pomocniczego Kierownik zakładu produkcyjnego	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wyższe wykształcenie techniczne i 4 lata praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym.</li> <li>2. Średnie wykształcenie techniczne i 6 lat praktyki na stanowisku technicznym.</li> </ol>
17	Kierownik wydziału wydobywczego	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wyższe wykształcenie techniczne (inż.-górn.) i 3 lata praktyki na stanowiskach technicznych.</li> </ol>
18	Z-ca kier. wydziału produkcyjnego lub pomocniczego Z-ca kier. wydziału do spraw utrzymania ruchu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wyższe wykształcenie techniczne i 3 lata praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym.</li> <li>2. Średnie wykształcenie techniczne i 6 lat praktyki na stanowisku technicznym.</li> </ol>
19	Kier. wydz. składowisk	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wyższe wykształcenie ekonomiczne, techniczne lub handlowe i 2 lata praktyki.</li> <li>2. Średnie wykształcenie ekonomiczne, handlowe lub techniczne i 5 lat praktyki zawodowej.</li> </ol>
20	Kierownik centralnego laboratorium Kierownik wydziałowej kontroli technicznej	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wyższe wykształcenie techniczne i 4 lata praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym.</li> <li>2. W zakładach kat. III, IV i V średnie wykształcenie techniczne i 7 lat praktyki na stanowisku technicznym, w tym 3 lata w kontroli technicznej.</li> </ol>
21	Kierownik oddziału laboratorium centralnego, starszy inspektor kontroli technicznej	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wyższe wykształcenie techniczne i 4 lata praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym.</li> <li>2. Średnie wykształcenie techniczne i 6 lat praktyki na stanowisku technicznym w tym 1 rok w laboratorium lub kontroli technicznej.</li> </ol>

1	2	3
22	Dyspozytor huty	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wyższe wykształcenie techniczne i 3 lata praktyki w danej specjalności technicznej.</li> <li>2. Średnie wykształcenie techniczne i 6 lat praktyki na stanowisku technicznym.</li> </ol>
23	Dyspozytor zmianowy przedsiębiorstwa	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wyższe wykształcenie techniczne i 2 lata praktyki na stanowisku technicznym.</li> <li>2. Średnie wykształcenie techniczne i 5 lat praktyki na stanowisku technicznym.</li> </ol>
24	Kier. sekcji w dziale techn. St. metalurg St. technolog St. inspektor w dziale technicznym St. metalurg wydziałowy St. technolog wydziałowy St. mechanik St. energetyk Kierownik oddziału produkcyjnego lub pomocniczego	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wyższe wykształcenie techniczne i 4 lata praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym.</li> <li>2. Średnie wykształcenie techniczne i 6 lat praktyki na stanowisku technicznym.</li> </ol>
25	St. geolog St. mierniczy	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wyższe wykształcenie techniczne (inż. geodeta lub inż. geolog) i 2 lata praktyki w zawodach górniczych.</li> <li>2. Średnie wykształcenie techniczne (techn. geodeta lub technik geolog) i 5 lat praktyki w zakładach górniczych.</li> </ol>
26	St. konstruktor St. inspektor nadzoru — kierownik sekcji	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wyższe wykształcenie techniczne i 3 lata praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym.</li> <li>2. Posiadanie tytułu inżyniera i 4 lata praktyki w danej specjalności technicznej.</li> </ol>
27	Starszy laborant, inspektor kontroli technicznej	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wyższe wykształcenie techniczne i 1 rok praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym.</li> <li>2. Średnie wykształcenie techniczne i 6 lat praktyki na stanowisku technicznym.</li> </ol>

1	2	3
28	Laborant, młodszy inspektor kontroli technicznej	Średnie wykształcenie techniczne i 4 lata praktyki w danej specjalności technicznej.
29	Konstruktor, Metalurg, Technolog, Mechanik, Energetyk, Geolog, Mierniczy, Inspektor w dz. techn., Inspektor nadzoru, St. referent techniczny	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wyższe wykształcenie techniczne w danej specjalności.</li> <li>2. Średnie wykształcenie techniczne i 3 lata praktyki w danej specjalności.</li> </ol>
30	Technik strzałowy	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wyższe wykształcenie techniczne (inż. górń.), 2 lata praktyki na stanowisku technicznym, ukończenie kursu na uzyskanie stopnia technika strzałowego.</li> <li>2. Średnie wykształcenie techniczne (technik górnik), 4 lata praktyki na stanowiskach technicznych, w tym 1 rok na stanowisku kierownika oddziału (sztygar oddziałowy), ukończenie kursu na uzyskanie stopnia technika strzałowego.</li> </ol>
31	Technik wentylacyjny	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wyższe wykształcenie techniczne (inż. górń.), 1 rok praktyki przy robotach górniczych.</li> <li>2. Średnie wykształcenie techniczne 2 lata praktyki na stanowisku kierownika oddziału (sztygar oddziału).</li> </ol>
32	Kierownik zmiany	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wyższe wykształcenie techniczne i 3 lata praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym.</li> <li>2. Średnie wykształcenie techniczne i 6 lat praktyki na stanowisku technicznym.</li> </ol>
33	Dyspozytor wydziałowy	1. Średnie wykształcenie techniczne i 3 lata praktyki na stanowisku technicznym.



1	2	3
34	Kierownik warsztatów	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wyższe wykształcenie techniczne 3 lata praktyki na stanowisku mistrza warsztatu lub stanowisku mistrza utrzymania ruchu.</li> <li>2. Średnie wykształcenie techniczne 6 lat praktyki w służbie utrzymania ruchu, w tym co najmniej 2 lata na stanowisku mistrza warsztatu lub utrzymania ruchu.</li> </ol>
35	Mistrz wydziału produkcyjnego Mistrz Wydziału pomocniczego Mistrz kontroli technicznej	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Średnie wykształcenie techniczne i 2 lata praktyki w danej specjalności technicznej.</li> <li>2. Uprawnienie mistrzowskie i 4 lata praktyki w zawodzie.</li> </ol>
36	Nadsztygar Sztygar objazdowy Sztygar oddziałowy	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wyższe wykształcenie górnicze (inż. gór.) i 2 lata praktyki przy robotach górniczych.</li> <li>2. Średnie wykształcenie techniczne (techn. górnik) i 3 lata praktyki przy robotach górniczych.</li> </ol>
37	Sztygar	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wyższe wykształcenie górnicze (inż. gór.).</li> <li>2. Średnie wykształcenie górnicze i 1 rok praktyki przy robotach górniczych.</li> <li>3. 5 lat praktyki przy robotach górniczych i egzamin w OUG.</li> </ol>
38	Sztygar maszynowy	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wyższe wykształcenie techniczne w danej specjalności i 2 lata praktyki na stanowiskach technicznych.</li> <li>2. Średnie wykształcenie techniczne w danej specjalności i 5 lat praktyki na stanowiskach technicznych.</li> </ol>
39	Nadgórnika	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Średnie wykształcenie górnicze (technik geolog) i 1 rok praktyki przy robotach górniczych.</li> <li>2. Zasadnicza szkoła zawodowa o kierunku górniczym i 6 lat praktyki przy robotach górniczych.</li> </ol>

1	2	3
40	Z-ca gł. księgowego Kierownik rewizji zakładowej St. rewident	1. Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze i 3 lata praktyki w zawodzie ekonomicznym. 2. Średnie wykształcenie ekonomiczne i 6 lat praktyki w zawodzie ekonomicznym.
41	Kier. działu socjalnego, kadr i administracyjnego	1. Średnie wykształcenie ogólnokształcące i 5 lat praktyki biurowej.
42	St. inspektor ekonomiczny St. planista St. księgowy Rewident Kierownik biura ruchu wydziału, któremu podlegają planiści Sekretarz redakcji Starszy redaktor	1. Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze i 3 lata praktyki w zawodzie ekonomicznym. 2. Średnie wykształcenie ekonomiczne i 6 lat praktyki w zawodzie ekonomicznym.
43	Radca prawny Samodzielny referent prawny Referent prawny	Zgodnie z zasadami wynagradzania radców prawnych i referentów prawnych, zawartymi w załączniku Nr 16d do Układu.
44	Inspektor ekonomiczny Planista Redaktor	1. Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze. 2. Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące i 3 lata praktyki.
45	Referent techniczny Kosztorysowiec Wydawca materiałów wybuchowych	1. Średnie wykształcenie techniczne i 2 lata praktyki.
46	Księgowy	1. Średnie wykształcenie ekonomiczne lub ogólnokształcące i 5 lat praktyki zawodowej.
47	St. normista pracy St. kalkulator czasu pracy	1. Wyższe wykształcenie techniczne lub ekonomiczne i 2 lata praktyki w specjalności technicznej lub ekonomicznej. 2. Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne i 5 lat praktyki w specjalności technicznej lub ekonomicznej.

1	2	3
48	St. kalkulator ofertowy St. kosztorysowiec	1. Wyższe wykształcenie techniczne i 2 lata praktyki w specjalności technicznej. 2. Średnie wykształcenie techniczne i 3 lata praktyki w specjalności technicznej lub ekonomicznej.
49	Normista pracy Kalkulator Młodszy konstruktor Młodszy technolog	1. Średnie wykształcenie techniczne i 2 lata praktyki w specjalności technicznej lub ekonomicznej.
50	Kier. sekcji zaopatrzenia i zbytu Kier. Oddziału Zaopatrzenia Robotniczego	1. Wyższe wykształcenie ekonomiczne, techniczne lub handlowe i 2 lata praktyki. 2. Średnie wykształcenie ekonomiczne, handlowe lub techniczne i 5 lat praktyki zawodowej.
51	Kier. ekspedycji	1. Wyższe wykształcenie techniczne i 2 lata praktyki w specjalności technicznej lub ekonomicznej. 2. Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne i 5 lat praktyki w specjalności technicznej lub ekonomicznej.
52	St. inspektor szkolenia wewnątrzzakładowego	1. Wyższe wykształcenie i 2 lata praktyki. 2. Średnie wykształcenie techniczne lub ogólnokształcące i 3 lata praktyki.
53	St. statystyk St. analityk St. fakturzysta Rozdzielczy	1. Średnie wykształcenie ekonomiczne lub ogólnokształcące i 3 lata praktyki w danej specjalności.
54	Kier. biura ruchu Ekspedytor	1. Średnie wykształcenie techniczne i 3 lata praktyki w danej specjalności.
55	Inspektor kadr Kreślarz	1. Średnie wykształcenie ogólnokształcące i 2 lata praktyki w danej specjalności.
56	Archiwista w biurze konstrukcyjnym, Referent ekonomiczny, St. ref. administr., Kier. kanc. tajnej Kier. Sekr. Ogólnego	1. Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące i 1 rok praktyki w danej specjalności.

1	2	3
57	Kier. centrali telef. Operator dyspozytorski Archiwista Kartotekowy Ref. administrac. Rachmistrz Kasjer Kontysta, fakturzysta, Statystyk Sekretarka	1. Średnie wykształcenie ogólnokształcące lub zawodowe. 2. Wykształcenie podstawowe i 5 lat praktyki w administr.
58	Kier. Hotelu Robotniczego Kierownik Radiowęzła	1. Średnie wykształcenie ogólnokształcące i 3 lata praktyki w administr.
59	Kier. Sanatorium Kier. Pólsanatorium Kier. Ośrodka Wczasow.	1. Średnie wykształcenie ogólnokształcące i 2 lata praktyki w danej specjalności.
60	Intendent Zapowiadacz w radiowęzle	1. Średnie wykształcenie ogólnokształcące względnie wykształcenie podstawowe i 5 lat praktyki w administracji.
61	Szef TOPL	1. Wyższe wykształcenie techniczne. 2. Średnie wykształcenie techniczne 3 lata praktyki w organach TOPL.
62	Kier. hali maszyn	1. Średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące i 2 lata praktyki w administracji. 2. Wykształcenie podstawowe i 4 lata praktyki w administracji. Umiejętność pisania na maszynie, znajomość zasad konserwacji maszyn do pisania.
63	Maszynistka w hali maszyn	Wykształcenie podstawowe i umiejętność pisania na maszynie z szybkością 180 uderzeń na minutę
64	Grafik, Kier. drukarni	1. Średnie wykształcenie zawodowe i 5 lat praktyki w danej specjalności. 2. Wykształcenie ogólnokształcące i 5 lat praktyki w tym co najmniej 2 lata na samodzielnym stanowisku.

U w a g a: Jako dodatkowy wymóg dla wszystkich stanowisk pracowników inżyniersko-technicznych kontroli technicznej ustala się ukończenie specjalistycznego przeszkolenia według ustalonego programu.



**Z a s a d y**

**zatrudniania i wynagradzania pracowników ośrodków  
(komórek) informacji techniczno-ekonomicznej**

§ 1.

Postanowienia niniejszych zasad odnoszą się do pracowników zatrudnionych w branżowych (działowych) i zakładowych ośrodkach (komórkach) informacji technicznej i ekonomicznej zjednoczeń i przedsiębiorstw przemysłowych.

§ 2.

W branżowych (działowych) i zakładowych ośrodkach oraz zakładowych komórkach informacji technicznej i ekonomicznej stosuje się następujące stanowiska pracy:

- 1) kierownik ośrodka branżowego (działowego) zakładowego,
- 2) zastępca kierownika ośrodka branżowego (działowego), zakładowego — tylko w ośrodkach branżowych (działowych) i dużych przedsiębiorstwach wielozakładowych,
- 3) kustosz — tylko w ośrodkach branżowych (działowych) i dużych przedsiębiorstwach wielozakładowych,
- 4) kierownik biblioteki ośrodka branżowego (działowego), zakładowego,
- 5) kierownik pracowni i zespołu (np. wydawnictw),
- 6) dokumentalista inspektor — tylko w ośrodkach branżowych (działowych) i dużych przedsiębiorstwach wielozakładowych,
- 7) starszy dokumentalista,
- 8) starszy bibliotekarz,
- 9) dokumentalista,
- 10) dokumentalista informator,
- 11) bibliotekarz,
- 12) pomocnik bibliotekarza,
- 13) pomocnik dokumentalisty,
- 14) pomocnik informatora.

§ 3.

Pracownicy sieci informacji technicznej i ekonomicznej powinni być zaszeregowani w ramach obowiązującej tabeli płac, analogicznie jak pracownicy innych służb technicznych z uprawnieniami do premii, i innych wynagrodzeń (jak np. specjalnego wynagrodzenia z Karty Hutnika, Karty Górnika, Skalnika) oraz świadczeń wynikających z Układu — zgodnie

z tabelą stanowisk i kwalifikacji pracowników ośrodków branżowych (działowych) i zakładowych informacji technicznej i ekonomicznej, w oparciu o następującą tabelę porównawczą stanowisk pracy:

Lp.	Stanowisko wg nomenklatury sieci informacji technicznej i ekonomicznej	Odpowiada stanowisku
1	2	3
1	Kierownik ośrodka (branżowego, zakładowego)	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Naczelnik wydziału technicznego w zjednoczeniach</li> <li>— Kierownik działu technicznego w przedsiębiorstwach</li> </ul>
2	Zastępca kierownika ośrodka (branżowego) zakładowego,  Kierownik biblioteki tegoż Ośrodka-Kustosz	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Zastępca naczelnika wydziału technicznego w zjednoczeniach</li> <li>— Kierownik działu technicznego w przedsiębiorstwach z obniżeniem górnej granicy widełek w I i II kategorii zakładu o 400 zł, w pozostałych kategoriach o 200 zł</li> </ul>
3	Kierownik sekcji pracowni (zespołu) np. wydawnictw	— Kierownik sekcji technicznej w przedsiębiorstwach
4	Dokumentalista — inspektor Starszy dokumentalista Starszy bibliotekarz	<ul style="list-style-type: none"> <li>— St. inspektor w zjednoczeniach</li> <li>— St. inspektor techniczny w przedsiębiorstwach</li> </ul>
5	Dokumentalista-informator Dokumentalista Bibliotekarz	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Inspektor w zjednoczeniach</li> <li>— Inspektor techniczny w przedsiębiorstwach</li> </ul>
6	Pomocnik dokumentalisty Pomocnik bibliotekarza Pomocnik informatora	<ul style="list-style-type: none"> <li>— St. referent w zjednoczeniach</li> <li>— Referent techniczny w przedsiębiorstwach</li> </ul>

2. Średnia płaca pracowników ośrodków informacji technicznej i ekonomicznej nie może być w zasadzie niższa od średniej płacy personelu inżynierjno-technicznego jednostki macierzystej.

Tabela

stanowisk i kwalifikacji pracowników ośrodków branżowych (działowych) i zakładowych informacji technicznej i ekonomicznej

Lp.	Stanowisko	Kwalifikacje	Praktyka zawodowa	
			ogółem	w tym w inf.
1	2	3	4	5
1	Kierownik ośrodka branżowego (działowego)	<p>a) Wyższe wykształcenie z tytułem magistra lub magistra inżyniera albo równorzędne w zakresie obsługiwanej dziedziny bądź wyższe wykształcenie ekonomiczne z tytułem magistra lub równorzędne ze specjalizacją w obsługiwanej dziedzinie + przeszkolenie dokumentacyjne + czynna znajomość jednego języka obcego + bierna znajomość drugiego języka obcego</p> <p>bądź</p> <p>b) wyższe wykształcenie w zakresie obsługiwanej dziedziny bądź wyższe wykształcenie z tytułem magistra, lub magistra inżyniera albo równorzędne w zakresie pokrewnym obsługiwanej dziedzinie + przeszkolenie dokumentacyjne + czynna znajomość jednego języka obcego + bierna znajomość drugiego języka obcego</p> <p>bądź</p> <p>c) wyższe wykształcenie ekonomiczne lub wyższe wykształcenie bibliotekarskie + przeszkolenie w zakresie obsługiwanej dziedziny + przeszkolenie dokumentacyjne + czynna znajomość jednego języka obcego + bierna znajomość drugiego języka obcego</p> <p>bądź</p> <p>d) wyższe wykształcenie w jednym z pozostałych kierunków + przeszkolenie dokumentacyjne + czynna znajomość jedne-</p>	5	3
			7	5
			8	6

1	2	3	4	5
		go języka obcego + bierna znajomość drugiego języka obcego	8	7
2	Zastępca kierownika ośrodka branżowego (działowego)	Jak dla kierownika Ośrodka branżowego (działowego) z obniżeniem wymaganej liczby lat praktyki w rubrykach 4 i 5 pkt. a), b), c) i d) o jeden rok		
3	Kierownik biblioteki Ośrodka branżowego (działowego)	a) wyższe wykształcenie bibliotekarskie i przeszkolenie w zakresie obsługiwanej dziedziny + bierna znajomość dwóch języków obcych bądź	5	3
		b) wyższe wykształcenie humanistyczne lub prawnicze + przeszkolenie bibliotekarskie dokumentacyjne + przeszkolenie w zakresie obsługiwanej dziedziny + bierna znajomość dwóch języków obcych bądź	6	4
		c) wyższe wykształcenie z tytułem magistra inżyniera, albo równorzędne w zakresie obsługiwanej dziedziny lub pokrewnej + przeszkolenie bibliotekarskie lub dokumentacyjne + bierna znajomość dwóch języków obcych	6	6
4	Kustosz	a) wyższe wykształcenie bibliotekarskie oraz osiągnięcia naukowe, organizacyjne w zakresie bibliotekarstwa + przeszkolenie w zakresie obsługiwanej dziedziny, bierna znajomość dwóch języków obcych bądź	6	6
		b) wyższe wykształcenie oraz znaczne osiągnięcia naukowe lub organizacyjne + przeszkolenie w zakresie obsługiwanej dziedziny + bierna znajomość dwóch języków obcych	8	8
5	Kierownik ośrodka zakładowego	a) wyższe wykształcenie w zakresie obsługiwanej dziedziny + przeszkolenie dokumentacyjne		



1	2	3	4	5
		<p>+ bierna znajomość dwóch języków obcych bądź</p> <p>b) wyższe wykształcenie w zakresie pokrewnym w obsługiwanej dziedzinie + bierna znajomość dwóch języków + przeszkolenie dokumentacyjne</p> <p>c) technikum w zakresie obsługiwanej dziedziny + przeszkolenie dokumentacyjne + bierna znajomość dwóch języków obcych (tylko dla zatrudnionych wykazujących się dobrymi wynikami w pracy) Nie dotyczy nowozatrudnionych</p>	4 5 9	2 3 7
6	Zastępca Kierownika ośrodka Zakładowego	Jak dla kierownika Ośrodka Zakładowego w pkt. a) i b) z obniżeniem wymaganej liczby lat praktyki w rubrykach 4 i 5 tych pkt. o jeden rok	—	—
7	Kierownik biblioteki Ośrodka Zakładowego	<p>a) wyższe wykształcenie bibliotekarskie + bierna znajomość dwóch języków obcych</p> <p>b) wyższe wykształcenie humanistyczne, prawnicze lub inne + przeszkolenie bibliotekarskie lub dokumentacyjne + bierna znajomość dwóch języków obcych</p> <p>c) technikum bibliotekarskie lub Państwowa Szkoła Dokumentacyjna + bierna znajomość dwóch języków obcych</p>	4 5 8	3 4 7
8	Kierownik sekcji, pracowni (zespołu)	<p>a) wyższe wykształcenie w zakresie obsługiwanej dziedziny bądź wyższe wykształcenie z tytułem magistra albo równorzędne ze specjalizacją w obsługiwanej dziedzinie + przeszkolenie dokumentacyjne + bierna znajomość dwóch języków obcych bądź</p> <p>b) wyższe wykształcenie w zakresie pokrewnym obsługiwanej dziedzinie + przeszkolenie do-</p>	5	3

1	2	3	4	5
		kumentacyjne + bierna znajomość dwóch języków obcych bądź	6	4
		c) wyższe wykształcenie ekonomiczne lub wyższe wykształcenie bibliotekarskie + przeszkolenie w zakresie obsługiwanej dziedziny + przeszkolenie dokumentacyjne + bierna znajomość dwóch języków obcych bądź	6	4
		d) wyższe wykształcenie w jednym z pozostałych kierunków + przeszkolenie w zakresie obsługiwanej dziedziny + przeszkolenie dokumentacyjne + bierna znajomość dwóch języków obcych	6	6
9	Dokumentalista-informator Dokumentalista	a) wyższe wykształcenie w zakresie obsługiwanej dziedziny + przeszkolenie dokumentacyjne + przeszkolenie w zakresie informacji patentowej + bierna znajomość dwóch języków obcych bądź	3	1
		b) wyższe wykształcenie w zakresie obsługiwanej dziedziny + przeszkolenie dokumentacyjne i przeszkolenie w zakresie informacji patentowej + bierna znajomość dwóch języków obcych	5	3
10	Starszy bibliotekarz	a) wyższe wykształcenie bibliotekarskie + bierna znajomość dwóch języków obcych bądź	3	1
		b) wyższe wykształcenie humanistyczne, prawnicze lub inne + przeszkolenie bibliotekarskie lub dokumentacyjne + bierna znajomość dwóch języków obcych bądź	4	3
		c) technikum bibliotekarskie lub Państwowa Szkoła Dokumentacyjna + bierna znajomość dwóch języków obcych	8	7

1	2	3	4	5
11	Bibliotekarz	a) wyższe wykształcenie + bierna znajomość języka obcego + przeszkolenie bibliotekarskie bądź b) technikum lub średnie wykształcenie + przeszkolenie bibliotekarskie lub dokumentacyjne + bierna znajomość języków obcych	2  6	—  4
12	Pomocnik dokumentalisty Pomocnik informatora Pomocnik bibliotekarza	a) technikum w zakresie obsługiwanej dziedziny lub pokrewnej, technikum ekonomiczne, Państwowa Szkoła Dokumentacyjna, średnia szkoła ogólnokształcąca, przeszkolenie dokumentacyjne i ewent. przeszkolenie w zakresie obsługiwanej dziedziny + bierna znajomość 1—2 języków obcych	—	—

#### U w a g i :

1. Przez określenie „wyższe wykształcenie” należy rozumieć uzyskanie dyplomu ukończenia byłych studiów wyższych I stopnia lub studiów wyższych równorzędnych, bądź dyplomu ukończenia wyższej szkoły zawodowej lub dyplomu równorzędnego.

2. Za praktykę w zakresie informacji należy uważać zarówno praktykę na stanowiskach pracy informacji technicznej i ekonomicznej, jak również i praktykę na stanowiskach pracy dokumentacji naukowo-technicznej i bibliotek fachowych, z których powstała sieć informacji technicznej i ekonomicznej.

3. W okresie do końca 1967 r. można przyjmować do pracy pracowników, nie wykazujących się wymaganą liczbą lat praktyki i wymaganym poziomem wykształcenia — należy jednak czynić to z takim wyliczeniem, aby do końca wyżej wymienionego roku osiągnęli oni przez pracę w sieci informacji liczbę lat praktyki, wymaganej na powierzonych im stanowiskach i uzupełnili swe wykształcenie do wymaganego poziomu.

4. Na stanowiskach kierownika biblioteki i starszego bibliotekarza można zatrudniać pracowników, posiadających ukończone studia wyższe bez względu na ich kierunek, jeżeli wykazują się oni praktyką określoną w pkt. 2 w liczbie lat co najmniej:

- kierownik biblioteki — 8
- starszy bibliotekarz — 6

5. W wyjątkowo uzasadnionych przypadkach pracownicy branżowych (działowych) i zakładowych ośrodków oraz zakładowych komórek informacji technicznej i ekonomicznej, wykazujący się dobrymi wynikami w pracy, mogą być zwolnieni przez Ministra Przemysłu Ciężkiego z obowiązku posiadania wymaganego poziomu wykształcenia lub odbycia stażu pracy, określonych w niniejszych zasadach.

Zwolnienia te mogą być udzielane na wniosek — dyrektora jednostki macierzystej odnośnego ośrodka (komórki zakładowej) zaopiniowany przez kierownika właściwego branżowego (działowego) ośrodka informacji technicznej i ekonomicznej. Wnioski dotyczące pracowników branżowych (działowych) ośrodków — opiniuje Resortowy Ośrodek Informacji Technicznej i Ekonomicznej — po wstępnym zaopiniowaniu przez kierownika odnośnego ośrodka branżowego.



## ZAŁĄCZNIK NR 16B

### Z a s a d y

#### wynagradzania pracowników umysłowych — zatrudnionych w magazynach przedsiębiorstw przemysłowych

1. W odniesieniu do pracowników zatrudnionych w magazynach przedsiębiorstw przemysłowych, objętych Zbiorowym Układem Pracy dla Przemysłu Hutniczego, stosuje się:

- a) tabelę miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych pracowników umysłowych oraz zasady ustalania wynagrodzeń zasadniczych — zawarte w załączniku nr 1,
- b) taryfikator kwalifikacyjny dla poszczególnych stanowisk pracy, stanowiący załącznik nr 2 do niniejszych zasad.

2. Podwyżkę wynagrodzenia zasadniczego w ramach rozpiętości stawek płac, ujętych w załączniku Nr 1 do niniejszych zasad, mogą otrzymać tylko ci pracownicy, którzy spełniają wymogi w zakresie teoretycznych i praktycznych kwalifikacji ujętych w taryfikatorze kwalifikacyjnym, stanowiącym załącznik do niniejszych zasad.

**Tabela miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych pracowników umysłowych zatrudnionych w magazynach przedsiębiorstw przemysłowych**

Stanowisko	Wynagrodzenie zasadnicze w złotych (mies.)
Kier. Wydziału Magazynów (tylko w zakładach I kategorii)	2.000—3.400
Kier. Zespołu Magazynów	1.900—3.000
Kier. Magazynu I kategorii	1.800—2.800
Kier. Magazynu II „	1.600—2.600
Kier. Magazynu III „	1.200—2.400
St. Magazynier	1.200—2.000
Magazynier	900—1.800

**U w a g i :**

1. Kategorie magazynów ustala się w oparciu o następujące kryteria:

**Kat. I.**

Magazyny o planowanym obrocie rocznym ponad 150 mln zł, w których przechowywane są precyzyjne i skomplikowane urządzenia z importu, aparatura pomiarowo-kontrolna wysokowartościowa, metale szlachetne, materiały łatwopalne, żrące, artykuły chemiczne, odczynniki, trucizny, gazy techniczne (o wartości ponad 50% ogólnej wartości magazynowanych materiałów) oraz magazyny, w których przechowywane są materiały wybuchowe, bez względu na ich wielkość i wartość.

**Kat. II.**

Magazyny o planowanym obrocie rocznym w granicach 50—150 mln zł, w których przechowywane są precyzyjne urządzenia, skomplikowana aparatura wysokowartościowa (głównie z importu), metale szlachetne, materiały łatwopalne, gazy techniczne, trucizny (stanowiące co najmniej 50% wartości magazynowanych materiałów).

**Kat. III.**

Wszystkie pozostałe magazyny.

2. Jako planowany obrót magazynowy należy uważać:

a) w odniesieniu do magazynów materiałowych: sumę planowanej war-

tości 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.

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

Wyszukiwanie w bazie danych		Data: 1998.01.01		Strona 1	
Nazwa magazynu		Kategoria		Wartość	
Magazyn 1		Kategoria A		1000	
Magazyn 2		Kategoria B		2000	
Magazyn 3		Kategoria C		3000	
Magazyn 4		Kategoria D		4000	
Magazyn 5		Kategoria E		5000	
Magazyn 6		Kategoria F		6000	
Magazyn 7		Kategoria G		7000	
Magazyn 8		Kategoria H		8000	
Magazyn 9		Kategoria I		9000	
Magazyn 10		Kategoria J		10000	
Magazyn 11		Kategoria K		11000	
Magazyn 12		Kategoria L		12000	
Magazyn 13		Kategoria M		13000	
Magazyn 14		Kategoria N		14000	
Magazyn 15		Kategoria O		15000	
Magazyn 16		Kategoria P		16000	
Magazyn 17		Kategoria Q		17000	
Magazyn 18		Kategoria R		18000	
Magazyn 19		Kategoria S		19000	
Magazyn 20		Kategoria T		20000	

Załącznik Nr 2  
do zasad wynagradzania pracowników umysłowych zatrudnionych w magazynach przedsiębiorstw państwowych

**Taryfikator kwalifikacyjny  
dla pracowników umysłowych zatrudnionych w magazynach  
przedsiębiorstw przemysłowych**

Lp.	Nazwa stanowiska	Wymagane kwalifikacje w zakresie wykształcenia i stażu pracy
1	Kierownik wydziału magazynu (tylko w zakładach Kat. I.)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Wyższe wykształcenie techniczne lub ekonomiczne i 3 lata praktyki w zawodzie.</li> <li>2) Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne i 7 lat praktyki w zawodzie.</li> </ol>
2	Kierownik Zespołu magazynów	jak wyżej
3	Kierownik magazynu I lub II Kat.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Wyższe wykształcenie techniczne, ekonomiczne i 4 lata praktyki w służbie magazynowej lub zaopatrzeniowej.</li> <li>2) Średnie wykształcenie techniczne, ekonomiczne lub ogólne i 6 lat praktyki w służbie magazynowej lub zaopatrzeniowej.</li> </ol>
4	Kierownik magazynu III Kat.	Średnie wykształcenie techniczne, ekonomiczne lub ogólne i 6 lat praktyki w służbie magazynowej lub zaopatrzeniowej.
5	St. magazynier	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Średnie wykształcenie techniczne, ekonomiczne lub ogólne i 3 lata praktyki w służbie magazynowej lub zaopatrzeniowej.</li> <li>2) Wykształcenie zasadnicze zawodowe, 6 lat praktyki w służbie magazynowej lub zaopatrzeniowej.</li> </ol>
6	Magazynier	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Średnie wykształcenie techniczne, ekonomiczne lub ogólne i 3 lata praktyki w służbie magazynowej lub zaopatrzeniowej.</li> <li>2) Wykształcenie zasadnicze zawodowe, i 4 lata praktyki w służbie magazynowej lub zaopatrzeniowej.</li> </ol>



## ZAŁĄCZNIK NR 16C

### Z a s a d y

#### wynagradzania pracowników placówek kulturalno-oświatowych i bibliotek prowadzonych w ramach działalności kulturalno-oświatowej zakładów pracy

#### § 1.

Postanowienia niniejszych zasad dotyczą pracowników kulturalno-oświatowych i służby bibliotecznej zatrudnionych w domach kultury, klubach, świetlicach, hotelach robotniczych (domach młodego robotnika) i bibliotekach prowadzonych przez zakłady pracy lub organizacje społeczne wg zasad określonych w uchwale nr 941 Prezydium Rządu z dnia 2 grudnia 1955 r. w sprawie zasad urzędzenia i finansowania placówek kulturalno-oświatowych w zakładach pracy oraz w sprawie płac pracowników kulturalno-oświatowych (Monitor Polski nr 127, poz. 162).

#### § 2.

1. Ustala się następujące tabele stanowiące załączniki do niniejszych zasad:

- 1) tabelę stanowisk, uposażenia zasadniczego i dodatku specjalnego dla pracowników kulturalno-oświatowych (załącznik Nr 1),
- 2) tabelę stanowisk, kwalifikacji, uposażenia zasadniczego i dodatku specjalnego dla pracowników służby bibliotecznej (załącznik Nr 2),
- 3) tabelę stawek dodatku specjalnego dla pracowników kulturalno-oświatowych i służby bibliotecznej (załącznik Nr 3),
- 4) tabelę stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników służby bibliotecznej (załącznik Nr 4).

2. Do zajmowania stanowisk wymienionych w tabeli określonej w ust. 1 pkt. 1 wymagane jest posiadanie co najmniej wykształcenia średniego. Pracownicy posiadający wykształcenie wyższe otrzymują dodatek w wysokości 10% uposażenia zasadniczego.

3. Pracownik kulturalno-oświatowy, zatrudniony w świetlicy, klubie lub domu kultury i nie posiadający ukończonej szkoły średniej nie może otrzymać wynagrodzenia wyższego od dotychczas pobieranego.

4. W wyjątkowych przypadkach, jeżeli uzasadnia to dotychczasowy przebieg pracy zawodowej, dyrektor przedsiębiorstwa na wniosek rady zakładowej może zwolnić pracownika od wymogu posiadania wykształcenia średniego, w tym przypadku wynagrodzenie nie podlega ograniczeniu, o którym mowa w ust. 3.

### § 3.

1. Ustala się fundusz nagród w wysokości do 4% funduszu płac pracowników, o których mowa w § 1, z przeznaczeniem na nagrody dla tych pracowników.

2. Nagrody przyznaje — na wniosek rady zakładowej — przełożony uprawniony do angażowania, awansowania i zwalniania pracowników.

### § 4.

Dodatek specjalny (§ 2 ust. 1 pkt. 1 i 2) oraz nagrody, o których mowa w § 3, nie podlegają podatkowi od wynagrodzeń.

### § 5.

Pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy zostają zakwalifikowani na właściwe stanowiska na ogólnych zasadach z tym, że wynagrodzenie ich oblicza się wg stawki godzinowej. Stawka za 1 godzinę pracy wynosi 1/175 pełnego uposażenia miesięcznego (łącznie z dodatkami), które przysługiwałyby pracownikowi w razie zatrudnienia go w pełnym wymiarze czasu pracy.

### § 6.

1. Pracownik może być awansowany, tj. otrzymać wyższe uposażenie w ramach rozpiętości stawek przewidzianych dla danego stanowiska nie częściej niż co dwa lata. Jako terminy awansowe ustala się dzień 1 stycznia i 22 lipca, ze zmianą uposażenia od 1 sierpnia.

2. Wysokość podwyżki uposażenia nie może być wyższa od 300 zł i niższa od 100 zł miesięcznie.

3. Przepisy ust. 1 i 2 nie dotyczą przypadków powołania pracownika na wyższe stanowisko lub ustalenia wynagrodzenia po okresie próbnym, a ponadto nie odnoszą się do podwyżek z tytułu przyznania dodatku, o którym mowa w § 2, ust. 2.

### § 7.

Pracownicy kin zatrudnieni w placówkach kulturalno-oświatowych, o których mowa w § 1, otrzymują wynagrodzenie wg stawek ustalonych dla pracowników kin sieci państwowej.

### § 8.

Pracownicy zaplecza technicznego teatrów lub instytucji muzycznych, prowadzonych przez domy kultury otrzymują wynagrodzenie wg zasad ustalonych dla pracowników państwowych teatrów i instytucji muzycznych.

#### § 9.

Pracownicy placówek kulturalno-oświatowych wykonujący czynności administracyjne i usługowe są wynagradzani wg zasad obowiązujących dla danej kategorii pracowników w zakładzie pracy, w którym działa placówka kulturalno-oświatowa.

#### § 10.

Z dniem wprowadzenia zasad uposażenia ustalonych w niniejszych zasadach pracownikom objętym tymi zasadami nie przysługują:

- 1) dodatek pobierany dotychczas w myśl uchwały nr 103 Rady Ministrów z dn. 16 marca 1963 r. w sprawie podwyżki wynagrodzeń za pracę najniżej zarabiających pracowników przedsiębiorstw, instytucji i urzędów oraz obniżenia skali podatku od wynagrodzeń (Monitor Polski Nr 25 poz. 124) i wydanego w wykonaniu tej uchwały zarządzenia Nr 60 Ministra Przemysłu Ciężkiego z dnia 5. IV. 1963 r.
- 2) dodatek określony w uchwale nr 301 Rady Ministrów z dn. 14 września 1963 r., w sprawie wprowadzenia przejściowego dodatku kwartalnego dla pracujących i wydanym w wykonaniu tej uchwały zarządzeniu Nr 184 Ministra Przemysłu Ciężkiego z dnia 25. IX. 1963 r.

#### § 11.

Zaliczenia placówek kulturalno-oświatowych do odpowiednich kategorii wymienionych w tabeli określonej w § 2 ust. 1 pkt 1 dokonują wojewódzkie komisje związków zawodowych w porozumieniu z wydziałami kultury prezydiów wojewódzkich rad narodowych (rad narodowych miast wyłączonych z województw) oraz właściwymi zastępcami przewodniczących prezydiów wojewódzkich rad narodowych.

#### § 12.

Niniejsze zasady nie dotyczą instruktorów amatorskich zespołów artystycznych i kół zainteresowań, których wynagrodzenie regulują odrębne przepisy.

Załącznik Nr 1  
do zasad wynagradzania pracowników placówek kulturalno-oświatowych i bibliotek prowadzonych w ramach działalności kulturalno-oświatowej zakładów pracy

**T a b e l a**  
**stanowisk, uposażenia zasadniczego i dodatku specjalnego dla pracowników kulturalno-oświatowych**

Lp.	Stanowisko	Uposażenie zasadnicze miesięczne zł	Stawki maksymalne dodatku specjalnego
1	Kierownik domu kultury I kat.	2.200—3.100	do 1
2	Kierownik domu kultury II kat.	2.000—2.700	do 2
3	Kierownik domu kultury III kat.	1.600—2.500	do 3
4	Kierownik działu w domu kultury I kat.	1.600—2.400	do 3
5	Kierownik klubu I kat.	1.600—2.400	do 3
6	Kierownik klubu II kat. starszy instruktor domu kultury	1.400—2.200	do 5
7	Kierownik świetlicy: instruktor domu kultury	1.300—2.000	do 5
8	Instruktor klubu, instruktor w hotelu robotniczym, domu młodego robotnika	1.200—1.900	do 6



Załącznik Nr 2  
do zasad wynagradzania pracow-  
ników placówek kulturalno-  
oświatowych i bibliotek prowa-  
dzonych w ramach działalności  
kulturalno-oświatowej zakładów  
pracy

**Tabela**

**stanowisk, kwalifikacji, uposażenia zasadniczego i dodatku specjalnego dla pracowników służby bibliotecznej**

Lp.	Stanowisko	Wykształcenie	Wymagany staż pracy	Stawki uposażenia zasadniczego w zł od—do	Stawki dodatku specjalnego
1	Starszy bibliotekarz	Wyższe	6	1.700—2.500	do 3
		Studium bibliotekarskie	8	1.600—2.300	do 4
2	Bibliotekarz	Wyższe	3	1.500—2.200	do 5
		Studium bibliotekarskie	4		
		Średnie bibliotekarskie	5	1.300—2.000	do 6
3	Młodszy bibliotekarz	Wyższe	—	1.400—1.800	do 7
		Studium bibliotekarskie	—	1.200—1.600	do 7
		Średnie bibliotekarskie	—	1.100—1.500	do 7
4	Pomocnik bibliotekarza	Średnie	—	1.100—1.500	do 7
		Podstawowe	—	900—1.400	do 8
5	Starszy magazynier biblioteczny	Średnie	2	1.000—1.900	do 6
		Podstawowe	5		
6	Magazynier biblioteczny	Średnie	—	900—1.500	do 8
		Podstawowe	—		

Załącznik Nr 3  
do zasad wynagradzania pracow-  
ników placówek kulturalno-  
oświatowych i bibliotek prowa-  
dzonych w ramach działalności  
kulturalno-oświatowej zakładów  
pracy

**Tabela**  
**stawek dodatku specjalnego dla**  
**pracowników kulturalno-oświato-**  
**wych i służby bibliotecznej**

Stawka	Złotych
1	1.000
2	900
3	800
4	700
5	600
6	500
7	400
8	300
9	200
10	100

Załącznik Nr 4  
do zasad wynagradzania pracow-  
ników placówek kulturalno-  
oświatowych i bibliotek prowa-  
dzonych w ramach działalności  
kulturalno-oświatowej zakładów  
pracy

**Tabela**

**stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników służby bibliotecznej**

Lp.	Funkcja	Wielkość księgozbioru biblioteki	Stawka dodatku funkcyjnego zł
1	Kierownik biblioteki	ponad 30 tys. tomów	400
2	„ „	20—30 „ „	350
3	„ „	15—20 „ „	300
4	„ „	10—15 „ „	250
5	„ „	5—10 „ „	200
6	„ „	2— 5 „ „	100

## ZAŁĄCZNIK NR 16D

### Zasady

#### wynagradzania radców prawnych i referentów prawnych

##### § 1.

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.

##### § 2.

1. Radcom prawnym, samodzielnym referentom prawnym, oraz referentom prawnym zatrudnionym w przedsiębiorstwach przemysłowych objętych Zbiorowym Układem Pracy dla Przemysłu Hutniczego, przysługuje płaca zasadnicza w wysokości określonej w tabelach płac pracowników umysłowych, zawartych w załączniku Nr 14a i 14b do Układu.

2. W pozostałych jednostkach organizacyjnych resortu przemysłu ciężkiego objętych Zbiorowym Układem Pracy dla Przemysłu Hutniczego, nie wymienionych w ust. 1, stosuje się następujące zasady ustalania wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników, o których mowa w § 1:

- 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 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 ekonomisty,
- 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.



3. 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.

4. Radcy prawnemu nie może być przyznane wynagrodzenie ryczałtowe.

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

### § 3.

1. 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 § 2, podwyższone o 10%.

2. W zakładzie pracy zatrudniającym dwóch lub więcej radców prawnych, radcy prawnemu koordynującemu ich pracę przysługuje dodatek w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego, ustalonego zgodnie z § 2, lub ust. 1 niniejszego paragrafu.

3. W wyjątkowych przypadkach, uzasadnionych wielkością komórki prawnej, zwłaszcza gdy zakres działania tej komórki obejmuje obsługę prawną kilku zakładów pracy (przedsiębiorstw, zjednoczeń) — Minister Przemysłu Ciężkiego po uzgodnieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac może przyznać radcy prawnemu koordynującemu pracę radców prawnych, dodatek wyższy od wymienionego w ust. 2, nie przekraczający jednak 15% wynagrodzenia zasadniczego.

### § 4.

1. 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.

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

3. Jeżeli w tym samym postępowaniu sądowym bierze udział kilku radców prawnych, o podzieleniu między nich dodatkowego wynagrodzenia (ust. 1) decyduje kierownik zakładu pracy, zależnie od wkładu pracy radców prawnych.

4. W sprawach z powództwa zakładu pracy, dodatkowe wynagrodzenie (ust. 1) wypłaca się w połowie z pierwszej wyegzekwowanej kwoty, pozostała zaś połowa — po wyegzekwowaniu połowy należności głównej. W sprawach z powództwa przeciwko zakładowi pracy wynagrodzenie dodatkowe wypłaca się w całości po wyegzekwowaniu kosztów od dłużnika.

5. Wysokość dodatkowych wynagrodzeń o których mowa w ust. 1, nie może przekraczać w ciągu roku kalendarzowego 3-miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, pobierającego w danym zakładzie pracy.

6. 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 będzie 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-cio miesięcznego wynagrodzenia. Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio.

## § 5.

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 państwowych, zjednoczeniach oraz bankach państwowych (Monitor Polski Nr 94 poz. 438).

## § 6.

1. Obowiązujące w danej branży zasady przyznawania nagród, premii i deputatów oraz szczególne przywileje barnżowe (z Karty Hutnika) 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.

2. W zakresie premiowania obowiązują w stosunku do radców prawnych przepisy stosowane w danym zakładzie pracy, z tym, że:

- 1) w przedsiębiorstwach przemysłowych, objętych załącznikiem Nr 18a, radca prawny i referent prawny zatrudniony w pełnym wymiarze godzin pracy jest premiowany z części II poz. „A” funduszu premio-owego, a radca prawny zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy jest premiowany z części II poz. „B” funduszu premio-owego.
- 2) w zjednoczeniach grupujących przedsiębiorstwa przemysłowe, radca prawny (referent prawny) zatrudniony w pełnym wymiarze godzin pracy jest premiowany z części II funduszu premio-owego, a radca prawny zatrudniony w niepełnym wymiarze godzin pracy — z części III funduszu premio-owego.

3. Wysokość należności i rozmiar świadczeń, o których mowa w ust. 1 i 2, 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. 1 i 2, łączna wysokość należności i rozmiar świadczeń nie mogą przekroczyć należności i świadczenia 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 winien być określony w umowach o pracę, zawieranych przez radcę prawnego ze wszystkimi zakładami pracy w których jest zatrudniony.

4. W celu umożliwienia zakładowi zachowania postanowień ust. 3 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. 1 i 2.

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

## § 8.

Wymagania kwalifikacyjne 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 (Mon. Pol. Nr 96 poz. 406).

## § 9.

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 niezłożenia 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 ono jest 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.

#### § 10.

Czas pracy i organizacja 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 prawnej przedsiębiorstw państwowych (Monitor Polski Nr 57 z dnia 27. VII. 1962 r.).



**Z a s a d y**

**wynagradzania pracowników stacji maszyn licząco-analitycznych**

§ 1.

1. Dla pracowników działalności podstawowej stacji maszyn licząco-analitycznych, objętych Zbiorowym Układem Pracy dla Przemysłu Hutniczego, stosuje się:

- a) tabele stanowisk i wynagrodzeń zasadniczych stanowiące załącznik nr 1 do niniejszych zasad,
- b) taryfikator kwalifikacyjny dla stanowisk pracy, stanowiący załącznik nr 2 do niniejszych zasad,
- c) ramowe zasady premiowania pracowników stacji, stanowiące załącznik nr 3 do niniejszych zasad.

2. Do pracowników podstawowej działalności zalicza się pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, pracowników programowych, pracowników produkcji oraz konserwacji i remontu maszyn.

3. Stacje maszyn licząco-analitycznych zalicza się do odpowiednich tabel płac na podstawie decyzji Ministra Przemysłu Ciężkiego.

§ 2.

1. Stanowiska „dyrektor stacji”, „zastępca dyrektora stacji” ujęte w poz. 1 i 2 tabeli płac mogą być utworzone wyłącznie w Hutniczym Przedsiębiorstwie Maszynowych Obliczeń Analitycznych.

2. Pracownicy ekonomiczni, administracyjni i finansowo-księgowi zatrudnieni w Hutniczym Przedsiębiorstwie Maszynowych Obliczeń Analitycznych otrzymują uposażenie zasadnicze według tabeli płac przewidzianej w Zbiorowym Układzie Pracy dla Przemysłu Hutniczego dla III kategorii zakładu.

§ 3.

1. W ramach planowanego osobowego funduszu płac pracowników umysłowych przedsiębiorstwa, przy którym działa stacja maszyn licząco-analitycznych oraz w Hutniczym Przedsiębiorstwie Maszynowych Obliczeń Analitycznych, tworzy się dla pracowników działalności podstawowej stacji odrębny fundusz premii w wysokości do 15% zasadniczych płac tych pracowników.

2. Procentową wysokość funduszu premiiowego dla pracowników, o których mowa w ust. 1, ustala corocznie Minister Przemysłu Ciężkiego w zależności od rozmiaru zadań przewidzianych dla poszczególnych stacji.

3. Pracownicy, o których mowa w § 2 ust. 2, premiovani są według zasad obowiązujących dla analogicznych pracowników przedsiębiorstw przemysłowych. Premie wypłaca się w ramach funduszu płac. Zatwierdzenie funduszu premiowego następuje według zasad ust. 2.

#### § 4.

Minister Przemysłu Ciężkiego w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac oraz Zarządem Głównym Związku Zawodowego Hutników może wprowadzić na wniosek Dyrektora Zjednoczenia akordowy system płac dla pracowników stacji maszyn licząco-analitycznych, których wyniki pracy są wymierne i ustalone na podstawie norm pracy.

#### § 5.

1. O zakwalifikowaniu pracowników zakładowej stacji na stanowiska przewidziane tabelą płac decyduje dyrektor przedsiębiorstwa, a w stacjach maszyn licząco-analitycznych będących przedsiębiorstwem — dyrektor stacji na wniosek Komisji Kwalifikacyjnej. Dyrektor i zastępca dyrektora stacji nie podlegają kwalifikowaniu przez Komisję Kwalifikacyjną.

2. Przy kwalifikowaniu pracowników na stanowiska przewidziane tabelą płac należy uwzględnić wymogi określone taryfikatorem kwalifikacyjnym jak również faktycznie dotychczas pełnione funkcje.

#### § 6.

1. Do pracy w stacjach maszyn licząco-analitycznych mogą być przyjmowani wyłącznie pracownicy posiadający kwalifikacje przewidziane w taryfikatorze kwalifikacyjnym.

2. W wyjątkowych uzasadnionych przypadkach za zgodą Ministra Przemysłu Ciężkiego może być zatrudnionych w stacji maszyn licząco-analitycznych pracownik nie posiadający wymaganego stażu pracy przewidzianego w taryfikatorze kwalifikacyjnym.

#### § 7.

1. Przy przyjęciu do pracy przyznaje się pracownikowi najniższą stawkę wynagrodzenia zasadniczego przewidzianą w tabeli płac dla danego stanowiska.

2. Z uwagi na wyjątkowe kwalifikacje, rodzaj wykonywanej pracy i stopień związanej z nią odpowiedzialności, może być pracownikowi przyznana stawka wyższa wynagrodzenia w granicach przewidzianych dla danego stanowiska.

3. Przepis ust. 1 nie dotyczy pracowników posiadających co najmniej 5-cio letni staż pracy w stacjach maszyn licząco-analitycznych.

**Tabele stanowisk i wynagrodzeń zasadniczych pracowników podstawowej działalności stacji maszyn licząco-analitycznych**

Lp.	Stanowisko pracy	Tabela		
		I	II	III
1	2	3	4	5
	<b>Pracownicy na stanowiskach kierowniczych i pracownicy programowi</b>	miesięczn. złotych	miesięczn. złotych	miesięczn. złotych
1	Dyrektor stacji	4000—4800	3700—4400	3300—4000
2	Z-ca Dyrektora stacji, kierownik stacji	3600—4300	3100—3800	2900—3600
3	Kierownik działu studiów, organizacji pracy, dokumentacji technicznej z-ca kierownika stacji	3100—4000	2800—3500	2600—3200
4	Starszy organizator pracy — starszy programista	2300—3200	2300—3100	2300—3000
5	Organizator pracy — programista	2100—2600	2100—2600	2100—2600
	<b>Pracownicy produkcji</b>			
6	Kierownik działu produkcji	3000—3500	—	—
7	Kierownik zmiany	2300—3000	2200—2900	2100—2800
8	Kierownik zespołu, kierownik sekcji	2000—2600	1900—2500	1800—2400
9	Starszy operator maszyn podstawowych i uzupełniających, starszy operator przetwarzania danych	1800—2300	1800—2300	1800—2300
10	Operator maszyn podstawowych i uzupełniających, operator przetwarzania danych, starszy operator segregacji	1500—2000	1500—2000	1500—2000
11	Instruktor, starszy operator maszyn pomocniczych	1300—1800	1300—1800	1300—1800
12	Starszy kontroler tabulogramów	1800—2300	1800—2300	1800—2300
13	Kontroler tabulogramów	1400—1800	1400—1800	1400—1800

1	2	3	4	5
14	Starszy kontr. dokument.	1400—1900	1400—1900	1400—1900
15	Operator segregacji	1200—1700	1200—1700	1200—1700
16	Kontroler dokumentacji	1000—1600	1000—1600	1000—1600
17	Operator maszyn pomoc.	900—1600	900—1600	900—1600
18	Młodszy operator maszyn podstaw. i uzupełniaj.	900—1500	900—1500	900—1500
	<b>Pracownicy konserwacji i remontu maszyn</b>			
19	Główny Mechanik	3300—4000	—	—
20	Starszy mechanik	2600—3200	2600—3200	2600—3200
21	Mechanik	2000—2700	2000—2700	2000—2700
22	Młodszy mechanik	1500—2000	1500—2000	1500—2000
	<b>Stażyści</b>			
23	Stażysta z wyższym wykształceniem	1200—1400	1200—1400	1200—1400
24	Stażysta ze średnim wykształceniem	900—1000	900—1000	900—1000



**Taryfikator kwalifikacyjny pracowników podstawowej działalności  
stacji maszyn licząco-analitycznych**

Lp.	Stanowisko pracy	Wymagania kwalifikacyjne		
		Wykształ- cenie	Liczba lat prak- tyki zawo- dowej	Kwalifikacje uzupełniające
1	2	3	4	5
1	Dyrektor stacji, z-ca dyrektora stacji, kierownik stacji	wyższe	4	Znajomość całokształtu pracy w stacjach maszyn licząco- analitycznych, ukończony kurs w zakresie programo- wania, obsługi maszyn i or- ganizacji pracy
2	Kierownik działu studiów, organiz. pracy dokumenta- cji techn. z-ca kierownika stacji	wyższe	4	Ukończony kurs dla organi- zatorów pracy maszyn, wszechstronna znajomość organizacji i pracy, planowa- nia księgowości i statystyki, umiejętność opracowania in- strukcji operacyjnych, umie- jętność programowania pracy.
3	Starszy organizator pracy, starszy pro- gramista	wyższe	4	Znajomość organizacji pracy maszyn oraz księgowości, planowania i statystyki, umiejętność analizy materia- łów statystycznych, umiejęt- ność programowania pracy, kurs specjalistyczny w zakre- sie obsługi i organizacji pra- cy maszyn.
4	Organizator pracy, programista	wyższe średnie	2 4	j. w.
5	Kierownik działu produkcji	wyższe średnie	4 7	Kurs specjalistyczny, w za- kresie obsługi i org. pracy maszyn, ogólna znajomość maszyn i urządz. szczegółowa znajomość prac obliczenio- wych.
6	Kierownik zmiany	wyższe średnie	4 7	j. w.

1	2	3	4	5
7	Kierownik zespołu, sekcji	wyższe średnie	3 6	j. w. oraz umiejętność obsługi maszyn wszystkich rodzajów znajdujących się w posiadaniu stacji.
8	Starszy operator maszyn podstawowych i uzupełniających, starszy operator przetwarzania danych	średnie	4	Kurs specjalistyczny z zakresu obsługi i organizacji prac maszyn, ogólna znajomość zasad rachunkowości, podstawowe wiadomości z zakresu organizacji pracy i obsługi maszyn.
9	Operator maszyn podstawowych i uzupełniających, operator przetwarzania danych, starszy operator segregacji	średnie	2	j.w.
10	Instruktor, starszy operator maszyn pomocniczych	średnie	4	Znajomość maszyn dziurkujących i sprawdzających, ogólna wiedza z zakresu rachunkowości i statystyki, umiejętność prowadzenia instruktażu w zakresie obsługi maszyn.
11	Starszy kontroler tabulogramów	średnie	4	Wszechstronna znajomość zasad rachunkowości, umiejętność pomocn. uzgodnień rachunkowych.
12	Kontroler tabulogramu	średnie	2	j.w.
13	Starszy kontroler dokumentacji	średnie	2	Znajomość ogólnych zasad rachunkowości i statystyki, umiejętność posługiwania się zestawieniami liczbowymi.
14	Kontroler dokumentacji	średnie	1	j.w.
15	Operator maszyn pomocniczych	podstawowe		Kurs dla operatorów maszyn dziurkujących i sprawdz., umiejętność biegłego odczytywania zapisu materiałów badanych.
16	Młodszy operator maszyn podstawowych i uzupełniających, operator segregacji	podstawowe		Kurs specjalistyczny z zakresu obsługi i organizacji pracy maszyn, ogólna znajomość zasad rachunkowości, podstawowe wiadomości z zakresu organizacji pracy i obsługi maszyn.

1	2	3	4	5
17	Główny mechanik	wyższe techn.	4	Specjalne przeszkolenie w zakresie konserwacji i remontów maszyn licząco-analitycznych, znajomość wszystkich maszyn użytkowanych w stacji, znajomość programowania prac na tych maszynach.
18	Starszy mechanik	wyższe techn.	3	
		średn. techn.	7	
19	Mechanik	średn. zawod. techn.	4	Specjalne przeszkolenie w zakresie konserwacji i remontu maszyn, ogólna znajomość zagadnień programowania pracy.
20	Młodszy mechanik	średn. zawod. techn.	2	j.w.

## **Z a s a d y**

### **premiowania pracowników stacji maszyn licząco-analitycznych**

#### § 1.

Regulamin niniejszy ustala zasady premiowania pracowników działalności podstawowej stacji maszyn licząco-analitycznych za:

- właściwą organizację pracy i za całokształt wyników pracy stacji (pracownicy na stanowiskach kierowniczych),
- prawidłowe i terminowe wykonanie zadań produkcyjnych oraz racjonalne wykorzystanie maszyn (pracownicy produkcyjni),
- utrzymanie wskaźnika gotowości technicznej maszyn i urządzeń (pracownicy konserwacji i remontu maszyn).

#### § 2.

1. Wysokość funduszu premiowego w granicach do 15% wynagrodzeń zasadniczych pracowników działalności podstawowej stacji maszyn licząco-analitycznych ustalana jest corocznie przez Ministra Przemysłu Ciężkiego w planach osobowego funduszu płac przedsiębiorstwa, do którego należy stacja, w zależności od rozmiaru zadań przewidzianych do wykonania przez poszczególne stacje.

2. Minister Przemysłu Ciężkiego może na okres organizacji i rozruchu stacji, nie dłużej jednak niż na okres jednego roku, uzależnić tworzenie funduszu premiowego i przyznawanie indywidualnych premii od wykonania określonych zadań związanych z organizacją i rozruchem stacji, ewentualnie szkoleniem pracowników. Wysokość funduszu premiowego w tym przypadku nie może przekroczyć 10% funduszu płac zasadniczych pracowników stacji objętych premiowaniem.

3. Warunkiem uruchomienia funduszu premiowego jest wykonanie zadań przez całą stację maszyn licząco-analitycznych, a mianowicie prawidłowe i terminowe wykonanie poruczonego zakresu prac zmechanizowanych obliczeń, racjonalne wykorzystanie maszyn oraz efekty ekonomiczne.

4. O uruchomienie kwartalnego funduszu premiowego, jego wysokości decyduje kierownik jednostki nadrzędnej, biorąc pod uwagę wykonanie zadań i zachowanie warunków ustalonych w regulaminie premiowania.

5. Wysokość funduszu premiowego dla stacji będących przedsiębiorstwami oraz wysokość premii dla dyrektora stacji, jego zastępców ustala Dyrektor Zjednoczenia, dla pozostałych pracowników dyrektor stacji.



6. Indywidualna wysokość premii nie może przekroczyć:

- w stacjach działających na zasadach rozrachunku gospodarczego — 30% kwartalnego wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika,
- w pozostałych stacjach — 20% kwartalnego wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika.

### § 3.

Dyrektor Przedsiębiorstwa, Dyrektor Stacji, mają prawo pozbawić pracownika lub zespół pracowników stacji maszyn licząco-analitycznych częściowo lub całkowicie premii w przypadku niewykonania nałożonych zadań. Pozbawienie lub zmniejszenie premii może nastąpić również na wniosek bezpośredniego zwierzchnika przy uwzględnieniu następującej zasady:

- a) za każdy błąd popełniony przez starszego programistę, programistę sporządzania tablic, a wykryty przy następnych etapach opracowania do 10% należnej premii,
- b) za każdy błąd popełniony przez starszego operatora, operatora maszyn podstawowych i uzupełniających, powstały na skutek nieprzestrzegania instrukcji i wytycznych dla danego opracowania — do 15% należnej premii.

### § 4.

1. Obniżenie premii za błędne wykonanie wyznaczonych prac może również nastąpić w przypadku stwierdzenia błędów w:

- kontroli wstępnej dokumentów i kontroli ostatecznej tabulogramów,
- symbolizacji dokumentów,
- dziurkowaniu i kontroli dziurkowania.

2. Potrącenie wynosi 40 groszy za każdą błędnie opracowaną jednostkę obliczeniową, ujawnioną przez kontrolę lub w następnych etapach opracowania.

3. Pracownikom kontroli produkcyjnej za każdą błędnie sprawdzoną lub przeoczoną jednostkę obliczeniową — a wykrytą w następnych etapach opracowania lub przez kontrolę ostateczną, potrąca się 4 zł należnej premii.

4. Pracownikom zatrudnionym przy symbolizacji dokumentów i dziurkowaniu premia, ulega obniżeniu za błędne wykonanie wyznaczonych zadań, w przypadku popełnienia przez nich błędów przekraczających 1% całości opracowanych jednostek obliczeniowych.

#### § 5.

Pracownikom zatrudnionym przy czynnościach kontroli międzyoperacyjnej niezależnie od należnej premii przysługuje dopłata za wykrycie błędnie opracowanych jednostek obliczeniowych w wysokości:

— do 2 zł za każdy błąd pracownika opracowującego do 1 zł za każdy błąd z winy maszyny.

Wyплаты z tego tytułu dokonuje się w ramach funduszu premiowego jako premię.

#### § 6.

1. Ilość kart maszynowych zniszczonych przez pracownika zatrudnionego przy maszynie dziurkującej nie może przekroczyć 4% ilości kart opracowanych.

2. W przypadku zniszczenia większej ilości kart ponad ustaloną normę, z premii pracownika potrąca się aktualną wartość karty (wg ceny zakupu) od całej nadwyżki ilości kart zniszczonych ponad 4%.

#### § 7.

Dyrektor Przedsiębiorstwa, Dyrektor Stacji w porozumieniu z Radą Zakładową mogą ustalić dodatkowe kryteria potrąceń premii.

#### § 8.

Zasady niniejsze nie mają zastosowania do pracowników stacji zatrudnionych w akordzie.

**Przepisy****określające kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy**

## § 1.

1. Pracownicy zajmujący kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy mogą być zatrudnieni w razie konieczności poza normalnymi godzinami pracy bez ograniczeń przewidzianych w ustawie o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz. U. z 1933 r., Nr 94, poz. 734 z późniejszymi zmianami), jeżeli te prace wchodzą w zakres ich normalnych czynności służbowych określonych umową o pracę, książką służb lub harmonogramem pracy.

2. Pracownikom zajmującym stanowiska, o których mowa w ust. 1 nie przysługuje prawo do oddzielnego wynagrodzenia za pracę wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy, z wyjątkiem przypadków, o których mowa w ust. 3.

3. Prawo do oddzielnego wynagrodzenia wraz z dodatkami przewidzianymi Układem Zbiorowym Pracy przysługuje jednak pracownikom, o których mowa w ust. 1, za pracę wykonywaną na pisemne polecenie zwierzchnika w niedzielę i święta lub za pracę wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy, nie należącą do zakresu funkcji pracownika.

Przepisu tego nie stosuje się do dyrektorów (kierowników zakładu pracy) i ich stałych zastępców.

## § 2.

1. Pracownikami na stanowiskach kierowniczych są pracownicy umysłowi, którym powierzono stałe kierowanie zakładem pracy lub komórką organizacyjną w zakładzie pracy, albo pracą innego określonego zespołu pracowników, a mianowicie:

- 1) dyrektor (kierownik), zjednoczenia, centrali, przedsiębiorstwa, zakładu, fabryki, jednostki, oddziału, ekspozytury i ich stali zastępcy,
- 2) zastępca: naczelnego (głównego) inżyniera, dyrektora handlowego,
- 3) szef: produkcji, montażu, służby inwestycyjnej, kierownik ruchu zakładu, (zawiadowca), kierownik zespołu wydziałów oraz równorzędni i ich stali zastępcy,
- 4) główny księgowy (st. księgowy pełniący obowiązki głównego księgowego) i ich stali zastępcy,
- 5) kierownik: kopalni, robót górniczych, produkcji, gospodarki cieplnej, ich stali zastępcy,
- 6) kierownik, ośrodka normowania pracy, biura konstrukcyjnego, biura technicznego, biura produkcji, biura studiów i równorzędni oraz ich stali zastępcy,

- 7) kierownicy: działów, wydziałów, oddziałów, sekcji, zespołów, grup, odcinków, grupy robót, budowy, obiektu, robót terenowych i równorzędni oraz ich stali zastępcy,
- 8) stanowiska określone jak główny specjalista: np. główny metalurg, technolog, walcownik, hutnik, mechanik, mierniczy, energetyk, konstruktor, emaliernik, generalny projektant, gł. inżynier budowy i równorzędni oraz ich stali zastępcy,
- 9) kierownik: ruchu maszynowego, elektrycznego, kier. ruchu powierzchni, płuczki, odlewni, nasycalni i równorzędni oraz ich stali zastępcy,
- 10) kierownik: składnicy rejdowej, składowiska, bazy hurtowni sprzedaży, zakupu, gospodarki surowców wtórnych, główny spedytor i równorzędni oraz ich stali zastępcy,
- 11) główny dyspozytor, rzeczoznawca, doradca techniczny, nadsztygar, sztygar objazdowy, sztygar, nadleśniczy, inspektor nadzoru,
- 12) kierownik: zespołu laboratoriów, laboratorium, kontroli technicznej, stacji prób, pracowni, montażu, gospodarki narzędziowej, gabinetu projektów, warsztatu, wypożyczalni, przeładowni, ośrodka napraw, transportu i zmiany oraz ich stali zastępcy,
- 13) kierownik: stacji obsługi, przetłocznik gazu, wężla przemysłowego, OZR, zespołu magazynów, magazynu, ekspedycji i równorzędni oraz ich stali zastępcy,
- 14) kierownik: biura ruchu, osiedla, sklepu fabrycznego, punktu sprzedaży detalicznej, hotelu robotniczego, sanatorium, półsanatorium, ośrodka wczasowego, domu kultury, klubu fabrycznego, komendant straży pożarnej, komendant straży przemysłowej i równorzędni oraz ich stali zastępcy.

### § 3.

1. Za stanowiska stałych zastępców, o których mowa w § 2, uważa się stanowiska zastępców przewidziane w strukturze organizacyjnej zakładu pracy.

2. Pracownika, któremu na czas nieobecności pracownika zajmującego stanowisko kierownicze powierzono jego zastępstwo, uważa się po upływie trzech miesięcy za pracownika na kierowniczym stanowisku w rozumieniu §§ 1 i 2.

Na równi z pracownikami na stanowiskach kierowniczych traktuje się st. mistrzów, mistrzów, nadgórników (sztygarów zmianowych, jeśli sprawują bezpośredni dozór), dozorców, dyspozytorów, wydawców materiałów wybuchowych, st. magazynierów i magazynierów w zakresie przyjmowania i zdawania zmiany.



#### § 4.

Pracownikami na samodzielnych stanowiskach pracy są:

- 1) pracownicy umysłowi zajmujący stanowiska określone w strukturze organizacyjnej jako samodzielne stanowiska pracy,
- 2) pracownicy, którzy w związku z rodzajem wykonywanej pracy przez znaczną część pracy przebywają poza zakładem pracy, na skutek czego czas ten nie może być ściśle kontrolowany.

**Wytyczne**

**w zakresie stosowania zasad premiowania pracowników umysłowych przedsiębiorstw produkcyjnych przemysłu hutniczego, i Hutniczego Przedsiębiorstwa Remontowego**

**I. Tworzenie i podział funduszu premiowego**

§ 1.

1. Premie pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach produkcyjnych przemysłu hutniczego wypłaca się z funduszu premiowego ustalonego w wysokości określonej corocznie we wskaźnikach planu.

2. Wysokość funduszu premiowego, w zależności od charakteru, rodzaju i ilości zadań przypadających do wykonania ustala corocznie w kwocie bezwzględnej:

- 1) Minister Przemysłu Ciężkiego — w łącznej kwocie dla przedsiębiorstw zgrupowanych w zjednoczeniach,
- 2) dyrektor zjednoczenia — dla poszczególnych przedsiębiorstw, przy zachowaniu trybu określonego przez Radę Ministrów w uchwale o narodowym planie gospodarczym.

3. Wysokość planowanego funduszu premiowego dla poszczególnych przedsiębiorstw powinna być zróżnicowana przez jednostki nadrzędne w zależności: od stopnia napięcia i złożoności zadań, poprawy wyniku ekonomicznego, wzrostu produkcji eksportowej oraz zakresu spełnianych przez dane przedsiębiorstwo funkcji przedsiębiorstwa prowadzącego (patronackiego) z tym, że fundusz ten nie może być niższy niż 10% i wyższy niż 30% płac zasadniczych pracowników umysłowych.

4. W ramach planowanego funduszu premiowego tworzy się w każdym zjednoczeniu (jednostce równorzędnej) rezerwę funduszu premiowego w wysokości do 5% tego funduszu określonego w planie dla zgrupowanych przedsiębiorstw. Rezerwę tę przeznacza się na zwiększenie funduszu premiowego za realizację niektórych ważnych i wyjątkowo trudnych zadań, zwłaszcza zleconych poszczególnym przedsiębiorstwom do wykonania dodatkowo w ciągu roku, ze szczególnym uwzględnieniem zadań z zakresu poprawy wyniku ekonomicznego, z dziedziny postępu techniczno-ekonomicznego oraz produkcji eksportowej. Kwoty z rezerwy funduszu premiowego są przydzielane niezależnie od funduszu premiowego, o którym mowa w ust. 3.

## § 2.

1. Z funduszu premiowego, o którym mowa w § 1, wypłaca się premie za wykonanie i przekroczenie zadań wynikających z planu techniczno-ekonomicznego oraz zadań ponadplanowych ustalonych zgodnie z potrzebami gospodarki narodowej.

2. Z funduszu premiowego przedsiębiorstwa wydziela się fundusz premiowy dla pracowników finansowo-księgowych za sporządzenie w terminie bilansu rocznego; pozostały fundusz premiowy przedsiębiorstwa dzieli się na:

1) część I, przeznaczoną na premie dla członków kierownictwa (dyrektora, jego zastępców, głównego inżyniera, szefa produkcji, głównego księgowego i głównych specjalistów) — zwanych dalej „kierownictwem”.

Określenie „główni specjaliści” dotyczy pracowników zajmujących stanowiska głównego technologa, głównego mechanika, głównego energetyka, głównego metalurga, głównego konstruktora, głównego geologa, głównego inżyniera budowy,

2) część II, przeznaczoną na premie dla pracowników zarządu (pracowników inżynieryjno-technicznych, ekonomicznych i administracyjnych),

3) część III, przeznaczoną na premie dla pracowników umysłowych poszczególnych komórek organizacyjnych ruchu przedsiębiorstwa oraz służby kontroli technicznej, zakładowych biur konstrukcyjnych (pracowni projektowych), zakładowych laboratoriów badawczych, komórek normalizacyjnych, pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych zatrudnionych w komórkach normowania pracy oraz pracowników inż.-technicznych biur (działów) technologicznych (metalurgicznych), działów postępu technicznego i działów studiów — niezależnie od przynależności organizacyjnej tych komórek do zarządu czy ruchu przedsiębiorstwa.

3. Część II funduszu premiowego składa się z pozycji:

1) „A”, przeznaczonej:

- a) w 70% na premie dla kierowników działów (sekcji lub stanowisk pracy na szczeblu działu) i pracowników inżynieryjno-technicznych oraz ekonomicznych, wypłacane w wysokości uzależnionej od wysokości premii przyznanej kierownictwu przedsiębiorstwa,
- b) w 30% na premie dla pracowników wymienionych pod lit. a) za wykonanie własnych zadań,

2) „B”, przeznaczonej na premie dla pracowników administracyjnych.

4. Na fundusz premiowy dla pracowników administracyjnych nie może być przeznaczona kwota wyższa niż 10% płac zasadniczych tych pracowników, przy czym premie wypłaca się w wysokości uzależnionej od wy-

sokości premii pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych premiovanych z części II „A” funduszu premiowego.

5. Na fundusz premiowy za sporządzenie w terminie bilansu rocznego przeznaczają się kwotę nie wyższą niż 15% miesięcznego funduszu płac zasadniczych ogółu pracowników finansowo-księgowych. Premie pracowników finansowo-księgowych za sporządzenie w terminie bilansu rocznego wypłaca się niezależnie od spełnienia przez poszczególne grupy pracowników przedsiębiorstwa zadań (warunków) uprawniających do premii za wykonanie tych zadań. Wysokość premii indywidualnej za sporządzenie w terminie bilansu rocznego nie może przekraczać 30% miesięcznej płacy zasadniczej danego pracownika.

6. Podział funduszu premiowego na poszczególne części (ust. 2) ustala dla każdego przedsiębiorstwa dyrektor zjednoczenia, uwzględniając w szczególności:

- a) ilość pracowników premiovanych z poszczególnych części,
- b) zabezpieczenie w pierwszej kolejności kwot na podstawowe zadania ekonomiczne i techniczne, a szczególnie z zakresu postępu technicznego i eksportu,
- c) takie wzajemne proporcje procentowych wysokości funduszy premiowych, które stwarzają preferencje dla ruchu w stosunku do zarządu, a kierownictwa w stosunku do ruchu (np. pula premiowa ruchu wyższa o 5 punktów od wielkości puli premiowej dla zarządu, a kierownictwa wyższa o 5 punktów w stosunku do ruchu).

Podziału części II funduszu premiowego na fundusze premiowe dla:

- pracowników inż.-technicznych i ekonomicznych (pozycja A),
- administracyjnych (pozycja B)

oraz części III na fundusze premiowe dla poszczególnych komórek organizacyjnych, dokonuje dyrektor przedsiębiorstwa.

7. Wysokość poszczególnych części funduszu premiowego określa się w planie rocznym w kwotach bezwzględnych, przy czym między tymi częściami nie mogą być dokonywane w ciągu roku przerzuty, z wyjątkiem przypadków uzasadnionych dokonanyymi zmianami organizacyjnymi. Decyzję w sprawie przerzutu powinien w tym przypadku wydać dyrektor zjednoczenia.

8. W niektórych przedsiębiorstwach, zwłaszcza zatrudniających niewielką liczbę pracowników umysłowych, fundusz premiowy może być podzielony na 2 części:

- I część przeznaczona na premie dla członków kierownictwa i pracowników zarządu przedsiębiorstwa,
- II część przeznaczona na premie dla pracowników komórek ruchu przedsiębiorstwa, o których mowa wyżej w ust. 2 pkt. 3.

Podział taki może być wprowadzony po wydaniu przez Ministra Przemysłu Ciężkiego w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawo-



dowego Hutników szczegółowych zasad ustalania funduszu premiowego dla przedsiębiorstw, których fundusz premii dzieli się na dwie części.

9. W ramach funduszu premiowego przedsiębiorstwa może być tworzona, na podstawie uchwały konferencji samorządu robotniczego, rezerwa funduszu premiowego w wysokości do 5% tego funduszu — na cele, o których mowa w § 1 ust. 4.

### § 3.

1. Dobór zadań i związane z tymi zadaniami zasady premiowania powinny zapewniać nie tylko wykonanie wskaźników dyrektywnych planu techniczno-ekonomicznego, lecz także uzasadnioną potrzebami gospodarczymi dalszą poprawę działalności przedsiębiorstw.

2. Liczba zadań wyznaczonych dla każdej komórki organizacyjnej lub grupy pracowników jako podstawa premiowania, nie może być w zasadzie wyższa niż 5.

3. Wszystkie zadania ustalone jako podstawa premiowania dla kierownictwa i komórek organizacyjnych premiowanych za wykonanie własnych zadań stanowią w funduszu premiowym danej grupy pracowników łącznie 100 punktów.

4. Dla każdego zadania ustala się określoną liczbę punktów oraz odpowiadającą tym punktom kwotę premii, zróżnicowaną w zależności od tego, które zadania wymagają w danym okresie preferencji oraz w zależności od rodzaju, stopnia złożoności zadania i trudności jego wykonania. Liczba punktów ustalona za pełne wykonanie jednego zadania nie może być niższa niż 15, a wysokość premii niższa niż 4% funduszu płac zasadniczych danej grupy pracowników.

5. 1) Liczba punktów przypadających za wykonanie zadań wynikających z planu nie może być wyższa niż 65.

2) Pozostałą liczbę punktów przeznacza się na zadania ponadplanowe.

6. W szczególnie uzasadnionych przypadkach minister na uzasadniony wniosek dyrektora zjednoczenia, może podwyższyć liczbę punktów, o których mowa w ust. 5 pkt. 1, nie wyżej jednak niż do 75. Podwyższenie liczby punktów do 75 może nastąpić na podstawie decyzji dyrektora zjednoczenia w razie wyznaczenia więcej niż 25 punktów na zadanie powszechnie obowiązujące z zakresu jakości produkcji, o którym mowa w § 4, ust. 1, pkt. 2, lit. b.

7. Zadania stanowiące podstawę premiowania powinny być wyznaczone w formie jednoznacznej i określone w sposób zapewniający ich wymierzalność oraz kontrolę ilości i jakości wykonania.

8. Zadania z zakresu postępu technicznego, szczególnie ważne i złożone, są premiowane z uwzględnieniem zasad i kryteriów określonych w zarzą-

dzeniu Nr 62 Przewodniczącego Komitetu Nauki i Techniki z dnia 12. X. 1964 r. w sprawie regulaminu nagradzania z funduszu postępu techniczno-ekonomicznego oraz zasad premiowania za realizację prac w dziedzinie przygotowania i wprowadzenia nowej techniki (Monitor Polski 72, poz. 339).

## II. Premiowanie kierownictwa przedsiębiorstwa

### § 4.

1. Ustala się jako:

- 1) powszechnie obowiązujący warunek wypłaty premii — wykonanie jednego z następujących wskaźników finansowych, obowiązującego w danym przedsiębiorstwie jako wskaźnik dyrektywny: dyrektywnego wskaźnika rentowności (netto, brutto lub przerobu) albo wskaźnika stopy zysku,
- 2) powszechnie obowiązujące zadania stanowiące podstawę premiowania:
  - a) wykonanie produkcji określonych asortymentów i usług,
  - b) dotrzymanie i poprawa określonych zadań z zakresu jakości produkcji (obowiązujących standartów jakościowych produkcji) w formie ustalonej dla danej branży lub przedsiębiorstwa przez dyrektora zjednoczenia (jednostki równorzędnej) z tym, że premia przewidziana za wykonanie tego zadania powinna odpowiadać co najmniej 25 punktom premiowym.

Za zadania jakościowe uważa się w szczególności:

— brak reklamacji w stosunku do produkcji sprzedanej,

— osiągnięcie określonego udziału poszczególnych gatunków produkcji.

2. Przez zadania z zakresu produkcji asortymentów rozumie się wykonanie produkcji określonych asortymentów według listy asortymentów, obejmującej w szczególności artykuły (grupy artykułów):

- 1) objęte narodowym planem gospodarczym,
- 2) przeznaczone na eksport, objęte zamówieniami lub umowami z przedsiębiorstwami handlu zagranicznego,
- 3) objęte kwartalnymi zadaniami dostaw towarów na rynek,
- 4) będące przedmiotem umów w obrocie między przedsiębiorstwami i uznane przez ministra za ważne dla gospodarki narodowej.

Listy asortymentowe ustalają dyrektorzy zjednoczeń z uwzględnieniem asortymentów, określonych przez Ministra Przemysłu Ciężkiego w zadaniach dla kierownictwa zjednoczenia na dany okres.

Listy asortymentów (artykułów) przeznaczonych na zaopatrzenie ludności oraz na eksport, dyrektorzy zjednoczeń powinni ustalać po porozumieniu z Ministerstwem Handlu Wewnętrznego lub z Ministerstwem

Handlu Zagranicznego lub też z kierownikami wyznaczanych przez te resorty organizacji handlowych.

W uzasadnionych przypadkach podstawę do oceny stopnia wykonania zadań z zakresu produkcji określonych asortymentów, może stanowić produkcja przeliczeniowa wynikająca z wprowadzenia współczynników przeliczeniowych, uwzględniających różnice w pracochłonności wytwarzania poszczególnych asortymentów wyrobów hutniczych.

3. Niezależnie od powszechnie obowiązującego zadania i warunku (ust. 1) dyrektorzy zjednoczeń określają dla poszczególnych przedsiębiorstw zadania branżowe. W zadaniach branżowych należy uwzględnić przykładowo następujące zadania:

- 1) poprawa ogólnego wyniku ekonomicznego przedsiębiorstwa,
- 2) wykonanie wartościowych zadań eksportowych, wyrażonych w złotych dewizowych z podziałem na podstawowe obszary geograficzne,
- 3) opracowanie nowych rozwiązań technologicznych i konstrukcyjnych,
- 4) opanowanie produkcji nowych wyrobów i rozszerzenie produkcji asortymentów o szczególnie wysokich wymaganiach technicznych,
- 5) wykonanie ponadplanowej produkcji określonych asortymentów,
- 6) zwiększenie wykorzystania mocy produkcyjnej,
- 7) obniżenie kosztów produkcji, zwłaszcza kosztów materiałowych,
- 8) skrócenie terminów oddawania nowych obiektów do użytku,
- 9) utrzymanie lub obniżenie wskaźnika zapasów.

Przy wyznaczaniu konkretnych zadań branżowych dla przedsiębiorstw, dyrektorzy zjednoczeń powinni kierować się aktualnymi potrzebami gospodarczymi oraz uwzględniać sytuację wynikającą z zadań wyznaczanych przez Ministra Przemysłu Ciężkiego dla kierownictwa zjednoczenia na dany okres.

4. Dyrektorzy zjednoczeń obowiązani są — poza ustaleniem dla podległych przedsiębiorstw warunku i zadań powszechnie obowiązujących oraz zadań branżowych — wyznaczyć w uzasadnionych przypadkach kierownictwu przedsiębiorstwa zadanie z zakresu ponadplanowej rentowności, w ramach zadań opłacalnych z rezerwy funduszu premiowego zjednoczenia.

## § 5.

1. Za wykonanie zadania ustalonego na poziomie wynikającym ze wskaźników dyrektywnych planu (§ 3, ust. 5, pkt. 1) przysługuje premia:

- 1) w pełnej wysokości, o ile zadanie to wykonane zostało co najmniej w 100%,
- 2) w zmniejszonej wysokości w razie niepełnego wykonania zadania.

Premia nie przysługuje, jeżeli zadanie zostało wykonane w 95% lub poniżej. Szczegółowe zasady i tabelę potrąceń określają dyrektorzy zjednoczeń przy ustalaniu zadań.



2. Za wykonanie zadania ponadplanowego (§ 3, ust. 5, pkt. 2) przysługuje premia w wysokości uzależnionej od stopnia wykonania tego zadania, o ile w poszczególnych przypadkach nie został ustalony inny sposób rozliczenia premii.

3. W razie powstawania sporu między dostawcą a odbiorcą na tle jakości produkcji, premia za zadanie, o którym mowa w § 4, ust. 1, pkt. 2, lit. b), ulega wstrzymaniu w części dotyczącej zareklamowanej dostawy do czasu rozstrzygnięcia sporu w obowiązującym trybie. Część wstrzymanej premii określa się wartościowo lub ilościowo w takiej proporcji, w jakiej pozostaje wartość lub ilość zareklamowanej dostawy w relacji do całości dostawy. Wstrzymanie premii następuje z chwilą zgłoszenia reklamacji, z tym, że w wypadku zgłoszenia reklamacji po wypłacie premii za okres, w którym reklamowany produkt został wytworzony — wstrzymaniu podlega premia przypadająca na zadanie z zakresu jakości produkcji w okresie następującym bezpośrednio po zgłoszeniu reklamacji. Wstrzymana premia podlega wypłacie po rozstrzygnięciu sporu na rzecz dostawcy, niezależnie od okresu, w którym rozstrzygnięcie to nastąpi (rok bieżący czy lata następne).

#### § 6.

1. W razie niewykonania dyrektywnego wskaźnika finansowego (§ 4, ust. 1, pkt. 1) kwota premii obliczona zgodnie z przepisami § 7 ulega obniżeniu według tabel potrąceń ustalonych dla poszczególnych przedsiębiorstw przez dyrektorów zjednoczeń (jednostek równorzędnych) przy założeniu, że premia nie przysługuje w razie osiągnięcia wyniku ekonomicznego na poziomie 95% lub poniżej. Tabele te powinny zawierać zróżnicowane procenty odchyłeń od planu, przy których premia nie przysługuje — w zależności od stopnia napięcia zadań w zakresie wyniku ekonomicznego.

2. Rozliczenie wyniku ekonomicznego następuje w rachunku narastającym od początku roku, przy czym wynik ten podlega korekcie według zasad ustalonych dla obliczenia podstawy odpisów na fundusz zakładowy.

3. Wysokość indywidualnej premii poszczególnych członków kierownictwa nie może przekraczać w stosunku rocznym 80% ich płacy zasadniczej.

### III. Premiowanie pracowników zarządu przedsiębiorstwa

#### § 7.

1. Podział pracowników na premiowanych z pozycji „A” i „B” części II funduszu premiowego określają ramowe zasady premiowania ujęte w załączniku do uchwały Nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r.



2. Premie pracowników inżyniersko-technicznych i ekonomicznych premiovanych z pozycji „A” II części funduszu premiowego (§ 2, ust. 3, pkt. 1) składają się z 2 części:

- 1) uzależnionej od wysokości premii przyznanej za dany okres kierownictwu,
  - 2) przyznawanej za wykonanie własnych zadań.
3. Udział poszczególnych stanowisk pracy w funduszu premiowym określają zakładowe regulaminy premiovania. Wysokość indywidualnej premii w przekroju rocznym nie może przekraczać:
- 1) dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, pracowników inżyniersko-technicznych i pracowników ekonomicznych 50%,
  - 2) dla pracowników administracyjnych 25% płacy zasadniczej tych pracowników.

#### § 8.

Członkowie kierownictwa oraz pracownicy zarządu zakładów samodzielnie bilansujących oraz zakładów (wytwórni — wydziałów) będących na ograniczonym rozrachunku gospodarczym, mogą otrzymywać premie według zasad, o których mowa w § 4, § 5, § 6 oraz w § 7 — jeżeli organizacja księgowości pozwala na prawidłowe ustalenie wyników ekonomicznych tych zakładów. Decyzje w tym zakresie podejmuje Minister Przemysłu Ciężkiego na uzasadniony wniosek dyrektora zjednoczenia.

### IV. Premiowanie pracowników ruchu przedsiębiorstwa

#### § 9.

1. Przepisy niniejszego paragrafu dotyczą pracowników ruchu przedsiębiorstwa oraz pracowników zatrudnionych w komórkach organizacyjnych wymienionych w § 2 ust. 2 (część III funduszu premiowego) niniejszych wytycznych.

Wykaz tych komórek (służb) może być zmieniony lub uzupełniony przez ministra, w zależności od organizacji produkcji w danej branży, na wniosek dyrektora zjednoczenia.

2. Dyrektorzy przedsiębiorstw, na podstawie planu techniczno-ekonomicznego i zadań, o których mowa w § 4, wyznaczają poszczególnym komórkom wymienionym w ust. 1 zadania stanowiące podstawę premiovania pracowników tych komórek. Dobór i wielkość zadań wyznaczonych tym komórkom powinny zapewnić wykonanie zadań wyznaczonych dla przedsiębiorstw jako całości.

Do zadań tych należy zaliczyć w szczególności:

- 1) wykonanie i przekroczenie planu określonych asortymentów,
- 2) uruchomienie produkcji nowych wyrobów,
- 3) zmniejszenie zużycia surowców, materiałów, energii,
- 4) zmniejszenie produkcji wybrakowanej, zwiększenie produkcji wyrobów I gatunku lub poprawa innych wskaźników jakości produkcji.
- 5) obniżenie pracochłonności wyrobów,
- 6) opracowanie nowych konstrukcji i technologii,
- 7) opracowanie norm technicznie uzasadnionych (norm obsad),
- 8) zmniejszenie liczby reklamacji.

Ustalone jako podstawa premiowania zadania wymagają akceptacji rady robotniczej, a ich wykonanie powinno być przedmiotem analizy i kontroli ze strony organów samorządu robotniczego.

3. Przyznanie premii pracownikom poszczególnych komórek ruchu przedsiębiorstwa uzależnia się wyłącznie od wykonania zadań wyznaczonych tym komórkom, tzn. jest niezależne od wykonania zadań przez całe przedsiębiorstwo, z tym, że dla komórek produkcyjnych ustala się jako warunek wypłaty premii wykonanie wyznaczonego zadania z zakresu kosztów produkcji, syntetyzującego działalność danej komórki, np.:

— nieprzekraczanie planowanego wskaźnika udziału kosztów wytwarzania w wartości produkcji i usług,

— nieprzekraczanie planowanych jednostkowych kosztów wytwarzania, lub wykonanie — w zależności od decyzji dyrektora przedsiębiorstwa — innych wskaźników planu, określających efektywność wykorzystania środków i wyniki ekonomiczne poszczególnych komórek ruchu. W razie niespełnienia ustalonego dla danego wydziału warunku, fundusz premii wyliczony zgodnie z przepisami ust. 1—5 ulega obniżeniu według tabel ustalonych w regulaminach zakładowych w sposób określony w § 6 ust. 1.

4. Za wykonanie zadania ustalonego na poziomie wynikającym ze wskaźników planu techniczno-ekonomicznego przedsiębiorstwa przysługuje premia:

1) w pełnej wysokości, o ile zadanie to wykonane zostało co najmniej w 100%,

2) w zmniejszonej wysokości w razie niepełnego wykonania zadania.

Premia nie przysługuje, jeżeli zadanie zostało wykonane w 95% lub poniżej. Szczegółowe zasady i tabelę potrąceń określa dyrektorzy przedsiębiorstw przy ustalaniu zadań.

5. Za wykonanie zadania ponadplanowego (§ 3 ust. 5 pkt. 2) przysługuje premia w wysokości uzależnionej od stopnia wykonania tego zadania, o ile w poszczególnych przypadkach nie został przyjęty inny sposób rozliczenia premii.

6. Premie pracowników pomocniczo-produkcyjnych komórek ruchu oraz komórek nieprodukcyjnych korzystających z III części funduszu premiowego — oblicza się na podstawie wykonania zadań własnych, a wypłatę premii uzależnia się bądź od spełnienia warunków określonych dla obsługiwanych komórek produkcyjnych, o których mowa w ust. 3, bądź od spełnienia warunków określonych dla kierownictwa przedsiębiorstwa. Zasada ta nie dotyczy pracowników służby kontroli technicznej, których premia uzależniona jest wyłącznie od liczby (wartości) reklamacji zewnętrznych i wewnętrznych.

7. Udział poszczególnych stanowisk pracy w funduszu premiowym określają regulaminy zakładowe.

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

9. Wysokość premii indywidualnych nie może przekraczać w stosunku rocznym:

- |  |     |
|--|-----|
| 1) dla pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych | 50% |
| 2) dla pracowników administracyjnych                         | 25% |
- płacy zasadniczej tych pracowników

## V. Zasady wypłaty premii

### § 10.

1. 1) W przedsiębiorstwach, w których udział produkcji kooperacyjnej w rozumieniu uchwały Nr 314 Rady Ministrów z dnia 8 sierpnia 1961 r. w sprawie usprawnienia kooperacji przemysłowej (Monitor Polski Nr 69, poz. 296) stanowi w wartości produkcji towarowej od 10% do 80%, wypłatę premii w pełnej wysokości, obliczonej zgodnie z §§ 4, 7 ust. 2 i 9 dla:

- a) kierownictwa przedsiębiorstwa,
- b) pracowników technicznych i ekonomicznych zatrudnionych w komórkach organizacyjnych, zajmujących się planowaniem, zaopatrzeniem i zbytem produkcji,
- c) pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych wydziałów produkcyjnych wykonujących dostawy kooperacyjne oraz wydziałów wytwarzających dla nich elementy dostaw kooperacyjnych,

uzależnia się dodatkowo od wykonania przez przedsiębiorstwo w terminie dostaw w ramach kooperacji przemysłowej. Decyzję o objęciu pracowników poszczególnych wydziałów systemem bodź-



ców związanych z kooperacją podejmuje dyrektor przedsiębiorstwa.

- 2) Stopień wykonania zadań kooperacyjnych ustala się przez odniesienie wartości dostaw zrealizowanych w terminach umownych do ogólnej wartości dostaw, które zgodnie z umowami powinny być dokonane w danym kwartale. Rozliczenie następuje przez podsumowanie wartości poszczególnych pozycji umów według stopnia ich wykonania, chyba że w umowie zastrzeżono kompleksowość dostawy. W takim wypadku do rozliczenia przyjmuje się całą wartość dostawy objętej umową. Dostawa kooperacyjna o wyższej wartości od określonej dla danego terminu nie może wyrównywać niedoborów w innych dostawach kooperacyjnych.
- 3) W razie niespełnienia warunku wykonania dostaw w ramach kooperacji przemysłowej premia przypadająca pracownikom wymienionym w pkt. 1 za wykonanie zadań stanowiących podstawę premiowania (§ 4, § 7, ust. 2 i § 9) ulega obniżeniu według następującej tabeli:

Lp.	% wykonania dostaw kooperacyjnych	% potrąceń premii
1	100%	0
2	poniżej 100 do 98 za każdy 0,1%	2,5%
3	98 i poniżej	50%

W szczególnie uzasadnionych wypadkach Minister Przemysłu Ciężkiego może na podstawie wniosku przedsiębiorstwa — dostawcy, uzgodnionego z odbiorcą dostaw kooperacyjnych — wyrazić zgodę na niestosowanie na określony czas sankcji za niewykonanie dostaw kooperacyjnych elementów lub artykułów, których produkcja znajduje się w stadium opanowywania.

- 4) W razie pełnego i terminowego wykonania dostaw kooperacyjnych przy równoczesnym niepełnym wykonaniu zadań stanowiących podstawę premiowania i potrąceniu z tego tytułu części premii pracownikom wymienionym w pkt. 1, potrącenie to ulega zmniejszeniu o 50%.
- 5) W razie pełnego wykonania przez przedsiębiorstwo zadań kooperacyjnych, tworzy się — niezależnie od zmniejszenia potrąceń premii, o których mowa w pkt. 4 — fundusz na dodatkowe premie dla pracowników wymienionych w pkt. 1. Fundusz ten oblicza



się w formie narzutów procentowych na premie pracowników objętych przepisami pkt. 1, przypadające za wykonanie zadań stanowiących podstawę premiowania, według następującej tabeli:

Lp.	W przedsiębiorstwach o udziale produkcji kooperacyjnej w planowanej wartości produkcji towarowej — w %	Procentowy wskaźnik odpisu na dodatkowe premie
1	10—20	6
2	21—40	9
3	41—60	12
4	61—80	15

- 6) Dyrektorzy zjednoczeń mogą ustalić w uzasadnionych wypadkach zasady wydzielenia części funduszu, o którym mowa w pkt. 5, nie przekraczającej 10% tego funduszu, na dodatkowe premie dla kierownictwa i pracowników wydziałów produkcyjnych nie wymienionych w pkt. 1, lit. c), które wykonały w pełni swoje zadania produkcyjne w układzie asortymentowym.
2. 1) W przedsiębiorstwach nie posiadających produkcji kooperacyjnej, lub w których udział tej produkcji w wartości produkcji towarowej jest niższy niż 10% i wyższy niż 80%, wypłatę premii w pełnej wysokości, obliczonej zgodnie z §§ 4, 7, ust. 2 i 9 dla:
- pracowników wymienionych w ust. 1, pkt. 1, lit. a) i b) oraz
  - pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych wydziałów (oddziałów) produkcyjnych,
- uzależniona się dodatkowo od rytmicznego wykonania zadań produkcyjnych.

Przez zadania produkcyjne rozumie się produkcję wyrażoną w jednostkach naturalnych lub za pomocą mierników zbliżonych do nakładów pracy i rozliczaną w poszczególnych miesiącach danego kwartału; w razie niemożności ustalenia takich mierników, produkcja ta może być wyrażona według cen zbytu, fabrycznych lub niezmiennych.

Decyzję o:

- doborze mierników produkcji,
  - wyłączeniu niektórych przedsiębiorstw, zakładów lub wydziałów — oddziałów produkcyjnych, spod działania bodźców związanych z rytmicznością produkcji,
- podejmuje Minister Przemysłu Ciężkiego na wniosek dyrektora zjednoczenia.

Wyłączenie, o którym wyżej mowa, może mieć miejsce przy produkcji opartej na automatycznej lub całkowicie zmechanizo-

wanej regulacji procesu technologicznego (produkcja aparaturowo-agregatowa), w którym:

- wydajność urządzeń produkcyjnych jest ściśle określona,
- wpływ pracowników na wielkość i tempo przebiegu produkcji jest znikomy.

- 2) W razie niespełnienia w okresach miesięcznych warunku rytmicznego wykonania zadań produkcyjnych, premie przypadające w danym kwartale pracownikom wymienionym w pkt. 1 za wykonanie zadań stanowiących podstawę premiowania (§§ 4, 7, ust. 2 i 9) ulegają obniżeniu według następującej tabeli:

Lp.	% wykonania miesięcznych zadań produkcji przy premiowaniu kwartalnym	% potrącenia premii przypadającej na miesiąc (1/3 premii kwartalnej)
1	100%	0
2	poniżej 100 do 98 za każdą 0,1%	2,5%
3	98 i poniżej	50%

- 3) W razie pełnego i rytmicznego wykonania zadań produkcyjnych przez przedsiębiorstwo, tworzy się fundusz na dodatkowe premie dla pracowników wymienionych w pkt. 1. Fundusz ten oblicza się w formie narzutów procentowych na premie pracowników objętych przepisami pkt. 1, przypadające za wykonanie zadań stanowiących podstawę premiowania — według następującej tabeli:

Lp.	Za rytmiczne wykonanie zadań produkcyjnych	Procentowy wskaźnik odpisu na dodatkową premię
1	W jednym kwartale	6
2	W dwóch kolejnych kwartałach	8
3	W trzech kolejnych kwartałach	10
4	W czterech i dalszych kolejnych kwartałach	12

Nierytmiczne wykonanie zadań produkcyjnych w jednym kwartale powoduje utratę prawa do dodatkowej premii; prawo to zostaje przywrócone w razie rytmicznego wykonania zadań w następnych kwartałach, z tym, że wzrost premii następuje poczynając od wielkości określonej pod Lp. 1 tabeli.

3. Wypłat z funduszu premiowego dokonuje się w okresach kwartalnych z wyjątkiem wypadków, o których mowa w ust. 7.

Dla pracowników, którym przyznanie premii za zadania stanowiące podstawę premiowania uzależnia się od kształtowania się wyniku ekonomicznego (kierownictwo i pracownicy ruchu przedsiębiorstwa) — premie kwartalne mają charakter zaliczki na poczet rocznych rozliczeń premii.

4. Wykonanie zadań stanowiących warunki wypłaty premii w formie:

- a) wykonania zadań kooperacji przemysłowej,
- b) rytmicznego wykonania zadań produkcyjnych —  
oblicza się w sposób narastający od początku do końca każdego kwartału.

5. W razie niespełnienia w przekroju przedsiębiorstwa warunków, o których mowa w ust. 4, potrącenia z premii dokonuje się wyłącznie tym komórkom ruchu przedsiębiorstwa, które nie wykonały swych zadań z tego zakresu, przy czym w odniesieniu do komórek ruchu objętych systemem bodźców związanych z kooperacją stosuje się ulgi wymienione w ust. 1, pkt. 4.

6. W razie pełnego wykonania w przekroju przedsiębiorstwa zadań, o których mowa w ust. 4, dodatkowe premie (ust. 1, pkt. 5 i ust. 2, pkt. 3) przysługują wyłącznie tym komórkom ruchu przedsiębiorstwa, które w pełni wykonały swe zadania z tego zakresu.

7. W przedsiębiorstwach lub wydziałach produkcyjnych, wytwarzających produkcję o krótkim cyklu produkcyjnym, może mieć zastosowanie za zgodą dyrektora zjednoczenia miesięczny system wypłaty premii, przy równoczesnym określaniu zadań stanowiących podstawę premiowania w każdym miesiącu.

W razie przyjęcia zasady premiowania za okresy miesięczne — wypłatę premii za każdy miesiąc uzależnia się od rytmicznego wykonania zadań produkcyjnych, ustalonych na poszczególne dekady, przy zastosowaniu potrąceń, o których mowa w ust. 2, pkt. 2. Ostateczne rozliczenie funduszu premiowego następuje w zależności od kształtowania się wyniku ekonomicznego według ogólnie obowiązujących zasad.

8. Zadania produkcyjne, których rytmiczne wykonywanie stanowi warunek wypłaty premii, ustala dla kierownictwa dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej) przy założeniu, że w podziale tych zadań na:

- a) miesiące — średnia dobowa produkcja rozliczana w przekroju miesiąca (po wyłączeniu planowych remontów) nie może wykazywać obniżenia z jednego miesiąca na drugi o więcej aniżeli 2%,
- b) dekady — przy premiowaniu miesięcznym — średnia dobowa produkcja rozliczana w przekroju dekady nie może wykazywać obniżenia z jednej dekady na drugą o więcej aniżeli 3 punkty, z wyjątkiem okresów, w których wykonuje się planowane remonty urządzeń produkcyjnych.



Minister Przemysłu Ciężkiego — na wniosek dyrektora zjednoczenia — może na określony czas ustalić dla niektórych przedsiębiorstw odienne relacje od wymienionych pod lit. a) i b) o ile jest to uzasadnione:

- specyfiką procesu technologicznego,
- daleko idącą zmianą asortymentów produkcji, wynikającą z uruchomienia produkcji nowych wyrobów lub zmianą zamówień,
- zakresem planowanych urlopów wypoczynkowych robotników bezpośrednio produkcyjnych, znacznie odbiegającym od przeciętnego, a wynikającym z przesłanek racjonalnej organizacji produkcji. Dotyczy to wypadków, w których wielkość produkcji jest bezpośrednio związana z wielkością zatrudnienia i czasem pracy robotników bezpośrednio produkcyjnych.

9. Dyrektor zjednoczenia zatwierdza premie dla kierownictwa, a dyrektor przedsiębiorstwa dla pozostałych pracowników. W przypadku, o którym mowa w § 8, dyrektor przedsiębiorstwa zatwierdza premie dla kierowników zakładów, a kierownik zakładu dla pracowników danego zakładu.

10. Pracownicy mogą być pozbawieni premii w całości lub w części na wniosek bezpośredniego zwierzchnika, jeżeli nie wykonali swych zadań i obowiązków służbowych również w przypadku, gdy całej komórce organizacyjnej (grupie pracowników) przyznano fundusz premiiowy (premie).

11. Wyплаты premii z planowanego funduszu premiowego, o którym mowa w § 1 ust. 3, nie mogą przekraczać funduszu premiowego ustalonego na dany rok dla poszczególnych grup pracowników przedsiębiorstwa.

Dodatkowe premie za:

- wykonanie dostaw kooperacyjnych (ust. 1, pkt. 5),
- rytmiczne wykonanie zadań produkcyjnych (ust. 2, pkt. 3), wypłacane są poza planowanym funduszem płac i nie podlegają obowiązkowi wygospodarowania.

12. Limity premii indywidualnych (§ 6 ust. 3, § 7 ust. 3 oraz § 9 ust. 9) mogą być przekroczone o wypłaty premii:

- 1) za wykonanie wybranych zadań z dziedziny postępu technicznego, o których mowa w § 3 ust. 8,
- 2) za przyrost produkcji w stosunku do zadań określonych tzw. bazą w przedsiębiorstwach hutnictwa żelaza i stali oraz hutnictwa metali nieżelaznych, wypłacanych w oparciu o załączniki Nr 18b i Nr 18c do Układu.

13. W razie podwyższenia funduszu premiowego w trybie ust. 1, pkt. 5 lub ust. 2, pkt. 3 — podwyższenie to uzasadnia wzrost wypłat ponad limity ustalone w § 1, ust. 3. W takim wypadku wypłaty premii indywidual-



nych kierownictwa przedsiębiorstwa i pracowników technicznych i ekonomicznych mogą przekraczać o 10 punktów limity premii indywidualnej ustalone w § 6, ust. 3, § 7, ust. 3 oraz § 9, ust. 9, niezależnie od przekroczeń limitów premii indywidualnych, o których mowa w ust. 12.

14. W razie niewykonania zadań stanowiących podstawę premiowania bądź niespełnienia warunków wypłaty premii z przyczyn niezależnych od przedsiębiorstwa — dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej) może wyrazić zgodę na wypłatę premii, z tym, że premie te obciążają rezerwę funduszu premiowego będącą w dyspozycji zjednoczenia (§ 1, ust. 4).

#### § 11.

1. Z niewykorzystanych kwot III części funduszu premiowego oraz premii dodatkowych, o których mowa w § 10, ust. 1, pkt. 5 i ust. 2, pkt. 3, tworzy się w przedsiębiorstwach, po rozliczeniu rocznym wyników działalności, fundusz przeznaczony w połowie na cele socjalne załogi, a w połowie na premie dla pracowników tych komórek ruchu przedsiębiorstwa, które wykonały lub przekroczyły wyznaczone im zadania.

2. Wysokość indywidualnych premii wypłacanych z funduszu, o którym mowa w ust. 1, nie może przekraczać miesięcznej płacy zasadniczej premiowanego pracownika.

#### § 12.

1. W razie powstania w przedsiębiorstwie przekroczenia funduszu płac, dyrektor zjednoczenia, zatwierdzając premie dla kierownictwa przedsiębiorstwa (§ 10, ust. 9), obowiązany jest — do czasu wygospodarowania przekroczenia — wstrzymać wypłatę premii dyrektorowi i pracownikom odpowiedzialnym za gospodarkę funduszem płac w kwocie odpowiadającej temu przekroczeniu, lecz nie więcej niż 50% zatwierdzonej premii.

2. Jeżeli wstrzymane premie (ust. 1) nie pokrywają kwoty przekroczenia, dyrektor przedsiębiorstwa, zatwierdzając premie dla pozostałych pracowników umysłowych, obowiązany jest wstrzymać wypłatę premii w kwocie odpowiadającej nie pokrytej części przekroczenia, jednak nie więcej niż 30% zatwierdzonej premii.

3. W razie stwierdzenia naruszeń dyscypliny płac, pracownicy naruszający tę dyscyplinę powinni być pozbawieni premii do wysokości 60% premii, przypadającej na podstawie regulaminów premiowania.

4. Za osoby odpowiedzialne za gospodarkę funduszem płac i przestrzeganie dyscypliny płac w przedsiębiorstwach, do których mają zastosowanie przepisy ust. 1, uważa się oprócz dyrektora i zastępcy dyrektora, któremu podlegają komórki organizacyjne, zajmujące się zagadnieniem

zatrudnienia i płac oraz komórki organizacyjne upoważnione do podejmowania decyzji w sprawie gospodarowania czasem pracy i funduszem płac:

- 1) głównego księgowego oraz kierownika komórki zatrudnienia lub innej komórki, do której należą sprawy zatrudnienia i płac, jeżeli nie dopełnili swoich obowiązków służbowych w tym zakresie,
  - 2) kierownika wydziału (zakładu — wytwórni), oddziału, mistrza oddziału produkcyjnego, w którym nastąpiło przekroczenie funduszu płac bądź inne naruszenie dyscypliny płac,
  - 3) inne osoby, które powzięły decyzje w zakresie zatrudnienia, w szczególności decyzje dotyczące zaszeregowania, premiowania, pracochłonności robót i zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych, wpływające na naruszenie dyscypliny płac.
5. Przekroczenie limitu dopłat za godziny nadliczbowe uważa się za tworzące lub zwiększające przekroczenie funduszu płac.

#### § 13.

Niniejsze wytyczne nie dotyczą:

- 1) przedsiębiorstw prowadzących eksperymenty w zakresie premiowania pracowników umysłowych, zatwierdzone w trybie ustalonym uchwałą Nr 25 Rady Ministrów z dnia 25 stycznia 1959 r. w sprawie zakończenia eksperymentów ekonomicznych podjętych na podstawie uchwały Nr 44 Rady Ministrów z dnia 31 stycznia 1957 r. oraz w sprawie zasad i trybu prowadzenia dalszych prac doświadczalnych w dziedzinie organizacji i ekonomiki przedsiębiorstw (M. P. Nr 14, poz. 49),
- 2) przedsiębiorstw w budowie.

**Z a s a d y**

premiowania za przyrost produkcji w stosunku do ustalonych zadań (tzw. bazy) w przedsiębiorstwach Zjednoczenia Hutnictwa Żelaza i Stali, w Mysłkowskich Zakładach Metalurgicznych, w zakładzie hutniczym Huty Stalowa Wola i w Wydziale Wielkich Pieców w Starachowicach oraz w Wydziale Walcowni Rybnickich Zakładów Wyrobów Metalowych Huta „Silesia” w Rybniku

§ 1.

1. Z globalnej kwoty funduszu premiowego przyznanej w NPG na premie dla pracowników umysłowych przedsiębiorstw nadzorowanych przez Ministerstwo Przemysłu Ciężkiego za wykonanie i przekroczenie zadań wynikających z planu techniczno-ekonomicznego, wydziela się kwotę funduszu premiowego z wyłącznym przeznaczeniem na premiowanie pracowników inżynieryjno-technicznych za przyrost poszczególnych asortymentów produkcji ponad wielkość określoną tzw. bazą.

2. Kwotę funduszu premiowego za przyrost poszczególnych asortymentów produkcji w skali przedsiębiorstw zjednoczenia, przeznaczoną wyłącznie na premie dla pracowników inżynieryjno-technicznych za przyrost produkcji ponad wielkość określoną bazą, ustala na każdy rok kalendarzowy Minister Przemysłu Ciężkiego w ramach wydzielonej na ten cel ogólnej kwoty funduszu premiowego.

3. Przyznana Zjednoczeniu kwota funduszu premiowego za przyrost produkcji ponad określoną „bazę” pozostaje w dyspozycji dyrektora Zjednoczenia i powiększa rezerwę funduszu premiowego, utworzoną na podstawie § 1, ust. 4 załącznika Nr 18a.

§ 2.

1. Premiowaniem za przyrost produkcji w stosunku do wielkości określonej bazą są objęte stanowiska bezpośredniego dozoru inżynieryjno-technicznego wydziałów produkcyjnych i pomocniczych oraz kierownictwa technicznego przedsiębiorstw wymienione w dalszych paragrafach niniejszych zasad.

2. Wielkość produkcji stanowiąca tzw. bazę dla premiowania za jej przekroczenie — określa dla podstawowych wyrobów hutniczych Komisja Planowania przy Radzie Ministrów przy zatwierdzeniu asortymentowego rocznego planu produkcji.

Wielkość produkcji stanowiąca tzw. bazę dla premiowania za jej przekroczenie dla pozostałych wyrobów określa Minister Przemysłu Ciężkiego.



3. Dyrektor Zjednoczenia określa dla każdego asortymentu, dla poszczególnych wydziałów hut, na każdy kwartał kalendarzowy:

- 1) wielkość produkcji asortymentu, stanowiącą podstawę premiowania za jej przekroczenie z tym, że suma poszczególnych asortymentów stanowiąca bazę, nie może być mniejsza od wielkości produkcji tych asortymentów, zatwierdzonej przez Komisję Planowania i Ministra Przemysłu Ciężkiego jako baza,
- 2) wysokość funduszu premiowego dla przedsiębiorstwa za przyrost produkcji ponad wielkości określone bazą, w ramach wydzielonego na ten cel rocznego funduszu premiowego.

4. Dyrektor huty, w ramach wielkości produkcji stanowiącej bazę zatwierdzonej przez Dyrektora Zjednoczenia, ustala wielkość planu i bazy na każdy miesiąc kalendarzowy dla poszczególnych wydziałów produkcyjnych z tym, że wielkość planu i bazy, określone na każdy miesiąc, powinny być dostosowane do rzeczywistych zdolności produkcyjnych poszczególnych wydziałów, z uwzględnieniem planowych remontów.

5. Podstawę do oceny wykonania zadań produkcyjnych dla celów premiowania, stanowi produkcja przeliczeniowa, wynikająca z wprowadzenia współczynników przeliczeniowych, uwzględniających różnice w pracochłonności wytwarzania poszczególnych asortymentów wyrobów hutniczych.

6. Przy określeniu wysokości premii dla pracowników inżynieryjno-technicznych za przyrost produkcji w stosunku do zadań określonych tzw. bazą, stosuje się zamiast bazy ilościowej — bazę wartościową określoną produkcją towarową liczoną w cenach zbytu, względnie według kosztów własnych przy obrocie wewnętrznym.

W hutach żelaza i stali bazę do premiowania w ujęciu wartościowym stosuje się do wydziałów, w których większość produkcji przeznaczona jest na sprzedaż i w których stosowane będą dopłaty za wykonanie produkcji w tolerancjach zawężonych i minusowych.

7. Wysokość premii za każdy 1% przyrostu produkcji ponad wielkość określoną bazą wynosi:

- 1) do 4% miesięcznej płacy podstawowej dla kierowników wydziałów, zastępców kierowników wydziałów, kierowników oddziałów, kierowników zmian i mistrzów, zatrudnionych w wydziałach produkcyjnych: koksownie, wielkie piece, stalownie, walcownie bruzdowe, blachy taśm i rur, młotownie, prasownie i żelazo-stopów,
- 2) do 2% miesięcznej płacy podstawowej dla kierowników pozostałych wydziałów produkcyjnych i ich zastępców, kierowników oddziałów, kierowników zmian i mistrzów,
- 3) w wysokości średnio-ważonej z przysługującej premii pracownikom wydziałów produkcyjnych wymienionych w pkt. 1 i 2 dla: dyrektora przedsiębiorstwa, głównego inżyniera, szefa produkcji,



- głównego mechanika, głównego energetyka, głównego technologa, głównego metalurga, zastępcy głównego mechanika i głównego energetyka, kierownika działu normowania pracy, st. technika i technika normowania pracy, st. kalkulatora i kalkulatora czasu pracy,
- 4) kierownicy wydziałów, z-cy kierowników wydziałów, kierownicy oddziałów, kierownicy zmian, mistrzowie zatrudnieni w wydziałach pomocniczych, a mianowicie w wydziałach mechanicznych, remontowobudowlanych, energetycznych, transportowych itp. otrzymują premię w wysokości średnio-ważonej premii za przekroczenie zadań produkcyjnych przysługującej pracownikom obsługiwanych przez nich wydziałów z tym, że do obliczenia premii za przekroczenie zadań przez podstawowe wydziały wyszczególnione w p-cie 1 przyjmuje się współczynnik 0,5.

### § 3.

1. Wypłata przedsiębiorstwu kwoty za przyrost produkcji ponad bazę następuje przez bank na podstawie pisemnego zlecenia Zjednoczenia, stwierdzającego, że przedsiębiorstwo wykonało dodatkową ilość produkcji w poszczególnych asortymentach wyrobów ponad wielkość tzw. bazą i z tego tytułu uprawnione jest do otrzymania określonej kwoty funduszu premiowego oraz, że zatwierdzona kwota funduszu premiowego za przyrost produkcji znajduje pokrycie w ramach zcentralizowanej kwoty tego funduszu, ustalonej na dany rok dla Zjednoczenia.

2. W przypadku wyższego wykonania produkcji ponad wielkość określoną planem, nie znajdującego pokrycia w kwocie przyznanej na ten cel Zjednoczeniu, dodatkowa kwota funduszu premiowego zostaje pokryta z rezerwy funduszu premiowego.

### § 4.

1. Wypłacenie premii w pełnej wysokości za przyrost produkcji może nastąpić, o ile wydział produkcyjny wykonał:

- 1) w 100% ilościowe zamówienie na dany miesiąc,
- 2) wykonał w 100% tonażowo w 98 asortymentowo, w skali miesiąca, dostawy materiałów wsadowych w kooperacji międzyhutniczej.

2. W przypadku wykonania zamówień w granicach:

- 1) 95—99% przez wydziały jakościowe,
  - 2) 97—99% przez wydziały zwykłe,
- przysługującą premię za przyrost produkcji ponad bazę obniża się o 50%.

3. W przypadku wykonania miesięcznych zamówień poniżej 95% przez wydziały produkcyjne jakościowe i poniżej 97% przez wydziały produk-

cyjne zwykle, pracownikom tych wydziałów nie przysługuje w ogóle premia za przyrost produkcji.

4. Wykaz wydziałów produkujących wyroby jakościowe i zwykle ujęty jest w załączniku do niniejszych zasad premiowania. Dyrektor Zjednoczenia może wprowadzić zmiany w załączonym wykazie wydziałów.

5. Wykonanie zamówień liczy się w proporcji do planu w rachunku narastającym od początku roku, zgodnie ze sprawozdawczością resortową (MH-zb-2) oraz innymi sprawozdaniami ustalonymi przez Zjednoczenie dla tego celu. Dyrektor przedsiębiorstwa, w odniesieniu do pracowników poszczególnych wydziałów, a dyrektor Zjednoczenia w stosunku do pracowników zarządu przedsiębiorstwa, może zastosować sankcje karne w postaci potrącenia należnej pracownikom premii w przypadkach niewykonania chociażby jednego ważnego dla gospodarki narodowej zamówienia, mimo nieznacznego tonażowo niewykonania zamówień nie wpływającego na obniżenie premii przy zastosowaniu zasad jej obliczenia i potrącenia ujętych w niniejszych zasadach premiowania. Wykonanie zamówień liczy się za okres danego miesiąca narastająco od początku. Zamówienie uważa się za wykonane z chwilą potwierdzenia odbioru produkcji przez magazyn.

6. W przypadku całkowitego zrealizowania względnie nadrobienia brakującego tonażu przeterminowanego zamówienia z kwartału poprzedniego w kwartale następnym, produkcję całego przeterminowanego zamówienia względnie nadrobioną część, zrealizowaną w kwartale następnym, zalicza się tylko w 50% przy obliczaniu premii pracownikom inżynieryjno-technicznym.

7. W razie niezrealizowania zamówień w kooperacji międzyhutniczej w 100% pracownikom nie przysługuje premia z tytułu przyrostu produkcji ponad wielkość określoną bazą. W przypadku niepełnego wykonania dostaw międzyhutniczych w asortymentach, stosuje się zmniejszenie premii o 5 punktów za każdy 1% niewykonania dostaw w asortymencie poniżej 98%. W przypadku realizacji dostaw międzyhutniczych w asortymencie poniżej 95% premia z tytułu przyrostu produkcji ponad wielkość określoną bazą w ogóle nie przysługuje.

8. Pod określeniem „dostawy międzyhutnicze” rozumie się wszystkie asortymenty ujęte w planie danego miesiąca dostaw międzyhutniczych, zatwierdzonym przez Zjednoczenie.

## § 5.

1. Przyznanie premii za przyrost produkcji uzależnione jest od nieprzekroczenia wyznaczonego wskaźnika braków produkcji lub osiągnięcia uzysku.

2. Wskaźnik braków, obowiązujący wszystkie wydziały produkcyjne zatwierdza Dyrektor Zjednoczenia lub Dyrektor przedsiębiorstwa w oparciu o osiągnięte wyniki roku poprzedzającego w warunkach porównywalnych.

3. Premia w pełnej wysokości przysługuje o ile przy wykonanej produkcji nie został przekroczony wyznaczony wydziałowi wskaźnik braków.

4. W razie przekroczenia wskaźnika braków do 10% — wynikającą premię obniża się o połowę.

W razie przekroczenia wskaźnika braków do 20% — wynikającą premię obniża się o 75%.

W razie przekroczenia wskaźnika braków powyżej 20% w stosunku do limitu — premia nie przysługuje w ogóle.

5. Warunkiem wypłacenia osiągniętej premii za przyrost produkcji ponad ustaloną bazę dla zakładów i wydziałów koksowni jest osiągnięcie stopnia równomierności jakości koksu w wysokości 95%, przy czym do obliczenia równomierności bierze się ścieralność, wytrzymałość, zapieplenie i zawilgoconie.

Za każdy 1% pogorszenia stopnia równomierności jakości koksu wynikającą premię pomniejsza się o 2%.

6. Warunkiem wypłacenia premii w pełnej wysokości dla wydziałów stalowni, oprócz warunku wymienionego w p-cie 1, jest osiągnięcie ilości trafionych wytopów w danym miesiącu w procencie nie niższym aniżeli zostało to ustalone przez dyrektora przedsiębiorstwa na podstawie wyniku roku poprzedzającego.

7. W wyjątkowych i uzasadnionych przypadkach Minister Przemysłu Ciężkiego może przyznać wynikającą premię całkowicie lub częściowo, o ile przekroczenie wskaźnika braków było nie zależne od przedsiębiorstwa, a wydział notuje dobre wyniki produkcyjne, lub dotrzymany jest wskaźnik ilości braków liczony w rachunku narastającym od początku roku.

8. Warunkiem wypłacenia premii dla uprawnionych pracowników wydziałów pomocniczych jest wykonanie przez wydział pomocniczy ustalonych dla niego zadań produkcyjnych względnie remontowych.

O ile na skutek zaniedbań lub braku dostatecznych starań ze strony pracowników dozoru technicznego wydziałów pomocniczych nastąpiło zahamowanie pracy w wydziale produkcji podstawowej (wielkie piece, stalownie, koksownie, walcownie i inne), dyrektor przedsiębiorstwa powinien zmniejszyć lub całkowicie skreślić premię pracownikom tych wydziałów, z winy których nastąpiły przeszkody w normalnym cyklu produkcyjnym.



## § 6.

1. W stosunku do premii dla dyrektorów przedsiębiorstw i głównych inżynierów, za przyrost produkcji ponad wielkość określoną bazą, mają zastosowanie ogólne przepisy w sprawie premiowania pracowników umysłowych państwowych przedsiębiorstw przemysłowych, ujęte w załączniku Nr 18a.

2. Wysokość miesięcznego funduszu premiowego za przyrost produkcji zatwierdza do wypłaty dyrektor zjednoczenia na podstawie wniosku przedsiębiorstwa.

3. Dyrektor Zjednoczenia powinien zmniejszyć lub całkowicie skreślić premię pracownikom wymienionym w § 2, ust. 1, w przypadku:

- 1) niewykonania przez przedsiębiorstwo planu dostaw międzyhutniczych,
- 2) niewykonania zadań przez podstawowe wydziały produkcyjne przedsiębiorstwa,
- 3) naruszenie przez przedsiębiorstwo dyscypliny gospodarczej, technologicznej, finansowej, zaniedbań w zakresie bhp itp.

4. Wysokość miesięcznej premii dla pracowników wydziałów produkcyjnych za przyrost produkcji ponad wielkość określoną bazą zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa.

5. W przypadku przekroczenia przez przedsiębiorstwo funduszu płac niepokrytego w pierwszej kolejności z ogólnego funduszu premiowego przedsiębiorstwa, dyrektor Zjednoczenia w stosunku do dyrektora przedsiębiorstwa i głównego inżyniera, a dyrektor przedsiębiorstwa w stosunku do pracowników winnych zaistniałego przekroczenia funduszu płac, obowiązani są zastosować przy zatwierdzaniu premii za przyrost produkcji ponad bazę sankcje przewidziane w § 12, ust. 1 i 2 załącznika nr 18a.

6. Dyrektorowi przedsiębiorstwa przysługuje prawo:

- 1) częściowego lub całkowitego pozbawienia premii poszczególnych pracowników w przypadku niewykonania zadań należących do zakresu ich obowiązków lub niedbałego i niesumiennego wykonania zleconych im prac,
- 2) potrącenia części premii pracownikom winnym niedostatecznej konserwacji agregatów i urządzeń, a w przypadku spowodowania awarii i nieplanowego postoju agregatu w wyniku niedbalstwa lub złego wykonania remontu — do całkowitego skreślenia premii.

7. Premię wynikającą z niniejszych zasad premiowania wypłaca się na podstawie wyników produkcyjnych osiągniętych w miesiącu poprzednim.



§ 7.

W odniesieniu do premii za przyrost produkcji wynikających z niniejszych zasad premiowania, nie mają zastosowania przepisy w zakresie limitów premii indywidualnych, określone w załączniku nr 18a.

§ 8.

Wyплаты premii niezgodne z postanowieniami niniejszych zasad będą traktowane jako pozbawione legalnych podstaw.

§ 9.

Postanowienia niniejszych zasad premiowania nie dotyczą przedsiębiorstw topników hutniczych.

**Wykaz wydziałów produkcji jakościowej**

1. **Huta im. Lenina**
  - a) walcownia blach gor.
  - b) walcownia blach zimnych
  - c) wydział rur zgrzewnych
  - d) ocynkownia
  - e) ocynownia
  - f) profile gięte
2. **Huta im. Bieruła**
  - a) walcownia rur
  - b) wydział konstr. stal.
3. **Huta im. Nowotki**
  - a) wydz. prod. maszyn i urz. hutn.
  - b) wydz. konstr. stalowych
4. **Huta Kościuszko**

Walcownia drutu
5. **Huta im. Dzierżyńskiego**
  - a) walcownia średnia
  - b) walcownia drobna
  - c) budowa maszyn
6. **Huta Florian**

walcownia zimna
7. **Huta Jedność**
  - a) walcownia rur Mannesman
  - b) walcownia rur Innocenti
8. **Huta im. Buczka**
  - a) odlewnia walców
  - b) obróbka walców
  - c) ciągarnia zimna rur
  - d) walcownia Wellman
9. **Huta im. Cedlera**
  - a) walcownia zimna taśm
  - b) prasownia
10. **Huta Pokój**
  - a) walcownia blachy grubej
  - b) walcownia blachy cienkiej
  - c) walcownia Sędzimir
11. **Huta Bałory**
  - a) walcownia bruzdowa
  - b) walcownia grubej blachy
  - c) walcownia cienkiej blachy
  - d) walcownia białej blachy
  - e) walcownia rur
  - f) kuźnia i prasownia
12. **Huta Baildon**
  - a) wszystkie walcownie
  - b) wytwórnia wiertel
  - c) wytwórnia twardego metalu
  - d) wytwórnia magnesów
  - e) wytwórnia elektrod
  - f) ciągarnia
  - g) kuźnia i prasownia
13. **Huta Warszawa**
  - a) prasownia
  - b) odlewnia staliwa
  - c) wszystkie walcownie (bez zgniatacza)
  - d) ciągarnia prętów i rur
  - e) wydz. obróbki zgrubnej
14. **Huta Małapanew**
  - a) odlewnia A
  - b) odlewnia B

**15. Huta Zabrze**

- a) wydz. bud. maszyn hutn.
- b) wydz. konstrukcyjny
- c) wydz. mechaniczny

**16. Huta Zygmunt**

- a) odlewnia
- b) wydz. bud. maszyn hutn.
- c) konstrukcje stalowe

**17. Huta im. Świerczewskiego**

- a) kuźnia i akcesoria kolej.
- b) ciągarnia prętów i rur

**18. Huta Ferrum**

- a) spawalnia rur
- b) odlewnie

Pozostałe wydziały nie wymienione w niniejszym wykazie zakwalifikowane zostały do wydziałów zwykłych.

**Z a s a d y**

**premiowania za przyrost produkcji w stosunku do ustalonych zadań (tzw. bazy) w przedsiębiorstwach hutnictwa i przetwórstwa metali nieżelaznych oraz w Zakładach Surowców Ogniotrwałych „Górka” z wyjątkiem wydziału wydobycia surowca**

## § 1.

1. Z globalnej kwoty funduszu premiowego przyznanej w NPG na premie dla pracowników umysłowych przedsiębiorstw nadzorowanych przez Ministerstwo Przemysłu Ciężkiego za wykonanie i przekroczenie zadań wynikających z planu techniczno-ekonomicznego, wydziela się kwotę funduszu premiowego z wyłącznym przeznaczeniem na premiowanie pracowników inżynieryjno-technicznych za przyrost poszczególnych asortymentów produkcji ponad wielkość określoną tzw. bazą.

2. Kwotę funduszu premiowego za przyrost poszczególnych asortymentów produkcji w skali przedsiębiorstw zjednoczenia, przeznaczoną wyłącznie na premie dla pracowników inżynieryjno-technicznych za przyrost produkcji ponad wielkość określoną bazą, ustala na każdy rok kalendarzowy Minister Przemysłu Ciężkiego w ramach wydzielonej na ten cel ogólnej kwoty funduszu premiowego.

3. Przyznana Zjednoczeniu kwota funduszu premiowego za przyrost produkcji ponad określoną bazę pozostaje w dyspozycji dyrektora Zjednoczenia i powiększa rezerwę funduszu premiowego utworzoną na podstawie § 1, ust. 4 załącznika Nr 18a.

## § 2.

1. Premiowaniem za przyrost produkcji w stosunku do wielkości określonej bazą objęte są stanowiska bezpośredniego dozoru inżynieryjno-technicznego wydziałów produkcyjnych i pomocniczych oraz kierownictwa technicznego przedsiębiorstw, wymienione w dalszych paragrafach niniejszych zasad.

2. Wielkość produkcji stanowiąca tzw. bazę dla premiowania za jej przekroczenie — określa dla podstawowych wyrobów Komisja Planowania przy Radzie Ministrów przy zatwierdzeniu asortymentowego rocznego planu produkcji.

Wielkość produkcji stanowiąca tzw. bazę dla premiowania za jej przekroczenie dla pozostałych wyrobów określa Minister Przemysłu Ciężkiego.

3. Generalny dyrektor Zjednoczenia określa dla każdego asortymentu, dla poszczególnych wydziałów przedsiębiorstw na każdy kwartał kalendarzowy:



- 1) wielkość produkcji asortymentu, stanowiącą podstawę premiowania za jej przekroczenie, z tym, że suma poszczególnych asortymentów stanowiącą bazę, nie może być mniejsza od wielkości produkcji tych asortymentów, zatwierdzonej przez Komisję Planowania przy Radzie Ministrów i Ministra Przemysłu Ciężkiego jako baza.
- 2) wysokość funduszu premiowego dla przedsiębiorstw za przyrost produkcji ponad wielkości określone bazą, w ramach wydzielonego na ten cel rocznego funduszu premiowego.
4. Dyrektor przedsiębiorstwa, w ramach wielkości produkcji stanowiącej bazę, zatwierdzonej przez Generalnego dyrektora Zjednoczenia, ustala wielkość planu i bazy na każdy miesiąc kalendarzowy, z tym, że wielkość planu i bazy, określone na każdy miesiąc powinny być dostosowane do rzeczywistych zdolności produkcyjnych wydziałów z uwzględnieniem planowych remontów.
5. Podstawę do oceny wykonania zadań produkcyjnych dla celów premiowania, stanowi produkcja przeliczeniowa, wynikająca z wprowadzenia współczynników przeliczeniowych, uwzględniających różnice w pracochłonności wytwarzania poszczególnych asortymentów wyrobów hutniczych.
6. Wysokość premii za każdy 1% przyrostu produkcji ponad wielkość określoną bazą wynosi:
  - 1) do 2% miesięcznej płacy podstawowej dla kierowników wydziałów, zastępców kierowników wydziałów, kierowników zmian i mistrzów zatrudnionych w wydziałach produkcyjnych i przetwórstwa metali nieżelaznych,
  - 2) w wysokości średnio ważonej z premii należnej za przekroczenie poszczególnych zadań produkcyjnych dla: dyrektora przedsiębiorstwa, głównego inżyniera, szefa produkcji, głównego mechanika, głównego energetyka, głównego metalurga, głównego technologa, kierownika działu normowania pracy, st. technika i technika normowania pracy, st. kalkulatora i kalkulatora czasu pracy,
  - 3) kierownicy wydziałów, z-cy kierowników wydziałów, kierownicy oddziałów, kierownicy zmian, mistrzowie zatrudnieni w wydziałach pomocniczych, a mianowicie w wydziałach mechanicznych, remontowych, budowlanych, energetycznych, transportowych itp. otrzymują premię w wysokości średnio-ważonej premii za przekroczenie zadań produkcyjnych przysługującej pracownikom obsługiwanych przez nich wydziałów.

### § 3.

1. Wypłata przedsiębiorstwu kwoty za przyrost produkcji ponad bazę następuje przez bank na podstawie pisemnego zlecenia Zjednoczenia, stwierdzającego, że przedsiębiorstwo wykonało dodatkową ilość produk-

cji ponad ustaloną bazę w poszczególnych asortymentach, i z tego tytułu uprawnione jest do otrzymania określonej kwoty funduszu premiowego, oraz że zatwierdzona kwota funduszu premiowego za przyrost produkcji znajduje pokrycie w ramach scentralizowanej kwoty tego funduszu ustalonej na dany rok dla Zjednoczenia.

2. W przypadku wyższego wykonania produkcji ponad wielkość określoną planem niezajdującego pokrycia w kwocie przyznanej na ten cel Zjednoczeniu, dodatkowa kwota funduszu premiowego zostaje pokryta z rezerwy funduszu premiowego.

#### § 4.

1. Wypłacenie premii w pełnej wysokości za przyrost produkcji może nastąpić o ile wydział produkcyjny:

- wykonał asortymentowo-harmonogram produkcji według grup asortymentowych, które stanowią bazę do premiowania,
- wysłał wykonaną produkcję do 14 dni po zakończeniu miesiąca,
- wykonał zlecenia specjalnej ważności oraz zlecenia na dostawy kooperacyjne w 100%,
- wykonał ogólną ilość zamówień na dany miesiąc co najmniej w 95%,
- osiągnął jakość produkcji ustaloną w planach kwartalno-miesięcznych.

2. W przypadku niepełnego wykonania zadań produkcyjnych w asortymencie, pomniejsza się dla danego wydziału premię o 5% na każdy 1% niewykonania produkcji w asortymencie.

Przy wykonaniu asortymentu produkcji poniżej 95% premia nie przysługuje.

3. W przypadku wykonania zleceń o specjalnej ważności oraz zleceń kooperacji międzyzakładowej w wysokości 98—99%, należną premię obniża się o 50%.

W przypadku wykonania tych zleceń poniżej 98% — premia za przyrost produkcji w stosunku do bazy nie przysługuje.

4. W przypadku wykonania ogólnej ilości zamówień w danym miesiącu poniżej 95% — premia nie przysługuje.

O ile jednak wydział produkcyjny wykona ilość zamówień planowaną na dany kwartał przynajmniej w 95% — premia za przyrost produkcji w stosunku do bazy może być wypłacona za wszystkie miesiące danego kwartału.

5. W przypadku całkowitego zrealizowania względnie nadrobienia brakującego tonażu przeterminowanego zamówienia z kwartału poprzedniego w kwartale następnym, produkcję całego przeterminowanego zamówienia względnie nadrobioną część, zrealizowaną w kwartale następnym,

zalicza się tylko w 50% przy obliczaniu premii pracownikom inżyniersko-technicznym.

6. Do produkcji wykonanej może być zaliczona tylko produkcja dobra, odebrana przez kontrolę techniczną zgodnie z technicznymi warunkami odbioru.

7. W przypadku uznania reklamacji odbiorcy po wysłaniu produkcji, zareklamowaną ilość produkcji odejmuje się dla celów obliczenia premii, od ilości produkcji wykonanej w miesiącu, w którym uznano reklamację.

8. Dyrektor przedsiębiorstwa w odniesieniu do pracowników poszczególnych wydziałów, a dyrektor Zjednoczenia w stosunku do pracowników zarządu przedsiębiorstwa, może zastosować sankcje karne w postaci potrącenia należnej pracownikom premii w przypadku niewykonania chociażby jednego ważnego dla gospodarki narodowej zamówienia, mimo nieznacznego tonażowo niewykonania zamówień, nie wpływającego na obniżenie premii przy zastosowaniu zasad jej obliczenia i potrącenia, ujętych w niniejszych zasadach premiowania.

#### § 5.

1. Przyznanie premii za przyrost produkcji uzależnione jest od wykonania wskaźnika jakości produkcji lub uzysku.

2. Wskaźnik jakości obowiązujący wszystkie wydziały produkcyjne zatwierdza dyrektor Zjednoczenia lub dyrektor przedsiębiorstwa w oparciu o osiągnięte wyniki roku poprzedzającego w warunkach porównywalnych.

3. Premia w pełnej wysokości przysługuje o ile przy wykonanej produkcji nie został przekroczony wyznaczony wydziałowi wskaźnik jakości produkcji.

4. W razie przekroczenia wskaźnika jakości do 10% — wynikającą premię obniża się o połowę. W razie przekroczenia wskaźnika jakości do 20% — wynikającą premię obniża się o 75%.

W razie przekroczenia wskaźnika jakości powyżej 20% premia nie przysługuje w ogóle.

5. W wyjątkowych i uzasadnionych przypadkach Minister Przemysłu Ciężkiego może przyznać wynikającą premię całkowicie lub częściowo, o ile niewykonanie wskaźnika jakości produkcji było niezależne od przedsiębiorstwa, a wydział notuje dobre wyniki produkcyjne, lub dotrzymany jest wskaźnik liczony w rachunku narastającym od początku roku.

6. Warunkiem wypłacenia premii dla uprawnionych pracowników wydziałów pomocniczych jest wykonanie przez wydział pomocniczy ustalonych dla niego zadań produkcyjnych, remontowych lub usługowych.



O ile na skutek zaniedbań lub braku dostatecznych starań ze strony pracowników dozoru technicznego wydziałów pomocniczych nastąpiło zahamowanie pracy w wydziale produkcji podstawowej, dyrektor przedsiębiorstwa powinien zmniejszyć lub całkowicie skreślić premię pracownikom tych wydziałów, z winy których nastąpiły przeszkody w normalnym cyklu produkcyjnym.

## § 6.

1. W stosunku do premii dla dyrektorów przedsiębiorstw i głównych inżynierów, za przyrost produkcji ponad wielkość określoną bazą mają zastosowanie ogólne przepisy w sprawie premiowania pracowników umysłowych państwowych przedsiębiorstw przemysłowych, ujęte w załączniku Nr 18a.

2. Wysokość miesięcznego funduszu premiowego za przyrost produkcji zatwierdza do wypłaty dyrektor Zjednoczenia na podstawie wniosku przedsiębiorstwa.

3. Dyrektor Zjednoczenia powinien zmniejszyć lub całkowicie skreślić premię pracownikom wymienionym w § 2, ust. 1 w przypadku:

- 1) niewykonania przez przedsiębiorstwo planu dostaw międzyhutniczych,
- 2) niewykonania zadań przez podstawowe wydziały produkcyjne przedsiębiorstwa,
- 3) naruszenia przez przedsiębiorstwo dyscypliny gospodarczej, technologicznej, finansowej, zaniedbań w zakresie bhp itp.

4. Wysokość miesięcznej premii dla pracowników wydziałów produkcyjnych za przyrost produkcji ponad wielkość określoną bazą zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa.

5. W przypadku przekroczenia przez przedsiębiorstwo funduszu płac niepokrytego w pierwszej kolejności z ogólnego funduszu premiowego przedsiębiorstwa, dyrektor zjednoczenia w stosunku do dyrektora przedsiębiorstwa i głównego inżyniera, a dyrektor przedsiębiorstwa w stosunku do pracowników winnych zaistniałego przekroczenia funduszu płac obowiązani są zastosować przy zatwierdzeniu premii za przyrost produkcji ponad bazę sankcje przewidziane w § 12, ust. 1 i 2 załącznika Nr 18a.

6. Dyrektorowi przedsiębiorstwa przysługuje prawo:

- 1) częściowego lub całkowitego pozbawienia premii poszczególnych pracowników w wypadku niewykonania zadań należących do zakresu ich obowiązków lub niedbałego i niesumiennego wykonania zleconych im prac,
- 2) potrącenia części premii pracownikom winnym niedostatecznej konserwacji agregatów i urządzeń, a w przypadku spowodowania awarii



i nieplanowanego postępu agregatu w wyniku niedbalstwa lub złego wykonania remontu — do całkowitego skreślenia premii.

7. Premię wynikającą z niniejszych zasad premiowania wypłaca się na podstawie wyników produkcyjnych osiągniętych w miesiącu poprzednim.

#### § 7.

W odniesieniu do premii za przyrost produkcji wynikających z niniejszych zasad premiowania — nie mają zastosowania przepisy w zakresie limitów premii indywidualnych, określone w załączniku Nr 18a.

#### § 8.

Wypłaty premii niezgodne z postanowieniami niniejszych zasad będą traktowane jako pozbawione legalnych podstaw.

## ZAŁĄCZNIK NR 18D

### Z a s a d y

#### premiowania pracowników finansowo-księgowych za sporządzenie rocznego sprawozdania finansowego (premia bilansowa)

##### § 1.

1. Niezależnie od premii za działalność podstawową pracownikom finansowo-księgowym przysługuje raz w roku premia za sporządzenie w terminie rocznego sprawozdania finansowego. Na premię tą przeznaczają się kwotę nie wyższą niż 15% miesięcznego funduszu płac zasadniczych ogółu pracowników finansowo-księgowych.

2. W przedsiębiorstwach, w których pracownicy umysłowi premiovani są według zasad zawartych w załączniku Nr 18a — fundusz na premię za sporządzenie rocznego sprawozdania finansowego wydziela się z ogólnego funduszu premiowego pracowników umysłowych.

3. W przedsiębiorstwach i instytucjach nie objętych postanowieniami wymienionego w ust. 2 załącznika — fundusz na premię za sporządzenie rocznego sprawozdania finansowego tworzy się jako wyodrębnioną pozycję w ramach planowanego osobowego funduszu płac.

##### § 2.

1. Premia za sporządzenie rocznego sprawozdania finansowego przysługuje pracownikom finansowo-księgowym jedynie w wypadku gdy roczne sprawozdanie finansowe zostało sporządzone prawidłowo oraz złożone w terminie i w trybie przewidzianym obowiązującymi przepisami, a w szczególności przepisami zarządzenia Ministra Finansów z dnia 7 listopada 1956 r. w sprawie terminów składania rocznych sprawozdań finansowych (Monitor Polski z 1956 r. Nr 105, poz. 1212 i z 1958 r. Nr 88 poz. 493).

Za prawidłowo sporządzone roczne sprawozdanie finansowe uważa się sprawozdanie zatwierdzone w trybie przewidzianym przepisami zarządzenia Ministra Finansów z dnia 5 stycznia 1960 r. w sprawie badania i zatwierdzania sprawozdań finansowych przedsiębiorstw państwowych i udziału przedstawicieli organów finansowych i banków w tych czynnościach (Monitor Polski Nr 3, poz. 13), zatem premia bilansowa nie może być wypłacona przed zatwierdzeniem sprawozdania finansowego.

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

Decyzję w tej sprawie podejmuje się równocześnie z decyzją o zatwierdzeniu (lub niezatwierdzeniu) sprawozdania finansowego. Decyzja ta powinna mieć również wpływ na premie indywidualne pracowników innych komórek współdziałających przy sporządzaniu rocznego sprawozdania finansowego.

### § 3.

1. Indywidualna roczna premia bilansowa nie może przekraczać 30% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika pod warunkiem, że brał on udział w pracach przy sporządzaniu bilansu i pracował w danym zakładzie pracy co najmniej przez trzy miesiące bezpośrednio przed datą złożenia rocznego sprawozdania finansowego.

2. Dyrektor zakładu może zezwolić na wypłatę premii gł. księgowemu mimo nie przepracowania w danym zakładzie pracy okresu 3-ch miesięcy.

### § 4.

1. Roczna premia bilansową przyznaje dyrektor zakładu pracy na wniosek głównego księgowego. Fundusz na roczną premię bilansową obliczony zgodnie z zasadami określonymi w § 1 podlega zatwierdzeniu przez właściwą jednostkę nadrzędną.

2. Wypłata rocznej premii bilansowej przed zatwierdzeniem rocznego sprawozdania finansowego w przepisany trybie jest niedopuszczalna.

3. Premię za sporządzenie w terminie bilansu rocznego wypłaca się pracownikom finansowo-księgowym niezależnie od spełnienia przez poszczególne grupy pracowników przedsiębiorstwa zadań (warunków), uprawniających do premii za wykonanie tych zadań.

### § 5.

1. Zasady wypłacania rocznej premii finansowej określonej wyżej stosuje się również w przypadku likwidacji zakładu pracy, za terminowe złożenie prawidłowo sporządzonego sprawozdania likwidacyjnego (bilansu likwidacyjnego).

Premia nie przysługuje, jeżeli finansowe sprawozdanie likwidacyjne zostało dokonane w ramach umowy o dzieło.

2. Fundusz na premię za sporządzenie sprawozdania likwidacyjnego zatwierdza jednostka nadrzędna w zależności od czasu jaki upłynął między ostatnim rocznym sprawozdaniem finansowym do rozpoczęcia likwidacji przedsiębiorstwa. Jeżeli okres ten wynosił do 6-ciu miesięcy — fundusz premiiowy nie powinien przekroczyć 10%, a ponad 6 miesięcy 15% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracowników finansowo-księgowych zatrudnionych przy likwidacji przedsiębiorstwa.

## Regulamin

## premiowania maszynistek zatrudnionych w halach maszyn

1. Regulamin określa zasady premiowania pracowników zatrudnionych w halach maszyn.

2. Do pracowników hali maszyn zalicza się maszynistki, korektorów i kierowników hali maszyn.

3. Hala maszyn jest zgrupowaniem co najmniej 2 maszynistek w jednym pomieszczeniu. Na czele hali maszyn, liczącej co najmniej 5 maszynistek, stoi kierownik hali maszyn.

W halach maszyn z 2—4 maszynistkami funkcje kierownika hali maszyn powierza się pracownikowi spełniającemu również inne czynności biurowe.

Pracownik ten, jeżeli nie podlega premiowaniu z innego tytułu, może otrzymać premię w wysokości 15% płacy podstawowej. W skład hali maszyn z co najmniej 5 maszynistkami wchodzi również stali korektorzy.

4. a) Podstawową jednostką obliczeniową w płacy maszynistki jest jedna strona maszynopisma o 30 wierszach z 60 uderzeniami w wierszu, tj. 1800 uderzeń.

W związku z tym pisma, w których ilość uderzeń w wierszu tekstu jest różna od 60, ilość wierszy powinna być przeliczona według dotychczasowych tabel na wiersze o 60 uderzeniach i dopiero wówczas maszynopis może być zakwalifikowany jako pół,  $\frac{3}{4}$  lub 1 — jednostka obliczeniowa.

b) Wiersz rozpoczęty można uznać za cały tylko w przypadku jeśli występuje on w tekście pisma. Natomiast nie mogą być zaliczone jako całe wiersze:

- 1) nagłówki i tytuły pisma,
- 2) adresy i rozdzielnik,
- 3) daty i numery,
- 4) oznaczenia osób podpisujących,
- 5) określenie ilości załączników,
- 6) oznaczenia charakteru pism (tajne, poufne itp.).

Określenie podane wyżej w pkt. 1—6 należy liczyć ryczałtowo za 4 wiersze o 60 uderzeniach.

c) Pismo o niepełnych stronach liczy się:

od 7 wierszy	jako $\frac{1}{4}$ strony
od 8 do 15 wierszy	jako $\frac{1}{3}$ strony
od 16 do 23 wierszy	jako $\frac{3}{4}$ strony
od 24 do 30 wierszy	jako 1 strona



Pisma zawierające ponad 30 wierszy na jednej stronie należy przeliczyć na odpowiednią ilość stron w sposób wyżej podany.

- d) W przypadku, gdy pismo składa się z kilku stron, aby właściwie obliczyć ilość jednostek obliczeniowych należy:
  - 1) zsumować wiersze na wszystkich stronach,
  - 2) przeliczyć na wiersze o 60 uderzeniach,
  - 3) ilość wierszy przeliczeniowych (o 60 uderzeniach) podzielić przez 30 i tylko końcówkę zaliczyć jako część strony.
- e) Bruliony pism oddawanych do przepisywania na maszynie powinny być sporządzane czytelnie. Wyjątek mogą stanowić tylko pisma pracowników o charakterze pisma źle czytelnym. Kierownik hali maszyn może odmówić przyjęcia do przepisania pism o złej czytelności, z wyjątkiem pism zakwalifikowanych przez aprobatę do przepisania.

Jako rękopisy o złej czytelności mogą być zakwalifikowane:

- 1) rękopisy pracowników o źle czytelnym charakterze pisma, zakwalifikowane przez aprobatę do przepisania,
- 2) pisma, w których cyfry stanowią ponad 30% tekstu,
- 3) pisma zawierające ponad 30% tekstu w języku obcym.

Pisma przepisywane w dużej ilości egzemplarzy z rękopisu o złej czytelności mogą być zakwalifikowane jako pismo o złej czytelności tylko przy pierwszym przepisywaniu z rękopisu.

Wszystkie rękopisy, które zostały zakwalifikowane jako źle czytelne, należy zachować w aktach sprawy przez pół roku, chyba, że obowiązujące przepisy o przechowywaniu akt przewidują dłuższy okres.

- f) Przez tabelę należy rozumieć układ zawierający rubryki poziome i pionowe wypełnione treścią lub cyframi. Do tabel trudnych zalicza się tabele zawierające ponad 15 rubryk z tekstem lub bez tekstu oraz tabele zawierające ponad 7 rubryk z cyframi powyżej 40 uderzeń średnio w jednym wierszu.
- g) W przypadku wypełnienia przez maszynistkę gotowych wzorów, druków o układzie tabelarnym, krótkich tekstów w obramowaniu oraz w przypadku przepisywania kolum cyfr przedzielonych liniami lecz bez nagłówka, wykonaną pracą należy obliczyć jak w przypadku pism zwykłych (nie tabel) obliczając tylko ilość wierszy wypełnionych maszynowo.
- h) Sporządzone klisze ormigowe i woskowe należy obliczać na zasadach obowiązujących w przypadku przepisywania z rękopisu o złej czytelności.
- i) Sporządzone metalowe klisze należy obliczać na zasadach obowiązujących w przypadku przepisywania z rękopisu o złej czytelno-

ści z tym, że od ilości jednostek wynikających z tabeli podanych w tabeli dotychczas obowiązującej nie należy odliczać 0,1 jednostki, co obowiązuje przy pismach bez kopii.

- j) Za kopię uważa się odbitkę maszynową uzyskaną za pomocą kalki; sporządzone klisze ormigowe i woskowe uważa się za pisma bez kopii.

5. Po otrzymaniu wykonanej pracy, kierownik hali maszyn oblicza wynik według tabeli dotychczas obowiązującej.

6. Premia maszynistek zostaje uzależniona od ilości jednostek wypracowanych ponad ustaloną normę w czasie efektywnie przepracowanych godzin i obliczona jest na podstawie miesięcznych wyników pracy.

7. Do godzin efektywnie przepracowanych podlegających premiowaniu nie należy wliczać:

- godzin postojów, tj. czasu, w którym maszynistka, nie pisze z powodów od niej niezależnych,
- półgodzinnej przerwy przeznaczony na odpoczynek,
- godzin nieobecności usprawiedliwionych.

8. Wysokość norm ustala się następująco:

	Ilość jednostek na:		
	godz.	cały dzień przy 7 g. dniu pracy	cały dzień przy 8 g. dniu pracy
stenotypistka	5,5	35,2	41,7
maszynistka	5,0	32,5	37,5

9. Wartość jednostki wypracowanej ponad ustaloną normę zł 0,60. Przykład obliczania premii miesięcznej na podstawie wyników pracy maszynistki pobierającej uposażenie miesięczne 750 zł:

- |  |               |
|--|---------------|
| a) norma godzinna                                | 5 jednostek   |
| b) godzin efektywnie przepracowanych             | 200           |
| c) przypada jednostek według normy               | 1000          |
| d) maszynistka wypracowała jednostek             | 1200          |
| e) ponad normę wypracowała                       | 200 jednostek |
| licząc jednostkę po zł                           | 0,60          |
| należna premia wynosi $200 \times 0,60 = 120$ zł |               |

Za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w dni świąteczne maszynistka otrzymuje za każdy jeden punkt 1,05 zł. W wynagrodzenie to jest w kalkulowany ustawowy dodatek za prace w godzinach nadliczbowych i świątecznych. Wypłata podwyższonego wynagrodzenia za pracę w go-

dzinach nadliczbowych następuje pod warunkiem osiągnięcia przez maszynistkę normy pracy w godzinach służbowych.

10. W celu kontroli pracy maszynistek, kierownik hali maszyn lub inna osoba wyznaczona do kontroli pracy maszynistek ma obowiązek prowadzić kartę pracy maszynistek i jest odpowiedzialna za właściwą ocenę przy obliczaniu premii. W karcie pracy należy prowadzić dokładną ewidencję czasu, przerw i powodów przerw w pracy maszynistki.

11. Maszynistka jest obowiązana poprawić własne błędy, a w razie potrzeby sporządzić nowy czystopis.

Poprawień i ponownych przepisywań, wynikłych z winy maszynistki, nie zalicza się przy obliczaniu wydajności pracy.

12. Za czas urlopu wypoczynkowego i zdrowotnego oraz przerw w pracy z powodu macierzyństwa lub choroby przysługuje maszynistce, korektorowi i kierownikowi hali maszyn, oprócz płacy zasadniczej premia w wysokości średniej premii z ostatnich 3-ch miesięcy — przy czym do podstawy tego obliczenia nie należy wliczać wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Za czas nieprzepracowany z innych powodów premia tym pracownikom nie przysługuje.

Pracownikowi, zastępującemu kierownika hali maszyn w czasie urlopu wypoczynkowego należy obliczać premię według zasad przewidzianych dla kierownika hali maszyn.

13. Kierownik hali maszyn otrzymuje ryczałtową premię w zależności od wielkości zespołu maszynistek:

przy zespole od 5 do 8 maszynistek 30% uposażenia zasadniczego,  
przy zespole od 9 do 12 maszynistek 40% uposażenia zasadniczego,  
przy zespole od 13 do 16 maszynistek 50% uposażenia zasadniczego,  
przy zespole ponad 16 maszynistek 60% uposażenia zasadniczego.

14. Wysokość premii korektora uzależniona jest od efektywnych wyników całego zespołu maszynistek i jest obliczana procentowo w zależności od wielkości zespołu:

przy zespole od 5 do 8 maszyn. 80% śr. premii mies. cał. zespołu,  
przy zespole od 9 do 12 maszyn. 90% śr. premii mies. cał. zespołu,  
przy zespole od 13 do 16 maszyn. 100% śr. premii mies. cał. zespołu.

15. Premia korektora ulega obniżeniu w stosunku procentowym do ilości zgłoszonych reklamacji powstałych z winy pracowników hali maszyn w wysokości następującej:

1—10% ogółu wychodzących pism — 30%  
11—20% ogółu wychodzących pism — 50%  
21—30% ogółu wychodzących pism — 80%  
31% i wyż. wychodzących pism — 100%

16. W przypadku, gdy hala maszyn jest zgrupowaniem 3—4 maszyni-  
stek lub gdy nie ma korektora, maszynistka obowiązana jest przepro-  
wadzić korekty własnych pism i oddać je bez błędu.

Za czas zużyty na korektę należy maszynistce podwyższyć sumę wy-  
pracowanych przez nią jednostek w ciągu miesiąca o 20%.

Podwyższenie ilości wypracowanych jednostek, o których wyżej mowa,  
może być stosowane tylko do tej maszynistki, która rzeczywiście prze-  
prowadza korektę i podaje pisma przepisane bez błędu.

17. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w prowadzeniu kart  
pracy i niewłaściwego stosowania pkt. 16 niniejszego regulaminu, kie-  
rownik zakładu pracy (bądź osoba przez niego upoważniona) ma obowią-  
zek potrącić kierownikowi hali maszyn premię w części lub całości.

18. Niezależnie od obowiązku systematycznej kontroli pracy hali ma-  
szyn, kierownik zakładu pracy (bądź osoba przez niego upoważniona) ma  
obowiązek zlecić przeprowadzenie kontroli prawidłowości zapisów w kar-  
cie pracy w każdym wypadku, gdy należna premia za pracę w godzinach  
służbowych przekroczy 50% wynagrodzenia miesięcznego.



## ZAŁĄCZNIK NR 19

### Z a s a d y

wynagradzania za prowadzenie rachunkowości pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych związków zawodowych w jednostkach objętych postanowieniami Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Hutniczego

#### § 1.

1. a) Kierownik zakładu pracy ustala w porozumieniu z radą zakładową na podstawie dotychczasowej działalności i potrzeb pracowniczej kasy zapomogowo-pożyczkowej, niezbędny rozmiar pracy w zakresie prowadzenia rachunkowości tej kasy, tj. ilość godzin w wymiarze dziennym i miesięcznym oraz ilość pracowników potrzebnych dla załatwienia tych czynności.
- b) W tych przypadkach, gdy czas niezbędny dla dokonania czynności związanych z prowadzeniem rachunkowości kasy zapomogowo-pożyczkowej nie przekracza 8 godzin dziennie, (46 godz. tygodniowo), wówczas czynności te należy powierzać w formie pracy zleconej jednemu lub kilku pracownikom zakładu — zależnie od potrzeb i warunków lokalnych.
- c) O ile natomiast czynności te wypełniają pełny dzień pracy jednego wzgl. kilku pracowników, winny być wykonane jako zasadnicze funkcje w normalnych godzinach służbowych.
2. a) Wynagrodzenie pracowników, którym powierzono prowadzenie rachunkowości kasy zapomogowo-pożyczkowej, jako ich zasadniczą czynność (pełny dzień pracy), należy ustalić zgodnie z obowiązującą tabelą płac na poziomie wynagrodzeń pracowników zakładu wykonujących podobne czynności finansowo-księgowe.
- b) Pracownikom, którym powierzono prowadzenie rachunkowości kasy zapomogowo-pożyczkowej jako czynność zleconą, wykonywaną w godzinach pozasłużbowych, należy ustalić za te czynności zryczałtowane wynagrodzenie miesięczne biorąc pod uwagę założoną ilość godzin w skali miesięcznej, niezbędną dla wykonania tych zadań oraz stawkę godzinową, obliczoną jako 1/200 podstawowego wynagrodzenia miesięcznego, jakie otrzymują w danym zakładzie pracownicy wykonujący podobne czynności finansowo-księgowe.
- c) Wynagrodzenie za prowadzenie rachunkowości kasy zapomogowo-pożyczkowej nie może być niższe niż 120 zł miesięcznie.
3. Wydatki na wynagrodzenie, o których mowa w ust. 2, pokrywa się z funduszu płac.

**Z a s a d y**

**wprowadzania i stosowania czterobrygadowego systemu pracy**

§ 1.

W wydziałach przedsiębiorstw hutnictwa, pracujących w ruchu ciągłym, może być wprowadzony na podstawie decyzji Ministerstwa Przemysłu Ciężkiego, uzgodnionej z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Hutników, czterobrygadowy system pracy, według którego każdy 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.

1. Wprowadzenie czterobrygadowego systemu pracy powinno być poprzedzone dokonaniem niezbędnych prac przygotowawczych.

W toku tych prac należy w szczególności przewidzieć:

- dokonanie odpowiednich usprawnień organizacyjno-technicznych mających na celu zabezpieczenie wzrostu wydajności pracy i produkcji z agregatu,
- poprawę warunków pracy załogi,
- lepsze wykorzystanie czasu pracy i polepszenie sprawności biegu agregatów,
- poprawę jakości produkcji i zmniejszenie braków,
- zmniejszenie do minimum strat w produkcji poprzez usprawnienie organizacji remontów, mające na celu skrócenie czasu remontów okresowych i awaryjnych,
- ustalenie prawidłowych norm obsady agregatów,
- przeliczenie dotychczasowych norm pracy, przyjmując zasadę jednolitego ich napięcia przy uwzględnieniu istniejących warunków technicznego wyposażenia agregatów,
- ustalenie odpowiednich relacji płac między stanowiskami pracy i pracownikami, uwzględniając warunki przed i po wprowadzeniu ruchu czterobrygadowego,
- zapewnienie wygospodarowania w wyniku dokonanych usprawnień organizacyjnych i technicznych niezbędnej ilości robotników oraz funduszu płac na zorganizowanie czwartej brygady.

2. Po zakończeniu prac, o których mowa w pkt. 1 i szczegółowym poinformowaniu robotników zatrudnionych w wydziale, w którym zamierza

się wprowadzić czterobrygadowy system pracy, o podjętych przedsięwzięciach mających na celu zabezpieczenie wzrostu wydajności, jak i o nowych obsadach agregatów, wysokości nowych stawek wynagrodzenia godzinowego i zasad wynagradzania związanych z warunkami pracy w systemie czterobrygadowym — dyrektor przedsiębiorstwa składa Konferencji Samorządu Robotniczego sprawozdanie z całokształtu wykonanych prac wraz z przeliczeniem zarobków robotników według norm pracy i stawek płac.

3. Po podjęciu przez Konferencję Samorządu Robotniczego Uchwały zatwierdzającej wniosek przedsiębiorstwa o wprowadzenie ruchu czterobrygadowego, Dyrektor przedsiębiorstwa występuje z odpowiednim wnioskiem do zjednoczenia, które po dokonaniu analizy wniosku przedstawia go do decyzji Ministra Przemysłu Ciężkiego.

### § 3.

1. Dla robotników zatrudnionych w wydziałach objętych czterobrygadowym systemem pracy obowiązują stawki wynagrodzenia godzinowego według odrębnej tabeli płac dla ruchu czterobrygadowego, zawartej w załączniku nr 2a.

2. Przy wprowadzeniu ruchu czterobrygadowego, niezależnie od rewizji obsad agregatów, należy dokonać w odniesieniu do tych robotników przeliczenia dotychczasowych norm pracy, przyjmując zasadę jednolitego ich napięcia przy uwzględnieniu istniejących warunków technicznego wyposażenia agregatów.

Przy przeliczeniu norm pracy i wysokości płac należy również uwzględnić konieczność podniesienia dotychczas osiąganego wydajności pracy w wysokości zależnej od istniejących w poszczególnych przedsiębiorstwach warunków produkcyjnych, przy uwzględnieniu zmian w nowej organizacji pracy w stosunku do poprzednio stosowanej, w wielkości ustalonej przez dyrektora Zjednoczenia.

3. Robotnicy zaszeregowani do tej samej kategorii taryfowej mogą mieć przyznane stawki godzinowe w różnej wysokości w ramach rozpiętości stawki przewidzianej dla danego stanowiska pracy — w zależności od stażu pracy, kwalifikacji zawodowych, warunków pracy oraz wielkości obsługiwanego agregatu.

Przy przyznaniu robotnikom stawek godzinowych w ramach rozpiętości widełek należy kierować się w szczególności następującymi zasadami:

- a) w przypadku przejścia robotnika na stanowisko opłacane wg wyższej kategorii należy w zasadzie przyznawać stawki zbliżone do dolnej granicy rozpiętości widełek przewidzianej dla danej kategorii zaszeregowania,



- b) w odniesieniu do czołowych stanowisk jak I wytapiacz, I czadnicowy, I rozlewacz należy stosować stawkę płac zbliżoną do górnej granicy widełkowej stawki płac przewidzianej dla kategorii zaszergowania tych stanowisk pracy,
- c) górna wysokość widełkowej stawki płac może być przyznana robotnikom posiadającym co najmniej 2 letni staż pracy na danym stanowisku pracy.

#### § 4.

1. Pracę w ruchu czterobrygadowym w kolejnych dniach miesiąca w ciągu doby na zmianie I, II i III ujmuje harmonogram zatwierdzony przez dyrektora przedsiębiorstwa.

2. W wydziałach objętych czterobrygadową organizacją pracy należy zapewnić stan zatrudnienia robotników w wysokości zabezpieczającej stałą pełną obsadę agregatów zgodnie z zatwierdzonymi dla nich normami obsad.

3. Dla pełnego zabezpieczenia realizacji zadań produkcyjnych, agregaty produkcyjne powinny być stale obsługiwane przez załogę w pełnym składzie określonym w zatwierdzonych normach obsad dla czterobrygadowej organizacji pracy.

#### § 5.

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

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

2. Praca w zmniejszonej obsadzie dopuszczalna jest tylko w tym dniu, w którym robotnik bez uprzedniego zawiadomienia kierownictwa wydziału nie stawiał się do pracy.

Obsada agregatu na tej zmianie w następnym dniu, powinna być przez kierownika wydziału zabezpieczona w wysokości przewidzianej normoobsadą.



## § 6.

1. Czterobrygadowa organizacja pracy nie skraca ustawowo obowiązującego miesięcznego czasu pracy robotnikom zatrudnionym w tym systemie, dopuszcza się więc możliwość dodatkowego zatrudnienia robotników poza obowiązującym na dany miesiąc harmonogramem pracy w wymiarze nieprzekraczającym 8 godzin pracy miesięcznie przez 1 robotnika.

2. Wobec utrzymania zasady opłacania pracy w niedziele i święta ze 100% dodatkiem oraz zasady, że czterobrygadowa organizacja pracy nie skraca ustawowo obowiązującego miesięcznego czasu pracy, dodatkowo praca poza obowiązującym harmonogramem pracy w dniach wolnych od pracy, opłacana jest jak za godziny normalne, bez dopłat za godziny nadliczbowe. Zatrudnienie robotnika w dniu, który wg harmonogramu jest dla niego wolnym od pracy, może nastąpić za zgodą zainteresowanego robotnika.

Jeśli robotnik wyraził zgodę na zatrudnienie go w przypadającym mu dniu wolnym od pracy i nie zgłosił się w tym dniu do pracy, nieobecność jego należy traktować jako normalną nieobecność nieusprawiedliwioną, z wszystkimi wynikającymi z niej konsekwencjami, jak np. pozbawienie prawa do specjalnego wynagrodzenia rocznego z tytułu tzw. „Karty Hutnika” itp.

3. W wypadku dodatkowego zatrudnienia robotnika w wymiarze powyżej 8 godzin w jednym dniu (w ramach dopuszczalnych poza harmonogramem 8 godzin miesięcznie), wynagradzany jest on wg zasad określonych dla pracy w godzinach nadliczbowych w zbiorowym układzie pracy.

## § 7.

W ruchu czterobrygadowym stosuje się ustawowe zasady dopłat za pracę w godzinach nadliczbowych w niedzielę i święta oraz w nocy.

## § 8.

1. Pracownikom zatrudnionym w czterobrygadowej organizacji pracy należy udzielać urlopów wypoczynkowych według imiennego planu urlopów, ustalonego na dany rok zgodnie z obowiązującymi przepisami. Celem zabezpieczenia właściwej organizacji pracy i zapewnienia pracownikom należytego odpoczynku należy realizować zasadę, że przysługujący urlop wypoczynkowy powinien być wykorzystany przez pracownika jednorazowo.

2. Pracownikom uprawnionym do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 12 lub 15 dni roboczych, należy zaliczyć do dni urlopowych powszednie kolejne dni kalendarzowe, łącznie z powszednimi dniami wolnymi od

pracy wynikającymi z obowiązującego harmonogramu pracy w czterobrygadowej organizacji pracy.

3. Wynagrodzenie za dzień urlopowy pracownika fizycznego zatrudnionego w czterobrygadowej organizacji pracy oblicza się przez podzielenie jego rzeczywistego pełnego zarobku za okres ostatnich trzech miesięcy poprzedzających urlop (bez nagród i premii specjalnych) przez ilość powszednich dni kalendarzowych przypadających w tym okresie, z wyłączeniem jedynie dni niepłatnej przez zakład nieobecności w pracy.

Do dni przez które dzielony jest zarobek, należy zaliczać również dni powszednie wolne od pracy, przysługujące pracownikowi według zatwierdzonego harmonogramu pracy.

Wynagrodzenie za okres trwania urlopu oblicza się przemnażając stawkę za dzień urlopowy przez ilość powszednich dni kalendarzowych przypadających w czasie urlopu wypoczynkowego.

Pracownikowi fizycznemu uprawnionemu do 30 dni urlopu wypoczynkowego przysługuje wynagrodzenie za 26 powszednich dni kalendarzowych. Przykłady obliczenia wynagrodzenia za urlop ujęte są w załączniku do niniejszych zasad.

## Przykłady obliczania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy pracowników fizycznych zatrudnionych w czterobrygadowej organizacji pracy

### Przykład 1

Rzeczywisty pełny zarobek pracownika fizycznego za trzy m-ce poprzedzające urlop (bez nagród i premii specjalnych) wynosi 6.474,— zł. W okresie tym przypada 78 powszednich dni kalendarzowych. Pracownik przepracował wszystkie dni przewidziane w harmonogramie dla ruchu czterobrygadowego w trzech ostatnich m-cach poprzedzających urlop.

Zarobek dzienny pracownika fizycznego obliczamy dzieląc kwotę 6.474,— zł przez 78 powszednich dni kalendarzowych, co daje kwotę 83,— zł dziennie.

Wynagrodzenie za urlop przysługuje danemu pracownikowi w wysokości:

- a) przy 12 dniach urlopu ( $12 \times 83$  zł) tj. 996,— zł,
- b) przy 15 dniach urlopu ( $15 \times 83$  zł) tj. 1245,— zł,
- c) przy 30 dniach urlopu ( $26 \times 83$  zł) tj. 2158,— zł.

### Przykład 2

Rzeczywisty pełny zarobek pracownika fizycznego za trzy m-ce poprzedzające urlop (bez nagród i premii specjalnych) wynosi 5.250,— zł. W okresie tym przypada 76 powszednich dni kalendarzowych. W okresie ostatnich trzech m-cy poprzedzających urlop pracownik przez 5 dni posiadał zwolnienie lekarskie (chory) i otrzymał za ten okres czasu wynagrodzenie z Z.U.S. oraz posiadał jeden dzień nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Zarobek dzienny pracownika fizycznego obliczamy dzieląc kwotę 5.250,— zł przez 70 dni powszednich jakie przepracowałby pracownik wg kalendarza w tym okresie (76 powszednich dni kalendarzowych minus 5 dni choroby oraz 1 dzień nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy), co daje kwotę 75,— zł dziennie.

Wynagrodzenie za urlop przysługuje danemu pracownikowi w wysokości:

- a) przy 12 dniach urlopu ( $12 \times 75$ ,— zł) tj. 900,— zł,
- b) przy 15 dniach urlopu ( $15 \times 75$ ,— zł) tj. 1125,— zł,
- c) przy 30 dniach urlopu ( $26 \times 75$ ,— zł) tj. 1950,— zł.

ZAŁĄCZNIK NR 21

Normy deputatu węglowego w naturze i ekwiwalencie pieniężnym dla poszczególnych kategorii pracowników

Lp.	Wyszczególnienie	Roczna wysokość deputatu węglowego w naturze, wzgl. ekwiwalentu pieniężnego (za określoną ilość ton) dla zajmujących:								
		mieszkanie z centralnym ogrzewaniem i gazem		mieszkanie z centralnym ogrzewaniem bez gazu		mieszkanie z gazem bez centralnego ogrzewania		mieszkanie bez centralnego ogrzewania i bez gazu		
		deputat węglowy w naturze w tonach	ekwiwalent za ilość ton	deputat węglowy w naturze w tonach	ekwiwalent za ilość ton	deputat węglowy w naturze w tonach	ekwiwalent za ilość ton	deputat węglowy w naturze w tonach	ekwiwalent za ilość ton	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	Pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwach nadzorowanych przez Zjednoczenie Hutnictwa Żelaza i Stali (za wyjątkiem przedsiębiorstw przemysłu koksochemicznego) Zjednoczenie Górniczo-Hutnicze Metali Nieżelaznych i Zjednoczenie Przemysłu Materiałów Ogniotrwałych									
	1) Pracownicy utrzymujący rodzinę	0,5	5,1	1,0	4,6	4,0	1,6	4,0	1,6	
	2) Pracownicy samotni prowadzący gospodarstwo domowe	—	2,4	—	2,4	0,9	1,5	1,2	1,2	
	3) Pracownicy samotni nie prowadzący własnego gospodarstwa domowego	—	2,4	—	2,4	—	2,4	—	2,4	
2	Pracownicy zatrudnieni w Zakładach Koksowniczych „Zaborze” i w Zakładach Koksowniczych „Zdzieszowice”									



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	a) utrzymujący rodzinę	0,5	5,1	1,0	4,6	3,0	2,6	3,0	2,6
	b) samotni prowadzący i nieprowadzący własnego gospodarstwa domowego	—	2,4	—	2,4	—	2,4	—	2,4
3	Pracownicy zatrudnieni w Fabryce Chemicznej Zakładów Koksowniczych „Wałbrzych”:								
	a) pracownicy fizyczni utrzymujący rodzinę:								
	— zaszeregowani do 1 kat. płac	0,5	5,5	0,5	5,5	0,5	5,5	0,5	5,5
	— zaszeregowani do 2 kat. płac	0,5	6,5	1,0	6,0	1,5	5,5	1,5	5,5
	— zaszeregowani do 3 kat. płac i wyżej	0,5	7,5	1,0	7,0	2,5	5,5	2,5	5,5
	b) pracownicy fizyczni samotni prowadzący gospodarstwo domowe:								
	— zaszeregowani do 1 kat. płac	—	6,0	—	6,0	—	6,0	—	6,0
	— zaszeregowani do 2 kat. płac	—	7,0	—	7,0	—	7,0	—	7,0
	— zaszeregowani do 3 kat. płac i wyżej	—	8,0	—	8,0	—	8,0	—	8,0
	c) pracownicy umysłowi utrzymujący rodzinę	0,5	7,5	1,0	7,0	2,5	5,5	2,5	5,5
	d) pracownicy umysłowi samotni prowadzący gospodarstwo domowe	—	8,0	—	8,0	—	8,0	—	8,0
	e) pracownicy fizyczni i umysłowi samotni nie prowadzący własnego gospodarstwa domowego oraz mężatki, którym mężom przysługuje deputat węglowy w naturze	—	2,0	—	2,0	—	2,0	—	2,0
4	Pracownicy zatrudnieni w Zakładach Koksowniczych „Knurów”, ZK „Dębieńsko”, ZK „Jadwiga”, ZK „Orzegów”, ZK „Radlin”, ZK „Walenty”, ZK „Gliwice”, ZK „Makoszowy”, ZK „Wałbrzych” (z wyjątkiem F-ki Chemicznej)								

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	a) pracownicy fizyczni utrzymujący rodzinę								
	— zaszeregowani do 1 kat. płac	0,5	5,5	1,0	5,0	5,0	1,0	5,0	1,0
	— zaszeregowani do 2 kat. płac	0,5	6,5	1,0	6,0	5,0	2,0	5,0	2,0
	— zaszeregowani do 3 kat. płac i wyżej	0,5	7,5	1,0	7,0	6,0	2,0	6,0	2,0
	b) pracownicy fizyczni samotni prowadzący gospodarstwo domowe:								
	— zaszeregowani do 1 kat. płac	—	6,0	0,5	5,5	0,9	5,1	1,2	4,8
	— zaszeregowani do 2 kat. płac	—	7,0	0,5	6,5	0,9	6,1	1,2	5,8
	— zaszeregowani do 3 kat. płac i wyżej	—	8,0	0,5	7,5	0,9	7,1	1,2	6,8
	c) pracownicy umysłowi utrzymujący rodzinę	0,5	7,5	1,0	7,0	6,0	2,0	6,0	2,0
	d) pracownicy umysłowi samotni prowadzący gospodarstwo domowe	—	8,0	0,5	7,5	0,9	7,1	1,2	6,8
	e) pracownicy fizyczni i umysłowi nie prowadzący gospodarstwa domowego oraz mężatki, których mężom przysługuje deputat węglowy w naturze	—	2,0	—	2,0	—	2,0	—	2,0

1. W jednostkach organizacyjnych, w których w dniu wejścia w życie niniejszego załącznika do Układu obowiązywały inne normy deputatu węglowego, aniżeli podane w powyższej tabeli, 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) pracownikom utrzymującym rodzinę:

- w mieszkaniach bez centralnego ogrzewania (z gazem lub bez gazu) — w dotychczasowej normie deputatu w naturze,
- w mieszkaniach z centralnym ogrzewaniem bez gazu — 1 tonę rocznie,
- w mieszkaniach z centralnym ogrzewaniem i gazem — 0,5 tony rocznie;

b) pracownikom samotnym prowadzącym własne gospodarstwo domowe:

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

- 2) Za zmniejszony deputat w naturze przysługuje ekwiwalent pieniężny.
- 3) Pracownikom samotnym nie prowadzącym własnego gospodarstwa domowego — deputat węglowy w naturze nie przysługuje. Otrzymują oni wyłącznie ekwiwalent pieniężny.
- 4) O ile normy podane w pkt. 1 lit. a i b są wyższe od dotychczas obowiązujących norm deputatu w naturze — należy stosować normy dotychczasowe.

2. W jednostkach organizacyjnych, w których na podstawie przepisów obowiązujących, pracownicy są uprawnieni do otrzymywania deputatu węglowego wyłącznie w formie ekwiwalentu pieniężnego — ekwiwalent ten wypłaca się według nowoustalonej stawki pieniężnej, przy zachowaniu dotychczasowych uprawnień w zakresie normy ekwiwalentu (tj. ilości ton, za które przysługuje ekwiwalent).

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

4. Za rodzeństwo pozostające na utrzymaniu, o którym mowa w ust 6, art. 51 Układu, uważa się rodzeństwo do lat 16 (względnie 24 o ile uczą się w szkołach).

5. Pracownicy samotni zatrudnieni w przedsiębiorstwach przemysłu koksowniczego, mieszkający w sypialniach należących do zakładu pracy, nie otrzymują węgla deputatowego w naturze ani w ekwiwalencie pieniężnym.

**Z a s a d y****przyznawania specjalnego wynagrodzenia rocznego  
(kwartalnego) za wieloletnią pracę w hutnictwie**

## § 1.

Pracownikom zatrudnionym w przedsiębiorstwach, w których stosowane są hutnicze stawki płac, jak też w biurach projektowych, nadzorowanych przez Zjednoczenie Hutnictwa Żelaza i Stali, Zjednoczenie Górniczo-Hutnicze Metali Nieżelaznych i Zjednoczenie Przemysłu Materiałów Ogniotrwałych (za wyjątkiem zakładów i wydziałów kopalnictwa surowców skalnych — mineralnych) oraz w tych Zjednoczeniach, w zakładach przerobu złomu, w rejonowych składnicach przerabiających złom, w składowiskach rud, pracownikom zatrudnionym w wydziałach hutniczych Huty „Stalowa Wola”, ZM „Myszków”, walcowni blachy Huty „Silesia”, wydziale wielkich pieców w Starachowicach — przysługuje prawo do specjalnego wynagrodzenia rocznego (kwartalnego) za wieloletnią pracę w hutnictwie według niżej ustalonych zasad.

## § 2.

1. Robotnicy zatrudnieni poza czterobrygadowym systemem pracy w następujących wydziałach (oddziałach) produkcyjnych i odcinkach pracy:

**a) w hutnictwie żelaza i stali:**

- koksownie hutnicze łącznie z oddziałem produktów węglowodnych (wydziały w hutach),
- wielkie piece łącznie z oddziałem granulacji żużla,
- spiekalnie rud,
- stalownie martenowskie i elektryczne,
- dolomiciarnie,
- wytwórnie żelazostopów,
- walcownie bruzdowe, zgniatacz, nawrotna, gruba, średnia, drobna,
- walcownie blachy grubej,
- walcownie blachy cienkiej,
- walcownie uniwersalne,
- walcownie rur; Mannesman, Wellman i Innocenti (bez oddziału tokarni kalibrów i narzędziowni),
- wytwórnie rur: zgrzewanych, ciągnionych, żeberkowych i giętych,
- wytwórnie łączników,
- walcownie taśmy i bednarki na zimno,
- walcownie lemiesz,
- młotownie i prasownie produkcyjne,



- obróbka cieplna — wydziały samodzielne i oddziały produkcyjne w wydziałach hutniczych,
- akcesoria kolejowe,
- generatory centralne,
- odmiedziownia H. Szczecin,
- ciągarńa drutu i prętów i łuszczarnia — stanowiska: wytrawiacze, wyżarzacze, zaostrzacze końców na gorąco, ciągacze,
- spawalnie rur i walczaków H. Ferrum — stanowiska gorące: zwijanie walczaków, zgrzewanie gazem wodnym,
- wydział produkcji walców Huty im. M. Buczka.

**b) w Hutnictwie metali nieżelaznych:**

- prażalnia,
- fabryka kwasów,
- produkcja: cynku, ołowiu, kadmu, cyny,
- produkcja: miedzi, aluminium, magnezu,
- przetwórstwo metali nieżelaznych (cynk, cyna, miedź, nikiel, ołów, aluminium i ich stopy),
- a) odlewnie
- b) walcownie
- c) tłocznie i ciągarnie
- różna produkcja: proszki i wyroby z proszków, chlorek cynku, siarczan talu, siarczki żelaza, tlenku, ocynkownie, krążki, mi-seczki, regeneracja metali i odzysk metali szlachetnych oraz masy anodowe.

**c) w hutach żelaza i stali i metali nieżelaznych:**

- wydziały kolejowe — stanowiska: maszyniści lokomotyw i ich pomocnicy, kierowcy dźwigów torowych, brygadziści przetoku, przetokowy, torowy.
- elektrownie i elektrociepłownie o osiągalnej mocy powyżej 10 MW,
- robotnicy stałych brygad remontowych zatrudnieni bezpośrednio przy remontach hutniczych agregatów w wydziałach wyżej wymienionych za czas faktycznie przepracowany przy remontach na tych wydziałach,
- robotnicy zatrudnieni w międzyoperacyjnej kontroli produkcji którzy przeprowadzają kontrole jakości — w warunkach i na tych stanowiskach, na których robotnicy produkcyjni otrzymują specjalne wynagrodzenie roczne wg załącznika nr 1 kolumna „D” i „E”,  
otrzymują specjalne wynagrodzenie roczne w wysokości: po 2 latach pracy według stawek określonych w załączniku Nr 1 do niniejszych zasad — kolumna „D”,

po 5 latach pracy według stawek określonych w załączniku Nr 1 do niniejszych zasad — kolumna „E”.

2. Robotnicy zatrudnieni w systemie czterobrygadowej organizacji pracy w typowo hutniczych wydziałach produkcyjnych, wymienionych w ust. 1 pkt. a i b, otrzymują specjalne wynagrodzenie roczne w wysokości:

po 2 latach pracy — według stawek określonych w załączniku Nr 1 do niniejszych zasad — kolumna „A”,

po 5 latach pracy — według stawek określonych w załączniku Nr 1 do niniejszych zasad — kolumna „B”.

3. Robotnicy zatrudnieni w czterobrygadowej organizacji pracy w wydziałach Odlewni Huty Małapanew, otrzymują specjalne wynagrodzenie roczne w wysokości:

po 2 latach pracy — według stawek określonych w załączniku Nr 1 do niniejszych zasad — kolumna „F”,

po 5 latach pracy — według stawek określonych w załączniku Nr 1 do niniejszych zasad — kolumna „G”.

4. Robotnicy zatrudnieni w 4-ro brygadowej organizacji pracy w wyodrębnionych zakładach koksochemicznych, po przepracowaniu kwartału otrzymują specjalne wynagrodzenie kwartalne według stawek określonych w załączniku Nr 1 do niniejszych zasad — kolumna „C”.

5. Robotnicy zatrudnieni w systemie akordowym i dniówkowo-premiovym poza ruchem 4-ro brygadowym w zakładach koksochemicznych, otrzymują specjalne wynagrodzenie kwartalne, po przepracowaniu kwartału, wg. stawek określonych w załączniku Nr 1 kolumna „H”.

6. Robotnicy zatrudnieni w laboratoriach ruchowych, szlifierze, tokarze walców, osprzętu, narzędzi i części zamiennych, wydawcy narzędzi i materiałów pomocniczych, stróże, wydawcy mleka, kawy i napojów chłodzących, palacze centralnego ogrzewania, wagowi, transportowi materiałów w zimno i robotnicy zatrudnieni na innych stanowiskach nie wymienionych i nie mających charakteru typowo hutniczego, pomimo zatrudnienia w wydziałach wymienionych w ust. 1 oraz robotnicy zatrudnieni w pozostałych wydziałach nie wymienionych w ust. 1, a także robotnicy zatrudnieni w Hutniczym Przedsiębiorstwie Pomiarowym, Hutniczym Przedsiębiorstwie Maszynowych Obliczeń Analitycznych, w Hutniczym Przedsiębiorstwie Kompletacji Dostaw Maszyn i Urządzeń, w Biurach Projektowych, w Zakładach Doświadczalnych przy Instytutach, w jednostkach podległych Centrali Gospodarki Żłomem, Centrali Zaopatrzenia Hutnictwa — otrzymują specjalne wynagrodzenie roczne w wysokości:

a) po 2 latach pracy według stawek określonych w załączniku Nr 1 — kolumna „I”,

b) po 5 latach pracy według stawek określonych w załączniku Nr 1 — kolumna „J”.

7. Robotnicy zatrudnieni w systemie dniówkowym w zakładach koksochemicznych — otrzymują specjalne wynagrodzenie kwartalne po przepracowaniu kwartału, wg stawek określonych w załączniku Nr 1 — kolumna „K”.

8. Robotnicy zatrudnieni w zakładach materiałów ogniotrwałych otrzymują specjalne wynagrodzenie roczne w wysokości:

a) po 2 latach pracy według stawek określonych w załączniku Nr 1 — kolumna „L”,

b) po 5 latach pracy według stawek określonych w załączniku Nr 1 — kolumna „M”.

9. Pracownicy straży przeciwpożarowej otrzymują specjalne wynagrodzenie roczne w wysokości:

a) po 2 latach pracy według stawek określonych w załączniku Nr 2 — kolumna „C”,

b) po 5 latach pracy według stawek określonych w załączniku Nr 2 — kolumna „D”.

Pracownikom straży przeciwpożarowej oblicza się specjalne wynagrodzenie roczne od uposażenia zasadniczego, ustalonego według grupy i stopnia służbowego.

10. Pracownicy straży przemysłowej nieuzbrojonej, wynagradzani według II części załącznika Nr 36, do Układu, otrzymują specjalne wynagrodzenie roczne według następujących stawek w złotych na godzinę:

	po 2 latach pracy	po 5 latach pracy
— strażnik	0,15	0,27
— starszy strażnik	0,16	0,28
— dowódca warty	0,17	0,29

11. Kierowcy samochodowi otrzymują specjalne wynagrodzenie według stawek zawartych w poniższej tabeli (w złotych na godzinę):

Grupa płac	Kierowca samochodów osobowych		Kierowcy innych pojazdów samochodowych (ciężarowych, autobusów, ciągników itp.)	
	po 2 latach pracy	po 5 latach pracy	po 2 latach pracy	po 5 latach pracy
1	0,32	0,65	0,42	0,85
2	0,27	0,55	0,37	0,74
3	—	—	0,33	0,67
4	—	—	0,31	0,62
5	—	—	0,28	0,57
6	—	—	0,26	0,52

Kierowcy samochodów osobowych posiadający wynagrodzenie ryczałtowe oraz kierowcy samochodów ciężarowych zatrudnieni w akordowym systemie płac, otrzymują specjalne wynagrodzenie według stawek przewidzianych dla ich kategorii osobistego zaszeregowania i czasu pracy wyliczonego w sposób określony w § 4 ust. 4 lit. a z tym, że dla kierowców samochodów osobowych przyjmuje się taką liczbę godzin, jaka została uwzględniona przy wyliczaniu wynagrodzenia ryczałtowego.

12. Pracownicy obsługi (fizyczni) przedsiębiorstw, wynagradzani według zasad określonych w załączniku Nr 2 b do Układu, otrzymują specjalne wynagrodzenie roczne obliczone według następujących stawek:

Miesięczna płaca zasadnicza w zł od—do	Wysokość specjalnego wynagrodzenia w zł (miesięcznie)	
	po 2 latach	po 5 latach
do — 850	30	51
851—950	33	57
951—1050	37	63
1051—1150	40	69
1151—1250	44	75
1251—1350	47	81
1351—1450	51	87
1451—1550	54	93
1551—1650	58	99
1651—1800	63	108

13. Pracownicy obsługi (fizyczni) zatrudnieni w zjednoczeniach otrzymują specjalne wynagrodzenie roczne w wysokości:

- a) po 2 latach pracy — według stawek określonych w załączniku Nr 2 — kolumna „F”,
- b) po 5 latach pracy — według stawek określonych w załączniku Nr 2 — kolumna „G”.

### § 3.

Pracownicy umysłowi zatrudnieni w przedsiębiorstwach i jednostkach organizacyjnych wymienionych w § 1 — otrzymują specjalne wynagrodzenie roczne (kwartalne) według następujących zasad:

1. Pracownicy posiadający dyplom inżyniera lub technika o specjalności hutniczej lub technicznej bezpośrednio przydatnej dla hutnictwa, jak: mechanika, energetyka, chemika, zatrudnieni w hutach żelaza i stali, metali nieżelaznych, w Hutniczym Przedsiębiorstwie Pomiarowym, w Hutniczym Przedsiębiorstwie Maszynowych Obliczeń Analitycznych, w Hutniczym Przedsiębiorstwie Kompletacji Dostaw Maszyn i Urządzeń, w Hutniczym Przedsiębiorstwie Remontowym, w Biurach Projektowych,



w Zakładach Doświadczalnych przy instytutach, w Centrali Zaopatrzenia Hutnictwa, w zakładach przerobu złomu, rejonowych składnicach złomu i Przedsiębiorstwie Eksploatacji Hałd Hutniczych „Ehazet” podległych Centrali Gospodarki Żłomem, oraz pracownicy nie posiadający dyplomu inżyniera lub technika a zatrudnieni w przedsiębiorstwach hutnictwa żelaza i stali i metali nieżelaznych na stanowiskach: dyrektora, etatowych zastępców dyrektora, szefa produkcji, głównego mechanika, głównego energetyka, głównego technologa, kierownika wydziału produkcyjnego lub pomocniczego, zastępcy kierownika wydziału produkcyjnego lub pomocniczego, kierownika zmiany i mistrza, jeśli na tych stanowiskach pracują co najmniej bez przerwy 2 ostatnie lata, otrzymują specjalne wynagrodzenie roczne w wysokości:

- a) po 2 latach pracy według stawek określonych w załączniku Nr 2 — kolumna „A”,
- b) po 5 latach pracy według stawek określonych w załączniku Nr 2 — kolumna „B”,

2. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach wymienionych w ust. 1 w przedsiębiorstwach przemysłu materiałów ogniotrwałych, Centrali Zaopatrzenia Hutnictwa, oraz pracownicy umysłowi przedsiębiorstw, gospodarstw pomocniczych, instytutów i biur projektowych wymienionych w § 1 i zatrudnieni na stanowiskach: kierowników działów, sekcji, st. insp. ekonomicznych i insp. ekonomicznych, st. planistów i planistów, st. księgowych i księgowych i stanowiskach równorzędnych, otrzymują specjalne wynagrodzenie w wysokości:

- a) po 2 latach pracy według stawek określonych w załączniku Nr 2 — kolumna „C”,
- b) po 5 latach pracy według stawek określonych w załączniku Nr 2 — kolumna „D”.

3. Pracownicy zakładów koksochemicznych, zatrudnieni na stanowiskach: dyrektor i etatowi zastępcy dyrektorów, główny księgowy i zastępca, gł. ekonomista, szef produkcji, kierownik zmiany, kierownik wydziału i oddziału, mistrz, główny mechanik, główny energetyk, gł. technolog i ich zastępcy, kierownicy działów technicznych i ekonomicznych, st. mechanik i mechanik, st. technik i technik, st. planista, st. inspektor i inspektor, radca prawny oraz na stanowiskach równorzędnych — otrzymują specjalne wynagrodzenie kwartalne po przepracowaniu 5 lat w wysokości określonej w załączniku Nr 2 — kolumna „B”.

4. Pracownicy zakładów koksochemicznych zatrudnieni na stanowiskach: st. księgowy, księgowy, st. kosztorysowiec, kier. ekspedycji, planista, kalkulator ofertowy, kier. działu administracyjnego, kierownik działu kadr, kierownik magazynu, kasjer, oraz stanowiska równorzędne — otrzymują specjalne wynagrodzenie kwartalne po 5 latach pra-

cy w wysokości określonej w załączniku Nr 2 do nieniejszych zasad — kolumna „A”.

5. Pozostali pracownicy umysłowi nie wymienieni w ust. 1, 2, 3 i 4, a zatrudnieni w przedsiębiorstwach, gospodarstwach pomocniczych instytutów i biurach projektowych wymienionych w § 1, (za wyjątkiem pracowników o których mowa w § 4 ust. 5 i 6) mają prawo do specjalnego wynagrodzenia rocznego (w zakładach koksochemicznych — kwartalnego), po przepracowaniu 5 lat, w wysokości określonej w załączniku Nr 2 — kolumna „E”.

6. Pracownikom umysłowym zatrudnionym w zjednoczeniach wymienionych w § 1, na stanowiskach: dyrektora, naczelnika wydziału i jego zastępcy, gł. specjalisty, st. inspektora i inspektora w wydziałach technicznych i ekonomicznych, st. planisty, planisty, st. księgowego, księgowego i stanowiskach równorzędnych a także pracownikom zatrudnionym na stanowiskach o specjalności hutniczej w Centrali Gospodarki Żelaznej, Centrali Zbytu Stali, Centrali Handlowej Metali Nieżelaznych — przysługuje specjalne wynagrodzenie roczne w wysokości:

- a) po 2 latach pracy — według stawek określonych w załączniku Nr 2 — kolumna „F”,
- b) po 5 latach pracy według stawek określonych w załączniku Nr 2 — kolumna „G”.

Wszystkim pozostałym pracownikom umysłowym, zatrudnionym w zjednoczeniach wymienionych w § 1, przysługuje prawo do specjalnego wynagrodzenia rocznego według stawek określonych w załączniku Nr 2 — kolumna „F”, dopiero po 5-ciu latach pracy.

7. W odniesieniu do pracowników fizycznych i umysłowych zatrudnionych w Zakładach Surowców Ogniotrwałych „Górka” z wyjątkiem pracowników zatrudnionych przy wydobywaniu surowca, stosuje się przepisy niniejszych zasad w zakresie obowiązującym dla przedsiębiorstw hutniczych przemysłu metali nieżelaznych.

8. Pracownikom, którzy na skutek nieszczęśliwego wypadku przy pracy po dniu 1 maja 1953 r. utracili częściowo zdolność do pracy i w związku z tym zostali przeniesieni na stanowiska na których przysługuje specjalne wynagrodzenie roczne w niższej wysokości, zachowują prawo do specjalnego wynagrodzenia obliczonego według stawek, do których posiadali uprawnienia w okresie obrachunkowym w którym miał miejsce wypadek przy pracy.

#### § 4.

1. Okresem obrachunkowym do ustalenia specjalnego wynagrodzenia rocznego jest okres roczny od dnia 1 kwietnia do 31 marca.

2. Czasokres pracy uprawniającej do specjalnego wynagrodzenia rocznego (kwartalnego) liczy się od dnia zatrudnienia w hutnictwie po zwolnieniu w 1945 r. do dnia 1 kwietnia każdego roku.

3. Specjalne wynagrodzenie roczne jest wypłacane każdego roku w miesiącu maju, w okresie obchodów „Dnia Hutnika”.

4. Wysokość specjalnego wynagrodzenia, rocznego (kwartalnego) za okres obrachunkowy oblicza się następująco:

a) dla robotników, którym przysługuje specjalne wynagrodzenie według stawek godzinowych — łączną ilość godzin przepracowanych, urlopowych płatnych, płatnych zwolnień z pracy zawodowej i za okres choroby, o ile trwała ona nieprzerwanie dłużej niż 6 dni roboczych, mnoży się przez stawkę wyznaczoną w odnośnej kolumnie dla kategorii zaszeregowania, według której pracownik otrzymał w okresie obrachunkowym wynagrodzenie podstawowe,

b) dla pracowników umysłowych i pracowników obsługi (fizycznych) którym przysługuje specjalne wynagrodzenie roczne według miesięcznych stawek kwotowych — dodaje się kwotowe stawki miesięczne przysługującego specjalnego wynagrodzenia, wyznaczone miesięczną wielkością płacy zasadniczej otrzymywanej w kolejnych miesiącach okresu obrachunkowego, bez wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, dopłat, dodatków funkcyjnych itp. z odpowiedniej kolumny stawek określonych w niniejszych zasadach.

5. Specjalne wynagrodzenie roczne (kwartalne) nie przysługuje pracownikom zatrudnionym w uzbrojonej straży przemysłowej, żłobkach, przedszkolach, świetlicach dziecięcych, gońcom i innym pracownikom nie opłacanym z funduszu płac przedsiębiorstwa.

6. Nie mają uprawnień do otrzymania specjalnego wynagrodzenia rocznego (kwartalnego) według niniejszych zasad, pracownicy otrzymujący analogiczne wynagrodzenie specjalne za wysługę lat z innych tytułów, jak np. pracownicy placówek żywienia zbiorowego, kierowcy pojazdów mechanicznych w transporcie zorganizowanym itp.

## § 5.

1. Dla uzyskania prawa do specjalnego wynagrodzenia rocznego (kwartalnego) wymagana jest ciągłość pracy w jednostkach (zakładach) objętych tym wynagrodzeniem.

Przy ustalaniu ciągłości pracy mają zastosowanie przepisy obowiązujące dla przyznawania uprawnień urlopowych.

2. Przerwy w pracy w jednostkach wymienionych w § 1 i 3 niniejszych zasad spowodowane:

- 1) zwolnieniem od pracy zawodowej wskutek powołania lub z wyboru do pełnienia funkcji w radach narodowych, związkach zawodowych,



organizacjach politycznych i społecznych oraz za czas szkolenia organizowanego przez powyższe instytucje i organizacje, o ile zwolnienie takie nie powodowało rozwiązania umowy o pracę z zakładem pracy,

- 2) zwolnieniem od pracy zawodowej na skutek powołania do pełnienia funkcji członka rady zakładowej,
- 3) odbywaniem służby wojskowej, są zaliczane na poczet czasu pracy warunkującego przyznanie specjalnego wynagrodzenia rocznego.

#### § 6.

Specjalne wynagrodzenie roczne z tytułu poprzedniej pracy na stanowisku uprawnionym do tego wynagrodzenia przysługuje:

- 1) pracownikom pełniącym funkcje członków rad zakładowych (zwolnionym od pracy zawodowej z tytułu sprawowania tej funkcji zgodnie z obowiązującymi przepisami),
- 2) pracownikom powołanym do odbycia zasadniczej służby wojskowej za faktycznie przepracowany czas w okresie obrachunkowym (jak również pracownikom, którzy powrócili do pracy po odbyciu służby wojskowej, za okres faktycznej pracy w zakładzie w okresie obrachunkowym).

#### § 7.

Dyrektor przedsiębiorstwa (zakładu pracy) może pozbawić częściowo lub całkowicie prawa do otrzymania specjalnego wynagrodzenia w przypadku:

- a) naruszenia przez pracownika dyscypliny pracy i regulaminu pracy oraz za nieprzestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- b) zaniedbania, które spowodowało śmiertelny wypadek,
- c) niesumiennego lub niedbałego wykonywania obowiązków służbowych.

3. Za każdy opuszczony dzień pracy bez należytego usprawiedliwienia, potrąca się pracownikowi 50% naliczonego specjalnego wynagrodzenia za wieloletnią pracę w hutnictwie.

4. Przypadki wątpliwe co do słuszności ograniczenia prawa do otrzymania specjalnego wynagrodzenia, rozstrzyga dyrektor zakładu pracy przy współudziale Rady Zakładowej.

#### § 8.

1. Specjalne wynagrodzenie roczne (kwartalne) zwolnione jest od podatku i wszelkich innych obciążeń.

2. Wypłatę specjalnego wynagrodzenia dokonuje zakład, w którym pracownik przepracował okres obrachunkowy lub jego część, a w przypadku przeniesienia służbowego — za cały okres obrachunkowy wypłaca specjalne wynagrodzenie nowy zakład pracy.



Załącznik Nr 1 do zasad przyznawania specjalnego wynagrodzenia za wieloletnią pracę w hutnictwie

**Tabela specjalnego wynagrodzenia  
rocznego (kwartalnego) za wieloletnią pracę w hutnictwie  
dla pracowników fizycznych (stawki w zł na godzinę)**

Kategoria zaszerogowania	Robotnicy zatrudnieni w typowo hutniczych wydziałach w 4-brygadowej organizacji pracy (§ 2 ust. 2 i 4)			Robotnicy zatrudnieni poza 4-brygadową org. pracy w wydz. wym. w § 2 ust. 1		Robotnicy zatrudnieni w 4-brygadowej org. pracy w wydziałach odlewni Huty Małapanew (§ 2 ust. 3)		Robotnicy zatrudn. w zakł. koksown. w syst. akord. i dn.-prem. (§ 2 ust. 5)	Pozostali robotnicy wymienieni w § 2 ust. 6		Robotnicy zatrudn. w zakł. koksown. w syst. dniówk. (§ 2 ust. 7)	Robotnicy zatrudnieni w zakładach przemysłu materiałów ogniotrwałych (§ 2 ust. 8)	
	po 2 latach pracy	po 5 latach pracy	w zakł. koks.	po 2 latach pracy	po 5 latach pracy	po 2 latach pracy	po 5 latach pracy		po 2 latach pracy	po 5 latach pracy		po 2 latach pracy	po 5 latach pracy
	kol. „A”	kol. „B”	kol. „C”	kol. „D”	kol. „E”	kol. „F”	kol. „G”		kol. „H”	kol. „I”		kol. „J”	kol. „K”
I	0,29	0,42	0,38	0,27	0,38	0,27	0,38	0,30	0,15	0,27	0,15	0,15	0,27
II	0,34	0,49	0,39	0,28	0,39	0,28	0,39	0,31	0,16	0,28	0,16	0,16	0,28
III	0,40	0,57	0,40	0,29	0,40	0,29	0,40	0,32	0,17	0,29	0,17	0,17	0,29
IV	0,46	0,66	0,43	0,30	0,43	0,30	0,43	0,35	0,18	0,30	0,18	0,18	0,32
V	0,53	0,75	0,48	0,34	0,48	0,34	0,48	0,38	0,19	0,34	0,19	0,21	0,37
VI	0,60	0,85	0,54	0,38	0,54	0,38	0,54	0,43	0,22	0,38	0,22	0,24	0,42
VII	0,67	0,95	0,60	0,42	0,60	0,42	0,60	0,48	0,24	0,42	0,24	0,27	0,47
VIII	0,74	1,05	0,67	0,47	0,67	0,47	0,67	0,53	0,27	0,47	0,27	0,30	0,52
IX	0,81	1,16	0,74	0,52	0,74	0,52	0,74	0,59	0,30	0,52	—	0,33	0,57
X	0,89	1,27	0,82	0,57	0,82	0,57	0,82	0,66	0,33	0,57	—	—	—
XI	0,97	1,38	0,90	0,63	0,90	0,63	0,90	0,72	0,36	0,63	—	—	—
XII	1,05	1,50	1,00	0,70	1,00	0,70	1,00	0,80	0,40	0,70	—	—	—

**UWAGA:** Dla pracowników zatrudnionych w ustawowo skróconym czasie pracy, stawki godzinowe specjalnego wynagrodzenia należy wyliczyć mnożąc odpowiednie stawki przez 8 i dzieląc ilość przez wielkość dobową skróconego czasu pracy, np. przez 6.

Załącznik Nr 2 do Zasad przyznawania specjalnego wynagrodzenia rocznego (kwartalnego)

**Tabela specjalnego wynagrodzenia rocznego (kwartalnego) z tytułu „Karty Hutnika” dla pracowników umysłowych**

Placa zasadnicza od — do	Specjalne wynagrodzenie w zł/mies.						
	Inżynierom i technikom dyrektorom i ich etatowym zastępcom oraz innym pracownikom wymienionym w § 3 ust. 1 zasad przyznawania wymienionego wynagrodzenia		Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach kier. działów, sekcji, st. ekonomistom i ekonomistom, st. planistom i księgowym oraz na stanowiskach równorzędnych		Pozostałym pracownikom uprawn. do specjalnego wynagrodzenia rocznego (kwartal.)	Pracownikom zatrudnionym na niektórych stanowiskach w jednostkach wymienionych w § 3 ust. 6 zasad przyznawania wymienionego wynagrodzenia oraz pracownikom obsługi (fizycznym) w zjednoczeniach	
	po 2 latach pracy	po 5 latach pracy	po 2 latach pracy	po 5 latach pracy	po 5 latach pracy	po 2 latach pracy	po 5 latach pracy
	A	B	C	D	E	F	G
do 1000	70	100	40	70	40	50	100
1001—1100	77	110	44	77	44	55	110
1101—1200	84	120	48	84	48	60	120
1201—1300	91	130	52	91	52	65	130
1301—1400	98	140	56	98	56	70	140
1401—1500	105	150	60	105	60	75	150
1501—1600	112	160	64	112	64	80	160
1601—1700	119	170	68	119	68	85	170
1701—1800	126	180	72	126	72	90	180
1801—1900	133	190	76	133	76	95	190
1901—2000	140	200	80	140	80	100	200
2001—2100	147	210	84	147	84	105	210
2101—2200	154	220	88	154	88	110	220
2201—2300	161	230	92	161	92	115	230
2301—2400	168	240	96	168	96	120	240
2401—2500	175	250	100	175	100	125	250
2501—2600	182	260	104	182	104	130	260

	A	B	C	D	E	F	G
2601—2700	189	270	108	189	108	135	270
2701—2800	196	280	112	196	112	140	280
2801—2900	203	290	116	203	116	145	290
2901—3000	210	300	120	210	120	150	300
3001—3100	217	310	124	217	124	155	310
3101—3200	224	320	128	224	128	160	320
3201—3300	231	330	132	231	132	165	330
3301—3400	238	340	136	238	136	170	340
3401—3500	245	350	140	245	140	175	350
3501—3600	252	360	144	252	144	180	360
3601—3700	259	370	148	259	148	185	370
3701—3800	266	380	152	266	152	190	380
3801—3900	273	390	156	273	156	195	390
3901—4000	280	400	160	280	160	200	400
4001—4100	287	410	164	287	164	205	410
4101—4200	294	420	168	294	168	210	420
4201—4300	301	430	172	301	172	215	430
4301—4400	308	440	176	308	176	220	440
4401—4500	315	450	180	315	180	225	450
4501—4600	322	460	184	322	184	230	460
4601—4700	329	470	188	329	188	235	470
4701—4800	336	480	192	336	192	240	480
4801—4900	343	490	196	343	196	245	490
4901—5000	350	500	200	350	200	250	500
5001—5100	357	510	204	357	204	255	510
5101—5200	364	520	208	364	208	260	520
5201—5300	371	530	212	371	212	265	530
5301—5400	378	540	216	378	216	270	540
5401—5500	385	550	220	385	220	275	550
5501—5600	392	560	224	392	224	280	560
5601—5700	399	570	228	399	228	285	570
5701—5800	406	580	232	406	232	290	580
5801—5900	413	590	236	413	236	295	590
5901—6000	420	600	240	420	240	300	600
6001—6100	427	610	244	427	244	305	610
6101—6250	437	625	250	437	250	313	625

## Zasady

## przyznawania specjalnego wynagrodzenia kwartalnego w kopalniach odkrywkowych z tytułu „Karty Skalnika”

## § 1.

Pracownikom zatrudnionym w kopalniach odkrywkowych surowców skalnych (mineralnych) przedsiębiorstw zgrupowanych w Zjednoczeniu Przemysłu Materiałów Ogniotrwałych (łącznie z wydziałem wydobycia surowca Zakładów Surowców Ogniotrwałych „Górka”) oraz pracownikom:

- Kopalni odkrywkowej Zakładów Górniczo-Hutniczych „Szklary” w Szklarach,
- Wydziału Kamieniołomów „Prędziszów” Huty im. B. Bieruta,
- Wydziału Kamieniołomów „Krzemionka” Huty im. M. Nowotki,

przyznaje się prawo do otrzymania specjalnego wynagrodzenia kwartalnego wg zasad ustalonych w niniejszym załączniku.

## § 2.

1. Specjalne wynagrodzenie kwartalne za wieloletnią pracę w kopalniach odkrywkowych surowców skalnych przysługuje **pracownikom fizycznym** w złotych na godzinę wg poniższej tabeli:

Kategoria zaszerzegowania	Robotnikom zatrudnionym przy wydobyciu i urabianiu kamienia (minerału)			Robotnikom zatrudnionym w transporcie wewnętrznym przy obsłudze maszyn i urządzeń i innych robotach górniczych		
	po 3 latach pracy	po 5 latach pracy	po 10 latach pracy	po 3 latach pracy	po 5 latach pracy	po 10 latach pracy
1	2	3	4	5	6	7
I	0,38	0,57	0,76	0,19	0,38	0,57
II	0,39	0,59	0,78	0,20	0,39	0,59
III	0,40	0,60	0,80	0,21	0,40	0,60
IV	0,46	0,69	0,92	0,23	0,46	0,69
V	0,53	0,80	1,06	0,27	0,53	0,80
VI	0,60	0,90	1,20	0,30	0,60	0,90
VII	0,67	1,00	1,34	0,34	0,67	1,00
VIII	0,74	1,11	1,48	0,37	0,74	1,11
IX*)	0,82	1,23	1,64	0,41	0,82	1,23

\*) Stawka specjalnego wynagrodzenia z Karty Skalnika w tej wysokości może być przyznana robotnikowi w VIII kategorii, jeżeli jest wynagradzany kategorią wyżej „ad personam”.



2. Specjalne wynagrodzenie kwartalne za wieloletnią pracę w kopalniach odkrywkowych surowców skalnych przysługuje **pracownikom umysłowym** w złotych na miesiąc wg poniższej tabeli:

Płaca zasadnicza od — do	Sztymarom (nagórnikiem, mistrzom), nadsztymarom (kier. oddziału), technikom i inżynierom sprawującym funkcję dozoru ruchu przy urabianiu i wydobywaniu kamienia (minerału)			Sztymarom (nagórnikiem, mistrzom) nadsztymarom (kier. oddz.), technikom i inżynierom, sprawującym funkcję nadzoru w transporcie wewnętrzym, obsłudze maszyn i urzędzeń i innych robotach górniczych		
	po 3 latach pracy	po 5 latach pracy	po 10 latach pracy	po 3 latach pracy	po 5 latach pracy	po 10 latach pracy
1	2	3	4	5	6	7
do 1000	100	150	200	50	100	150
1001—1100	110	165	220	55	110	165
1101—1200	120	180	240	60	120	180
1201—1300	130	195	260	65	130	195
1301—1400	140	210	280	70	140	210
1401—1500	150	225	300	75	150	225
1501—1600	160	240	320	80	160	240
1601—1700	170	255	340	85	170	255
1701—1800	180	270	360	90	180	270
1801—1900	190	285	380	95	190	285
1901—2000	200	300	400	100	200	300
2001—2100	210	315	420	105	210	315
2101—2200	220	330	440	110	220	330
2201—2300	230	345	460	115	230	345
2301—2400	240	360	480	120	240	360
2401—2500	250	375	500	125	250	375
2501—2600	260	390	520	130	260	390
2601—2700	270	405	540	135	270	405
2701—2800	280	420	560	140	280	420
2801—2900	290	435	580	145	290	435
2901—3000	300	450	600	150	300	450
3001—3100	310	465	620	155	310	465
3101—3200	320	480	640	160	320	480
3201—3300	330	495	660	165	330	495
3301—3400	340	510	680	170	340	510
3401—3500	350	525	700	175	350	525
3501—3600	360	540	720	180	360	540
3601—3700	370	555	740	185	370	555
3701—3800	380	570	760	190	380	570
3801—3900	390	585	780	195	390	585
3901—4000	400	600	800	200	400	600
4001—4100	410	615	820	205	410	615
4101—4200	420	630	840	210	420	630
4201—4300	430	645	860	215	430	645
4301—4400	440	660	880	220	440	660
4401—4500	450	675	900	225	450	675

1	2	3	4	5	6	7
4501—4600	460	690	920	230	460	690
4601—4700	470	705	940	235	470	705
4701—4800	480	720	960	240	480	720
4801—4900	490	735	980	245	490	735
4901—5000	500	750	1000	250	500	750
5001—5100	510	765	1020	255	510	765
5101—5200	520	780	1040	260	520	780
5201—5300	530	795	1060	265	530	795
5301—5400	540	810	1080	270	540	810
5401—5500	550	825	1100	275	550	825
5501—5600	560	840	1120	280	560	840
5601—5700	570	855	1140	285	570	855
5701—5800	580	870	1160	290	580	870
5801—5900	590	885	1180	295	590	885
5901—6000	600	900	1200	300	600	900
6001—6100	610	915	1220	305	610	915
6101—6250	625	938	1250	312	625	938

3. Stanowiska pracowników fizycznych uprawnione do specjalnego wynagrodzenia kwartalnego w wysokości określonej w tabeli zawartej w ust. 1:

a) Stanowiska pracy uprawnione do wynagrodzenia z tyt. „Karty Skalnika” w wymiarze określonym w ust. 1, w kol. 2, 3 i 4 tabeli:

- 1) górnicy (młodszy, przodowi, strzałowi, wiertacze),
- 2) kamieniarze,
- 3) ładowacze,
- 4) operatorzy koparek,
- 5) pomocnicy operatorów koparek,
- 6) dozorca górniczy,
- 7) pomocnicy operatorów wiertnic,
- 8) rozbijacze kamienia pod koparką,
- 9) wozak pod koparką.

b) Stanowiska pracy uprawnione do wynagrodzenia z tyt. „Karty Skalnika” w wymiarze określonym w ust. 1 — w kol. 5, 6, 7 tabeli:

- 1) robotnicy przodowi na odkrywkach,
- 2) robotnicy przy urabianiu nakładów na odkrywce,
- 3) wiertacze na odkrywkach,
- 4) maszyniści kołowrotów, sprzężarek, parowozów i lokomotyw,
- 5) operatorzy dźwigów i urządzeń mechanicznych,
- 6) pompiarze na odkrywkach,
- 7) robotnicy urządzeń odwadniających na odkrywkach,
- 8) sortowacze,
- 9) taśmowi,
- 10) wozacy na odkrywkach,

- 11) wydawcy i magazynierzy materiałów wybuchowych,
- 12) cieśle górniczy,
- 13) kierowcy wózków akumulatorowych,
- 14) konserwatorzy akumulatorów,
- 15) manipulanci ekspedycji,
- 16) pomiarowi,
- 17) płuczkowi — przemywacze kwarcytu,
- 18) pomocnicy maszynistów parowozów i lokomotorów,
- 19) przetokowi,
- 20) próbkarze,
- 21) sygnaliści,
- 22) torowi,
- 23) wagowi,
- 24) zwrotniczy,
- 25) laboranci,
- 26) robotnicy ekspedycji — transportu,
- 27) zwałowi,
- 28) obsługa łamaczy,
- 29) obsługa podajnika kruszarki i zsypu podajnika,
- 30) obsługa przesiewacza,
- 31) obsługa zsypu w silosie,
- 32) obsługa zasobników,
- 33) wyrób przybitek,
- 34) rzemieślnicy utrzymania ruchu, a mianowicie:  
 tokarze, frezerzy, strugacze, ślusarze maszynowi i remontowi,  
 spawacze, szlifierzy, blacharze, dekarze, stolarze, cieśle, mura-  
 rze, malarze, szklarze, hydraulicy, nawijacze silników, konser-  
 watorzy, teletechnicy, elektromonterzy, kowale, smarownicy,  
 rymparze.

4. Stanowiska pracowników umysłowych uprawnione do specjalnego wynagrodzenia kwartalnego w wysokości określonej w tabeli zawartej w ust. 2:

- a) Stanowiska pracy uprawnione do wynagrodzenia z tyt. „Karty Skalnika” w wymiarze określonym w ust. 2, kol. 2, 3, 4 tabeli:
  - 1) kierownicy ruchu zakładów górniczych,
  - 2) kierownicy robót górniczych,
  - 3) kierownicy wydziałów wydobywczych,
  - 4) nadsztygarzy,
  - 5) sztygarzy robót górniczych,
  - 6) technicy strzałowi,
  - 7) nadgórnicy.
- b) Stanowiska pracy uprawnione do wynagrodzenia z tyt. „Karty Skalnika” w wymiarze określonym w ust. 2 — w kol. 5, 6 i 7 tabeli:

- 1) kierownicy utrzymania ruchu (oddziałów remontowo-mechanicznych i energetycznych),
- 2) kierownicy transportu kolejowego,
- 3) sztygarzy maszynowi i elektryczni.

5. Technikom i inżynierom oraz pracownikom zajmującym stanowiska wymagające kwalifikacji technika lub inżyniera górniczego, których pełnienie wymaga zgłoszenia, wzgl. zatwierdzenia przez Okręgowy Urząd Górniczy, zatrudnionym w administracji przedsiębiorstw wymienionych w § 1, po przepracowaniu 5 lat w górnictwie odkrywkowym — przysługuje specjalne wynagrodzenie kwartalne według stawek określonych w kol. 3 tabeli zawartej w ust. 2.

### § 3.

Wysokość specjalnego wynagrodzenia kwartalnego oblicza się w sposób następujący:

- a) dla robotników, którym przysługuje specjalne wynagrodzenie według stawek godzinowych — łączną ilość godzin przepracowanych, urlopowych płatnych, płatnych zwolnień z pracy zawodowej i za okres choroby, o ile trwała ona nieprzerwanie dłużej niż 6 dni roboczych, mnoży się przez stawkę wyznaczoną w odnośnej kolumnie dla kategorii zaszeregowania, według której robotnik otrzymał w okresie obrachunkowym wynagrodzenie zasadnicze,
- b) dla pracowników umysłowych, którym przysługuje specjalne wynagrodzenie roczne według miesięcznych stawek kwotowych — dodaje się kwotowe stawki miesięczne przysługującego specjalnego wynagrodzenia, wyznaczone miesięczną wielkością płacy zasadniczej otrzymywanej w kolejnych miesiącach kwartału, bez wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, dopłat, dodatków funkcyjnych itp. z odpowiedniej kolumny stawek określonych w niniejszych zasadach.

### § 4.

1. Czasokres pracy uprawniający do specjalnego wynagrodzenia kwartalnego liczy się od dnia zatrudnienia w górnictwie odkrywkowym do końca kwartału, za który następuje wypłata.

2. Dla uzyskania prawa do otrzymania specjalnego wynagrodzenia kwartalnego wymagane jest posiadanie ciągłości pracy w zakładach, w których stosowane jest specjalne wynagrodzenie (kwartalne, roczne) za wysługę lat.

Przy ustalaniu ciągłości pracy, mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy w zakresie przyznawania prawa do urlopu wypoczynkowego.



#### § 5.

Pracownik, który nabył przywileje i uprawnienia z tytułu pracy w górnictwie podziemnym i rudnym, nie traci tych praw w przypadku przejścia do pracy w kopalniach odkrywkowych przedsiębiorstw wymienionych w § 1.

#### § 6.

Pracownik, który nabył uprawnienia wynikające z niniejszych zasad, a na skutek wypadku przy pracy został przeniesiony na stanowisko, na którym nie przysługuje specjalne wynagrodzenie kwartalne lub przysługuje w niższym wymiarze, zachowuje uprawnienia do tego wynagrodzenia w wymiarze przysługującym przed wypadkiem.

#### § 7.

Pracownik, który w okresie kwartału opuści bez należytego usprawiedliwienia choć jeden dzień roboczy, traci w tym kwartale prawo do specjalnego wynagrodzenia kwartalnego.

Ponadto koniecznym warunkiem do otrzymania specjalnego wynagrodzenia kwartalnego jest nienaganna praca, a pozbawienie prawa do otrzymania tego wynagrodzenia powoduje otrzymanie pisemnej nagany od kierownictwa za:

- zaniedbanie, które spowodowało wypadek śmiertelny, jak również nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,
- niesumienne lub niedbałe wykonywanie obowiązków służbowych, jeśli zostało ono stwierdzone dokumentem na piśmie w okresie, za który przysługuje wypłata tego wynagrodzenia.

W przypadkach wątpliwych co do słuszności pozbawienia prawa do otrzymania specjalnego wynagrodzenia kwartalnego, rozstrzyga dyrektor zakładu przy współudziale rady zakładowej.

#### § 8.

Specjalne wynagrodzenie kwartalne zwolnione jest od podatku i wszelkich innych obciążeń.

ZAŁĄCZNIK NR 22C

Zasady przyznawania specjalnego wynagrodzenia kwartalnego w kopalniach podziemnych z tytułu „Karty Górnika”

§ 1.

Prawo do specjalnego wynagrodzenia kwartalnego w podziemnych kopalniach surowców ogniotrwałych przysługuje:

- 1) robotnikom stale zatrudnionym pod ziemią w przodkach i ratownikom,
- 2) robotnikom stale zatrudnionym pod ziemią poza przodkami,
- 3) robotnikom zatrudnionym na powierzchni,
- 4) pracownikom niższego, średniego i wyższego dozoru ruchu oraz pracownikom inżynieryjno-technicznym zatrudnionym stale pod ziemią.

Za pracowników dozoru w rozumieniu niniejszych postanowień należy uważać pracowników zatrudnionych na stanowiskach, wymagających zatwierdzenia przez właściwy urząd górniczy:

- 5) inżynierom i technikom zatrudnionym w działach technicznych przedsiębiorstw górniczych, w służbie górniczej nadzorującej kopalnie podziemne,
- 6) inżynierom i technikom zatrudnionym w pionie górniczym Zjednoczenia Przemysłu Materiałów Ogniotrwałych.

§ 2.

1. Specjalne wynagrodzenie kwartalne w kopalniach surowców ogniotrwałych przysługuje **pracownikom fizycznym** w złotych na godzinę wg poniższej tabeli:

Kategoria zaszczergowania	Robotnicy przodkowi i ratownicy, § 1 pkt. 1			Robotnicy poza przodkowi § 1 pkt. 2			Robotnicy zatrudnieni na powierzchni, § 1 pkt. 3		
	po przepracowaniu 3-ch miesięcy pod ziemią	po przepracowaniu nieprzerwanie 2 lat pod ziemią	po przepracowaniu nieprzerwanie 5 lat pod ziemią	po przepracowaniu 3-ch miesięcy pod ziemią	po przepracowaniu nieprzerwanie 2 lat pod ziemią	po przepracowaniu nieprzerwanie ponad 5 lat pod ziemią	po roku pracy	po przepracowaniu 2 lat	po przepracowaniu ponad 5 lat
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I	0,38	0,57	0,76	0,19	0,38	0,57	0,19	0,38	0,57
II	0,39	0,59	0,78	0,20	0,39	0,59	0,20	0,39	0,59
III	0,40	0,60	0,80	0,21	0,40	0,60	0,21	0,40	0,60
IV	0,46	0,69	0,92	0,23	0,46	0,69	0,23	0,46	0,69
V	0,53	0,80	1,06	0,27	0,53	0,80	0,27	0,53	0,80
VI	0,60	0,90	1,20	0,30	0,60	0,90	0,30	0,60	0,90
VII	0,67	1,00	1,34	0,34	0,67	1,00	0,34	0,67	1,00
VIII	0,74	1,11	1,48	0,37	0,74	1,11	0,37	0,74	1,11
IX*)	0,82	1,23	1,64	0,41	0,82	1,23	0,41	0,82	1,23

\*) Stawka specjalnego wynagrodzenia z Karty Górnika w tej wysokości może być przyznana robotnikowi w VIII kategorii, jeżeli jest wynagradzany kategorią wyżej „ad personam”.

2. Specjalne wynagrodzenie kwartalne w kopalniach surowców ogniotrwałych przysługuje pracownikom umysłowym w złotych na miesiąc według poniższej tabeli:

Lp.	Placa zasadnicza w zł (od — do)	Pracownicy niższego, średniego i wyższego dozoru ruchu oraz inni pracownicy inż.-techn. zatrudnieni stale pod ziemią (§ 1 pkt. 4), po przepracowaniu pod ziemią			Inżynierowie i technicy zatrudnieni w dźwiągach techniczn. (§ 1 pkt. 5 i 6)
		3-ch miesiący	nieprzer- wanie 2-ch lat	nieprzer- wanie ponad 5 lat	po przepra- cowaniu 5 lat w dźwiągach techniczn.
1	2	3	4	5	6
1	do 1000	100	150	200	150
2	1001—1100	110	165	220	165
3	1101—1200	120	180	240	180
4	1201—1300	130	195	260	195
5	1301—1400	140	210	280	210
6	1401—1500	150	225	300	225
7	1501—1600	160	240	320	240
8	1601—1700	170	255	340	255
9	1701—1800	180	270	360	270
10	1801—1900	190	285	380	285
11	1901—2000	200	300	400	300
12	2001—2100	210	315	420	315
13	2101—2200	220	330	440	330
14	2201—2300	230	345	460	345
15	2301—2400	240	360	480	360
16	2401—2500	250	375	500	375
17	2501—2600	260	390	520	390
18	2601—2700	270	405	540	405
19	2701—2800	280	420	560	420
20	2801—2900	290	435	580	435
21	2901—3000	300	450	600	450
22	3001—3100	310	465	620	465
23	3101—3200	320	480	640	480
24	3201—3300	330	495	660	495
25	3301—3400	340	510	680	510
26	3401—3500	350	525	700	525
27	3501—3600	360	540	720	540
28	3601—3700	370	555	740	555
29	3701—3800	380	570	760	570
30	3801—3900	390	585	780	585
31	3901—4000	400	600	800	600
32	4001—4100	410	615	820	615
33	4101—4200	420	630	840	630
34	4201—4300	430	645	860	645
35	4301—4400	440	660	880	660
36	4401—4500	450	675	900	675

1	2	3	4	5	6
37	4501—4600	460	690	920	690
38	4601—4700	470	705	940	705
39	4701—4800	480	720	960	720
40	4801—4900	490	735	980	735
41	4901—5000	500	750	1000	750
42	5001—5100	510	765	1020	765
43	5101—5200	520	780	1040	780
44	5201—5300	530	795	1060	795
45	5301—5400	540	810	1080	810
46	5401—5500	550	825	1100	825
47	5501—5600	560	840	1120	840
48	5601—5700	570	855	1140	855
49	5701—5800	580	870	1160	870
50	5801—5900	590	885	1180	885
51	5901—6000	600	900	1200	900
52	6001—6100	610	915	1220	915
53	6101—6250	625	938	1250	938

### § 3.

Inżynierowie i technicy, o których mowa w § 1, pkt. 6, otrzymują specjalne wynagrodzenie kwartalne według stawek określonych w kolumnie 6 tabeli zawartej w § 2, ust. 2, po przepracowaniu 5-ciu lat w pionie górniczym Zjednoczenia Przemysłu Materiałów Ogniotrwałych.

### § 4.

1. Wysokość specjalnego wynagrodzenia kwartalnego oblicza się następująco:

- 1) dla robotników, którym przysługuje specjalne wynagrodzenie według stawek godzinowych — łączną ilość godzin przepracowanych, urlopowych płatnych, płatnych zwolnień z pracy zawodowej i za okres choroby, o ile trwała ona nieprzerwanie dłużej niż 6 dni roboczych, mnoży się przez stawkę wyznaczoną w odnośnej kolumnie dla kategorii zaszeregowania, według której pracownik otrzymał w kwartale wynagrodzenie podstawowe,
- 2) dla pracowników umysłowych, którym przysługuje specjalne wynagrodzenie kwartalne według miesięcznych stawek kwotowych, dodaje się kwotowe stawki miesięczne przysługującego specjalnego wynagrodzenia, wyznaczone miesięczną wielkością płacy zasadniczej otrzymywanej w kolejnych miesiącach kwartału, bez wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, dopłat, dodatków itp., z odpowiedniej kolumny stawek określonych w niniejszych zasadach.



2. Jeżeli w ciągu kwartału robotnik był zatrudniony tak w przodku jak i poza przodkiem, lub na powierzchni, specjalne wynagrodzenie kwartalne oblicza się w sposób składany, przy zastosowaniu postanowień ust. 1 pkt 1.

#### § 5.

1. Pracownicy powołani na ćwiczenia wojskowe lub przeszkolenie wojskowe, którzy w okresie ćwiczeń lub przeszkolenia wojskowego mają prawo do pełnego lub częściowego wynagrodzenia na podstawie postanowień ust. 2 art. 127 ustawy z dnia 30 stycznia 1959 r. o powszechnym obowiązku wojskowym (Dz. U. Nr 20, poz. 108 z 1963 r.), otrzymują specjalne wynagrodzenie kwartalne za czas ćwiczeń wojskowych lub przeszkolenia według zasad określonych w § 4, przy przyjęciu za podstawę do obliczenia:

- a) w odniesieniu do robotników — ilość godzin, za które faktycznie wypłacono wynagrodzenie w danym kwartale przez zakład pracy,
- b) w odniesieniu do pracowników umysłowych — płacę zasadniczą faktycznie wypłaconą przez zakład pracy w poszczególnych miesiącach danego kwartału.

2. Specjalne wynagrodzenie kwartalne zwolnione jest od podatku i wszelkich innych obciążeń.

3. Kwoty wypłacone tytułem specjalnego wynagrodzenia kwartalnego podlegają zaliczeniu do podstawy wymiaru składek ubezpieczeniowych.

#### § 6.

Wpłaty specjalnego wynagrodzenia kwartalnego należy dokonywać:

- 1) robotnikom — w dniu wypłaty zarobków po upływie kwartału obrachunkowego,
- 2) pracownikom umysłowym — dnia 15-go miesiąca następującego po upływie kwartału, za który ma być wypłacone wynagrodzenie kwartalne.

Jeżeli dzień ten wypada w święto, wypłaty należy dokonać w dniu poprzedzającym dzień świąteczny.

#### § 7.

Pracownik nabywa prawo do specjalnego wynagrodzenia kwartalnego za kwartał, w którym spełnił wymogi warunkujące nabycie uprawnień do specjalnego wynagrodzenia kwartalnego.

#### § 8.

1. Za każdy opuszczony dzień pracy bez usprawiedliwienia potrąca się 25% specjalnego wynagrodzenia kwartalnego.

2. Za obowiązkowy dzień roboczy uważa się każdy powszedni dzień pracy oraz dzień świąteczny, w którym została praca zaplanowana państwowym planem produkcyjnym, względnie zarządzona przez kierownictwo kopalni w porozumieniu ze związkiem zawodowym.

#### § 9.

1. W przypadku śmierci pracownika, spowodowanej wypadkiem przy pracy, specjalne wynagrodzenie kwartalne wypłacić należy uprawnionej rodzinie zmarłego, naliczone wg zasad określonych w § 4.

2. W przypadku przeniesienia na powierzchnię pracownika umysłowego na skutek orzeczenia lekarskiego, któremu na powierzchni nie przysługuje prawo do specjalnego wynagrodzenia kwartalnego, przeniesionemu należy wypłacić wynagrodzenie kwartalne w wysokości przysługującej za czas pracy pod ziemią.

#### § 10.

1. Członkom rad zakładowych, zwolnionym od pełnienia czynności zawodowych, przysługuje specjalne wynagrodzenie kwartalne pod warunkiem, że w dniu wyboru do rad zakładowych byli zatrudnieni na stanowiskach uprawniających do specjalnego wynagrodzenia kwartalnego.

2. Do obliczenia specjalnego wynagrodzenia kwartalnego dla członków rad zakładowych, o których mowa w ust. 1 należy przyjąć stawkę godzinową tego wynagrodzenia, określoną w tabeli w § 2 ust. 1, wynikającą z zaszergowania stanowiska pracy na którym pracownik ostatnio był zatrudniony oraz ilość godzin, za które otrzymywał wynagrodzenie w danym kwartale.

Za podstawę obliczenia wynagrodzenia kwartalnego dla pracowników umysłowych przyjmuje się wynagrodzenie zasadnicze i stawki określone w tabeli w § 2 ust. 2.

3. Dla ustalenia wysokości specjalnego wynagrodzenia kwartalnego należy przyjąć czasokres pracy na stanowisku uprawniającym do wynagrodzenia kwartalnego, łącznie z okresem pracy w charakterze członka rady zakładowej.

#### § 11.

Za okres zwolnień od pracy, za które obowiązujące przepisy zapewniają pracownikowi zwrot utraconego zarobku, tj. wynagrodzenia na zasadach stosowanych przy obliczaniu zarobku za okres urlopu taryfowego, należy również wypłacić specjalne wynagrodzenie, o ile pracownik z racji zajmowanego stanowiska w zakładzie pracy był do niego uprawniony.

## § 12.

1. Członkom drużyn ratowniczych zalicza się czas należenia do drużyn ratowniczych, począwszy od dnia ukończenia kursu w stacji ratownictwa górniczego, na równi z pracą w przodkach.

2. Specjalne wynagrodzenie kwartalne przysługuje członkom drużyn ratowniczych tylko z jednego tytułu. Ratownik który z racji swego zatrudnienia zawodowego otrzymuje specjalne wynagrodzenie kwartalne, nie może go otrzymać wtórnie z tytułu funkcji ratownika.

3. Ratownik, który z tytułu swego zawodowego zatrudnienia otrzymuje specjalne wynagrodzenie kwartalne w wymiarze niższym od wysokości przewidzianej dla pracowników przodkowych, winien otrzymać dopłatę do wysokości właściwej.

4. Za każdy opuszczony obowiązkowy dzień pracy w kwartale bez należytego usprawiedliwienia potrąca się ratownikowi 25% specjalnego wynagrodzenia kwartalnego. Udział w nakazanych ćwiczeniach oraz akcjach ratowniczych, do których został powołany, uważa się za pracę obowiązkową.

## § 13.

1. Repatriantom i reemigrantom zalicza się do czasu pracy, uprawniającego do specjalnego wynagrodzenia kwartalnego, okres nieprzerwanej pracy za granicą w gałęziach górnictwa, objętych w Polsce przywilejami z Karty Górnika, poprzedzający przyjazd do kraju, nie wcześniej jednak jak od dnia 1 lutego 1945 r. pod warunkiem, że w terminie do dnia 30 od przejścia przez punkt repatriacyjny podjęli pracę w górnictwie polskim.

2. Repatrianci i reemigranci, ubiegający się o zaliczenie czasu pracy za granicą do stażu wymaganego do nabycia uprawnień do specjalnego wynagrodzenia kwartalnego, winni przedłożyć dokumenty stwierdzające, że w okresie pobytu za granicą pracowali w kopalniach w gałęziach górnictwa, objętych przywilejami z Karty Górnika na stanowiskach uprawniających do wynagrodzenia kwartalnego.

3. Przerwy, o której mowa w ust. 1, nie należy zaliczać do czasu pracy, uprawniającego do specjalnego wynagrodzenia kwartalnego.

## § 14.

1. Do czasu pracy uprawniającego do specjalnego wynagrodzenia kwartalnego zalicza się okresy zatrudnienia, począwszy od uruchomienia zakładów pracy po ustaniu działań wojennych w roku 1945.

2. Niezależnie od okresu pracy, o którym mowa w ust. 1, do czasu uprawniającego do specjalnego wynagrodzenia kwartalnego zalicza się:



- 1) okres służby wojskowej na podstawie art. 125 ustawy z dnia 30 stycznia 1959 r. o powszechnym obowiązku wojskowym — w przypadkach, jeżeli pracownik został powołany do służby wojskowej ze stanowiska uprawniającego do specjalnego wynagrodzenia kwartalnego, o ile w ciągu 30 dni po zwolnieniu podjął pracę na kopalni (zakładzie).
- 2) Czas pracy przepracowany w charakterze S. P. na stanowisku uprawniającym do specjalnego wynagrodzenia kwartalnego pod warunkiem podjęcia pracy w kopalni na podstawie umowy o pracę w ciągu 10 dni od dnia zwolnienia z ośrodka pracy.
- 3) Absolwentom z tytułu ukończenia po 1. I. 1945 r. jednej z następujących szkół górniczych:
  - a) szkoły przysposobienia zawodowego — cały okres przebywania w szkole,
  - b) zasadniczej szkoły zawodowej, średniej szkoły zawodowej — jeden rok,
  - c) Akademii Górniczo-Hutniczej w Krakowie, Wydziałów Górniczych Politechniki Śląskiej w Gliwicach lub Politechniki we Wrocławiu — jeden rok, a jeśli przed wstąpieniem na wyższe studia posiadali przyznane już przywileje z „Karty Górnika” — cały okres studiów.

W przypadku zbiegu uprawnień z dwu tytułów np. z tytułów ukończenia szkoły średniej i wyższej, absolwentowi może być zaliczony okres z jednego tylko tytułu, który będzie korzystniejszy.

- 4) Okres pracy w charakterze członka rady zakładowej, o ile powołanie na to stanowisko nastąpiło ze stanowiska uprawniającego do specjalnego wynagrodzenia kwartalnego.
- 5) Okres zwolnienia w trybie ustalonym szczególnymi przepisami do państwowych lub społecznych obowiązków, jeśli pracownik został powołany ze stanowiska uprawniającego do specjalnego wynagrodzenia kwartalnego, a obowiązujące przepisy nakazują zaliczenie tego okresu do czasu pracy.
- 6) Okresy pracy, które na podstawie szczególnych przepisów należy zaliczyć na poczet pracy na równi z pracą w górnictwie.

#### § 15.

Nie powoduje utraty stażu pracy uprawniającego do specjalnego wynagrodzenia kwartalnego:

- 1) przeniesienie pracownika w drodze służbowej na stanowisko uprawnione do specjalnego wynagrodzenia kwartalnego,
- 2) przejście pracownika za zgodą przedsiębiorstw górniczych z jednego zakładu pracy, na inny zakład pracy, o ile pracownik został zatrud-



niony na stanowisku uprawnionym do otrzymania specjalnego wynagrodzenia kwartalnego,

- 3) przerwa w pracy na stanowisku uprawniającym do specjalnego wynagrodzenia kwartalnego pracownika inżynierijno-technicznego i robotnika, wywołaną chorobą zawodową lub wypadkiem w zatrudnieniu, jeżeli pracownik po powrocie do zdrowia podejmie ponownie pracę na stanowisku, uprawniającym do specjalnego wynagrodzenia kwartalnego,
- 4) spowodowana innymi chorobami, aniżeli wymienione w pkt. 3 przerwa w pracy na stanowisku, uprawniającym do specjalnego wynagrodzenia kwartalnego zarówno u pracownika inżynierijno-technicznego jak i u robotnika, jeśli nie trwała dłużej niż rok i była potwierdzona orzeczeniem lekarskim,
- 5) czasowe zatrudnienie na powierzchni wskutek choroby pracownika inżynierijno-technicznego dozoru, który nie spełnia warunków uprawniających do specjalnego wynagrodzenia kwartalnego na powierzchni,
- 6) okres przeniesienia służbowego na powierzchnię pracownika inżynierijno-technicznego na stanowisko nie uprawniające go do specjalnego wynagrodzenia kwartalnego, jeśli zostało ono spowodowane potrzebami zakładu pracy, z wyjątkiem przypadków przeniesienia na powierzchnię na żądanie pracownika, lub dyscyplinarnie,
- 7) czas przerw, o którym mowa w pkt. 3, 4, 5 i 6 nie wlicza się do czasu pracy, uprawniającego do premii kwartalnej.

#### § 16.

1. W przypadku przeniesienia względnie przejścia za zgodą zakładu pracy pracownika uprawnionego do specjalnego wynagrodzenia kwartalnego przewidzianego w kol. 3, 4 i 5 tabeli zawartej w § 2 ust. 2 na stanowisko uprawniające do specjalnego wynagrodzenia kwartalnego przewidzianego w kol. 6 tabeli, pracownik taki otrzymać może specjalne wynagrodzenie kwartalne, jeśli ma przepracowane co najmniej 5 lat na stanowiskach, uprawniających do specjalnego wynagrodzenia kwartalnego.

2. W przypadku przeniesienia lub przejścia pracownika za zgodą zakładu pracy ze stanowiska, na którym był uprawniony, względnie posiadał warunki do nabycia uprawnień do specjalnego wynagrodzenia kwartalnego przewidzianego w kol. 3, 4 i 5 tabeli, pracownikowi takiemu będzie przysługiwało:

- 1) a) jeśli już pobierał specjalne wynagrodzenie kwartalne przewidziane w § 2 ust. 2 w kol. 6 tabeli — prawo do specjalnego wynagrodzenia kwartalnego w wysokości określonej w kol. 4 tej tabeli, dopóki nie nabędzie uprawnień do specjalnego wynagrodze-

nia kwartalnego w wyższym wymiarze. Specjalne wynagrodzenie kwartalne w wysokości określonej w § 2 ust. 2 w kol. 5 tabeli, może otrzymać dopiero po przepracowaniu 5 lat, w tej samej kopalni na stanowisku uprawniającym do specjalnego wynagrodzenia kwartalnego w tej wysokości.

- b) jeśli nie pobierał jeszcze wynagrodzenia kwartalnego przewidzianego w § 2 ust. 2 w kol. 6 tabeli, zalicza się mu poprzedni staż pracy z tym, że prawo do specjalnego wynagrodzenia kwartalnego w wysokości określonej w § 2 ust. 2 w kol. 6 tabeli może mu przysługiwać po przepracowaniu łącznie 5 lat, dopóki nie nabędzie prawa do wynagrodzenia kwartalnego z tytułu pracy w kopalni w wysokości określonej w kol. 4 wymienionej tabeli. Jeżeli pracownik ten nie nabędzie uprawnień do specjalnego wynagrodzenia kwartalnego w wysokości przewidzianej § 2 ust. 2 w kol. 4 tabeli przed upływem 2 lat pracy w kopalni, przysługuje mu prawo do wynagrodzenia kwartalnego po okresie pracy w kopalni, uprawniającym do specjalnego wynagrodzenia kwartalnego w wysokości określonej w § 2 ust. 2 w kol. 3 tabeli.
- 2) Jeżeli robotnik zostanie przesunięty z pracy w przodku, gdzie przysługiwało mu prawo do specjalnego wynagrodzenia kwartalnego jak dla robotników przodkowych, do pracy na stanowisko za przodkowe lub powierzchniowe, ma prawo do specjalnego wynagrodzenia kwartalnego w wysokości przewidzianej dla robotników zaprzodkowych czy powierzchniowych z tym, że na poczet czasu pracy uprawniającego do wynagrodzenia kwartalnego zalicza się staż pracy na stanowiskach przodkowych. Jeżeli natomiast robotnik zaprzodkowy lub powierzchniowy zostanie przesunięty do pracy w przodku, będzie mu przysługiwało wynagrodzenie kwartalne nie niższe od otrzymywanego z tytułu pracy poza przodkiem lub na powierzchni do czasu nabycia przez niego uprawnień do wynagrodzenia kwartalnego w wyższym wymiarze z tytułu pracy w przodku.

#### § 17.

Pracownicy uprawnieni do pobierania specjalnego wynagrodzenia kwartalnego z „Karty Górnika” nie mogą otrzymać specjalnego wynagrodzenia przysługującego pracownikom z tytułu „Karty Hutnika”, „Karty Skalnika” itp.

**Z a s a d y**

**stosowania skróconego czasu pracy w przedsiębiorstwach hutniczych  
przemysłu metali nieżelaznych**

§ 1.

W zakładach pracy i na stanowiskach roboczych wymienionych w oddzielnym wykazie, obowiązuje skrócony czas pracy.

§ 2.

1. Skrócony czas pracy ustala się na 6 godzin na dobę i 36 godzin tygodniowo.

2. W wydziałach o ruchu ciągłym — kierownictwo zakładu może, po każdorazowym uzyskaniu zezwolenia właściwego inspektora pracy przedłużyć czas pracy ponad 36 do 42 godzin tygodniowo z tym, że praca ponad 36 godzin tygodniowo opłacana będzie według zasad przewidzianych dla wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych, przy czym jednak norma dzienna nie może przekroczyć w ciągu doby 6 godzin.

3. Na stanowiskach roboczych poza ruchem ciągłym — praca w godzinach nadliczbowych, ponad 36 godzin tygodniowo, jest niedozwolona.

4. Postanowienia ust. 2 mogą mieć zastosowanie tylko w przypadku obsadzenia przez kierownictwo zakładu stanowisk roboczych, na których obowiązuje skrócony czas pracy, pracownikami w ilości zabezpieczającej utrzymanie ciągłości ruchu.

5. Pracownicy zatrudnieni w niedzielę muszą otrzymać w zamian wolny dzień w tygodniu z tym, że co 3 tygodnie dzień odpoczynku winien przypadać na niedzielę.

6. Za każdą przepracowaną godzinę w systemie 6-cio godzinnego dnia pracy — należy obliczać wynagrodzenie według podwyższonej stawki (stawka osobistego zaszeregowania  $\times$  8 godz. : 6 godz.).

W przypadku zastosowania urządzeń ochronnych lub wprowadzenia zmian, które usuną szkodliwość warunków pracy, w zakładach pracy i na stanowiskach roboczych, o których mowa w § 1, — przywrócony zostanie normalny czas pracy.

## ZAŁĄCZNIK NR 24

## Wykaz

## stanowisk objętych skróconym czasem pracy

Lp.	Zakład pracy	Wydział — oddział	Stanowisko pracy
1	2	3	4
<b>I. W hutnictwie żelaza i stali</b>			
1	Huta Pokój	Walcownia blachy cienkiej	<p><b>Walcarki wstępne</b></p> Przodownik I nagrzewacz II nagrzewacz Wsadzacz I walcownik Walcownik tyłowy Transportowy — wagowy gorących blach i placków Sterownik śruby nastawczej Zmiatacz zendry Dowozowy gorących blachówek II walcownik
			<p><b>Walcarki wykańczające</b></p> Przodownik I nagrzewacz II nagrzewacz I walcownik II walcownik Walcownik tyłowy Sternik śruby nastawczej Zmieniacz sternika śruby nastawczej Kierowca suwnicy
2	Huta Batory	Walcownia blachy cienkiej	<p><b>Walcarki wstępne</b></p> I nagrzewacz Wsadzacz I walcownik II walcownik Walcownik tyłowy Sternik śruby nastawczej Kierowca suwnicy
			<p><b>Walcarki wykańczające</b></p> I nagrzewacz II nagrzewacz I walcownik II walcownik



1	2	3	4
			Walcownik tyłowy Smarowacz czopów walców Zdwojacz Zmieniacz zdwojacza Sternik śruby nastawczej
<b>II. W hutnictwie metali nieżelaznych</b>			
3	ZGH „Bolesław”	<b>Huta Tlenku Cynku</b>  <b>Piece przewalowe</b>        <b>Piece spiekalne</b>     <b>Elektroliza</b>       <b>Zakład Ołowiu</b>  Piece obrotowo-wahadłowe typu Doerschla i Rafineria Ołowiu	Aparatowy filtrów workowych Aparatowy odpylni elektrostatycznych Oczyszczacz przewodów i kanałów Odciągacz tlenków (tlenek surowy) Rzemieślnicy utrzymania ruchu Aparatowy filtrów workowych Odciągacz tlenków (cynku i ołowiu) Wsadowy tlenku cynku Aparatowy urządzeń nadawy Maszynista młynów Młynowy Przesiewacz popiołu cynkowego Suwnicowy Aparatowy filtrów workowych Piecowy pieca wahadłowego Suwnicowy pieca wahadł. Wsadowy pieca wahadł. Odsrebrzac Palacz rafinerii Rafiniarz ołowiu Rzemieślnicy utrzymania ruchu Zakładu Ołowiu Mistrz Zakładu Ołowiu
4	Kombinat Górniczo-Hutniczy „Orzeł Biały” (d. ZGH „Orzeł Biały” i ZG im. L. Waryńskiego)	<b>Huta Tlenku Cynku</b>  <b>Piece przewalowe</b>	Odciągacz tlenków Trzepacz worków filtracyjnych Aparatowy filtrów intensywnych

1	2	3	4
		<p><b>Piece spiekalne</b></p> <p><b>Zakład ołowiu</b></p>	<p>Aparatowy filtrów workowych</p> <p>Aparatowy filtrów elektrostatycznych</p> <p>Czyszciciel przewodów i kanałów gazowych</p> <p>Wypuszczacz żużła w kanałach pod piecami</p> <p>Odciągacz tlenków z komór i workowni</p> <p>Wsadowy tlenku cynku</p> <p>Aparatowy filtrów workowych</p> <p>Piecowy pieców wahadłowych</p> <p>Suwnicowy pieców wahadłowych</p> <p>Wsadowy pieców wahadłowych</p> <p>Rafinierz</p> <p>Mistrz</p>
5	Zakłady Cynkowe „Szopienice”	<p><b>Wydział Ołowiu</b></p> <p>Spiekalnia Dwight Lloyd</p> <p><b>Piec szybowy</b></p> <p><b>Rafinacja ołowiu</b></p> <p><b>Oddział tlenków ołowiu (mini i glejty)</b></p>	<p>Młynowy spiekalni DL</p> <p>Oczyszczacz rusztów pieca DL</p> <p>Piecowy spiekalni rud ołowiu</p> <p>Zasypowy pieców spiekalnych</p> <p>Wytapiacz ołowiu</p> <p>Spustowy żużła ołowiu</p> <p>Namiarowy pieca szybowego</p> <p>Wsadowy pieca szybowego</p> <p>Maszynista dmuchaw</p> <p>Aparatowy odpylnika</p> <p>Maszynista pieców szybowych i rafinacyjn.</p> <p>Rafinierz ołowiu</p> <p>Palacz rafinacji</p> <p>Czadnicowy rafinacji ołowiu</p> <p>Ładowacz ołowiu</p> <p>Suwnicowy</p> <p>Odsrebrzac</p> <p>Aparatowy bębnow obrotowych</p> <p>Aparatowy tlenków ołowiu</p> <p>Pakowacz tlenków ołowiu</p> <p>Piecowy pieców do wytwarzania glejty</p>

1	2	3	4
		Utrzymanie ruchu Ekspedycja Walcownie i tłocznie	Piecowy pieców do wytwarzania minii Aparatowy minii Murarz piecowy  Ładowacz Kalibrowacz śrutu Maszynista walcowni w hucie ołowiu Odlewacz plomb Odlewacz śrutu Pakowacz śrutu Palacz pieców topielnych Prasowacz rur ołowianych Walcownik blach ołowianych
		Utrzymanie ruchu w Wydziale Ołowiu i Wydz. Kadmu	Cieśla   podczas remontu Ślusarz   agregatów Elektromonter dyżurny   w Wydziale Ołowiu i Wydziale Kadmu Spawacz Kowal
		Kontrola techniczna	Próbkarz Kontrolerzy kontroli międzyoperacyjnej Magazynier Wydziału Ołowiu — kontroler opakowania, magazynowania i ekspedycji Kierownik zmiany Wydziału Ołowiu Mistrz Wydziału Ołowiu
		<b>Wydział Kadmu</b> Piecze destylacyjne	Wytapiacz kadmu Rafiniarz kadmu Palacz pieców destylacyjnych
		Ługownie	Ługowniczy kadmu Aparatowy filtrów Moore'a Aparatowy pras filtracyjn. Aparatowy bębna cementacyjn. Aparatowy urządzeń ługowni
		<b>Magazyn tlenku</b>	Ładowacz tlenku kadmu Wyładowacz tlenku kadmu Mistrz Wydziału Kadmu Kierownik zmiany
		<b>Produkcja talu</b> <b>Piecze zawieszinowe</b>	Ługowniczy siarczanu talu Piecowy pieców zawieszinowych

1	2	3	4
			<p>Maszynista pieców zawieszonych  Czyszciciel kanałów dwutlenku siarki  Czyszciciel dołów podnośnikowych  Maszynista hali pieców zawieszonych i suwnicy  Aparatowy granulacji pyłów  Czyszciciel dołów suszarni obiegowej  Zbieracz blendy  Piecowy pieca fluidyzacyjnego  Maszynista pieca fluidyzacyjnego  Zasypowy blendy pieca fluidyzacyjnego  Zbieracz blendy  Wyładowywacz blendy,  Wieżowy kwasu siarkowego  Aparatowy urządzeń fabryki kwasu siarkowego  Aparatowy odpylni elektrostatycznej  Ładowacz kwasu siarkowego  Czyszciciel rynien i zbiorników  Czyszciciel cystern  Aparatowy chłodnic ociekowych i spiralnych  Konserwator urządzeń fabryki kwasu siarkowego  Aparatowy urządzeń ługowni  Suszacz-pakowacz siarczanu cynku</p>
		<b>Piece fluidyzacyjne</b>	
		<b>Fabryka kwasu siarkowego</b>	
		<b>Oddział siarczanu cynku</b>	
		<b>Oddział płynnego dwutlenku siarki</b>	
		<b>Wydziałowe utrzymanie ruchu</b>	<p>Aparaturowy płuczki  Aparatowy dwutlenku siarki  Aparatowy sulfidyny  Konserwator aparatów pomiarowych  Ładowacz płynnego dwutlenku siarki  Smarowacz urządzeń  Mistrz zmianowy  Lutownik  Ślusarz i spawacz remontowy  Monter maszyn i urządzeń  Mistrz utrzymania ruchu  Robotnik zatrudniony przy załadunku i wyładunku  blendy oraz pyłów</p>



1	2	3	4
			<p>Suwnicowy  Maszynista bagra  Mistrz załadunków i wylądunków  Pracznia masek i odzieży ochronnej</p>
6	<p>Zakłady Cynkowe „Silesia” (d. Z. C. Wełnowiec)</p> <p>Zakład „Siemianowice”</p> <p>Zakład „Radzionków”</p>	<p><b>Oddział przesiewalni pyłu cynkowego</b></p> <p><b>Prażalnia</b></p> <p><b>Fabryka kwasu siarkowego</b></p> <p><b>Piec prażalny ręczny</b></p> <p><b>Wydziałowe utrzymanie ruchu</b></p> <p><b>Piece fluidyzacyjne</b></p>	<p>Aparatowy pakowni pyłu cynkowego  Maszynista przesiewalni pyłu cynkowego  Maszynista zawalczarki bębnowych eksportowych  Wsadowy przesiewalni pyłu cynkowego  Lutownik  Spawacz bębnowych z pyłem cynkowym  Piecowy pieców Wedge'a  Wozak piecowy  Czyszciciel przewodów i kanałów  Dźwigowy surowców  Wsadowy pieców Wedge'a  Maszynista pieców Wedge'a  Robotnik zatrudniony przy załadunku i wylądunku blendy cynkowej  Suwnicowy  Aparatowy odpylni elektrostacyjnej  Aparatowy urządzeń fabryki kwasu siarkowego  Wieżowy kwasu siarkowego  Ładowacz kwasu siarkowego  Lutownik  Mistrz zmianowy prażalni i fabryki kwasu siarkowego  Prażalnik molibdenitu  Wsadowy molibdenitu  Zasypowy molibdenitu  Ślusarz remontowy  Elektromonter dyżurny</p> <p>Piecowy pieca fluidyzacyjnego  Zasypowy blendy pieca fluidyzacyjnego  Maszynista pieca fluidyzacyjnego  Maszynista transporterów wsadu  Ładowacz blendy prażonej</p>

1	2	3	4
	Zakład „Lipiny”	<p><b>Fabryka kwasu siarkowego</b></p> <p><b>Wydziałowe utrzymanie ruchu</b></p> <p><b>Piec spiekalny DL</b></p> <p><b>Fabryka kwasu siarkowego</b></p> <p><b>Fabryka płynnego dwutlenku siarki</b></p> <p><b>Wydziałowe utrzymanie ruchu</b></p>	<p>Ładowacz blendy surowej Suwnicowy  Aparatury odpylni elektrostatycznej  Aparatury chłodnic ociekowych i spiralnych  Wieżowy kwasu siarkowego  Czyszciciel kanałów i przewodów  Lutownik  Ładowacz kwasu siarkowego  Mistrz zmianowy prażalni i fabryki kwasu siarkowego  Elektromonter dyżurny  Ślusarz remontowy</p> <p>Piecowy pieca DL  Wsadowy pieca DL  Młynowy aglomeratów  Czyszciciel rusztów pieca DL  Maszynista pieców DL  Aparatury kwasu siarkowego kontaktowego  Palacz pieców kontaktowych  Suszacz suszarni obrotowej i płytowej  Młynowy spiekalni DL  Ładowacz blendy  Aparatury dwutlenku siarki  Ładowacz płynnego dwutlenku siarki  Ładowacz kwasu siarkowego  Aparatury neutralizatora  Lutownik  Mistrz zmianowy prażalni i fabryki kwasu siarkowego  Ślusarz remontowy  Elektromonter dyżurny  Mistrz utrzymania ruchu</p>
7	Zakłady Cynkowe „Trzebinia”	<p><b>Elektrorefinacja aluminium</b></p> <p>Hala pieców topielnych  Hala wanien</p>	<p>Odlowacz gąsek aluminiowych  Piecowy pieca Albrechta  Wytapiacz aluminium  Elektrolizerowy rafinacji aluminium  Wytapiacz elektrolitu  Elektromonter dyżurny  Ślusarz remontowy  Kierownik zmiany  Mistrz</p>

1	2	3	4
		<p><b>Piece fluidyzacyjne</b></p> <p><b>Piec spiekalny DL</b></p> <p><b>Fabryka kwasu siarkowego</b></p> <p><b>Wydziałowe utrzymanie ruchu</b></p>	<p>Piecowy pieca fluidyzacyjnego  Zasypowy pieca fluidyzacyjnego  Ładowacz blendy surowej  Ładowacz blendy prażonej  Aparatowy granulacji wsadu  Sterowniczy elektrowciagu  Czyszciciel kanałów gazowych  Maszynista pieca fluidyzacyjnego</p> <p>Piecowy pieca DL  Młynowy spiekalni DL  Młynowy aglomeratu  Wsadowy pieca DL  Zasypowy pieca DL  Suwnicowy  Aparatowy odzysku szlamu kadmowego  Czyszciciel rusztów pieca DL  Wyładowywacz blendy  Mistrz zmianowy</p> <p>Aparatowy kwasu siarkowego kontaktowego  Aparatowy odpylni elektrostatycznej  Maszynista dmuchaw o napędzie elektrycznym oddzia-  łu kontaktowego kwasu siarkowego  Aparatowy mieszalni kwasu siarkowego  Czyszciciel rynien i zbiorników  Aparatowy neutralizatora  Lutownik  Mistrz zmianowy  Ślusarz remontowy  Elektromonter dyżurny  Mistrz utrzymania ruchu</p>
8	Z.B.C. „Oława”	<b>Oddz. Minii</b>	<p>Aparatowy minii  Utleniaczowy ołowiu  Dyżurny ślusarz  Pakowacz minii  Wypalacz minii</p>
9	Huta Aluminium w Skawinie (d. Skawińskie Zakłady Metalurgiczne)	<b>Elektroliza Al.</b>	<p>Anodowy  Elektrolizerowy Al.  Suwnicowy elektrolizy Al.  Wozak surowców aluminiowych</p>

1	2	3	4
		<p><b>Przetop i rafinacja (odlewnia)</b></p> <p><b>Utrzymanie ruchu Elektrolizy Al.</b></p> <p><b>Wspólne zawody</b></p>	<p>Wylewacz Al. Mistrz Kierownik zmiany Mieszacz soli Wytapiacz Al. Chlorownik Al. Odlewacz Al. Odlewacz aluminium sposobem półciąglým Mistrz Monter oszynowania Spawacz metali kolorowych bimetali Układacz bloków węglowych Wybijacz i ubijacz dna wanny Elektromonter dyżurny Ślusarz utrzymania ruchu Murarz piecowy</p>
10	Zakłady Hutniczo-Przetwórcze Metali Nieżelaznych „Hutmen” (d. P.M. i R. Wrocław)	Odlewnia stopów białych (Zgary i popioły metali białych) Wydział Raf. Przetwórczej (stopy łożyskowe i pręty)	<p>Wytapiacz stopów białych</p> <p>Wytapiacz stopów białych</p>
<b>III. W przemyśle materiałów ogniotrwałych</b>			
11	<p>Żarowskie ZMO</p> <p>Wrocławskie ZMO</p> <p>Gliwickie ZMO</p> <p>Chrzanowskie ZMO</p> <p>Rogoźnickie ZMO</p> <p>Skawińskie ZMO</p> <p>Ostrowieckie ZMO</p> <p>Radomskie ZMO</p> <p>Opoczyńskie ZMO</p> <p>Częstochowskie ZMO</p> <p>Dolnośląskie Zakłady Magnetytowe (d. Świdnickie</p>	Rozdrabialnia	<p>Mieszacz przy mieleniu surowców</p> <p>Zasilacz młynów</p> <p>Robotnicy obsługujący sita</p> <p>Robotnicy obsługujący zasobniki</p> <p>Namiarowy mieliw</p> <p>Robotnicy ręcznie przygotowujący zaprawy i mielwa</p> <p>Workowacz zapraw i ładowacz zapraw luzem</p> <p>Smarownik</p> <p>Ślusarz remontowy</p> <p>Elektromonter ruchu</p>



1	2	3	4
	ZMO i Dolnośląskie Z-dy Łupka Kwarcytowego)		
12	jak wyżej — bez Dolnośląskich Zakładów Magnezytowych — Zakładu produkcyjnego w Jegłowej	Przeróbka masy	Robotnicy obsługujący ceglarki w miejscach zapyłonych Robotnicy obsługujący gniotowniki Smarownik Ślusarz remontowy Elektromonter ruchu Robotnicy ręcznie przygotowujący mleko wapienne w pomieszczeniach zamkniętych
13	jak wyżej — bez Dolnośląskich Zakładów Magnezytowych — Zakładu produkcyjnego w Jegłowej	Piece	Palacz pieców periodycznych Ustawiacz Wytaczacz
14	Dolnośląskie Zakłady Magnezytowe — Zakład produkcyjny w Jegłowej i Bolesławickie Zakłady Materiałów Ogniotrwałych	Obróbka kamienia kwarcytowego	Robotnicy zatrudnieni przy ręcznej i mechanicznej obróbce kamienia kwarcytowego Wiertacz otworów w łupku kwarcytowym
15	Jaroszowskie i Gliwickie Zakłady Materiałów Ogniotrwałych	Palenie łupka kwarcytowego	Palacz pieców obrotowych Palacz pieców szybowych Robotnicy obsługujący elektromagnesy Robotnicy obsługujący sita wibracyjne Sortowacz łupka Ładowacz łupka do wagonów i zasobników

**U w a g a:** Stosowanie skróconego czasu pracy na wymienionych w niniejszym wykazie stanowiskach pracy w Hucie „Pokój”, Hucie „Batory” i przedsiębiorstwach przemysłu materiałów ogniotrwałych, powinno odbywać się na zasadach określonych w uchwale Nr 726 Rady Ministrów z dnia 17 listopada 1956 r. (Monitor Polski Nr 103, poz. 1188).

## ZAŁĄCZNIK NR 25

### Regulamin

**premiowania robotników i personelu dozoru technicznego za dotrzymanie i skrócenie czasu trwania remontów podstawowych urządzeń hutniczych w wydziałach: wielkie piece, stalownie i walcownie, oraz pieców grzewczych i tunelowych w wydziałach kuźni i obróbki cieplnej**

#### § 1.

1. Premiowaniu podlega dotrzymanie i skrócenie czasu trwania remontów bieżących, okresowych i kapitalnych agregatów hutniczych, które limitują produkcję w wydziałach: wielkie piece, stalownie i walcownie, oraz pieców grzewczych i tunelowych w wydziałach (oddziałach) kuźni i obróbki cieplnej w przedsiębiorstwach zgrupowanych w Zjednoczeniu Hutnictwa Żelaza i Stali.

2. Wykaz maszyn i urządzeń, których remonty limitują produkcję zatwierdza dyrektor danego przedsiębiorstwa.

#### § 2.

Pracownicy brygad Hutniczego Przedsiębiorstwa Remontowego mogą być również premiovani według niniejszego regulaminu za remonty agregatów wyszczególnionych w § 1, przeprowadzone w następujących zakładach (jednostkach):

- części hutniczej Huty Stalowa Wola
- Wielkiego Pieca Fabryki Samochodów Ciężarowych w Starachowicach,
- Myszkowskich Zakładach Metalurgicznych,
- pieców obrotowych w Zakładach Górniczo-Hutniczych „Szklary”
- pieców ferrostopowych w hutach Łaziska i Siechnice,
- pieców przemysłowych w zakładach zgrupowanych w Zjednoczeniu Przemysłu Materiałów Ogniotrwałych.

#### § 3.

1. Za dotrzymanie i skrócenie zatwierdzonego czasu trwania remontów wymienionych w § 1, premię otrzymują następujący pracownicy zatrudnieni bezpośrednio przy remontach:

- a) robotnicy brygad remontowych huty,
- b) robotnicy i dozór techniczny brygad HPR-u (z wyjątkiem robotników magazynowych i szatniarzy).

2. Za dotrzymanie terminu oraz za jakość przeprowadzonego remontu premię otrzymuje — ze stałej obsługi będących w remoncie wielkich pie-

ców, pieców martenowskich, pieców grzewczych na walcowniach i zespołach walcowniczych, kuźni i obróbki cieplnej — I garowy, I wytapiacz, I nagrzewacz, I walcownik, I kowal, I hartownik (1 robotnik na zmianę).

#### § 4.

Roboty wykonywane przy remoncie winny być w zasadzie akordowane.

#### § 5.

1. Robotnicy wymienieni w § 3 ust. 1 otrzymują premię w wysokości:

- a) za wykonanie w terminie remontów agregatów wyszczególnionych w § 1 i 2, za wyjątkiem pieców martenowskich wykonywanych przez Hutnicze Przedsiębiorstwo Remontowe, — do 10% od płacy całkowitej za efektywny czas pracy bezpośrednio przy remoncie,
- b) za dotrzymanie zatwierdzonego harmonogramu czasu trwania remontów pieców martenowskich wykonywanych przez Hutnicze Przedsiębiorstwo Remontowe wysokość premii ustala się w zależności od ich wielkości:
  - do 15% premii — przy remontach pieców do 30 ton
  - do 18% premii — przy remontach pieców do 74 ton
  - do 20% premii — przy remontach pieców pow. 74 ton
  - do 25% premii — przy remontach pieców pow. 300 ton
- c) za każdy 1% skrócenia czasu zatwierdzonego harmonogramem, dalsze 3% premii od płacy całkowitej, otrzymanej za efektywny czas pracy bezpośrednio przy remoncie.

2. Pracownicy dozoru technicznego brygad HPR, a mianowicie:

Kierownik Brygady,  
Z-ca Kierownika Brygady,  
Mistrz,

otrzymują premię w wysokości:

za każdy 1% skrótu — 2% premii od płacy całkowitej za efektywny czas pracy bezpośrednio przy remoncie.

W przypadku pełnienia dozoru równocześnie nad kilkoma remontami limitującymi produkcję, pracownikom dozoru technicznego przysługuje premia średnio-ważona z uzyskanych wyników na tych remontach.

3. Pracownicy wymienieni w § 3 ust. 2 otrzymują tylko za dotrzymanie terminu i jakości przeprowadzonego remontu do 10% premii od płacy całkowitej za czas przepracowany bezpośrednio przy remoncie.

4. Przy remontach podstawowych urządzeń produkcyjnych w wydziałach wielkich pieców, w stalowni i walcowniach — wykonywanych przez robotników huty — do premiowania za dotrzymanie terminu i jakości remontu, oraz za skrócenie czasu trwania remontu, uprawnieni są ro-

robotnicy wymienieni w § 3 ust. 2 oraz robotnicy huty (§ 3 ust. 1a) bezpośrednio zatrudnieni przy robotach objętych zatwierdzonym przez dyrektora huty harmonogramem remontu zgodnie z § 1 ust. 2 niniejszego regulaminu.

#### § 6.

1. Za płacę całkowitą u robotników pracujących w akordzie uważa się wynagrodzenie zasadnicze wynikające z osobistego zaszeregowania wraz z nadwyżką akordową.

2. Za płacę całkowitą u robotników wynagradzanych systemem czasowo-premiowym uważa się wynagrodzenie zasadnicze wynikające z osobistego zaszeregowania łącznie z premią rzemieślniczą.

3. Za płacę całkowitą u pracowników dozoru technicznego uważa się wynagrodzenie zasadnicze, oraz premię liczoną za wykonanie zadań produkcyjnych.

#### § 7.

Uprawnionych do premiowania z dozoru technicznego Hutniczego Przedsiębiorstwa Remontowego zatwierdza imiennie dyrektor HPR.

#### § 8.

1. Dokumentem określającym zaplanowany czas trwania remontu oraz potrzebną ilość roboczo-godzin jest prawidłowo sporządzony i zatwierdzony harmonogram remontu, lub przy niektórych remontach pieców martenowskich, instrukcje technologiczne zatwierdzone przez Zjednoczenie Hutnictwa Żelaza i Stali.

2. Dokumenty te powinny między innymi zawierać:

- a) planowany czas trwania remontu,
- b) planowaną ilość roboczo-godzin wynikającą z obsady brygad remontowych na każdej zmianie.

3. Harmonogram zatwierdza:

- a) na kapitalne remonty wielkich pieców, pieców martenowskich i zespołów walcowniczych — Dyrektor Zjednoczenia Hutnictwa Żelaza i Stali, w uzgodnieniu z dyrektorem Hutniczego Przedsiębiorstwa Remontowego,
- b) na pozostałe remonty — dyrektor huty.

#### § 9.

Przez czas trwania remontu, podlegający premiowaniu, rozumie się czas w godzinach, liczonych dla:



- a) wielkich pieców i pieców grzewczych na walcowniach, od chwili zatrzymania dmuchu (względnie gazu) do czasu komisyjnego oddania pieca do suszenia,
- b) pieców martenowskich — ustala instrukcja stanowiąca załącznik,
- c) zespołów walcowniczych i innych pozostałych maszyn i urządzeń walcowniczych — czas trwania remontu liczy się od zatrzymania agregatu do komisyjnego oddania go do ruchu — po uprzednim przeprowadzonym rozruchu poremontowym.

#### § 10.

W wypadku komisyjnego stwierdzenia podczas remontu, zwiększenia wzgl. zmniejszenia się zakresu robót, zaplanowanego w zatwierdzonych instrukcjach technologicznych czy harmonogramach, czas trwania remontu oraz ilości roboczo-godzin ulegają odpowiedniej korekcie.

#### § 11.

1. Dokumentem stwierdzającym faktyczne wykonanie w stosunku do zatwierdzonego — (skorygowanego) harmonogramu, lub instrukcji technologicznej (jakość wykonania, czas trwania, ilość faktycznie przepracowanych roboczo-godzin), jest protokół technicznego odbioru.

2. Odbiór odbywa się komisyjnie, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

#### § 12.

1. Premia nie może być wypłacona w wypadku stwierdzenia niewłaściwego wykonania remontu.

2. W przypadku komisyjnego stwierdzenia usterek w jakości wykonanego remontu, wszystkie te usterki muszą być usunięte, a czas ich usuwania wlicza się do czasu trwania remontu.

#### § 13.

1. Procent skrócenia czasu trwania remontu powinien pokrywać się z procentem zaoszczędzonych roboczo-godzin w stosunku do harmonogramu.

2. W przypadku przekroczenia skorygowanego procentu (planu roboczo-godzin) wyliczona premia za skrócenie remontu ulega pomniejszeniu w stosunku 1% premii za 1% przekroczenia roboczo-godzin, aż do całkowitej utraty premii za skrócenie czasu trwania remontu, przy zachowaniu premii za dotrzymanie terminu.

#### § 14.

Premię do wypłaty zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa.

§ 15.

Wypłata premii następuje raz w miesiącu każdorazowo w terminie wypłat.

Wysokość premii za skrócenie czasu trwania remontu nie może przekroczyć 30% płacy całkowitej przysługującej danemu pracownikowi za czas przepracowany przy remoncie.

§ 16.

1. Dla zapewnienia odpowiedniej dyscypliny pracy przy remontach, Kierownictwo w porozumieniu z organizacją związkową może w odniesieniu do pracowników, którzy opuszczają bez usprawiedliwienia pracę, zastosować następujące sankcje:

- a) w wypadku opuszczenia bez usprawiedliwienia 1-go dnia pracy przy danym remoncie, poszczególni pracownicy mogą być pozbawieni 50% premii należnej z tytułu dotrzymania terminu remontu określonego w zatwierdzonej instrukcji technologicznej względnie harmonogramie robót,
- b) w wypadku opuszczenia 2 dniówek przy remoncie, robotnicy mogą być pozbawieni całkowicie premii za dany remont.

2. W wypadku stwierdzenia zaniedbań lub ociągania się w pracy poszczególnych pracowników lub całych grup pracowników, kierownik brygady w porozumieniu z organizacją związkową może dokonać odpowiednich potrąceń premii (przyznać premię w niższej wysokości).

**Z a s a d y**  
**wynagradzania dyrygentów oraz członków**  
**zakładowych orkiestr dętych za czas ćwiczeń**  
**(prób) i występów**

1. a) Wynagrodzenie członków zakładowych orkiestr dętych wynosi od 4,50—6,00 zł za jedną godzinę ćwiczeń (prób) i występów z zachowaniem postanowień pkt b.
- b) Za czas występów, odbywanych w godzinach pracy na polecenie dyrekcji zakładu przysługuje pracownikowi płatnemu godzinowo, wynagrodzenie nie niższe aniżeli obliczone według zasad stosowanych przy ustalaniu zapłaty za urlop wypoczynkowy.
- c) Wysokość wynagrodzenia określonego w pkt a) zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa na wniosek dyrygenta w zależności od kwalifikacji i zdolności muzycznych członka orkiestry.
- d) Ćwiczenia (próby) mogą odbywać się tylko poza godzinami pracy (zajęć służbowych).
- e) Wynagrodzenie miesięczne członka orkiestry z tytułu ćwiczeń i prób nie może przekraczać kwoty, przypadającej za 24 godz. ćwiczeń i prób w miesiącu.
2. a) Dla dyrygenta orkiestry dętej nie będącego pracownikiem zakładu pracy, wynagrodzenie ustala dyrektor przedsiębiorstwa według indywidualnej umowy w wysokości do 2200 zł miesięcznie, w zależności od kwalifikacji, wielkości orkiestry i czasu pracy w orkiestrze zakładowej.
- b) Pracownikowi zakładu pracy pełniącemu funkcję dyrygenta orkiestry zakładowej przysługuje wynagrodzenie w wysokości 200—400 zł miesięcznie.
- c) Jeżeli pracownik, o którym mowa w pkt. b, pełni ponadto funkcję muzyka w orkiestrze zakładowej — przysługuje mu niezależnie od wynagrodzenia określonego w ust. 1, pkt a) i b) również wynagrodzenie przewidziane dla dyrygenta orkiestry zakładowej (pkt. b.).
- d) Wysokość wynagrodzenia ustala w granicach podanych w pkt. a) i b) dyrektor przedsiębiorstwa w zależności od wielkości orkiestry, posiadanych kwalifikacji dyrygenta oraz ilości godzin ćwiczeń (prób).
3. Dyrygentom i członkom orkiestr zakładowych biorącym udział w występach poza stałym miejscem pracy, przysługują oprócz wynagrodzenia określonego w ust. 1 i ust. 2, diety oraz zwrot kosztów przejazdu według obowiązujących przepisów.

§ 15.

Wypłata premii następuje raz w miesiącu każdorazowo w terminie wypłat.

Wysokość premii za skrócenie czasu trwania remontu nie może przekroczyć 30% płacy całkowitej przysługującej danemu pracownikowi za czas przepracowany przy remoncie.

§ 16.

1. Dla zapewnienia odpowiedniej dyscypliny pracy przy remontach, Kierownictwo w porozumieniu z organizacją związkową może w odniesieniu do pracowników, którzy opuszczają bez usprawiedliwienia pracę, zastosować następujące sankcje:

- a) w wypadku opuszczenia bez usprawiedliwienia 1-go dnia pracy przy danym remoncie, poszczególni pracownicy mogą być pozbawieni 50% premii należnej z tytułu dotrzymania terminu remontu określonego w zatwierdzonej instrukcji technologicznej względnie harmonogramie robót,
- b) w wypadku opuszczenia 2 dniówek przy remoncie, robotnicy mogą być pozbawieni całkowicie premii za dany remont.

2. W wypadku stwierdzenia zaniedbań lub ociągania się w pracy poszczególnych pracowników lub całych grup pracowników, kierownik brygady w porozumieniu z organizacją związkową może dokonać odpowiednich potrąceń premii (przyznać premię w niższej wysokości).



**Z a s a d y**  
**wynagradzania dyrygentów oraz członków**  
**zakładowych orkiestr dętych za czas ćwiczeń**  
**(prób) i występów**

1. a) Wynagrodzenie członków zakładowych orkiestr dętych wynosi od 4,50—6,00 zł za jedną godzinę ćwiczeń (prób) i występów z zachowaniem postanowień pkt b.  
b) Za czas występów, odbywanych w godzinach pracy na polecenie dyrekcji zakładu przysługuje pracownikowi płatnemu godzinowo, wynagrodzenie nie niższe aniżeli obliczone według zasad stosowanych przy ustalaniu zapłaty za urlop wypoczynkowy.  
c) Wysokość wynagrodzenia określonego w pkt a) zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa na wniosek dyrygenta w zależności od kwalifikacji i zdolności muzycznych członka orkiestry.  
d) Ćwiczenia (próby) mogą odbywać się tylko poza godzinami pracy (zajęć służbowych).  
e) Wynagrodzenie miesięczne członka orkiestry z tytułu ćwiczeń i prób nie może przekraczać kwoty, przypadającej za 24 godz. ćwiczeń i prób w miesiącu.
2. a) Dla dyrygenta orkiestry dętej nie będącego pracownikiem zakładu pracy, wynagrodzenie ustala dyrektor przedsiębiorstwa według indywidualnej umowy w wysokości do 2200 zł miesięcznie, w zależności od kwalifikacji, wielkości orkiestry i czasu pracy w orkiestrze zakładowej.  
b) Pracownikowi zakładu pracy pełniącemu funkcję dyrygenta orkiestry zakładowej przysługuje wynagrodzenie w wysokości 200—400 zł miesięcznie.  
c) Jeżeli pracownik, o którym mowa w pkt. b, pełni ponadto funkcję muzyka w orkiestrze zakładowej — przysługuje mu niezależnie od wynagrodzenia określonego w ust. 1, pkt a) i b) również wynagrodzenie przewidziane dla dyrygenta orkiestry zakładowej (pkt. b.).  
d) Wysokość wynagrodzenia ustala w granicach podanych w pkt. a) i b) dyrektor przedsiębiorstwa w zależności od wielkości orkiestry, posiadanych kwalifikacji dyrygenta oraz ilości godzin ćwiczeń (prób).
3. Dyrygentom i członkom orkiestr zakładowych biorącym udział w występach poza stałym miejscem pracy, przysługują oprócz wynagrodzenia określonego w ust. 1 i ust. 2, diety oraz zwrot kosztów przejazdu według obowiązujących przepisów.

## ZAŁĄCZNIK NA 27

### Z a s a d y

#### wynagradzania osób szkolących pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych

#### PRZEPISY WSTĘPNE

##### § 1.

Niniejsze zasady dotyczą wynagrodzenia za szkolenie następujących grup pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych:

- 1) młodocianych, zatrudnionych w celu nauki zawodu i przyuczenia do określonej pracy.
- 2) pracowników pełnoletnich podejmujących pracę, do której wykonywania nie posiadają wymaganych kwalifikacji zawodowych,
- 3) absolwentów średnich szkół ogólnokształcących, którzy odbywają wstępny staż pracy na stanowiskach robotniczych i są zobowiązani do zdania egzaminu z tego zakresu.

##### § 2.

1. Osobami szkolącymi pracowników na stanowiskach robotniczych mogą być tylko wysokokwalifikowani robotnicy oraz mistrzowie. Wyjątek od tej zasady stanowi szkolenie teoretyczne.

2. Osoba szkoląca powinna być zatwierdzona przez Dyrektora zakładu w porozumieniu z radą zakładową.

##### § 3.

1. Ustala się następujące formy szkolenia:

- a) szkolenie indywidualne,
- b) szkolenie brygadowe,
- c) szkolenie w wyodrębnionych zespołach nauki zawodu.

2. Przez szkolenie indywidualne rozumie się szkolenie przez szkolącego 1 do 3 pracowników na odrębnych stanowiskach robotniczych.

3. Przez szkolenie brygadowe rozumie się taką formę szkolenia, w której szkolony oraz szkolący są członkami tej samej brygady.

4. Przez wyodrębnione zespoły nauki zawodu rozumie się wyodrębnione grupy młodocianych uczniów, przekraczające 10 osób, nabywające praktyczne wiadomości zawodowe w zakresie pracy.

#### § 4.

1. Szkolenie zawodowe powinno być wykonywane w zasadzie bez odrywania szkolącego od jego normalnych obowiązków wynikających z zawartej z nim umowy o pracę.

2. Zwolnienie pracowników przeprowadzających szkolenie od pełnienia obowiązków wynikających z zawartej umowy o pracę może nastąpić w tym przypadku, jeżeli pracownik szkoli więcej niż 10 osób oraz w innych przypadkach określonych odrębnymi przepisami resortowymi.

#### § 5.

Z pracownikami szkolącymi należy zawrzeć umowę według ustalonego wzoru.

**Dodatkowe wynagrodzenie za naukę zawodu młodocianych oraz robotników pełnoletnich nie posiadających wymaganych kwalifikacji zawodowych.**

#### § 6.

1. pracownikom szkolącym młodocianych przyjętych w celu nauki zawodu lub przyuczenia do określonej pracy przysługuje:

- a) w pierwszym roku nauki zawodu do 100 zł miesięcznie za jednego ucznia,
- b) w drugim roku nauki zawodu do 110 zł miesięcznie za jednego ucznia,
- c) w trzecim i następnych latach nauki zawodu do 120 zł miesięcznie za jednego ucznia,

2. Przy szkoleniu brygadowym dodatkowe wynagrodzenie w wysokości:

- a) w pierwszym roku nauki zawodu do 35 zł miesięcznie za jednego ucznia,
- b) w drugim roku nauki zawodu do 40 zł miesięcznie za jednego ucznia,
- c) w trzecim i następnych latach nauki zawodu do 45 zł miesięcznie za jednego ucznia.

3. Przy szkoleniu w wydzielonych zespołach nauki zawodu dodatkowe wynagrodzenie za faktyczne godziny szkolenia obliczone wg zasad obowiązujących przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

#### § 7.

Pracownikom szkolącym robotników pełnoletnich, nie posiadających wymaganych kwalifikacji zawodowych, przyjętych w celu nauki zawodu lub przyuczania do określonej pracy, przysługuje dodatkowe wynagrodzenie w wysokości:

- 1) przy szkoleniu indywidualnym — do 100 zł miesięcznie za jednego szkolonego,
- 2) przy szkoleniu brygadowym — do 35 zł miesięcznie za jednego szkolonego.

#### § 8.

Pracownikom, zwolnionym na okres szkolenia od pełnienia normalnych obowiązków wynikających z zawartej umowy o pracę, szkolącym pracowników na stanowiska robocze, nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za szkolenie ustalone w §§ 6, 7 i 11. Za okres szkolenia przysługuje im wynagrodzenie obliczone jak za urlop wypoczynkowy.

#### § 9.

1. Pracownikom szkolącym młodocianych i robotników pełnoletnich, nie posiadających wymaganych kwalifikacji zawodowych, przysługuje jednorazowa premia płatna po pomyślnym złożeniu egzaminu przez szkolonego przed zakładową komisją kwalifikacyjną.

2. Jednorazowa premia wynosi:

- a) przy szkoleniu indywidualnym — do 80 zł za każdy miesiąc szkolenia 1 pracownika,
- b) przy szkoleniu brygadowym — do 30 zł za każdy miesiąc szkolenia 1 pracownika,
- c) przy szkoleniu w wydzielonych zespołach nauki zawodu przekraczających 10 osób — za 1 rok nauki całego zespołu jednorazowo do 1500 zł.

3. W przypadku niepomyślnego wyniku egzaminu pracownikowi szkolącemu premia nie przysługuje.

Pracownikowi szkolącemu uczniów w wydzielonych zespołach nauki, premię, o której mowa w ust. 2 pkt. c), wypłaca się proporcjonalnie do ilości szkolonych, którzy złożyli egzamin z pomyślnym wynikiem.

4. Jeśli szkolenie trwa dłużej niż 1 rok, za równoznaczne ze złożeniem egzaminu uważa się dopuszczenie ucznia na wyższy rok nauki.

#### § 10.

Pracownikom szkolącym, zwolnionym na okres szkolenia od pełnienia normalnych obowiązków, wynikających z umowy o pracę — przysługuje tylko jednorazowa premia za pomyślny wynik szkolenia, w zależności od rodzaju szkolenia w wysokości i według zasad ustalonych w § 9.



## **Wynagrodzenie za szkolenie osób odbywających wstępny staż pracy**

### **§ 11.**

1. Dodatkowe wynagrodzenie za szkolenie w okresie odbywania wstępnego stażu pracy robotników pełnoletnich, o których mowa w § 1 pkt. 2, przysługuje tylko przez okres pierwszych 3—6 miesięcy szkolenia.

Okres, za który przysługuje dodatkowe wynagrodzenie szkolącym robotników pełnoletnich w granicach 3 do 6 miesięcy określa dla poszczególnych zawodów dyrektorzy przedsiębiorstw.

2. Dodatkowe wynagrodzenie za szkolenie w okresie odbywania wstępnego stażu pracy absolwentów średnich szkół ogólnokształcących, którzy po zakończeniu stażu mają być zatrudnieni na stanowiskach robotniczych, przysługuje za cały okres szkolenia, ustalony dla danego zawodu.

3. Dodatkowe wynagrodzenie za każdy miesiąc szkolenia jednego robotnika ustala się w wysokości do 100 zł przy szkoleniu indywidualnym oraz do 35 zł przy szkoleniu zespołowym.

4. Pracownikom szkolącym osoby odbywające wstępny staż pracy nie przysługuje premia za pomyślny wynik szkolenia.

### **§ 12.**

Pracownikom szkolącym absolwentów szkół z wyjątkiem wymienionych w § 11, nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie ani jednorazowa premia za pomyślny wynik szkolenia.

## **Zasady wynagradzania za szkolenie prowadzone przez mistrzów**

### **§ 13.**

1. Mistrzom, którym zlecono szkolenie osób wymienionych w § 1, nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie za szkolenie.

2. Mistrzom, którym zlecono szkolenie młodocianych i przyuczenie do określonej pracy robotników pełnoletnich, z wyjątkiem absolwentów, przysługuje jednorazowa premia po pomyślnym złożeniu egzaminu, przez szkolonego przed zakładową komisją kwalifikacyjną.

3. Jednorazową premię oblicza się według zasad ustalonych dla szkolących robotników.

## **PRZEPISY OGÓLNE**

### **§ 14.**

1. Dodatkowe wynagrodzenie za szkolenie prowadzone przy pracach „gorących”, pracach szkodliwych dla zdrowia i niebezpiecznych może być podwyższone o 10% w stosunku do dodatkowego wynagrodzenia ustalonego w §§ 6, 7 i 11.

2. Dodatkowe wynagrodzenie za szkolenie prowadzone w górnictwie przy pracach pod ziemią może być podwyższone o 30% w stosunku do dodatkowego wynagrodzenia ustalonego w §§ 6, 7 i 11.

#### § 15.

1. Wysokość wynagrodzenia w granicach przewidzianych w niniejszym załączniku ustala dyrektorzy przedsiębiorstw, biorąc pod uwagę między innymi kwalifikacje oraz wkład i wyniki pracy szkolącego, rodzaj szkolonego zawodu i warunki szkolenia.

2. Maksymalne wysokości stawek za szkolenie oraz jednorazowej premii mogą być przyznawane — przy zachowaniu podanych wyżej warunków — tylko wysokokwalifikowanym robotnikom zaszeregowanym do dwu najwyższych grup przewidzianych dla stanowiska zajmowanego przez szkolącego w obowiązującym w danym przedsiębiorstwie taryfikatorsze zaszeregowania oraz mistrzom.

W pozostałych przypadkach stawki za szkolenie oraz jednorazowa premia powinny być niższe o 5% do 20%.

#### § 16.

Praca wykonywana przez szkolonych powinna być systematycznie kontrolowana i ewidencjonowana w celu ustalenia postępów w nauce zawodu.

Praca wykonywana przez szkolonego na odrębnym stanowisku roboczym nie może być zaliczana na rzecz pracowników szkolących.

#### § 17.

W przypadku przedłużenia szkolenia na okres dłuższy niż ustalony w zawierdzonym programie szkolenia, wskutek nienabycia odpowiednich kwalifikacji przez szkolonego, nie przysługuje szkolącemu dodatkowe wynagrodzenie ani jednorazowa premia za przedłużony okres szkolenia.

#### § 18.

Wynagrodzenie, o którym mowa w §§ 6, 7 i 11, należy wypłacać co miesiąc z dołu w terminie wypłaty normalnego wynagrodzenia za pracę.

#### § 19.

Wykładowcom, prowadzącym w trybie prac zleconych szkolenie teoretyczne, przewidziane w zatwierdzonym programie szkolenia, przysługuje za każdą godzinę szkolenia wynagrodzenie ustalone w uchwale Nr 239

Rady Ministrów z dnia 6 sierpnia 1964 r., w sprawie niektórych zasad dotyczących prowadzenia i finansowania kursowego szkolenia lub doskonalenia zawodowego (Monitor Polski Nr 58, poz. 274) i w przepisach wykonawczych.

#### § 20.

Podatek od wynagrodzenia przypadający od jednorazowej premii za pomyślny wynik szkolenia należy obliczać zgodnie z postanowieniami § 7 ust. 1, pkt 3 i ust. 2—4 zarządzenia Ministra Finansów z dnia 6 czerwca 1951 r. w sprawie całkowitego lub częściowego zwolnienia niektórych kategorii wynagrodzeń od podatku od wynagrodzeń (Monitor Polski Nr A-49, poz. 648 z późniejszymi zmianami).

#### § 21.

Postanowienia niniejsze mogą być stosowane tylko w tych przedsiębiorstwach, w których został zatwierdzony program szkolenia zgodnie z obowiązującymi przepisami i działa komisja kwalifikacyjna.

**Regulamin**  
**premiowania pracowników za wyłączenie ze złomu**  
**stalowego i żeliwnego — złomu metali nieżelaznych**

§ 1.

Premia wg postanowień niniejszego regulaminu przysługuje pracownikom jednostek gospodarki uspołecznionej, które otrzymują dostawy złomu z zewnątrz względnie uzyskują złom drogą zbiórki i zakupu.

§ 2.

Premie wypłacane są ze środków nie objętych planem funduszu płac.

§ 3.

Do otrzymania premii uprawnieni są pracownicy zatrudnieni przy ładowaniu, przygotowaniu do wsadu i wytapianiu złomu — za wydzielenie podczas swych normalnych zajęć służbowych ze złomu stalowego i żeliwnego złomu metali nieżelaznych.

§ 4.

1. Wysokość premii wynosi:

- a) 50% wartości poszczególnego metalu oddanego do magazynu w stanie wolnym od zanieczyszczenia stałą lub żeliwem,
- b) 25% wartości poszczególnego metalu połączonego ze stałą lub żeliwem.

2. Wartość złomu metali nieżelaznych oblicza się na podstawie cennika złomu metali nieżelaznych dla dostawców loco składnica lub punkt skupu złomu.

3. Wagę złomu metali nieżelaznych oddanego do magazynu określa się w sposób następujący:

- a) w stanie wolnym od zanieczyszczenia stałą lub żeliwem przez przeważenie,
- b) połączonego ze stałą lub żeliwem przez oszacowanie.

4. Premia za wydobycie ze złomu stalowego i żeliwnego — kabla wszelkiego rodzaju wynosi 25% średniej wartości kabla według wagi brutto.



## § 5.

1. Warunkiem wypłacania premii jest wydzielenie ze złomu stalowego i żeliwnego — złomu metali nieżelaznych i oddanie go do magazynu za potwierdzeniem odbioru.

2. Podstawą do wypłaty premii jest potwierdzenie przyjęcia wydzielonego złomu metali nieżelaznych do magazynu.

## § 6.

Premia nie będzie wypłacona w przypadku:

- a) stwierdzenia, że ujęte regulaminem przedmioty pochodzą z kradzieży,
- b) gdy w nadesłanej dostawie złomu stwierdzono wyraźną domieszkę materiałów objętych regulaminem premiowania, a pracownicy przydzieleni do wyładunku dostali zlecenie wysortowania względnie za lub wyładunku tych materiałów,
- c) postępowania przy wyłączeniu złomu metali nieżelaznych ze złomu stalowego i żeliwnego wbrew przepisom dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy.

## § 7.

1. Premie dla poszczególnych pracowników zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową.

2. Indywidualne premie wypłacane pracownikom na podstawie niniejszego regulaminu, łącznie z innymi premiami i nagrodami wypłacanymi poza planowanym funduszem płac (z wyjątkiem premii i nagród z funduszu zakładowego, z funduszu postępu techniczno-ekonomicznego, za racjonalizację i wynalazczość, za współzawodnictwo pracy) nie mogą przekroczyć trzymiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego w stosunku rocznym.

**Regulamin**

**premiowania pracowników jednostek zgrupowanych w Zjednoczeniu  
Hutnictwa Żelaza i Stali za marszrutyzację przewozów ładunków  
kolejami normalnotorowymi**

§ 1.

Pracownikom jednostek zgrupowanych w Zjednoczeniu Hutnictwa Żelaza i Stali przyznaje się z funduszu powstałego na podstawie § 2 ust. 1 i 3 Uchwały Nr 242/53 Prezydium Rządu z dnia 4 kwietnia 1953 r., premię za należyłą organizację i wykonanie marszrutowych przewozów ładunków kolejami normalnotorowymi.

§ 2.

Z sumy premii otrzymanych przez nadawców i odbiorców od Polskich Kolei Państwowych, zgodnie z § 2 ust. 1 i 3 Uchwały Nr 242/53, przeznacza się:

- a) 50% na inwestycje pozalimitowe związane z rozwojem własnych urządzeń technicznych transportu kolejowego, przede wszystkim na mechanizację urządzeń załadunkowo-wyładunkowych,
- b) 50% na premiowanie pracowników bezpośrednio uczestniczących w wykonaniu, organizacji i planowaniu przewozu ładunków w marszrutach nadawczych i stopniowanych.

§ 3.

1. Przedsiębiorstwa i Składowiska Centrali Zaopatrzenia Hutnictwa (łącznie z Zakładem Przygotowania Rud w Burkach) rozliczają się z nadawcami zgodnie z zasadami niniejszego regulaminu.

2. Centrala Zaopatrzenia Hutnictwa otrzymuje premie:

- a) od nadawcy C. Hartwig S.A. za współudział przy organizowaniu marszrut rud importowanych (C. Hartwig rozlicza się z Centralą Zaopatrzenia Hutnictwa zgodnie z zarządzeniem Ministra Handlu Zagranicznego Nr 102 z dnia 10 grudnia 1953 r.),
- b) od nadawcy C. Hartwig S.A. za współudział przy organizowaniu marszrut węgla koksującego,
- c) od nadawców: Tarnogórskich Zakładów Dolomitowych, Kopalni Wapienia „Ostrówka”, Zakładu Wapienniczego „Czatkowice” oraz Zjednoczenia Przemysłu Wapna i Gipsu za współudział przy organizacji marszrut ładunków topników.

#### § 4.

1. Z kwot przewidzianych w § 2 przeznaczają się 50% na inwestycje poza-limitowe, a pozostałe 50% na premiowanie pracowników służby wykonawczej w przedsiębiorstwach oraz pracowników Zakładu Przygotowania Rud w Burkach i Składowisk Centrali Zaopatrzenia Hutnictwa.

2. Kwoty przewidziane w § 3 ust. 2, pkt. a, b, c — przeznaczają się dla pracowników przedsiębiorstw i składowisk Centrali Zaopatrzenia Hutnictwa (łącznie z Z.P.R. Burki).

3. Z kwot przewidzianych w § 2, a dotyczących marszrutyzacji ładunków koksu — przeznaczają się 50% na inwestycje pozalimitowe koksowni, a pozostałe 50% na premiowanie pracowników uczestniczących w organizowaniu, planowaniu i wykonaniu marszrut ładunków koksu.

Z ogólnej sumy przypadającej premii przeznaczają się:

75% dla pracowników koksowni,

25% dla pracowników Centrali Zaopatrzenia Hutnictwa.

#### § 5.

1. Premia za marszrutyzację przewozów ładunków kolejami normalnotorowymi jest premią zespołową.

2. Wysokość premii zależna jest od ilości udziałów ustalonych dla wykonywanych przez pracownika czynności służbowych i od ogólnej sumy (kwoty) premii przeznaczonej dla jednostki (komórki organizacyjnej) za okres obrachunkowy.

3. Premia przysługuje pracownikom zatrudnionym na stanowiskach służbowych wymienionych w załączniku do niniejszego regulaminu.

#### § 6.

1. Wartość jednego udziału premiowego ustala się dzieląc ogólną kwotę przeznaczoną premii przez sumę udziałów przysługujących wszystkim pracownikom jednostki organizacyjnej, uczestniczącym w premii.

2. Obliczenie należności premiowej pracownika dokonuje się mnożąc wartość jednego udziału premiowego w złotych przez ilość przysługujących pracownikowi udziałów podaną w tabeli stanowiącej załącznik do niniejszego regulaminu.

3. Premia za marszrutyzację przewozów przysługuje wyłącznie za dni faktycznie przepracowane. Za każdy dzień nieobecności w pracy, bez względu na jej przyczynę (nie dotyczy urlopu taryfowego) — premia ulega zmniejszeniu o 1/30 część należnej premii.

#### § 7.

1. W razie stwierdzenia nieprawidłowości lub zaniedbań w wykonywaniu czynności związanych z marszrutyzacją przewozów, winnych pracowników pozbawia się częściowo lub całkowicie premii w danym miesiącu kalendarzowym.

2. Decyzję o częściowym lub całkowitym pozbawieniu premii wydaje zwierzchnik służbowy (dyrektor przedsiębiorstwa) zarządzający wypłatę premii.

#### § 8.

Premie określone niniejszym regulaminem wypłaca się dnia 15-go trzeciego miesiąca po miesiącu sprawozdawczym.

#### § 9.

Premia za marszrutyzację, o której mowa w niniejszym regulaminie, nie może przekraczać jednomiesięcznego uposażenia pracownika.

#### § 10.

Premia wynikająca z niniejszego regulaminu stanowi część uposażenia i podlega doliczeniu do poborów celem ustalenia podstawy wymiaru podatku od wynagrodzeń.



Załącznik do regulaminu premiowania za marszrutyzację przewozów.

**TABELA**

**udziałów w premii za marszrutyzację przewozów ładunków kolejami normalnotorowymi**

Jednostka (komórka organizacyjna)	Lp.	Stanowisko	Ilość udziałów
1	2	3	4
<b>I. Przedsiębiorstwo</b>	1	Kierownik Wydz. Kolejowego	4
	2	Z-ca Kier. Wydz. Kolejowego	3
	3	Kierownik Ruchu Kolejowego	3
	4	Kierownik Zbytu	3
	5	Kierownik Ekspedycji	3
	6	Ekspedytor	2
	7	St. planista transportu	1
<b>II. Centr. Zaop. Hutn.</b> a) za marszrutyzację rud import.	1	Z-ca Dyrektora d/s Surow.	2
	2	Kierownik Działu Rud	3
	3	Kier. Sekcji Planowania Dostaw	5
	4	Główny Dyspozytor	7
	5	Kier. Działu Centr. Służby Dyspozytor.	6
	6	St. Dyspozytor Realiz. Dostaw Rud	5
	7	St. Dyspozytor Realizacji Dostaw	4
	8	Dyspozytor zmianowy	3
	9	Kier. Dz. Transportu	5
	10	Kier. Sekcji Transportu	3
	11	St. Referent d/s Transportu	1
	12	St. Referent d/s Spedycji	2
	13	Kier. Dz. Eksploat. Składow.	5
	14	St. referent d/s eksp. i skład.	3
	15	St. referent d/s ekspl.	2
	16	St. referent d/s przeł. i ski.	1
	17	Kier. Sekcji przeład. (w Medyce)	3
	18	Kier. Delegat. (w Żurawicy)	6
	19	Składowy materiałów wsadow.	1
b) za marszrutyzację węgla import.	1	Z-ca Dyr. d/s Węgla i Koksu	2
	2	Kier. Dz. Węgla Koksującego	4
	3	St. referent Sekcji dostaw	2
	4	Kier. Sekcji Dostaw	4
	5	St. inspektor (referent ekonomiczny) Sekcji Dostaw	3

1	2	3	4
c) za marszrutyzację koksuz	1	Z-ca Dyr. d/s Węgla i Koksuz	2
	2	Kier. Dz. Realizacji Zbytu Koksuz	5
	3	Kier. Sekcji Ekspedycji Koksuz	5
	4	Kier. Sekcji Optymaliz. Przewoz.	3
	5	St. referent handlowy	2
	6	Kier. Biura Dostaw Koksuz	2
d) za marszrutyzację kamienia wapiennego	1	Z-ca Dyr. d/s Surow.	2
	2	Kier. Dz. Topników	5
	3	Z-ca Kier. Dz. Topników	5
	4	St. referent d/s kamienia wapiennego	3
	5	St. referent d/s dolomitu	3
III. Składowiska CZII	1	Kier. składowiska	5
	2	St. Dyspozytor-dyspozytor	4
	3	Brygadzista zmianowy	3
	4	St. przetokowy	2
IV. Zakł. Przyg. Rud Sławków	1	Kier. Wydz. Skład. i Sortow.	5
	2	Mistrz zmianowy Skład. i Sortowni	3
	3	Kier. Wydz. Kolejowego	5
	4	St. referent d/s Ekspedyc.	3
	5	St. referent ekonomiczny	2
	6	St. referent techniczny	2
	7	Dyspozytor — Dyżurny ruchu	3
	8	St. mistrz Wydz. Kolejow.	4
	9	Brygadzista Przetoku	2

## Zasady

## wynagradzania dozorców zakładowych domów mieszkalnych

## § 1.

Dozorcy domowi mogą być zatrudnieni na pełnym i niepełnym etacie:

1. Za dozorcę zatrudnionego na pełnym etacie uważa się dozorcę, którego wynagrodzenie zasadnicze wynosi nie mniej niż 850 zł miesięcznie.

2. Dla celów określania wysokości zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego dozorczy, o którym mowa w ust. 1, należy uwzględnić następujące składniki:

a) wynagrodzenie miesięczne za wykonywanie czynności niewymierzalnych, ustalonych w zależności od wielkości powierzchni użytkowej domów obsługiwanych przez dozorcę,

b) wynagrodzenie miesięczne za wykonywanie czynności wymierzalnych w zależności od wielkości powierzchni dozorczy powierzchni do zamiatania i oczyszczania, mycia i polewania itp.

3. Dozorca domowy zatrudniony na pełnym etacie nie może podejmować stałych dodatkowych prac u innych pracodawców.

## § 2.

Wynagrodzenie dozorców domów mieszkalnych za czynności niewymierne, ustala się wg poniższej tabeli:

Tabela A.

Wielkość powierzchni użytkowej	Wysokość wynagrodzenia miesięcznego w zł
do 1000 m <sup>2</sup>	od 100 do 350
powyżej 1000 do 1500 m <sup>2</sup>	od 180 do 370
„ 1500 do 2000 m <sup>2</sup>	od 210 do 400
„ 2000 do 2500 m <sup>2</sup>	od 240 do 430
„ 2500 do 3000 m <sup>2</sup>	od 270 do 460
ponad 3000 m <sup>2</sup> za każde rozpoczęte 100 m <sup>2</sup> powierzchni, dopłata	12 zł

## § 3.

Wynagrodzenie dozorców domów mieszkalnych za czynności wymierne, ustala się według poniższej tabeli:

Tabela B

Lp.	Nazwa czynności	Często- tilwość	Jedn. miary	Wynagrodze- nie mies. w zł.
1	2	3	4	5
1	Za sprzątanie: a) chodników, jezdni, ulic, bram, podwórzy i prześwitów	codziennie	za 10 m <sup>2</sup>	1,00—2,00
	b) rynsztoków, łącznie z okresowym wapnowa- niem, w nieruchomościach nieskanalizowanych	codziennie	za 10 m <sup>2</sup>	2,50—5,00
2	Za sprzątanie i mycie: a) sieni, korytarzy oraz podestów i stopni klatek schodowych z balustrada- mi i podchwytami, po- mieszczeń na wózki o na- wierzchni ogniotrwałej. (Powierzchnie klatek schodowych oblicza się stopnie w rozwinięciu) — sprzątanie — mycie	codziennie 1 raz na 2 tygodnie	10 m <sup>2</sup>	2,50—4,00
	Łącznie mycie i sprzątanie b) jak pod literą „a” o nawierzchni drewnianej sprzątanie mycie	codziennie 1 raz na 2 tygodnie		
	Łącznie mycie i sprzątanie		10 m <sup>2</sup>	3,50—5,00
3	Za mycie bram, drzwi wej- ściowych na klatkę schodową i do pomieszczeń ogólnych oraz ścian wykładanych gła- zurą lub malowanych farbą olejną	1 raz w miesiącu	10 m <sup>2</sup>	1,50—3,00
4	Za utrzymanie czystości kabin dźwigów osobowych	codziennie	1 dźw.	10,00—20,00



1	2	3	4	5
5	Za mycie okien na klatkach schodowych i w pomieszczeniach ogólnych  Okna podwójne, skręcane, liczy się dwukrotnie	1 raz w miesiącu	10 m <sup>2</sup>	3,50—6,00
6	Za sprzątanie pralni, suszarni, strychów i korytarzy piwnicznych	1 raz w miesiącu	10 m <sup>2</sup>	0,50—1,50
7	Za sprzątanie, mycie i dezynfekcję ustępów ogólnych	codziennie	1 m <sup>2</sup>	2,00—5,00
8	Za sprzątanie, podlewanie i opiekę nad zielenią drzewami i krzewami, sprzątanie i podlewanie	w miarę potrzeby wg ustaleń adm.	za każde 100 m i rozpoczętą 100 m <sup>2</sup> pow.	3,00—4,00

1. Stawka ustalona za sprzątanie chodników, jezdni, ulic, bram i prześwitów — decyzją dyrektora przedsiębiorstwa (zakładu) może być podniesiona w przypadkach uzasadnionych specjalnie uciążliwą pracą (np. w starych dzielnicach o wąskich jezdniach i dużym natężeniu ruchu, w granicach do 50% stawki, ustalonej w tabeli B.

2. Pod pojęciem „sprzątanie” (odnosi się do wszystkich pozycji tabeli „B” w których jest mowa o sprzątaniu) — rozumie się — usunięcie z obsłużonej posesji śmieci (nieczystości), z zachowaniem wymogów higieny (np. skrapianie wodą, jezdni, chodników, rynsztoków, wycieranie powierzchni korytarzy, klatek schodowych, podokienników, mokrą ścierką oraz składanie śmieci w miejscach na ten cel przeznaczonych.

3. Pod określeniem „opieka nad zielenią” rozumie się m. in. również 4-krotnie w ciągu roku koszenie trawy, zabezpieczenie na zimę bylin i krzewów, które tego wymagają oraz wiosenne. uzupełniające obsianie trawą.

4. Mycie bram, drzwi, okien, należy rozumieć, jako mycie dwustronne, łącznie z podokiennikami i ościeżnicami.

5. Wynagrodzenie za czynności nie wymienione w § 3 ust. 1 (tabela B), które dozorca ma obowiązek wykonywać (np. oczyszczanie zspów śmieciowych) — ustala na wniosek administratora — dyrektor przedsiębiorstwa (zakładu) w porozumieniu z Radą Zakładową wg czasu niezbędnego do wykonania danej czynności (pracy).

6. W odniesieniu do czynności za które stawka ustalana jest za 10 m<sup>2</sup> lub 10 mb. — należy przy wykonywaniu obmiaru stosować zaokrąglenie: od 5 m<sup>2</sup> lub mb. w górę, poniżej 5-ciu w dół, np.:

- a) powierzchnia do sprzątania wynosi 215 m<sup>2</sup>, przymuje się do obliczenia wynagrodzenia 220 m<sup>2</sup> lub mb.
- b) powierzchnia do sprzątania wynosi 213 m<sup>2</sup>, lub mb; przyjmuje się do obliczenia wynagrodzenia 210 m<sup>2</sup> lub mb.

7. Wysokość wynagrodzenia miesięcznego dla dozorców domów mieszkalnych za czynności niewymierne oraz wysokość wynagrodzenia za czynności wymierne, wynikające z obowiązków dozorczy, określonych zgodnie z § 1 — ustala administrator w porozumieniu z radą zakładową.

Ustalone wynagrodzenie zatwierdza kierownik jednostki bezpośrednio nadrzędnej.

#### § 4.

1. Za każdy dzień ustawowo wolny od pracy dozorczy domów mieszkalnych otrzymują 1/25 zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego.

2. a) Przepis ustępu 1 ma zastosowanie również do dni wolnych od pracy przypadających w okresie urlopu dozorczy i dotyczy tylko dozorców domów mieszkalnych uprawnionych do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 12 i 15 dni.

b) Dozorczy domów mieszkalnych korzystający z 30 dni urlopu są wynagradzani za okres urlopu zgodnie z postanowieniami § 45 ust. 2 Układu Zbiorowego dla pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach gospodarki komunalnej z dnia 25 kwietnia 1959 r.

#### § 5.

1. Na premiowanie dla dozorców domów mieszkalnych tworzy się w ramach osobowego funduszu pięć poszczególnego ADM (zakładu gospodarki mieszkaniowej) — fundusz premii w wysokości 10% wynagrodzeń zasadniczych, dozorców domów mieszkalnych.

2. Premie dla dozorców wypłaca się w okresach miesięcznych za należyte wykonanie powierzonych im zadań.

3. Indywidualna premia dozorczy domów mieszkalnych nie może przekroczyć 20% wynagrodzenia. Do podstawy wymiaru premii przyjmuje się wynagrodzenie zasadnicze oraz wynagrodzenie za pracę w dni ustawowo wolne od pracy, obliczone wg zasad ustalonych w § 4.

4. a) Wypłata premii następuje w oparciu o szczegółowy regulamin premiowania, ustalony przez kierownika ADM, w porozumieniu z radą zakładową,

b) Szczegółowy regulamin premiowania powinien określać wysokość i warunki przyznawania dozorcóm premii.

5. Premię przyznaje się na podstawie oceny wykonania ustalonych dla dozorczy zadań, po zasięgnięciu opinii Komitetu Osiedlowego, (blokowego) dzielnicowego, z uwzględnieniem między innymi wyników w zakresie zbiórki odpadków użytkowych i materiałów wtórnych.

## § 6.

1. Dozorcy domowi pełnozatrudnieni w rozumieniu § 1 ust. 1, obsługujący co najmniej 2000 m<sup>2</sup> powierzchni użytkowej lokali, otrzymują bezpłatnie mieszkanie służbowe na parterze, w pobliżu bramy, lub wejścia na klatkę schodową:

- a) dozorca z rodziną — jeden pokój z kuchnią
- b) dozorca samotny — jedną izbę.

2. Pod pojęciem „bezpłatne mieszkanie służbowe” należy rozumieć:

- 1) zwolnienie dozorczy od uiszczenia czynszu za przysługujące mieszkanie służbowe (ust. 1), obliczonego zgodnie z obowiązującymi przepisami,
- 2) zwolnienie dozorczy od uiszczenia opłat za centralne ogrzewanie przysługującego mieszkania służbowego, (ust. 1) — obliczonego zgodnie z obowiązującymi przepisami.

W przypadku braku centralnego ogrzewania, dozorca otrzymuje miesięcznie ekwiwalent pieniężny w wysokości:

- zł 84 — za pokój z kuchnią
- zł 42 — za jedną izbę

3) pokrycie kosztów oświetlenia przysługującego mieszkania służbowego w kwocie równej 10 kwh energii elektrycznej miesięcznie.

W przypadku braku oświetlenia elektrycznego, wypłacenie ekwiwalentu w kwocie równej 10 kwh energii elektrycznej.

3. W razie braku wolnego mieszkania w nieruchomościach obsługiwanych przez dozorcę, o którym mowa w ust. 1, wypłaca się ekwiwalent pieniężny za przysługujące bezpłatne mieszkanie służbowe.

Na ekwiwalent pieniężny składa się:

- 1) równowartość kwoty czynszu, obliczonego zgodnie z obowiązującymi przepisami, faktycznie pokrywanego przez dozorcę, za przysługujące bezpłatne mieszkanie służbowe (pokój z kuchnią lub 1 izba wg ust. 1),
- 2) równowartość ponoszonych opłat z tytułu centralnego ogrzewania, obliczonych zgodnie z obowiązującymi przepisami, za przysługujące mieszkanie służbowe — (pokój z kuchnią lub izba) wg ust. 1).

W przypadku braku centralnego ogrzewania — ekwiwalent, o którym mowa w ust. 2 pkt. 2.



3) równowartość 10 khw energii elektrycznej miesięcznie.

4. W przypadkach, gdy dozorca, któremu zgodnie z jego stanem rodzinnym przysługuje mieszkanie składające się z 2-ch izb a obecnie zajmuje jedną izbę, należy do czasu przydzielenia drugiej izby, wypłacać ekwiwalent w wysokości 50 zł miesięcznie.

5. 1) administracja domów mieszkalnych zobowiązana jest do bezpłatnego przeprowadzenia, w miarę koniecznej potrzeby, remontu oraz odnowienia, przeciętnie jeden raz na trzy lata, mieszkania służbowego, przysługującego dozorczy domów mieszkalnych (pokój z kuchnią lub 1 izba),

2) remont i odnowienie mieszkania służbowego dotyczy również mieszkań dozorców domów mieszkalnych, którzy nie otrzymali bezpłatnego mieszkania służbowego, a którzy otrzymują ekwiwalent na podstawie przepisu ust. 3.

6. W przypadku przeprowadzenia remontu kapitalnego nieruchomości, obejmującego również remont mieszkania służbowego dozorców domów mieszkalnych — administrator może zlecić jedynie doprowadzenie przewodów instalacji wod.-kan. do pomieszczenia przeznaczonego na łazienkę w budynkach podłączonych do publicznej sieci. Koszt nabycia wanny i piecyka kąpielowego oraz ich podłączenia obciąża dozorcę domu.

7. 1) Dozorcy domów mieszkalnych, posiadającemu większą rodzinę, należy w miarę możliwości przydzielić mieszkanie wg obowiązujących norm zaludnienia na danym terenie.

2) w przypadkach, o których mowa w punkcie „1” — dozorca jest zwolniony z pokrywania czynszu oraz opłat za ogrzewanie i światło, tylko w granicach podanych w ust. 1 i 2 niniejszego paragrafu.

8. Dozorcy domów mieszkalnych, którzy w dniu 25 kwietnia 1967 roku posiadali uprawnienie do bezpłatnego mieszkania — zachowują to uprawnienie do czasu pozostawania na stanowisku dozorczy, nawet, jeżeli nie spełniają warunków określonych w § 1 i § 6 niniejszego załącznika.

9. Zasady przydziału i opróżniania mieszkań służbowych regulują odrębne przepisy .

## § 7.

Na rzecz dozorczy przypadają należności:

- a) pobrane z tytułu opłat za otwarcie bramy, które wynoszą przed północą 1 zł, po północy 2 zł,
- b) pobrane od przedsiębiorstwa, organizującego skup za zebrane z gospodarstw domowych odpadki użytkowe i surowce wtórne.



§ 8.

Pracownik zastępujący dozorcę domów mieszkalnych w okresie urlopu lub w czasie innych nieobecności uznanych za usprawiedliwione i wymagających zastępstw — wynagradzany jest wg zasad niniejszego załącznika, z wyłączeniem uprawnień wynikających z § 6.

§ 9.

W odniesieniu do pracowników objętych zasadami wynagradzania według niniejszego załącznika, nie mają zastosowania przepisy dotyczące deputatu węglowego oraz specjalnego wynagrodzenia rocznego (kwartalnego) za wysługę lat, z tzw. Karty Hutnika, Skalnika itp.

## Zasady

wynagradzania pracowników zatrudnionych w pracowniczych stołówkach żywienia zbiorowego prowadzonych we własnym zakresie przez zakłady pracy (z wyjątkiem jednostek budżetowych) lub w ramach działalności oddziałów zaopatrzenia robotniczego

## § 1.

Niniejsze zasady wynagradzania mają zastosowanie do pracowników zatrudnionych w pracowniczych stołówkach, bufetach, barach mlecznych oraz gotowniach mleka i kawy prowadzonych bezpośrednio przez zakłady pracy (z wyjątkiem jednostek budżetowych) bądź w ramach działalności oddziałów zaopatrzenia robotniczego.

## § 2.

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

Kategoria	Stołówki i bary mleczne o obrotach	
I	do	25 tys. zł.—
II	powyżej	25 do 65 tys. zł.—
III	„	65 do 135 tys. zł.—
IV	„	135 do 220 tys. zł.—
V	„	220 tys. zł.—

2. W przypadku, gdy kierownik prowadzi dwie lub więcej stołówek (barów mlecznych) za kryterium dla ustalenia kategorii stołówki (baru mlecznego) przyjmuje się obroty łączne tych stołówek (barów mlecznych).

3. W przypadku, gdy przy stołówce prowadzony jest bufet za kryterium dla ustalenia kategorii stołówki przyjmuje się obroty łączne stołówki i bufetu.

## § 3.

1. Ustala się dla pracowników, o których mowa w § 1, następującą tabelę miesięcznych płac zasadniczych:

Lp.	Stanowisko-funkcja	Mies. płaca zasadnicza zł
1	Kier. stołówki lub baru mlecznego	I kat. 1100—1500 II kat. 1300—1700 III kat. 1500—1900 IV kat. 1600—2100 V kat. 1700—2300
2	Kucharz w stołówce lub barze mlecznym	I kat. 1000—1300 II kat. 1100—1400 III kat. 1200—1550 IV kat. 1300—1700 V kat. 1400—1850
3	Młodszy kucharz	900—1300
4	Kierownik bufetu, gotowalni mleka i kawy (nadzorujący pracę co najmniej 2 osób), kasjer	950—1300
5	Wykwalifik. pomoc kuchenna	850—1000
6	Pomoc kuchenna	800—900
7	Obieraczka, zmywaczka, sprzątaczką	800
8	Kelnerka	800—1000
9	Starszy bufetowy	950—1200
10	Bufetowy, ekspedient	850—1000
11	Rozliczeniowy	900—1350
12	Magazynier, starszy rozliczeniowy	1000—1500
13	Starszy magazynier	1000—1600

2. Wysokość miesięcznej płacy zasadniczej kierownika stołówki (baru mlecznego) prowadzącego dwie lub więcej stołówek (barów mlecznych) — zwiększa się o 10%.

3. W stołówkach (barach mlecznych) wydających trzy posiłki dziennie lub w przypadku, gdy pod jednym kierownictwem prowadzone są dwie lub więcej stołówek (barów mlecznych) — może być wprowadzone stanowisko zastępcy kierownika stołówki (baru mlecznego).

Wysokość miesięcznej płacy zasadniczej z-cy kierownika stołówki (baru mlecznego) nie może przekraczać 90%, a w stołówkach (barach mlecznych) czynnych ponad 13 godzin na dobę — 100% płacy zasadniczej pobieranej przez kierownika stołówki (baru mlecznego).

4. W stołówkach (barach mlecznych) o obrotach średniomiesięcznych powyżej 135 tys. zł — może być wprowadzone stanowisko szefa kuchni, które należy powierzyć kucharzowi pod warunkiem przyjęcia odpowiedzialności materialnej. Wysokość miesięcznej płacy zasadniczej dla osoby pełniącej funkcje szefa kuchni zwiększa się o 10%.

#### § 4.

Wymagania kwalifikacyjne dla pracowników wymienionych w § 1 ustala taryfikator kwalifikacyjny określony zarządzeniem Nr 53 Ministra Handlu Wewnętrznego z dnia 30 kwietnia 1965 r. w sprawie ustalenia taryfikatora kwalifikacyjnego dla pracowników uspołecznionych zakładów gastronomicznych oraz stołówek pracowniczych i studenckich (Dz. Urz. MHW Nr 18, poz. 43).

#### § 5.

1. W ramach planowanego funduszu płac tworzy się z przeznaczeniem na premie dla pracowników, o których mowa w § 1 — fundusz premiowy w wysokości 10% planowanych miesięcznych płac zasadniczych tych pracowników.

2. Zadania premiowe ustala kierownik zakładu pracy względnie OZR uwzględniając w szczególności realizację zadań w zakresie obrotu, jakości produkcji i poziomu obsługi, stan sanitarno-higieniczny placówki oraz właściwe wykonanie obowiązków służbowych.

3. W oparciu o realizację ustalonych zadań kierownik zakładu podejmuje decyzję o uruchomieniu funduszu premiowego, zatwierdzając równocześnie wysokość premii indywidualnych.

4. Wysokość miesięcznej premii indywidualnej nie może przekraczać 20% miesięcznej płacy zasadniczej danego pracownika.

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

6. Szczegółowe zasady premiowania pracowników powinny być zatwierdzane przez kierownika zakładu pracy w porozumieniu z Radą Zakładową.

#### § 6.

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

1) kierownik stołówki (baru mlecznego) i zastępca kierownika stołówki (baru mlecznego)

a) po 5-ciu latach pracy 130 zł—

b) po 10-ciu latach pracy 260 zł—

2) kucharz i młodszy kucharz

a) po 5-ciu latach pracy 115 zł—

b) po 10-ciu latach pracy 230 zł—



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

1) kierownicy stołówek (barów mlecznych) i ich zastępcy:

a) średnie wykształcenie zawodowe oraz 3-letnia praktyka w zawodzie lub średnie wykształcenie ogólne, 4-letnia praktyka w zawodzie i kurs branżowy uprawniający do pełnienia funkcji kierownika stołówki (baru mlecznego), albo

b) wykształcenie w zakresie zasadniczej szkoły zawodowej oraz 4-letnia praktyka w zawodzie lub posiadanie tytułu mistrza lub wykwalifikowanego robotnika w zawodzie kucharza albo

c) podstawowe wykształcenie, kurs branżowy uprawniający do pełnienia funkcji kierownika stołówki (baru mlecznego) oraz 5-letnia praktyka w zawodzie.

2) a) kucharze — tytuł mistrza lub robotnika kwalifikowanego w zawodzie kucharza,

b) młodsi kucharze — stopień kwalifikacyjny młodszego kucharza,

3) Przez lata pracy, o których mowa w ust. 1 należy rozumieć nieprzerwane okresy zatrudnienia w uspołecznionym przedsiębiorstwie gastronomicznym lub stołówce (barze mlecznym).

Dodatku kwalifikacyjnego nie wlicza się do podstawy wymiaru jakichkolwiek składników płac (np. przy obliczaniu wysokości premii lub dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych).

#### § 7.

Pracownicy stołówek, bufetów, barów mlecznych, gotowalni mleka i kawy czynnych codziennie powinni za przepracowaną niedzielę otrzymać dzień wolny od pracy w tygodniu poprzedzającym lub następującym po przepracowanej niedzieli.

Pracownicy ci powinni mieć co trzecią niedzielę wolną od pracy. Za pracę w niedzielę, za którą pracownik otrzymał dzień wolny w tygodniu nie przysługuje dodatkowe wynagrodzenie.

#### § 8.

1. Pracownicy, o których mowa w § 1, zatrudnieni w stołówkach (barach mlecznych), w których występuje produkcja dań typu obiadowego — otrzymują w czasie pracy obiad do konsumpcji.

2. Pracownicy zatrudnieni w stołówkach (barach mlecznych) które wydają dwa lub trzy posiłki dziennie — otrzymują na jedną pełną zmianę tylko dwa posiłki (śniadanie i obiad lub obiad i kolekcję).

3. Pracownicy, o których mowa w ust. 1 i 2 otrzymują posiłki wg następujących zasad:

- 1) łączna wartość posiłków (wartość surowców zużytych do wyprodukowania posiłków, obliczona wg cen zakupu), sprzedanych pracownikom stołówki (baru mlecznego) w ciągu jednej pełnej zmiany nie może wynosić więcej niż 10 zł—,
  - 2) posiłki wydawane są tylko w dni, w których pracownik pracuje, w czasie godzin pracy i do skonsumowania na miejscu,
  - 3) za posiłki, o których mowa w punkcie 1 pracownik obowiązany jest płacić 3 zł — dziennie,
  - 4) pracownik obowiązany jest zapłacić za sprzedane mu posiłki bezpośrednio po zakończeniu miesiąca, w którym korzystał z posiłków, nie później jednak niż przy najbliższej wypłacie wynagrodzenia za pracę.
4. Jeżeli pracownik sprzedał lub przekazał innej osobie należny mu posiłek, płaci pełną cenę posiłku.

## Z a s a d y

## wynagradzania pracowników zatrudnionych w przyzakładowych gospodarstwach rolnych, ogrodniczych i tuczarniach

## § 1.

1. W stosunku do pracowników zatrudnionych w przyzakładowych gospodarstwach rolnych, ogrodniczych i tuczarniach stosuje się postanowienia i zasady zawarte w „Układzie Zbiorowym Pracy dla Pracowników Państwowych Przedsiębiorstw Rolnych” zawartych w dniu 30 października 1965 r. z wyjątkiem rozdziałów, artykułów i paragrafów wymienionych w § 2 niniejszych zasad, a z uwzględnieniem zmian wprowadzonych protokołem dodatkowym Nr 7 z dnia 29 października 1966 r. do powołanego wyżej Układu.

2. Przez użyte w wymienionym w ust. 1, Układzie zbiorowym Pracy określenie „związek” należy rozumieć odpowiednie instancje Związku Zawodowego Hutników, przez określenie „przedsiębiorstwo” lub „zakład” należy rozumieć gospodarstwo rolne, przez określenie „instancja nadrzędna” należy rozumieć dyrekcję macierzystego przedsiębiorstwa, właściwe zjednoczenie przemysłu.

3. Postanowienia i zasady Układu Zbiorowego Pracy, o którym mowa w ust. 1 niniejszego paragrafu, dotyczą jedynie pracowników tych jednostek, których pracownicy wynagradzani byli uprzednio zgodnie z postanowieniami protokółów dodatkowych Nr 69 i 77 do Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Hutniczego.

## § 2.

Następujące rozdziały, artykuły i paragrafy „Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Państwowych Przedsiębiorstw Rolnych” nie mają zastosowania w wymienionych w ust. 1 § 1 niniejszych zasad jednostkach gospodarczych:

## a) część ogólna Układu:

Rozdział II	— art. 6,
„ XI	— art. 57,
„ XII	— w art. 62 — ust. 2 i 3,
„ XVIII	— w art. 96 — ust. 2,
„ XXI	— w art. 114 — ust. 1 pkt. 2,
„ XXVI	— cały rozdział,
„ XXIX	— cały rozdział,

**b) część szczegółowa (załączniki):**

- w załączniku Nr 1 — § 7, § 8 ust. 2—5, § 10  
załącznik Nr 2 — cały załącznik,  
„ Nr 3 — cały załącznik,  
w załączniku Nr 5 — § 9, § 11, § 13,  
załącznik Nr 6 — cały załącznik,  
„ Nr 10 — cały załącznik,  
„ Nr 11 — cały załącznik,  
„ Nr 12 — cały załącznik,

§ 3.

Z uwagi na to, że gospodarstwa rolne stanowią część składową przedsiębiorstwa, przedstawiciele załóg gospodarstw rolnych powinni być członkami samorządu robotniczego macierzystego przedsiębiorstwa.

§ 4.

1. Wprowadza się miesięczne dodatki wyrównawcze dla pracowników stałych państwowych gospodarstw rolnych — objętych na podstawie niniejszego załącznika Układem Zbiorowym Pracy dla pracowników państwowych przedsiębiorstw rolnych — z tytułu podwyżki cen zbóż.

2. Prawo do dodatków wymienionych w ust. 1 mają pracownicy stali uprawnieni na podstawie przepisów art. 109 i 115 układu zbiorowego pracy dla pracowników państwowych przedsiębiorstw rolnych z dnia 30 października 1965 r. — do zakupu zboża w gospodarstwie.

§ 5.

Wysokość dodatku, o którym mowa w § 1, zależy od ilości członków rodziny, na których pracownik ma prawo zakupu zboża i wynosi:

- a) 10 zł dla pracownika stałego samotnego,
- b) 30 zł dla pracownika stałego uprawnionego do zakupu zboża na 1 członka rodziny,
- c) 40 zł dla pracownika stałego uprawnionego do zakupu zboża na 2 członków rodziny,
- d) 50 zł dla pracownika stałego uprawnionego do zakupu zboża na 3 i więcej członków rodziny.

§ 6.

1. Dodatek wypłacany jest miesięcznie, łącznie z wynagrodzeniem, niezależnie od ilości zboża zakupionego przez pracownika.

2. Dodatek wypłacany jest z osobowego funduszu płac przedsiębiorstwa.

3. Dodatki nie podlegają opodatkowaniu podatkiem od wynagrodzeń.



## ZAŁĄCZNIK NR 33

### Z a s a d y

#### wynagradzania pracowników zatrudnionych w jednostkach handlu detalicznego, prowadzonych bezpośrednio przez zakłady pracy

1. W stosunku do następujących pracowników jednostek handlu detalicznego:

kierowników sklepów i ich zastępców,  
kierowników stoisk i ich zastępców,  
kierowników kiosków,  
sprzedawców oraz kasjerów,

mają zastosowanie zasady wynagradzania pracowników jednostek handlu detalicznego określone w załączniku Nr 1 do układu zbiorowego pracy pracowników handlu wewnętrznego (wydanie II uzupełnione, wg stanu prawnego na dzień 1 marca 1960 r.).

2. Wyżej wymienione zasady wynagradzania stanowią załącznik do niniejszych wytycznych.

3. Przyjęte w zasadach wynagradzania określenie „sklep”, należy rozumieć jako odnoszące się równocześnie do określenia „kiosk”.

**Załącznik Nr 1 do układu zbiorowego pracy pracowników  
handlu wewnętrznego**

**ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW JEDNOSTEK  
HANDLU DETALICZNEGO**

**I. Wynagradzanie za pracę kierowników sklepów i ich zastępców, kie-  
rowników stoisk i ich zastępców, sprzedawców oraz kasjerów.**

1. Stawki wyjściowe płac, stanowiące podstawę do obliczenia stawek prowizyjnych, przyznaje się:

- a) sprzedawcom i kasjerom — w zależności od osobistych kwalifikacji, branży sklepu w którym pracują, oraz kategorii sklepu (zależnie od wydajności pracy osiągniętej w danym sklepie),
- b) kierownikom sklepów (stoisk) — w zależności od branży i kategorii sklepu (stoiska) oraz obrotu sklepu (stoiska) według planu rocznego.

2. Stanowiska sprzedawców: starszego sprzedawcy, sprzedawcy wy-  
kwalifikowanego, sprzedawcy i młodszego sprzedawcy — ustala się w za-  
leżności od ich kwalifikacji, określonych zarządzeniem Nr 29 Ministra  
Handlu Wewnętrznego z dnia 26 lutego 1957 r. w sprawie minimum kwa-  
lifikacji zawodowych pracowników zatrudnionych na niektórych stano-  
wiskach w resorcie handlu wewnętrznego (Dziennik Urzędowy MHW  
Nr 3 z dnia 10. V. 1957 r. poz. 10) wraz z późniejszymi zmianami.

**Zaliczanie sklepów do branż i kategorii dla celów znalezienia stawki  
wyjściowej dla sprzedawców i kasjerów.**

3. Zaliczenie sklepów do branż — dla celów zakwalifikowania sprze-  
dawców i kasjerów do odpowiedniej stawki wyjściowej ustala się na-  
stępująco: do grupy branż B są zaliczane sklepy: fotooptyczne, radio  
i teletechniczne, instrumentów muzycznych, drogerie, jubilerskie, elek-  
trotechniczne, motoryzacyjne, metalowe i komisowe, do grupy branż A:  
pozostałych branż.

4. Zaliczanie sklepów do kategorii, dla celów zakwalifikowania sprze-  
dawców i kasjerów do odpowiedniej stawki wyjściowej — ustala się  
następująco:

do I i II kategorii zalicza się sklepy, które mają zaplanowany obrót na  
1 pracownika sklepu rocznie w wysokości:

Branża lub sklepy	II kat.	do	I kat.
	ponad		ponad
w tys. zł			
Warzywniczo-owocowe, kwaciarnie	300	400	400
Drogerie, perfumerie, mydl.-far. piekarnicze, papiernicze, pasmanteryjne, zabawkarskie, rybne	400	600	600
Gospodarstwa domowego, fotooptyczne, winno-cukiernicze, metalowe, tytoniowe, galanteryjne, elektrotechniczne, z upo- minkami, wyrobów przemysłu ludowego	600	900	900
Spożywcze	700	900	900
Mięsne, sportowe	900	1.100	1.100
Z meblami	2.000	2.500	2.500
Innych branż	1.100	1.600	1.600

Pozostałe sklepy zalicza się do III kategorii.

W przypadku zwiększenia w ciągu roku zatrudnienia pracowników w sklepie i związanego z tym spadku planowanych obrotów na 1 pracownika, powodującego przesunięcie sklepu do niższej kategorii, utrzymuje się do końca roku — dla celów zakwalifikowania sprzedawców i kasjerów do właściwej stawki wyjściowej — dotychczasową kategorię sklepu.

Jeżeli sklep według planu ma być czynny tylko przez część roku — obrót na pracownika wylicza się przez podzielenie planowanego obrotu przez ilość pracowniko-miesiący i pomnożenie przez 12. Np sklep ma być otwarty od 1 września, zaplanowany obrót wynosi 840 tys. zł a zatrudnienie 3 pracowników.

Obrót roczny wyniesie  $(840:4) \times 12 = 2520:3 = 840$  tys. zł.

#### Zaliczanie sklepów do branż i kategorii dla celów znalezienia stawki wyjściowej dla kierowników sklepów.

5. Dla celów zakwalifikowania kierowników sklepów do odpowiedniej stawki wyjściowej — dzieli się sklepy na kategorie branż;

A i B, do których zalicza się sklepy:

branża B: fotooptyczne, radio- i elektrotechniczne, z instrumentami muzycznymi, drogerie, jubilerskie, motoryzacyjne, metalowe i komisowe,  
branża A: pozostałych branż.

6. Sklepy w każdej grupie branż — dla celów zakwalifikowania kierowników sklepów do odpowiedniej stawki wyjściowej — dzielą się na 3 kategorie.

O zakwalifikowaniu sklepów do poszczególnych kategorii decyduje wielkość obrotu sklepu, określona planem rocznym — według następujących ustaleń:

do I i II kategorii zalicza się sklepy mające planowany obrót roczny:

Branża lub sklepy	II kat.		I kat.
	od	do	ponad
	w tys. zł		
Warzywniczo-owocowe, kwaciarnie, zabawkarskie	500	1.080	1.080
Drogerie, pasmanterie	800	1.440	1.440
Piekarnicze, rybne, winno-cukiernicze, chemiczne, gospodarstwa domowego, papiernicze, komisowe	800	1.800	1.800
Nabiałowe, galanteryjne, foto-optyczne	1.880	2.200	2.200
Ogólno-spożywcze, elektrotechniczne	1.440	2.800	2.800
Jubilerskie	3.600	6.400	6.400
Z meblami	4.600	8.100	8.100
Pozostałych branż	1.800	3.600	3.600

Pozostałe sklepy zalicza się do kategorii III.

7. Kierowników sklepów na pełnym wewnętrznym rozrachunku gospodarczym, kierowników sklepów nie ponoszących materialnej odpowiedzialności, kierowników samodzielnych stoisk oraz etatowych zastępców kierowników sklepów i samodzielnych stoisk, traktuje się analogicznie, jak kierowników sklepów, z tą tylko różnicą, że:

dla kierowników stoisk — obniża się stawki wyjściowe i minimum wynagrodzeń o 10%,

dla kierowników sklepów — nie ponoszących materialnej odpowiedzialności — obniża się stawki wyjściowe i minimum wynagrodzeń o 10%,

dla kierowników sklepów — będących na pełnym wewnętrznym rozrachunku gospodarczym — podwyższa się stawki wyjściowe i minimum wynagrodzeń o 10%,

dla zastępców kierowników sklepów w sklepach pracujących na dwie zmiany — ustala się stawki wyjściowe i minimum wynagrodzeń na poziomie przewidzianym dla kierowników sklepów,

dla zastępców kierowników stoisk w sklepach pracujących na dwie zmiany pełne — ustala się stawki wyjściowe i minimum wynagrodzeń na poziomie przewidzianym dla kierowników stoisk,

dla zastępców kierowników sklepów w sklepach pracujących krócej niż 16 godzin — ustala się stawki wyjściowe i minimum wynagrodzeń o 10% niżej,



dla zastępców kierowników stoisk w sklepach pracujących krócej niż 16 godzin — ustala się stawki wyjściowe i minimum wynagrodzeń o 10% niżej od stawek kierowników stoisk.

Kierownikiem stoiska jest pracownik, który ponosi odpowiedzialność materialną za towar, rozlicza się z pobranego towaru przed kierownikiem sklepu lub księgowością przedsiębiorstwa.

Zastępcą kierownika sklepu (stoiska) jest pracownik pełniący etatowe funkcje kierownika w czasie jego nieobecności w sklepie (stoisku) i ponoszący współodpowiedzialność materialną na równi z kierownikiem.

8. Rozbicie planu obrotu sklepu na stoiska powinno być zatwierdzone przez dyrektora.

### **Ustalanie stawek prowizyjnych dla pracowników sklepów**

9. Wynagrodzenie za pracę kierowników sklepów i ich zastępców kierowników stoisk i ich zastępców, sprzedawców oraz kasjerów, dalej zwanych „pracownikami” oblicza się według osobistej stawki prowizyjnej od tysiąca złotych obrotu (w promillach) całego sklepu (stoiska).

W sklepach z wyodrębnionymi stoiskami, przedsiębiorstwa — za zgodą odnośnych pracowników — mogą stosować również obliczenie wynagrodzeń według osobistej stawki prowizyjnej od tysiąca złotych obrotu (w promillach) całego sklepu, z tym jednak, że ustalenie stawek wyjściowych tych pracowników następuje według ogólnych zasad (pkt. 1—7).

10. Stawkę prowizyjną dla pracowników ustala się na okres roku w wysokości nieziennej lub zróżnicowanej na poszczególne okresy w zależności od wahań w wielkości obrotu (stawki sezonowe) w ramach przyznanego dla przedsiębiorstwa funduszu prac pracowników sklepowych.

11. Wynagrodzenie pracowników w sklepach prowadzących sprzedaż napojów alkoholowych są określone w punkcie 21—27 niniejszego załącznika.

12. W przypadkach przeniesienia pracownika do innego sklepu, pracownik otrzymuje stawkę prowizyjną w wysokości analogicznej, w jakiej otrzymuje względnie otrzymywałby pracownik o tych samych kwalifikacjach w tymże sklepie z tym, że w okresie ustawowego wypowiedzenia warunków pracy i płacy nie może otrzymać wynagrodzenia w wysokości niższej niż średnia wysokość wynagrodzenia z ostatnich 3 miesięcy.

13. Stawki prowizyjne kierowników sklepów (samodzielnych stoisk) na rok następny w tych wszystkich wypadkach, gdy osiągnięte obroty, a zatem i wynagrodzenia są wynikiem inicjatywy, wysiłku i staranności załogi sklepu, winny być ustalone w taki sposób, aby wynagrodzenie prowizyjne przy wykonaniu planu było wyższe od dotąd osiąganego, jeżeli

jest planowany wzrost obrotów. Należy posługiwać się w tych wypadkach następującym wyliczeniem:

$$P = S (1 - WK)$$

gdzie:

P — nowa stawka prowizyjna,

S — dotychczasowa stawka prowizyjna,

W — procent wzrostu obrotów do roku ubiegłego,

K — współczynnik,

przy tym współczynnik K może wynosić od 0,2 do 0,8.

**Przykład:** dotychczasowa stawka prowizyjna 3%, plan obrotów sklepu na rok następny wyższy od wykonania roku ubiegłego o 15%:

nowa stawka maksymalna =  $3 (1 - 0,15 \times 0,2) = 2,91$ ,

nowa stawka minimalna =  $3 (1 - 0,15 \times 0,8) = 2,64$ .

Jeżeli plan obrotów byłby niższy od wykonanego, we wzorze znak minus należy zastąpić znakiem plus.

We wszystkich zaś przypadkach, w których osiągnięte obroty, a zatem i wynagrodzenia są w dużym stopniu rezultatem przypadku, istotnych zmian warunków gospodarczych działania sklepu, a w szczególności:

- w poważnym stopniu zmieniła się struktura towarów sprzedawanych,
- zmieniło się zaplecze konsumentów (budowa nowych budynków mieszkalnych w sąsiedztwie sklepu),
- otwarto lub zamknięto w sąsiedztwie konkurencyjny punkt sprzedaży,
- nastąpiła zmiana cen,

przedsiębiorstwo ma prawo ustalić stawkę wyższą lub niższą od stawek określonych w powyżej ustalonych granicach z tym, że nowa stawka wyższa lub niższa o 1/3 od dotychczasowej wymaga zgody jednostki nadrzędnej przedsiębiorstwa.

Ustalenie stawek w powyższych granicach, a w szczególności wybór w przyjęciu współczynników w granicach od 0,2 do 0,8 winno być dokonywane dla poszczególnych sklepów w danym przedsiębiorstwie w ten sposób, aby kierownicy sklepów tych samych branż i o podobnych obrotach mieli możliwie podobne stawki prowizyjne.

14. Stawki prowizyjne dla sprzedawców muszą być ustalone w proporcjach do stawki kierownika sklepu, odpowiadających ich stawkom wyjściowym.

15. W branżach wykazujących — w zależności od sezonu, znaczne wahania obrotu, przedsiębiorstwo — w ramach stawki prowizyjnej ustalonej na cały rok — może ustalić sezonowe stawki prowizyjne zróżnicowane na okres sezonu i na pozostałe miesiące.

Jako znaczne wahanie należy uważać odchylenia przekraczające 25% przeciętnego obrotu miesięcznego w roku.

16. W przypadkach wprowadzenia do sprzedaży w sklepie małych partii drogich a nietypowych towarów, nie przewidzianych w obrotach sklepu (za sprzedaż których w sklepach branżowych prowadzących te towary, stawki prowizyjne odbiegają znacznie od stawek obowiązujących w danym sklepie), za sprzedaż tych towarów ustalona zostanie w porozumieniu z Radą Zakładową — odrębna stawka prowizyjna (niższa).

Ustala się zasadę, że w danym okresie czasu pracownika mogą obowiązywać maksimum 2 stawki prowizyjne (stawka normalna i stawka za sprzedaż artykułów deficytowych).

17. Kierownicy sklepów jednoosobowych, które są planowo czynne stale ponad 8 godzin dziennie, otrzymują wynagrodzenie obliczone w następujący sposób:

Średnio miesięczny plan sklepu wg planu rocznego przelicza się na plan skorygowany do normalnego czasu pracy, dzieląc faktyczny plan sklepu przez ilość godzin pracy sklepu w miesiącu, a mnożąc go przez 200.

Tak wyliczony, skorygowany plan jest podstawą do obliczenia stawki wyjściowej i stawki prowizyjnej pracownika.

18. Pracownicy w sklepach czynnych niżej 16 godzin dziennie otrzymują w zasadzie wynagrodzenie obliczone w następujący sposób: stawki wyjściowe ustala się w zależności od średniego obrotu miesięcznego sklepu wg planu rocznego, branży i kategorii sklepów, zgodnie z ogólnie obowiązującymi przepisami.

Stawkę prowizyjną ustala się drogą podzielenia przyznanej indywidualnie miesięcznej stawki wyjściowej przez skorygowany średni obrót miesięczny wg planu rocznego sklepu (skorygowany średni miesięczny obrót sklepu wg planu rocznego otrzymuje się drogą przeliczenia planu do normalnego czasu pracy, dzieląc faktyczny plan sklepu przez ilość godzin pracy w miesiącu, a mnożąc go przez 200).

Ustaloną jw. stawkę prowizyjną przemnaża się przez skorygowane wykonane obroty miesięczne sklepu w tys. zł (skorygowane obroty sklepu otrzymuje się drogą przeliczenia ich do ilości faktycznych godzin pracy, dzieląc faktycznie obroty przez ilość godzin pracy sklepu w miesiącu, a mnożąc przez faktycznie przepracowane godziny poszczególnego pracownika).

## II. Wynagrodzenie za zastępstwa

19. W przypadkach kiedy sprzedawca w związku z chorobą, urlopem itp. kierownika sklepu przejmuje kierowanie sklepem oraz protokółarnie — również odpowiedzialność materialną, należy mu się stawka, która była ustalona dla kierownika sklepu.



20. Sprzedawca pełniący funkcję zastępcy kierownika sklepu, w którym nie ma etatowego zastępcy, otrzymuje jeśli sklep jest czynny ponad 8 godzin — dodatek w wysokości od 75 do 115 zł miesięcznie.

Dodatek powyższy nie przysługuje sprzedawcom pełniącym funkcję nieetatowych zastępców kierowników stoisk.

### III. Wynagradzanie pracowników zatrudnionych w sklepach prowadzących sprzedaż napojów alkoholowych

**Wynagradzanie za pracę pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, na których dokonuje się wyłącznie sprzedaży napojów alkoholowych**

21. Pracownicy zatrudnieni w sklepach i na stoiskach, na których dokonuje się głównie sprzedaży napojów alkoholowych otrzymują:

- a) stawkę wyjściową określoną wg ogólnie obowiązujących zasad,
- b) dopłatę — niezależnie od wykonywanej sprzedaży w wysokości od 20% stawki wyjściowej.

22. Wynagrodzenie, określone w punkcie poprzednim, otrzymują pracownicy sklepów i stoisk, których obrót napojami alkoholowymi przekracza 80% ogólnych obrotów.

23. Dopłata powyższa może być cofnięta całkowicie, o ile zostanie stwierdzone, że:

- a) dokonano sprzedaży napojów alkoholowych osobom, którym sprzedaż jest wzbroniona (młodzież, nietrzeźwi itp.) lub w czasie, kiedy sprzedaż tej nie wolno prowadzić,
- b) zaistniały istotne uchybienia powodujące szkody dla przedsiębiorstw lub stanowiące wyraźne zaniedbanie obowiązków przez pracownika.

Decyzję o cofnięcie dopłaty wydaje dyrektor przedsiębiorstwa po zasięgnięciu opinii rady zakładowej.

**Wynagradzania za pracę pracowników na stanowiskach pracy, na których dokonuje się sprzedaży między innymi napojów alkoholowych.**

24. Wynagradzani prowizyjnie pracownicy, zatrudnieni na stanowiskach pracy, na których dokonuje się bezpośrednio sprzedaży napojów alkoholowych, a obroty tymi napojami stanowią mniej niż 80% ogólnych obrotów, otrzymują:

- a) wynagrodzenie prowizyjne — za sprzedaż innych towarów niż napoje alkoholowe,
- b) stały ryczałt — za sprzedaż napojów alkoholowych.

25. Ryczałty za sprzedaż napojów alkoholowych wynoszą miesięcznie:

- a) dla sprzedawców
- młodszy sprzedawca zł 100
- sprzedawca (kasjer) „ 115



- sprzedawca wykwalifikowany (st. kasjer)      zł 125
- starszy sprzedawca      „ 140

b) dla kierowników sklepów:  
 obrót całego sklepu wg planu  
 rocznego w tys. złotych

	kategoria sklepu		
	III	II	I
do 1.080	140 zł	—	—
1.080—2.200	160 zł	170 zł	—
ponad 2.200	180 zł	190 zł	200 zł

26. Pracownicy otrzymujący wynagrodzenie ryczałtowe za sprzedaż napojów alkoholowych mogą być pozbawieni do 50% ryczałtu w przypadku przekroczeń lub uchybień wymienionych w punkcie 23.

27. Pracownicy określani w punkcie 24 otrzymują wynagrodzenie prowizyjne za sprzedaż innych artykułów niż napoje alkoholowe — wg określonych zasad, z tym, że stawki wyjściowe są odpowiednio obniżone o wysokość ryczałtów (za sprzedaż napojów alkoholowych) a w konsekwencji odpowiednio obniżone są również i stawki prowizyjne.

#### IV. Wynagradzanie sprzedawców wchodzących w skład zespołów rezerwowych przedsiębiorstw handlu detalicznego

28. Sprzedawcy wchodzący w skład zespołów rezerwowych przedsiębiorstw handlu detalicznego zwani dalej „sprzedawcami rezerwowymi” otrzymują miesięcznie stawki wyjściowe wynagrodzenia w wysokości ustalonej dla sklepów zaliczonych do najwyższej kategorii i branży występujących w danym przedsiębiorstwie handlu detalicznego.

29. Wynagrodzenie prowizyjne sprzedawcy rezerwowego oblicza się wg stawki prowizyjnej od tysiąca złotych obrotu (w promillach) określonej odpowiednio w zależności od sklepu, w którym są zatrudnieni.

30. Sprzedawcy rezerwowi zatrudnieni na stanowiskach pracy, na których dokonuje się bezpośrednio sprzedaży napojów alkoholowych, a obroty tymi napojami stanowią mniej niż 80% ogólnych obrotów, otrzymują za każdy dzień pracy 1/25 ryczałtu ustalonego za sprzedaż napojów alkoholowych dla kategorii sprzedawców, do której dani sprzedawcy rezerwowi są zaliczeni.

31. Sprzedawcy rezerwowi otrzymują dopłatę specjalną w wysokości 10% otrzymanego przez nich miesięcznego zarobku.

#### V. Wynagradzanie pracowników sklepowych zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy (na półetatach)

32. Pracownicy sklepowi zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy (na półetatach) wynagradzani są według zasad analogicznych jak pracownicy zatrudnieni w pełnym wymiarze pracy, z tym, że:

- a) wysokość stawki prowizyjnej ustalonej dla nich winna być określona odpowiednio do posiadanych kwalifikacji i zajmowanego stanowiska oraz proporcjonalnie do wielkości obrotów dokonywanych w czasie ich pracy do obrotów ogółem, nie niżej jednak niż 50% stawki prowizyjnej przysługującej odnośnym pracownikom zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy.

W analogiczny sposób winna być dla nich określona wysokość ryczałtowego wynagrodzenia za sprzedaż napojów alkoholowych,

- b) za czas pracy nie związany bezpośrednio ze sprzedażą winno być im przyznane wynagrodzenie w wysokości 1/200 ich stawki wyjściowej za każdą godzinę pracy,
- c) minimum wynagrodzenia ustala się dla nich w wysokości odpowiadającej połowie określonego odpowiednio minimum wynagrodzenia.

## VI. Postanowienia ogólne

39. Jeżeli sklep jest czynny od 2 lub 3 zmiany, wartość planu obrotu w oparciu o plan roczny wg NPG — dla ustalenia stawki wyjściowej i kategorii sklepu — dzieli się przez 2 lub 3.

40. Stawki prowizyjne od 1.000 zł obrotu winny być ustalone z dokładnością do 1 grosza.

41. Zatwierdzone stawki prowizyjne winny być podane do wiadomości zainteresowanych pracowników co najmniej na 5 dni przed terminem wejścia ich w życie.

42. Jeżeli pracownicy z przyczyn od nich niezależnych otrzymali całkowite miesięczne wynagrodzenie (ze wszystkich tytułów z wyjątkiem dopłat za godziny nadliczbowe) niższe od odpowiedniego minimum wynagrodzenia, określonego w — załączonych do niniejszego — tabelach, otrzymują wyrównanie do wysokości wspomnianego minimum.

Pracownik, w stosunku do którego dyrektor przedsiębiorstwa, nie podjął takiej decyzji, ma prawo zwrócić się do zakładowej komisji rozjemczej, a w przedsiębiorstwach, w których nie ma zakładowych komisji rozjemczych — do sądu.

43. Dla obliczeń należnych pracownikom wynagrodzeń prowizyjnych nie wlicza się do osiągniętego obrotu wartości towarów sprzedanych jednostkom handlowym (sklepom, hurtowniom, składnicom itp., tzw. przetrutów).

44. Pracownicy sklepowi otrzymujący odrębne wynagrodzenie za czynności nie wchodzące do ich normalnych obowiązków (np. premia, bądź prowizja za skup butelek, skup serek pomarańczowych) oraz otrzymujący premie za szczególną dbałość o towary zachowują nadal prawo do otrzymania tych wynagrodzeń.

45. Przedsiębiorstwa, które w odniesieniu do pracowników sklepów mięsnych stosują dotąd wynagrodzenia liczone według stawki prowizyj-

nej od 1 tony sprzedanego mięsa, mogą tę zasadę obliczania wynagrodzeń stosować nadal.

46. Pracownicy sklepowi (bez względu na formę wynagrodzenia) za czas pracy w sklepie macierzystym nie związany bezpośrednio ze sprzedażą (np. remont, remanent sklepu z jednoczesnym wstrzymaniem całkowitym sprzedaży itd.), otrzymują wynagrodzenie w wysokości 1/200 swojej stawki wyjściowej za każdą godzinę pracy.

47. Przy remanencie niektórych stoisk w sklepie, w którym są wyodrębnione stoiska i prowadzącym w tym okresie sprzedaż, kierownik sklepu, jego etatowy zastępca i kasjer (jeżeli obsługuje cały sklep) otrzymują wynagrodzenie prowizyjne od faktycznie osiągniętego obrotu, powiększonego o kwotę wynikającą z pomnożenia ich stawek prowizyjnych przez szacunkowo obliczoną stratę obrotu na skutek wstrzymania sprzedaży w stoiskach objętych remanentem (straty obrotu szacuje się mnożąc średni dzienny obrót każdego stoiska wg operatywnego planu miesięcznego przez ilość dni poświęconych na remanent tego stoiska; w przypadkach dokonywania remanentu w kilku stoiskach w ciągu miesiąca, dodaje się szacunkowo straty obrotu tych stoisk).

48. Za normalną pracę nocną (czas pracy między godziną 22 a godziną 6) przysługuje dodatek nocny za każdą przepracowaną w nocy godzinę w wysokości 10% stawki godzinowej.

49. Pracownikom zatrudnionym w godzinach nadliczbowych przysługuje wynagrodzenie w wysokości:

- dla pracowników wynagradzanych prowizyjnie pełniących inne czynności niż obsługa konsumentów oraz wynagradzanych wg systemu czasowo-premiowego:
  - 150% stawki godzinowej — za 2 pierwsze godziny,
  - 200% stawki godzinowej — za dalsze godziny nadliczbowe oraz godziny przepracowane w niedziele i święta;
- dla pracowników wynagradzanych prowizyjnie, zatrudnionych w tym czasie przy sprzedaży, dodatkowo 50% stawki godzinowej — za 2 pierwsze godziny nadliczbowe,
  - 100% stawki godzinowej — za dalsze godziny oraz godziny przepracowane w niedziele i święta.

Niezależnie od powyższego pracownikom wynagradzanym prowizyjnie, zatrudnionym w godzinach nadliczbowych przy sprzedaży, koryguje się z tytułu utrudnionych warunków pracy — należne wynagrodzenie prowizyjne. Korekta następuje drogą przeliczenia miesięcznego wynagrodzenia prowizyjnego przez współczynnik obliczony według następującego wzoru:

$$\frac{G + (N \cdot 0,6)}{G}$$



gdzie:

G=liczba godzin normalnych pracy pracownika (wynikająca z ustawowych norm pracy) oraz godzin nadliczbowych przepracowanych poza sprzedażą w miesiącu obrachunkowym.

N=liczba godzin nadliczbowych przepracowanych przez pracownika przy sprzedaży w miesiącu obrachunkowym.

Przy nocnej pracy w godzinach nadliczbowych wynagrodzenie za godziny nadliczbowe oblicza się — zgodnie z pkt. 48 — od stawki godzinowej zwiększonej o 10%.

50. Stawki prowizyjne — po upływie roku, na który zostały ustalone — mogą być zmienione bez potrzeby ich uprzedniego wypowiedzenia.

Niedopuszczalne jest bieżące dokonywanie zmiany stawek wyjściowych i stawek prowizyjnych — bez zgody pracownika lub bez wypowiedzenia w terminach określonych w ustawodawstwie pracy — drogą ustalenia terminu końcowego ich obowiązywania wcześniejszego niż termin powszechnie obowiązujący w jednostkach handlu detalicznego (nie dotyczy to przypadków wprowadzenia z góry i jednorazowo ustalonych stawek sezonowych, bieżąco ustalonych — obok stawek prowizyjnych normalnych — stawek prowizyjnych za sprzedaż artykułów drogich, a nietypowych, nie przewidzianych w obrotach sklepu, jak również przypadków zmiany stawek prowizyjnych w związku z przeniesieniem pracownika do innego sklepu — vide pkt. 12).

51. Dyrektorzy przedsiębiorstw są obowiązani zawiadomić pisemnie poszczególnych pracowników o wysokości należnego im wynagrodzenia wg powyższych zasad, jak również i o wszystkich późniejszych zmianach.

Tabela Nr 1

Miesięczne stawki wyjściowe dla sprzedawców ustala się jak następuje

	Sklepy zaliczone do grupy branż.:					
	A			B		
	kategoria sklepu			kategoria sklepu		
	III	II	I	III	II	I
młodszy sprzedawca	700	700	700	700	700	700
sprzedawca (rębacz mięsa, kasjer)	770	805	840	805	840	885
sprzedawca wykwalifikowany (st. kasjer)	850	895	945	920	965	1010
st. sprzedawca	930	990	1045	1045	1105	1160



Tabela Nr 2

Miesięczne stawki wyjściowe kierowników sklepów  
ustala się jak następuje

Lp.	Obrót planu rocznego w tys. zł	Grupa branż. A			Grupa branż. B		
		III	II	I	III	II	I
1	do 300	945	1.010	—	1.065	—	—
2	300— 420	970	1.045	—	1.100	—	—
3	420— 580	1.005	1.075	—	1.140	—	—
4	580— 800	1.035	1.115	1.190	1.180	1.270	—
5	800— 1 080	1.070	1.145	1.220	1.215	1.310	—
6	1 080— 1 440	1.100	1.185	1.260	1.255	1.350	1.450
7	1 440— 1 800	1.135	1.215	1.295	1.290	1.390	1.495
8	1 800— 2 200	1.160	1.250	1.330	1.320	1.430	1.540
9	2 200— 2 800	1.195	1.280	1.355	1.355	1.470	1.585
10	2 800— 3 600	1.225	1.315	1.390	1.390	1.510	1.635
11	3 600— 4 800	1.265	1.345	1.430	1.430	1.550	1.680
12	4 800— 6 400	1.300	1.380	1.470	1.470	1.590	1.725
13	6 400— 8 400	1.335	1.420	1.510	1.510	1.635	1.770
14	8 400— 11 000	1.370	1.460	1.550	1.550	1.675	1.815
15	11 000— 14 000	1.415	1.505	1.600	1.600	1.720	1.865
16	14 000— 18 000	1.460	1.560	1.655	1.655	1.775	1.910
17	18 000— 23 000	1.520	1.615	1.720	1.720	1.840	1.965
18	ponad 23 000	1.575	1.665	1.780	1.780	1.910	2.035

Tabela Nr 3

## Minimum wynagrodzeń dla sprzedawców wynosi

Stanowisko	Sklepy zaliczone do grupy branż	
	A	B
młodszy sprzedawca	700	700
sprzedawca (rębacz mięsa, kasjer)	730	770
sprzedawca wykwalifikowany (st. kasjer)	820	880
starszy sprzedawca	910	1.010

Tabela Nr 4

## Minimum wynagrodzeń dla kierowników sklepów wynosi

Lp.	Obrót planu rocznego w tys. zł	Grupa branż	
		A	B
1	do 300	880	925
2	300— 420	910	955
3	420— 580	935	990
4	580— 800	1.035	1.105
5	800— 1 080	1.060	1.140
6	1 080— 1 440	1.095	1.255
7	1 440— 1 800	1.125	1.290
8	1 800— 2 200	1.155	1.320
9	2 200— 2 800	1.180	1.355
10	2 800— 3 600	1.210	1.390
11	3 600— 4 800	1.245	1.430
12	4 800— 6 400	1.280	1.470
13	6 400— 8 400	1.315	1.510
14	8 400—11 000	1.350	1.550
15	11 000—14 000	1.390	1.600
16	14 000—18 000	1.440	1.655
17	18 000—23 000	1.495	1.710
18	ponad 23 000	1.550	1.770

## ZAŁĄCZNIK NR 34

### Z a s a d y wynagradzania robotników zatrudnionych w masarniach na rozrachunku gospodarczym

#### I. Płace zasadnicze

Katego- goria	Stawka zasadnicza za 1 godz. w zł
1	3,00
2	3,25
3	3,60
4	4,10
5	4,80
6	5,70
7	6,80
8	8,00

#### II. Zaszeregowanie

Lp.	F u n k c j a	Kategoria
1	Brygadzysta posiadający dyplom majstra oraz 5 lat pracy w zawodzie (bez lat nauki zawodu)	VII—VIII
2	Brygadzysta posiadający dyplom majstra, ale mniej niż 5 lat pracy w zawodzie (bez lat nauki zawodu), majster-kutrowy, majster-wędzarsz i majster-kotłowy	VI—VII
3	Brygadzysta posiadający dyplom czeladnika, czeladnik-kotłowy, czeladnik-peklowacz, czeladnik-kutrowy, czeladnik-wędzarsz	V—VI
4	Czeladnik-skórowacz, wytapiacz, rozbieracz, trybowacz, nadziewacz, wagowy żywca, wagowy mięsa i przetworów	IV—VI
5	Czeladnik uboju, konserwator ubocznych produktów poubojowych, szlamiarz, zbieracz ubocznych produktów poubojowych	III—IV
6	Robotnik przyuczony niewykwalifikowany przelewacz jelit, pomocnik wędzarsza itp.	II—III
7	Robotnik pomocniczy niekwalifikowany	I

#### III. Systemy płac

1. W zakładach, o których mowa w niniejszym załączniku, stosuje się następujące systemy płac:

- a) czasowy,
- b) czasowo-premiowy.

2. System płac czasowy oparty jest na zasadniczej stawce płac bez

premi. System ten ma zastosowanie w odniesieniu do robotników zatrudnionych przy pracach porządkowych.

3. System płac czasowo-premiowy oparty jest na zasadniczej stawce płac z premią za uzyskanie wskaźników określonych w regulaminie premiowania.

#### IV. Dodatki za pracę szkodliwą dla zdrowia

Za każdą godzinę pracy w warunkach szczególnie szkodliwych dla zdrowia, robotnikom przysługują dodatki w następującej wysokości: 1,00 zł — przy uboju sanitarnym, rozbiórce i sterylizacji mięsa warunkowo zdatnego do konsumpcji.

0,38 zł — przy obsłudze i czyszczeniu kotłów parowych, ręcznym zasypaniu palenisk, wywozie szlaku oraz popiołów, czyszczeniu szamb i kanałów ściekowych, obsłudze pieców wędzarniczych i pieca duńskiego, peklowaniu mięsa i pracach w solarniach, opuszczaniu i szlamowaniu jelit, pracach w mierzwielni i parzalni, eksploatacji łapaczy tłuszczów kanałowych i topieniu tłuszczów technicznych.

0,26 zł — przy zbiórce, przebieraniu i konserwacji szczeciny, rogowizny i kopyt oraz przy obsłudze urządzeń szlifierskich.

#### V. Premiowanie

1. Robotnicy zatrudnieni wg systemu płac czasowo-premiowego, wymienieni w tabeli zaszerogowania w części II, otrzymują premię w wysokości do 20% płacy zasadniczej za wykonanie miesięcznego planu produkcji wg cen zbytu. Premię zatwierdza dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z Radą Zakładową.

2. Za utrzymanie dobrej jakości produkcji, dyrektor przedsiębiorstwa może przyznać robotnikom premię w wysokości do 15% płacy zasadniczej. W przypadku stwierdzenia obniżenia jakości produkcji, dyrektor przedsiębiorstwa obowiązany jest obniżyć lub całkowicie potrącić premię z tego tytułu.

3. Za dobrą i wydajną pracę, sprawne i terminowe wykonanie zleconych zadań — dyrektor przedsiębiorstwa ma prawo wg swego uznania przyznać robotnikom premię do wysokości 20% płacy zasadniczej. Premii tej nie mogą otrzymać poszczególni robotnicy, co do których stwierdzono, że nie wywiązali się z powierzonych im obowiązków służbowych.

4. a) Robotnikom zatrudnionym przy skórowaniu zwierząt rzeźnych przysługuje premia za bezbłędne zdjęcie skór w wysokości:

— za bezbłędne zdjęcie skóry wieprzowej	0,76 zł,
— za bezbłędne zdjęcie skóry wołowej	1,80 zł,
— za bezbłędne zdjęcie skóry owczej	0,72 zł,
— za bezbłędne zdjęcie skóry cielęcej	0,72 zł.



Za bezbłędne zdjęcie skór uważa się zdjęcie skóry bez najmniejszego uszkodzenia i zabrudzeń, które obniżają klasę skóry. Ilość uszkodzeń winna być potwierdzona przez odbiorcę.

b) Premię za bezbłędne zdjęcie skóry wieprzowej otrzymują robotnicy w zasadzie wg następującego podziału:

oparzacze	15%
skórowacze	70%
odtłuszczacze	15%

— podział premii za bezbłędne zdjęcie skóry bydlęcej, cielęcej i baraniej ustala się następująco:

skórowacze-bokarze	70%
pozostali	30%

W uzasadnionych przypadkach dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową i zainteresowanymi skórowaczami może dokonać innego podziału premii aniżeli w sposób podany powyżej, lecz w ramach określonych stawek

c) W przypadku stwierdzenia uszkodzeń skór, wynikłych przy zdejmowaniu, wysokość premii ustalona na podstawie ust. a) ulega obniżeniu wg następujących tabel:

**Tabela potrąceń premii za uszkodzenie skór wieprzowych i baranich**

% uszkodzenia skór w stosunku do zdjętych ogółem	% potrąceń premii
powyżej 2%	10%
„ 3%	20%
„ 4%	40%
„ 5%	60%
„ 6%	80%
„ 7%	100%

**Tabela potrąceń premii za uszkodzenie skór bydlęcych i cielęcych**

% uszkodzenia skór w stosunku do zdjętych ogółem	% potrąceń premii
powyżej 3%	10%
„ 4%	20%
„ 5%	30%
„ 6%	40%
„ 7%	50%
„ 8%	60%
„ 9%	80%
„ 10%	100%

- d) Potrącenia premii, o których mowa w ust. a) dokonuje się od kwot należnych za bezbłędne zdjęcie skór w poszczególnych asortymentach.

## **VI. Postanowienia ogólne**

1. Robotnicy, pełniący funkcję brygadzystów, tj. kierujący pracą najmniej 7 robotników, otrzymują dodatek w wysokości do 20% stawki zasadniczej wg osobistego zaszeregowania.

2. Robotnicy, pełniący funkcje brygadzisty, kierujący pracą co najmniej 3 robotników, otrzymują dodatek w wysokości do 10% płacy zasadniczej.

## **VII. Zasady przyznawania deputatów dla pracowników zatrudnionych w masarniach**

1. Robotnicy zatrudnieni w wyodrębnionych zakładach produkcji masarniczej mają prawo do:

- a) bezpłatnego otrzymania na śniadanie 15 dkg kiełbasy zwyczajnej dziennie,
- b) zakupu po cenach detalicznych wyrobów mięsnych w ilości 2 kg tygodniowo na robotnika.

2. Robotnicy mogą otrzymać wędliny, określone w pkt. 1 lit. a) tylko w dni pracy. W przypadku niekorzystania przez robotnika z tego uprawnienia w naturze z jakichkolwiek powodów — nie mogą być przyznawane żadne ekwiwalenty gotówkowe.

3. Postanowienia, o których mowa w pkt. 1 i 2 dotyczą wyłącznie robotników zatrudnionych bezpośrednio przy produkcji oraz uczniów.

ZAŁĄCZNIK NR 35

**Zasady wynagradzania i czas pracy pracowników zatrudnionych w jednostkach ochrony przeciwpożarowej**

1. Pracownicy zatrudnieni w jednostkach ochrony przeciwpożarowej (członkowie Korpusu Technicznego Pożarnictwa) przedsiębiorstw objętych Zbiorowym Układem Pracy dla Przemysłu Hutniczego, otrzymują uposażenie zasadnicze według przyznanych im grup uposażenia uzależnionych od zajmowanego stanowiska oraz według posiadanych stopni służbowych.

2. Dla poszczególnych stanowisk przewidziane są następujące grupy uposażenia i wymagane kwalifikacje:

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje		Etat stopnia służbowego	Grupa
		Wyszkolenie zawodowe oraz wykształcenie	Ilość lat prakt. zawod.		
1	2	3	4	5	6
<b>A. Zjednoczenia i równorzędne jednostki organizacyjne</b>					
1	Starszy insp. ochrony przeciwpożarowej	oficerskie wykształcenie kwalifikacyjne i specjalizujące wyższe wykształcenie techniczne lub prawnicze średnie wykształcenie	3 6	St. kapitan Kapitan szef	V-III
2	Inspektor ochrony przeciwpożarowej	oficerskie wykształcenie kwalifikacyjne średnie wykształcenie	3	aspirant pożarnictwa kapitan pożarn.	VI-IV
<b>B. Zakłady pracy nie posiadające zawodowych straży pożarnych</b>					
3	Młodszy insp. ochrony przeciwpożarowej	oficerskie wykształcenie kwalifikacyjne średnie wykształcenie		aspirant pożarnic. kapitan pożarn.	VII-VI
4	Kier. ochrony przeciwpożarowej	podoficerskie wykształcenie kwalifikacyjne średnie wykształcenie podstawowe wykształcenie	3 6	ogniomistrz pożarnictwa starszy ogniomistrz pożarnic.	X-VII

1	2	3	4	5	6
<b>C. Zakłady pracy posiadające zawodowe straże pożarne</b>					
5	Komendant zawodowej straży pożarnej II kategorii	oficerskie wykształcenie kwalifikacyjne i specjalizujące wyższe wykształcenie techniczne lub prawnicze średnie wykształcenie	4 8	st. kapitan pożarnic. kapitan sztabu	IV-II
6	Komendant zawodowej straży pożarnej III kategorii Z-ca komendanta zawodowej straży pożarnej II kat.	oficerskie wykształcenie kwalifikacyjne i specjalizujące  wyższe wykształcenie techn., ekonom., prawnicze średnie wykształcenie	3	kapitan pożarnic. kapitan szef	V-III
7	Z-ca komendanta zawodowej straży pożarnej III kat. D-ca oddziału zawodowej straży pożarnej II kat. Komendant zawodowej straży pożarnej IV kat.	oficerskie wykształcenie kwalifikacyjne  średnie wykształcenie	4	aspirant pożarnic. st. kapitan pożarnic.	VI-IV
8	D-ca oddziału zawodowej straży pożarnej III kat.	oficerskie wykształcenie kwalifikacyjne średnie wykształcenie	3	aspirant pożarnic. kapitan pożarnic.	VII-V
9	Oficer	oficerskie wykształcenie kwalifikacyjne średnie wykształcenie		aspirant pożarnic. kapitan pożarnic.	VII-V
10	St. podoficer w komendzie zawodowej straży pożarnej	podoficerskie wykształcenie kwalifikacyjne i specjalizujące średnie wykształcenie podstawowe wykształcenie	3 6	ogniomistrz pożarnic. starszy ogniomistrz pożarnic.	IX-VI



1	2	3	4	5	6
11	Radiomechanik, telemechanik, mechanik sprzętu i wyposażenia	wyszkolenie strażaka wyszkolenie specjalizujące w zakresie wykonywanej funkcji lub posiadanie kwalifikacji w danej specjalności podstawowe wykształcenie	4	ogniomistrz pożarnic. starszy ogniomistrz pożarnic.	IX-VI
12	Szef zmiany, kier. centrali alarmowej	podoficerskie wykszolenie kwalifikacyjne i specjalizujące podstawowe wykształcenie	4	ogniomistrz pożarnic.  starszy ogniomistrz pożarnic.	X-VII
13	D-ca sekcji, telefonista-dyspozytor	podoficerskie wykszolenie kwalifikacyjne i specjalizujące podstawowe wykształcenie	2	ogniomistrz pożarnic.  starszy ogniomistrz pożarnic.	XI-VIII
14	Kierowca mechanik	wyszkolenie strażaka wyszkolenie specjalizujące w zakresie wykonywanej funkcji podstawowe wykształcenie	4	ogniomistrz pożarnic.  starszy ogniomistrz pożarnic.	X-VII
15	Kierowca	wyszkolenie strażaka wyszkolenie specjalizujące w zakresie wykonywanej funkcji podstawowe wykształcenie	1	sekcyjny pożarnic., młodszy ogniomistrz pożarnic.	XI-VIII
16	D-ca roty, pomocnik d-ty roty, łącznik, telefonista	wykształcenie strażaka i przygotowanie w zakresie wykonywanej funkcji podstawowe wykształcenie		strażak sekcyjny	XII-IX
17	Praktykant	podstawowe wykształcenie			XII

3. a) Przez wykształcenie wyższe, średnie i podstawowe należy rozumieć udokumentowane ukończenie szkoły danego stopnia, albo też udokumentowane złożenie egzaminu nadającego zgodnie z obowiązującymi w tej mierze przepisami takie uprawnienia jak ukończenie szkoły danego stopnia.
- b) Przez pożarnicze wykształcenie kwalifikacyjne lub specjalizujące należy rozumieć udokumentowane ukończenie wykształcenia tego typu albo też udokumentowane złożenie egzaminu nadającego zgodnie z obowiązującymi w tej mierze przepisami takie uprawnienia, jak wykształcenie tego typu.
- c) Przez praktykę zawodową należy rozumieć praktykę nabytą podczas pracy zawodowej w jednostkach ochrony przeciwpożarowej, dla oficerów — na stanowiskach oficerskich, dla podoficerów — na stanowiskach podoficerskich.
4. Zakwalifikowanie zakładowych straży do poszczególnych kategorii w zależności od ich liczebności i siedzib, następuje na podstawie decyzji Ministra Spraw Wewnętrznych.
5. Wysokość stawek uposażenia według grup oraz stopni służbowych określają niniejsze tabele:

**A. Tabela stawek uposażenia według grup zaszerogowania**

Grupa uposażenia	Uposażenie miesięczne					
	Jednostki na terenie m. st. Warszawy, m. Łodzi i Katowic			Jednostki na pozostałym terenie		
	System zatrudnienia					
	codzienny	12×24	24×24	codzienny	12×24	24×24
1	2	3	4	5	6	7
II	a) 2700	—	—	—	—	—
	b) 2550	—	—	2450	—	—
III	2350	—	—	2150	—	—
IV	1950	—	—	1850	—	—
V	1800	—	—	1650	—	—
VI	1750	—	—	1550	—	—
VII	1470	1770	2310	1410	1700	2220
VIII	1410	1700	2220	1330	1610	2100
IX	1330	1610	2100	1230	1490	1940
X	1230	1490	1940	1150	1390	1820
XI	1150	1390	1820	1050	1270	1660
XII	1050	1270	1660	970	1170	1530

**B. Tabela stawek uposażenia  
wg posiadanego stopnia służbowego**

Stopień służbowy	Wysokość uposażenia miesięcznego w zł
Kapitan sztabu	1300
Kapitan szef	1100
Starszy kapitan	900
Kapitan	700
Młodszy kapitan	550
Starszy aspirant-aspirant	450
Starszy ogniomistrz	350
Ogniomistrz	300
Młodszy ogniomistrz	250
Sekcyjny	200
Starszy strażak	150
Strażak	100

6. Członkowie Korpusu Technicznego Pożarnictwa, którzy posiadają wymagane kwalifikacje do zajmowania danego stanowiska i 10 lat pracy zawodowej w jednostkach ochrony przeciwpożarowej oraz wyróżniają się szczególną inicjatywą i dobrymi wynikami pracy, mogą mieć przyznane uposażenie, przekraczające o 10% maksymalne stawki uposażenia zasadniczego ustalonego dla danego stanowiska w tabeli, o której mowa w pkt. 5 litera A i B.

7. Liczba pracowników, którym może być przyznane podwyższone uposażenie w trybie pkt. 6, nie może przekroczyć 15% stanu osobowego członków Korpusu Technicznego Pożarnictwa zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie.

8. Członkowie Korpusu Technicznego Pożarnictwa mogą awansować w obrębie danego stanowiska co dwa lata w jednym z ustalonych terminów awansów (w dniu 1 stycznia lub w dniu 22 lipca z tym, że w przypadku awansu na 22 lipca obowiązuje on od 1 sierpnia).

9. Wysokość podwyżki uposażenia przyznanej w związku z awansem nie może przekroczyć 300,— zł miesięcznie.

10. Przepis pkt. 8 nie dotyczy przypadków powołania na wyższe stanowisko lub przyznanie uposażenia po okresie próbnym.

11. Członek Korpusu Technicznego Pożarnictwa, który podwyższy kwalifikacje uzyskując wykształcenie średnie lub wyższe, może być przeszergowany w obrębie danego stanowiska niezależnie od obowiązujących terminów awansowania.

12. Członkowie Korpusu Technicznego Pożarnictwa, którzy zatrudnieni są w systemie codziennym (8 godzin dziennie, a w soboty 6 godzin) i po-



nadto pełnią służbę operacyjną na zasadach określonych przez Ministra Spraw Wewnętrznych, otrzymują dodatek w wysokości 20% miesięcznego uposażenia zasadniczego. Pracowników tych traktuje się jak zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych, samodzielnych w rozumieniu art. 16a ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz. U. z 1933 r. nr 94).

13. Członkowie Korpusu Technicznego Pożarnictwa mogą być zatrudnieni według następujących systemów służby:

- a) system codzienny, tj. 8 godzin służby na dobę, a w soboty 6 godzin służby na dobę,
- b) 12 godzin służby na dobę i 24 godziny wolne od służby,
- c) 24 godziny służby i 24 godziny wolne od służby.

14. Wprowadzenie jednego z systemów służby, o których mowa w pkt. 13, następuje w oparciu o decyzję dyrektora zjednoczenia wydaną na wniosek dyrektora zakładu, zaopiniowany przez właściwy Zarząd Okręgu Związku Zawodowego.

15. Członkowie Korpusu Technicznego Pożarnictwa, którzy pełnią służbę w systemie 24 godziny służby i 24 godziny wolne od służby, otrzymują dodatkowo raz w miesiącu 48 godzin wolnych od służby.

16. Wynagrodzenie określone w tabeli, o której mowa w pkt. 5 lit. A, obejmuje również wynagrodzenie za pracę w niedzielę i święto w ramach harmonogramu pracy oraz udział w akcjach ratowniczych również poza harmonogramem pracy.

17. Członkowie Korpusu Technicznego Pożarnictwa zatrudnieni w charakterze kierowców — mechaników i kierowców pojazdów mechanicznych straży pożarnych, mogą otrzymywać poza uposażeniem zasadniczym dodatek pieniężny na zasadach określonych przez Ministra Spraw Wewnętrznych.

18. Do czasu określenia zasad, o których mowa w pkt. 17, dodatek za utrzymanie w pełnej gotowości pojazdów i sprzętu silnikowego dla kierowców-mechaników i kierowców pojazdów mechanicznych straży pożarnych należy wypłacać według dotychczasowych zasad i dotychczasowej wysokości.

19. Do oficerów, podoficerów i szeregowców K.T.P. mają zastosowanie:

- a) przepisy szczególne określone odrębnymi przepisami dotyczące członków K.T.P. w zakresie:
  - przyjmowania i zwalniania,
  - zatrudniania i norm pracy,
  - wynagradzania,
  - umundurowania,
  - urlopów wypoczynkowych;



b) przepisy z układu zbiorowego pracy dotyczące uprawnień do:

- deputatów węglowych,
- nagród jubileuszowych,
- płatnych urlopów okolicznościowych,
- korzystania z urzędzeń i placówek socjalno-bytowych,
- higieny i bezpieczeństwa pracy,
- odpraw pośmiertnych.

20. Członkowie Korpusu Technicznego Pożarnictwa zachowują prawo do premii w wysokości i na zasadach uregulowanych odrębnymi przepisami.

ZAŁĄCZNIK NR 36

Zasady

wynagradzania i czas pracy pracowników uzbrojonej i nieuzbrojonej straży przemysłowej

I. Uzbrojone straże przemysłowe

- a) pracownicy uzbrojonej straży przemysłowej otrzymują wynagrodzenie w zależności od zajmowanych stanowisk i systemu zatrudnienia,
- b) ustala się następującą tabelę stanowisk i wynagrodzenia zasadniczego:

Lp.	Stanowisko	Zasadnicze wynagrodzenie miesięczne przy systemie zatrudnienia	
		8 godz. służby na 16 godz. wolnych	12 godz. służby na 24 godz. wolne
1	2	3	4
1	Komendant Oddziału I kat.	1400—1900	—
	„ II kat.	1300—1750	—
	„ III kat.	1100—1600	—
	„ IV kat.	1000—1400	—
2	Zastępca komendanta Oddziału I kat.	1200—1650	—
	„ II kat.	1050—1450	—
	„ III kat.	950—1300	—
3	Dowódca warty w Oddziale I i II kat.	850—1150	1170—1590
	„ III i IV kat.	800—1100	1100—1520
4	Starszy wartownik	750—950	1030—1310
5	Wartownik	700—850	970—1170
6	Młodszy wartownik	650—750	890—1030

- c) Pracownik może być zaszeregowany na stanowisku wartownika w zasadzie po co najmniej rocznym stażu pracy na stanowisku młodszego wartownika, a na stanowisku starszego wartownika w zasadzie po co najmniej dwuletnim stażu pracy na stanowisku wartownika. Decyzję o zaszeregowaniu na wyższe stanowisko bez odbywania pełnego stażu pracy podejmuje w uzasadnionych przypadkach kierownik jednostki nadrzędnej.

d) Stanowiska komendanta oddziału i zastępcy komendanta oddziału są stanowiskami kierowniczymi w rozumieniu art. 16 a ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu i załącznika Nr 17 do Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Hutniczego w sprawie określenia kierowniczych i innych samodzielnych stanowisk pracy.

e) Pracownikom straży przemysłowej, zajmującym stanowiska wymienione w tabeli stanowisk i wynagrodzenia zasadniczego (pkt. b) pod lp. 3—6 przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego na zasadach przewidzianych dla pracowników fizycznych.

2. Pracownikom zatrudnionym dotychczas na stanowiskach rozprawdzającego, zastępcy dowódcy warty i dowódcy warty, którzy w wyniku likwidacji wzgl. ograniczenia ilości tych stanowisk zostaną zaszergowani jako starsi wartownicy i w związku z tym otrzymaliby wg niniejszych zasad wynagradzania niższy zarobek netto od dotychczasowego, należy wypłacać — przez czas zajmowania wymienionego wyżej stanowiska — dodatek wyrównawczy w wysokości różnicy między dotychczasowym i nowym wynagrodzeniem netto, przy tym samym czasie pracy.

3. a) Zakładowe oddziały straży, w zależności od ich liczebności zalicza się do kategorii:

I przy ilości ponad 100 pracowników straży,

II przy ilości od 51 do 100 pracowników straży,

III przy ilości od 26 do 50 pracowników straży,

IV przy ilości do 26;

b) Oddział straży w zakładzie, o szczególnym znaczeniu dla gospodarki narodowej, może być zaliczony do bezpośrednio wyższej kategorii oddziałów straży, na wniosek kierownika zakładu pracy uzgodniony z kierownictwem jednostki nadrzędnej, za zgodą Głównego Inspektoratu Ochrony Przemysłu.

c) Liczebność oddziału straży określa kierownik zakładu pracy po uzyskaniu zgody jednostki nadrzędnej, w porozumieniu z wojewódzkim inspektoratem ochrony przemysłu.

d) Ilość stanowisk funkcyjnych w każdym oddziale straży, w zależności od jego kategorii, ustala się następująco:

Kategoria oddziału	Maksymalna ilość stanowisk funkcyjnych		
	Komendant oddziału	Zastępca komend. oddziału	Dowódca warty
I	1	1	3
II	1	1	3
III	1	1	3
IV	1	—	2

- e) W oddziałach straży zatrudniających nie więcej niż 12 pracowników nie tworzy się stanowiska dowódcy warty.
4. a) Pracownikom straży przysługuje dodatek za nieprzerwany okres pracy w straży przemysłowej w jednym zakładzie pracy w wysokości:
- 1) 5% zasadniczego wynagrodzenia po 5 latach pracy,
  - 2) 10% zasadniczego wynagrodzenia po 10 latach pracy.
- Dodatek jest wolny od podatku od wynagrodzenia.
- b) Nieprzerwany okres pracy, o którym mowa w pkt. a), liczy się od dnia 1 maja 1950 r.
  - c) Dodatek może być wypłacany rocznie lub miesięcznie. Decyzja w tej sprawie należy do kierownika zakładu pracy.
  - d) Pracownik straży przemysłowej nie traci ciągłości pracy wymaganej przy przyznawaniu dodatku, jeżeli ciągłość tę zachował zgodnie z obowiązującymi przepisami w zakresie uprawnień urlopowych.
  - e) Komendantom straży przemysłowej, ich zastępcom i dowódcom wart przysługuje dodatek za posiadane wykształcenie średnie w wysokości 150 zł miesięcznie.  
Dodatek jest wolny od podatku od wynagrodzeń.
5. a) Pracownikom zatrudnionym w zakładach specjalnych „S” przysługuje dodatek w wysokości 10% zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego.
- b) Wartownikom, st. wartownikom — przewodnikom psów, przysługuje dodatek w wysokości 200 zł miesięcznie za opiekę nad psem.
6. a) Pracownik, który w myśl przepisów dotychczasowych nabył prawo do dodatku za wysługę lat w kwocie wyższej aniżeli wynikająca z przepisów ust. 4 pkt. a, zachowuje prawo do dodatku w dotychczasowej kwocie.
- b) Pracownik, który w myśl przepisów dotychczasowych pobierał dodatek za wysługę lat z tytułu 2 lat pracy, zachowuje prawo do tego dodatku w kwocie dotychczasowej — do czasu nabycia prawa do dodatku w myśl przepisu ust. 4 pkt. a.
7. a) Pracownicy straży mogą być zatrudnieni według jednego z następujących systemów zatrudnienia:
- 1) 8 godzin służby i 16 godzin wolnych od służby
  - 2) 12 godzin służby i 24 godziny wolne od służby
  - b) Przy systemie zatrudnienia wymienionym w pkt. a 1) pracownikowi przysługuje jeden dzień w tygodniu wolny od służby. Dzień ten co trzy tygodnie powinien przypadać w niedzielę. Przy systemie zatrudnienia wymienionym w pkt. a 2) dzień wolny nie przysługuje z tym, że harmonogram służby należy tak ustalić,



aby 24 godziny wolne od służby przypadają raz na trzy tygodnie w niedzielę.

8. a) Przy zatrudnieniu według systemu 8 godzin służby i 16 godzin wolnych od służby, wynagrodzenie dodatkowe za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje za godziny przekraczające 8 godzin służby na dobę, a w sobotę 6 godzin służby na dobę oraz 46 godzin służby na tydzień.

b) Za godziny pracy w dniu wolnym w tygodniu od służby przysługuje wynagrodzenie zwiększone o 100% dodatek.

9. a) Przy zatrudnieniu według systemu 12 godzin służby i 24 godziny wolne od służby, wynagrodzenie dodatkowe za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje za godziny przekraczające 12 godzin służby na dobę i 240 godzin służby miesięcznie.

b) Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe nie przekraczające 12 godzin służby na dobę do 240 godzin służby miesięcznie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych, jest wliczone do stawek wynagrodzenia miesięcznego określonego w tabeli ust. 1 pkt. b kol. 4.

10. a) Za pracę wykonywaną od godz. 22-ej do godz. 6-ej pracownicy otrzymują dodatek nocny w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego.

Za pracę w godzinach nocnych, stanowiących godziny nadliczbowe (ust. 8 i 9 pkt. a) przysługuje dodatek nocny, niezależnie od dodatku za godziny nadliczbowe, należnego w wysokości 100% stawki godzinowej.

11. Zatrudnienie w godzinach nadliczbowych może mieć miejsce za każdorazową zgodą kierownika zakładu pracy jedynie w wyjątkowych szczególnie uzasadnionych przypadkach, gdy zachodzi konieczność zapewnienia ciągłości ochrony danego obiektu z uwagi na brak zastępstwa.

12. Za pracę w godzinach nadliczbowych (ust. 8 i 9 pkt. a) pracownicy otrzymują wynagrodzenie zwiększone o dodatki przewidziane ustawą o czasie pracy w przemyśle i handlu, przy czym stawki godzinowe należy obliczać dzieląc wynagrodzenie miesięczne:

1) przy systemie wymienionym w ust. 7 pkt. a 1) przez 200 godz.

2) przy systemie wymienionym w ust. 7 pkt. a 2) przez 276 godz.

13. Za godziny obowiązkowego szkolenia, prowadzonego poza harmonogramem służby, dopuszczalne jest wypłacenie pracownikom uzbrojonej straży przemysłowej wynagrodzenie w wysokości należnej za pracę w godzinach nadliczbowych.

Czas szkolenia może wynosić jednorazowo najwyżej 2 godziny, a miesięcznie nie więcej jak 8 godzin.

14. a) Pracownicy straży przemysłowej otrzymują za czas konwojowania transportów kolejowych lub samochodowych wynagrodzenie

obliczone według zasad ustalonych w załączniku Nr 7 do Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Hutniczego w sprawie czasu pracy i zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych przy konwojowaniu,

- b) Należne pracownikom straży przemysłowej miesięczne wynagrodzenie ryczałtowe określone w tabeli stanowisk i wynagrodzeń ust. 1 pkt. b. należy odpowiednio zmniejszyć z tytułu niewykonywania pracy wartowniczej w związku z konwojowaniem transportu i pobieraniem za ten czas odrębnie wyliczonego wynagrodzenia.

15. Pracownicy uzbrojonej straży przemysłowej otrzymują umundurowanie na zasadach przewidzianych uchwałą nr 868 Prezydium Rządu z dnia 14 listopada 1953 r.

16. Do pracowników uzbrojonych straży przemysłowej nie stosuje się postanowień art. 8—10, art. 12 i art. 24—26 Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Hutniczego.

## II. Nieuzbrojone straże przemysłowe

1. Nieuzbrojonym strażnikom pilnującym mienia zakładów pracy przysługuje wynagrodzenie wg następujących stawek płac:

Lp.	Stanowisko	stawka godz. zł
1	Strażnik	4,00
2	Starszy strażnik	4,20
3	Dowódca warty	4,50

2. a) Czas pracy strażników nieuzbrojonych wynosi 46 godzin tygodniowo (8 godzin dziennie, a w sobotę 6 godzin),  
b) Na wniosek strażników nieuzbrojonych może być stosowany harmonogram: 12 godzin pracy — 24 godzin wolne. Przy tym harmonogramie czas pracy nie może przekraczać 240 godzin miesięcznie, łącznie z pracą w niedzielę.  
c) Przy pracy wg harmonogramu: 12 godzin pracy — 24 godzin wolne — za pracę w godzinach nadliczbowych uważa się pracę przekraczającą czas pracy, wynikający z normalnego rozkładu zajęć i wynoszącą ponad 46 godzin tygodniowo.

3. Powyższe zasady wynagradzania nie mają zastosowania do portierów i dozorów (stróżów), wynagradzanych wg zasad określonych w załączniku Nr 2 b do Układu.

**Z a s a d y**

**wynagradzania pracowników zatrudnionych w zjednoczeniach grupujących przedsiębiorstwa przemysłowe**

§ 1.

Wprowadza się dla pracowników zatrudnionych w zjednoczeniach objętych Zbiorowym Układem Pracy dla Przemysłu Hutniczego:

- 1) tabele miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych pracowników umysłowych i fizycznych oraz zasady ustalenia wynagrodzeń zasadniczych zawarte w załączniku Nr 1 do niniejszych zasad,
- 2) taryfikator kwalifikacyjny dla stanowisk pracy w zjednoczeniach, stanowiący załącznik Nr 2,
- 3) wytyczne w zakresie premiowania pracowników zjednoczeń, stanowiące załącznik Nr 3 niniejszych zasad.

§ 2.

Pracownicy zjednoczeń zachowują prawo do pobierania świadczeń dodatkowych, przysługujących w zjednoczeniach na podstawie obowiązujących przepisów (np. dodatków dla rewidentów, wynagrodzeń za długoletnią pracę, nagród jubileuszowych itp.).

§ 3.

1. Czas pracy pracowników Zjednoczeń wynosi 46 godzin tygodniowo.
2. Pracownikom zjednoczeń przysługuje prawo do dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych zgodnie z postanowieniami art. 25—27 części ogólnej Układu.
3. Przepis ust. 2 nie ma zastosowania do pracowników zajmujących kierownicze i samodzielne stanowiska pracy, w rozumieniu przepisów określających takie stanowiska, a zawartych w załączniku Nr 17 do Układu.
4. Pracownicy zjednoczeń, o których mowa w ust. 3, mają jednak prawo do wynagrodzenia za pracę poza normalnymi godzinami pracy (z wyjątkiem dyrektora, jego zastępców i głównego księgowego) w przypadkach, gdy pracownik — na polecenie zwierzchnika — wykonywał pracę w niedzielę i święta i nie otrzymał innego wolnego dnia pracy, oraz

w przypadkach, gdy pracownik poza normalnymi godzinami pracy wykonywał pracę nie należącą do zakresu jego obowiązków.

Udzielenie pracownikowi wolnego dnia pracy w tygodniu w zamian za przepracowaną niedzielę lub święto, może nastąpić za zgodą pracownika.

#### § 4.

Zasady wynagradzania i czas pracy pracowników samochodowych zatrudnionych w zjednoczeniach, reguluje załącznik Nr 4 do Układu.



Załącznik Nr 1  
do zasad wynagradzania pracow-  
ników zatrudnionych w zjedno-  
czeniach grupujących przedsię-  
biorstwa przemysłowe.

**I. Tabela miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych pracowników umysłowych zatrudnionych w zjednoczeniach**

Lp.	Stanowisko	Wynagrodzenie zasadnicze w zł od—do		
		Tabela A	Tabela B	Tabela C
1	2	3	4	5
1	Dyrektor	5.000—6.000	4.500—5.500	4.000—5.000
2	Zastępca dyrektora, główny księgowy	4.100—5.000	3.800—4.500	3.500—4.200
3	Naczelnik wydziału technicznego, ekono- micznego, główny specjalista, kierownik sekretariatu branżowego	3.000—4.200	2.800—3.800	2.600—3.400
4	Naczelnik wydziału kadr i szkolenia	2.600—3.600	2.300—3.300	2.100—3.100
5	Naczelnik wydziału administracyjnego, gospodarczego, socjalnego	2.300—3.200	2.100—2.800	1.900—2.500
6	Radca prawny	2.400—3.600	2.400—3.300	2.400—3.200
7	Zastępca naczelnika *) wydziału technicznego, ekonomicznego	2.600—3.600	2.300—3.300	2.100—3.100
8	Zastępca naczelnika *) wydziału kadr i szko- lenia, starszy inspektor w wydziałach technicz- nych i ekonomicznych, starszy rewident, instruktor d/s szkolenia zawodowego	2.500—3.300	2.200—3.100	2.000—2.900
9	Inspektor rewident	2.100—2.800	1.900—2.500	1.800—2.300
10	Starszy księgowy, starszy referent, referent prawny	1.500—2.300	1.400—2.100	1.300—2.000
11	Referent, księgowy, kasjer, intendent		1.100—1.700	
12	Rachmistrz, kontysta		1.000—1.300	
13	Kierownik sekretariatu		1.500—2.100	
14	Sekretarka-stenoty- pistka		1.500—2.000	
15	Sekretarka		1.000—1.500	

1	2	3	4	5
16	Kierownik kancelarii głównej, tajnej, magazynu, maszynopisowni, centrali telefonicznej			1.000—1.800
17	Maszynistka w maszynopisowni			950—1.100
18	Maszynistka poza maszynopisownią			950—1.500
19	Teletypista			1.000—1.500
20	Telefonistka			950—1.100
21	Magazynier			950—1.400

\*) Stanowisko zastępcy może występować tylko w wydziałach 6 i więcej osobowych.

### U w a g a:

1. Pracownicy przyjmowani do pracy po dniu 30 czerwca 1964 r. otrzymują najniższe wynagrodzenie przewidziane w tabeli dla tego stanowiska. W przypadkach szczególnie uzasadnionych dyrektor zjednoczenia może przyznać pracownikowi, posiadającemu wysokie kwalifikacje, wynagrodzenie zasadnicze podwyższone do 50% różnicy pomiędzy minimalnym a maksymalnym wynagrodzeniem wynikającym z tabeli płac.

Przepis powyższy nie dotyczy pracowników przyjętych do pracy w zjednoczeniu na podstawie przeniesienia służbowego oraz w wyniku porozumienia poprzedniego i nowego pracodawcy.

2. Podwyższenie płacy pracownikowi nie może następować na tym samym stanowisku częściej niż co dwa lata i wynosić więcej niż jedną trzecią różnicy pomiędzy minimalnym o maksymalnym wynagrodzeniem wynikającym z tabeli płac.

Nie dotyczy to pracowników zatrudnionych na stanowiskach maszynistki w maszynopisowni, telefonistki, starszego woźnego, woźnego, portiera, szatniarza, windziarza, sprzątaczk.

3. Dla celów premilowania w rozumieniu załącznika Nr 3 do wymienionych zasad zalicza się:

1) do pracowników technicznych i ekonomicznych:

zastępców kierownika wydziałów technicznych i ekonomicznych, zastępcę naczelnika kadr i szkolenia zawodowego, starszego inspektora, starszego rewidenta, inspektora, instruktora szkolenia zawodowego, rewidenta, starszego księgowego, oraz starszego referenta w wydziałach technicznych i ekonomicznych, radcę prawnego zatrudnionego na pełnym etacie, referenta prawnego.

2) do pracowników administracyjnych: naczelnika wydziału administracyjnego, gospodarczego, socjalnego, starszego referenta zatrudnionego w tych wydziałach, referentów, księgowych, kasjera, rachmistrza, kontystę, intendenta, kierowników sekretariatu, kancelarii głównej i tajnej, magazynu, maszynopisowni, centrali telefonicznej, oraz sekretarki, maszynistki, telefonistki, magazyniera oraz radcę prawnego zatrudnionego na niepełnym etacie.

4. W Zjednoczeniu Hutnictwa Żelaza i Stali obowiązują następujące odrębności tabeli płac:

- 1) stanowisko ujęte w poz. 1 tabeli płac otrzymuje nazwę „Dyrektor Zjednoczenia”
- 2) wprowadza się jako poz. 1a stanowisko „Dyrektor do spraw . . . . .  
. . . . . „z płacą zasadniczą od 4.500 do 5.500 zł miesięcznie,
- 3) stanowisko zastępcy dyrektora ujęte w poz. 2 otrzymuje nazwę:  
„Zastępca dyrektora do spraw . . . . .”.

## II. Tabela miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych pracowników obsługi (fizycznych)

Lp.	Stanowisko	Wynagrodzenie zasadnicze w zł od—do we wszystkich tabelach
1	2	3
1	Starszy woźny	950—1.050
2	Woźny, portier, szatniarz, windziarz	800— 900
3	Palacz centralnego ogrzewania (system grawitacyjny)	1.000—1.400
4	Palacz centralnego ogrzewania (system pompowy lub pompowo-grawitacyjny)	1.200—1.600
5	Rzemieślnik	1.200—1.600
6	Robotnik gospodarczy, robotnik powielaczowy	900—1.200
7	Sprzątaczką wynagradzana wg czasowej formy płac x)	800— 850
8	Goniec	800

\*) Wynagrodzenie zasadnicze sprzątaczkii wynagradzanej wg powierzchni sprzątanej, stanowiącej podstawę ustalenia stawki jednostkowej za m<sup>2</sup> powierzchni sprzątanej wynosi 640 zł.

**Taryfikator kwalifikacyjny dla stanowisk pracy w zjednoczeniach**

Lp.	Nazwa stanowiska	Wymagane kwalifikacje w zakresie wykształcenia i stażu pracy
1	2	3
1	Dyrektor	Wyższe wykształcenie techniczne, ekonomiczne, prawnicze. 10 lat praktyki zawodowej w zawodach technicznych lub ekonomicznych
2	Zastępca dyrektora	Wyższe wykształcenie techniczne, ekonomiczne, prawnicze itp.: 8 lat praktyki w zawodach technicznych, ekonomicznych, w zależności od charakteru podległych komórek organizacyjnych w tym przynajmniej 4 lata na stanowisku kierowniczym w danej specjalności.
3	Główny księgowy	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze, 8 lat praktyki zawodowej w księgowości w tym przynajmniej 4 lata na stanowisku kierowniczym w działach finansowo-księgowych, 2) Średnie wykształcenie ekonomiczne, 12 lat praktyki w księgowości, w tym przynajmniej 6 lat praktyki na stanowisku kierowniczym w działach finansowo-księgowych.
4	Naczelnik wydziału technicznego, ekonomicznego, główny specjalista	1) Wyższe wykształcenie techniczne, ekonomiczne lub prawnicze, 7 lat praktyki w zawodach technicznych, ekonomicznych w zależności od charakteru komórki (stanowiska), 2) Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 10 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych w zależności od charakteru komórki organizacyjnej
5	Kierownik sekretariatu branżowego	1) Wyższe wykształcenie techniczne lub ekonomiczne z tytułem magistra 5 lat praktyki w zakresie działalności polegającej na koordynacji branżowej,



1	2	3
		2) Wyższe wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 7 lat praktyki w zakresie działalności podlegającej koordynacji branżowej.
6	Naczelnik wydziału kadr i szkolenia	1) Wyższe wykształcenie, 4 lata praktyki w administracji, 2) Średnie wykształcenie, 7 lat praktyki w administracji
7	Naczelnik wydziału administracyjnego, gospodarczego, socjalnego	1) Wyższe wykształcenie, 4 lata praktyki w administracji, 2) Średnie wykształcenie, 7 lat praktyki w administracji
8	Radca prawny Referent prawny	Zgodnie z zasadami wynagradzania radców prawnych i referentów prawnych, zawartymi w załączniku Nr 16 d do Układu.
9	Zastępca naczelnika wydziału technicznego, ekonomicznego	1) Wyższe wykształcenie techniczne, ekonomiczne lub prawnicze, 5 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych, w zależności od charakteru zatrudnienia. 2) Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne. 8 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych w zależności od charakteru zatrudnienia.
10	Zastępca naczelnika wydziału kadr i szkolenia zawodowego	1) Wyższe wykształcenie 3 lata praktyki w administracji 2) Średnie wykształcenie 6 lat praktyki w administracji.
11	Starszy inspektor w wydziałach technicznych i ekonomicznych	1) Wyższe wykształcenie techniczne, ekonomiczne lub prawnicze, 5 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych, w tym przynajmniej 2 lata w specjalności odpowiadającej charakterowi zatrudnienia. 2) Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 8 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych, w tym przynajmniej 3 lata w specjalności odpowiadającej charakterowi zatrudnienia.
12	Starszy rewident	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze, 5 lat praktyki w księgowości, w tym

1	2	3
		<p>przynajmniej 2 lata praktyki kontrolno-rewizyjnej,</p> <p>2) Średnie wykształcenie, ukończony kurs księgowości, 8 lat praktyki w księgowości, w tym przynajmniej 3 lata praktyki kontrolno-rewizyjnej.</p>
13	Inspektor	<p>1) Wyższe wykształcenie techniczne, ekonomiczne lub prawnicze, 4 lata praktyki w zawodach ekonomicznych lub technicznych,</p> <p>2) Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 7 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych, w tym przynajmniej 2 lata praktyki w specjalności odpowiadającej charakterowi zatrudnienia.</p>
14	Rewident	<p>1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze, 4 lata praktyki w księgowości, w tym przynajmniej 2 lata na samodzielnym stanowisku w komórce finansowo-księgowej,</p> <p>2) Średnie wykształcenie, ukończony kurs księgowości, 7 lat praktyki w księgowości, w tym przynajmniej 3 lata na samodzielnym stanowisku w komórce finansowo-księgowej.</p>
15	Inspektor d/s szkolenia zawodowego	<p>1) Wyższe wykształcenie 3 lata praktyki w wykonywanej specjalności,</p> <p>2) Średnie wykształcenie 6 lat praktyki w wykonywanej specjalności.</p>
16	Starszy referent	<p>1) Wyższe wykształcenie i ukończony wstępny staż pracy,</p> <p>2) Średnie wykształcenie, 3 lata praktyki w specjalności odpowiadającej charakterowi zatrudnienia.</p>
17	Starszy księgowy	<p>1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze, ukończony wstępny staż pracy,</p> <p>2) Średnie wykształcenie,</p>

1	2	3
		3 lata praktyki w księgowości, 3) Ukończony kurs księgowości z wiadomościami na poziomie szkoły średniej, 3 lata praktyki w księgowości.
18	Referent, księgowy, kasjer	1) Średnie wykształcenie 2) Ukończony kurs księgowości z wiadomościami na poziomie szkoły średniej, 2 lata praktyki w komórce finansowo-księgowej.
19	Rachmistrz, kontysta	1) Średnie wykształcenie, 2) Ukończony kurs księgowości.
20	Kierownik sekretariatu	1) Wyższe wykształcenie, 2 lata praktyki w administracji, 2) Średnie wykształcenie 5 lat praktyki w administracji.
21	Sekretarka-stenotypistka	Średnie wykształcenie, umiejętność stenografowania z szybkością 150 zgłosek na minutę, umiejętność pisania na maszynie z szybkością 180 uderzeń na minutę.
22	Sekretarka	Średnie wykształcenie, 2 lata praktyki w administracji, umiejętność pisania na maszynie.
23	Kierownik kancelarii głównej, tajnej, magazynu, maszynopisowni, centrali telefonicznej, intendent	Średnie wykształcenie, 2 lata praktyki na stanowisku odpowiadającym charakterowi zatrudnienia.
24	Maszynistka	Średnie wykształcenie, umiejętność pisania na maszynie z szybkością 180 uderzeń na minutę.
25	Teletypista	1) Średnie wykształcenie, 3 lata praktyki w zawodzie, 2) Podstawowe wykształcenie kurs specjalistyczny z zakresu obsługi dalekopisów, 4 lata praktyki w zawodzie.

1	2	3
26	Telefonistka	Wykształcenie podstawowe, znajomość obsługi centrali telefonicznej
27	Magazynier	1) Średnie wykształcenie 2) Podstawowe wykształcenie, 2 lata praktyki w magazynie.

**U w a g i:**

1. Dyrektor zjednoczenia może w uzasadnionych przypadkach:
  - 1) zwolnić pracownika, zatrudnionego w zjednoczeniu w dniu 1 lipca 1964 r. od określonych w w/w taryfikatorze kwalifikacyjnym wymagań w zakresie wykształcenia bądź praktyki zawodowej, za wyjątkiem radcy prawnego i referenta prawnego,
  - 2) skrócić dla pracownika o szczególnie wysokich kwalifikacjach ustalony w taryfikatorze kwalifikacyjnym okres praktyki zawodowej.
2. Do lat praktyki wlicza się okres stażu pracy.
3. Przez praktykę w zawodach technicznych rozumie się przynajmniej 2 lata praktyki w przedsiębiorstwie przemysłowym, w tym co najmniej 1 rok praktyki w ruchu przedsiębiorstwa.
4. Zatrudnienie pracowników nie posiadających praktyki, o której mowa w ust. 3, może mieć miejsce za zgodą Ministra Przemysłu Ciężkiego.



## WYTYCZNE W ZAKRESIE PREMIOWANIA

### pracowników zjednoczeń grupujących przedsiębiorstwa przemysłowe

#### 1. Tworzenie i podział funduszu premiowego

##### § 1.

1. Premie pracowników zjednoczeń grupujących przedsiębiorstwa przemysłowe, zwanych dalej „zjednoczeniami”, wypłaca się z funduszu premiowego, ustalonego w wysokości określonej co rocznie we wskaźnikach planu.

2. W ramach kwoty, o której mowa w ust. 1, Minister Przemysłu Ciężkiego ustala wysokość planowanego funduszu premiowego na dany rok dla poszczególnych zjednoczeń w sposób zróżnicowany, w zależności od stopnia napięcia zadań, określonych planami zjednoczeń, zwłaszcza stopnia poprawy w stosunku do wyników roku ubiegłego, ze szczególnym uwzględnieniem:

- poprawy wskaźnika finansowego,
- postępu techniczno-ekonomicznego (nowych uruchomień, unowocześnienia konstrukcji wyrobów, maszyn i urządzeń, opanowania nowych, bardziej efektywnych ekonomicznie technologii produkcji),
- przyrostu produkcji eksportowej,
- przyrostu produkcji szczególnie poszukiwanych asortymentów przeznaczonych na zaopatrzenie rynku krajowego,
- poprawy wskaźnika wykorzystania mocy produkcyjnych,
- wzrostu wydajności pracy i obniżenia pracochłonności wyrobów,
- zakresu koordynacji branżowej lub terenowo-branżowej.

3. Fundusz premiowy nie może być niższy niż 12% i wyższy niż 35% płac zasadniczych pracowników zjednoczenia.

4. Fundusz premiowy zjednoczeń może być zwiększony z rezerwy będącej w dyspozycji Ministra Przemysłu Ciężkiego, z przeznaczeniem na premie za realizację niektórych ważnych zadań zleconych dodatkowo w ciągu roku, ze szczególnym uwzględnieniem zadań z dziedziny postępu techniczno-ekonomicznego, produkcji eksportowej oraz poprawy wyniku ekonomicznego.

##### § 2.

1. Z funduszu premiowego, o którym mowa w § 1, wypłaca się premie za wykonanie i przekroczenie zadań wynikających z narodowego planu

gospodarczego, a także zadań w zakresie koordynacji branżowej oraz zadań ponadplanowych ustalonych zgodnie z potrzebami gospodarki narodowej.

2. Fundusz premiowy zjednoczeń dzieli się na:

- 1) część I, przeznaczoną na premie dla członków kierownictwa zjednoczeń (dyrektora, jego zastępców, głównego księgowego, naczelników wydziałów: technicznych, ekonomicznych, prawnego, kadr oraz głównych specjalistów), zwanych dalej „kierownictwem”,
- 2) część II, przeznaczoną na premie dla pracowników technicznych i ekonomicznych, składającą się z funduszu „A” wynoszącego 70% funduszu przeznaczanego na premie wypłacane w wysokości uzależnionej od wysokości premii przyznanej kierownictwu, oraz funduszu „B”, wynoszącego 30% funduszu przeznaczanego na premie za wykonanie zadań własnych tych pracowników,
- 3) część III, przeznaczoną na premie dla pracowników administracyjnych i obsługi.

Pszczególne części funduszu premiowego określa się w kwocie bezwzględnej.

3. Fundusz premiowy pracowników administracyjnych i obsługi nie może przekraczać 10% funduszu płac zasadniczych tych pracowników.

4. Premie maszynistek zatrudnionych w halach maszyn wypłacane są na podstawie odrębnie obowiązujących przepisów.

5. Podziału planowanego funduszu premiowego na poszczególne części dokonuje dla każdego zjednoczenia Minister Przemysłu Ciężkiego, przy czym pomiędzy poszczególnymi częściami tego funduszu nie mogą być w ciągu roku dokonywane przerzuty, z wyjątkiem przypadków uzasadnionych dokonanymi zmianami organizacyjnymi.

Decyzję w sprawie ewentualnego przerzutu podejmuje Minister Przemysłu Ciężkiego.

## II. Premiowanie kierownictwa

### § 3.

1. Liczba zadań wyznaczonych jako podstawa premiowania kierownictwa nie może być w zasadzie wyższa od 5.

2. Wszystkie zadania ustalone jako podstawa premiowania kierownictwa stanowią w funduszu premiowym tej grupy pracowników łącznie 100 punktów.

3. 1) Liczba punktów przypadających na zadania określone na poziomie wynikającym ze wskaźników dyrektywnych narodowego planu gospodarczego nie może być wyższa od 70.
- 2) Pozostałą liczbę punktów przeznacza się na zadania ponadplanowe.

4. Dla każdego zadania ustala się określoną liczbę punktów oraz odpowiadającą tym punktom kwotę premii, zróżnicowaną w zależności od tego, które zadania wymagają w danym okresie preferencji oraz rodzaju, stopnia złożoności i trudności wykonania zadania. Liczba punktów ustalona za pełne wykonanie jednego zadania nie może być niższa niż 15, a wysokość premii niższa niż 4% funduszu płac zasadniczych kierownictwa.

Zadanie może mieć formę jedno lub wieloczonową.

#### § 4.

1. Powszechnie obowiązującą podstawę premiowania kierownictwa zjednoczenia stanowią zadania w zakresie:

- 1) uruchomienia produkcji nowych wyrobów,
- 2) wykonania dyrektywnych wartościowych zadań eksportowych wyrażonych w złotych dewizowych, z podziałem na podstawowe obszary geograficzne, z uwzględnieniem zmian między tymi obszarami, wprowadzonych przez Ministra Handlu Zagranicznego lub upoważnione przez niego jednostki organizacyjne handlu zagranicznego.

2. Minister Przemysłu Ciężkiego wyznacza dla niektórych zjednoczeń osiągnięcie i poprawę wskaźników jakościowych produkcji jako zadanie stanowiące dodatkowo obowiązującą podstawę premiowania kierownictwa zjednoczenia; rodzaj i formę wskaźników jakościowych określa Minister Przemysłu Ciężkiego na poszczególne okresy w porozumieniu z Prezesem Centralnego Urzędu Jakości i Miar.

3. Poza zadaniami, o których mowa w ust. 1 i 2 Minister Przemysłu Ciężkiego wyznacza dla poszczególnych zjednoczeń na dany okres dodatkowo zadania branżowe, którymi mogą być w szczególności:

- ponadplanowa poprawa dyrektywnego wskaźnika finansowego,
- wykonanie dostaw wyznaczonych asortymentów w terminach określonych umowami,
- terminowa realizacja wybranych zadań z zakresu postępu techniczno-ekonomicznego mających szczególne znaczenie dla rozwoju branży,
- polepszenie jakości (gatunkowości) produkcji i jej unowocześnienie,
- uzyskanie wyższego wskaźnika wykorzystania mocy produkcyjnych w przedsiębiorstwach,
- wzrost wydajności pracy,
- terminowe oddanie do użytku nowych obiektów inwestycyjnych,
- dotrzymanie lub obniżenie wskaźnika zapasów.

4. Przez zadania z zakresu dostaw określonych asortymentów rozumie się w szczególności wykonanie dostaw asortymentów:

- objętych narodowym planem gospodarczym,



- objętych kwartalnymi planami dostaw towarów na rynek wewnętrzny,
- będących przedmiotem umów w obrocie między przedsiębiorstwami, uznanych przez Ministra za ważne dla gospodarki narodowej,
- przeznaczonych na potrzeby inwestycyjne.

Listy artykułów (asortymentów) przeznaczonych w danym okresie na zaopatrzenie ludności ustala Minister Przemysłu Ciężkiego w porozumieniu z Ministrem Handlu Wewnętrznego.

5. W razie pełnienia przez Zjednoczenie funkcji koordynatora branżowego, Minister Przemysłu Ciężkiego w zadaniach dla danego zjednoczenia uwzględnia zadania z zakresu koordynacji.

6. Zadania stanowiące podstawę premiowania powinny być wyznaczone w formie jednoznacznej i określone w sposób zapewniający ich wymierzalność oraz kontrolę ilości i jakości wykonania.

7. W przypadku, gdy w trakcie kwartału okaże się, że zadanie stało się nierealne z przyczyn obiektywnych (anulowanie lub zmiana zamówienia przez odbiorcę, brak dostaw kooperacyjnych z importu itp.), może być dokonana decyzją Ministra Przemysłu Ciężkiego na wniosek zjednoczenia — zmiana zakresu zadania, bądź też anulowanie zadania z ewentualnym wyznaczeniem na to miejsce nowego zadania.

Wnioski zjednoczeń w tej sprawie mogą być składane nie później niż na 1 miesiąc przed upływem odnośnego kwartału.

W przypadku anulowania zadania bez wyznaczenia na to miejsce nowego zadania, zmniejsza się fundusz premiowy danego kwartału o kwotę przypadającą na anulowane zadanie.

## § 5.

1. Za wykonanie zadania ustalonego na poziomie wynikającym ze wskaźników dyrektywnych planu (§ 3 ust. 3 pkt. 1) przysługuje premia:

- 1) w pełnej wysokości, o ile zadanie wykonane zostało co najmniej w 100%,
- 2) w zmniejszonej wysokości, w razie niepełnego wykonania zadania.

Premia nie przysługuje, jeżeli zadanie zostało wykonane w 95% lub poniżej.

2. Za wykonanie zadania ponadplanowego (§ 3 ust. 3 pkt. 2) przysługuje premia w wysokości uzależnionej od stopnia wykonania tego zadania, o ile Minister nie określa dla danego zadania innego sposobu oceny wykonania i obliczenia premii.

3. W razie niepełnego wykonania dyrektywnych zadań eksportowych, o których mowa w § 4 ust. 1 pkt. 2, może być przyznana decyzją Ministra Przemysłu Ciężkiego, premia w wysokości pomniejszonej o kwoty



wynikające z potrącenia 1% premii za każdą 0,1% brakującą do 100% wykonania dyrektywnych zadań eksportowych, z tym, że premia nie przysługuje, jeżeli zadania eksportowe zostały wykonane w 90% lub poniżej.

#### § 6.

1. Wypłata premii w pełnej wysokości dla kierownictwa za wykonanie zadań stanowiących podstawę premiowania, o których mowa w § 4, uzależniona jest od uzyskania wskaźnika finansowego, co najmniej na poziomie wynikającym z dyrektywnych wskaźników planu, określonego na dany rok przez Ministra Przemysłu Ciężkiego.

2. W razie niespełnienia warunku, o którym mowa w ust. 1, premie obliczone zgodnie z przepisami §§ 4 i 5 ulegają obniżeniu, przy czym premia nie przysługuje przy osiągnięciu wskaźnika finansowego w 95% lub poniżej. Minister Przemysłu Ciężkiego może ustalić dla poszczególnych zjednoczeń, w zależności od stopnia napięcia zadań w zakresie wyniku ekonomicznego, zróżnicowane procenty odchyień potrąceń premialnych przy osiągnięciu wyniku ekonomicznego poniżej 100% do 95%.

#### § 7.

Oprócz warunku powszechnie obowiązującego, o którym mowa w § 6, Minister Przemysłu Ciężkiego może wyznaczyć na poszczególne okresy — zależnie od aktualnej sytuacji gospodarczej — warunki uzupełniające, określając zarazem sposób potrącenia premii w razie niepełnej realizacji danego warunku.

### III. Premiowanie pracowników technicznych, ekonomicznych, administracyjnych i obsługi

#### § 8.

Pracownicy techniczni i ekonomiczni otrzymują premie:

- 1) z funduszu „A” części II funduszu premialnego za wykonanie przez zjednoczenie zadań ustalonych jako podstawa premiowania kierownictwa, przy czym wysokość premii za wykonanie tych zadań uzależnia się od wysokości premii przyznanej kierownictwu za dany okres; nie dotyczy to potrąceń z premii i premii dodatkowych, o których mowa w § 11 ust. 3,
- 2) z funduszu „B” części II funduszu premialnego za wykonanie zadań własnych ustalonych przez dyrektora zjednoczenia, np.:
  - opracowanie i nadzór nad wykonaniem planu przedsięwzięć zmierzających do zapewnienia postępu technicznego,
  - wykorzystanie rezerw, poprawę jakości i efektywności produkcji,

- opracowanie określonych analiz ekonomicznych,
- opracowanie planu wprowadzenia norm technicznie uzasadnionych, obniżenie pracochłonności produkcji oraz kontrolę i pomoc w zakresie wdrażania tego planu w przedsiębiorstwach,
- opracowanie planu likwidacji nadmiernych zapasów materiałowych w przedsiębiorstwach,
- wykonanie określonych zadań związanych z wykonaniem przez zjednoczenia funkcji koordynatora branżowego,
- udzielanie bezpośredniej pomocy przedsiębiorstwu w realizacji zadań gospodarczych.

#### § 9.

Pracownicy administracyjni i obsługi premiovani są wyłącznie za wykonanie własnych zadań na podstawie oceny ich pracy przez kierownika danej komórki, niezależnie od wykonania zadań przez zjednoczenie.

#### § 10.

Szczegółowe zasady premiowania pracowników, o których mowa w § 8 i § 9, oraz udział poszczególnych komórek organizacyjnych i stanowisk pracy w funduszu premiowym, określają szczegółowo wewnętrzne regulaminy premiowania zjednoczeń, zatwierdzone przez Ministra Przemysłu Ciężkiego.

### IV. Zasady wypłaty premii

#### § 11.

1. Wypłaty z funduszu premiowego dokonywane są w okresach kwartalnych z tym, że wyniki ekonomiczne stanowiące warunek lub podstawę premiowania kierownictwa rozlicza się w rachunku narastającym od początku roku.

2. Wysokość indywidualnej premii nie może przekraczać w stosunku rocznym:

- dla dyrektora, jego zastępców i głównego księgowego — 80% płacy zasadniczej,
- dla naczelników wydziałów i głównych specjalistów — 50% płacy zasadniczej,
- dla pracowników technicznych i ekonomicznych — 35% płacy zasadniczej,
- dla pracowników administracyjnych i obsługi — 25% płacy zasadniczej.

3. 1) W zjednoczeniach, w których udział kooperacji zewnętrznej w wartości produkcji sprzedanej zjednoczenia stanowi więcej niż

3%, wypłatę premii przysługującej za wykonanie zadań stanowiących podstawę premiowania dla:

- dyrekcji zjednoczenia,
  - głównych specjalistów,
  - kierowników oraz pracowników inżynierijno-technicznych i ekonomicznych zatrudnionych w komórkach organizacyjnych, zajmujących się sprawami planowania i koordynacji wykonania produkcji, zaopatrzenia i zbytu — uzależnia się dodatkowo od wykonania przez zgrupowane w zjednoczeniu przedsiębiorstwa zadań w zakresie dostaw kooperacji zewnętrznej.
- 2) Przez dostawy kooperacji zewnętrznej rozumie się dostawy kooperacyjne w rozumieniu uchwały Nr 314 Rady Ministrów z dnia 8 sierpnia 1961 r. w sprawie usprawnienia kooperacji przemysłowej (Monitor Polski Nr 69, poz. 296), wykonywane na rzecz innych przedsiębiorstw nie zgrupowanych w danym zjednoczeniu. Stopień wykonania zadań kooperacji zewnętrznej oblicza się w sposób określony dla przedsiębiorstw przemysłowych według wartości tych dostaw.
- 3) W razie niespełnienia warunku wykonania dostaw kooperacji zewnętrznej, premie przysługujące pracownikom, o których mowa w pkt. 1, za wykonanie innych zadań podlegają zmniejszeniu według następującej tabeli:

Lp	Procent wykonania dostaw kooperacyjnych	% potrąceń premii
1	100%	0
2	poniżej 100 do 98% za każdą 0,1%	2,5%
3	98 i poniżej	50%

W uzasadnionych przypadkach Minister Przemysłu Ciężkiego może zastosować inne procenty potrąceń premii za niewykonanie w pełni dostaw kooperacyjnych.

Ponadto Minister Przemysłu Ciężkiego na podstawie wniosku zjednoczenia — dostawcy, uzgodnionego z odbiorcą dostaw kooperacyjnych, może w szczególnie uzasadnionych przypadkach na określony czas wyrazić zgodę na niestosowanie sankcji za niewykonanie dostaw kooperacyjnych elementów lub artykułów, których produkcja znajduje się w stadium opanowywania.

- 4) W razie pełnej realizacji dostaw kooperacji zewnętrznej, przy równoczesnym niepełnym wykonaniu innych zadań objętych pre-



miowaniem, potrącenia z tytułu niewykonania tych zadań ulegają zmniejszeniu o 50%.

- 5) W razie pełnego wykonania dostaw kooperacji zewnętrznej pracownikom wymienionym w pkt. 1 przysługuje, niezależnie od uprawnień zawartych w pkt. 4, prawo do dodatkowej premii z funduszu tworzonego w wysokości 10% wysokości premii należnej tym pracownikom za wykonanie zadań premiowych ustalonych na dany okres. W tym wypadku wysokość premii indywidualnej pracowników uprawnionych do pobierania dodatkowych premii za wykonanie zadań kooperacyjnych może być podwyższona o 10 punktów w stosunku do limitów, o których mowa w ust. 2.
- 6) W razie niewykonania zadań stanowiących podstawę premiowania, bądź niespełnienia warunków wypłaty premii z przyczyn niezależnych od zjednoczenia — Minister Przemysłu Ciężkiego może wyrazić zgodę na wypłatę premii, z tym, że premie te obciążają rezerwę funduszu premiowego będącą w dyspozycji Ministra.

#### § 12.

1. Wysokość funduszu premiowego dla kierownictwa, oraz wysokość premii dla dyrektora, jego zastępców i głównego księgowego, ustala Minister Przemysłu Ciężkiego. Wysokość premii dla pozostałych pracowników zjednoczenia ustala dyrektor zjednoczenia.

2. Członkowie kierownictwa i pozostali pracownicy mogą być pozbawieni premii w całości lub w części, jeżeli nie wykonali swych obowiązków — również w przypadku, gdy całej grupie pracowników (komórce organizacyjnej) przyznany został fundusz premiowy (premie).

#### § 13.

Dodatkowe premie za wykonanie kooperacji zewnętrznej (§ 11, ust. 3) wypłacane są poza planowanym funduszem płac.

#### § 14.

W razie przekroczenia funduszu płac objętego wskaźnikiem dyrektywnym w przedsiębiorstwach podległych zjednoczeniom więcej niż o 1% planowanego funduszu płac wszystkich przedsiębiorstw zgrupowanych w zjednoczeniu, wstrzymuje się wypłatę w wysokości 25% części I funduszu premiowego, o której mowa w § 2 ust. 2 pkt. 1, przypadającego na kwartał, w którym nastąpiło przekroczenie funduszu płac. Wstrzymaną premię wypłaca się po zlikwidowaniu przekroczenia w okresach następujących, nie później jednak niż w terminie rozliczeń wypłaty premii za dany rok.



**Z a s a d y**  
**wynagradzania pracowników branżowych**  
**ośrodków normowania i organizacji pracy**

§ 1.

Postanowienia niniejszych zasad mają zastosowanie do pracowników zatrudnionych w branżowych ośrodkach normowania i organizacji pracy, stanowiących komórki organizacyjne:

1. Zjednoczenia Hutnictwa Żelaza i Stali,
2. Zjednoczenia Górniczo-Hutniczego Metali Nieżelaznych,
3. Zjednoczenia Przemysłu Materiałów Ogniotrwałych,  
powołanych na podstawie uchwały Nr 213 Rady Ministrów z dnia 13 czerwca 1961 r. w sprawie zasad i organizacji normowania pracy.

§ 2.

1. Ustala się:

- 1) tabelę stanowisk i zasadniczych wynagrodzeń pracowników branżowych ośrodków normowania i organizacji pracy, stanowiącą załącznik Nr 1 do niniejszych zasad,
- 2) taryfikator kwalifikacyjny pracowników branżowych ośrodków normowania i organizacji pracy, stanowiący załącznik Nr 2 do niniejszych zasad.

2. Tabela stanowisk i taryfikator kwalifikacyjny, stanowiące załączniki Nr 1 i 2 do niniejszych zasad, mogą być w razie potrzeby uzupełnione przez Ministra Przemysłu Ciężkiego w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac i w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Hutników.

§ 3.

1. Branżowe ośrodki normowania pracy przy zjednoczeniach wymienione w § 1 zalicza się do tabeli plac „A”.

2. Zakwalifikowania nowoutworzonych ośrodków do kategorii „A” dokonuje Minister Przemysłu Ciężkiego w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac.

§ 4.

1. W uzasadnionych przypadkach, niektórym pracownikom branżowych ośrodków normowania pracy, Minister Przemysłu Ciężkiego w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac może przyznać w ra-

mach zatwierdzonego funduszu płac — wynagrodzenie zasadnicze wyższe w granicach do 10% od maksymalnych stawek płac.

2. Zwiększenie wynagrodzenia zasadniczego do 10% w pierwszym rzędzie powinno być zastosowane do tych pracowników, którzy przed dniem 1 października 1965 r. otrzymywali dodatek „ad personam”. Wraz ze zwiększeniem tym pracownikom wynagrodzenia zasadniczego powinien być całkowicie zlikwidowany dodatek „ad personam”, jeżeli zwyżka wynagrodzenia w całości pokrywa wysokość tego dodatku, przyznana przed dniem 1. X. 1965 r.

3. Jeżeli zwyżka wynagrodzenia zasadniczego nie pokrywa w całości dodatku otrzymywanego „ad personam” — dodatek ten winien być zmniejszony o taką sumę, jaka wynika ze zwyżki wynagrodzenia zasadniczego o 10%.

4. Ogólna ilość pracowników, którym podwyższa się wynagrodzenie zasadnicze do 10%, z uwzględnieniem w pierwszym rzędzie pracowników otrzymujących dodatki „ad personam”, nie może przekraczać 15% pracowników danego ośrodka normowania i organizacji pracy.

5. Poza przypadkami, o których mowa w ust. 3, dodatki „ad personam” nie mogą być stosowane w odniesieniu do innych pracowników branżowych ośrodków normowania i organizacji pracy.

#### § 5.

1. Oprócz wynagrodzenia zasadniczego pracownikom ośrodków normowania i organizacji pracy przysługują nagrody kwartalne z funduszu nagród, o którym mowa w §§ 6 i 7.

2. Poza nagrodami przewidzianymi w ust. 1 nie mogą być przyznawane nagrody z innych tytułów; nie dotyczy to nagród jubileuszowych przysługujących na podstawie odrębnych przepisów, nagród państwowych, nagród za udział w konkursach, za osiągnięcia racjonalizatorskie i projekty wynalazcze oraz za opracowanie konkretnych tematów z zakresu postępu techniczno-ekonomicznego.

#### § 6.

1. W branżowych ośrodkach normowania i organizacji pracy, istniejących w dniu 1 października 1965 r., tworzy się roczny fundusz nagród w wysokości do 20% funduszu płac zasadniczych pracowników ośrodka z przeznaczeniem na nagrody dla pracowników umysłowych ośrodka.

2. Wysokość funduszu nagród dla nowotworzonych ośrodków normowania i organizacji pracy ustala Minister Przemysłu Ciężkiego w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac i w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Hutników.

3. W branżowym ośrodku normowania i organizacji pracy fundusz nagród, o którym mowa w ust. 1, nie może przekraczać 75% ustalonego dla zjednoczenia, przy którym ośrodek działa, procentu funduszu premio-  
wego.

#### § 7.

Warunki tworzenia i przyznawania oraz tryb i sposób wypłaty funduszu nagród, określa regulamin nagradzania, stanowiący załącznik Nr 3 do niniejszych zasad.

#### § 8.

W sprawach nieunormowanych niniejszymi zasadami, do pracowników branżowych ośrodków normowania i organizacji pracy stosuje się przepisy obowiązujące pracowników zjednoczenia, przy którym działa ośrodek.

**Tabela stanowisk i wynagrodzeń zasadniczych  
w branżowych ośrodkach normowania i organizacji pracy**

Lp.	Stanowisko	Zasadnicze miesięczne wynagrodzenie w zł	
		ośrodki branżowe	
		Kategoria „A“	Kategoria „B“
1	2	3	4
1	Kierownik Ośrodka	3400—4300	3200—4000
2	Z-ca Kier. Ośrodka *)	3200—4000	3000—3700
3	Kierownik Zespołu **)	3000—3700	2800—3500
4	Kierownik Sekcji ***)	2700—3500	—
5	Starszy instruktor	2700—3300	2700—3300
6	Instruktor	2500—3000	2500—3000
7	Chronometrażysta	1800—2200	1800—2200
8	Bibliotekarz	1300—1600	1300—1600
9	Kreślarz, referent administracyjny	1000—1200	1000—1200
10	Maszynistka	800—950	800—950

\*) Stanowisko zastępcy kierownika ośrodka może występować tylko w ośrodkach zatrudniających ponad 20 pracowników.

\*\*\*) Stanowisko kierownika zespołu może występować tylko w komórkach liczących 6 i więcej pracowników.

\*\*\*\*) Stanowisko kierownika sekcji może występować tylko w komórkach administracyjno-usługowych, liczących 4 i więcej pracowników.



**Taryfikator kwalifikacyjny**  
**pracowników ośrodków normowania i organizacji pracy**

Lp.	Nazwa stanowiska	Wymagane kwalifikacje i staż pracy
1	Kierownik ośrodka branżowego, Zastępca kierownika branżowe- go ośrodka	<ol style="list-style-type: none"><li>Wyższe wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 8 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych, związanych z normowaniem pracy, w tym przynajmniej 5 lat na stanowisku kierowniczym.</li><li>Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 10 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych, związanych z normowaniem pracy, w tym przynajmniej 6 lat na stanowiskach kierowniczych.</li></ol>
2	Kierownik zespołu	<ol style="list-style-type: none"><li>Wyższe wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 5 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych, w tym przynajmniej 3 lata w normowaniu pracy.</li><li>Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 8 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych, w tym przynajmniej 5 lat w normowaniu pracy.</li></ol>
3	Kierownik sekcji	<ol style="list-style-type: none"><li>Wyższe wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 5 lat praktyki zawodowej, w tym przynajmniej 2 lata na stanowisku kierowniczym.</li><li>Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 8 lat praktyki zawodowej, w tym przynajmniej 3 lata na stanowisku kierowniczym.</li></ol>
4	Starszy instruktor	<ol style="list-style-type: none"><li>Wyższe wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 5 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych, w tym przynajmniej 2 lata w normowaniu pracy.</li><li>Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 8 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych,</li></ol>

1	2	3
		w tym przynajmniej 3 lata w normowaniu pracy.
5	Instruktor	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wyższe wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 4 lata praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych, w tym przynajmniej 2 lata w normowaniu pracy.</li> <li>2. Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 7 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych, w tym przynajmniej 2 lata w normowaniu pracy.</li> </ol>
6	Chronometrażysta	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wyższe wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 2 lata praktyki w danej specjalności zawodowej.</li> <li>2. Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 4 lata praktyki w danej specjalności zawodowej.</li> </ol>
7	Bibliotekarz, Kreślarz	1. Średnie wykształcenie zawodowe, 2 lata praktyki w danej specjalności zawodowej.
8	Referent administracyjny	1. Wykształcenie średnie, 2 lata praktyki w administracji.
9	Maszynistka	Umiejętność pisania na maszynie z szybkością 180 uderzeń na minutę.

**R e g u l a m i n**  
**nagradzania pracowników Branżowych Ośrodków**  
**Normowania i Organizacji Pracy**

§ 1.

1. W ramach utworzonego — zgodnie z postanowieniami zawartymi w § 6 wymienionych zasad — rocznego funduszu nagród — Dyrektor Zjednoczenia w oparciu o opinię dyrektora resortowego ośrodka normowania pracy ustala wysokość kwartalnego funduszu nagród.

2. Podstawą do przyznania kwartalnego funduszu nagród jest wykonanie przez branżowy ośrodek normowania i organizacji pracy kwartalnego planu pracy, zatwierdzonego przez Dyrektora Zjednoczenia w uzgodnieniu z Dyrektorem Ośrodka Normowania Pracy Ministerstwa Przemysłu Ciężkiego, w oparciu o roczne zadania ustalone przez Ministra Przemysłu Ciężkiego.

§ 2.

1. Kwartalny fundusz nagród dla pracowników ośrodka branżowego zatwierdzony jest przez Dyrektora Zjednoczenia. Przy zatwierdzaniu kwartalnego funduszu nagród Dyrektor Zjednoczenia poza własną oceną pracy ośrodka, kieruje się opinią Ośrodka Normowania Pracy M.P.C. w zakresie realizacji zadań koordynowanych przez ten ośrodek, a ujętych w planie ośrodka branżowego.

2. Dyrektor Ośrodka Normowania Pracy MPC wydaje swoją opinię o realizacji zadań kwartalnych przez ośrodki branżowe na podstawie:

- 1) stwierdzonego wykonania planu kwartału, za który jest przyznawany fundusz nagród i zaległości z niewykonanych zadań kwartałów poprzednich, dla których dodatkowy termin realizacji przypada w danym kwartale, w zakresie ilości pozycji wymagających opracowania lub współpracy oraz terminowej i właściwej ich realizacji,
- 2) oceny jakościowej wykonanych opracowań, które zostały przedstawione Ośrodkowi Normowania Pracy MPC za okres kwartału bezpośrednio poprzedzającego kwartał, za który jest zatwierdzony fundusz nagród,
- 3) stwierdzonej terminowej realizacji uzupełnień i korektur (wg wskazań ONP — MPC) do opracowań wykonywanych w okresach poprzednich, a wprowadzonych do zadań kwartału, za który zatwierdzony jest fundusz nagród,

- 4) stwierdzonej realizacji zadań bieżąco sprecyzowanych przez ONP — MPC — w ramach pozycji „opracowanie i weryfikacja” ogólnie ujętych w planie ośrodka branżowego, zatwierdzonym przez Dyrektora Zjednoczenia.

### § 3.

1. W decyzji o przyznaniu branżowemu ośrodkowi normowania pracy kwartalnego funduszu nagród — Dyrektor Zjednoczenia określa równocześnie wysokość nagrody indywidualnej dla kierownika ośrodka i jego zastępcy.

2. Dla pozostałych pracowników ośrodka nagrody przyznaje kierownik ośrodka w porozumieniu z organizacją związkową.

3. Najwyższa indywidualna nagroda dla pracownika nie może za dany okres przekraczać 30% jego płacy zasadniczej.

### § 4.

1. Przy ustalaniu wysokości nagród dla pracowników kierownik ośrodka kieruje się wynikami pracy poszczególnych Komórek Organizacyjnych i pracowników, a w szczególności:

- 1) terminowym i właściwym jakościowo wykonaniem okresowych planów pracy oraz zleconych zadań,
- 2) zakresem odpowiedzialności związanej z pełnioną przez pracownika funkcją,
- 3) indywidualnym wkładem pracy przy wykonywaniu zadań Ośrodka oraz szczególnymi osiągnięciami w pracy,
- 4) pilnością, obowiązkowością oraz przestrzeganiem dyscypliny pracy.

2. Dyrektor Zjednoczenia i kierownik branżowego ośrodka normowania i organizacji pracy mają prawo nie przyznać nagrody wynikającej z niniejszego regulaminu poszczególnym pracownikom lub całym komórkom organizacyjnym w przypadku nie wywiązywania się z obowiązków nałożonych na tych pracowników.

### § 5.

1. Nagrody, wynikające z niniejszego regulaminu, wypłacane są w okresach kwartalnych w ciągu miesiąca następującego po danym kwartale.

2. Poza nagrodami przewidzianymi niniejszym regulaminem pracownikom branżowych ośrodków normowania pracy nie mogą być przyznawane nagrody z innych tytułów; nie dotyczy to nagród jubileuszowych, przysługujących na podstawie odrębnych przepisów, nagród państwowych oraz nagród za udział w konkursach, za osiągnięcia racjonalizatorskie i za projekty wynalazcze.



## ZAŁĄCZNIK NR 39

### Z a s a d y

#### wynagradzania pracowników zatrudnionych w Centrali Zbytu Stali „Centrostal” i Centrali Gospodarki Złomem „Centrozłom”

##### § 1.

Dla pracowników zatrudnionych w Centrali Zbytu Stali „Centrostal” i Centrali Gospodarki Złomem „Centrozłom”, zwanych dalej „Centralami”, obowiązują:

- 1) tabele miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych pracowników umysłowych i fizycznych central oraz zasady ustalania wynagrodzeń zasadniczych zawarte w załączniku Nr 1 do niniejszych zasad,
- 2) taryfikator kwalifikacyjny dla stanowisk pracy w centralach, stanowiący załącznik nr 2,
- 3) regulamin premiowania pracowników zatrudnionych w Centrali Zbytu Stali „Centrostal”, stanowiący załącznik Nr 3,
- 4) regulamin premiowania pracowników zatrudnionych w Centrali Gospodarki Złomem „Centrozłom”, stanowiący załącznik nr 4 do niniejszych zasad.

##### § 2.

Pracownicy Central zachowują prawo do pobierania świadczeń dodatkowych przysługujących w centralach na podstawie obowiązujących przepisów.

##### § 3.

1. Czas pracy pracowników central wynosi 46 godz. tygodniowo.
2. Pracownikom central przysługuje prawo do dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych zgodnie z postanowieniami art. 25—27 części ogólnej Zbiorowego Układu Pracy.
3. Przepis ust. 2 nie ma zastosowania do pracowników zajmujących kierownicze i samodzielne stanowiska pracy w rozumieniu załącznika Nr 17 do Układu.
4. Pracownicy Central, o których mowa w ust. 3, mają jednak prawo do wynagradzania za pracę poza normalnymi godzinami pracy (z wyjątkiem dyrektora, jego zastępców i głównego księgowego), w przypadkach

gdy pracownik — na polecenie zwierzchnika — wykonał pracę w niedzielę i święta i nie otrzymał innego wolnego dnia pracy oraz w przypadkach, gdy pracownik poza normalnymi godzinami pracy wykonywał pracę nie należącą do zakresu jego obowiązków.

#### § 4.

Zasady wynagradzania i czas pracy pracowników samochodowych zatrudnionych w centralach reguluje załącznik Nr 4 do Układu.

Załącznik Nr 1  
do zasad wynagradzania pracow-  
ników Centrali Zbytu Stali „Cen-  
trostal” i Centrali Gospodarki  
Żelazem „Centroziom”.

**I. Tabela miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych pracowników  
mysłowych zatrudnionych w Centrali Zbytu Stali i Centrali Gospodarki  
żelazem**

Lp.	Stanowisko	Wynagrodzenie za- sadnicze w zł od—do
1	2	3
1	Dyrektor	4.500—5.500
2	Zastępca dyrektora, główny księgowy	3.800—4.500
3	Kierownik biura ekonomicznego, tech- nicznego lub branżowego biura zbytu	3.500—4.300
4	Naczelnik wydziału technicznego, ekono- micznego, z-ca kier. biura, główny spe- cjalista	2.800—3.800
5	Naczelnik wydziału kadr i szkolenia	2.300—3.300
6	Naczelnik wydziału administracyjnego, gospodarczego, socjalnego	2.100—2.800
7	Radca prawny	2.400—3.400
8	Zastępca naczelnika *) wydziału technicz- nego, ekonomicznego	2.300—3.300
9	Zastępca naczelnika *) wydziału kadr i szkolenia, starszy inspektor w wydzia- łach technicznych i ekonomicznych, star- szy rewident	2.200—3.100
10	Inspektor, rewident	1.900—2.500
11	Starszy księgowy, starszy referent, refe- rent prawny	1.400—2.100
12	Referent księgowy, kasjer, intendent	1.100—1.700
13	Rachmistrz, kontysta	1.000—1.300
14	Kierownik sekretariatu	1.500—2.100
15	Sekretarka — stenotypista	1.500—2.000
16	Sekretarka, młodszy referent	1.000—1.500

1	2	3
17	Kierownik kancelarii głównej, tajnej, magazynu, maszynopisowni, centrali telefonicznej	1.000—1.800
18	Maszynistka w maszynopisowni	950—1.100
19	Maszynistka poza maszynopisownią	950—1.500
20	Telefonistka	950—1.200
21	Teletypista	1.000—1.550
22	Magazynier	950—1.400

\*) Stanowisko zastępcy może występować tylko w wydziałach 6 i więcej osobowych.

#### Uwaga:

1. Pracownicy przyjmowani do pracy po dniu 30 czerwca 1966 r. otrzymują najniższe wynagrodzenie przewidziane w tabeli dla tego stanowiska. W przypadkach szczególnie uzasadnionych dyrektor centrali może przyznać pracownikowi, posiadającemu wysokie kwalifikacje, wynagrodzenie zasadnicze podwyższone do 50% różnicy pomiędzy minimalnym a maksymalnym wynagrodzeniem wynikającym z tabeli płac.

Przepis powyższy nie dotyczy pracowników przyjętych do pracy w centrali na podstawie przeniesienia służbowego.

2. Podwyższenie płacy pracownikowi nie może następować na tym samym stanowisku częściej niż co dwa lata i wynosić więcej niż jedną trzecią różnicy pomiędzy minimalnym a maksymalnym wynagrodzeniem wynikającym z tabeli płac.

3. Dla celów premiowania w rozumieniu załączników nr 3 i 4 do wymienionych na wstępie zasad, zalicza się:

- 1) do pracowników administracyjnych: naczelnika wydziału administracyjnego, gospodarczego, socjalnego, starszego referenta zatrudnionego w tych wydziałach, referenta, księgowego, kasjera, rachmistrza, kontystę, intendenta, kierownika sekretariatu, kancelarii głównej i tajnej, magazynu, maszynopisowni, centrali telefonicznej oraz sekretarki, maszynistki, telefonistki, magazyniera, radcę prawnego zatrudnionego na niepełnym etacie, młodszych referentów,
- 2) pozostali pracownicy (nie wymienieni w pkt. 1) premiowani są z części I funduszu premiowego centrali.



**II. Tabela miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych pracowników obsługi  
(fizycznych)**

Lp.	Stanowisko	Wynagrodzenie zasadnicze w zł. od—do we wszystkich tabelach
1	2	3
1	Starszy woźny	950—1.050
2	Woźny, portier, szatniarz, windziarz	800— 900
3	Palacz centralnego ogrzewania (system grawitacyjny)	1.000—1.400
4	Palacz centralnego ogrzewania (system pompowy lub pompowo-grawitacyjny)	1.200—1.600
5	Rzemieślnik	1.200—1.600
6	Robotnik gospodarczy, robotnik powielaczowy	900—1.200
7	Sprzątaczką wynagradzana wg czasowej formy płac*)	850
8	Goniec	850

\*) Wynagrodzenie zasadnicze sprzątaczkę wynagradzanej wg powierzchni sprzątanej, stanowiącej podstawę ustalenia stawki jednostkowej za m<sup>2</sup> powierzchni sprzątanej wynosi 640 zł.

**Taryfikator kwalifikacyjny dla stanowisk pracy w centralach**

Lp.	Nazwa stanowiska	Wymagane kwalifikacje w zakresie wykształcenia i stażu pracy
1	2	3
1	Dyrektor	Wyższe wykształcenie techniczne, ekonomiczne, prawnicze. 10 lat praktyki zawodowej w zawodach technicznych lub ekonomicznych
2	Zastępca dyrektora, kierownik biura ekonomicznego, technicznego lub branżowego biura zbytu	Wyższe wykształcenie techniczne, ekonomiczne, prawnicze itp. 8 lat praktyki w zawodach technicznych, ekonomicznych, w zależności od charakteru podległych komórek organizacyjnych w tym przynajmniej 4 lata na stanowisku kierowniczym w danej specjalności.
3	Główny księgowy	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze, 8 lat praktyki zawodowej w księgowości, w tym przynajmniej 4 lata na stanowisku kierowniczym w działach finansowo-księgowych. 2) Średnie wykształcenie ekonomiczne, 12 lat praktyki w księgowości, w tym przynajmniej 6 lat praktyki na stanowisku kierowniczym w działach finansowo-księgowych.
4	Naczelnik Wydziału technicznego, ekonomicznego, główny specjalista, z-ca kierownika biura	1) Wyższe wykształcenie techniczne, ekonomiczne lub prawnicze, 7 lat praktyki w zawodach technicznych, ekonomicznych w zależności od charakteru komórki (stanowiska). 2) Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 10 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych w zależności od charakteru komórki organizacyjnej.
5	Naczelnik Wydziału kadr i szkolenia	1) Wyższe wykształcenie, 4 lata praktyki w administracji. 2) Średnie wykształcenie, 7 lat praktyki w administracji.

1	2	3
6	Naczelnik wydziału administracyjnego, gospodarczego, socjalnego	1) Wyższe wykształcenie, 4 lata praktyki w administracji. 2) Średnie wykształcenie, 7 lat praktyki w administracji.
7	Radca prawny Referent prawny	Zgodnie z zasadami wynagradzania radców prawnych i referentów prawnych, zawartymi w załączniku Nr 16d do Układu.
8	Zastępca naczelnika wydziału technicznego, ekonomicznego	1) Wyższe wykształcenie techniczne, ekonomiczne lub prawnicze, 5 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych w zależności od charakteru zatrudnienia. 2) Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 8 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych w zależności od charakteru zatrudnienia.
9	Zastępca naczelnika wydziału kadr i szkolenia zawodowego	1) Wyższe wykształcenie, 3 lata praktyki w administracji. 2) Średnie wykształcenie, 6 lat praktyki w administracji.
10	Starszy inspektor w wydziałach technicznych i ekonomicznych	1) Wyższe wykształcenie techniczne, ekonomiczne lub prawnicze, 5 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych, w tym przynajmniej 2 lata w specjalności odpowiadającej charakterowi zatrudnienia. 2) Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 8 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych, w tym przynajmniej 3 lata w specjalności odpowiadającej charakterowi zatrudnienia.
11	Starszy rewident	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze, 5 lat praktyki w księgowości, w tym przynajmniej 2 lata praktyki kontrolno-rewizyjnej. 2) Średnie wykształcenie, ukończony kurs księgowości, 8 lat praktyki w księgowości, w tym przynajmniej 3 lata praktyki kontrolno-rewizyjnej.

1	2	3
12	Inspektor	1) Wyższe wykształcenie techniczne, ekonomiczne lub prawnicze, 4 lata praktyki w zawodach ekonomicznych lub technicznych. 2) Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 7 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych, w tym przynajmniej 2 lata praktyki w specjalności odpowiadającej charakterowi zatrudnienia.
13	Rewident	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze, 4 lata praktyki w księgowości, w tym przynajmniej 2 lata na samodzielnym stanowisku w komórce finansowo-księgowej. 2) Średnie wykształcenie, ukończony kurs księgowości, 7 lat praktyki w księgowości, w tym przynajmniej 3 lata na samodzielnym stanowisku w komórce finansowo-księgowej.
14	Starszy referent	1) Wyższe wykształcenie i ukończony wstępny staż pracy. 2) Średnie wykształcenie, 3 lata praktyki w specjalności odpowiadającej charakterowi zatrudnienia.
15	Starszy księgowy	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze, ukończony wstępny staż pracy. 2) Średnie wykształcenie, 3 lata praktyki w księgowości. 3) Ukończony kurs księgowości z wiadomościami na poziomie szkoły średniej, 3 lata praktyki w księgowości.
16	Referent, księgowy kasjer	1) Średnie wykształcenie. 2) Ukończony kurs księgowości z wiadomościami na poziomie szkoły średniej, 2 lata praktyki w komórce finansowo-księgowej.
17	Rachmistrz, kontysta	1) Średnie wykształcenie. 2) Ukończony kurs księgowości
18	Kierownik sekretariatu	1) Wyższe wykształcenie, 2 lata praktyki w administracji. 2) Średnie wykształcenie, 5 lat praktyki w administracji.



1	2	3
19	Sekretarka stenotypistka	Średnie wykształcenie, umiejętność stenografowania z szybkością 150 zgłosek na minutę, umiejętność pisania na maszynie z szybkością 180 uderzeń na minutę.
20	Sekretarka	Średnie wykształcenie, 2 lata praktyki w administracji, umiejętność pisania na maszynie.
21	Kierownik kancelarii głównej, tajnej, magazynu, maszynopisowni, centrali telefonicznej, intendent	Średnie wykształcenie, 2 lata praktyki na stanowisku odpowiadającym charakterowi zatrudnienia.
22	Młodszy referent	1) Średnie wykształcenie, 1 rok praktyki. 2) Podstawowe wykształcenie, 2 lata praktyki biurowej.
23	Maszynistka	Średnie wykształcenie, umiejętność pisania na maszynie z szybkością 180 uderzeń na minutę.
24	Telefonistka	Wykształcenie podstawowe, znajomość obsługi centrali telefonicznej.
25	Teletypistka	1) Średnie wykształcenie, 3 lata praktyki w zawodzie. 2) Podstawowe wykształcenie, kurs specjalistyczny z zakresu obsługi dalekopisów, 4 lata praktyki w zawodzie.
26	Magazynier	1) Średnie wykształcenie. 2) Podstawowe wykształcenie, 2 lata praktyki w magazynie.

**Uwaga:**

1. Dyrektor centrali może w uzasadnionych przypadkach:

- 1) zwolnić pracownika, zatrudnionego w centrali w dniu 1 lipca 1966 r. od określonych w w/w taryfikatorze kwalifikacyjnym wymagań w zakresie wykształcenia, bądź praktyki zawodowej, za wyjątkiem radcy prawnego i referenta prawnego,
- 2) skrócić dla pracownika o szczególnie wysokich kwalifikacjach ustalony w taryfikatorze kwalifikacyjnym okres praktyki zawodowej.

2. Do lat praktyki wlicza się okres wstępnego stażu pracy.

3. Przez praktykę w zawodach technicznych rozumie się przynajmniej 2 lata praktyki w przedsiębiorstwie przemysłowym, względnie budowlano-montażowym, w tym co najmniej 1 rok praktyki w ruchu przedsiębiorstwa; jaka praktyka jest równorzędna z praktyką w ruchu przedsiębiorstwa przemysłowego dla central określają wytyczne Ministra Przemysłu Ciężkiego.

4. Zatrudnienie pracowników nie posiadających praktyki, o której mowa w ust. 3, może mieć miejsce za zgodą Ministra Przemysłu Ciężkiego, jeżeli wynika ono z reorganizacji central lub w razie przejścia pracownika z jednostki nadrzędnej do pracy w Centrali.

**Regulamin**  
**premiowania pracowników zatrudnionych w Centrali Zbytu Stali**  
**„Centrostal” w Katowicach**

**I. Tworzenie i podział funduszu premiowego.**

§ 1.

1. Premie dla pracowników Centrali wypłaca się z funduszu premio-  
wego, którego wysokość ustalona jest w kwocie bezwzględnej we wskaź-  
nikach planu na dany rok.

2. Fundusz premiowy, o którym mowa w ust. 1, nie może być wyższy  
niż 25% płac zasadniczych pracowników Centrali.

3. Z funduszu, o którym mowa w ust. 2, wypłaca się premie za wyko-  
nanie zadań wyznaczonych zgodnie z wytycznymi zawartymi w §§ 3, 4  
i 5 niniejszego regulaminu.

4. Fundusz premiowy, o którym mowa w ust. 2, może być podwyższony  
z rezerwy Zjednoczenia Hutnictwa Żelaza i Stali, utworzonej w trybie  
§ 1 ust. 5, załącznika Nr 3, do uchwały Nr 132 Rady Ministrów z dnia  
4 maja 1964 r. dla zjednoczeń grupujących przedsiębiorstwa przemysłowe.

5. Z rezerwy, o której mowa w ust. 4, może być część przeznaczona na  
wypłatę — po zakończeniu roku — jednorazowej premii za całokształt  
rocznych wyników działalności Centrali.

6. Wypłaty z rezerwowego funduszu premiowego, w tym jednorazowe  
premie, o których mowa w § 5, dokonuje się w ciężar ustalonych indy-  
widualnych rocznych limitów premiowych.

§ 2.

1. Fundusz premiowy Centrali dzieli się na:

- część I — przeznaczoną na premie dla dyrektora, jego zastępców  
i głównego księgowego — zwanych dalej „Kierownic-  
twem” — oraz dla kierowników biur i ich zastępców,  
naczelników wydziałów i ich zastępców oraz pozostałych  
pracowników inżyniersko-technicznych i ekonomicznych,
- część II — przeznaczoną na premie dla pracowników administracyj-  
nych i obsługi Centrali.

2. Wysokość części I-ej funduszu premiowego określa Dyrektor Zjed-  
noczenia Hutnictwa Żelaza i Stali.

3. Wysokość części II-giej funduszu premiowego nie może przekraczać 10% funduszu płac zasadniczych pracowników administracyjnych i obsługi, objętych premiowaniem.

4. Dyrektor Centrali dzieli część I funduszu premiowego pomiędzy poszczególne komórki organizacyjne bądź grupy pracowników w oparciu o kryteria:

- zatrudnienia,
- płac zasadniczych,
- zakresu i napięcia zadań wyznaczonych poszczególnym komórkom.

Fundusz premiiowy poszczególnych komórek organizacyjnych dzieli się na poszczególne stanowiska pracy (pracowników) według udziałów wyrażonych w procentach do tego funduszu.

## **II. Zadania stanowiące podstawę premiowania**

### § 3.

Zadaniem powszechnie obowiązującym jest uzyskanie wyniku ekonomicznego, co najmniej na poziomie wynikającym ze wskaźników dyrektywnych, liczonego w rachunku narastającym od początku roku. Przez wynik ekonomiczny rozumie się stosunek salda zysków i strat bilansowych rejonowych oddziałów do sumy kosztów handlowych tych oddziałów.

### § 4.

Zadania planowe — w ramach 70 punktów premiowych — ustala na dany kwartał Dyrektor Zjednoczenia Hutnictwa Żelaza i Stali, przy czym zadania te polegają w szczególności na:

- 1) wykonaniu określonych dostaw asortymentów wytypowanych i kontrolowanych przez Ministerstwo Przemysłu Ciężkiego (niezależnie od źródła przychodu wyrobów hutniczych),
- 2) wykonaniu planu eksportu według wartości w złotych dewizowych,
- 3) wykonaniu dostaw wyrobów hutniczych dla priorytetowych odbiorców,
- 4) wartościowym wykonaniu planu obrotu szczebla hurtu w sprzedaży fakturowanej w rachunku narastającym i według ważniejszych grup asortymentowych lub branżowych,
- 5) wykonaniu innych zadań ustalonych przez Dyrektora Zjednoczenia, a dotyczących m. in.:
  - eksportu i importu,
  - inwestycji,



- zmniejszenia ilości reklamacji z tytułu niewłaściwej realizacji dostaw przez podległe rejonowe oddziały,
- prawidłowej struktury asortymentowej zapasów i zagospodarowywania nadmiernych zapasów zgłoszonych przez odbiorców,
- skrócenia rotacji towarowej w podległych oddziałach.

#### § 5.

Dyrektor Zjednoczenia Hutnictwa Żelaza i Stali — w ramach 30 punktów premiovych — kierując się aktualnymi potrzebami gospodarki narodowej ustala zadania ponadplanowe, m. in. w zakresie wymienionym w § 4.

### III. Warunki uzależniające wypłatę premii

#### § 6.

1. Wysokość pełnej premii z części I-ej funduszu premiovego, naliczanego za wykonanie wszystkich zadań, uzależnia się od spełnienia powszechnie obowiązującego warunku premiovego, którym jest wykonanie ustalonych przez Dyrektora Zjednoczenia Hutnictwa Żelaza i Stali wskaźników realizacji zamówień przyjętych do realizacji w kwartale, liczonych za 100, na następujące asortymenty:

- wyroby walcowane ogółem,
- rury,
- taśmy zimnowalcowane,
- pręty ciągnięte.

2. Suma przyjętych do realizacji zamówień (licząc tonażowo) musi odpowiadać wielkości wydanych kontyngentów wynikających z bilansu.

3. Wykonanie wskaźników mierzy się ilorazem ilości zamówień zrealizowanych do przyjętych na dany kwartał oraz ilorazem tonażu, wzgl. metrażu (przy rurach) zrealizowanego w porównaniu do planowanego przy czym zamówienia anulowane liczy się jako zrealizowane.

W zależności od wykonania wymienionego warunku premiovego oblicza się wysokość premii przypadającej za realizację zadań (§ 4 i § 5) przy zastosowaniu współczynników zawartych w tabeli stanowiącej załącznik do niniejszego regulaminu.

4. Dla pracowników premiovanych z części I-ej funduszu premiovego, Dyrektor Zjednoczenia Hutnictwa Żelaza i Stali może wyznaczyć uzupełniające warunki premiove. W razie niepełnego wykonania warunku uzupełniającego, fundusz premiovy ulega obniżeniu zgodnie z postanowieniem § 8 ust. 1 pkt. b).

5. Warunków premiovych nie obejmuje się punktową wyceną wartościowania zadań.

#### IV. Punkty premiowe

##### § 7.

1. Wszystkie premiowe zadania, tj. powszechnie obowiązujące, planowe i ponadplanowe, stanowią w ramach części I-ej funduszu premiowego łącznie 100 pkt.

2. Liczba zadań stanowiących podstawę premiowania z części I-ej funduszu premiowego nie może być w zasadzie wyższa niż pięć.

3. Liczba punktów ustalona za pełne wykonanie jednego zadania nie może być niższa niż 15, a wysokość premii niższa niż 4% funduszu płac zasadniczych pracowników premiowanych z części I-ej funduszu premiowego.

4. Liczba punktów przypadających za wykonanie zadania powszechnie obowiązującego i zadań planowych nie może być wyższa niż 70.

5. Pozostała liczba punktów (różnica do 100 punktów) przypada na zadania ponadplanowe.

#### V. Obliczanie premii

##### § 8.

1. a) Część I funduszu premiowego dzieli się na poszczególne zadania metodą punktową, o której mowa w § 7.

b) Część I funduszu premiowego ulega obniżeniu o 20% za każdy 1% niewykonania warunku premiowego, o którym mowa w § 6.

2. W wypadku niewykonania zadania powszechnie obowiązującego, tzn., w razie pogorszenia planowanego wyniku ekonomicznego — premia za to zadanie ulega obniżeniu, jak następuje:

	% potrącenia	% obniżenia funduszu premiowego za każdy 0,1 % pogorszenia wyniku
do	0,5	2%
ponad	0,5 do 1,0	3%
ponad	1,0 do 1,5	5%
ponad	1,5 do 2,0	10%

Przy pogorszeniu wyniku o 2% lub powyżej, premia za to zadanie nie przysługuje.

3. W razie niepełnego wykonania pozostałych zadań planowych przysługuje premia w zmniejszonej wysokości. Premia ta nie przysługuje, jeżeli dane zadanie planowe zostało wykonane w 95% lub niżej.

W przypadku niepełnego wykonania zadania (jednak powyżej 95%) fundusz premii ustalony za wykonanie danego zadania ulega zmniejszeniu o 20% za każdy 1% niewykonania zadania.

4. Za wykonanie zadania ponadplanowego przysługuje premia w wysokości uzależnionej od stopnia wykonania tego zadania przy czym, nie ulega ona zwiększeniu przy wykonaniu zadania powyżej 100%.

5. Przy obliczaniu premii stosuje się interpolację w granicach do 0,1%.

6. Zadanie powszechnie obowiązujące, warunek wypłaty premii oraz wynik gospodarki funduszem płac rozlicza się narastająco od początku roku.

## **VI. Zmniejszenie wypłaty premii**

### **§ 9.**

W razie nieusprawiedliwionego, zgodnie z przepisami o kontroli funduszu płac, przekroczenia planowanego funduszu płac przez nadzorowane jednostki organizacyjne zgrupowane w Centrali więcej niż o 1% planowanego funduszu płac tych jednostek organizacyjnych, wstrzymuje się wypłatę premii w wysokości 25% części I-ej funduszu premiowego, przypadającego na dany kwartał, w którym nastąpiło przekroczenie funduszu płac.

## **VII. Wypracowany fundusz premiowy**

### **§ 10.**

Planowana część I funduszu premiowego przeliczona zgodnie z § 8 niniejszego regulaminu stanowi wypracowany fundusz premiowy.

## **VIII. Wypłata premii i ich wysokość**

### **§ 11.**

1. Wypłaty premii z funduszu premiowego dokonywane są w okresach kwartalnych.

2. Wysokość premii dla dyrektora, jego zastępców i głównego księgowego ustala Dyrektor Zjednoczenia Hutnictwa Żelaza i Stali. Wysokość premii dla pozostałych pracowników Centrali ustala dyrektor Centrali.

3. Wysokość indywidualnych premii nie może przekraczać w stosunku rocznym:

- |   |       |
|---|-------|
| — dla dyrektora, jego zastępców i głównego księgowego                             | — 60% |
| — dla kierowników biur i ich zastępców oraz naczelników wydziałów i ich zastępców | — 45% |
| — dla pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych                       | — 30% |
| ich płac zasadniczej  |       |
| — dla pracowników administracyjnych i obsługi                                     | — 20% |
| ich płacy zasadniczej,  |       |
| w ramach funduszu premiowego tej grupy.   |       |

## **IX. Zadania dla komórek organizacyjnych Centrali**

### **§ 12.**

1. Niezależnie od zadań stanowiących podstawę wyliczenia części I-ej funduszu premiowego, dyrektor Centrali może wyznaczyć pisemnie uzupełniające warunki wypłaty premii dla poszczególnych komórek organizacyjnych (samodzielnych stanowisk pracy). Zadań tych nie należy obejmować systemem punktowym wartościowania zadań.

2. Warunki premiowe, wyznaczone poszczególnym komórkom organizacyjnym (samodzielnym stanowiskom), powinny mieć charakter najbardziej zasadniczy i generalizujący ich działalność.

## **X. Zatwierdzanie indywidualnych premii**

### **§ 13.**

1. Premię wypłaca się z wypracowanego funduszu premiowego, stosownie do stopnia wykonania zadań przez poszczególne komórki organizacyjne i poszczególnych pracowników.

2. W razie niewykonania zadań stanowiących podstawę wyliczenia części I-ej funduszu premiowego lub niespełnienia warunku premiowego, uzależniającego wypłatę wyliczonego funduszu premiowego (§ 6), dyrektor Centrali może zlecić wypłatę premii dla komórek organizacyjnych, które zadania wykonały. Wypłata następuje do wysokości 20% części I-ej zaplanowanego funduszu premiowego, pomniejszonego o planowaną kwotę premii przewidzianą dla Kierownictwa Centrali, z przeznaczeniem wyłącznie dla komórek organizacyjnych, które swoje zadania wykonały.

3. a) Pracownicy administracyjni i pracownicy obsługi Centrali otrzymują premię wyłącznie z części II-giej funduszu premiowego niezależnie od wykonania zadań przez Centralę i komórki organizacyjne, w skład których wchodzi,
- b) wysokość części II-giej funduszu premiowego określona jest w § 2, ust. 3 niniejszego regulaminu,
- c) premia z części II-giej funduszu premiowego jest wypłacana na podstawie oceny pracy wykonywanej przez pracowników tej grupy i ma charakter uznaniowy.

4. Pracownicy (w tym także członkowie kierownictwa) mogą być pozbawieni premii w całości lub w części, jeżeli nie wykonali swych zadań lub niedopełnili podstawowych obowiązków, również w przypadku, gdy całej komórce organizacyjnej (Centrali) przyznano fundusz premiowy (premię).



## **XI. Postanowienia końcowe**

### **§ 14.**

Pracownikom objętym zasadami wynagradzania wynikającymi z załącznika Nr 39 do Układu, nie mogą być przyznawane nagrody ani premie z innych tytułów. Nie dotyczy to nagród jubileuszowych przysługujących na podstawie odrębnych przepisów oraz nagród: państwowych, za udział w konkursach, za osiągnięcia racjonalizatorskie, za projekty wynalazcze, za opracowanie konkretnych tematów z zakresu postępu techniczno-ekonomicznego.

**T a b e l a**

**współczynników do obliczania premii stosownie do wykonania warunku  
premiowego w zakresie realizacji zamówień (wg ilości i tonażu)**

% wykonania ilościowego wskaznika zamówień	% wykonania ustalonego wskaźnika zamówień według tonażu (metrażu)					
	95	96	97	98	99	100
95	0	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5
96	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6
97	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7
98	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8
99	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9
100	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	1,0

Wielkości pośrednie interpoluje się liniowo.

## Regulamin

### premiowania pracowników zatrudnionych w Centrali Gospodarki Żelazem „Centrożelom” w Katowicach

#### I. Tworzenie i podział funduszu premiowego

##### § 1.

1. Premie dla pracowników Centrożelomu wypłaca się z funduszu premiowego, ustalonego w wysokości określonej w kwocie bezwzględnej w wskaźnikach planu Centrali na dany rok.

2. Z funduszu, o którym mowa w ust. 1, wypłaca się premię za wykonanie i przekroczenie zadań planowych i ponadplanowych, o których mowa w § 3.

3. Pracownicy objęci zasadami wynagradzania, wynikającymi z załącznika Nr 39 do Układu, nie mają prawa do żadnych innych nagród i premii poza określonymi niniejszym regulaminem.

4. Fundusz premiowy, określony w ust. 1, może być podwyższony z rezerwy Ministerstwa Przemysłu Ciężkiego względnie Zjednoczenia Hutnictwa Żelaza i Stali, utworzonej w trybie § 1, ust. 5, zał. 3 do uchwały nr 132 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. dla zjednoczeń (jednostek równorzędnych) grupujących przedsiębiorstwa przemysłowe.

##### § 2.

1. Fundusz premiowy Centrożelomu dzieli się na:

część I — przeznaczoną na premie dla członków kierownictwa: dyrektora, jego zastępców i głównego księgowego — zwanych dalej kierownictwem — oraz dla kierowników wydziałów, ich zastępców, pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych,

część II — przeznaczoną na premie dla pracowników administracyjnych i obsługi Centrali.

2. Wysokość części I-ej funduszu premiowego określa Dyrektor Zjednoczenia Hutnictwa Żelaza i Stali.

3. Wysokość II-giej części funduszu premiowego nie może przekraczać 10% funduszu płac zasadniczych pracowników administracyjnych i obsługi objętych premiowaniem.

## II. Zadania stanowiące podstawę premiowania

### § 3.

1. Wysokość pełnej premii z I części funduszu premiowego (naliczonego za wykonanie wszystkich zadań) uzależnia się od spełniania warunku premiowego.

Warunkiem premiowym na dany okres (kwartał, rok) jest wykonanie planu zbiórki złomu, sumowane narastająco od początku roku, w rozbi-  
ciu na:

- a) złom stali i żeliwa,
- b) złom metali nieżelaznych oraz odpady metalurgiczne.

Wypłata premii obliczonej za wykonanie zadania — warunku, nie może nastąpić w przypadku wykonania planu zbiórki złomu na poziomie 95% lub poniżej.

### 2. Zadanie powszechnie obowiązujące

- a) zadaniem powszechnie obowiązującym jest uzyskanie wyniku ekonomicznego co najmniej na poziomie wynikającym ze wskaźników dyrektywnych (liczone narastająco od początku roku),
- b) przez wynik ekonomiczny rozumie się stosunek salda zysków i strat bilansowych podporządkowanych Centrali Gospodarki Złomem — Rejonowych Zbiornic Złomu i Zakładów Przerobu Złomu do sumy kosztów handlowych tych przedsiębiorstw. Wynik ten podlega korekcie wg zasad ustalonych dla obliczenia podstawy odpisów na fundusz zakładowy.

3. Zadaniem planowymi dla celów premiowania są:

- a) wykonanie planu zbytu złomu,
- b) utrzymanie się w planie kosztów przerobu (bez surowca) — narastająco,
- c) inne zadania wyznaczone przez Zjednoczenie Hutnictwa Żelaza i Stali, w szczególności z zakresu:
  - skupu złomu metali kolorowych,
  - składowania złomu,
  - przerobu złomu,
  - polepszenia jakości złomu,
  - mechanizacji prac ładunkowych,
  - wykorzystania posiadanych maszyn i urządzeń.

### 4 Zadania ponadplanowe

Zjednoczenie Hutnictwa Żelaza i Stali w ramach 30 pkt. premiowych, kierując się aktualnymi potrzebami gospodarki narodowej ustala zadania ponadplanowe z zakresu zadań, o których mowa w ust. 3.



### III. Punkty premiowe

#### § 4.

- a) Wszystkie premiowe zadania, tj. powszechnie obowiązujące, planowe i ponadplanowe stanowią w ramach I części funduszu premiowego łącznie 100 punktów,
- b) Liczba zadań stanowiących podstawę premiowania z I części funduszu premiowego nie może być w zasadzie wyższa niż 5 (pięć),
- c) Liczba punktów ustalona za pełne wykonanie jednego zadania nie może być niższa niż 15, a wysokość premii niższa niż 4% funduszu płac zasadniczych pracowników premiowanych z I części funduszu premiowego,
- d) Liczba punktów przypadających za wykonanie zadania powszechnie obowiązującego i zadań planowych nie może być wyższa niż 70,
- e) Pozostała liczba punktów (różnica do 100 punktów) przypada na zadania ponadplanowe,

### IV. Obliczenie premii

#### § 5.

1. a) I część funduszu premiowego dzieli się na poszczególne zadania metodą punktową, o której mowa w § 4,  
b) I część funduszu premiowego ulega obniżeniu o 20% za każdy 1% niewykonania warunku, o którym mowa w § 3 pkt. 1.
2. W przypadku niewykonania zadania powszechnie obowiązującego, tzn. w razie pogorszenia planowanego wyniku ekonomicznego — premia za to zadanie ulega obniżeniu jak następuje:

	% pogorszenia	% obniżenia funduszu premiowego za każdy 0,1 % pogorszenia wyniku
do	0,5	2%
ponad	0,5—1,0	3%
ponad	1,0—1,5	5%
ponad	1,5—2,0	10%

Przy pogorszeniu wyniku o 2% lub powyżej, premia za to zadanie nie przysługuje.

3 W razie niepełnego wykonania pozostałych zadań planowych przysługuje premia w zmniejszonej wysokości. Premia nie przysługuje, jeżeli dane zadanie planowe zostało wykonane w 95% lub poniżej. W razie niepełnego wykonania zadania (jednak powyżej 95%) fundusz premii ustalony za wykonanie danego zadania ulega zmniejszeniu o 20% za każdy 1% niewykonania zadania.

4. Za wykonanie zadania ponadplanowego przysługuje premia w wysokości uzależnionej od stopnia wykonania tego zadania, przy czym nie ulega ona zwiększeniu przy wykonaniu zadania powyżej 100%.

5. Przy obliczaniu premii stosuje się interpolację w granicach do 0,1%.

## V. Potrącenie premii

### § 6.

W razie nieusprawiedliwionego, zgodnie z przepisami o kontroli funduszu płac, przekroczenia planowego funduszu płac w przedsiębiorstwach podległych Centrali Gospodarki Żelazem — przewyższającego 1% planowanego funduszu płac tych oddziałów, pracownicy Centrali tracą prawo do 25% części I funduszu premiowego, przypadającego na dany kwartał, w którym nastąpiło przekroczenie funduszu płac.

## VI. Wypracowany fundusz premiowy

### § 7.

Planowana I część funduszu premiowego przeliczona zgodnie z § 5 stanowi wypracowany fundusz premiowy.

## VII. Wypłata premii i ich wysokość

### § 8.

1. Wypłaty premii z funduszu premiowego dokonywane są w okresach kwartalnych z tym, że warunek wypłaty premii, zadanie powszechnie obowiązujące oraz wynik gospodarki funduszem płac, rozlicza się narastająco od początku roku.

2. Wysokość premii dla Dyrektora, jego zastępcy i Gł. Księgowego ustala Dyrektor Zjednoczenia Hutnictwa Żelaza i Stali. Wysokość premii dla pozostałych pracowników Centrali ustala Dyrektor Centrali.

3. Wysokość indywidualnych premii nie może przekroczyć w stosunku rocznym:

— dla dyrektora, jego zastępców i głównego księgowego	— 60%
— dla naczelników wydziałów	— 45%
— dla pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomicznych	— 30%
— dla pracowników administracyjnych i obsługi	— 20%

ich płacy zasadniczej, w ramach funduszu premiowego tej grupy.

## VIII. Zadania dla komórek organizacyjnych Centrali

### § 9.

1. Niezależnie od zadań, stanowiących podstawę premiowania z I części funduszu premiowego, Dyrektor Centrali może wyznaczyć zadania — warunki dla poszczególnych komórek organizacyjnych (samodzielnych stanowisk pracy). Tych zadań — warunków nie należy obejmować systemem punktowym wartościowania zadań.

2. Zadania — warunki, wyznaczone poszczególnym komórkom organizacyjnym (samodzielnym stanowiskom) powinny mieć charakter zasadniczy i generalizujący ich działalność.

## IX. Zatwierdzanie indywidualnych premii

### § 10.

1. Dyrektor Centrali dzieli I część funduszu premiowego pomiędzy poszczególne komórki organizacyjne bądź grupy pracowników w oparciu o kryteria:

- zatrudnienia,
- płac zasadniczych,
- zakresu i napięcia zadań wyznaczonych poszczególnym komórkom.

Fundusz premii poszczególnych komórek organizacyjnych może być dzielony na poszczególne stanowiska pracy (pracowników) wg udziałów wyrażonych w procentach do tego funduszu.

2. Premię wypłaca się z wypracowanego funduszu premiowego stosownie do stopnia wykonania zadań przez poszczególne komórki organizacyjne i poszczególnych pracowników.

3. W razie niewykonania zadań stanowiących podstawę wyliczenia I części funduszu premiowego lub niespełnienia zadania — warunku, uzależniającego wypłatę wyliczonego funduszu premiowego (§ 3, pkt 1), dyrektor Centrali może zlecić wypłatę premii dla komórek organizacyjnych, które zadania wykonały. Wypłata następuje do wysokości 20% części I zaplanowanego funduszu premiowego, pomniejszonego o planowaną kwotę premii przewidzianą dla Kierownictwa Centrali, z przeznaczeniem wyłącznie dla komórek organizacyjnych, które swoje zadania wykonały.

4. a) Pracownicy administracyjni i pracownicy obsługi Centrali otrzymują premię wyłącznie z II części funduszu premiowego niezależnie od wykonania zadań przez Centralę i komórki organizacyjne, w skład której wchodzi.

- b) Wysokość II-giej części funduszu premiowego określona jest w § 2, pkt. 3 niniejszego regulaminu.
- c) Premia z II części funduszu premiowego jest wypłacana na podstawie oceny pracy pracowników tej grupy i ma charakter uznaniowy.

5. Pracownicy (w tym także członkowie kierownictwa) mogą być pozbawieni premii w całości lub w części, jeżeli nie wykonali swych zadań lub nie dopełnili podstawowych obowiązków, również w przypadku, gdy całej komórce organizacyjnej (Centrali) przyznano fundusz premii (premie).



**Z a s a d y**

**wynagradzania pracowników umysłowych i pracowników fizycznych  
obsługi zatrudnionych w przedsiębiorstwach (jednostkach) obrotu  
towarowego**

§ 1.

1. W zakładach przerobu złomu: w Gliwicach, Herbach Starych i Dąbrowie Górniczej — podległych Centrali Gospodarki Złomem „Centrozłom” oraz w Zakładzie Przerobu Złomu Metali Nieżelaznych w Rudzie Śląskiej, stosuje się:

- 1) tabelę płac pracowników umysłowych obowiązującą dla przedsiębiorstw przemysłowych, zawartą w załączniku Nr 14a do Układu,
- 2) wytyczne w zakresie stosowania zasad premiowania pracowników umysłowych przedsiębiorstw produkcyjnych przemysłu hutniczego, zawarte w załączniku Nr 18a do Układu.

2. Zaliczenie zakładów, o których mowa w ust. 1, do odpowiedniej tabeli płac, następuje na podstawie decyzji Ministra Przemysłu Ciężkiego, wydanej w porozumieniu z Komitetem Pracy i Płac.

3. W odniesieniu do pracowników umysłowych i pracowników fizycznych obsługi zatrudnionych w:

- 1) Centrali Zaopatrzenia Hutnictwa,
- 2) Centrali Handlowej Metali Nieżelaznych,
- 3) rejonowych oddziałach podległych Centrali Zbytu Stali „Centrostal”,
- 4) rejonowych zbiornicach złomu podległych Centrali Gospodarki Złomem „Centrozłom”,

zwanych dalej „przedsiębiorstwami obrotu towarowego”, mają zastosowanie zasady wynagradzania określone w dalszych paragrafach niniejszego załącznika.

§ 2.

W przedsiębiorstwach obrotu towarowego, wymienionych w § 1, ust. 3, wprowadza się:

- 1) tabelę miesięcznych płac zasadniczych pracowników umysłowych z wyłączeniem umysłowych pracowników magazynowych, stanowiącą załącznik Nr 1 do niniejszych zasad,
- 2) taryfikator kwalifikacyjny pracowników umysłowych z wyłączeniem pracowników magazynowych, stanowiący załącznik Nr 2,
- 3) zasady wynagradzania umysłowych pracowników magazynowych oraz tryb zaliczania magazynów do kategorii, zawarte w załączniku Nr 3,

4) ramowe zasady premiowania pracowników umysłowych przedsiębiorstw obrotu towarowego, zawarte w załączniku Nr 4,

5) tabelę miesięcznych płac zasadniczych pracowników obsługi (fizycznych), stanowiącą załącznik Nr 5 do niniejszych zasad.

### § 3.

1. Jako powszechnie obowiązujące, ustala się III i IV tabelę płac z tym, że zaliczenie przedsiębiorstwa obrotu towarowego do III tabeli płac wymaga zgody Ministra Przemysłu Ciężkiego, na wniosek jednostki nadzędnej.

2. Zaliczenie przedsiębiorstw obrotu towarowego do I i II tabeli płac dokonuje Minister Przemysłu Ciężkiego w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Hutników.

### § 4.

1. Minister Przemysłu Ciężkiego może przyznać przedsiębiorstwu prawo do podwyższania pracownikom, określonym w ust. 2, wynagrodzenia zasadniczego w granicach do 10% powyżej górnej granicy stawki płac, wynikającej z obowiązującej tabeli płac.

2. Podwyższone wynagrodzenie zasadnicze (ust. 1) może być przyznane tylko pracownikom zajmującym stanowiska określone pod Lp. 1—16 tabeli płac zasadniczych, stanowiącej załącznik Nr 1 do niniejszych zasad oraz kierownikom zespołów magazynów, głównym magazynierom i kierownikom magazynów — tabela płac zasadniczych, stanowiąca załącznik Nr 3 — Lp. 1.

3. Liczba pracowników, którym przyznano podwyższone wynagrodzenie zasadnicze, nie może przekraczać 10% stanu zatrudnienia pracowników umysłowych w przedsiębiorstwie.

### § 5.

1. Dyrektor zjednoczenia, na wniosek dyrektora przedsiębiorstwa obrotu towarowego, może zwolnić od obowiązku uzupełnienia wykształcenia pracowników, którzy ukończyli już 45 lat życia.

2. Postanowienie ust. 1, nie dotyczy pracowników, zatrudnionych na stanowisku radcy prawnego i referenta prawnego.

### § 6.

1. Pracownikowi może być podwyższone wynagrodzenie zasadnicze na tym samym stanowisku nie częściej niż co dwa lata i nie więcej, niż o jedną stawkę płacy zasadniczej.

2. W szczególnie uzasadnionych przypadkach dyrektor przedsiębiorstwa obrotu towarowego może podwyższyć pracownikowi wynagrodzenie zasadnicze o dwie stawki.

3. Pracownicy zwolnieni na podstawie § 5, ust. 1, od wymagań kwalifikacyjnych w zakresie wykształcenia, nie mogą otrzymać w drodze awansu najwyższej płacy zasadniczej, przewidzianej dla danego stanowiska w tabeli płac.

#### § 7.

1. Pracownicy umysłowi, zatrudnieni w przedsiębiorstwach obrotu towarowego, mogą otrzymywać premie z funduszu premiowego, tworzonego w wysokości od 10 do 25% płac zasadniczych tych pracowników.

2. Wysokość funduszu premiowego w granicach określonych w ust. 1, ustala dla poszczególnych przedsiębiorstw kierownik jednostki nadrzędnej nad przedsiębiorstwem.

3. Ramowe zasady premiowania określa załącznik Nr 4 do niniejszych zasad.

4. Ramowe zasady premiowania (ust. 3) stanowią podstawę do opracowania, w porozumieniu z radą zakładową, szczegółowych regulaminów premiowania.

5. Szczegółowe regulaminy premiowania zatwierdza jednostka nadrzędna nad przedsiębiorstwem obrotu towarowego.

6. Przepisy ust. 1—5 nie dotyczą maszynistek zatrudnionych w maszynopisowniach, dla których utrzymuje się dotychczasowe zasady premiowania.

#### § 8.

Pracownicy obsługi, zajmujący stanowiska wymienione w tabeli płac, stanowiącej załącznik Nr 5 do niniejszych zasad, mogą otrzymywać premie w wysokości nie przekraczającej 10% ich płac zasadniczych.

#### § 9.

1. Pracownikom objętym niniejszym załącznikiem nie przysługują nagrody i premie wypłacane ze środków nie objętych planem funduszu płac.

2. Przepis ust. 1 nie dotyczy nagród i premii, których dalsze stosowanie przewidziane jest w załączniku Nr 1 do zarządzenia Nr 118 Ministra Przemysłu Ciężkiego z dnia 5 czerwca 1964 r. w sprawie nagród i premii wypłacanych poza planem funduszu płac, lub ze środków nie objętych funduszem płac — pracownikom zatrudnionym w jednostkach organizacyjnych resortu przemysłu ciężkiego.

3 Pracownicy przedsiębiorstw obrotu towarowego zachowują prawo do przewidzianych w przepisach szczególnych, świadczeń pieniężnych i świadczeń w naturze, przysługujących w danym przedsiębiorstwie w dniu 1 lutego 1967 r.

#### § 10.

1. Czas pracy pracowników przedsiębiorstw obrotu towarowego wynosi 46 godzin tygodniowo.

2. Pracownikom umysłowym i obsługi przedsiębiorstw obrotu towarowego przysługuje prawo do dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, według art. 25, 26 i 27 części ogólnej Zbiorowego Układu Pracy.

3. Przepis ust. 2 nie ma zastosowania do pracowników zajmujących kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy określone w załączniku Nr 17 do Układu.

4. Pracownikom tym przysługuje prawo do oddzielnego wynagrodzenia za pracę poza normalnymi godzinami pracy tylko w przypadkach, o których mowa w § 1, ust. 3, przepisów określających kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy.

#### § 11.

W odniesieniu do robotników i innych pracowników fizycznych wynagradzanych według powszechnie obowiązujących przepisów (kierowcy samochodowi, konwojenci, straż przemysłowe itd.) mają zastosowanie odpowiednie przepisy załączników do Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Hutniczego, jak np.:

1) tabele płac pracowników fizycznych, zawarte w załącznikach Nr 2a i 2b do Układu,

2) zasady premiowania pracowników fizycznych, określone w załącznikach Nr 3a, 3b i 3c do Układu,

3) zasady wynagradzania i czas pracy pracowników transportu samochodowego, zawarte w załączniku Nr 4 do Układu,

4) zasady wynagradzania i czas pracy pracowników zatrudnionych stale lub dorywczo przy konwojowaniu, zawarte w załączniku Nr 7 do Układu,

5) zasady wynagradzania i czas pracy pracowników uzbrojonej i nieuzbrojonej straży przemysłowej, zawarte w załączniku Nr 36 do Układu, przy czym stosowanie tych przepisów wymaga odrębnej decyzji,

6) zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w pracowniczych placówkach żywienia zbiorowego prowadzonych we własnym zakresie przez zakłady pracy (z wyjątkiem jednostek budżetowych) lub w ramach działalności oddziałów zaopatrzenia robotniczego, zawarte w załączniku Nr 31 do Układu.



**Tabela**  
**miesięcznych płac zasadniczych pracowników umysłowych**  
**z wyłączeniem umysłowych pracowników magazynowych**

Lp.	Stanowisko	Miesięczna płaca zasadnicza w zł			
		tabela I	tabela II	tabela III	tabela IV
1	2	3	4	5	6
1	Dyrektor	5.500	5.000	4.500	4.000
		5.250	4.750	4.250	3.800
		5.000	4.500	4.000	3.600
					3.400
				3.200	
2	Dyrektor zakładu przygotowa- nia rud *)	5.000			
		4.750			
		4.500			
		4.250			
3	Zastępca dyrektora, główny ekonomista — zastępca dyrek- tora, Kierownik działu ekonomiczne- go, pełniący funkcję głównego ekonomisty, Główny księgowy — pełniący funkcję głównego ekonomisty, główny księgowy, z-ca dyrek- tora zakładu przygotowania rud d/s technicznych *)	4.500	4.250	3.800	3.400
		4.250	4.000	3.600	3.200
		4.000	3.800	3.400	3.000
		3.800	3.600	3.200	2.850
					2.700
4	Szef zespołu: zbytu, sprzedaży składowej, zaopatrzenia i go- spodarki magazynowej **), główny dyspozytor *) główny rzeczoznawca *)	4.250			
		4.000			
		3.800			
		3.600			
5	Kierownik działu ekonomiczne- go, technicznego i handlowego, kierownik wydziału produkcyj- nego lub pomocniczego w za- kładzie przygotowania rud *), kierownik wydzielonej składni- cy-składowiska rud *), kierow- nik Oddz. I	4.000	3.600	3.400	3.200
		3.800	3.400	3.200	3.000
		3.600	3.200	3.000	2.850
		3.400	3.000	2.850	2.700
			2.550		
			2.400		

\*) Stanowisko to może występować tylko w Centrali Zopatrzenia Hutnictwa.

\*\*\*) Stanowisko to może występować tylko w Centrali Handlowej Metali Nie-  
żelaznych.

1	2	3	4	5	6
	kierownik oddziału przerobu złomu ***) radca prawny				
6	Zastępca głównego księgowego, kierownik delegatury centrali *)	3.800 3.600 3.400 3.200	3.400 3.200 3.000 2.800	3.200 3.000 2.850 2.700	3.000 2.850 2.700 2.550 2.400
7	Zastępca kierownika działu ekonomicznego, technicznego i handlowego, zastępca kierownika wydziału produkcyjnego lub pomocniczego w zakładzie przygotowania rud *), zastępca kierownika wydzielonej składnicy-składowiska rud *), kierownik oddziału produkcyjnego i pomocniczego *), kierownik zmiany w wydziale produkcyjnym *), kierownik działu kadr i szkolenia zawodowego, kierownik sekcji ekonomicznej, technicznej i handlowej, kierownik laboratorium, rzeczoznawca fachowy, starszy rewident	3.400 3.200 3.000 2.850	3.200 3.000 2.850 2.700	3.000 2.850 2.700 2.550	2.850 2.700 2.550 2.400 2.250 2.100
8	Starszy inspektor, starszy instruktor	3.200 3.000 2.850 2.700	3.000 2.850 2.700 2.550	2.850 2.700 2.550 2.400	2.700 2.550 2.400 2.250
9	Zastępca kierownika działu kadr i szkolenia zawodowego, kierownik działu administracyjno-gospodarczego, kierownik sekcji kadr i szkolenia zawodowego, starszy dyspozytor *), starszy mistrz wydziału produkcyjnego	3.000 2.850 2.700 2.550	2.850 2.700 2.550 2.400	2.700 2.550 2.400 2.250	2.550 2.400 2.250 2.100 2.000 1.900

\*) Stanowisko to może występować tylko w Centrali Zaopatrzenia Hutnictwa.

\*\*) Stanowisko to może występować tylko w rejonowych zbiornicach złomu.

1	2	3	4	5	6
10	Zastępca kierownika działu administracyjno-gospodarczego, kierownik sekcji administracyjno-gospodarczej	2.700 2.550 2.400 2.250	2.550 2.400 2.250 2.100	2.400 2.250 2.100 2.000	2.250 2.100 2.000 1.900 1.800
11	Starszy referent ekonomiczny, starszy referent techniczny, (st. mechanik, st. chemik, st. energetyk, st. metalurg), starszy referent handlowy, starszy referent do spraw..., st. towaroznawca, st. dekorator, st. mistrz wydz. pomocniczego, mistrz wydz. produkcyjnego, dyspozytor	2.700 2.550 2.400 2.250		2.400 2.250 2.100 2.000	
12	Inspektor, Instruktor, Rewident, kontroler w stacji maszyn liczących (co najmniej 5 maszyn do fakturowania), starszy księgowy			2.550 2.400 2.250 2.100 2.000 1.900 1.800	
13	Referent ekonomiczny ref. techniczny (mechanik, chemik, metalurg, energetyk), ref. handlowy, ref. do spraw..., towaroznawca, dekorator, Mistrz wydz. pomocniczego, rewident-inwentaryzator, st. inwentaryzator			2.250 2.100 2.000 1.900 1.800 1.700	
14	Inwentaryzator, st. kontroler techniczny, st. laborant, st. kalkulator, st. referent, kierownik sekretariatu, operator maszyn do księgowania i fakturowania			2.100 2.000 1.900 1.800 1.700 1.600	
15	Sekretarka — stenotypistka			2.000 1.900 1.800 1.700	

1	2	3	4	5	6
				1.600	
				1.500	
16	Kontroler techniczny, kalkulator, laborant, mł. inwentaryzator, kierownik kancelarii głównej, tajnej, maszynopisowni, centra- li telefonicznej			1.800	
				1.700	
				1.600	
				1.500	
				1.400	
				1.300	
				1.200	
17	Referent, księgowy, kasjer, starszy fakturzysta			1.700	
				1.600	
				1.500	
				1.400	
18	Sekretarka, Teletypistka			1.500	
				1.400	
				1.300	
				1.200	
				1.100	
				1.000	
19	Intendent, archiwista, rachmistrz, kontysta, fakturzysta, mł. referent			1.400	
				1.300	
				1.200	
				1.100	
				1.000	
20	Maszynistka: a) poza maszynopisownią			1.500	
				1.400	
				1.300	
				1.200	
				1.100	
				1.000	
				1.000	
				950	
	b) w maszynopisowni			1.100	
				1.000	
				950	
21	Telefonistka			1.200	
				1.100	
				1.000	
				950	



## U w a g i :

1. Pod określeniem:

- a) dział — należy rozumieć komórkę organizacyjną przedsiębiorstwa o zatrudnieniu co najmniej 5 pracowników,
- b) sekcja — należy rozumieć odpowiednią komórkę organizacyjną o zatrudnieniu co najmniej 3 pracowników.

2. Stanowiska st. inspektorów i st. instruktorów mogą występować tylko w działach i sekcjach technicznych, ekonomicznych i handlowych, lub jako samodzielne stanowiska pracy. W przypadku, gdy w dziale kadr i szkolenia zawodowego nie występuje stanowisko zastępcy kierownika działu, dopuszcza się możliwość zatrudnienia pracownika na stanowisku st. inspektora do spraw szkolenia zawodowego.

Załącznik Nr 2  
do zasad wynagradzania pracowników przedsiębiorstw (jednostek) obrotu towarowego.

**Taryfikator kwalifikacyjny  
dla stanowisk pracy w przedsiębiorstwach obrotu towarowego**

Lp.	Nazwa stanowiska	Wymagane kwalifikacje w zakresie wykształcenia i stażu pracy
1	2	3
1	Dyrektor	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne, prawnicze, techniczne, 8 lat praktyki zawodowej w zawodach ekonomicznych lub technicznych. 2) Średnie wykształcenie ekonomiczne, techniczne lub inne średnie, 12 lat praktyki zawodowej w zawodach technicznych lub ekonomicznych.
2	Dyrektor zakładu przygotowania rud	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne, prawnicze, techniczne, 8 lat praktyki zawodowej w zawodach ekonomicznych lub technicznych. 2) Średnie wykształcenie ekonomiczne, techniczne lub inne średnie, 12 lat praktyki zawodowej w zawodach technicznych lub ekonomicznych.
3	a) Z-ca dyrektora, gł. ekonomista, z-ca dyrektora, zastępca dyr. zakładu przygotowania rud d/s technicznych	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne, prawnicze, techniczne itp., 7 lat praktyki w zawodach ekonomicznych, technicznych, w zależności od charakteru podległych komórek organizacyjnych, w tym przynajmniej 3 lata na stanowisku kierowniczym w danej specjalności. 2) Średnie wykształcenie ekonomiczne, techniczne lub inne średnie, 11 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych, w tym przynajmniej 7 lat na stanowisku kierowniczym w danej specjalności.
	b) kierownik działu ekonomicznego, pełniący funkcję gł. ekonomisty	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub inne wyższe*), 7 lat praktyki, w tym 3 lata praktyki na stanowisku kierowniczym w służbie ekonomicznej. 2) Średnie wykształcenie ekonomiczne lub inne średnie*), 11 lat praktyki-

\*) Jeżeli wykształcenie daje zakres wiadomości i umiejętności wymaganych od służby ekonomicznej.

1	2	3
	c) Główny księgowy pełniący funkcję gł. ekonomisty, gł. księgowy	<p>ki, w tym 6 lat praktyki na stanowisku kierowniczym w służbie ekonomicznej.</p> <p>1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze, 7 lat praktyki zawodowej w księgowości, w tym przynajmniej 5 lat praktyki na stanowisku kierowniczym w działach finansowo-księgowych</p> <p>2) Średnie wykształcenie ekonomiczne lub inne średnie*), 11 lat praktyki w księgowości, w tym przynajmniej 5 lat praktyki na stanowisku kierowniczym w działach finansowo-księgowych.</p>
4	Szef zespołu: zbytu, sprzedaży składowej, zaopatrzenia i gospodarki magazynowej, główny rzeczoznawca	<p>1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne, prawnicze, techniczne, itp., 7 lat praktyki w zawodach ekonomicznych, technicznych, w zależności od charakteru podległych komórek organizacyjnych, w tym przynajmniej 3 lata na stanowisku kierowniczym w danej specjalności.</p> <p>2) Średnie wykształcenie ekonomiczne, techniczne, lub inne średnie, 11 lat praktyki w zawodach technicznych, lub ekonomicznych, w tym przynajmniej 7 lat na stanowisku kierowniczym w danej specjalności.</p>
5	a) Kierownik działu ekonomicznego, technicznego i handlowego, główny dyspozytor, kierownik wydziału produkcyjnego lub pomocniczego w zakładzie przygotowania rud, kierownik wydzielonej składnicy składowiska rud, kier. oddz. przerobu złomu	<p>1) Wyższe wykształcenie techniczne, ekonomiczne lub prawnicze, 5 lat praktyki w zawodach technicznych, ekonomicznych w zależności od charakteru komórki (stanowiska).</p> <p>2) Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 9 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych, w zależności od charakteru komórki organizacyjnej.</p>
	b) Radca prawny	Zgodnie z zasadami wynagradzania radców prawnych i referentów prawnych, zawartymi w załączniku Nr 16d do Układu.

1	2	3
6	a) Z-ca głównego księgowego	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze, 5 lat praktyki zawodowej w księgowości, w tym przynajmniej 3 lata praktyki na stanowisku kierowniczym w działach finansowo-księgowych 2) Średnie wykształcenie ekonomiczne, 9 lat praktyki w księgowości, w tym przynajmniej 3 lata praktyki na stanowisku kierowniczym w działach finansowo-księgowych.
	b) Kierownik delegatury centrali	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze, 5 lat praktyki zawodowej, w tym przynajmniej 3 lata praktyki na stanowisku kierowniczym w działach ekonomicznych lub technicznych. 2) Średnie wykształcenie ekonomiczne, 9 lat praktyki, w tym przynajmniej 3 lata praktyki na stanowisku kierowniczym w działach ekonomicznych lub technicznych.
7	a) Zastępca kierownika działu ekonomicznego, technicznego i handlowego, zastępca kier. wydziału produkcyjnego lub pomocniczego w zakładzie przygotowania rud, z-ca kierownika wydzielonej składnicy-składowiska rud, kierownik oddziału produkcyjnego i pomocniczego, kierownik zmiany w wydz. produkcyjnym. Kierownik sekcji ekonomicznej, technicznej i handlowej, kierownik laboratorium, rzeczoznawca fachowy	1) Wyższe wykształcenie techniczne, ekonomiczne lub prawnicze, 4 lata praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych, w zależności od charakteru zatrudnienia. 2) Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 8 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych w zależności od charakteru zatrudnienia.



1	2	3
	b) Kierownik działu kadr i szkolenia zawodowego	Średnie wykształcenie, 7 lat praktyki w administracji.
	c) Starszy rewident	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze, 4 lata praktyki w księgowości, w tym przynajmniej 2 lata praktyki kontrolno-rewizyjnej. 2) Średnie wykształcenie, skrócony kurs księgowości, 8 lat praktyki w księgowości, w tym przynajmniej 3 lata praktyki kontrolno-rewizyjnej.
8	St. inspektor, St. instruktor	1) Wyższe wykształcenie techniczne, ekonomiczne lub prawnicze, 4 lata praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych, w tym przynajmniej 2 lata w specjalności, odpowiadającej charakterowi zatrudnienia. 2) Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 8 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych, w tym przynajmniej 3 lata w specjalności odpowiadającej charakterowi zatrudnienia.
9	a) Starszy dyspozytor, starszy mistrz wydz. produkcyjnego	1) Wyższe wykształcenie techniczne, ekonomiczne lub prawnicze, 2 lata praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych. 2) Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 6 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych.
	b) Z-ca kierownika działu kadr i szkolenia zawodowego, kierownik sekcji kadr i szkolenia zawodowego	Średnie wykształcenie, 6 lat praktyki w administracji.
	c) Kierownik działu administracyjno-gospodarczego	Średnie wykształcenie, 6 lat praktyki w administracji.
10	Z-ca kierownika działu adm.-gospodarczego, kierownik sekcji adm.-gospodar.	Średnie wykształcenie, 6 lat praktyki w administracji.

1	2	3
11	a) st. referent techniczny, (st. mechanik, st. chemik, st. metalurg, st. energetyk), ekonomiczny i handlowy, st. referent do spraw..., st. towaroznawca, st. dekorator, dyspozytor  b) st. mistrz wydz. pomocniczego	1) Wyższe wykształcenie techniczne, ekonomiczne, prawnicze lub inne, 2 lata praktyki w specjalności odpowiadającej charakterowi zatrudnienia. 2) Średnie wykształcenie techniczne, ekonomiczne lub inne, 6 lat praktyki w specjalności odpowiadającej charakterowi zatrudnienia.  1) Wyższe wykształcenie techniczne, 2 lata praktyki w danej specjalności. 2) Średnie wykształcenie techniczne, 6 lat praktyki w danej specjalności. 3) Uprawnienia mistrzowskie, 9 lat praktyki w zawodzie.
12	a) Inspektor, Instruktor          b) kontroler w stacji maszyn liczących    c) rewident    d) st. księgowy	1) Wyższe wykształcenie techniczne, ekonomiczne lub prawnicze, 2 lata praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych. 2) Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 6 lat praktyki w zawodach technicznych lub ekonomicznych, w tym przynajmniej 2 lata praktyki w specjalności odpowiadającej charakterowi zatrudnienia.  1) Wyższe wykształcenie, 2 lata praktyki w specjalności odpowiadającej charakterowi zatrudnienia. 2) Średnie wykształcenie, 6 lat praktyki w specjalności odpowiadającej charakterowi zatrudnienia.  1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze, 2 lata praktyki w księgowości, w tym przynajmniej 1 rok na samodzielnym stanowisku w komórce finans.-księg. 2) Średnie wykształcenie ekonomiczne, lub inne średnie, 6 lat praktyki w księgowości, w tym przynajmniej 3 lata na samodzielnym stanowisku w komórce finans.-księg.  1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze, 2 lata praktyki w księgowości.

1	2	3
		2) Średnie wykształcenie ekonomiczne lub inne średnie, 6 lat praktyki w księgowości.
13	a) Referent ekonomiczny, techniczny (mechanik, chemik, metalurg, energetyk) i handlowy ref. do spraw..., towaroznawca, dekorator	1) Wyższe wykształcenie techniczne, prawnicze lub inne, wstępny staż pracy. 2) Średnie wykształcenie techniczne, ekonomiczne lub inne, 5 lat praktyki w specjalności odpowiadającej charakterowi zatrudnienia.
	b) mistrz wydziału pomocniczego	1) Średnie wykształcenie techniczne, 3 lata praktyki w danej specjalności. 2) Uprawnienia mistrzowskie, 6 lat praktyki w danej specjalności.
	c) Rewident-inwentaryzator, st. inwentaryzator	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze, kurs dla inwentaryzatorów, 2 lata praktyki w specjalności odpowiadającej charakterowi zatrudnienia. 2) Średnie wykształcenie ekonomiczne, kurs dla inwentaryzatorów, 6 lat praktyki w specjalności odpowiadającej charakterowi zatrudnienia.
14	a) Inwentaryzator	Średnie wykształcenie ekonomiczne, kurs dla inwentaryzatorów, 3 lata praktyki w komórkach handlowych.
	b) st. kontroler tech. st. kalkulator, st. laborant, st. referent, operator maszyn do księgowania i fakturowania	1) Wyższe wykształcenie, wstępny staż pracy. 2) Średnie wykształcenie, 4 lata praktyki w specjalności odpowiadającej charakterowi zatrudnienia.
	c) kierownik sekretariatu	Średnie wykształcenie, 5 lat praktyki w administracji.
15	Sekretarka — stenotypistka	Średnie wykształcenie. Umiejętność stenografowania z szybkością 150 zgłosek na minutę. Umiejętność pisania na maszynie z szybkością 180 uderzeń na minutę.

1	2	3
16	Kontroler techniczny, kalkulator, mł. inwentaryzator, kierownik: kancelarii głównej, tajnej, maszynopisowni, centrali telefonicznej, laborant	Średnie wykształcenie, 2 lata praktyki w specjalności zawodowej, odpowiadającej charakterowi zatrudnienia.
17	Referent, księgowy, kasjer, st. fakturzystka	1) Średnie wykształcenie. 2) Ukończony kurs księgowości z wiadomościami na poziomie szkoły średniej, 2 lata praktyki w komórce finansowo-księgowej.
18	a) Sekretarka	Średnie wykształcenie, 2 lata praktyki w administracji, umiejętność pisania na maszynie.
	b) teletypistka	1) Średnie wykształcenie, kurs specjalistyczny z zakresu obsługi dalekopisu, 2 lata praktyki w zawodzie. 2) Podstawowe wykształcenie, kurs specjalistyczny z zakresu obsługi dalekopisu, 4 lata praktyki w zawodzie.
19	Intendent, archiwista, rachmistrz, kontysta, fakturzysta, mł. referent	1) Średnie wykształcenie. 2) Podstawowe wykształcenie, 2 lata praktyki. 3) Ukończony kurs księgowości.
20	Maszynistka	Średnie wykształcenie, umiejętność pisania na maszynie z szybkością 180 uderzeń na minutę.
21	Telefonistka	Wykształcenie podstawowe, znajomość obsługi centrali telefonicznej.

#### UWAGA:

Wymogu wyższego wykształcenia nie stosuje się do pracowników zatrudnienia na stanowiskach wymienionych pod Lp. 12 do 14 w przedsiębiorstwach zaliczonych do III i IV tabeli płac.



**Z a s a d y**  
**wynagradzania umysłowych pracowników magazynowych oraz tryb**  
**zaliczania magazynów do kategorii**

§ 1.

Dla umysłowych pracowników magazynowych ustala się następującą tabelę miesięcznych płac zasadniczych:

Lp.	Stanowisko	Płaca zasadnicza w zł miesięcznie — Kategoria magazynu		
		I	II	III
1	Kierownik zespołu magazynów  Główny magazynier Kierownik magazynu	2.400	2.100	1.900
		2.250	2.000	1.800
		2.100	1.900	1.700
		2.000	1.800	1.600
		1.900	1.700	1.500
2	Starszy magazynier		1.900	
			1.800	
			1.700	
			1.600	
			1.500	
			1.400	
3	Magazynier		1.700	
			1.600	
			1.500	
			1.400	
			1.300	
			1.200	

§ 2.

Ustala się dla umysłowych pracowników magazynowych następujące wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia oraz praktyki zawodowej:

Lp.	Stanowisko	Wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia oraz praktyki zawodowej
1	2	3
1	Kierownik zespołu magazynu  Główny magazynier Kierownik magazynu	a) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub techniczne oraz 2 lata praktyki zawodowej w danej branży, b) Średnie wykształcenie ekonomiczne lub techniczne, kurs specjalistyczny*) oraz 6 lat praktyki zawodowej w danej branży,



— do 40 pkt

— zalicza się do kat. III

3. Ustala się następujące punkty:

1) z tytułu planowanych obrotów rocznych (sprzedaży magazynowej, jak też przerzutów towarów w przedsiębiorstwach prowadzących sprzedaż na szczeblu zbytu i hurtu, a będących przedsiębiorstwami o bezszczeblowej strukturze obrotu towarowego) oraz planowanych usług przeładunkowych, wyrażonych wartością przeładowanej masy towarowej:

— przy obrotach powyżej 45 mln zł — 50 pkt

— przy obrotach powyżej 15 do 45 mln zł — 30 „

— przy obrotach do 15 mln zł — 10 „

2) z tytułu pracochłonności określonej liczbą pozycji magazynowanych według stanu na ostatni dzień roku poprzedniego:

— przy ilości powyżej 1.500 pozycji — 40 pkt

— przy ilości powyżej 700 do 1.500 pozycji — 25 „

— przy ilości powyżej 300 do 700 pozycji — 15 „

— przy ilości powyżej 100 do 300 pozycji — 10 „

— przy ilości powyżej 50 do 100 pozycji — 5 „

4. W przypadku, gdy przedmiotem obrotu magazynowego są:

a) towary szkodliwe dla zdrowia i niebezpieczne,

b) aparaty i urządzenia precyzyjne,

— wyliczone zgodnie z ust. 3 — punkty ulegają podwyższeniu w następującej wysokości:

Udział % obrotów towarami wymienionymi w ust. 4 lit. a-b w obrotach ogółem	%% zwiększenia punktów
powyżej 75%	75%
powyżej 50 do 75%	50%
powyżej 25 do 50%	25%
powyżej 5 do 25%	10%

5. W przypadku, gdy przedmiotem obrotu magazynowego są towary, które mogą być zaliczone do obydwu z wymienionych w ust. 4 grup towarowych — wartości tych towarów mogą być sumowane w celu ustalenia ich procentowego udziału w obrotach ogółem. Nie obejmuje to przypadków, gdy dotyczy to tych samych towarów. Należy wówczas kierować się wielkością większą.

§ 5.

1. Zaliczenia magazynów do kategorii dokonuje na początku roku dyrektor przedsiębiorstwa w oparciu o ustalenia § 4.

2. Dyrektor przedsiębiorstwa może — za zgodą jednostki nadrzędnej — podwyższyć liczbę punktów wyliczonych zgodnie z ustaleniami § 4. ust. 3 i 4 o dalsze 10 punktów, biorąc pod uwagę szczególne warunki pracy w magazynie (mechanizacja prac magazynowych, warunki klimatyzacyjne, liczba dokumentów przychodowych i rozchodowych itp.).



## Ramowe zasady premiowania pracowników umysłowych przedsiębiorstw obrotu towarowego

### Tworzenie i podział funduszu premiowego

#### § 1.

1. Premie pracowników umysłowych przedsiębiorstw obrotu towarowego wypłaca się z funduszu premiowego, ustalonego w wysokości określonej we wskaźnikach dyrektywnych planu.

2. Wysokość funduszu premiowego ustala corocznie w kwocie bezwzględnej, w zależności od charakteru, rodzaju i ilości zadań przypadających do wykonania:

- 1) Minister Przemysłu Ciężkiego — dla przedsiębiorstw zgrupowanych w zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych).
- 2) Dyrektor zjednoczenia (jednostki równorzędnej) — dla poszczególnych przedsiębiorstw.

3. Wysokość funduszu premiowego dla poszczególnych przedsiębiorstw powinna być zróżnicowana w zależności od stopnia napięcia, wzrostu i złożoności zadań, z tym, że nie może być niższa niż 10% płac zasadniczych, premiowanych pracowników umysłowych danego przedsiębiorstwa.

4. Maksymalna wysokość funduszu premiowego nie może przekraczać 25% płac zasadniczych premiowanych pracowników.

5. W ramach funduszu premiowego, ustalonego zgodnie z przepisami ust. 2 pkt. 1, tworzy się w zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych) rezerwy w wysokości 2—4% tego funduszu, z przeznaczeniem na zwiększenie funduszu premiowego za realizację niektórych ważnych i wyjątkowo trudnych zadań, zwłaszcza zleconych przedsiębiorstwu do wykonania dodatkowego w ciągu roku, ze szczególnym uwzględnieniem zadań w dziedzinie postępu technicznego w obrocie towarowym oraz zaspokojenia szczególnie ważnych potrzeb gospodarki narodowej.

#### § 2.

1. Z funduszu premiowego, o którym mowa w § 1, wypłaca się premie za wykonanie i przekroczenie zadań wynikających z planu finansowo-handlowego oraz innych zadań ponadplanowych, ustalonych zgodnie z potrzebami gospodarki narodowej.

2. Z funduszu premiowego przedsiębiorstwa wydziela się fundusz premii dla pracowników finansowo-księgowych za sporządzenie w terminie bilansu rocznego; pozostały fundusz premii dzieli się na:

1) część I, przeznaczoną na premie dla:

- członków kierownictwa: dyrektora, jego zastępców i głównego księgowego,
- szefów zespołów, głównego rzeczoznawcy, kierowników działów (sekcji): technicznych, ekonomicznych, handlowych oraz kadr i szkolenia zawodowego; kierowników: wydziałów produkcyjnych i pomocniczych, składnic (składowisk), oddziału przerobu złomu,
- pozostałych pracowników inżynieryjno-technicznych, ekonomicznych, handlowych i magazynowych,

2) część II, przeznaczoną na premie dla pracowników administracyjnych.

3. Podziału funduszu premiowego na poszczególne jego części, z wydzielaniem części funduszu premiowego dla kierownictwa przedsiębiorstwa, dokonuje dla każdego przedsiębiorstwa kierownik jednostki nadrzędnej.

4. Z części I funduszu premiowego pracowników zarządu przedsiębiorstwa, ustalonej zgodnie z ust. 3, dyrektor przedsiębiorstwa wydziela fundusze premiowe dla pracowników wydzielonych komórek organizacyjnych (zakłady, składowiska, bazy itp.), posiadających własne zadania planowe, w oparciu o kryteria:

- zatrudnienia,
- płac zasadniczych,
- zakresu czynności i odpowiedzialności pracowników,
- warunków pracy (warunki szkodliwe dla zdrowia),
- napięcia i złożoności wyznaczonych zadań.

5. Wysokość części II funduszu premiowego nie może przekraczać 10% funduszu płac zasadniczych pracowników administracyjnych.

6. Wysokość funduszu premiowego za sporządzenie w terminie bilansu rocznego nie może przekraczać 15% miesięcznego funduszu płac zasadniczych ogółu pracowników finansowo-księgowych. Premie pracowników finansowo-księgowych za sporządzenie w terminie bilansu rocznego wypłaca się niezależnie od spełnienia przez poszczególne grupy pracowników przedsiębiorstwa zadań (warunków), uprawniających do premii za wykonanie tych zadań.

Wysokość premii indywidualnej za sporządzenie w terminie bilansu rocznego nie może przekraczać 30% miesięcznej płacy zasadniczej danego pracownika, pod warunkiem, że brał on udział przy sporządzaniu sprawozdania finansowego (bilansu) i pracował w danym zakładzie pracy co najmniej 3 miesiące przed datą złożenia rocznego sprawozdania (bilansu). Fundusz przeznaczony na premię bilansową zmniejsza się o 4% za każdy dzień opóźnienia w terminowym złożeniu prawidłowo sporządzonego, rocznego sprawozdania.

### § 3.

Wysokość premii indywidualnych, wypłacanych z funduszu premiowego, o których mowa w §§ 1 i 2 ust. 1—5, nie może przekroczyć w stosunku rocznym:

- dla dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców, dyrektora zakładu przygotowania rud, jego zastępcy, głównego ekonomisty, głównego księgowego, pełniącego funkcję głównego ekonomisty, głównego księgowego oraz kierownika działu ekonomicznego, pełniącego funkcję głównego ekonomisty — 60% ich wynagrodzenia zasadniczego,
- dla szefów zespołów, zastępcy głównego księgowego, głównego dyspozytora, głównego rzeczoznawcy, kierowników działów, kierowników wydziałów produkcyjnych i pomocniczych, składnic, składowisk, oddziałów — 45% ich wynagrodzenia zasadniczego,
- dla pozostałych pracowników inżynieryjno-technicznych, ekonomicznych, handlowych i magazynowych — 30% ich wynagrodzenia zasadniczego,
- dla pracowników administracyjnych — 20% ich wynagrodzenia zasadniczego.

### § 4.

1. Wszystkie zadania stanowią w ramach części I funduszu premiowego łącznie 100 punktów.

2. Przy ustalaniu zadań premiowych należy przestrzegać następujących zasad:

- 1) liczba zadań, stanowiących podstawę premiowania z części I funduszu premiowego, nie może być wyższa niż 5,
- 2) liczba punktów, ustalona za pełne wykonanie jednego zadania, nie może być niższa niż 15, a wysokość premii — niższa niż 4% funduszu płać zasadniczych — pracowników premiowanych z części I funduszu premiowego,
- 3) liczba punktów przypadających za wykonanie zadań planowych nie może być wyższa niż 65,
- 4) pozostała liczba punktów (różnica do 100 punktów) przypada na zadania ponadplanowe.

3. Zadania stanowiące podstawę premiowania powinny być wyznaczone w formie jednoznacznej i określone w sposób zabezpieczający ich wymierzalność oraz kontrolę ilości i jakości wykonania.



## Premiowanie z części I funduszu premiowego

### § 5.

1. Dla przedsiębiorstw obrotu towarowego ustala się:

1) jako powszechnie obowiązujący warunek wypłaty premii — wykonanie planu obrotu towarowego w układzie branżowym lub według grup asortymentów z podziałem na grupy odbiorców (resorty, centralne urzędy): w przypadku wielokierunkowej działalności przedsiębiorstwa (np.: hurt, skup, zaopatrzenie i produkcja na cele zaopatrzeniowe) do branży, lub grupy asortymentowej, należy przyjąć zadania planowe z tego zakresu.

Ustalenie treści zadania winno być dokonane zgodnie z § 4 ust. 3, z tym, że sposób rozliczania tego zadania określi dyrektor jednostki nadrzędnej w wytycznych do opracowania regulaminów szczegółowych dla podległych przedsiębiorstw.

2) jako powszechnie obowiązujące zadanie — uzyskanie wyniku ekonomicznego co najmniej na poziomie wynikającym ze wskaźników dyrektywnych, przy czym pod pojęciem wyniku ekonomicznego rozumieć należy stosunek salda zysków i strat bilansowych do sumy kosztów handlowych.

2. Powszechnie obowiązującego warunku wypłaty pełnej wysokości premii z części I funduszu premiowego nie obejmuje się punktową wy ceną wartościowania zadań.

3. W razie niepełnego wykonania warunku, o którym mowa w ust. 1 pkt. 1 i ust. 2 (jednakże powyżej 95%), fundusz premiowy, wynikający z wykonania zadań premiowych, ulega obniżeniu o 20% za każdy 1% brakujący do 100%.

4. W razie niepełnego wykonania powszechnie obowiązującego zadania, premia za to zadanie ulega obniżeniu, jak następuje:

% niewykonania	% obniżenia funduszu premiowego za każdy 0,1% niewykonania zadania
— do 0,5	2 %
— ponad 0,5 do 1,0	3 %
— ponad 1,0 do 1,5	5 %
— ponad 1,5 do 2,0	10 %

Przy niewykonaniu zadania ponad 2% premia za to zadanie nie przysługuje.



## § 6.

1. Niezależnie od powszechnie obowiązującego zadania, stanowiącego podstawę premiowania, dyrektorzy zjednoczeń (jednostek równorzędnych) ustalają dla poszczególnych przedsiębiorstw obrotu towarowego — zadania, dostosowane do działalności tych przedsiębiorstw (grup przedsiębiorstw), a wynikające z planu finansowo-handlowego i konkretnych potrzeb gospodarczych oraz zmierzające do poprawy, lub zwiększenia określonych wyników.

2. Za wykonanie pozostałych zadań podstawowych, to jest z wyłączeniem zadania powszechnego, o którym mowa w § 5 ust. 1 i 4, pracownikom premiowanym z części I funduszu premiowego przysługuje premia:

- 1) w pełnej wysokości, o ile dane zadanie zostało wykonane w 100%,
- 2) w zmniejszonej wysokości w razie niepełnego wykonania zadania.

Premia nie przysługuje, jeżeli dane zadanie zostało wykonane w 95% lub niżej.

3. W razie niepełnego wykonania zadania planowego (jednakże powyżej 95%), fundusz premii ustalony za wykonanie danego zadania ulega zmniejszeniu o 20% za każdy 1% brakujący do 100%.

## § 7.

Za wykonanie zadania ponadplanowego przysługuje premia w wysokości uzależnionej od stopnia wykonania zadania, nie wyżej jednak od kwoty premii, wyznaczonej za to zadanie.

## § 8.

1. W przedsiębiorstwach (jednostkach) obrotu towarowego, prowadzących zaopatrzenie przedsiębiorstw przemysłowych, jednym z wyznaczonych zadań planowych powinno być rytmiczne wykonanie miesięcznych planów obrotu towarowego w danym kwartale. Minister Przemysłu Ciężkiego może wyznaczyć dla niektórych jednostek zadanie, o którym mowa, jako drugie zadanie powszechnie obowiązujące. Dyrektor jednostki nadrzędnej ustali sposób rozliczania zadania przy uwzględnieniu postanowień § 6 ust. 3 lub § 5 ust. 4.

2. W zależności od rodzaju działalności przedsiębiorstwa oraz aktualnych potrzeb gospodarczych mogą być przykładowo przyjęte, jako zadania planowe, następujące zadania:

- 1) wykonanie planu dostaw eksportowych w złotych dewizowych,
- 2) wykonanie w określonych terminach, określonych dostaw dla priorytetowych odbiorców,

- 3) utrzymanie zaplanowanej wydajności pracy,
- 4) wykonanie programu koordynacji branżowej według zadań ustalonych przez jednostkę nadrzędną,
- 5) wykonanie planu skupu złomu metali.

3. Jako zadania ponadplanowe, mogą być stosowane zadania, wynikające z planów finansowo-handlowych przedsiębiorstw oraz zadania, ustalone przez jednostkę nadrzędną, np.:

- 1) przekroczenie o określoną wielkość planu eksportu do krajów kapitalistycznych,
- 2) zwiększenie ponad plan dostaw na rynek określonych grup asortymentowych lub poszczególnych artykułów,
- 3) zwiększenie planu skupu złomu metali,
- 4) zwiększenie sprzedaży artykułów określonych branż lub grup asortymentowych, ze szczególnym uwzględnieniem towarów trudno-zbywalnych,
- 5) zmniejszenie stanu towarów trudno-zbywalnych o ustalony przez jednostkę nadrzędną procent,
- 6) zmniejszenie normatywnych zapasów w ustalonych artykułach.

#### § 9.

1. Dyrektorzy przedsiębiorstw na podstawie zadań, o których mowa w §§ 4—8, wyznaczają poszczególnym wydziałom organizacyjnym (posiadającym własne zadania planowe) jak np.: bazy, podhurtownie, zakłady, zadania własne, stanowiące podstawę premiowania pracowników tych komórek i warunek wypłaty premii. Dobór i wielkość zadań wyznaczonych tym komórkom powinny zapewniać wykonanie zadań wyznaczonych dla przedsiębiorstwa jako całości.

2. Zadania wyznaczone poszczególnym wydziałom organizacyjnym powinny mieć charakter zasadniczy i generalizujący ich działalność.

3. Prawo do premii indywidualnej dla pracowników wydziałów komórek organizacyjnych uzależnia się wyłącznie od wykonania zadań — warunków przez te komórki.

4. Pozostali pracownicy przedsiębiorstwa otrzymują premie z funduszu premiowego, naliczonego za wykonanie zadań przez całe przedsiębiorstwo.

5. Ustalone dla wydziałów komórek organizacyjnych zadania — warunki wymagają akceptacji rady zakładowej przedsiębiorstwa (ogniw równorzędnych).

6. Treść zadań premiowych winna być podana do wiadomości pracownikom przed kwartałem, którego dotyczą.

## **Premiowanie z części II funduszu premiowego**

### **§ 10.**

1. Pracownicy administracyjni przedsiębiorstwa premiovani są wyłącznie z części II funduszu premiowego, uruchamianego niezależnie od wykonania zadań przez przedsiębiorstwo i komórkę organizacyjną, w skład której wchodzi.

2. Premia z części II funduszu premiowego jest wypłacana na podstawie oceny pracy, wykonywanej przez pracowników tej grupy i ma charakter uznaniowy.

### **§ 11.**

Do pracowników administracyjnych przedsiębiorstwa, dla celów premiowania zalicza się:

kierownika działu (sekcji) administracyjnego, gospodarczego, socjalnego, starszych referentów zatrudnionych w tych działach (sekcjach), referentów, (z wyjątkiem referentów ekonomicznych i technicznych), młodszych referentów, laborantów, księgowych, kasjerów, rachmistrzów, kontystów, kierowników: sekretariatu, kancelarii głównej i tajnej, magazynu materiałów biurowych, centrali telefonicznej oraz sekretarki — stenotypistki, sekretarki, intendentów, archiwistów, maszynistki poza maszynopisownią, telefonistki, magazynierów materiałów biurowych, radcę prawnego, zatrudnionego na niepełnym etacie.

Maszynistki zatrudnione w maszynopisowniach premiovane są według odrębnych zasad, określonych w załączniku do Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Hutniczego.

## **Tryb wypłacania premii**

### **§ 12.**

1. Wypłaty z funduszu premiowego dokonywane są w okresach kwartalnych z tym, że zadania powszechnie obowiązujące, o których mowa w § 5 ust. 1 pkt. 2 i ust. 4, rozlicza się w rachunku narastającym od początku roku.

2. Premię dla kierownictwa przedsiębiorstwa zatwierdza kierownik jednostki nadrzędnej, a dla pozostałych pracowników przedsiębiorstwa — dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z Radą Zakładową.

Wypłata premii winna nastąpić w ciągu 6 tygodni po zakończeniu okresu obliczeniowego.



## Postanowienia ogólne

### § 13.

Zadanie powszechnie obowiązujące i warunek wypłaty premii mogą być zmienione przez Ministra Przemysłu Ciężkiego, z zachowaniem obowiązujących w tym zakresie przepisów, z tym, że pracownicy powinni być powiadomieni o zmianach przed okresem ich wprowadzenia.

### § 14.

1. Pracownicy mogą być pozbawieni premii w całości lub części, na wniosek bezpośredniego zwierzchnika, jeżeli zaniedbali, lub nie wykonali swych obowiązków służbowych, również w przypadku, gdy cała komórka organizacyjna wykonała wyznaczone zadania.

2. W przypadku przekroczenia osobowego funduszu płac stosuje się sankcje, przewidziane aktualnymi przepisami o bankowej kontroli funduszu płac.

### § 15.

1. Dyrektorzy przedsiębiorstw opracują na podstawie niniejszych ramowych zasad premiowania, szczegółowe regulaminy premiowania, dostosowane do specyfiki przedsiębiorstw. Szczegółowe regulaminy premiowania powinny być uzgodnione z Radą zakładową i zatwierdzone przez jednostkę nadrzędną.

2. O ile zatwierdzony fundusz premiiowy jest niższy niż 25% płac zasadniczych pracowników premiowanych, maksymalna wysokość premii indywidualnych dla poszczególnych grup pracowników, określona w § 3 — może być w szczegółowych regulaminach premiowania ustalona w innej wysokości, proporcjonalnie do zatwierdzonego funduszu premiiowego.



**T a b e l a**

**miesięcznych płac zasadniczych pracowników obsługi (fizycznych)**

Lp.	Stanowisko	Płaca zasadnicza w zł
1	Samodzielny robotnik gospodarczy	1.200—1.600
2	Palacz centr. ogrzewania (system pompowy lub pompowo-grawitac.)*	1.200—1.600
3	Palacz centr. ogrzewania (system grawitac.)*	1.000—1.400
4	Robotnik gospod. powielaczowy	900—1.200
5	Starszy woźny	950—1.050
6	Woźny, portier, szatniarz, windziarz	850— 950
7	Sprzątaczką wynagradzana wg czasowej formy płac**)	850
8	G on i e c	850

\*) Palacz centralnego ogrzewania powinien spełniać wymagania określone przepisami Urzędu Dozoru Technicznego.

\*\*\*) Płaca zasadnicza sprzątaczkii wynagradzanej wg powierzchni sprzątanej, stanowiąca podstawę do ustalenia stawki jednostkowej za m<sup>2</sup> pow. sprzątanej — wynosi 640 zł. miesięcznie.

**Z a s a d y**

**zaliczania ciągłości pracy i innych uprawnień dla pracowników  
zatrudnionych w instancjach Związku Zawodowego Hutników**

§ 1.

Pracownicy, którzy przeszli do pracy w Związku Zawodowym Hutników zachowują wszystkie prawa przysługujące im w zakładzie, z którego się wywodzą, tak jak gdyby byli w pełnym zatrudnieniu, z tym, że należność za deputat węglowy wydawany przez zakład pracy oraz specjalne wynagrodzenie roczne z tytułu „Karty Hutnika” pokrywa Zarząd Główny Związku Zawodowego Hutników.

§ 2.

Praca w organach Związku Zawodowego Hutników nie powoduje przerw w ciągłości pracy oraz nie pozbawia nabytych praw, bez względu na czasokres oddelegowania.

§ 3.

Czas przepracowany w Związku Zawodowym Hutników zalicza się wszystkim pracownikom Związku jako pracę równorzędną z pracą w przemyśle hutniczym, oraz zachowuje się wynikające z tego tytułu wszystkie prawa i przywileje, z zagwarantowaniem przyjęcia do pracy w przemyśle hutniczym w przypadku odejścia z pracy w aparacie związkowym.

## SKOROWIDZ ALFABETYCZNY ZAGADNIĘ

(liczby oznaczają strony)

### A

- Ad personam — 142
- Akord — młodociani — 129
- Akordowy system płac — 15—16
- Akordowa tabela płac — 54
- Ambulatorium zakładowe — zakład leczniczo-zapobiegawczy — 34

### B

- Badania lekarskie przed dopuszczeniem pracownika do pracy — 35
- Badania lekarskie młodocianych — 122
- Badania okresowe pracowników — 35
- Bankowa kontrola funduszu płac — 213—214
- Bezpieczeństwo i higiena pracy — 33—39
- Biblioteczni pracownicy — 173—179
- Bilansowa premia — 230—231
- Braki produkcyjne — 15
- Brygadyści — 55—56
- Bufetowe — 312—316

### C

- Choroba zawodowa, warunki okresowego przeniesienia pracownika na inne stanowisko pracy — 132
- Choroba zawodowa, urlop — 22
- Choroba zawodowa, rozwiązywanie umów o pracę — 11—12
- Ciągłość pracy do urlopu wypoczynkowego — 26—27
- Ciągłość pracy do nagród jubileuszowych — 26—27
- Ciągłość pracy do odprawy pośmiertnej — 41
- Ciągłość pracy pracowników instancji ZZH — 428
- Czas pracy (normy czasu pracy) — 13
- Czas pracy godziny nadliczbowe — 13

- Czas pracy w 4 brygadowym systemie pracy — 13
- Czas pracy w ruchu ciągłym — 13
- Czas pracy harmonogram pracy — 13
- Czas pracy pracowników transportu samochodowego — 72
- Czas pracy młodocianych — 123
- Czas pracy osób na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych -- 195—197
- Czas pracy straży p. pożarowej — 342
- Czas pracy straży przemysłowej — 346—347
- Członkowie rady zakładowej — (oddziałowej), tryb rozwiązywania umowy o pracę — 12
- Członkowie rady zakładowej, zwolnienie od czynności zawodowych — 20, 33
- Członkowie rady robotniczej, komisji rozjemczej, tryb rozwiązywania umowy o pracę — 12
- Członkowie rady zakładowej, wynagrodzenie uprawnienia — 20
- Czterobrygadowy system pracy — 238—243

## D

- Delegacje służbowe — 32—33
- Delegowanie do prac remontowo-montażowych — 110—112
- Deputat węglowy, zasady przyznawania — 27
- Deputat węglowy normy deputatu — 244—247
- Diety (strawne) — 33
- Diety dla pracowników delegowanych do prac remontowo-montażowych — 110—112
- Dni wolne od pracy, wynagrodzenie — 24—25
- Dodatki operacyjne w straży p. pożarowej — 341—342
- Dodatki dla kierowców — 83—88
- Dodatki dla robotników za wykonanie produkcji w tolerancjach zawężonych i minusowych — 118—121
- Dodatki za posiadanie uprawnień i wykonywanie drugiego zawodu obok zawodu zasadniczego — 102—104
- Dodatki za wykonywanie szczególnie trudnych robót połączonych z dużą odpowiedzialnością materialną — 105—106
- Dodatki za pracę na wysokości — 110
- Dodatki za pracę w godzinach nadliczbowych — 19
- Dodatki za pracę w niedziele i święta — 19
- Dodatki za pracę w nocy — 18
- Dodatki dla miesięcznie płatnych pracowników — 19
- Dokształcanie młodocianych — 122—131



Dom kultury, wynagrodzenie personelu — 173—179  
Dozorcy, czas pracy i wynagrodzenie — 57—59, 348  
Dyrygenci zakładowych orkiestr dętych — wynagrodzenie — 291  
Dozorcy domów mieszkalnych — wynagrodzenie — 305—311

## E

Egzamin, urlopy — 25  
Ekwiwalent za niewykorzystany urlop — 23  
Ekwiwalent za odzież roboczą — 36  
Ekwiwalent za pranie i reperację odzieży — 36  
Ekwiwalent za węgiel deputatowy — 27—32, 244—247

## F

Fundusz premiowy pracown. umysłowych — patrz premiowanie pracowników umysłowych.

## G

Godziny pracy (rozpoczynanie i kończenie pracy) — 14  
Godziny nadliczbowe — określenie — 13  
Godziny nadliczbowe — praca w godzinach nadliczbowych — 14  
Godziny nadliczbowe — dodatki za pracę — 19  
Godziny nadliczbowe — w podróży służbowej — 33  
Godziny nadliczbowe — ograniczenie pracy — 14  
Gospodarstwa rolne, wynagrodzenie pracowników — 317—318  
Gruźlica, rozwiązania umowy o pracę — 11—12

## H

Handel detaliczny, wynagrodzenie pracowników — 319—332  
Harmonogram pracy zmianowej — 13  
Higiena pracy — 33—38  
Hotele robotnicze wynagrodzenie pracowników — 142, 147, 176

## I

Informacja techn.-ekonomiczna, zasady zatrudniania i wynagradzania pracowników inf.t.e. — 161—168  
Instruktaż w zakresie BHP — 34  
Instruktorzy szkolenia zawodowego — wynagrodzenie — 292—297  
Inwalidzi wojenni i wojskowi, zakaz rozwiązywania umowy o pracę — 12

## J

- Jednostki objęte Zbiorowym Układem Pracy — Wykaz jednostek — 49—53  
Jubilaci — rozwiązywanie umów o pracę — 11  
Jubileuszowe nagrody — 27

## K

- Karta hutnika — 32, 248—259  
Karta górnika — 32, 266—274  
Karta skalnika — 32, 260—265  
Karmienie dziecka — zwolnienie z pracy — 38  
Kasy pogrzebowe — 42  
Kasy zapomogowo-pożyczkowe, organizowanie — 42  
Kasy zapomogowo-pożyczkowe wynagrodzenie pracowników prowadzących księgowość — 237  
Kategorie zaszeregowania robotników, przyznawanie — 54—56  
Kierowcy samochodowi, wynagrodzenie i czas pracy — 68—101  
Kierowcy samochodowi w strażach p. pożarowych — 337—342  
Kierownicze i samodzielne stanowiska pracy — 195—197  
Konwojenci, czas pracy i zasady wynagradzania — 107—109  
Kulturalno-oświatowe placówki — 42—43  
Kulturalno-oświatowi pracownicy — zasady wynagradzania — 173—179

## M

- Magazyny, zasady wynagradzania pracowników umysłowych zatrudnionych w magazynach przedsiębiorstw przemysłowych — 169—172  
Marszrutyzacja — premiowanie za marszrutyzację przewozów — 300—304  
Maszynistki, wynagrodzenie — 140, 147, 149, 232—236  
Maszynistki, premiowanie — 232, 236  
Maszyny licząco-analityczne — wynagradzanie pracowników — 185—194  
Mleko — wydawanie przy pracach szkodliwych — 37  
Młodociani, czas pracy i wynagrodzenie — 122—131  
Młodociani, prace wzbronione — 124  
Młodociani, zakaz zatrudniania — 38, 122, 276—285  
Mieszkania dla pracowników — rozdział mieszkań — 41, 42  
Masarnie — wynagrodzenie pracowników — 333

## N

- Nadliczbowe godziny — 19  
Nagrody jubileuszowe — 25—27  
Napoje (gorące, chłodzące) — 37

Nauka zawodu — 126  
Narzędzia pracy — 39  
Nienormowany czas pracy — 195—197  
Nocna praca — wynagrodzenie za pracę w nocy — 18  
Normy czasu pracy — 13—14  
Normy pracy — 16—17

## O

Obliczanie wynagrodzenia za urlop — 24  
Obliczanie wynagrodzenia za urlop w ruchu 4-brygadowym — 243  
Obrót towarowy, zasady wynagradzania pracowników — 399  
Obuwie, wydawanie, reperacja — 36  
Ochrona i higiena pracy — 33—39  
Ochrona pracy kobiet — 37—38  
Ochrona pracy młodocianych — 38  
Ochrona przeciwpożarowa czas pracy, wynagradzanie prac. — 337—343  
Odprawa pośmiertna — 41  
Odpracowanie dni 24 i 31 grudnia — 14  
Odwołanie z urlopu wypoczynkowego — 22—23  
Odzież ochronna i robocza — 36  
Ograniczenie rozwiązywania umowy o pracę — 11, 12  
Ograniczenia pracy w godzinach nadliczbowych, świątecznych i nocnych — 14  
Okolicznościowe urlopy — 24—25  
Okres próbny — 10  
Okres wypowiedzenia — 10—12  
Opieka nad dziećmi pracowników — 40  
Orkiestry dęte — 291  
Ośrodki informacji techniczno-ekonomicznej, zasady zatrudniania i wynagradzania pracowników — 161—168

## P

Palacze c.o. premiovanie — 133—136  
Placówki kulturalno-oświatowe — 42  
Placówki kulturalno-oświatowe uprawnienia pracowników tych placówek — 43  
Placówki socjalne — 34—36  
Plan urlopów — 22  
Place — patrz wynagrodzenie  
Podnoszenie kwalifikacji pracownika — przeszkolenie — 16—17

Portierzy, czas pracy wynagrodzenie — 348  
Postoje, wynagrodzenie — 17  
Postoje, praca uzupełniająca — 13  
Potrącenia z wynagrodzenia — dopuszczalność — 20  
Praca uzupełniająca, wypełnienie dnia pracy — 13  
Praca nocna — 18  
Praca w soboty — 13  
Praca zastępcza — 17  
Praca w godzinach nadliczbowych — 13  
Praca w dniach świątecznych — 14  
Praca w dniach 24 i 31 grudnia — 14  
Prace wzbronione kobietom — 37—38  
Prace wzbronione młodocianym — 38, 124, 276  
Pracownicy o nienormowanym czasie pracy — 195—197  
Pracownicy samochodowi — 68  
Pranie odzieży roboczej — 36  
Premia bilansowa — 230—231  
Przewóz deputatu węglowego i ziemniaków — 43  
Premiowanie rzemieślników i robotników zatrudnionych w utrzymaniu ruchu oraz przy obsłudze maszyn i urządzeń — 60—62  
Premiowanie pracowników kontroli technicznej i laboratoriów — 63—65  
Premiowanie robotników magazynowych — 66—67  
Premiowanie pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych i HPR — 198—214  
Premiowanie za dotrzymanie i skrócenie czasu trwania remontów podstawowych urządzeń hutniczych — 286—290  
Premiowanie za przyrost produkcji w hutnictwie żelaza i stali — 215—223  
Premiowanie za przyrost produkcji w hutnictwie metali nieżelaznych — 224—229  
Premiowanie pracowników zjednoczeń przemysłowych — 259—366  
Premiowanie pracowników Centrostalu — 385—392  
Premiowanie pracowników Centrozłomu — 393—398  
Premiowanie pracowników umysłowych obrotu towarowego — 419—426  
Premiowanie pracowników stacji maszyn licząco analit. — 192—194  
Premiowanie za wytrzymałość pieców martenowskich — 113—114  
Premiowanie za wytrzymałość pieców elektrycznych — 115  
Premiowanie za przedłużenie żywotności walców w walcowniach blach cienkich — 116—117  
Premiowanie kierowców samochodowych — 69—70  
Premiowanie maszynistek — 232—236  
Premiowanie palaczy c.o. — 133—136  
Premiowanie za marszrutyzację przewozów — 300—304



- Premiowanie personelu dysponującego taborem samochodowym — 98—99  
Premiowanie za wyłączenie złomu metali nieżelaznych — 298—299  
Premia bilansowa — 230—231  
Przeszkolenie pracownika — 16  
Przerwy w pracy, wliczanie do czasu pracy — 14  
Przyjmowanie pracowników — 10  
Przyuczenie do pracy — 16—17, 122—131  
Przyznawanie kategorii osobistego zaszerogowania — 15

## R

- Radca prawny zasady wynagradzania — 180—184  
Regulaminy pracy — 43  
Regulaminy premiowania — patrz premiowanie  
Renta inwalidzka, emerytura rodzinna — załatwienie przyznania — 41  
Ręczniki, wydawanie — 35  
Reperacja odzieży roboczej — 36  
Reperacja obuwia — 36  
Rozwiązywanie umów o pracę z pracownikiem fizycznym — 10—11  
Rozwiązywanie umów o pracę z pracownikiem umysłowym — 11  
Rozwiązywanie umów o pracę, ograniczenia rozwiązania umowy — 11—12  
Ruch ciągły, czas pracy — 13  
Ruch czterobrygadowy — 238—243

## S

- Samodzielne stanowiska pracy — 195—197  
Sanitarно bytowe urządzenia — 33—36  
Skrócony czas pracy — 275—285  
Socjalno bytowe sprawy — 40  
Specjalne wynagrodzenie roczne za wieloletnią pracę w hutnictwie — „Karta Hutnika” — 32, 248—259  
Specjalne wynagrodzenie kwartalne w kopalniach odkrywkowych z tytułu „Karty Skalnika” — 32, 260—365  
Specjalne wynagrodzenie kwartalne w kopalniach podziemnych z tytułu „Karty Górnika” — 32, 266—274  
Straż p. pożarowa, czas pracy i wynagrodzenie — 337—343  
Straż przemysłowa, czas pracy i wynagrodzenie — 344—348  
Szatnie — 35  
Szkolenie pracowników — 16—17, 122—131  
Szkolący (instruktorzy), wynagrodzenie — 292—297

Szkolenie młodocianych — 122—131  
Szkolenie z zakresu BHP — 34  
Systemy płac — 15, 60—67

## S

Śmierć pracownika w wyniku wypadku przy pracy uprawnienia rodziny — 38—39  
Śmierć pracownika — odprawa pośmiertna — 41  
Środki do mycia — 35

## T

Tabela płac pracowników fizycznych — 18, 54—56  
Tabela stanowisk i wynagrodzeń zasadniczych, niektórych stanowisk pracowników obsługi — 57—59  
Tabela płac pracowników umysłowych przedsiębior. przem. — 137—143  
Tabela płac pracowników umysłowych przedsiębiorstw materiałów ogniotrwałych — 144—148  
Tabela płac dla niektórych stanowisk pracowników umysłowych — 149—150  
Tabela płac pracowników umysłowych magazynów przedsiębior. — 170  
Tabela płac i taryfikator kierowców — 81—82  
Tabela płac i taryfikator pracown. stacji licz. analit. — 187—188  
Tabela płac i taryfikator pracown. inform. techn.-ekonom. — 162  
Tabela płac i taryfikator prac. straży p. pożar. — 337—343  
Tabela płac i taryfikator prac. straży przemysłowej — 344—348  
Taryfikator kwalifikacyjny prac. umysł. przeds. przem. — 151—160  
Taryfikator kwalifikacyjny prac. zatrudn. w magazynach — 172

## U

Ubezpieczenie od następstw nieszczęśliwych wypadków — 38  
Ubezpieczenie społeczne — 41  
Ubrania ochronne i robocze — 36  
Umowa o pracę — 10  
Umowa o pracę, ograniczenie rozwiązywania — 11—12  
Umysłowi pracownicy — tabela płac — 137—150  
Umysłowi pracownicy — taryfikator kwalifikacyjny — 151—160  
Umysłowi pracownicy — premiowanie — patrz premiowanie pracown.  
Urlopy wypoczynkowe — 21—24  
Urlopy wypoczynkowe — wymiar urlopu — 21  
Urlopy wypoczynkowe — wynagrodzenie — 24  
Urlopy wypoczynkowe — młodociani — 22

Urlopy wypoczynkowe — zwiększony wymiar — 21  
Urlopy wypoczynkowe — odwołanie z urlopu — 22—23  
Urlopy okolicznościowe — 24—25  
Urlopy dodatkowe profilaktyczne — 21  
Uzupełniająca praca — 12

## W

Warsztaty masarskie — wynagrodzenie pracowników — 333  
Wstępny staż pracy — 127  
Wydawanie mleka i napojów — 37  
Wykaz jednostek objętych Układem — 49—53  
Wynagrodzenie za pracę — zasady — 15  
Wynagrodzenie robotników — tabela płac — 54—59  
Wynagrodzenie robotników — zaszeregowanie — 18  
Wynagrodzenie robotników — akord — 15—16  
Wynagrodzenie robotników — czasowo premiowe — 18  
Wynagrodzenie robotników — dniówkowe (godzinowe) — 19  
Wynagrodzenie robotników — miesięczne — 19  
Wynagrodzenie robotników — brygadzistów — 20, 55—56  
Wynagrodzenie robotników — w skróconym czasie pracy — 275  
Wynagrodzenie robotników — za braki produkcyjne — 15  
Wynagrodzenie dozorców i portierów — 57—59, 348  
Wynagrodzenie dozorców zakładowych domów mieszkalnych — 305—311  
Wynagrodzenie pracowników bibliotek w ramach działalności kulturalno-  
oświatowej — 173  
Wynagrodzenie pracowników branżowych ośrodków normowania i orga-  
nizacji pracy — 367—374  
Wynagrodzenie pracowników Centrostalu i Centrozłomu — 375—384  
Wynagrodzenie pracowników czterobrygadowego systemu pracy — 243  
Wynagrodzenie pracowników gospodarstw rolnych, ogrodniczych i tu-  
czarzy — 317—318  
Wynagrodzenie pracowników kulturalno-oświatowych — 173—179  
Wynagrodzenie pracowników handlu detalicznego zakładów pracy —  
219—232  
Wynagrodzenie pracowników hoteli robotniczych — 142, 147, 176  
Wynagrodzenie pracowników obrotu towarowego — 399—427  
Wynagrodzenie pracowników ośrodków informacji techniczno-ekonomicz-  
nej — 161—168  
Wynagrodzenie pracowników prowadzących księgowość kas zapomogo-  
wo-pożyczkowych — 237  
Wynagrodzenie pracowników stacji maszyn licząco analitycznych —  
185—194

- Wynagrodzenie pracowników straży p. pożarowej — 337—343
- Wynagrodzenie pracowników straży przemysłowej — 344—348
- Wynagrodzenie pracowników szkolących (instruktorzy) — 292—297
- Wynagrodzenie pracowników transportu samochodowego — 60—101
- Wynagrodzenie pracowników umysłowych — 18
- Wynagrodzenie pracowników zjednoczeń przemysłowych — 349—366
- Wynagrodzenie pracowników żywienia zbiorowego — 312—316
- Wynagrodzenie pracownika zastępującego mistrza — 19—20
- Wynagrodzenie pracownika zastępującego brygadziście — 20
- Wynagrodzenie radców prawnych — 180—184
- Wynagrodzenie robotników w razie postoju — 17
- Wynagrodzenie robotników w razie dorywczego wykonywania innej pracy niż zaszeregowanej — 17
- Wynagrodzenie robotników w razie dorywczego wykonywania innej pracy wyżej zaszeregowanej — 17—19
- Wynagrodzenie pracowników za pracę w godzinach nadliczbowych — 19
- Wynagrodzenie pracowników za pracę w nocy — 18
- Wynagrodzenie pracowników za pracę w niedziele i święta — 19
- Wynagrodzenie pracowników w okresie przeszkolenia — 16
- Wynagrodzenie pracowników młodocianych — 122—131
- Wynagrodzenie maszynistek — 140, 147, 149, 232—236
- Wynagrodzenie za urlop — 24
- Wynagrodzenie za urlop w ruchu czterobrygadowym — 243
- Wynagrodzenie roczne za wieloletnią pracę w hutnictwie — „Karta Hutnika” — 32, 248—259
- Wynagrodzenie kwartalne w kopalniach odkrywkowych — „Karta Skalnika” — 32, 260—265
- Wynagrodzenie kwartalne w kopalniach podziemnych — „Karta Górnika” — 32, 266—274
- Wynagrodzenie członków orkiestr dętych — 291
- Wypadek śmiertelny przy pracy — świadczenie dla rodziny — 36—39
- Wynalazki pracownicze — 21
- Wypłata wynagrodzenia — 17—18
- Wypoczynek po podróży służbowej —
- Wypowiedzenie umowy o pracę — 10
- Wynagrodzenie pracowników jednostek handlu detalicznego w zakładach pracy — 319—322

## Z

- Zastępowanie w pracy mistrza — 19—20
- Zasiłki chorobowe i rodzinne — 40
- Zaszeregowanie pracownika — 18, 55—56



- Zatrudnianie kobiet — 37—38  
Zatrudnianie młodocianych — 38, 122—131  
Zmiana charakteru wykonywanych czynności przez pracownika — 16  
Zwalnianie pracowników — 10  
Zwolnienie od pracy za odpracowaniem — 14  
Zwolnienie do funkcji prac społecznych — 33  
Zwolnienie dla załatwienia spraw osobistych — 25  
Zwolnienie na szkolenie — 25  
Zwrot kosztów przejazdu — 33  
Związki zawodowe — wynagrodzenie członków rady zakładowej — 20  
Związki zawodowe — zasady zaliczania ciągłości pracy i innych uprawnień dla pracowników zatrudnionych w instancjach związkowych — 428



## SPIS TREŚCI

### I. CZĘŚĆ OGÓLNA UKŁADU

Rozdział I — Postanowienia wstępne . . . . .	9
Rozdział II — Przyjmowanie i zwalnianie pracowników . . . . .	10
Rozdział III — Czas pracy . . . . .	13
Rozdział IV — Wynagrodzenie za pracę . . . . .	15
Rozdział V — Urlopy wypoczynkowe . . . . .	21
Rozdział VI — Urlopy okolicznościowe i zwolnienia od pracy zawodowej . . . . .	24
Rozdział VII — Ciągłość pracy i jubileusze . . . . .	25
Rozdział VIII — Zaopatrzenie dodatkowe . . . . .	27
Rozdział IX — Delegacje i zwolnienia do prac społecznych . . . . .	32
Rozdział X — Ochrona i higiena pracy . . . . .	33
Rozdział XI — Narzędzia pracy . . . . .	39
Rozdział XII — Sprawy socjalno-bytowe . . . . .	40
Rozdział XIII — Kultura i oświata . . . . .	42
Rozdział XIV — Postanowienia dodatkowe . . . . .	43
Rozdział XV — Postanowienia końcowe . . . . .	44

### II. ZAŁĄCZNIKI DO UKŁADU

Załącznik Nr 1 — Wykaz jednostek organizacyjnych objętych Zbiorowym Układem Pracy dla Przemysłu Hutniczego . . . . .	49
Załącznik Nr 2a — Tabela płac pracowników fizycznych . . . . .	54
Załącznik Nr 2b — Tabela stanowisk i wynagrodzeń zasadni- czych pracowników obsługi . . . . .	57
Załącznik Nr 3a — Zasady premiowania rzemieślników i in- nych robotników zatrudnionych w utrzymaniu ruchu, wydzia- łach produkcyjnych i pomocniczych oraz przy obsłudze maszyn i urządzeń . . . . .	60
Załącznik Nr 3b — Zasady premiowania pracowników kontroli technicznej i laboratoriów . . . . .	63
Załącznik Nr 3c — Zasady premiowania robotników maga- zynowych . . . . .	66

Załącznik Nr 4 — Zasady wynagradzania i czas pracy pracowników transportu samochodowego . . . . .	68
Tabela zaszeregowania kierowców pojazdów samochodowych i ich pomocników . . . . .	79
Tabela zaszeregowania i stawek płac godzinowych kierowców samochodów osobowych . . . . .	82
Zasady przyznawania dodatków za prowadzenie niektórych rodzajów pojazdów lub wykonywanie niektórych rodzajów przewozów . . . . .	83
Zasady zlecenia kierowcom i pomocnikom kierowców czynności dodatkowych oraz wynagradzania za te czynności . . . . .	85
Ramowe zasady akordowego systemu płac — kierowców ciężarowych pojazdów samochodowych . . . . .	89
Zasady wypłaty dodatków za obsługę codzienną pojazdów samochodowych i przyczep w zorganizowanym transporcie samochodowym . . . . .	91
Zasady wypłaty dodatku za staż pracy kierowcom pojazdów samochodowych zatrudnionym w jednostkach zorganizowanego transportu samochodowego . . . . .	93
Tabela stawek godzinowych robotników zaplecza technicznego . . . . .	95
Dodatek do wynagrodzenia zasadniczego robotników zaplecza technicznego za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych . . . . .	96
Stawki miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego oraz ramowe zasady premiowania personelu dysponującego taborem samochodowym w jednostkach transportu samochodowego . . . . .	98
Premiowanie za oszczędność paliwa płynnego . . . . .	100
Premiowanie za zdanie opon nadających się do użycia w trakcji konnej lub do bieżnikowania . . . . .	101
Załącznik Nr 5 — Zasady przyznawania robotnikom dodatku do wynagrodzenia za posiadanie uprawnień i wykonywanie drugiego zawodu obok zawodu zasadniczego . . . . .	102
Ramowy wykaz stanowisk i dodatkowych robót za wykonanie których może być przyznany dodatek za pracę w drugim zawodzie . . . . .	104
Załącznik Nr 6 — Zasady przyznawania specjalnych dodatków dla robotników wykonujących szczególnie trudne roboty połączone z dużą odpowiedzialnością materialną . . . . .	105
Załącznik Nr 7 — Czas pracy i zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych stale lub dorywczo przy konwojowaniu . . . . .	107
Załącznik Nr 8 — Zasady przyznawania dodatku za prace wykonywane na wysokości oraz świadczeń dla pracowników delegowanych do prac remontowo-montażowych . . . . .	110
Załącznik Nr 9a — Regulamin premiowania za wytrzymałość pieców martenowskich . . . . .	113
Załącznik Nr 9b — Regulamin premiowania za wytrzymałość sklepień pieców elektrycznych — stalowych . . . . .	115
Załącznik Nr 9c — Regulamin premiowania za przedłużenie żywotności walców w walcowniach blach cienkich . . . . .	116



Załącznik Nr 10 — Zasady stosowania dopłat dla robotników zatrudnionych w hutach żelaza i stali za wykonanie produkcji w tolerancjach zawężonych i minusowych . . . . .	118
Ramowy wykaz wydziałów i stanowisk objętych dopłatami za produkcje w I i II klasie dokładności wykonania wyrobów . . . . .	121
Załącznik Nr 11 — Zasady zatrudniania i wynagradzania młodocianych w zakładach przemysłowych . . . . .	122
Załącznik Nr 12 — Przepisy określające warunki okresowego przeniesienia na inne stanowisko pracy pracowników zagrożonych chorobami zawodowymi . . . . .	132
Załącznik Nr 13 — Regulamin premiowania st. palaczy (brigadzystów), palaczy i ich pomocników zatrudnionych przy opalaniu kotłów centralnego ogrzewania w kotłowniach otrzymujących paliwa stałe z kontyngentu „Opał gmachów” . . . . .	133
Załącznik Nr 14a — Tabela płac pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach produkcyjnych, za wyjątkiem przedsiębiorstw zgrupowanych w Zjednoczeniu Przemysłu Materiałów Ogniotrwałych . . . . .	137
Załącznik Nr 14b — Tabela płac pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach zgrupowanych w Zjednoczeniu Przemysłu Materiałów Ogniotrwałych . . . . .	144
Załącznik Nr 14c — Tabela stanowisk i wynagrodzeń zasadniczych pracowników umysłowych nie ujętych w załącznikach Nr 14-a i Nr 14-b do Układu . . . . .	149
Załącznik Nr 15 — Taryfikator kwalifikacyjny dla pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach produkcyjnych . . . . .	151
Załącznik Nr 16a — Zasady zatrudnienia i wynagradzania pracowników ośrodków (komórek) informacji techniczno-ekonomicznej . . . . .	161
Załącznik Nr 16b — Zasady wynagradzania pracowników umysłowych zatrudnionych w magazynach przedsiębiorstw przemysłowych . . . . .	169
Tabela miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych . . . . .	170
Taryfikator kwalifikacyjny . . . . .	172
Załącznik Nr 16c — Zasady wynagradzania pracowników placówek kulturalno-oświatowych i bibliotek prowadzonych w ramach działalności kulturalno-oświatowej zakładów pracy . . . . .	173
Tabela stanowisk, uposażenia zasadniczego i dodatku specjalnego dla pracowników kulturalno-oświatowych . . . . .	176
Tabela stanowisk, kwalifikacji, uposażenia zasadniczego i dodatku specjalnego dla pracowników służby bibliotecznej . . . . .	177
Tabela stawek dodatku specjalnego dla pracowników kulturalno-oświatowych i służby bibliotecznej . . . . .	178
Tabela stawek dodatku funkcyjnego dla pracowników służby bibliotecznej . . . . .	179

Załącznik Nr 16d — Zasady wynagradzania radców prawnych i referentów prawnych . . . . .	180
Załącznik Nr 16e — Zasady wynagradzania pracowników stacji maszyn licząco-analitycznych . . . . .	185
Tabela stanowisk i wynagrodzeń zasadniczych pracowników podstawowej działalności . . . . .	187
Taryfikator kwalifikacyjny pracowników podstawowej działalności . . . . .	189
Zasady premiowania pracowników stacji maszyn licząco-analitycznych . . . . .	192
Załącznik Nr 17 — Przepisy określające kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy . . . . .	195
Załącznik Nr 18a — Wytyczne w zakresie stosowania zasad premiowania pracowników umysłowych przedsiębiorstw produkcyjnych przemysłu hutniczego i Hutniczego Przedsiębiorstwa Remontowego . . . . .	193
Załącznik Nr 18b — Zasady premiowania za przyrost produkcji w stosunku do ustalonych zadań (tzw. bazy) w przedsiębiorstwach Zjednoczenia Hutnictwa Żelaza i Stali, w Mysłkowskich Zakładach Metalurgicznych, w zakładzie hutniczym Huty „Stalowa Wola” i w wydziale Wielkich Pieców w Starachowicach oraz w Wydziale Walcowni Rybnickich Zakładach Wyróbów Metalowych Huta „Silesia” w Rybniku . . . . .	215
Wykaz wydziałów produkcji jakościowej . . . . .	222
Załącznik Nr 18c — Zasady premiowania za przyrost produkcji w stosunku do ustalonych zadań (tzw. bazy) w przedsiębiorstwach hutnictwa i przetwórstwa metali nieżelaznych oraz w Zakładach Surowców Ogniotrwałych „Górka”, z wyjątkiem wydziału wydobywania surowca . . . . .	224
Załącznik Nr 18d — Zasady premiowania pracowników finansowo-księgowych za sporządzenie rocznego sprawozdania finansowego (premia bilansowa) . . . . .	230
Załącznik Nr 18e — Regulamin premiowania maszynistek zatrudnionych w halach maszyn . . . . .	232
Załącznik Nr 19 — Zasady wynagradzania za prowadzenie rachunkowości pracowniczych kas zapomogowo-pożyczkowych związków zawodowych . . . . .	237
Załącznik Nr 20 — Zasady wprowadzania i stosowania 4-brygadowego systemu pracy . . . . .	233
Załącznik Nr 21 — Normy deputatu węglowego w naturze i ekwiwalencie pieniężnym dla poszczególnych kategorii pracowników . . . . .	244
Załącznik Nr 22a — Zasady przyznawania specjalnego wynagrodzenia rocznego (kwartalnego) za wieloletnią pracę w hutnictwie . . . . .	243
Tabela specjalnego wynagrodzenia rocznego (kwartalnego) dla pracowników fizycznych . . . . .	257
Tabela specjalnego wynagrodzenia rocznego (kwartalnego) dla pracowników umysłowych . . . . .	258

Załącznik Nr 22b — Zasady przyznawania specjalnego wynagrodzenia kwartalnego w kopalniach odkrywkowych z tytułu „Karty Skalnika” . . . . .	260
Załącznik Nr 22c — Zasady przyznawania specjalnego wynagrodzenia kwartalnego w kopalniach podziemnych z tytułu „Karty Górnika” . . . . .	266
Załącznik Nr 23 — Zasady stosowania skróconego czasu pracy w przedsiębiorstwach hutniczych przemysłu metali nieżelaznych .	275
Załącznik Nr 24 — Wykaz stanowisk objętych skróconym czasem pracy . . . . .	276
Załącznik Nr 25 — Regulamin premiowania robotników i personelu dozoru technicznego za dotrzymanie i skrócenie czasu trwania remontów podstawowych urządzeń hutniczych w wydziałach: wielkie piece stalownie i walcownie oraz pieców grzewczych i tunelowych w wydziałach kuźni i obróbki cieplnej . . .	286
Załącznik Nr 26 — Zasady wynagradzania dyrygentów oraz członków zakładowych orkiestr dętych za czas ćwiczeń (prób) i występów . . . . .	291
Załącznik Nr 27 — Zasady wynagradzania osób szkolących pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach przemysłowych . . . . .	292
Załącznik Nr 28 — Regulamin premiowania pracowników za wyłączenie ze złomu stalowego i żeliwnego — złomu metali nieżelaznych . . . . .	298
Załącznik Nr 29 — Regulamin premiowania pracowników jednostek zgrupowanych w Zjednoczeniu Hutnictwa Żelaza i Stali za marszrutyzację przewozów ładunków kolejami normalnotorowymi . . . . .	300
Tabela udziałów w premii za marszrutyzację przewozów ładunków. . .	303
Załącznik Nr 30 — Zasady wynagradzania dozorców zakładowych domów mieszkalnych . . . . .	305
Załącznik Nr 31 — Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w pracowniczych placówkach żywienia zbiorowego .	312
Załącznik Nr 32 — Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w przyzakładowych gospodarstwach rolnych, ogrodniczych i tuczarniach . . . . .	317
Załącznik Nr 33 — Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w jednostkach handlu detalicznego, prowadzonych bezpośrednio przez zakłady pracy . . . . .	319
Załącznik Nr 34 — Zasady wynagradzania robotników zatrudnionych w masarniach na rozrachunku gospodarczym . . . . .	333
Załącznik Nr 35 — Zasady wynagradzania i czas pracy pracowników zatrudnionych w jednostkach ochrony przeciwpożarowej . . . . .	337
Załącznik Nr 36 — Zasady wynagradzania i czas pracy pracowników uzbrojonej i nieuzbrojonej straży przemysłowej . . .	344



Załącznik Nr 37 — Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w zjednoczeniach grupujących przedsiębiorstwa przemysłowe . . . . .	349
Tabela miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych pracowników umysłowych . . . . .	351
Tabela miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych pracowników obsługi (fizycznych) . . . . .	353
Taryfikator kwalifikacyjny dla stanowisk pracy w zjednoczeniach . . . . .	354
Wytyczne w zakresie premiowania pracowników zjednoczeń . . . . .	359
Załącznik Nr 38 — Zasady wynagradzania pracowników branżowych ośrodków normowania i organizacji pracy . . . . .	367
Tabela stanowisk i wynagrodzeń zasadniczych . . . . .	370
Taryfikator kwalifikacyjny . . . . .	371
Regulamin nagradzania . . . . .	373
Załącznik Nr 39 — Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w Centrali Zbytu Stali „Centrostal” i Centrali Gospodarki Żelazem „Centrozłom” . . . . .	375
Tabela miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych pracowników umysłowych . . . . .	377
Tabela miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych pracowników obsługi (fizycznych) . . . . .	379
Taryfikator kwalifikacyjny dla stanowisk pracy w centralach . . . . .	380
Regulamin premiowania pracowników zatrudnionych w Centrali Zbytu Stali „Centrostal” . . . . .	385
Regulamin premiowania pracowników zatrudnionych w Centrali Gospodarki Żelazem „Centrozłom” . . . . .	393
Załącznik Nr 40 — Zasady wynagradzania pracowników umysłowych i pracowników fizycznych obsługi zatrudnionych w przedsiębiorstwach (jednostkach) obrotu towarowego . . . . .	399
Tabela miesięcznych płac zasadniczych pracowników umysłowych, z wyłączeniem umysłowych pracowników magazynowych . . . . .	403
Taryfikator kwalifikacyjny dla stanowisk pracy w przedsiębiorstwach obrotu towarowego . . . . .	408
Zasady wynagradzania pracowników magazynowych oraz tryb zaliczania magazynów do kategorii . . . . .	415
Ramowe zasady premiowania pracowników umysłowych przedsiębiorstw obrotu towarowego . . . . .	419
Tabela miesięcznych płac zasadniczych pracowników obsługi (fizycznych) . . . . .	427
Załącznik Nr 41 — Zasady zaliczania ciągłości pracy i innych uprawnień dla pracowników zatrudnionych w instancjach Związku Zawodowego Hutników . . . . .	428



















19182

II



Główna Biblioteka  
Pracy i Zabezpieczenia  
Społecznego



0019856