

MINISTERSTWO HANDLU WEWNETRZNEGO I USŁUG  
ZARZĄD GŁÓWNY ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW  
PRZEMYSŁU SPOŻYWCZEGO I CUKROWNICZEGO

---

UKŁAD ZBIOROWY PRACY  
PRACOWNIKÓW PRZEMYSŁU PIEKARSKIEGO



**GBPiZS**

Główna Biblioteka  
Pracy i Zabezpieczenia  
Społecznego



**0022775**

z. 149/76

MINISTERSTWO HANDLU WEWNETRZNEGO I USŁUG  
ZARZĄD GŁÓWNY ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW  
PRZEMYSŁU SPOŻYWCZEGO I CUKROWNICZEGO

---



22775

UKŁAD ZBIOROWY PRACY  
PRACOWNIKÓW PRZEMYSŁU PIEKARSKIEGO

23.04.1976

## Spis treści

strona

1. Część ogólna układu	
2. Załącznik nr 1, wykaz jednostek organizacyjnych objętych układem zbiorowym pracy pracowników przemysłu piekarskiego . . . . .	1
3. Załącznik nr 2, postanowienia wstępne dotyczące zasad wynagradzania pracowników przemysłu piekarskiego . . . . .	2
4. Załącznik nr 2a, zasady wynagradzania pracowników płatnych godzinowo . . . . .	4
5. Załącznik nr 2b, taryfikator kwalifikacyjny pracowników płatnych godzinowo . . . . .	9
6. Załącznik nr 2c, zasady wynagradzania pracowników obsługi . . . . .	10
7. Załącznik nr 2d, zasady wynagradzania pracowników płatnych miesięcznie. . . . .	11.
8. Załącznik nr 2e, zasady wynagradzania radców prawnych . . . . .	43
9. Załącznik nr 3, zasady przyznawania dodatków za wieloletnią pracę w przemyśle piekarskim . .	45
10. Załącznik nr 4, zasady wynagradzania pracowników transportu samochodowego . . . . .	49
11. Załącznik nr 5, zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu . . . . .	50
12. Załącznik nr 6, uprawnienia pracowników do ekwiwalentu za deputat branżowy . . . . .	53

*Umowy zbiorowe*

351.83:331.116.3:664



UKŁAD ZBIOROWY PRACY  
PRACOWNIKÓW PRZEMYSŁU PIEKARSKIEGO

s dnia 27 grudnia 1974 r.

---

Zawarty między Ministrem Handlu Wewnętrznego i Usług,  
a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Spożywczego i Cukrowniczego.

ROZDZIAŁ I

Postanowienia ogólne

Art. 1

Układ niniejszy określa warunki wynagradzania, warunki przyznawania innych świadczeń oraz warunki pracy pracowników w zakładach pracy przemysłu piekarskiego i innych jednostkach organizacyjnych, działających w resorcie handlu wewnętrznego i usług, wymienionych w załączniku nr 1 do układu.

Art. 2

Układ zbiorowy pracy pracowników przemysłu piekarskiego wchodzi w życie z dniem 1 stycznia 1975 r.

ROZDZIAŁ II

Warunki wynagradzania

Art. 3

1. Zasady wynagradzania określają przepisy Rady Ministrów oraz niżej wymienione załączniki:
  - nr 2 - postanowienia wstępne dotyczące zasad wynagradzania pracowników przemysłu piekarskiego,
  - nr 2a- zasady wynagradzania pracowników płatnych godzinowo,
  - nr 2b- taryfikator kwalifikacyjny pracowników płatnych godzinowo,
  - nr 2c- zasady wynagradzania pracowników obsługi,
  - nr 2d- zasady wynagradzania pracowników płatnych miesięcznie,
  - nr 2e- zasady wynagradzania radców prawnych,
  - nr 3 - zasady przyznawania dodatku za wieloletnią pracę w przemyśle piekarskim,

nr 4 - zasady wynagradzania pracowników transportu samochodowego.

2. Pracownicy, dla których szczególnie zasady wynagradzania określone są w załącznikach do układu wymienionych w ust.1 oraz w załączniku nr 5, otrzymują wynagrodzenie zaliczane do osobowego funduszu płac wolne od podatku od wynagrodzeń i składki na cele emerytalne.

#### Art 4

1. Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu określa załącznik nr 5.
2. Czas pracy pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu regulują przepisy powszechnie obowiązujące w tym zakresie.
3. Postanowienia załącznika nr 5 dotyczącego czasu pracy i zasad wynagradzania za godziny nadliczbowe pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu, obowiązują do dnia 31 grudnia 1975 r.

#### Art.5

1. Za każdą godzinę pracy w niedziele i święta ustawowo wolne od pracy, przysługuje pracownikowi dodatek w wysokości 100% stawki godzinowej, wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika, a ponadto za każdą godzinę pracy, wykonanej w porze nocnej - dodatek przewidziany za pracę w nocy.
2. Pracownikom zatrudnionym w niedziele, należy niezależnie od dodatku określonego w ust.1 udzielić wolnego dnia od pracy w tygodniu.  
W przypadku pracy w dniu wolnym od pracy, przysługującym w zamian za przepracowaną niedzielę, pracownik otrzymuje normalne wynagrodzenie bez 100% dodatku.
3. Pracownicy zatrudnieni przy prowadzeniu procesów fermentacyjnych /zakwasów/ w niedziele i święta otrzymują wynagrodzenie jak za osiem godzin pracy według stawki osobistego zaszeregowania, powiększonej o dodatek 100%.
4. W przypadku stwierdzenia niewłaściwego procesu fermentacyjnego powstałego z winy pracownika - zakład pracy po uzgodnieniu z radą zakładową może pzbawić pracownika częściowo - jednak nie więcej jak 50% ryczałtu, o którym mowa w ust.3.

Art. 6

1. Pracownikom płatnym godzinowo, zatrudnionym na stanowiskach pracy, na których występują szkodliwe dla zdrowia lub uciążliwe warunki pracy, przysługują dodatki w wysokości:

- 0,50 zł	dla I	grupy	szkodliwości	lub	uciążliwości
- 0,75 zł	dla II	"	"	"	"
- 1,00 zł	dla III	"	"	"	"
- 1,50 zł	dla IV	"	"	"	"
2. Dodatki powyższe przysługują, jeżeli:
  - 1/ praca wykonywana jest stale w warunkach niezachowania obowiązujących norm higienicznych pracy oraz
  - 2/ warunków tych zakład pracy nie jest w stanie w krótkim czasie poprawić w dostatecznym stopniu dostępnymi środkami.
3. Dodatki przysługują do czasu zapewnienia na danym stanowisku pracy warunków odpowiadających obowiązującym higienicznym warunkom pracy.
4. Dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych wypłaca się, jeżeli praca w takich warunkach wykonywana jest co najmniej:
  - 4 godziny dziennie lub
  - 100 godzin w miesiącu

Przy zastosowaniu wyżej określonej zasady dodatki te wypłaca się jedynie za efektywny czas pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych.

5. Wykazy stanowisk pracy uprawnionych do dodatków określają odrębne przepisy.

ROZDZIAŁ III

Warunki przyznawania innych świadczeń

Art. 7

Uprawnienia pracowników do ekwiwalentu za deputat branżowy oraz wykaz stanowisk pracy, na których zatrudnieni pracownicy uprawnieni są do ekwiwalentu określa załącznik nr 6.

Art. 8

1. Pracownikom - jubilatom, którzy zachowując ciągłość pracy przepracowali 25, 35, 40, 45 i 50 lat pracy w zakładach pracy określonych w art. 1 układu zbiorowego pracy pracowników przemysłu piekarskiego lub przepracowali w jednym zawodzie,

w tym co najmniej 10 lat w uspołecznionych zakładach pracy, w których obowiązują przepisy o nagradzaniu za wieloletnią pracę, należy nadawać dyplomy honorowe i wypłacać nagrody pieniężne w następującej wysokości:

1/ za 25 lat pracy	-	0,75	miesięcznego wynagrodzenia,
2/ za 35 lat pracy	-	1,5	" "
3/ za 40 lat pracy	-	2	" "
4/ za 45 lat pracy	-	2,5	" "
5/ za 50 lat pracy	-	3	" "

2. Jubilatów należy nagradzać z nastaniem terminów określonych w ust.1.
3. Zaliczenie okresów pracy po 22 lipca 1944 r. do okresu zatrudnienia uzasadniającego nabycie praw do gratyfikacji jubileuszowej następuje na podstawie ogólnie obowiązujących przepisów w sprawie zasad ustalania okresów pracy i ciągłości uprawniających do nagród za wieloletnią pracę /gratyfikacji jubileuszowych/.
4. Okresy pracy przed 22 lipca 1944 r. podlegają zaliczeniu do okresu zatrudnienia uzasadniającego nabycie prawa do gratyfikacji jubileuszowej bez względu na sposób rozwiązania umowy o pracę oraz długości przerwy w zatrudnieniu.
5. Gratyfikację jubileuszową oblicza się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

#### Art. 9

1. Zakład pracy zobowiązany jest w miarę wolnych miejsc przyjąć do pracy członka rodziny lub opiekuna rodziny pracownika, który uległ w pracy śmiertelnemu wypadkowi, albo wypadkowi powodującemu trwałą niezdolność do pracy.
2. W razie śmierci pracownika, spowodowanej wypadkiem przy pracy, zakład pracy zobowiązany jest do pokrycia kosztów pogrzebu, niezależnie od innych świadczeń należnych z tego tytułu rodzinie zmarłego, według taryfy pobieranej przez uspołecznione przedsiębiorstwo pogrzebowe.

#### ROZDZIAŁ IV

##### Warunki pracy

#### Art. 10

1. Zakład pracy zobowiązany jest dostarczyć pracownikom odpowiedniej ilości przygotowanych napojów /kawa zbożowa, mięta, względnie inne napoje/ wraz z dostateczną ilością naczyń do picia i urządzeń do ich mycia.
2. Pracownikom zatrudnionym w pomieszczeniach, w których panuje podwyższona temperatura zakład pracy powinien wydawać wodę gazowaną z dodatkiem soli kuchennej lub inne napoje chłodzące.



3. Zakład pracy zobowiązany jest wydawać pracownikom, wykonującym pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia mleko przygotowane w ilości nie przekraczającej 1 litra dziennie w każdym dniu wykonywania pracy. Mleko to pracownik powinien spożyć na miejscu w zakładzie. Ilość mleka na poszczególne stanowiska pracy, określa na wniosek kierownika przedsiębiorstwa wspólnie z radą zakładową właściwa stacja sanitarno-epidemiologiczna.

Art. 11

Przerwę jednorazową na spożycie posiłku do 15 minut dziennie, wlicza się do czasu pracy.

Art. 12

Zakład pracy powinien zapewnić pracownikom możliwość korzystania z żywienia przyzakładowego na warunkach i według zasad powszechnie obowiązujących.

Art. 13.

1. Zakład pracy zobowiązany jest wyznaczyć i zabezpieczyć pomieszczenie na przechowanie własnych środków lokomocji pracowników /rowery, motocykle/.
2. W przypadku kradzieży przedmiotów stanowiących własność pracownika, określonych w ust. 1, a pozostawionych na miejscu wyznaczonym dla ich przechowywania - zakład pracy zobowiązany jest zwrócić równowartość tych przedmiotów.

ROZDZIAŁ V

Postanowienia końcowe

Art. 14

Z dniem wejścia w życie układu traci moc układ zbiorowy pracy pracowników przemysłu piekarniczego z dnia 6 czerwca 1967 r.

ZARZĄD GŁÓWNY  
ZWIĄZKU ZAWODOWEGO  
PRACOWNIKÓW PRZEMYSŁU SPOŻYWCZEGO  
i CIKARNICZEGO

PRZEWODNICZĄCY

/ Antoni KUŻBA /

MINISTER

/ Edward SZNAJDER /



W Y K A Z

jednostek organizacyjnych resortu handlu wewnętrznego  
i usług objętych układem zbiorowym pracy pracowników  
przemysłu piekarskiego.

1. Zjednoczenie Przemysłu Piekarskiego
2. Białostockie Zakłady Przemysłu Piekarskiego
3. Bydgoskie Zakłady Przemysłu Piekarskiego
4. Gdańskie Zakłady Przemysłu Piekarskiego
5. Gdyńskie Zakłady Przemysłu Piekarskiego
6. Kaliskie Zakłady Przemysłu Piekarskiego
7. Wojewódzkie Przedsiębiorstwo Przemysłu Piekarskiego  
w Kielcach
8. Krakowskie Zakłady Przemysłu Piekarskiego
9. Wojewódzkie Przedsiębiorstwo Przemysłu Piekarskiego w  
Łodzi
10. Lubelskie Zakłady Przemysłu Piekarskiego
11. Poznańskie Zakłady Przemysłu Piekarskiego
12. Szczecińskie Zakłady Przemysłu Piekarskiego
13. Toruńskie Zakłady Przemysłu Piekarskiego
14. Wałbrzyskie Zakłady Przemysłu Piekarskiego
15. Wrocławskie Zakłady Przemysłu Piekarskiego
16. Stołeczne Przedsiębiorstwo Przemysłu Piekarskiego
17. Wojewódzkie Przedsiębiorstwo Przemysłu Piekarskiego  
w Bytomiu
18. Piekarnia Doświadczalna Zakładu Badawczego Przemysłu  
Piekarskiego.

Załącznik nr 2  
do układu zbiorowego pracy  
pracowników przemysłu pie-  
karskiego

Postanowienia wstępne dot. zasad wynagradzania  
pracowników przemysłu piekarskiego.

- I. 1. Przepisy niniejszego załącznika mają zastosowanie do pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach /zakładach/ przemysłu piekarskiego oraz Zjednoczeniu Przemysłu Piekarskiego.
  2. Z zastrzeżeniem ust.3 przepisów załącznika nie stosuje się do pracowników zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych określonych w ust.1, wynagradzanych wg odrębnych zasad, a w szczególności:
    - 1/ pracowników zorganizowanego transportu samochodowego,
    - 2/ kierowców pojazdów samochodowych i ich pomocników oraz pracowników warsztatów samochodowych, transportu niezorganizowanego,
    - 3/ pracowników zatrudnionych w wyodrębnionych placówkach socjalnych,
    - 4/ uczniów odbywających naukę zawodu,
    - 5/ pracowników sklepów fabrycznych,
    - 6/ pracowników wynagradzanych wg zasad obowiązujących w budownictwie,
    - 7/ konwojentów zatrudnionych przy rozwożeniu pieczywa.
  3. Do pracowników wymienionych w ust.2 pkt 2 i 3 stosuje się postanowienia cz.II ust.3 niniejszego załącznika w sprawie dodatków za wieloletnią pracę.
- II. W jednostkach organizacyjnych przemysłu piekarskiego, o których mowa w cz.I ust.1, stosuje się:
1. Do pracowników płatnych godzinowo:
    - zasady wynagradzania określone w załączniku nr 2a,
    - taryfikator kwalifikacyjny stanowiący załącznik nr 2b,
    - zasady wynagradzania pracowników obsługi, określone w załączniku nr 2c,
    - zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu, określone w załączniku nr 5.



2. Do pracowników płatnych miesięcznie:
    - zasady wynagradzania określone załącznikiem nr 2d.
  3. Zasady stosowania dodatków za wieloletnią nieprzerwaną pracę w jednym zakładzie pracy określa załącznik nr 3.
- III.
1. Podwyższenie stawek płac zasadniczych nie może być dokonywane częściej niż co dwa lata, z wyjątkiem przypadków awansowania w związku z podwyższeniem kwalifikacji pracowników płatnych godzinowo lub ze zmianą stanowiska pracy pracowników płatnych miesięcznie.
  2. Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na okres próbny lub okres wstępny, może być przeszerogowany lub awansowany po upływie tych okresów.
  3. Okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na okres próbny i okres wstępny wlicza się pracownikowi do stażu pracy /liczby lat pracy/.
- IV. Za czas pracy w porze nocnej pracownikom przysługuje dodatek w wysokości 20 % stawki osobistego zaszeregowania. Dodatki za pracę nocną przysługują pracownikom na stanowiskach kierowniczych, dla których praca w porze nocnej wynika z harmonogramu; nie przysługują natomiast za pracę wykonywaną w nocy sporadycznie /poza normalnym czasem pracy/, za którą nie przysługuje oddzielne wynagrodzenie zgodnie z art. 135 § 1 Kodeksu pracy.-

Załącznik nr 2a  
do układu zbiorowego pracy  
pracowników przemysłu pie-  
karskiego

Zasady wynagradzania pracowników płatnych godzinowo.

I. Zaszeregowanie osobiste.

1. Pracownicy zatrudnieni w przedsiębiorstwach przemysłu piekarskiego oraz w Zjednoczeniu Przemysłu Piekarskiego stosownie do swych kwalifikacji i wykonywanych czynności - otrzymują odpowiednią kategorię zaszeregowania zgodnie z taryfikatorem kwalifikacyjnym.
2. Zaszeregowania dokonuje komisja kwalifikacyjna w trybie ustalonym w części I taryfikatora kwalifikacyjnego pracowników płatnych godzinowo, stanowiącego załącznik nr 2b.

II. Tabele płac.

1. W przedsiębiorstwach przemysłu piekarskiego oraz w Zjednoczeniu Przemysłu Piekarskiego stosuje się następujące tabele płac:

Tabela płac I.

Kategoria zaszeregowania	Wysokość stawki w zł/godz.
I	6,20
II	6,50
III	7,00
IV	8,00
V	9,00
VI	10,00
VII	11,50
VIII	13,00

Tabela płac II.

Kategoria zaseregowania	Wysokość stawki w zł/godz.
I	6,20
II	6,60
III	7,50
IV	8,50
V	9,70
VI	11,00
VII	12,40
VIII	14,00

2. Ustala się następujące zasady i kryteria zaliczenia do tabel płac:

1/ w przedsiębiorstwie może być stosowana tylko jedna tabela płac,

2/ podstawowymi kryteriami zaliczenia przedsiębiorstw, /zakładów/ do tabel płac są:

a/ poziom organizacyjno-techniczny przedsiębiorstw,

b/ stopień złożoności procesu produkcyjnego,

c/ asortyment produkcji,

d/ kwalifikacje załogi,

e/ lokalizacja zakładu.

3/ zaliczenia przedsiębiorstw do jednej z dwóch tabel płac dokonuje dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Piekarskiego w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Spożywczego i Cukrowniczego w trybie indywidualnych decyzji.

III. Dodatki dla brygadzystów.

1. Za brygadystę może być uznany wykwalifikowany pracownik, który w ramach zespołu, biorąc udział bezpośrednio w jego pracach, kieruje tym zespołem i nadzoruje jego pracę, czuwa nad zaopatrzeniem, odpowiada za stan bezpieczeństwa i higieny pracy zespołu i jest łącznikiem pomiędzy zespołem, a kierownictwem.

2. Powierzenie wykwalifikowanemu pracownikom, niezależnie od ich normalnych czynności wynikających z umowy o pracę - pełnienie dodatkowych czynności brygadzysty powinno być dokonane na piśmie z równoczesnym podaniem zakresu czynności, odpowiedzialności i procentowej wysokości dodatku.
3. Na brygadzystów mogą być powołani pracownicy posiadający niezbędne kwalifikacje zawodowe i odznaczający się szczególnie szczególnie umiejętnościami organizowania pracy i kierowania pracą brygady.
4. Zaszeregowanie osobiste brygadzysty ustala się - odpowiednio do wykonywanych przez niego czynności i posiadanych kwalifikacji - na tych samych zasadach, jakie dotyczą pozostałych pracowników. Wyznaczenie pracownika na brygadzystę nie może być w żadnym przypadku podstawą do zaszeregowania go do wyższej kategorii.
5. Brygadziści niezależnie od wynagrodzenia za wyniki własnej pracy, otrzymują dodatek za prowadzenie brygady.

Wysokość dodatków wynosi:

- a/ 10 % płacy wynikającej z osobistego zaszeregowania dla brygadzystów kierujących brygadą liczącą od 6 do 8 osób /łącznie z brygadystą/,
- b/ 15 % płacy wynikającej z osobistego zaszeregowania dla brygadzystów kierujących brygadą liczącą powyżej 8 lub więcej osób /łącznie z brygadystą/,
- c/ brygadziatom, kierującym brygadą liczącą od 3 do 5 osób /łącznie z brygadystą/, może być przyznany w drodze wyjątku, dodatek w wysokości 5 % płacy wynikającej z osobistego zaszeregowania, za zgodą dyrektora przedsiębiorstwa, o ile:

- zakres pracy wykonywanej przez brygadę nie wymaga zatrudnienia większej liczby pracowników, a ustawienie brygadzysty jest niezbędne dla zapewnienia prawidłowego nadzoru i odpowiedzialności za wyniki pracy brygady,
- stan osobowy brygady powstał w wyniku zmniejszenia zatrudnienia na skutek zwiększenia wydajności pracy.

6. Dodatek brygadzystowski przysługuje wyłącznie w okresie pełnienia przez pracownika funkcji brygadzysty.

#### IV. Dodatek za pełnienie funkcji kierownika zakładu.

Pracownikowi pełniącemu obowiązki kierownika zakładu i kierującemu jednocześnie brygadą, w związku z pełnioną funkcją i ponoszoną odpowiedzialnością za wyniki pracy zakładu, przysługuje dodatek w wysokości 15 % płacy wynikającej z osobistego zaszeregowania.



W danym przypadku nie przysługuje już dodatek za pełnienie funkcji brygadzysty.

#### V. Formy płac.

System czasowo-premiowy stanowi wyłączną formę wynagradzania pracowników bezpośrednio produkcyjnych płatnych godzinowo.

Stosowanie akordowej formy płac dopuszcza się jedynie w stosunku do pracowników pośrednio produkcyjnych /np. paczkarzki pieczywa, pracownicy zatrudnieni przy pracach załadunkowych i wyładunkowych/ pod warunkiem, że:

- stosowanie akordu jest celowe i gospodarczo uzasadnione,
- ustalone są prawidłowe normy pracy,
- zorganizowano właściwą kontrolę i ewidencję ilościowych i jakościowych wyników pracy.

Przy stosowaniu akordu zespołowego podział zarobku wypracowanego przez zespół pomiędzy członków zespołu następuje w zależności od kategorii zaszeregowania wykonywanej roboty wynikającej z taryfikatora kwalifikacyjnego i liczby przepracowanych godzin.

Pracownicy zatrudnieni przy robotach załadunkowych i wyładunkowych towarów masowych, wykonywanych ręcznie lub ręcznie z użyciem pomocniczego sprzętu mechanicznego, otrzymują kategorię zaszeregowania osobistego według zasad ogólnych określonych w taryfikatorze kwalifikacyjnym.

Stawka wynikająca z tak ustalonego zaszeregowania osobistego stanowi podstawę do obliczenia dopłat za godziny nadliczbowe, dodatków za wieloletnią pracę i innych składników płacy obliczonych w stosunku procentowym do wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania.

W przypadku wynagradzania tych pracowników akordowo na podstawie katalogu jednolitych norm pracy podstawą do ustalania cen jednostkowych za roboty objęte tym katalogiem stanowi stawka w wysokości 9,50 zł do 11,00 za godzinę.

#### VI. Ramowe zasady premiowania pracowników płatnych godzinowo.

1. Premiowaniem z funduszu premiowego, tworzonego w wysokości do 10 % planowanego funduszu płac zasadniczych pracowników płatnych godzinowo objęci są:

- zatrudnieni w zakładach produkcyjnych /piekarskich/,
- zatrudnieni w służbie głównego mechanika,
- ekspedycji i magazynów,
- palacze kotłów wytwarzających parę technologiczną i palacze c.o.,
- sprzątaczkę pomieszczeń produkcyjnych,

- rozwoziciele wyrobów ciastkarskich.

Fundusz premiowy dla pracowników płatnych godzinowo /np. sprzątaczk, gońcy, woźni/ zatrudnionych w administracji /obsługa/ przedsiębiorstwa, należy odrębnie naliczać od płac zasadniczych tej grupy pracowników i na tę grupę rozdzielać premie indywidualne.

2. Wysokość funduszu premiowego powinna być zróżnicowana pomiędzy zakładami w zależności od poziomu wydajności pracy osiągananej przez pracowników.
3. Szczegółowy wykaz stanowisk objętych niniejszymi zasadami premiowania ustala dyrektor przedsiębiorstwa w zatwierdzonym z radą zakładową, zakładowym regulaminie premiowania.
4. Premia pracowników realizowana jest w przypadku wykonania określonych zadań. Zadania wyznacza kierownik piekarni lub brygadzista.

Dobór zadań dla konkretnej grupy pracowników powinien wyzwać inicjatywę w kierunku sprawnego i racjonalnego działania. Premiowanie pracowników powinno stworzyć warunki do lepszej i bardziej wydajnej pracy, zabezpieczenia wykonania zadań ilościowych i jakościowych, higieny wyrobów i pomieszczeń, dyscypliny pracy oraz prawidłowej eksploatacji i konserwacji maszyn i urządzeń.

Pod pojęciem wykonania zadań ilościowych w zakresie wielkości produkcji piekarskiej należy rozumieć wykonanie dziennych zadań produkcyjnych wg ilości i asortymentu. Natomiast ocenę zadań w zakresie jakości produkcji należy przeprowadzać metodą punktową w oparciu o obowiązującą instrukcję branżową.

Zadania stanowiące podstawę premiowania powinny być wyznaczone w formie jednoznacznej i określone w sposób zapewniający ich wymierność oraz kontrolę jakości i ilości ich wykonania.

5. Wypłaty premii z planowanego funduszu płac nie mogą przekraczać funduszu premiowego ustalonego na dany rok dla pracowników płatnych godzinowo. Fundusz premiowy dla pracowników płatnych godzinowo uruchamia dyrektor przedsiębiorstwa.
6. Premie wypłaca się w okresach miesięcznych.
7. Poszczególne przedsiębiorstwa państwowego przemysłu piekarskiego w oparciu o niniejsze ramowe zasady premiowania opracują szczegółowe, zakładowe regulaminy premiowania dla pracowników płatnych godzinowo.

Załącznik nr 2b  
do układu zbiorowego pracy  
pracowników przemysłu pie-  
karskiego

Taryfikator kwalifikacyjny zawodów-specjalności

pracowników płatnych godzinowo - wydany jest  
oddzielnie.

Załącznik nr 2c  
do układu zbiorowego pracy  
pracowników przemysłu pie-  
karskiego

Zasady wynagradzania pracowników obsługi.

1. Zasady wynagradzania określone w niniejszym załączniku stosuje się dla pracowników obsługi zatrudnionych w zarządach przedsiębiorstw przemysłu piekarskiego oraz w centrali Zjednoczenia.
2. Wynagrodzenia dla pracowników obsługi, wykonujących pracę pomocniczo-gospodarcze, ustala się na podstawie kategorii zaszeregowania określonych w taryfikatorze kwalifikacyjnym pracowników płatnych godzinowo /załącznik nr 2b/ oraz stawek płac zasadniczych wynikających z ustalonej dla pracowników płatnych godzinowo tabeli płac w danym przedsiębiorstwie.

Dla pracowników, o których mowa wyżej, zatrudnionych w centrali Zjednoczenia odpowiednią tabelę stawek płac zasadniczych z załącznika nr 2a do układu zbiorowego pracy ustala dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Piekarskiego.

3. Pracownicy obsługi mogą otrzymywać premię wg ogólnych zasad określonych w załączniku nr 2a do układu zbiorowego pracy.-



Załącznik nr 2 d do układu  
zbiorowego pracy pracowników  
przemysłu piekarskiego

### Zasady wynagradzania pracowników płatnych miesięcznie

Zasady wynagradzania ustalone w niniejszym załączniku stosuje się dla pracowników płatnych miesięcznie zatrudnionych w jednostkach organizacyjnych wymienionych w oz, I ust. 1 załącznika nr 2.

#### I. Płace zasadnicze

1. Dla pracowników stosuje się stawki płac zasadniczych określone w tabeli, stanowiącej aneks nr 1 do niniejszego załącznika.
2. Zaszeregowanie pracowników - w zależności od stanowiska pracy - do poszczególnych kategorii stawek płac zasadniczych dokonuje się na podstawie tabel zaszeregowania i taryfikatorów kwalifikacyjnych stanowiących aneks nr 2 do niniejszego załącznika.

#### II. Dodatki funkcyjne

1. Pracownicy zajmujący stanowiska kierownicze są uprawnieni do dodatków funkcyjnych wypłacanych miesięcznie.
2. Kierownikom komórek organizacyjnych zatrudniających poniżej 5 pracowników, dodatek funkcyjny nie przysługuje.
3. Zmiana wysokości dodatku funkcyjnego nie może być dokonywana w drodze awansu. Zmiana wysokości dodatku funkcyjnego może nastąpić w razie zmiany zakresu działania lub kryteriów przyjętych jako podstawy ustalania wysokości tego dodatku.
4. W okresie przejściowym dopuszcza się możliwość stosowania dodatków funkcyjnych niższych niż wynikających z przyjętych kryteriów ich ustalania.
5. Wykaz stanowisk kierowniczych uprawnionych do dodatków, o których mowa w ust. 1 oraz wysokość kwotową dodatków i kryteria ich przyznawania, określa aneks nr 3 do niniejszego załącznika.

#### III. Zasady premiowania

1. Pracownicy płatni miesięcznie są premiowani z funduszu premiowego ustalonego w ramach planowanego funduszu płac w okresach kwartalnych.
2. Fundusz premiowy, o którym mowa w ust.1 ustala się w wysokości do 15% funduszu płac zasadniczych pracowników płatnych miesięcznie.

3. Premie indywidualne nie mogą być wyższe niż 20 % płacy zasadniczej pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych oraz 10 % płacy zasadniczej pracowników pomocniczych i administracyjnych.
4. Przyznanie premii dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych uzależnione jest przede wszystkim od :

a/ w przedsiębiorstwach /zakładach/

- wykonania planowanej na dany okres ilości pieczywa w podstawowych asortymentach,
- nieprzekroczenia wskaźnika wadliwości zaplanowanego na dany okres /stosunek wartości pieczywa zakwestionowanego przez zakłady odbioru jakościowego, PIH, jednostki handlu detalicznego do wartości pieczywa przebadanego/,
- wykonania planowanego wskaźnika zysku nie niższego od wykonania roku poprzedniego.

Szczegółowe zadania - w zależności od potrzeb - wyznacza każdorazowo dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Piekarskiego.

b/ w centrali Zjednoczenia Przemysłu Piekarskiego

- wykonania jednego lub dwóch zadań każdorazowo określonych przez Ministra Handlu Wewnętrznego i Usług.

5. W przypadku niepełnego wykonania zadań, o których mowa w ust. 4, stosuje się potrącenia w następującej skali :
  - 5% funduszu premiewego, przypadającego na dane zadanie za każdy 1% niewykonania w granicach od 1% do 5% niewykonania,
  - 15% funduszu premiewego przypadającego na dane zadanie za każdy 1% niewykonania w granicach od 5% do 10% niewykonania.
6. Pozostali pracownicy otrzymują premie za właściwe wykonanie obowiązków służbowych na podstawie oceny całokształtu ich pracy przez przełożonych.
7. Udział poszczególnych pracowników /grup pracowników/ w funduszu premiewym powinien określać zakładowy regulamin premiewania.
8. Podstawę wypłaty premii stanowią zakładowe regulaminy premiewania opracowane przez zainteresowane jednostki i zatwierdzone przez konferencję samorządu robotniczego po uzyskaniu akceptacji kierownika jednostki nadrzędnej.
9. Sankcje za przekroczenie funduszu płac lub przekroczenie dyscypliny płac regulują ogólnie obowiązujące przepisy dotyczące gospodarki funduszu płac.

Tabela stawek płac zasadniczych pracowników płatnych  
miesięcznie

1. Dla pracowników zatrudnionych w przedsiębiorstwach, zakładach i w centrali Zjednoczenia Przemysłu Piekarskiego stosuje się stawki płac zasadniczych w wysokościach :

Kategoria zaszeregowania	Miesięczna stawka płacy zasadniczej w zł
I	1.200
II	1.300
III	1.500
IV	1.700
V	1.900
VI	2.100
VII	2.300
VIII	2.500
IX	2.800
X	3.100
XI	3.400
XII	3.700
XIII	4.000
XIV	4.300
XV	4.600
XVI	5.000
XVII	5.500
XVIII	6.000
XLX	6.500
XX	7.000

2. Zaszeregowanie pracowników, o których mowa w ust.1 do poszczególnych kategorii dokonuje się na podstawie tabel zaszeregowania i taryfikatorów kwalifikacyjnych stanowiących aneks nr 2 do załącznika nr 2 d w zależności od kategorii przedsiębiorstw, zakładów, piekarń i ciastkarń.

3. Stawki określone w ust. 1 stanowią podstawę do obliczania pracownikom należnych :

- premii

- dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych,  
w niedziele i święta ustawowo wolne od pracy oraz  
w porze nocnej,

- dodatków za wieloletnią pracę,

- innych należności obliczanych od płacy zasadniczej.



T a r y f i k a t o r

kwalfikacyjny pracowników płatnych miesięcznie

I. Zakres obowiązywania

1. Taryfikator kwalifikacyjny pracowników zatrudnionych w centrali Zjednoczenia, w zarządach przedsiębiorstw /zakładów/ oraz piekarniach i ciastkarniach składa się z trzech części /A,B,C/ i stosowanych:

pod lit.A - do pracowników zatrudnionych w centrali Zjednoczenia Przemysłu Piekarskiego

pod lit.B - do pracowników zatrudnionych w zarządach przedsiębiorstw /zakładów/ przemysłu piekarskiego

pod lit.C - do pracowników zatrudnionych w piekarniach i ciastkarniach

2. Tabele płac zamieszczone w tablicach zaszerogowań stanowisk i wymagań kwalifikacyjnych oznaczone literą B stosuje się w zależności od kategorii przedsiębiorstwa /zakładu/.

Zasady zaliczania przedsiębiorstw do kategorii

- 1/ Do I kategorii mogą być zaliczone przedsiębiorstwa, których produkcja roczna przekracza 100.000 ton.
- 2/ Do II kategorii mogą być zaliczone przedsiębiorstwa, których produkcja roczna wynosi od 50.000 ton do 100.000 ton.
- 3/ Do III kategorii mogą być zaliczone przedsiębiorstwa, których produkcja roczna wynosi od 25.000 ton do 50.000 ton.
- 4/ Do IV kategorii zalicza się przedsiębiorstwa, których produkcja roczna wynosi poniżej 25.000 ton.
- 5/ Kategorie zaszerogowania dla zakładów na pełnym wewnętrznym rozrachunku gospodarczym ustala dyrektor przedsiębiorstwa w oparciu o kryteria ustalone wyżej.
- 6/ Kategorie zaszerogowania przedsiębiorstw przemysłu piekarskiego ustala Dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Piekarskiego w oparciu o planowaną wielkość rocznej produkcji.

- 7/ W celu doprowadzenia do porównywalności z produkcją piekarską stosuje się następujące przeliczniki :
- a/ w produkcji ciastkarskiej
    - przelicznik 12
  - b/ w produkcji piekarskiej w odniesieniu do:
    - solinek - przelicznik 12
    - ohleba chrupkiego i paluszków grissini - przelicznik 6
3. W odniesieniu do piekarni i ciastkarni, do których stosuje się taryfikator kwalifikacyjny oznaczony literą C, przyjmuje się następujące zasady zaliczania do poszczególnych kategorii :

Zasady zaliczania piekarni do kategorii :

- 1/ do I kategorii mogą być zaliczone piekarnie, których produkcja roczna przekracza 7.000 ton pieczywa,
- 2/ do II kategorii mogą być zaliczone piekarnie, których roczna produkcja wynosi od 4.000 ton do 7.000 ton,
- 3/ do III kategorii mogą być zaliczone piekarnie, których roczna produkcja wynosi od 1.500 ton do 4.000 ton,
- 4/ do IV kategorii mogą być zaliczone piekarnie, których roczna produkcja wynosi od 900 do 1.500 ton,
- 5/ do V kategorii mogą być zaliczone piekarnie, których roczna produkcja wynosi od 500 do 900 ton,
- 6/ do VI kategorii zalicza się piekarnie, których roczna produkcja wynosi poniżej 500 ton,
- 7/ w celu doprowadzenia do porównywalności z produkcją piekarską stosuje się następujące przeliczniki :
  - a/ w produkcji ciastkarskiej
    - przelicznik 12
  - b/ w produkcji piekarskiej w odniesieniu do :
    - solinek - przelicznik 12
    - ohleba chrupkiego i paluszków grissini - przelicznik 6
- 8/ w piekarniach specjalistycznych, wypiekających pieczywo pracochłonne /pszenne, drobne o ciężarze do 200 gram, pół-oukiernicze itp/ stosuje się przeliczenie na asortyment umowny wg obowiązującej branżowej instrukcji obliczania zdolności produkcyjnej piekarni.
- 9/ kategorie piekarni i ciastkarni ustala dyrektor przedsiębiorstwa w oparciu o wielkość produkcji wykonaną w roku ubiegłym.

II. Zaszeregowanie stanowisk i wymagania kwalifikacyjne

A. Pracownicy zatrudnieni w Zjednoczeniu Przemysłu Piekarskiego.

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszere- gowania	Miesięczna stawka płacy zasad- niczej w zł	Wymagania kwalifikacyjne
1	2	3	4	5
1.	Dyrektor	18-20	18 - 6.000 19 - 6.500 20 - 7.000	<u>Wykształcenie</u> Wyższe techniczne, ekono- miczne, prawniczo-administra- cyjne <u>praktyka</u> 8 lat pracy - w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym, w tym co najmniej 2 lata w przedsię- biorstwie
2.	Zastępca dyrektora Główny Księgowy	16-19	16 - 5.000 17 - 5.500 18 - 6.000 19 - 6.500	<u>Wykształcenie</u> wyższe techniczne dla stan- owisk technicznych, wyższe ekonomiczne dla stanowisk ekonomicznych lub inne wyż- sze odpowiednie do pełnio- nej funkcji <u>praktyka</u> 8 lat pracy - w tym 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym w tym co najmniej 2 lata w przedsię- biorstwie
3.	Główny specjalista na stanowisku sa- modzielnym lub kierujący wydzia- łem technicznym, ekonomicznym	14-18	14 - 4.300 15 - 4.600 16 - 5.000 17 - 5.500 18 - 6.000	<u>Wykształcenie</u> wyższe techniczne dla stan- owisk technicznych, wyż- sze ekonomiczne dla stano- wisk ekonomicznych <u>praktyka</u> 6 lat pracy w danej specjal- ności, w tym 2 lata na stan- sku kierowniczym lub samodz- nym /z tego 2 lata w przed- biorstwie piekarskim/



2	3	4	5
<p>Naczelnik wydziału technicznego, ekonomicznego, spraw pracowniczych</p>	<p>12-17</p>	<p>12 - 3.700 13 - 4.000 14 - 4.300 15 - 4.600 16 - 5.000 17 - 5.500</p>	<p><u>Wykształcenie</u> wyższe techniczne, ekonomiczne, <del>prawnicze</del>, administracyjne lub inne odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska pracy. <u>praktyka</u> 5 lat pracy w tym 2 na stanowisku samodzielnym</p>
<p>Specjalista techniczny, ekonomiczny, spraw pracowniczych kierujący wyodrębnionym stanowiskiem pracy. Radaa prawny</p>	<p>11-16</p>	<p>11 - 3.400 12 - 3.700 13 - 4.000 14 - 4.300 15 - 4.600 16 - 5.000</p>	<p><u>Wykształcenie</u> wyższe odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska <u>praktyka</u> 4 lata pracy w danej specjalności w tym 2 lata na stanowisku samodzielnym. W odniesieniu do radcy prawnego regulują odrębne przepisy.</p>
<p>Specjalista techniczny, ekonomiczny, spraw pracowniczych w wydziale /zespole/</p>	<p>11 - 15</p>	<p>11 - 3.400 12 - 3.700 13 - 4.000 14 - 4.300 15 - 4.600</p>	
<p>Naczelnik wydziału administracyjnego, gospodarczego. St.inspektor techniczny, ekonomiczny, samodzielny referent techniczny, ekonomiczny, samodzielny księgowy rewident samodzielny referent prawny</p>	<p>9-13</p>	<p>9 - 2.800 10 - 3.100 11 - 3.400 12 - 3.700 13 - 4.000</p>	<p><u>Wykształcenie</u> wyższe - odpowiednie dla danej specjalności <u>praktyka</u> 2 lata lub <u>wykształcenie</u> średnie - odpowiednie dla danej specjalności <u>praktyka</u> 6 lat pracy W odniesieniu do samodzielnego referenta prawnego regulują odrębne przepisy.</p>



1	2	3	4	5
8.	Inspektor techniczny, ekonomiczny, st. referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, spraw pracowniczych księgowy kasjer	6-10	6 - 2.100 7 - 2.300 8 - 2.500 9 - 2.800 10 - 3.100	<u>Wykształcenie</u> Wyższe i ukończony staż pracy lub <u>wykształcenie</u> średnie odpowiednie dla danej specjalności lub ogólne
9.	Referent techniczny ekonomiczny, administracyjny, spraw pracowniczych archiwista kontysta sekretarka	3-7	3- 1.500 4 - 1.700 5 - 1.900 6 - 2.100 7 - 2.300	<u>Wykształcenie</u> średnie - w danej specjalności lub ogólne <u>praktyka</u> ukończony staż pracy
10.	Kierownik kancelarii - sekretariatu	6-9	6 - 2.100 7 - 2.300 8 - 2.500 9 - 2.800	<u>Wykształcenie</u> <u>średnie</u> 4 lata
11.	Maszynistka poza halą maszyn - ze sprawnością 300 uderzeń i więcej na minutę	5 - 6	5 - 1.900 6 - 2.100	<u>Wykształcenie</u> średnie <u>praktyka</u> ukończony staż pracy
	- ze sprawnością 240 uderzeń na minutę	3-4	3 - 1.500 4 - 1.700	
	- ze sprawnością 180 uderzeń na minutę	2-3	2 - 1.300 3 - 1.500	
12.	Stażyści z wykształceniem - wyższym	4-6	4 - 1.700 5 - 1.900 6 - 2.100	
	- średnim zawodowym	2-3	2 - 1.300 3 - 1.500	
	- średnim ogólnokształcącym	1-3	1. - 1.200 2 - 1.300 3 - 1.500	

B. Pracownicy zatrudnieni w sądach przedsiębiorstw i zakładach

Ip.	Stanowisko	kategoria przedsiębiorstwa - zakładu								Wymagania kwalifikacyjne
		Kat. zasze-regow.	mies. stawka plac zasad. w zł	Kat. zasze-regow.	II mies. stawka plac zasad. w zł	Kat. zasze-regow.	III mies. stawka plac zasad. w zł	Kat. zasze-regow.	IV mies. stawka plac zasad. w zł	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.	Dyrektor	15-18	15-4.600 16-5.000 17-5.500 18-6.000	14-17	14-4.300 15-4.600 16-5.000 17-5.500	13-16	13-4.000 14-4.300 15-4.600 16-5.000	12-15	12-3.700 13-4.000 14-4.300 15-4.600	<u>wykształcenia</u> a/ wyższe techniczne lub ekonomiczne, b/ wyższe prawnicze lub administracyjne <u>praktyka</u> a/ 8 lat pracy z tego 4 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym b/ 9 lat pracy
2.	Z-ca dyrektora Główny księgowy	13-17	13-4.000 14-4.300 15-4.600 16-5.000 17-5.500	12-16	12-3.700 13-4.000 14-4.300 15-4.600 16-5.000	11-15	11-3.400 12-3.700 13-4.000 14-4.300 15-4.600	10-14	10-3.100 11-3.400 12-3.700 13-4.000 14-4.300	<u>Wykształcenie</u> wyższe techniczne dla stanowisk technicznych, wyższe ekonomiczne dla stanowisk ekonomicznych lub inne wyższe odpowiednie do pełnionej funkcji. <u>praktyka</u> 8 lat pracy w tym 4 lata na stanowisku samodzielnym lub kierowniczym.
3.	Główny specjalista techniczny, ekonomiczny	12-16	12-3.700 13-4.000 14-4.300 15-4.600 16-5.000	11-15	11-3.400 12-3.700 13-4.000 14-4.300 15-4.600	11-14	11-3.400 12-3.700 13-4.000 14-4.300	10-13	10-3.100 11-3.400 12-3.700 13-4.000	<u>Wykształcenie</u> wyższe techniczne dla stanowisk technicznych, wyższe ekonomiczne dla stanowisk ekonomicznych. <u>praktyka</u> 6 lat pracy w danej specjalności w tym 2 lata na stanowisku kierowniczym lub samodzielnym.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
4.	Kierownik działu technicznego, ekonomicznego, spraw pracowniczych /sekcji tam.gdzie nie ma działu/	11-15	11-3.400 12-3.700 13-4.000 14-4.300 15-4.600	10-14	10-3.100 11-3.400 12-3.700 13-4.000 14-4.300	9-13	9-2.800 10-3.100 11-3.400 12-3.700 13-4.000	8-12	8-2.500 9-2.800 10-3.100 11-3.400 12-3.700	<u>Wykształcenie</u> wyższe techniczne, ekonomiczne, prawnicze, administracyjne lub inne - odpowiednia dla danej specjalności i stanowiska pracy. <u>praktyka</u> 5 lat pracy w tym 2 lata na stanowisku samodzielny lub przy wykształceniu średnim technicznym, ekonomicznym, administracyjnym i innym średnim - odpowiednia dla danej specjalności i stanowiska pracy, <u>praktyka</u> 8 lat pracy w tym 2 lata na stanowisku samodzielny.
5.	Specjalista techniczny, ekonomiczny, spraw pracowniczych - na stanowisku wyodrębnionym w strukturze organizacyjnej. Kierownik laboratorium. Kadca prawny.	11-14	11-3.400 12-3.700 13-4.000 14-4.300	10-13	10-3.100 11-3.400 12-3.700 13-4.000	9-12	9-2.800 10-3.100 11-3.400 12-3.700	9-11	9-2.800 10-3.100 11-3.400	<u>Wykształcenie</u> wyższe odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska pracy <u>praktyka</u> 4 lata pracy w danej specjalności w tym 2 lata na stanowisku samodzielny, lub w odniesieniu do specjalistów /s wyłączeniem rady prawnej/ <u>wykształcenie</u> średnie odpowiednie dla danej specjalności i stanowiska pracy <u>praktyka</u> 8 lat pracy w danej specjalności w tym 2 lata na stanowisku samodzielny, w odniesieniu do rady prawnej regulującej odrębne przepisy.
	Specjalista techniczny, ekonomiczny, spraw pracowniczych - w dziale /zespołe/	11-13	11-3.400 12-3.700 13-4.000	10-12	10-3.100 11-3.400 12-3.700	9-11	9-2.800 10-3.100 11-3.400	9-11	9-2800 10-3.100 11-3.400	<u>praktyka</u> 8 lat pracy w danej specjalności w tym 2 lata na stanowisku samodzielny, w odniesieniu do rady prawnej regulującej odrębne przepisy.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
6.	Kierownik działu /sekcji tam, gdzie nie ma działu/ administracyjnego gospodarczego, samodzielny referent techniczny, ekonomiczny, spraw pracowniczych, referent, samods. referent prawny, kierownik sekcji technicznej, ekonomicznej, spraw pracowniczych /występującej w dziale/ samodzielny asystent laboratorium	7-12	7-2.300 8-2.500 9-2.800 10-3.100 11-3.400 12-3.700	6-11	6-2.100 7-2.300 8-2.500 9-2.800 10-3.100 11-3.400	5-10	5-1.900 6-2.100 7-2.300 8-2.500 9-2.800 10-3.100	4-10	4-1.700 5-1.900 6-2.100 7-2.300 8-2.500 9-2.800 10-3.100	<u>Wykształcenie</u> wyższe odpowiednie do pełnionej funkcji <u>praktyka</u> 2 lata lub <u>wykształcenie</u> średnie - odpowiednie do pełnionej funkcji <u>praktyka</u> 6 lat w odniesieniu do referenta prawnego regulują odrębne przepisy.

dla wszystkich kategorii przedsiębiorstw

7.	Kierownik magazynu	5-11	5-1.900 6-2.100 7-2.300 8-2.500 9-2.800 10-3.100 11-3.400	kategoria magazynowania w zależności od wielkości magazynu			<u>Wykształcenie</u> średnie techniczne lub ekonomiczne <u>praktyka</u> 6 lat lub <u>wykształcenie</u> średnie ogólnokształcące <u>praktyka</u> 7 lat
----	--------------------	------	-----------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------	--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Lp.	Stanowisko	Kategoria zaszergowania	miec stawka płac zasad. w zł	Wymagania kwalifikacyjne
1	2	3	4	5
8.	st. referent techniczny, ekonomiczny, spraw pracowniczych, inspektor BHP, technolog, księgowy, kasjer, inwentaryzator, st. referent administracyjny	5-9	5-1.900 6-2.100 7-2.300 8-2.500 9-2.800	<u>wykształcenie</u> wyższe i ukończony staż pracy lub <u>wykształcenie</u> średnie w danej specjalności lub ogólne <u>praktyka</u> 4 lata



1	2	3	4	5
9.	Referent techniczny, ekonomiczny, administracyjny, spraw pracowniczych st. laborant	3-7	3 - 1.500 4 - 1.700 5 - 1.900 6 - 2.100 7 - 2.300	<u>Wykształcenie</u> średnie w danej specjalności lub ogólne <u>praktyka</u> ukończony staż pracy
10.	Kierownik kancelarii - sekretariatu	4-9	4 - 1.700 5 - 1.900 6 - 2.100 7 - 2.300 8 - 2.500 9 - 2.800	<u>Wykształcenie</u> średnie odpowiednia do pełnionej funkcji <u>praktyka</u> 4 lata
11.	Kierownik ośrodka wypożyczkowego	4-8	4 - 1.700 5 - 1.900 6 - 2.100 7 - 2.300 8 - 2.500	<u>Wykształcenie</u> lub <u>Wykształcenie</u> średnie ekonomiczne <u>praktyka</u> 4 lata średnie ogólnokształcące <u>praktyka</u> 5 lat
12.	Magazynier	3-8	3 - 1.500 4 - 1.700 5 - 1.900 6 - 2.100 7 - 2.300 8 - 2.500	<u>Wykształcenie</u> średnie <u>Praktyka</u> po wstępnym stażu pracy lub <u>Wykształcenie</u> podstawowe <u>praktyka</u> 2 lata /kategoria sessero- gowania 3 - 7/
13.	Archiwista, próbniczo, kontysta, laborant, sekretarka, telefonistka	3-6	3 - 1.500 4 - 1.700 5 - 1.900 6 - 2.100	<u>Wykształcenie</u> średnie w danej specjalności lub ogólne <u>praktyka</u> po wstępnym stażu pracy
14.	Maszynistka pose halą maszyn - ze sprawnością 300 uderzeń na mi- nutę - ze sprawnością 240 uderzeń na mi- nutę - ze sprawnością 180 uderzeń na mi- nutę	4-6 3-4 2-3	4 - 1.700 5 - 1.900 6 - 2.100 3 - 1.500 4 - 1.700 2 - 1.300 3 - 1.500	<u>Wykształcenie</u> średnie <u>Praktyka</u> ukończony staż pracy
15.	Stażyci z wykształceniem: - wyższym - średnim zawodowym - średnim ogólnokształcącym	4-6 2-3 1-3	4 - 1.700 5 - 1.900 6 - 2.100 2 - 1.300 3 - 1.500 1 - 1.200 2 - 1.300 3 - 1.500	

**C. Pracownicy zatrudnieni w piekarniach i ciastkarniach**

Lp.	Stanowisko	Kategoria piekarz i ciastkarz												Wymagania kwalifikacyjne
		I		II		III		IV		V		VI		
1	2	Kat. szasz. rego-wania	mies. stawka plac. zasad. w zł	Kat. szasz. rego-wania	mies. stawka plac. zasad. w zł	Kat. szasz. rego-wania	mies. stawka plac. zasad. w zł	Kat. szasz. rego-wania	mies. stawka plac. zasad. w zł	Kat. szasz. rego-wania	mies. stawka plac. zasad. w zł	Kat. szasz. rego-wania	mies. stawka plac. zasad. w zł	15
1.	Kierownik piekarni, ciastkarni, suszarni, wytwórni solinek, itp.	10-15	10-3100 11-3400 12-3700 13-4000 14-4300 15-4600	9-14	9-2800 10-3100 11-3400 12-3700 13-4000 14-4300	8-13	8-2500 9-2800 10-3100 11-3400 12-3700 13-4000	7-12	7-2300 8-2500 9-2800 10-3100 11-3400 12-3700	-	-	-	-	Wykształcenie: wyższe techniczne  praktyka 4 lata w tym 2 lata na stanowisku samodzielnym
		9-14	9-2800 10-3100 11-3400 12-3700 13-4000 14-4300	8-13	8-2500 9-2800 10-3100 11-3400 12-3700 13-4000	6-12	6-2100 7-2300 8-2500 9-2800 10-3100 11-3400 12-3700	5-11	5-1900 6-2100 7-2300 8-2500 9-2800 10-3100 11-3400	5-10	5-1900 6-2100 7-2300 8-2500 9-2800 10-3100	4-9	4-1700 5-1900 6-2100 7-2300 8-2500 9-2800	Wykształcenie: średnie techniczne  praktyka 8 lat w tym 2 na stanowisku samodzielnym
		-	-	-	-	5-11	5-1900 6-2100 7-2300 8-2500 9-2800 10-3100 11-3400	4-10	4-1700 5-1900 6-2100 7-2300 8-2500 9-2800 10-3100	4-9	4-1700 5-1900 6-2100 7-2300 8-2500 9-2800	3-8	3-1500 4-1700 5-1900 6-2100 7-2300 8-2500	Wykształcenie: podstawowe plus dyplom mistrzowski  praktyka 10 lat w tym 4 lata na stanowisku samodzielnym
2.	Kierownik zmiany w piekarni, ciastkarni, wytwórni solinek itp.	9-14	9-2800 10-3100 11-3400 12-3700 13-4000 14-4300	8-13	8-2500 9-2800 10-3100 11-3400 12-3700 13-4000	7-12	7-2300 8-2500 9-2800 10-3100 11-3400 12-3700	-	-	-	-	-	-	Wykształcenie: wyższe techniczne  praktyka 4 lata w tym 2 na stanowisku samodzielnym
		8-13	8-2500 9-2800 10-3100 11-3400 12-3700 13-4000	7-12	7-2300 8-2500 9-2800 10-3100 11-3400 12-3700	6-11	6-2100 7-2300 8-2500 9-2800 10-3100 11-3400	-	-	-	-	-	-	Wykształcenie: średnie techniczne  praktyka 8 lat w tym 2 na stanowisku samodzielnym
		-	-	-	-	5-10	5-1900 6-2100 7-2300 8-2500 9-2800 10-3100	-	-	-	-	-	-	Wykształcenie: podstawowe plus dyplom mistrzowski praktyka 10 lat w tym 3 na stanowisku samodzielnym

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
3.	Kierownik laboratorium Kierownik warsztatu Kierownik ekipy remontowo-montażowej Kierownik wydziału produkcji	9-14	9-2800 10-3100 11-3400 12-3700 13-4000 14-4300	8-13	8-2500 9-2800 10-3100 11-3400 12-3700 13-4000	-	-	-	-	-	-	-	-	Wykształcenie: wyższe techniczne  praktyka 4 lata w tym 2 na stanowisku samodzielny
		8-13	8-2500 9-2800 10-3100 11-3400 12-3700 13-4000	7-12	7-2300 8-2500 9-2800 10-3100 11-3400 12-3700	-	-	-	-	-	-	-	-	Wykształcenie: średnie techniczne  praktyka 8 lat w tym 2 na stanowisku samodzielny
4.	Specjalista: technolog mechanik elektryk	8-13	8-2500 9-2800 10-3100 11-3400 12-3700 13-4000	7-12	7-2300 8-2500 9-2800 10-3100 11-3400 12-3700	-	-	-	-	-	-	-	-	Wykształcenie: wyższe techniczne  praktyka 4 lata w tym 2 na stanowisku samodzielny
		7-12	7-2300 8-2500 9-2800 10-3100 11-3400 12-3700	6-11	6-2100 7-2300 8-2500 9-2800 10-3100 11-3400	-	-	-	-	-	-	-	-	Wykształcenie: średnie techniczne  praktyka 8 lat w tym 2 na stanowisku samodzielny
5.	Kierownik sekcji technicznej np.: d/s produkcji, technologii  Kierownik sekcji ekonomicznej np.: d/s zaop. i zbytu	5-11	5-1900 6-2100 7-2300 8-2500 9-2800 10-3100 11-3400	4-10	4-1700 5-1900 6-2100 7-2300 8-2500 9-2800 10-3100	-	-	-	-	-	-	-	-	Wykształcenie: wyższe odpowiednie dla danej specjalności praktyka 4 lata w tym na stanowisku samodzielny 2 lata wykształcenie: średnie odpowiednie dla danej specjalności praktyka 8 lat w tym 2 na stanowisku samodzielny
6.	Kierownik magazynu lub ekspedycji	5-11	5-1900 6-2100 7-2300 8-2500 9-2800 10-3100 11-3400	4-10	4-1700 5-1900 6-2100 7-2300 8-2500 9-2800 10-3100	3-9	3-1500 4-1700 5-1900 6-2100 7-2300 8-2500 9-2800	-	-	-	-	-	-	Wykształcenie: średnie  praktyka 6 lat



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
7.	Samodzielny i technolog zmianowy mechanik zmianowy asystent laboratorium	6-11	6-2.000 7-2.300 8-2.500 9-2.800 10-3.100 11-3.400	5-10	5-1.900 6-2.100 7-2.300 8-2.500 9-2.800 10-3.100	3-9	3-1.900 6-2.100 7-2.300 8-2.500 9-2.800	4-8	4-1.700 5-1.900 6-2.100 7-2.300 8-2.500	-	-	-	-	Wykształcenie wyższe techniczne praktyka: 2 lata lub wykształcenie średnie techniczne; praktyka: 6 lat	
8.	St. nagonzynier St. ekspedytor	5-9	5-1.900 6-2.100 7-2.300 8-2.500 9-2.800	4-9	4-1.700 5-1.900 6-2.100 7-2.300 8-2.500 9-2.800	4-8	4-1.700 5-1.900 6-2.100 7-2.300 8-2.500	3-8	3-1.500 4-1.700 5-1.900 6-2.100 7-2.300 8-2.500	3-7	3-1.500 4-1.700 5-1.900 6-2.100 7-2.300	3-7	3-1.500 4-1.700 5-1.900 6-2.100 7-2.300	Wykształcenie: średnie praktyka: 4 lata	
9.	Magazynier Ekspedytor	2-6	2-1.300 3-1.500 4-1.700 5-1.900 6-2.100	<u>dla wszystkich kategorii piekarz i ciastkarsz</u>				-	-	-	-	-	-	-	Wykształcenie: średnie lub podst. praktyka: wykształcenie-staż pracy wykształt. podst.-2lata
10.	St. laborant St. fakturzysta Referent techn. i ekonoma.	2-8	2-1.300 3-1.500 4-1.700 5-1.900 6-2.100 7-2.300 8-2.500	<u>dla wszystkich kategorii piekarz i ciastkarsz</u>				-	-	-	-	-	-	-	Wykształcenie: średnie w danej specjalności praktyka: po wstępnym stażu pracy
11.	Laborant Fakturzysta Próbobiorca	2-6	2-1.300 3-1.500 4-1.700 5-1.900 6-2.100	<u>dla wszystkich kategorii piekarz i ciastkarsz</u>				-	-	-	-	-	-	-	Wykształcenie: średnie w danej specjalności praktyka: po wstępnym stażu pracy
12.	Telefonistka	2-5	2-1.300 3-1.500 4-1.700 5-1.900	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Wykształcenie: średnie praktyka: po wstępnym stażu pracy	
13.	Maszynistka poza halą maszyn -za sprawnością: 300 uderzeń/min. i więcej 240 uderzeń/min. 180 uderzeń/min.	4-6 3-4 2-3	4-1.700 5-1.900 6-2.100 3-1.500 4-1.700 2-1.300 3-1.500	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	Wykształcenie: średnie praktyka: ukończony staż pracy	



### III. Zasady stosowania taryfikatora kwalifikacyjnego

#### A. Ustalanie stanowisk pracy

1. Wykaz stanowisk zawarty w części II taryfikatora oznaczony lit. A, B i C, określa nazwy typowych stanowisk pracy pracowników dla Zjednoczenia Przemysłu Piekarskiego, zarządów przedsiębiorstw i zakładów oraz piekarni i ciastkarni - zwanych dalej jednostkami organizacyjnymi.
2. W danej jednostce organizacyjnej należy wybrać z odpowiedniego wykazu tylko te stanowiska pracy, które są niezbędne dla zapewnienia prawidłowej struktury organizacyjnej jednostki - polegającej przede wszystkim na: sprawnym i efektywnym zarządzaniu, operatywności działania, właściwym nadzorze i kontroli, stałym postępie w dziedzinie techniki, technologii, ekonomiki i gospodarowania - przy optymalnej obsadzie statowej.
3. W przypadkach uzasadnionych względami organizacyjnymi i produkcyjnymi taryfikator kwalifikacyjny może być uzupełniony stanowiskami nie wymienionymi w wykazie stanowisk /ust.1/, przy zachowaniu zasady, że kategorie zaszerzegowania i wymagania kwalifikacyjne dla tych stanowisk powinny być ustalone na poziomie porównywalnych stanowisk określonych w tym wykazie. Ustalania nowych stanowisk dokonuje Dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Piekarskiego w porozumieniu z Zarządem Głównym Zw.Zaw. Prac.Przem.Spożywczego i Cukrowniczego.
4. Stanowiska kierownicze /zastępcy dyrektora, naczelnicy wydziałów, kierownicy działów i sekcji, kierownicy zakładów itp./ należy ustalać w zależności od struktury jednostki organizacyjnej, ustalonej zgodnie z potrzebami określonej produkcji, jej wielkości i zasadami stosowanego systemu zarządzania.
5. Liczba pracowników w poszczególnych komórkach organizacyjnych powinna odpowiadać pracochłonności powierzonych im zadań wynikających z rzeczywistych potrzeb działalności jednostki organizacyjnej.

W piekarniach stanowiska kierownika laboratorium oraz kierownika magazynu wyrobów gotowych /ekspedycji/ mogą być utworzone przy 4 osobowym zatrudnieniu z zastrzeżeniem, że w magazynie średniodobowa wielkość obrotu przekracza 12 ton na dobę.

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

6. Stanowiska głównych specjalistów mogą być tworzone bądź jako kierownicze - jeżeli utworzona jest komórka organizacyjna zajmująca się działalnością związaną z daną dziedziną wiedzy, bądź jako stanowiska jednoosobowe o charakterze opiniodawczym i doradczym podlegające bezpośrednio dyrektorowi danej jednostki organizacyjnej lub jego zastępcy.

Główny specjalista reprezentuje jedną z gałęzi wiedzy, którą ma opanowaną w stopniu pozwalającym na prawidłowe rozwiązywanie całokształtu zagadnień z tej dziedziny, warunkujących optymalną działalność bieżącą i perspektywiczną jednostki organizacyjnej /zjednoczenia, przedsiębiorstwa/.

Typowymi stanowiskami głównych specjalistów są:

- główny technolog
- główny mechanik
- główny energetyk
- główny ekonomista
- specjalista d/s opracowywania i wprowadzania nowych technologii produkcji
- specjalista d/s postępu technicznego.

W żadnym wypadku jednak na stanowisku głównego specjalisty określonej gałęzi wiedzy nie może być zatrudniony więcej niż jeden pracownik, a w przypadku głównego ekonomisty - jeden pracownik bądź na stanowisku zastępcy dyrektora d/s ekonomicznych, bądź głównego ekonomisty.

Stanowisko głównego specjalisty zakresem działania, zarówno operatywnym jak i doradczym, konsultacyjnym i opiniodawczym, obejmują całą działalność danej jednostki organizacyjnej, m.in. produkcyjną, remontową, inwestycyjną i inne.

Stanowisk głównych specjalistów nie należy tworzyć jeżeli:

- z zakresu zagadnień z danej gałęzi wiedzy, występujących w danej jednostce organizacyjnej nie wynika konieczność zatrudnienia na tym stanowisku pracownika o określonych wymaganiach kwalifikacyjnych,
- przy rozwiązywaniu problemów z danej gałęzi wiedzy jednostka organizacyjna korzysta z bezpośredniego i stałego nadzoru i doradctwa specjalistów, jednostki nadrzędnej lub innych instytucji.

Dla komórek organizacyjnych, którymi kieruje główny specjalista należy stosować - w zależności od jednostki organizacyjnej - nazwę np.: wydział głównego technologa, dział głównego mechanika itd.

Stanowiska głównych specjalistów mogą być tworzone wyłącznie w Zjednoczeniu Przemysłu Piekarskiego lub zarządach przedsiębiorstw I i II kategorii - dla prowadzenia szczególnie ważnych i trudnych spraw w przypadku, gdy ich rozwiązanie przekracza możliwości istniejących komórek organizacyjnych.

7. Stanowiska specjalistów mogą reprezentować w węższym zakresie tę samą gałąź wiedzy co główni specjaliści zatrudnieni w danej jednostce organizacyjnej, względnie inne gałęzie wiedzy lub dziedziny pracy, w zakresie których nie ma uzasadnienia dla tworzenia stanowiska głównego specjalisty.

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

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

Stanowiska specjalistów w danej gałęzi wiedzy lub danej dziedzinie mogą być tworzone w poszczególnych komórkach organizacyjnych Zjednoczenia Przemysłu Piekarskiego, zarządach przedsiębiorstw i zakładów oraz w piekarniach i ciastkarniach.

Nie mogą być natomiast tworzone takie stanowiska w komórkach typowo administracyjnych i gospodarczych.



Szczegółowa nazwa dla stanowiska "specjalista" - dla rozróżnienia od innych stanowisk - powinna być dwuczłonowa np.: technolog-specjalista, mechanik-specjalista, księgowy-specjalista lub też specjalista d/s organizacji i normowania pracy, wynalazczości, planowania i sprawozdawczości, rewizji gospodarczej itp.

8. Stanowiska "samodzielnych referentów" mogą być tworzone w zakresie określonym dla stanowisk "specjalistów" z tym, że dla odcinków działalności o węższej i mniej złożonej problematyce. Nazwy poszczególnych stanowisk "samodzielnych referentów" powinny być dwuczłonowe np. samodzielny technolog, samodzielny księgowy, samodzielny referent d/s planowania, d/s osobowych itp.
9. Decyzję o tworzeniu stanowisk: kierownik działu, kierownik sekcji, specjalista i samodzielny referent podejmuje dyrektor danej jednostki organizacyjnej.

#### B. Wymagania kwalifikacyjne

1. Wymagania kwalifikacyjne w zakresie wykształcenia i stażu pracy określone w taryfikatorze kwalifikacyjnym dotyczą typowych stanowisk pracy z wyjątkiem stanowiska pracowników obsługi prawnej, których te wymagania określa uchwała nr 53 Rady Ministrów z dnia 13 grudnia 1961 r. w sprawie obsługi prawnej przedsiębiorstw państwowych, zjednoczeń oraz banków państwowych /M.P. nr 96, poz.406/.
2. W przypadkach przewidzianych szczególnymi przepisami, pracownicy zatrudnieni na niektórych stanowiskach inżynierii technicznych, bezpieczeństwa i higieny pracy itp. powinni posiadać oprócz wymagań określonych w taryfikatorze - odpowiednie przeszkolenie specjalistyczne.
3. Do pracowników ze średnim wykształceniem zawodowym mogą być zaliczani tylko ci pracownicy, którzy posiadają świadectwo ukończenia lub świadectwo dojrzałości odpowiedniej średniej szkoły zawodowej, świadectwo ukończenia odpowiednich pomaturalnych kursów zawodowych względnie przeszli w innej formie szkolenie uznane przez Ministerstwo Oświaty i Wychowania jako równorzędne z wykształceniem średnim.
4. Absolwenci średnich szkół ogólnokształcących, którzy nie ukończyli studiów wyższych, mogą być zaliczani do pracowników ze średnim wykształceniem zawodowym, jeżeli przedstawią świadectwo ukończenia przynajmniej dwóch lat studiów wyższych technicznych lub ekonomicznych.
5. Do pracowników z wyższym wykształceniem mogą być zaliczeni tylko ci pracownicy, którzy posiadają dyplom ukończenia odpowiedniej szkoły wyższej lub tytuł inżyniera.



6. Ukończenie studiów wyższych w uczelniach nietechnicznych należy traktować analogicznie jak ukończenie studiów wyższych technicznych, jeżeli kierunek tych studiów odpowiada potrzebom danej produkcji.
7. Przy zatrudnieniu pracowników należy dążyć aby ich specjalności wykształcenia zawodowego odpowiadały możliwie ściśle pracy wykonywanej na powierzonym stanowisku, np.: na stanowisku głównego technologa /technologa - specjalisty, samodzielnego technologa/ powinien być zatrudniony inżynier technologii rolno-spożywczej.

W uzasadnionych przypadkach - ze względu na trudność dobrania w danym okresie odpowiednich specjalistów - możliwe jest zatrudnienie pracowników o zbliżonych specjalnościach wykształcenia zawodowego.

Nie należy natomiast zatrudniać pracowników, których nie tylko specjalność w zawodzie ale i wykształcenie zawodowe nie odpowiada zakresowi pracy na danym stanowisku.

8. Do wymaganego stażu pracy na określonym stanowisku może być zaliczony tylko okres pracy zawodowej odpowiadającej charakterowi pracy na tym stanowisku lub o ile to wynika z taryfikatora - w danej specjalności.
9. Wymagany staż pracy pracowników ze średnim wykształceniem powinien być skrócony o 2 lata dla absolwentów studiów pomaturalnych.
10. Wymagania w zakresie podstawowego wykształcenia określone dla stanowisk pracy kierowników piekarń, kierowników zmian, magazynierów i ekspedytorów mogą mieć zastosowanie tylko w odniesieniu do osób zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie w dniu wejścia w życie niniejszego załącznika.

#### C. Zwolnienia od wymogów kwalifikacyjnych

1. Pracownik może być zwolniony od obowiązujących wymagań kwalifikacyjnych na zasadach określonych art. 102 § 2 kodeksu pracy.
2. W uzasadnionych przypadkach pracownicy, o których mowa w ust. 1 mogą - o ile wykazują się dobrymi wynikami pracy - być przeszerzegowani do wyższej od posiadanej kategorii zaszerzegowania przewidzianej dla zajmowanego stanowiska, jednak bez prawa awansowania na wyższe stanowisko.
3. Zwolnienia, o których mowa w ust. 1 zachowują moc w przypadkach przeniesienia służbowego albo przejścia do pracy na takie samo lub niższe stanowisko - do innej jednostki przemysłu piekarskiego za zgodą obydwu zainteresowanych jednostek organizacyjnych.

4. Zwolnienia od wymagań kwalifikacyjnych nie mogą mieć miejsca w stosunku do pracowników, których wymagania kwalifikacyjne są określone odrębnymi przepisami np. pracownicy obsługi prawnej, pracownicy na stanowiskach d/s bezpieczeństwa i higieny pracy itp.
5. W wyjątkowo uzasadnionych przypadkach - brak kandydata z pełnymi kwalifikacjami - dyrektor jednostki organizacyjnej po porozumieniu z radą zakładową może przyjąć do pracy pracownika posiadającego wyższe wykształcenie i krótszy ewentualnie wstępny staż pracy na stanowisku dla którego w taryfikatorze przewidziany jest dłuższy staż pracy.

#### D. Zaszeregowanie pracowników

1. Zaszeregowania pracowników do odpowiednich kategorii stawek płac zasadniczych w zależności od stanowiska - ustala:
  - 1/ Minister Handlu Wewnętrznego i Usług dla dyrektora zjednoczenia i jego zastępców,
  - 2/ Dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Piekarskiego dla pracowników Zjednoczenia,
  - 3/ Dyrektor jednostki nadrzędnej dla dyrektorów przedsiębiorstw, ich zastępców i głównych księgowych,
  - 4/ Dyrektorzy przedsiębiorstw dla dyrektorów, ich zastępców i głównego księgowego podległych im zakładów oraz pracowników zarządu przedsiębiorstw,
  - 5/ Dyrektorzy przedsiębiorstw i zakładów /w zależności od struktury organizacyjnej/ dla pracowników piekarń i ciastkarń.
2. Zaszeregowanie pracownika do odpowiedniej kategorii stawek płac w ramach kategorii zaszeregowania określonych dla danego stanowiska w taryfikatorze - uzależnia się od:
  - posiadanego wykształcenia i przygotowania praktycznego,
  - stopnia **inwencji** i samodzielności w pracy,
  - złożoności, ważności i zakresu powierzzonej pracy na danym stanowisku.

T A B E L A

do d a t k ó w f u n k c y j n y c h dla pracowników  
płatnych miesięcznie zatrudnionych na kierowniczych stano-  
wiskach.

I. Zakres obowiązywania

Dodatki funkcyjne stosuje się dla pracowników płatnych  
miesięcznie zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych  
w piekarniach, ciastkarniach, zarządach przedsiębiorstw  
i zakładów oraz w centrali zjednoczenia - w następujących  
wysokościach:

Szczebel dodatku	Kwota w zł miesięcznie
I	200
II	300
III	400
IV	600
V	800
VI	1.000
VII	1.250
VIII	1.500
IX	1.750
X	2.000

II. Tabela dodatków funkcyjnych

A. W Centrali Zjednoczenia Przemysłu Piekarskiego.

Lp.	Stanowisko	Szczebel dodat.	Stawka dod.funk. m-cznie
1	Dyrektor	VI-X	2.000 1.750 1.500 1.250 1.000
2	Z-ca dyrektora główny księgowy	V-IX	1.750 1.500 1.250 1.000 800
3	Naczelnik wydziału technicznego, ekonomicznego, spraw pracowniczych	III-VI	1.000 800 600 400
4	Naczelnik wydziału administracyjnego, gospodarczego	II-IV	600 400 300
5	Kierownik kancelarii - sekretariatu	I-II	300 200



B. W zarządach przedsiębiorstw i zakładów

Lp.	Stanowisko	Kategoria przedsiębiorstwa							
		I		II		III		IV	
		szczeb. dod.	stawka w zł	szczeb. dod.	stawka w zł	szczeb. dod.	stawka w zł	szczeb. dod.	stawka w zł
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Dyrektor	IV-IX	1.750 1.500 1.250 1.000 800 600	II-VIII	1.500 1.250 1.000 800 600	III-VII	1.250 1.000 800 600 400	III-VI	1.000 800 600 400
2	Z-ca Dyrektora Główny księgowy	III-VIII	1.500 1.250 1.000 800 600 400	III-VII	1.250 1.000 800 600 400	II-VI	1.000 800 600 400 300	II-V	800 600 400 300
3	Główny specja- lista kierujący działem	II-V	800 600 400 300	II-V	800 600 400 300	-	-	-	-

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Kierownik działu /sekcji/ technicznego - ekonomicznego, spraw pracowniczych	II-IV	600 400 300	II-IV	600 400 300	II-III	400 300	II-III	400 300
5	Kierownik działu /sekcji/ administracyjnego, gospodarczego. Kierownik laboratorium	II-III	400 300	II-III	400 300	I-II	300 200	I-II	300 200
6	Kierownik kancelarii - sekretariatu	I	200	I	200	I	200	I	200
7	Kierownik magazynu	II-III	400 300	II-III	400 300	I-II	200 300	I-II	200 300
8	Kierownik ośrodka wypoczynkowego - - do 100 miejsc w 1 turnusie - ponad 100 do 200 miejsc w 1 turn. - ponad 200 miejsc w 1 turnusie	I II III	200 300 400	I II III	200 300 400	I II III	200 300 400	I II III	200 300 400

C. W piekarniach i ciastkarniach

Lp.	Stanowisko	Kategoria piekarni i ciastkarni											
		I		II		III		IV		V		VI	
		szcze- bel dod.	staw- ka w zł	szcze- bel dod.	staw- ka w zł	szcze- bel dod.	staw- ka w zł	szcze- bel dod.	staw- ka w zł	szcze- bel dod.	staw- ka w zł	szcze- bel dod.	staw- ka w zł
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	Kierownik	II-V	800 600 400 300	II- IV	600 400 300	II- III	400 300	I- III	400 300 200	I-II	300 200	I-II	300 200
2	Kierownik zmiany	I-IV	600 400 300 200	I- III	400 300 200	I-II	300 200	-	-	-	-	-	-
3	Kierownik warsztatu Kierownik ekipy remont.- montaż. Kierownik wydziału produkcji	I- III	400 300 200	I-II	300 200	-	-	-	-	-	-	-	-

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
4	Kierownik laboratorium	I-II	300 200	I-II	300 200	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Kierownik sekcji technicznej, ekonomicznej	I-III	400 300 200	I-II	300 200	-	-	-	-	-	-	-	-
6	Kierownik magazynu lub ekspedycji	I-III	400 300 200	I-II	300 200	I	200	-	-	-	-	-	-



### III. Wytyczne do ustalenia wysokości dodatku funkcyjnego

1. Określenie kategorii przedsiębiorstwa /zakładu/ oznacza kategorię, do której zaliczono przedsiębiorstwo /zakład/  
- zgodnie z kryteriami zamieszczonymi w aneksie nr 2.
2. Przy ustalaniu stawek dodatku funkcyjnego dla poszczególnych stanowisk należy przyjmować przykładowo następujące kryteria:
  - a/ dla członków dyrekcji przedsiębiorstwa:
    - stopień ważności przedsiębiorstwa dla gospodarki narodowej,
    - wielkość przedsiębiorstwa /wartość produkcji, liczba zatrudnionych, wartość majątku trwałego/,
    - złożoność i nowoczesność produkcji,
    - stopień złożoności zarządzania;
  - b/ dla kierowników komórek organizacyjnych w ruchu przedsiębiorstwa:
    - charakter działalności danej komórki,
    - liczbę pracowników,
    - wielkość produkcji, wartość eksploatowanego majątku trwałego, wartość surowców i materiałów,
    - liczbę asortymentów,
    - różnorodność stosowanych technologii,
    - poziom wyposażenia technicznego,
    - stopień złożoności kierowania oraz zakres odpowiedzialności;
  - c/ dla kierowników magazynów:
    - wartość obrotu,
    - pracochłonność /liczba pozycji magazynowych/,
    - rodzaj magazynowanych towarów,
    - charakter odpowiedzialności materialnej;
  - d/ dla kierowników komórek organizacyjnych w zarządzie przedsiębiorstwa:
    - liczebność nadzorowanej komórki /co najmniej 5 osób łącznie z kierownikiem/,
    - zakres i charakter działalności danej komórki, jej pośredni lub funkcyjny nadzór nad odpowiednimi komórkami w ruchu przedsiębiorstwa,
    - stopień złożoności i trudności zagadnień należących do gestii danej komórki.

3. Dodatek funkcyjny przysługuje w okresie pracy na danym stanowisku kierowniczym.
4. Pracownikowi, któremu na czas nieobecności kierownika posiadającego uprawnienia do dodatku funkcyjnego powierzono jego zastępstwo, przysługuje dodatek w wysokości przysługującej dla danego stanowiska, począwszy od czwartego miesiąca pełnienia zastępstwa.
5. Wysokość dodatku funkcyjnego określa:
  - Minister Handlu Wewnętrznego i Usług dla dyrektora zjednoczenia, jego zastępców i głównego księgowego,
  - dyrektor zjednoczenia dla dyrektorów przedsiębiorstw, ich zastępców i głównych księgowych przedsiębiorstw,
  - dyrektor przedsiębiorstwa - dla pozostałych pracowników przedsiębiorstwa,

Wykaz stanowisk kierowniczych i samodzielnych, których zajmowanie nie uprawnia do oddzielnego wynagrodzenia za pracę wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy

1. Pracownicy zajmujący kierownicze i inne samodzielne stanowiska pracy wymienione w ust. 5, mogą być zatrudnieni w miarę konieczności poza normalnymi godzinami pracy bez stosowania ograniczeń ustawowych.
2. Pracownikom nie przysługuje prawo do oddzielnego wynagrodzenia za pracę wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy.
3. Prawo do wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 2, przysługuje jednak za pracę wykonywaną na polecenie zwierzchnika w niedziele i święta, jeżeli za te dni pracownik nie otrzymał innego dnia wolnego od pracy lub za pracę wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy, nie należącą do zakresu funkcji pracownika.
4. Postanowienie zawarte w ust. 3 nie stosuje się do pracowników wymienionych w ust. 5 pkt 1-2.
5. Za stanowiska kierownicze i samodzielne uważa się stanowiska:
  - 1/ dyrektora zjednoczenia, przedsiębiorstwa, oddziału /zakładu/ na pełnym wewnętrznym rozrachunku gospodarczym,
  - 2/ etatowych zastępców dyrektorów oraz głównych księgowych i ich etatowych zastępców w zjednoczeniu, przedsiębiorstwie, oddziale /zakładzie/ na pełnym wewnętrznym rozrachunku gospodarczym,
  - 3/ kierowników piekarni, ciastkarni, zmian i warsztatów,
  - 4/ głównych specjalistów,
  - 5/ naczelników wydziałów i kierowników działów,
  - 6/ radców prawnych,
  - 7/ kierowników sekretariatów branżowych,
  - 8/ kierowników sekcji,
  - 9/ kierowników laboratoriów,
  - 10/ specjalistów kierujących wyodrębnionymi stanowiskami pracy,
  - 11/ kierowników kancelarii i sekretariatów,
  - 12/ pracowników zajmujących stanowiska pracy, które są wydzielone w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa, jako

samodzielne stanowiska pracy.

6. Na równi z pracownikami wymienionymi w ust. 5, traktuje się ponadto:

1/ kierowników magazynów, starszych magazynierów i magazynierów w zakresie:

- przejęcia lub przekazania zmiany roboczej,
- przygotowania do otwarcia lub zamknięcia magazynu,

2/ pracowników, -którzy - w związku z rodzajem wykonywanej pracy - przez znaczną część czasu przebywają poza zakładem, wskutek czego czas ich pracy nie może być kontrolowany,

7. a/ Pracownikowi, któremu powierzono pełnienie obowiązków na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym, przysługuje w czasie pełnienia tych obowiązków wynagrodzenie nie niższe od najniższego wynagrodzenia przewidzianego dla tego stanowiska.

b/ Pracownikowi, któremu powierzono czasowe zastępstwo pracownika na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym, w okresie nie przekraczającym 3 miesięcy nieprzerwanego pełnienia tej funkcji przysługuje wynagrodzenie ustalone w zawartej z nim umowie o pracę oraz prawo do oddzielnego wynagrodzenia za pracę poza normalnym czasem pracy wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych,

c/ Poczynając od czwartego miesiąca nieprzerwanego pełnienia czasowego zastępstwa pracownikowi przysługuje w okresie pełnienia tej funkcji wynagrodzenie nie niższe od najniższego wynagrodzenia przewidzianego dla stanowiska kierowniczego lub innego samodzielnego, na którym pełni zastępstwo,

d/ W zakresie wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych do pracowników, o których mowa w ust. 7a i c, stosuje się przepisy ust. 3,

d/ Po zakończeniu pełnienia obowiązków na stanowisku kierowniczym lub innym samodzielnym albo czasowego zastępstwa na takim stanowisku pracownikowi przysługuje wynagrodzenie ustalone w zawartej z nim umowie o pracę na stanowisku zajmowanym przed powierzeniem mu pełnienia obowiązków lub czasowego zastępstwa na stanowisku kierowniczym albo innym samodzielnym.



Załącznik nr 2 e do układu  
zbiorowego pracy pracowników  
przemysłu piskarskiego

Zasady wynagradzania radców i referentów  
prawnych

1. Zasady niniejsze mają zastosowanie do radców prawnych wpisanych na listę radców prawnych oraz 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. Wynagrodzenie radców prawnych i referentów prawnych określa się odpowiednio według zasad zawartych w załącznikach nr 2, 2d, 3 do układu zbiorowego pracy pracowników przemysłu piskarskiego.
3. Radcy prawnemu przysługuje dodatkowe wynagrodzenie z tytułu zastępstwa w postępowaniu sądowym w procesach z osobami fizycznymi i z 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.

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

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.

W sporach z powództwa zakładu pracy dodatkowe wynagrodzenie wypłaca się w połowie z pierwszej wyegzekwowanej kwoty, pozostałą zaś połowę - po wyegzekwowaniu połowy należności głównej.

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

Wysokość dodatkowych wynagrodzeń nie może przekroczyć w ciągu roku kalendarzowego 3-miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pobieranego w danym zakładzie pracy.

4. Radcy prawnemu wykonującemu na podstawie umowy zlecenia doraźną usługę prawną na rzecz innego przedsiębiorstwa /zakładu/ w którym nie jest on zatrudniony na podstawie umowy o pracę, przysługuje za jej wykonanie wynagrodzenie w wysokości 50% stawek przysługujących adwokatowi za wykonanie poszczególnych czynności zawodowych.

Wynagrodzenie takie przysługuje również :

a/ rady prawnemu przedsiębiorstwa /zakładu/ zastępującemu doraźnie, na podstawie zlecenia właściwego zjednoczenia w postępowaniu sądowym, arbitrażowym lub administracyjnym inne przedsiębiorstwo /zakład/, zgrupowane w tym zjednoczeniu,

b/ rady prawnemu przedsiębiorstwa prowadzącego, który na polecenie dyrektora przedsiębiorstwa prowadzącego zastępuje doraźnie w postępowaniu wymienionym w pkt a/ inne przedsiębiorstwo /zakład/.

Łączna kwota wynagrodzeń za usługi prawne, o których mowa wyżej nie może przekroczyć w ciągu roku kwoty 3-miesięcznego zasadniczego wynagrodzenia, przysługującego radcy prawnemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze godzin pracy /na pełnym etacie/.

Wynagrodzenie, o którym mowa wyżej, płatne jest z bezosobowego funduszu płac przedsiębiorstwa /zakładu/ na którego rzecz doraźna usługa prawna została wykonana, przy zachowaniu obowiązujących przepisów w sprawie zasad gospodarowania bezosobowym funduszem płac.

Wpłata następuje za pośrednictwem przedsiębiorstwa /zakładu/ w którym radca prawny jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę.

5. Obowiązujące w przemyśle piekarskim zasady przyznawania premii i nagród mają również zastosowanie do radców prawnych zatrudnionych co najmniej w połowie wymiaru godzin pracy obowiązującego w zakładzie.

Wysokość należności i rozmiar świadczeń, o których mowa wyżej zależne są od wymiaru czasu pracy w danym przedsiębiorstwie /zakładzie/. Jeżeli radca prawny jest zatrudniony w kilku przedsiębiorstwach /zakładach/, w których przysługują należności i rozmiar świadczeń nie mogą przekroczyć należności i świadczeń przysługujących radcy prawnemu, zatrudnionemu w pełnym wymiarze godzin pracy w macierzystym przedsiębiorstwie /zakładzie/.

6. Stanowiska referentów prawnych w zakładach, w których nie jest zatrudniony radca prawny oraz radców prawnych, są stanowiskami samodzielnymi w rozumieniu aneksu nr 4 do załącznika nr 2 d do układu zbiorowego pracy pracowników przemysłu piekarskiego.

Załącznik nr 3  
do układu zbiorowego pracy  
pracowników przemysłu piekarskiego

Zasady przyznawania dodatku za wieloletnią pracę w przemyśle  
piekarskim

1. Pracownicy przemysłu piekarskiego objęci niniejszymi zasadami wynagradzania z wyjątkiem pracowników, o których mowa w ust.2, otrzymują za wieloletnią nieprzerwaną pracę w przedsiębiorstwie państwowego przemysłu piekarskiego /zjednoczeniu/ dodatki w następujących wysokościach :
  - 1/ 5% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania  
- po przepracowaniu 5 - 10 lat w przedsiębiorstwie państwowego przemysłu piekarskiego /zjednoczeniu/,
  - 2/ 10% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania  
- po przepracowaniu 10-15 lat w przedsiębiorstwie państwowego przemysłu piekarskiego /zjednoczeniu/,
  - 3/ 15% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania  
- po przepracowaniu powyżej 15 lat w przedsiębiorstwie państwowego przemysłu piekarskiego /zjednoczeniu/.
2. Pracownicy obsługi, pracownicy zatrudnieni w wyodrębnionych placówkach socjalnych oraz pracownicy pomocniczo-biurowi otrzymują dodatki, o których mowa w ust. 1 w wysokości:
  - 1/ 5 % wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania  
- po przepracowaniu 5-15 lat w przedsiębiorstwie państwowego przemysłu piekarskiego /zjednoczeniu/,
  - 2/ 10% wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania  
- po przepracowaniu powyżej 15 lat w przedsiębiorstwie państwowego przemysłu piekarskiego /zjednoczeniu/,
3. Do pracowników pomocniczo-biurowych, placówek socjalnych oraz obsługi, którzy w myśl ust.2 są uprawnieni do dodatków za wieloletnią pracę - zalicza się następujące stanowiska pracy :
  - 1/ pracowników pomocniczo-biurowych :
    - archiwista
    - kontysta
    - sekretarka

- telefonistka
- maszynistka

2/ pracowników placówek socjalnych /stołówek, przedszkoli, domów wypoczynkowych/,

- kierownik ośrodka wypoczynkowego,
- pracownicy ośrodków wypoczynkowych,
- kierownik świetlicy,
- pracownicy stołówek przyzakładowych,

3/ pracownicy obsługi wymienieni w załączniku nr 2c do układu zbiorowego pracy pracowników przemysłu piekarskiego.

4. Pracownik uprawniony do dodatku za wieloletnią pracę, który wskutek wypadku przy pracy lub częściowej utraty zdrowia zostaje skierowany do pracy na stanowisku, na którym nie przysługuje dodatek lub przysługuje w niższej wysokości - zachowuje prawo do dodatku w dotychczasowym wymiarze procentowym.

5. Dodatek za wieloletnią pracę w przedsiębiorstwie państwowego przemysłu piekarskiego /zjednoczeniu/ zwany w dalszym ciągu dodatkiem, przysługuje począwszy od dnia 1 kwietnia 1973 r.

Warunkiem uzyskania prawa do dodatku jest przepracowanie bez przerwy w jednym przedsiębiorstwie państwowego przemysłu piekarskiego /zjednoczeniu/ okresów określonych w ust. 1 i 2.

Dodatek wypłaca się z dołu - co miesiąc - łącznie z ostatecznym rozliczeniem zarobków.

6. Do stażu pracy /liczby lat pracy/ stanowiącego podstawę uzyskania uprawnień do dodatku za staż pracy wlicza się także okresy nie wykonywania pracy w danym zakładzie pracy wskutek zwolnienia od pracy zawodowej w związku z powołaniem lub wyborem do pełnienia funkcji państwowych i społecznych w radach narodowych, organizacjach społecznych i politycznych - pod warunkiem, że zwolnienie to nie spowodowało rozwiązania umowy o pracę.

7. Okres odbywania czynnej służby wojskowej, jeżeli pracownik stawiał się do pracy w przedsiębiorstwie, w którym był uprzednio zatrudniony - w ciągu 30 dni od chwili zwolnienia go od służby wojskowej, nie przerywa ciągłości pracy i jest zaliczany do wysługi lat stanowiącej podstawę do wypłacania dodatku.



8. Ciągłości pracy nie przerywa :

- przeniesienie do pracy w innym przedsiębiorstwie państwowego przemysłu piekarskiego /zjednoczeniu/ na podstawie decyzji jednostki nadrzędnej,
- zwolnienie pracownika z pracy /bez względu na czas trwania przerwy/ jeżeli został on przywrócony do pracy w przedsiębiorstwie państwowego przemysłu piekarskiego na podstawie prawomocnego orzeczenia komisji rozjemczej lub wyroku sądownego,
- zmiana zakładu pracy w ramach przemysłu piekarskiego nadzorowanego przez Ministerstwo Handlu Wewnętrznego i Usług wskutek :
  - a/ porozumienia zakładów pracy,
  - b/ przeprowadzenia się małżonka do innej miejscowości, jeżeli pracownik podjął pracę w nowym zakładzie w ciągu 3 miesięcy,
  - o/ zmian organizacyjnych polegających między innymi na całkowitej lub częściowej likwidacji przedsiębiorstwa.

9. Pracownik, z którym zakład pracy rozwiązał umowę o pracę w związku z przejściem na rentę inwalidzką, a który ponownie przystąpił do pracy w tym przedsiębiorstwie /zjednoczeniu/, zachowuje ciągłość pracy - jednakże okresu przerwy w pracy nie wlicza się do okresu przepracowanego.

W przypadku przejścia na rentę inwalidzką w związku z wykonywaną pracą /wypadek przy pracy, choroba zawodowa/ okres przerwy w pracy zalicza się do okresu przepracowanego.

10. Za podstawę do obliczenia dodatku za wieloletnią pracę w jednym przedsiębiorstwie państwowego przemysłu piekarskiego /zjednoczeniu/ przyjmuje się dla pracowników płatnych godzinowo wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszerzowania za łączną ilość godzin przepracowanych oraz urlopowych i wynikających ze zwolnień z pracy zawodowej płatnych przez przedsiębiorstwo /zjednoczenie/.

Do podstawy obliczenia dodatku nie wlicza się wynagrodzenia za okres choroby pracownika. Przy ustalaniu wysokości zasiłku chorobowego dolicza się do zarobku przyjmowanego za podstawę obliczenia zasiłku dodatek za wieloletnią pracę w wysokości proporcjonalnej do okresu, za który przysługuje zasiłek chorobowy.

11. Pracownicy płatni miesięcznie otrzymują dodatki za wieloletnią pracę w jednym przedsiębiorstwie państwowego przemysłu piekarskiego /zjednoczeniu/ obliczane w procentach od miesięcznej płacy zasadniczej /miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego/ - bez wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, do płat, dodatków itp.

12. Bezpłatne urlopy udzielane pracownikom w czasie trwania stosunku pracy, stanowią przerwy w pracy, których nie wlicza się do okresu przepracowanego w przedsiębiorstwie państwowego przemysłu piekarskiego /zjednoczeniu/, stanowiącego podstawę do wypłaty dodatku za wieloletnią pracę.  
Urlopy bezpłatne nie przerywają jednak ciągłości pracy, w związku z tym okresy przepracowane przed ioh udzieleniem jak i po ioh zakończeniu, podlegają sumowaniu przy ustalaniu podstawy wymiaru dodatku za wieloletnią pracę.
13. Jeżeli pracownik jest zatrudniony w kilku przedsiębiorstwach przemysłu piekarskiego, w których stosuje się dodatki za wieloletnią pracę w przemyśle piekarskim, to dodatek ten oblicza się w wysokości proporcjonalnej do wymiaru czasu pracy. Wymieniony dodatek nie może jednak przekroczyć kwoty, jaka by przysługiwała pracownikowi od wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania za pełny wymiar godzin w macierzystym zakładzie pracy.  
Uprawnienia do dodatku w poszczególnych przedsiębiorstwach należy określać na podstawie czasu przepracowanego w tych przedsiębiorstwach.
14. Uczniom stale zatrudnionym na podstawie umowy o naukę zawodu zalicza się wymieniony okres nauki zawodu do wysługi lat uprawniającej do dodatku za wieloletnią pracę.
15. Kierowcom samochodów osobowych oraz innym pracownikom, którzy otrzymują zryczałtowane wynagrodzenie miesięczne - dodatek za wieloletnią pracę w państwowym przedsiębiorstwie przemysłu piekarskiego /zjednoczeniu/ powinien być ustalony na podstawie stawki wynikającej z kategorii osobistego zaszeregowania, pomnożonej przez ilość godzin pracy przyjętych do ustalenia wysokości wynagrodzenia ryczałtowego danego pracownika.
16. Przerwy w zatrudnieniu nie przekraczające 3 miesięcy z przyczyn niezależnych od pracownika - nie powodują przerw w nabywaniu praw do dodatku za wieloletnią pracę.  
Okresu tego nie wlicza się do podstawy wymiaru dodatku za wieloletnią pracę.
17. Pracownikom delegowanym do pracy w radach zakładowych dodatk za wieloletnią pracę powinien być ustalony od nowo ustalonego w ryczałcie wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszeregowania.

Załącznik nr 4  
do układu zbiorowego pracy  
pracowników przemysłu piekarskiego

Zasady wynagradzania pracowników  
transportu samochodowego

1. Pracownicy zatrudnieni w jednostkach transportu zorganizowanego oraz kierowcy, pomocnicy kierowców i pracownicy zaplecza technicznego zatrudnieni w transporcie niezorganizowanym wynagradzani są wg zasad określonych w :
  - uchwale nr 60 Rady Ministrów z dnia 15 marca 1974 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników transportu samochodowego, spedycji krajowej i komunikacji miejskiej /M.P. nr 9, poz. 66/,
  - zarządzeniu nr 11 Ministra Pracy, Płac i Spraw Socjalnych z dnia 18 marca 1974 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w transporcie samochodowym, spedycji krajowej i komunikacji miejskiej /Dz.Urz. nr 5, MPPiSS/z uwzględnieniem dodatkowych postanowień wynikających z niniejszego załącznika.
2. Do pracowników zaplecza technicznego jednostek organizacyjnych prowadzących transport samochodowy stosuje się taryfy - kator kwalifikacyjny wydany przez Ministerstwo Komunikacji /Warszawa, 1974 r./.
3. Pracownicy zaplecza technicznego w transporcie niezorganizowanym mogą być wynagradzani wg zasad branżowych.
4. Do ładowaczy, konwojentów, rzemieślników i innych pracowników z wyjątkiem ładowacza - spedytora, zatrudnionych w transporcie zorganizowanym, stosuje się taryfikator kwalifikacyjny wydany przez Ministerstwo Komunikacji dla robotników zatrudnionych w jednostkach Państwowej Komunikacji Samochodowej i Przedsiębiorstwa Spedycji Krajowej /Warszawa, 1974 r./.
5. Konwojenci i ładowacze w transporcie niezorganizowanym wynagradzani są wg zasad branżowych.
6. Akordowy system płac kierowców ciężarowych pojazdów samochodowych może być stosowany po uzyskaniu zgody dyrektora Zjednoczenia Transportu Handlu Wewnętrznego.
7. Kierowcy, ładowacze - spedytorzy i ładowacze zatrudnieni przy dostawach napojów chłodzących, piczywa i innych artykułów do punktów sprzedaży detalicznej, mogą być wynagradzani wg prowizyjnego systemu płac.  
Prowizyjny system płac może być stosowany za zgodą Ministra Handlu Wewnętrznego i Usług.



Załącznik nr 5  
do układu zbiorowego pracy  
pracowników przemysłu piekarskiego

Czas pracy i zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych  
 przy pilnowaniu

1. Za pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu uważa się osoby pilnujące /dozorca, portier/ całości i bezpieczeństwa budynków, urządzeń i ruchomości.
2. Normalny czas pracy pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu, gdy wykonywane przez nich pilnowanie nie jest połączone z jakąkolwiek inną pracą, może wynosić do 12 godzin na dobę.  
W przypadku, gdy pracownicy ci wykonują w czasie pilnowania jednocześnie inną przerywaną pracę dodatkową, to czas ich pracy w razie udowodnionej potrzeby może być przedłużony do 10 godzin na dobę za uprzednim zezwoleniem rady zakładowej, a 12 godzin za zgodą Oddziału Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Spożywczego i Cukrowniczego.
3. Przy pracy na dwie zmiany w ciągu doby, przesuwanie zmian powinno następować nie rzadziej niż co 14 dni; przy przesuwaniu zmian czas pracy poszczególnego pracownika jednorazowo może być przedłużony najwyżej do 18 godzin.
4. Pracownicy przy pilnowaniu mogą być zatrudnieni według jednego z następujących systemów :
  - a/ 8 godzin pracy i 16 godzin wolne od pracy,
  - b/ 12 godzin pracy i 12 godzin wolne od pracy,
  - c/ 12 godzin pracy i 24 godziny wolne od pracy.
5. Przy systemie zatrudnienia wymienionym w pkt. 4 ppkt a/ i ppkt b/ pracownikom przysługuje jeden dzień w tygodniu /pełne 24 godziny/ wolny od pracy.
6. Przy systemie zatrudnienia, wymienionym w pkt 4 ppkt c/ pracownikom nie przysługuje dodatkowy /nie wynikający z rozkładu czasu pracy/ dzień wolny w tygodniu.
7. Pracownikom zatrudnionym przy pilnowaniu w systemie wymienionym w pkt 4 ppkt a/ i ppkt b/ przysługuje w tygodniu dzień wolny od pracy, a pracownikom zatrudnionym w systemie, o którym mowa w pkt 4 ppkt c/ 24 godziny wolne od pracy- co trzy tygodnie powinny przypadać w niedzielę.
8. Wysokość godzinowej płacy zasadniczej oraz przysługującej premii pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu określają przepisy obowiązujące pracowników obsługi.



9. W przypadku pracy w systemie 8 godzin pracy i 16 godzin wolne od pracy oraz w systemie 12 godzin pracy i 12 godzin wolne od pracy pracownikom zatrudnionym przy pilnowaniu przysługuje z tytułu przedłużonego czasu pracy wynagrodzenie obliczone na podstawie zasadniczej godzinowej stawki prac w wysokości :
- a/ 110 % za każdą godzinę pilnowania ponad 8 godzin /w sobotę ponad 6 godzin/ do 12 godzin jednorazowo /tj. stawka zasadnicza plus 10 % dodatek/,
  - b/ 200 % za godziny pilnowania /tj. stawka zasadnicza plus 100 % dodatek/,
    - powyżej 12 godzin jednorazowo,
    - za wszystkie godziny przepracowane w dniu, który zgodnie z obowiązującym harmonogramem powinien być dniem wolnym od pracy,
    - za wszystkie godziny pracy w dzień ustawowo wolny od pracy nie będący i nie przypadający na niedzielę chyba, że za zgodą pracownika udzielono mu w zamian innego dnia wolnego od pracy.
10. W przypadku pracy w systemie 12 godzin pracy i 24 godziny wolne od pracy pracownikom zatrudnionym przy pilnowaniu przysługuje z tytułu przedłużonego czasu pracy wynagrodzenie obliczone na podstawie zasadniczej stawki płac w wysokości:
- a/ 110 % za każdą godzinę pilnowania ponad 8 godzin /w sobotę ponad 6 godzin/ do 12 godzin jednorazowo /tj. stawka zasadnicza plus 10 % dodatek/,
  - b/ 200 % za godziny przepracowane jednorazowo ponad 12 godzin oraz za godziny przepracowane w ramach 12 godzin jednora - zowo jednak przekraczające 72 godziny w tygodniu /tj. stawka zasadnicza plus 100 % dodatek/,
  - o/ 200 % za wszystkie godziny pracy w przypadającym w danym tygodniu ustawowym dniu wolnym od pracy nie będącym i nie przypadającym w niedzielę /tj. stawka zasadnicza plus 100 % dodatek/.
11. Pracownikom zatrudnionym przy pilnowaniu, za pracę w niedzielę, za którą pracownik otrzymał inny dzień w tygodniu wolny od pracy, a w systemie zatrudnienia 12 godzin pracy na 24 godziny wolne - korzystał z 24 godzin wolnych od pracy po 12 godzinach pracy - przysługuje wynagrodzenie jak za roboczy dzień pracy.
12. Przepis pkt 11 nie dotyczy przypadków, o których mowa w pkt 7, a mianowicie za pracę w trzecią niedzielę, która powinna być wolna od pracy - przysługuje wynagrodzenie ze 100 % dodatkiem.
13. Za pracę w nocy przysługuje pracownikom zatrudnionym przy pilnowaniu - niezależnie od dodatków, o których mowa wyżej, dodatek nocny w wysokości 20 % godzinowej stawki płac.

14. Pracownicy zatrudnieni przy pilnowaniu otrzymują premie wg ogólnych zasad określonych w aneksie nr 1 do załącznika nr 2a.
15. Zakłady pracy powinny prowadzić ewidencję czasu pracy pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu w sposób zabezpieczający ustalenie liczby przepracowanych przez nich godzin w wymiarze dziennym i tygodniowym.
16. Zatrudnienie pracowników przy pilnowaniu w systemie 12 godzin pracy i 12 godzin wolnych od pracy, o których mowa w pkt 4 ppkt b/ - dopuszcza się tylko w wyjątkowych przypadkach - za zgodą zainteresowanych pracowników.

Załącznik nr 6  
do układu zbiorowego pracy  
pracowników przemysłu pie-  
karskiego.

Zasady przyznawania oraz wykaz stanowisk pracy w piekarniach,  
na których przysługuje pracownikom ekwiwalent pieniężny za de-  
putat branżowy.

1. Pracownicy piekarń zatrudnieni na stanowiskach wymienionych w ust.4 niniejszego załącznika, uprawnieni do deputatu branżowego otrzymują ekwiwalent pieniężny w wysokości 8 zł za każdy przepracowany dzień - nie więcej niż 200 zł miesięcznie.
2. Nowoprzyjmowani pracownicy piekarń, zatrudnieni na stanowiskach wymienionych w ust. 4, nabywają prawo do ekwiwalentu pieniężnego, o którym mowa w ust.1, po przepracowaniu 1 roku.
3. Uczniowie piekarscy, z którymi zakład pracy zawarł umowę o naukę zawodu, otrzymują ekwiwalent pieniężny w wysokości 8 zł dziennie, wyłącznie za dni, w których odbywają praktykę w piekarni.
4. Ekwiwalent pieniężny w zamian za deputat branżowy przysługuje pracownikom zajmującym następujące stanowiska :
  - 1/ Piekarz - pomocnik
  - 2/ Piekarz - stołowy
  - 3/ Piekarz - piecowy
  - 4/ Piekarz - ciastowy
  - 5/ St. piekarz
  - 6/ Piekarz - piecowy - pomocnik /w piekarni przemysłowej/
  - 7/ Piekarz - piecowy - operator
  - 8/ Piekarz - operator maszyn dzieląco-formujących - pomocnik
  - 9/ Piekarz - operator maszyn dzieląco-formujących
  - 10/ Suszarniowy pieczywa
  - 11/ Robotnik magazynowy wyrobów gotowych,
  - 12/ Pakowacz pieczywa
  - 13/ Palacz - pieców piekarskich
  - 14/ Robotnik niewykwalifikowany /stale zatrudniony w halach produkcyjnych przy produkcji pieczywa/
  - 15/ Sprzątaczką pomieszczeń produkcyjnych
  - 16/ Elektromonter zakładowy
  - 17/ Slusarz remontowy
  - 18/ Kierownik piekarni /zmiany/
  - 19/ Technolog zmianowy /technolog zatrudniony w piekarni i stale nadzorujący przebieg procesu produkcyjnego na poszczególnych zmianach pracy/,
  - 20/ Ekspedytor pieczywa
  - 21/ Uczniowie piekarscy.
5. Ekwiwalent pieniężny nie przysługuje pracownikom zatrudnionym w warsztatach przedsiębiorstw lub warsztatach piekarń oraz doraźnie wykonującym prace konserwacyjne i naprawcze w halach produkcyjnych piekarń.



















**GBPiZS**

Główna Biblioteka  
Pracy i Zabezpieczenia  
Społecznego



**0022775**