UKŁAD ZBIOROWY PRACY

dla pracowników zatrudnionych w zakładach mechanicznego przemysłu drzewnego, przemysłowych wyłuszczarniach nasion oraz fabrykach przemiału torfu

ZAWARTY W DNIU 1. LUTEGO 1949 ROKU

pomiędzy Ministerstwem Leśnictwa i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Leśnych i Przemysłu Drzewnego w Warszawie

GBPiZS
Główna Biblioteka
Pracy i Zabezpieczenia
Społecznego
0019863

UKŁAD ZBIOROWY PRACY

dla pracowników zatrudnionych w zakładach mechanicznego przemysłu drzewnego, przemysłowych wyłuszczarniach nasion oraz fabrykach przemiału torfu

ZAWARTY W DNIU 1. LUTEGO 1949 ROKU

pomiędzy Ministerstwem Leśnictwa i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Leśnych i Przemysłu Drzewnego w Warszawie

D. 114/74

19188/II

Umowy zbiorowe

P. K. Z. G. – Oddział Kłodzko

Zam. Nr. 534/CD/77/9 49 19863 Nakład 3.500 F. 36863

331.116.3 :[674]

Układ Zbiorowy Pracy

Pomiędzy Ministerstwem Leśnictwa, mającym siedzibę w Warszawie i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Leśnych i Przemysłu Drzewnego, mającym siedzibę w Warszawie, zawarty został w Warszawie w dniu 1 lutego 1949 układ zbiorowy pracy treści następującej:

ROZDZIAŁ I.

Cel, zasięg i czas trwania układu.

art. 1.

1) Układ niniejszy ustala warunki pracy i płacy fizycznych i umysłowych pracowników wszystkich zakładów pracy: mechanicznego przemysłu drzewnego (tartaki, zakłady dodatkowe, fabryki sklejek, oklein i płyt), przemysłowych wyłuszczarni nasion, oraz fabryk przemiału torfu, podległych Ministerstwu Leśnictwa oraz określa wzajemne zobowiązania stron podpisujących układ.

2) Przez użyte w układzie określenie: »Dyrekcja« rozumie się Dyrekcję poszczególnego zakładu pracy, przez: »Związek« — właściwe organa Związku Zawodowego.

art. 2.

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

Obie strony dążyć będą do przekroczenia państwowego planu produkcji i do stałej poprawy bytu pracowników, w szczególności przez podnoszenie wydajności pracy oraz przez organizowanie, popieranie i rozwijanie ruchu współzawodnictwa pracy.

art. 3.

1) Układ niniejszy zostaje zawarty na czas nieoznaczony, począwszy od dnia 1 stycznia 1949 roku.

2) Układ niniejszy, lub poszczególne jego postanowienia mogą być wypowiedziane przez każdą ze stron na trzy miesiące z góry. Wypowiedzenie winno być dokonane na piśmie najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego, poprzedzającego okres wypowiedzenia.

3) W piśmie zawierającym wypowiedzenie, strona wypowiadająca określi, czy wypowiedzenie dotyczy całego układu, czy też poszczególnych jego postanowień.

4) W przypadku całkowitego lub częściowego wypowiedzenia układu, strony przystąpią niezwłocznie do zawarcia nowego układu w całości lub tej części, której wypowiedzenie dotyczy.

5) Jeżeli nowy układ nie zostanie zawarty w okresie wypowiedzenia, obowiązuje nadal układ wypowiedziany, aż do czasu podpisania nowego układu.

ROZDZIAŁ II.

Przyjmowanie i zwalnianie pracowników.

art. 4.

1) Przyjmowanie i zwalnianie pracowników z pracy należy do Dyrekcji, po uprzednim uzgodnieniu na piśmie z Radą Zakładową. Nie dotyczy to osób mianowanych przez władze nadrzędne zakładu pracy na następujące stanowiska: Dyrektora (Kierownika) zakładu pracy, jego zastępców oraz głównych kierowników technicznych i personalnych.

2) W przypadku nieosiągnięcia uzgodnienia z Radą Zakładową, spór przekazany zostanie do ostatecznego wspólnego rozstrzygnięcia władzom nadrzędnym kierownictwa zakładu pracy i Rady Zakładowej.

art. 5.

Pracownik, będący członkiem Zarządu Związku, Rady Zakładowej oraz powołany przez Związek do pełnienia zadań pań-

stwowych lub społecznych, może być zwolniony z pracy tylko z ważnych przyczyn lub z własnej winy, w każdym wypadku za uprzednią zgodą nadrzędnego Zarządu Związku.

ROZDZIAŁ III

Płace.

art. 6.

1) Płace pracowników fizycznych oparte będą na następujących systemach płac:

a) akord czysty,
b) dniówka względnie stawka godzinowa.

Przy każdym z tych systemów stosowane mogą być premie określone odrębnymi regulaminami, uzgodnionymi z Zarządem Głównym Związku Zawodowego podpisanego pod niniejszym układem.

2) Systemy płac stosowane w poszczególnych zakładach pracy względnie Oddziałach, określone są w załącznikach do niniejszego układu.

art. 7.

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

2) Wynagrodzenie winno być wypisane wyraźnie na karcie zarobkowej. Ilość dniówek względnie godzin płatnych na dniówki lub w akordzie, jako też wynagrodzenie dniówkowe, akordowe i premiowe należy podać na tej karcie oddzielnie.

3) Podjęcie wynagrodzenia przez pracownika nie może odbywać się w czasie jego pracy. Wypłata winna być dokonana w dniach wypłat ustalonych dla danego zakładu pracy lub branży, w taki sposób, aby została zakończona najpóźniej w ciągu dwóch godzin od chwili zakończenia pracy w dniu wypłaty.

art. 8.

Przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę winna być przestrzegana zasada jednakowej płacy za jednakową pracę. Za-

sada ta ma również zastosowanie przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę kobiet i pracowników młodocianych.

art. 9.

1) Płace pracowników umysłowych oparte są na miesięcznym systemie wynagrodzenia.

2) Grupy pracowników umysłowych podlegających premiowaniu i regulaminy ich premiowania, określone są w załączniku stanowiącym integralną część układu.

art. 10.

Tabele płac, tabele zaszeregowania z wyjaśnieniami dotyczącymi sposobu zaszeregowania, sposoby obliczania płacy akordowej, określenie norm pracy, podane są w załącznikach do niniejszego układu.

art. 11.

W przypadku stosowania wynagrodzenia akordowego, należy przed przystąpieniem pracownika do każdej pracy w akordzie, podać pracownikowi na piśmie wysokość należnego wynagrodzenia za daną pracę w sposób jasny i nie wzbudzający wątpliwości.

art. 12.

Robotnicy pracujący na akord, którzy z przyczyn od nich niezależnych nieosiągnęli zarobku odpowiadającego stawce dniówkowej, względnie godzinowej (bez zachęty akordowej), otrzymują zapłatę dniówkową względnie godzinową (bez zachęty akordowej), według kategorii wynikającej z osobistego zaszeregowania, wraz z dodatkiem wyrównawczym.

art. 13.

Za czas stracony w zakładzie pracy z powodu postoju niezależnego od pracownika, pracownik winien otrzymać zapłatę dniówkową względnie godzinową (bez zachęty akordowej), według kategorii wynikającej z osobistego zaszeregowania, wraz z dodatkiem wyrównawczym.

art. 14.

1) Za normalną pracę nocną, przysługuje dodatek nocny, wynoszący za każdą przepracowaną w nocy godzinę:

a) przy pracy na dniówkę — 10% podstawowej stawki godzinowej wynagrodzenia, wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika,

b) przy pracy na akord — 10% podstawowej stawki godzinowej wynagrodzenia, wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika, powiększonej o zachętę akordową, o ile zachęta akordowa zostanie dla danej pracy umówiona.

2) Za normalną pracę nocną, uważa się zmianę obejmującą czas pomiędzy godziną 22-gą i godziną 6-tą.

art. 15.

1) Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługują następujące dodatki:

50% — za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych,

100% — za pracę w trzeciej i następnej godzinie nadliczbowej, oraz za pracę nadliczbową w godzinach nocnych.

2) Za podstawę obliczenia dodatku za godziny nadliczbowe przyjmuje się:

a) przy pracy na dniówkę — stawkę podstawową wynikającą z osobistego zaszeregowania, wraz z dodatkiem wyrównawczym,

b) przy pracy na akord — stawkę podstawową wynikającą z osobistego zaszeregowania, wraz z dodatkiem wyrównawczym i zachętą akordową, o ile zachęta akordowa zostanie dla danej pracy umówiona.

3) Przy nocnej pracy w godzinach nadliczbowych, dodatki powyższe oblicza się od wynagrodzenia podanego w art. 14 tego układu. Za pracę nocną uważa się pracę wykonywaną w czasie od godziny 22-giej do godziny 6-tej.

art. 16.

1) Za każdą godzinę pracy w niedzielę i święta ustawowe przysługuje:

a) przy pracy na dniówkę — dodatek w wysokości 100% godzinowej stawki podstawowej, wynikającej z osobistego zaszeregowania, wraz z dodatkiem wyrównawczym,

b) przy pracy na akord — 100% godzinowej stawki podstawowej wynikającej z osobistego zaszeregowania, wraz z dodatkiem wyrównawczym i zachętą akordową, o ile zachęta akordowa została dla danej pracy umówiona.

2) Za pracę w niedzielę i święta uważa się pracę wykonywaną od godziny 6-tej niedzieli lub dnia świątecznego. do godziny 6-tej dnia następnego.

art. 17.

Dodatki określone w art. 14, 15 i 16 tego układu, oblicza się dla pracowników umysłowych od 1/200 podstawowej płacy miesięcznej.

art. 18.

1) Dyrekcje zakładów pracy są obowiązane otaczać pracowników zgłaszających wynalazki i ulepszenia techniczne szczególną opieką, okazywać im wszelką pomoc i rady potrzebne dla technicznego rozpracowania zgłoszonych wynalazków i ulepszeń oraz zapewnić w każdym wypadku szybkie wydanie na piśmie ostatecznej oceny zgłoszonego wynalazku lub ulepszenia.

2) Za dokonane wynalazki i ulepszenia techniczne. Dyrekcja zakładu winna po porozumieniu z Radą Zakładową przyznać pracownikowi nagrodę lub premię, wedle oddzielnie ustalonych regulaminów uzgodnionych z Komisją Centralną Związków Zawodowych.

art. 19.

W razie podróży służbowej lub delegacji służbowej (zlecenie przez Zakład pracy czasowego pełnienia czynności poza miejscowością stałego miejsca pracy) — należą się pracownikowi diety oraz zwrot kosztów przejazdów i noclegów według powszechnie obowiązujących przepisów.

Zaopatrzenie dodatkowe.

art. 20.

Dyrekcja zakładu pracy pokrywa do wysokości 200 zł. miesięcznie opłaty szkolne na podstawie pokwitowań za dzieci pracowników, uczęszczające do szkół prywatnych, o ile na danym terenie brak jest szkoły państwowej lub brak miejsc w szkołach państwowych. Konieczność umieszczenia dziecka w szkole prywatnej, musi być umotywowana zaświadczeniami.

art. 21.

1) Dyrekcja zakładu pracy winna ułatwić pracownikom dokształcanie się poza pracą w wykonywanym przez nich zawodzie.

2) Dyrekcja Zakładu Pracy winna zwracać kształcącym się pracownikom młodocianym ponoszone przez nich opłaty szkolne według tych samych zasad, jak dla dzieci pracowników.

art. 22.

1) Jeżeli przynajmniej 100 pracowników zakładu pracy wyrazi chęć korzystania ze stołówki, Dyrekcja zobowiązana jest oddać na stołówkę odpowiednio urządzony lokal oraz pokrywać koszty administracyjne i rzeczowe, w ramach powszechnie obowiązującej instrukcji uzgodnionej z K. C. Z. Z.

2) W zakładach pracy zatrudniających mniej niż 200 pracowników, Dyrekcja postąpi analogicznie, jak podano w ust. 1, o ile chęć korzystania ze stołówki wyrazi 50% zatrudnionych, conajmniej jednak 50 pracowników.

art. 23.

Dyrekcja obowiązana jest wydać każdemu pracownikowi bezpłatny deputat węglowy w wysokości:

a) dla utrzymującego rodzinę — 100 kg miesięcznie,

b) dla samotnych, posiadających własne mieszkanie — 75 kg miesięcznie,

dla samotnych nieposiadających własnego mieszkania — 50 kg miesięcznie.

Koszty transportu opału ponosi pracownik, przy czym za odpady drzewne i drewno wybrakowane, znajdujące się na składach, kosztów transportu nie dolicza się.

Czas pracy.

art. 24.

1) Normalny czas pracy wynosi 8 godzin dziennie, w sobotę 6 godzin, razem 46 godzin tygodniowo płatne za 46 godzin.

2) Wszelkie dalsze godziny pracy opłacane są jako godziny nadliczbowe, według przepisów art. 15 niniejszego układu.

3) Do czasu pracy młodocianych wlicza się godziny nauki zawodowej lub dokształcającej w szkołach dla młodocianych pracowników, uczniów, terminatorów i praktykantów, w liczbie nieprzekraczającej 18 godzin tygodniowo, niezależnie od tego, czy nauka odbywa się w szkole w godzinach pracy młodocianego, czy też poza tymi godzinami. Regularne odbywanie tej nauki winno być wykazywane poświadczeniem wydanym przez kierownictwo szkoły. Jeżeli nauka w szkole odbywa się w godzinach pracy młodocianego, Dyrekcja Zakładu lub upoważniony przez nią przełożony ma prawo stałej kontroli, czy uczeń uczęszcza regularnie do szkoły.

4) Zatrudnianie w godzinach nadliczbowych pracowników młodocianych oraz kobiet ciężarnych po 4-tym miesiącu ciąży jest zakazane.

art. 25.

1) Czas rozpoczęcia i ukończenia pracy oraz przerwy wypoczynkowe, będą ustalone przez Dyrekcję, w porozumieniu z Radą Zakładową. Przerw wypoczynkowych, trwających ponad 15 minut nie wlicza się do czasu pracy.

2) Przepis o nieuliczaniu przerw wypoczynkowych do czasu pracy nie dotyczy przypadków, w których przerwy wypoczynkowe zostały wprowadzone dla ochrony zdrowia pracowników, zatrudnionych przy pracach szczególnie uciążliwych, lub szkodliwych dla zdrowia, jak np. prace w maskach, praca w szkodliwych dla zdrowia wyziewach, gazach i pyle.

Rodzaj prac, przy których stosowane winny być przerwy wypoczynkowe wliczane do czasu pracy, ich częstotliwość

i długość, określi na piśmie właściwy dla danego zakładu pracy Obwodowy Inspektor Pracy, w ramach instrukcji wydanej przez Min. Pracy i Opieki Społecznej.

art. 26.

W przypadkach, gdy warunki wymagają przedłużenia godzin pracy, lub wykonywania pracy w niedzielę, lub dzień świąteczny, niezależnie od uzyskania zezwoleń właściwych władz, winno nastąpić uzgodnienie w tej sprawie z Radą Zakładową. W przypadku konieczności przedłużenia pracy na okres dłuższy niż 4 dni, wymagana jest ponad to uprzednia zgoda Zarządu Okręgowego względnie Zarządu Głównego właściwego Związku Zawodowego.

art. 27.

W zakładach, lub ich oddziałach o ruchu ciągłym, Dyrekcja w porozumieniu z Radą Zakładową ustali schemat i wykaz imienny pracowników, według którego dzień wypoczynkowy dla poszczególnych pracowników zostanie przesunięty na dzień powszedni. W każdym razie dzień wypoczynku winien co trzy tygodnie wypadać w niedzielę.

Miejsce pracy i narzędzia.

art. 28.

Dyrekcja, przyjmując pracownika, obowiązana jest wskazać mu miejsce pracy oraz przydzielić narzędzia pracy. Narzędzia wymagające naprawy wskutek normalnego zużycia naprawia się na koszt Zakładu Pracy. Narzędzia, które przez normalne właściwe używanie stały się nieużyteczne, winien zmienić Zakład Pracy na nowe, za zwrotem zniszczonych. Skrzynie na narzędzia dostarcza Dyrekcja bezpłatnie.

art. 29.

Pracownik odpowiada za całość przydzielonych mu narzędzi pracy i winien zwrócić koszt tych przedmiotów, jeżeli uległy one uszkodzeniu lub utracie z jego winy lub niedbalstwa. Koszt tych narzędzi ustala Dyrekcja w porozumieniu z Radą Zakładową, biorąc pod uwagę czas użytkowania oraz stopień zużycia narzędzi.

art. 30.

Dyrekcja obowiązana jest wskazać pracownikowi odpowiednie miejsce na przechowanie przydzielonych mu narzędzi pracy, ubrania roboczego i odzienia zwierzchniego.

art. 31.

Jeżeli pracownik został przyjęty z własnymi narzędziami, należy mu się wynagrodzenie za ich zużycie w wysokości ustalonej przez Dyrekcję i Radę Zakładową.

ROZDZIAŁ IV.

Akcja socjalna.

art. 32.

1) Dyrekcja Zakładu Pracy obowiązana jest w pełni wykorzystać sumy przydzielone na akcję socjalną w wysokości ustalonej dla Zakładu Pracy przez władzę nadrzędną.

Plan akcji socjalnej ustala w ramach przydzielonych sum, Dyrekcja Zakładu w uzgodnieniu z Radą Zakładową. Rada Zakładowa kontroluje wydatkowanie sum i wykonanie tego planu.

2) Sumy przewidziane na całość akcji socjalnej w zakładach objętych tym układem, rozdzielone zostaną na poszczególne zakłady pracy w zgodnym porozumieniu obydwóch stron podpisanych pod tym układem.

3) Dyrekcja, obowiązana jest wspólnie z Radą Zakładową, do uruchomienia kasy pożyczkowo-zapomogowej, na zasadach ustalonych przez Komisję Centralną Związków Zawodowych, w porozumieniu z zainteresowanymi Ministerstwami. Do prowadzenia kasy, Dyrekcja zakładu dostarcza bezpłatnie personelu i pomocy technicznej. Sumy z budżetu akcji socjalnej poz. »Kasy oszczędnościowo-pożyczkowe« Dyrekcja Zakładu obowiązana jest przeleu ać do wyżej wymienionych kas.

art. 33.

1) Dyrekcja obowiązana jest do opłacania za pracowników korzystających z urzasów części opłat za urzasy, określonej w powszechnie obowiązujących przepisach o urzasach pracowniczych, jako dopłata pracodawcy.

2) Dyrekcja obowiązana jest do wypłacenia pracownikowi wyjeżdżającemu na urlopy zaliczki w wysokości 60% przeciętnego wynagrodzenia, przypadającego mu za okres urlopowy.

Urlopy.

art. 34.

1) Urlopy oraz wynagrodzenie za czas urlopowy będą ustalone według obowiązujących przepisów prawnych.

2) Za dni urlopowe, przy urlopach 8-mio i 15-to dniowych, liczy się wyłącznie dni robocze, a przy urlopach miesięcznych, kolejno następujące dni kalendarzowe. Zapłata następuje odpowiednio za 8, 15 dni i 1 miesiąc.

3) W przemyśle drzewnym podległym Ministerstwu Leśnictwa obowiązują płatne urlopy w następujących rozmiarach:

a) dla pracowników fizycznych — 8 dni urlopu, jeżeli praca ich w danym zakładzie pracy trwa bez przerwy rok,

b) dla pracowników fizycznych — 15 dni urlopu, jeśli praca ich trwa bez przerwy w danym zakładzie 3 lata,

c) dla młodocianych po półrocznej nieprzerwanej pracy w danym zakładzie — 7 dni urlopu, po rocznej nieprzerwanej pracy w danym zakładzie — 14 dni urlopu,

d) dla pracowników umysłowych po półrocznej nieprzerwanej pracy w danym zakładzie pracy — 14 dni urlopu, po rocznej nieprzerwanej pracy w danym zakładzie pracy — 1-miesięczny urlop,

e) dla pracowników fizycznych po 10 latach nieprzerwanej pracy w danym zakładzie — 1-miesięczny urlop.

art. 35.

Młodociani winni otrzymywać urlopy w okresie wakacji szkolnych.

art. 36.

Lista urlopowa winna być uzgodniona z Radą Zakładową.

art. 37.

Urlop nie może być dzielony bez zgody pracownika i winien być wykorzystany w danym roku kalendarzowym.

art. 38.

Nabytego prawa do urlopu pracownik nie traci nawet, gdyby nie upomniał się o urlop.

art. 39.

Rozwiązanie umowy o pracę przez zakład pracy lub przez pracownika i nawiązanie jej na nowo w ciągu najbliższych 3-ch miesięcy nie uważa się za przerwę w umowie o pracę, pozbawiającej pracownika prawa do korzystania z urlopu.

art. 40.

Pracownik nie może zrzec się nabytego prawa do korzystania z urlopu wzamian za dodatkowe wynagrodzenie wypłacone przez Dyrekcję.

art. 41.

Wynagrodzenie za dzień urlopowy oblicza się przez podzielenie rzeczywistego zarobku pracownika fizycznego z ostatnich trzech miesięcy kalendarzowych, przez ilość dni, przez niego w tym okresie rzeczywiście przepracowanych.

art. 42.

W razie powołania do czynnej służby wojskowej, przysługuje pracownikowi, który przepracował w zakładzie pracy przynajmniej 6 miesięcy, odprawa w wysokości 2-tygodniowego wynagrodzenia, a po przepracowaniu w zakładzie 1 roku — odprawa w wysokości 1-miesięcznego wynagrodzenia, obliczonego według zasad stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy.

art. 43.

Pracownik po odbyciu obowiązującej służby wojskowej, winien być przyjęty do pracy w przedsiębiorstwie (z którego

został powołany do wojska) na równorzędne stanowisko i warunki w stosunku do tych, jakie miał przed powołaniem do wojska, chyba, że nie stawił się do pracy bez ważnych powodów w ciągu 2-ch tygodni od chwili zwolnienia go od służby wojskowej.

Urlopy okolicznościowe.

art. 44.

Pracownicy otrzymują urlopy okolicznościowe płatne według zasad stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy w następujących przypadkach:

a) własnego ślubu — 2 dni urlopu,
b) urodzenia się dziecka — 2 dni urlopu,
c) pogrzebu małżonka, dziecka, rodziców — 2 dni urlopu,
d) ślubu dziecka — 1 dzień urlopu,
e) stawiennictwa przed Komisją wojskową — 1 dzień i po przedstawieniu świadectwa z Wojskowej Komisji Lekarskiej w razie potrzeby — na dalsze dni,
f) w dniach składania egzaminów szkolnych w oparciu o przedłożone zaświadczenia dyrekcyj szkół.

Urlopów okolicznościowych nie wlicza się do urlopów wypoczynkowych.

Kultura i oświata.

art. 45.

Dyrekcja winna oddać do dyspozycji Związku lub Rady Zakładowej w zakładach zatrudniających ponad 100 pracowników odpowiednio wyposażoną izbę na świetlicę i biuro, dostępne dla pracowników o każdej porze w godzinach wolnych od pracy. W zakładach zatrudniających poniżej 100 pracowników — świetlice już istniejące winny być utrzymane. Dyrekcja obowiązana jest do wyposażenia na koszt własny świetlicy w umeblowanie, dokonywania remontów, utrzymania czystości, ogrzewania i oświetlenia.

art. 46.

Dyrekcja obowiązana jest w zakładach liczących ponad 200 pracowników opłacać kierownika świetlicy zaangażowa-

nego przez Związek. Wysokość wynagrodzenia kierowników świetlic, ustalona będzie dodatkowo w porozumieniu z K.C.Z.Z.

Ochrona i higiena pracy.

art. 47.

1) Dyrekcja obowiązana jest urządzić na terenie zakładu punkt sanitarny, obsługiwany na każdej zmianie przynajmniej przez przeszkolonego pracownika, lub jednego sanitariusza (sanitariuszkę). Sanitariusz, może w czasie wolnym od pracy w swoim zakresie, być zatrudniony przy innej pracy, odpowiadającej jego kwalifikacjom. Punkt sanitarny winien posiadać apteczkę i być zaopatrzony w narzędzia lekarskie i leki, niezbędne w niesieniu pierwszej pomocy w nieszczęśliwych wypadkach przy pracy.

2) Czas zużyty przez pracownika w godzinach pracy na korzystanie z pomocy w zakładowym punkcie sanitarnym, ulicza się do czasu pracy i wynagradza się według stawki podstawowej, należnej pracownikowi według osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównawczym.

art. 48.

We wszystkich oddziałach Zakładu, winny znajdować się umywalnie, zaopatrzone w ręczniki i środki do mycia.

art. 49.

We wszystkich oddziałach Zakładu, winna znajdować się czysta bieżąca woda do picia, względnie w razie braku tejże, naczynie z przegotowaną wodą oraz pewna ilość kubków i urządzeń do ich płukania.

art. 50.

1) Zakłady pracy obowiązane są do urządzenia i utrzymywania w należytym stanie natrysków lub łaźni, zaopatrzonych w ciepłą wodę, tak obliczonych, aby każdy robotnik mógł raz na tydzień skorzystać bezpłatnie z tych urządzeń. Urządzenia te mogą być utrzymywane wspólnie, przez blisko siebie położonych kilka mniejszych zakładów pracy.

2) Jeżeli zakład nie posiada tych własnych urządzeń, Dyrekcja winna wydać bezpłatnie każdemu pracownikowi raz na tydzień bilet do łaźni publicznej.

art. 51.

1) Dyrekcja obowiązana jest do bezpłatnego dostarczenia ubrań ochronnych lub roboczych. Kategorie robotników uprawnionych do otrzymywania tej odzieży, normy określające ilość i rodzaj ubrań ochronnych i roboczych oraz czas, na jaki zostaną one wydane, zostaną ustalone w drodze uzgodnienia między stronami podpisującymi układ, oraz K. C. Z. Z.

2) Ubrania ochronne i robocze pozostają własnością zakładu pracy i winny być zwrócone w przypadku zwolnienia pracownika.

3) Pracownik odpowiada za całość przydzielonych jemu ubrań ochronnych lub roboczych i winien zwrócić koszt tych przedmiotów, jeśli uległy one uszkodzeniu lub utracie z jego winy lub niedbalstwa. Koszt ten ustali Dyrekcja zakładu z Radą Zakładową, biorąc pod uwagę czas użytkowania i stopień zużycia tych przedmiotów.

art. 52.

Zakład pracy zorganizuje na własny koszt pranie i reperację odzieży ochronnej lub roboczej.

art. 53.

Pracownicy, w czasie zatrudnienia przy pracach szkodliwych dla zdrowia, winni otrzymywać staraniem zakładu pracy bezpłatnie mleko względnie inne środki odżywcze, które pracownik obowiązany jest spożyć na miejscu.

Rodzaje prac szkodliwych dla zdrowia oraz ilość mleka lub innych środków odżywczych ustali Obwodowy Inspektor Pracy, zgodnie z obowiązującymi przepisami wydanymi przez Ministerstwo Pracy i Opieki Społecznej.

art. 54.

Uprawnienia pracownika i członków jego rodziny w razie choroby, inwalidztwa, starości i śmierci regulują przepisy ustaw o ubezpieczeniu społecznym.

BIBLIOTEKA

art. 55.

Obowiązujące postanowienia ustaw o ochronie pracy kobiet określają szczególne prawa kobiet ciężarnych przed i po rozwiązaniu ciąży.

art. 56.

W razie śmierci pracownika, Zakład wypłaca pozostałej po nim, a będącej na jego utrzymaniu rodzinie, odprawę w wysokości 3-miesięcznego zarobku według przeciętnego jego zarobku z ostatnich 3-ch miesięcy, z potrąceniem kwot wypłaconych przez Ubezpieczalnię Społeczną w wysokości ustawowej.

Zwolnienia pracowników do prac społecznych.

art. 57.

1) W umotywowanych przypadkach, Dyrekcja zwalnia na życzenie Związku pracownika do pełnienia społecznych obowiązków na okres nie dłuższy niż 3 dni w stosunku miesięcznym. Zwolnienie na dłuższy okres czasu, poza przypadkami uregulowanymi ustawami i zarządzeniami naczelnych władz resortowych, wymaga uzgodnienia między władzą zwierzchnią Dyrekcji a Związkiem.

2) Powołanie do pracy w Związku Zawodowym, delegowanie przez Związek na kursy i do szkół specjalnych, uważa się za pracę o znaczeniu społecznym w rozumieniu tego artykułu.

3) Pracownik zwolniony przez Dyrekcję dla wypełnienia państwowych lub społecznych obowiązków otrzymuje w czasie zwolnienia wynagrodzenie obliczone jak przy zapłacie za okres urlopowy.

Wynagrodzenie o którym mowa, należy się pracownikowi tylko wówczas, jeżeli za pełnienie tych obowiązków nie pobiera on żadnej płacy lub płacę niższą niż jego przeciętne wynagrodzenie w okresie pracy. W tym ostatnim wypadku, Dyrekcja obowiązana jest do wypłacenia mu różnicy pomiędzy wynagrodzeniem przeciętnym a pobieraną płacą.

4) Pracownik zwolniony przez Dyrekcję do pełnienia państwowych lub społecznych obowiązków zachowuje pełne prawo pracownicze. Czas pracy w tej służbie wlicza się do czasu pracy w zakładzie.

ROZDZIAŁ V.

Dyscyplina pracy.

art. 58.

Pracownik obowiązany jest do ścisłego przestrzegania regulaminu pracy, a wszególności do punktualnego rozpoczynania i kończenia pracy, jak również do nieopuszczania pracy bez uprzedniego uzgodnienia z przełożonym upoważnionym przez Dyrekcję zakładu do przyjmowania takich oświadczeń. W nagłych wypadkach pracownik powinien zawiadomić przełożonego lub jego zastępcę o opuszczeniu pracy.

art. 59.

Dyrekcja jest obowiązana projekt regulaminu pracy przedstawić do zatwierdzenia Rady Zakładowej i po zatwierdzeniu, umożliwić pracownikowi zapoznanie się z jego treścią. Regulaminy pracy winny być zaopatrzone w podpisy Dyrekcji oraz Obwodowego Inspektora Pracy i Rady Zakładowej.

art. 60.

W przypadkach, gdy praca umowna nie wypełnia pracownikowi całkowicie dni pracy, Dyrekcja ma prawo dać mu pracę dodatkową możliwie odpowiadającą jego kwalifikacjom, a w wypadkach wyjątkowych i inną z zagwarantowaniem jego płacy poprzedniej.

art. 61.

Dyrekcja ma prawo nakładania kar, zgodnych z regulaminem pracy tylko za zgodą Rady Zakładowej. Pracownikowi, na którego nałożono karę, służy prawo odwołania się do Związku.

ROZDZIAŁ VI.

Postanowienia końcowe.

art. 62.

Spory między Dyrekcją a pracownikami wynikające ze stosowania niniejszego układu, rozstrzyga właściwy Inspektor Pracy, co nie pozbawia stron prawa dochodzenia swych roszczeń na drodze sądowej.

art. 63.

Dyrekcja jest obowiązana do zaopatrzenia Rady Zakładowej lub delegata w egzemplarze niniejszego układu w ilości jeden egzemplarz dla conajmniej każdych 200 zatrudnionych, w żadnym wypadku jednak nie mniej niż 3 egzemplarze na każdy zakład.

art. 64.

We wszystkich sprawach nie uregulowanych niniejszym układem, mają zastosowanie przepisy obowiązującego ustawodawstwa pracy.

ROZDZIAŁ VII.

Postanowienia wyjątkowe.

art. 65.

W zakładach przemysłu drzewnego, podległych Ministerstwu Leśnictwa, Dyrekcja ma prawo wydawać zamiast węgla (art. 23 niniejszego układu), odpady opałowe w relacji:

1 mp. za 100 kg. węgla,
0,75 mp. za 75 kg. węgla,
0,50 mp. za 50 kg. węgla.

W wyborze rodzaju opału Dyrekcja nie może być skrępowana żądaniem pracowników.

art 66.

Dodatek morski obowiązuje na obszarze miast: Elbląga, Gdańska, Gdyni, Sopotu i Szczecina oraz powiatów: gdańskiego, morskiego, elbląskiego, szczecińskiego i wolińskiego.

Wysokość dodatku uwidoczniono w tabeli płac.

Dodatku morskiego nie uwzględnia się przy obliczaniu stawek akordowych i premii, ani przy obliczaniu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, za pracę w nocy, w niedzielę i święta. Dodatki te wypłacane są pracownikom umysłowym za miesiąc pracy, a pracownikom fizycznym za faktycznie przepracowaną ilość godzin.

art. 67.

Integralną częścią niniejszego układu są niżej wyszczególnione załączniki:

1. Mechaniczny przemysł drzewny (tartaki, zakłady dodatkowe, fabryki sklejek, oklein i płyt):

Zał. Nr.	1—1	Tabela płac pracowników fizycznych
„ „	1—2	Tabela zaszeregowania prac. fizycznych
„ „	1—3	Zasady płac pracowników fizycznych
„ „	1—4	Zasady wynagrodzenia robotników — instruktorów za szkolenie
„ „	1—5	Tabela płac pracowników umysłowych
„ „	1—6	Tabela zaszeregowania prac. umysłowych
„ „	1—7	Regulamin premiowania prac. umysłowych
„ „	1—8	Tabela płac i zaszeregowania pracowników służby kadr
„ „	1—9	Tabela dodatków wyrównawczych dla niepremiowanych pracowników umysłowych

2. Przemysłowe wyłuszczarnie nasion:

Zał. Nr.	2—1	Tabela płac pracowników fizycznych
„ „	2—2	Tabela zaszeregowania prac. fizycznych
„ „	2—3	Tabela płac pracowników umysłowych
„ „	2—4	Tabela zaszeregowania prac. umysłowych
„ „	2—5	Regulamin premiowania prac. umysłowych

3. Fabryki przemiału torfu:

Zał. Nr.	3—1	Tabela płac pracowników fizycznych
„ „	3—2	Tabela zaszeregowania prac. fizycznych
„ „	3—3	Tabela płac pracowników umysłowych
„ „	3—4	Tabela zaszeregowania prac. umysłowych
„ „	3—5	Regulamin premiowania prac. umysłowych

4. Dział ogólny (tartaki, zakłady dodatkowe, fabryki sklejek, oklein i płyt, przemysłowe wyłuszczarnie nasion, fabryki przemiału torfu):

Zał. Nr.	4—1	Tabela płac i zaszeregowania pracowników działów finansowo-księgowych
„ „	4—2	Regulamin premiowania pracowników działów finansowo-księgowych

Zał. Nr.	4—3	Wykaz czynności szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych
,, ,,	4—4	Zasady wynagradzania osób, zatrudnionych przy pilnowaniu
,, ,,	4—5	Zasady wynagradzania uczniów
,, ,,	4—6	Wykaz odzieży roboczej i ochronnej
,, ,,	4—7	Normy wyposażenia w odzież roboczą i ochronną.

ZA ADMINISTRACJĘ LASÓW PAŃSTWOWYCH

Dyrektor Departamentu Ekonomicznego

(—) inż. W. ROPELEWSKI

ZA ZARZĄD GŁÓWNY ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW LEŚNYCH I PRZEMYSŁU DRZEWNEGO:

Przewodniczący:

(—) R. KALINOWSKI

Sekretarz Generalny

(—) A. KUCZYŃSKI

Załacznik Nr. 1–1.

TABELA PŁAC

pracowników fizycznych zatrudnionych w mechanicznym przemyśle drzewnym L. P. (tartaki, zakłady dodatkowe, fabryki sklejek, oklein i płyt).

Kategoria Płacy	Stawka podstawowa za 1 godz.	Dodatek wyrównawczy za 1 godz.	Dodatek morski za 1 godz.
1.	36.—	6.50	2.10
2.	39.—	6.50	2.40
3.	42.—	6.50	2.80
4.	46.—	6.50	3.20
5.	51.—	6.50	3.60
6.	57.—	6.50	4.00
7.	64.—	6.50	4.50
8.	72.	6.50	5.00

Załacznik Nr. 1–2.

TABELA

zaszeregowania pracowników fizycznych zatrudnionych w mechanicznym przemyśle drzewnym L.P. (tartaki, zakłady dodatkowe, fabryki sklejek, oklein i płyt).

GRUPA I – Mistrzowie

Kategoria 8, 7 (stawka podstawowa 72 zł. – 64 zł.).

Mechanik. Główny elektromonter (elektrotechnik). Brygadzista. Wysokowykwalifikowany robotnik specjalista, któremu powierzono konserwację i nadzór techniczny nad zespołem kilku maszyn. Robotnik-instruktor. Mistrz-ostrzarz z pełną umiejętnością wyprawiania pił, noży i gryzów. Retman.

GRUPA II – Robotnicy wykwalifikowani

Kategoria 6,5 (stawka podstawowa 57 zł. – 51 zł.).

a) robotnicy wykwalifikowani wykonujący roboty na obrabiarkach drzewnych, jako pierwsza obsługa, z umie-

jętnością na urządzanie maszyn (trakowi, obrzynacze, fryzarze, łuszczarze, prasowi, nożowi, główni klejarze, i t. p.) z wyłączeniem wahadlarzy i obrzynaczy przy przeróbce odpadów.

b) brakarze — sortownicy surowca i fabrykatu, wykrawacze,

c) rzemieślnicy I klasy: elektromonterzy ostrzarze, maszyniści, ślusarze, tokarze, kowale, rymarze, stolarze, bednarze, kołodzieje, cieśle, palacze samodzielni, rzeźbiarze.

d) flisacy.

GRUPA III — Pomoc fachowa.

Kategoria 4,3 (stawka podstawowa 46 zł. — 42 zł.).

a) Robotnicy wykwalifikowani, wykonujący roboty na obrabiarkach drzewnych, jako II obsługa (pomocnicy wymienionych pod 2a).

b) Robotnicy wykwalifikowani, wykonujący roboty na obrabiarkach drzewnych, wymagających mniejszych kwalifikacji, jako I obsługa: wahadlarze, obrzynacze przerabiający odpady, obsługa spajarek, nożyc, walcy sklejarskich, fugarek, czyszczarek, obrzynaczek do sklejek i płyt, polerownicy.

c) Rzemieślnicy II klasy, jak pod II-c (niesamodzielni), oraz smarownicy, malarze, murarze, sanitariusze.

GRUPA IV — Robotnicy ciężko pracujący.

Kategorja 3 (stawka podstawowa 42 zł.).

Robotnicy przy pracach ręcznych, wymagających przyuczenia i dużego wysiłku fizycznego: rozładunek i załadunek surowca fabrykatu, wyrzynka, rozwózka i układanie surowca, dowóz kłód do traków, wywóz tarcicy na sortownię i skład, staplowanie, szopowanie i dachowanie tarcicy, korowanie, obróbka podkładów, obsługa suszarń, dowóz, załadunek i obsługa parników, pakowacze, woźnice.

GRUPA V Robotnicy niewykwalifikowani.

Kategoria 2 (stawka podstawowa 39 zł.).

Ogół zwykłych robotników niewykwalifikowanych przy pracach pomocniczych i prostych czynnościach, jak np. pomoc

przy sortowaniu, przenoszenie materiału do obrabiarek drzewnych, układanie odpadów, usuwanie trocin w zakładach wyposażonych w mechaniczne transportery trocin i t. p. sprzątacze w halach fabrycznych i w oźni.

Kategoria I (stawka podstawowa 36 zł.).

Najlżejsze prace pomocnicze, gońcy, sprzątaczki biurowe.

Uwaga: 1. Brygadziści zaszeregowani wg. wykonywanej pracy otrzymują właściwy zarobek akordowy, powiększony o 20%, o ile brygada wykona normę.

2. Pracowników działu mechanicznego, którym nie można ustalić akordu indywidualnego, zalicza się do akordu zespołowego, u g. osiągnięć hali fabrycznej.

3. Ryczałty dodatkowe (dzienne), za czynności przygotowawcze, wykonywane poza normalnym czasem pracy.

a) za stawianie pił: trakowy — 60 zł., pomocnik trakowego 50 zł.

b) za rozpalanie kotła: palacz — 100 zł.
za wygaszenie kotła: palacz — 30 zł.

4. Dodatek za prace szczególnie uciążliwe, lub szkodliwe dla zdrowia wynosi 4, — zł. za godzinę faktycznie przepracowaną przy tych pracach.

Załącznik Nr. 1—3.

ZASADY PŁAC

pracowników fizycznych, zatrudnionych w mechanicznym przemyśle drzewnym Lasów Państwowych (tartaki, zakłady dodatkowe, fabryki sklejek, oklein, płyt), oraz w fabryce przemiału torfu.

1. Godzinowy system płacy winien być stosowany tylko do prac, dla których nie można ustalić norm wydajności pracy, jak np. sprzątanie w hali lub na placach.

Wynagrodzenie godzinowe składa się ze stawki podstawowej, dodatku wyrównawczego i ewentualnego dodatku morskiego.

2. Wszystkie prace, dla których można ustalić normy pracy, winny być wynagradzane według systemu akordu czystego z zachętą akordową do 20% stawki podstawowej i z dodatkiem wyrównawczym, obliczonym za rzeczywiście przepracowaną ilość godzin.

Stawkę akordową dla akordu indywidualnego lub zbiorowego oblicza się dzieląc stawkę podstawową, przez normę pracy, oraz powiększając otrzymany wynik o zachętę akordową.

Przykład: robotnik przy wyrzynce kłód, zaszeregowany jest do 3 kategorii ze stawką podstawową 42 zł., a norma pracy wynosi 1,50 m^3 na 1 rob. – godzinę. Wówczas stawka akordowa od 1 m^3 surowca wyniesie: 42 zł. : 1,50 = 28 zł. Przy zachęcie akordowej 20% stawkę tę podwyższa się o 20%, t. j. 28 zł. + 5.60 zł. = 33,60 zł.

Płaca robotnika akordowego składa się: a) z wynagrodzenia akordowego obliczonego przez pomnożenie stawki akordowej przez rzeczywiście wypracowaną ilość jednostek, b) z dodatku wyrównawczego, obliczonego za rzeczywiście przepracowaną ilość godzin.

3. Wszystkie prace, które ze względu na swój charakter nie dadzą się ująć w akord indywidualny lub grupowy, ale które związane są ściśle z pracami akordowymi i wpływają na ich wykonanie, lub też są od ich wykonania uzależnione – winne być ujęte w system akordu zespołowego.

Dla obliczenia stawki akordowej akordu zespołowego należy zsumować godzinowe stawki podstawowe wszystkich pracowników danego zespołu, i tę cyfrę podzielić przez normę pracy dla akordu, z którym dany zespół jest ściśle związany, oraz wynik powiększyć o % zachęty akordowej.

Przykład: w hali tartaku pracuje trakowy i pomocnik, płatni wg. akordu indywidualnego, oraz 10 robotników, mających stawki podstawowe godzinowe: dwóch po 51 zł., czterech po 42 zł., dwóch po 46 zł. ,i dwóch po 39 zł. czyli razem na godzinę 440 zł. Norma pracy trakowego wynosi 2,5 m^3 na 1 godzinę. Wówczas stawka akordu zespołowego 10 robotników hali tartacznej wyniesie: 440 zł. : 2,5 = 176 zł. za 1m^3 przetar-

tego surowca, a z 20% zachętą akordową — 176 zł. + 20 % = 176 zł. + 35,20 zł. = 211,20 zł.

Zarobek każdego robotnika akordu zbiorowego oblicza się przez podzielenie sumy zarobku akordowego wszystkich robotników zespołu wg. takiej samej proporcji, jaką miałyby ich zarobki godzinowe za przepracowany okres czasu. Dodatek wyrównawczy dla robotników akordu zbiorowego oblicza się za rzeczywiście przepracowaną ilość godzin.

4. O przyznaniu i wysokości zachęty akordowej decyduje Ministerstwo Leśnictwa w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zaw. P. L. i P. D., na wniosek Dyrekcji L. P., uzasadniony usprawnieniem norm pracy.

Załącznik Nr. 1—4.

ZASADY WYNAGRADZANIA ROBOTNIKÓW — INSTRUKTORÓW ZA SZKOLENIE

Robotnicy — instuktorzy, którym zostało powierzone szkolenie lub przyuczenie uczniów lub robotników przyuczających się zawodu dla uzyskania z góry określonych kwalifikacji — otrzymują dodatek za szkolenie w następującej wysokości:

a) za jednego ucznia — 10 % stawki, wynikającej z zaszeregowania osobistego szkolącego wraz z dodatkiem wyrównawczym,

b) za dwóch uczniów — 15 % stawki, wynikającej z zaszeregowania osobistego szkolącego wraz z dodatkiem wyrównawczym,

c) za trzech uczniów — 20 % stawki, wynikającej z zaszeregowania osobistego szkolącego wraz z dodatkiem wyrównawczym,

d) za czterech i więcej uczniów — 25 % stawki, wynikającej z zaszeregowania osobistego szkolącego wraz z dodatkiem wyrównawczym.

Za robotników — instruktorów uważa się robotników, posiadających pełne kwalifikacje fachowe w swej specjalności

i szkolących innych robotników, oraz mających nadzór nad ich pracą, a pozatym mogących być w razie potrzeby delegowanymi przez Dyrekcję L. P. dla szkolenia robotników w innych zakładach.

Robotnikiem — instruktorem może być robotnik następujących specjalności:

a) sortownik kłód na składzie surowca,

b) sortownik tarcicy, sklejek, oklein i płyt lub innych fabrykatów,

c) sortownik nadzorujący nad całokształtem prac konserwacji tarcicy, sklejek, oklein, płyt,

d) w wyjątkowych wypadkach trakowy, fryzarz, ostrzarz, łuszczarz, prasowy i obsługujący noże okleinowe, rozwłókniacze, lub maszyny fornierskie,

e) ostrzarz wysoko — wykwalifikowany,

f) rozdzielacz na pile rozdzielczej,

g) instruktor zbijania kompletów skrzynkowych, strugania, wyrobu deszczułek posadzkowych, wyrzynania na pile cylindrycznej, szlifowania sklejek, strugania woliny, przyrządzania klejów,

h) formiarz,

i) manipulant wyrzynków na klepki.

Ilość robotników — instruktorów określa się na 3% ogólnego stanu załogi tartaku, a do 5% stanu załogi wytwórni sklejek, oklein, płyt lub tartaku posiadającego zakład dodatkowy albo fryzarnię.

Robotników — instruktorów mianuje Dyrekcja L. P. na wniosek Kierownika Zakładu, uzgodniony z Radą Zakładową.

Dodatek za szkolenie przysługuje, o ile okres szkolenia trwa co najmniej 3 miesiące i nie więcej niż 6 miesięcy. Dodatek ten wypłaca się w połowie w ciągu trwania szkolenia. Pozostałą resztę wypłaca się w całości po pomyślnym złożeniu przez uczniów egzaminu sprawdzającego, przeprowadzonego komisyjnie przez przedstawiciela Dyrekcji L. P., oraz Kierownika Zakładu i Rady Zakładowej.

TABELA PŁAC

pracowników umysłowych w zakładach mechanicznego przemysłu drzewnego Lasów Państwowych (tartaki, zakłady dodatkowe, fabryki sklejek, oklein i płyt).

Kategoria płac	Płaca podstawowa	Dodatek funkcyjny	Dodatek morski
I	28.000	6.000	1.600
II	25.000	4.000	1.400
III	23.000	3.000	1.300
IV	21.000	3.000	1.200
V	19.000	3.000	1.100
VI	17.000	2.000	1.000
VII	15.000	2.000	900
VIII	13.000	—	800
IX	11.500		700
X	10.000		600
XI	9.200		500
XII	8.500		400

Dodatek funkcyjny otrzymują: Kierownik zakładu lub zarządu zakładów, kierownik techniczny, kierownik administracyjno-handlowy, zastępca kierownika zakładu, kierownik zakładu dodatkowego. Pobierający dodatek funkcyjny, nie mogą otrzymywać u ynagrodzenia dodatkowego za pracę w godzinach nadliczbowych.

Premiowanie Uprawnieni do otrzymywania premii są: Kierownik zakładu lub zarządu zakładów, kierownik techniczny i administracyjno-handlowy, zastępca kierownika zakładu, kierownik zakładu dodatkowego, pracownicy techniczni zatrudnieni w ruchu, wyszczególnieni w regulaminie.

TABELA

zaszeregowania pracowników umysłowych w zakładach mechanicznego przemysłu drzewnego Lasów Państwowych (tartaki, zakłady dodatkowe, fabryki sklejek, oklein i płyt).

L. p.	Stanowisko lub funkcja	Kategoria		
		Zakład I klasy	Zakład II klasy	Zakład III klasy
1	Kierownik zakładu lub zarządu zakładów	I–IV	III V	V–VII
2	Kierownik techniczny, adm.-handl.	II–V	—	—
3	Zastępca kierownika zakł.	III—V	IV VI	—
4	Kierownik zakładu dodatkowego	IV–VII	IV VII	—
5	Kierownik produkcji	IV—V	V VII	—
6	Kontroler produkcji	IV—VI	VI VII	—
7	Kierownik niewydzielonego warsztatu mechanicznego	IV—VI	VI VII	—
8	Kierownik niewydzielonego laboratorium	V—VII	VI VIII	—
9	Zawiadowca składu lub hali fabrycznej, mechanik	V—VII	VI VIII	VI–IX
10	Zmianowy	VI–VIII	VII IX	VII–IX
11	Brakarz	VI - VIII	VII IX	VII–IX
12	Ekspedytor	VI–VIII	VII IX	VII–IX
13	Manipulant	VIII–X	IX–X	IX XI
14	Starszy magazynier (kier. magaz.)	VIII–IX	—	—
15	Magazynier (kier. magaz.)	VIII–X	VIII X	VIII—X
16	Starszy referent	VI—VIII	—	—
17	Referent	VII IX	VII IX	VII IX
18	Technik	VI—VIII	VI VIII	VI VIII
19	Kreślarz	IX–X	IX X	IX X
20	Kalkulator	VIII - X	VIII—X	VIII - X
21	Laborant	VIII—X	—	—
22	Starsza maszynistka, wykwalifikowana	VIII–IX	VIII IX	VIII IX
23	Maszynistka	X–XI	X XI	X–XI
24	Archiwista	X—XI	X XI	X—XI
25	Kancelistka	XI—XII	XII	XII
26	Pomoc biurowa	XII	XII	XII
27	Praktykant po ukończeniu szkoły technicznej	VI—VIII	VI - VIII	VI—VIII
28	Praktykant	XI—XII	XI XII	XI—XII

Klasyfikacja zakładów: Zakład I klasy — o rocznym kontyngencie powyżej 15.000 m^3 surowca

Zakład II klasy — o rocznym kontyngencie powyżej 5.000 m^3 do 15.000 m^3 surowca

Zakład III klasy — o rocznym kontyngencie do 5.000 m^3 surowca

Wszystkie fabryki sklejek i płyt oraz wszystkie zakłady, posiadające jako zakład dodatkowy fabrykę oklein, zalicza się do zakładów I klasy.

Wszystkie zakłady, odpowiadające kontyngentom surowca klasie II i III, a posiadające zakład dodatkowy, lub fryzarnię, zalicza się o jedną klasę wyżej.

Zakłady odpowiadające kontyngentem surowca klasie III, a posiadające kilka zakładów dodatkowych, lub jeden duży zakład dodatkowy o wartości produkcji conajmniej równej wartości produkcji zakładu głównego, zalicza się o dwie klasy wyżej.

Załącznik Nr. 1—7.

REGULAMIN

premiowania pracowników umysłowych przemysłu drzewnego Lasów Państwowych.

1. Podstawą premiowania pracowników umysłowych przemysłu drzewnego Lasów Państwowych jest wykonanie planu ilościowego i podwyższenie wartości produkowanych materiałów.
2. Jako wykonanie planu ilościowego należy rozumieć procentowy stosunek rzeczywistej produkcji do planu produkcji, ustalonego dla każdego zakładu przez Dyrekcję Lasów Państwowych w oparciu o możliwości produkcyjne danego zakładu.
3. Podwyższenie wartości produkowanych materiałów uwidacznia się w zwiększonej produkcji sortymentów szczególnie wartościowych i deficytowych, jak np. tarcica

wagonowa i warsztatowa, tarcica i sklejka lotnicza, podkłady, podrozjezdnice, sklejka wodoodporna i tp.

Jako podwyższenie wartości produkowanych materjałów należy rozumieć stosunek procentowy globalnej produkcji sortymentów wartościowych i deficytowych do planu produkcji tych sortymentów, ustalonego przez Dyrekcje L. P. w oparciu o możliwości surowcowe i techniczne każdego zakładu.

Listę sortymentów wchodzących w zakres premiowania z tytułu podwyższenia wartości, ustala corocznie Ministerstwo Leśnictwa.

4. Ocenę wykonania planu ilościowego i podwyższenia wartości, wykonuje Dyrekcja L. P. na podstawie sprawozdań zakładów. Oceny dokonuje się co miesiąc systemem rotacyjnym tj. biorąc pod uwagę plan i wykonanie sumaryczne za ubiegłe trzy miesiące (np. w styczniu — plan i wyniki za październik, listopad i grudzień, w lutym — za listopad, grudzień i styczeń itd.).
5. Za wykonanie planu ilościowego przydziela się następujący procent premii: za wykonanie planu w 100% — 5% premii, za każdy dalszy (ponad 100%) procent wykonania planu ½% premii.
6. Za wykonanie planu podwyższenia wartości produktywnych materiałów przydziela się następujący procent premii: za wykonanie planu w 100% — 10% premii, za każdy dalszy (ponad 100%) procent wykonania planu 1% premii.
7. Uzyskane z obu działów procenty dają w sumie ostateczny procent premii, którą oblicza się od płacy podstawowej, bez dodatków funkcyjnych, lokalnych i innych.
8. W okresie planowego postoju zakładu, pracownicy otrzymują 80% premii przeciętnej z okresu ostatnich trzech miesięcy ruchu, pod warunkiem planowego wykonania prac remontowych i ekspedycyjnych.
9. Premiowanie obejmuje wyłącznie pracowników, wpływających bezpośrednio na produkcję i wykonanie planu wg. następującej listy:

   a) Kierownik Zakładu, Kierownik Zarządu Zakładów, Kierownik Techniczny, Kierownik Administracyjno - Handlowy,

b) Zastępca Kierownika Zakładu, Kierownik Zakładu Dodatkowego, Kierownik Produkcji, Kierownik Laboratorium,

c) Personel techniczny zakładu: Kontrolerzy Produkcji, Zawiadowcy Składów i Hal, Zmianowi, Mechanicy, Brakarze, Manipulanci, Laboranci, Ekspedytorzy, Kierownicy magazynu.

10. Premia może być cofnięta lub zmniejszona:

a) Kierownikowi Zakładu i innym kierownikom, wymienionym w punkcie 9 a i b — przez Dyrekcję L. P.

b) Innym pracownikom — przez Kierownictwo Zakładu, o ile zostało stwierdzone, że na skutek ich niedbalstwa lub opieszałości ucierpiały interesy przedsiębiorstwa. Fakt ten winien być stwierdzony w porozumieniu z Radą Zakładową.

11. Okresem premiowania jest miesiąc kalendarzowy. Wypłata premii za miesiąc ubiegły winna nastąpić najpóźniej do końca miesiąca następnego.

Załącznik Nr. 1—8.

TABELA PŁAC I ZASZEREGOWANIA

pracowników służby kadr, zatrudnionych w zakładach mechanicznego przemysłu drzewnego Lasów Państwowych (tartaki, zakłady dodatkowe, fabryki sklejek, oklein i płyt).

L. p.	Stanowisko	Kategoria płacy	KLASA ZAKŁADU I, II, III		
			Płaca podstawowa	Dodatek funkcyjny	Dodatek specjalny
1	Kierownik samodzielnego referatu personalnego	VI	17.000	2.000	5.000
		VII	15.000	2.000	4.000

Uwaga: Podział zakładów na klasy — patrz tabele zaszeregowania pracowników umysłowych w zakładach mechanicznego przemysłu drzewnego Lasów Państwowych.

Załącznik Nr. 1–9.

TABELA DODATKÓW WYRÓWNAWCZYCH

dla niepremiowanych pracowników umysłowych w zakładach mechanicznego przemysłu drzewnego Lasów Państwowych (tartaki, zakłady dodatkowe, fabryki sklejek, oklein i płyt).

Kategoria	Dodatek wyrównawczy
X	1.000
XI	1.000
XII	500

Dodatek wyrównawczy przysługuje wyłącznie pracownikom przyjętym do pracy przed dniem 31. XII. 1948 r.

Załącznik Nr. 2–1.

TABELA PŁAC

pracowników fizycznych zatrudnionych w przemysłowych wyłuszczarniach nasion.

Kategoria płac	Stawka podstawowa za 1 godz.	Dodatek wyrównawczy za 1 godz.	Dodatek morski za 1 godzinę
1	36	6.50	2.10
2	39	6.50	2.40
3	42	6.50	2.80
4	46	6.50	3.20
5	51	6.50	3.60
6	57	6.50	4.00
7	64	6.50	4.50
8	72	6.50	5.00

Załącznik Nr. 2–2.

TABELA ZASZEREGOWANIA

pracowników fizycznych zatrudnionych w przemysłowych wyłuszczarniach nasion.

Kategoria płac	Wykonywane czynności
7 8	Mechanik
3 5	Pomocnik mechanika
3–4	Palacz
3	Robotnicy przyuczeni, zatrudnieni przy maszynach oraz rzemieślnicy niesamodzielni
2	Robotnicy niewykwalifikowani
1	Sprzątaczki, robotnicy niewykwalifikowani

Załącznik Nr. 2–3.

TABELA PŁAC

pracowników umysłowych zatrudnionych w przemysłowych wyłuszczarniach nasion.

Kategoria płac	Płaca podstawowa miesięczna	Dodatek funkcyjny	Dodatek morski miesięcznie
V	19.000	3.000	1.100
VI	17.000	2.000	1.000
VII	15.000	2.000	900
VIII	13.000	—	800
IX	11.500	—	700
X	10.000	—	600
XI	9.200	—	500
XII	8.500	—	400

Dodatek funkcyjny otrzymuje kierownik zakładu. Pobierający dodatek funkcyjny, nie mogą otrzymywać dodatkowego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Otrzymywać premie mogą: kierownik zakładu oraz praktykant techniczno-przemysłowy o ile ma zlecone funkcje techniczne lub zastępstwo kierownika.

Załącznik Nr. 2–4.

TABELA ZASZEREGOWANIA

pracowników umysłowych zatrudnionych w przemysłowych wyłuszczarniach nasion.

L. p.	Wykonywane czynności	Kategoria płac
1	Kierownik zakładu	V–VII
2	Sekretarz	VII–IX
3	Pomoc biurowa	IX–XI
4	Maszynistka	IX–XI
5	Magazynier	VIII–XI
6	Praktykant techniczno-przemysłowy	VII–VIII

Załącznik Nr. 2–5.

REGULAMIN

premiowania kierowników przemysłowych wyłuszczarni nasion.

1. Podstawą premiowania kierowników przemysłowych wyłuszczarni nasion jest:
   a) wykonanie planu ilościowego,
   b) podwyższenie wydajności nasion z 1 hl. szyszek.
   c) osiągnięcie możliwie najlepszej jakości nasion.
2. Przez ilościowe wykonanie planu należy rozumieć procentowy stosunek rzeczywistej produkcji do planu produkcji, ustalonego dla każdej wyłuszczarni przemysłowej

przez Dyrekcję Lasów Państwowych w oparciu o możliwości produkcyjne danej wyłuszczarni.

3. Wydajność nasion z 1 hl. szyszek wyraża się stosunkiem ilości pozyskanych nasion do ilości wyłuszczonych szyszek danego gatunku.

4. Jakość wyprodukowanych nasion określa Instytut Badawczy Leśnictwa na podstawie nadesłanych do oceny próbek.

5. Ocenę wykonania planu ilościowego i podwyższenia wydajności oraz jakości nasion wykonuje Dyrekcja Lasów Państwowych na podstawie sprawozdań wyłuszczarń. Oceny dokonuje się co miesiąc systemem rotacyjnym, t. j. biorąc pod uwagę plan i wykonanie sumaryczne za ubiegłe trzy miesiące (np. w lutym plan i wyniki za listopad, grudzień i styczeń; w marcu — za grudzień styczeń i luty i t. d.)

6. Za wykonanie planu ilościowego przydziela się następujący procent premii:

   za wykonanie planu w 100 % i wyżej — 12% premii.

7. Za osiągnięcie wysokiej wydajności nasion z 1 hl. szyszek przydziela się następujący procent premii:

Gatunek		Wydajność nasion z 1 hl. szyszek		
Przy zachowaniu warunków:	sosna	0,85 i wyż.	0,75 — 0,84	0,70 — 0,74
	świerk	1,50 i wyż.	1,20 — 1,49	1,00 — 1,19
	modrzew	2,50 i wyż.	2,00 — 2,49	1,50 — 1,99
Procent premii		15 %	6 %	3%

8. Za produkowanie wysokowartościowych nasion przydziela się przy spełnieniu poniższych warunków następujący procent premii:

Gatunek		JAKOŚĆ NASION								
		Czystość %			Zdolność kiełkowania %			Energia kiełkowania %		
Przy zachowaniu warunków	sosna	98 i wyż.	96 – 97	94 – 95	98 i wyż.	96 – 97	94 – 95	97 i wyż.	94 – 96	92 – 93
	świerk	95 i wyż.	93 – 94	90 – 92	98 i wyż.	96 – 97	94 – 95	95 i wyż.	93 – 94	90 – 92
	modrz.	85 i wyż.	80 – 84	70 – 79	50 i wyż.	40 – 49	31 – 39	48 i wyż.	38 – 47	29 – 37
Procent premii		7 %	3 %	1 %	14 %	6 %	3 %	14 %	6 %	3 %

9. Ilość procentów, otrzymanych w poszczególnych działach sumuje się, przy czym, przy obliczaniu premii za wydajność nasion z 1 hl. szyszek i ich jakość należy, przy produkcji kilku gatunków, względnie przy otrzymaniu nasion różnej jakości, obliczyć przeciętny ważony procent premii, biorąc pod uwagę ilość wyprodukowanych nasion w danym okresie czasu. Ze względu na ważność pozyskania jaknajwiększej ilości i jaknajlepszych nasion modrzewiowych, przy obliczaniu tym dla modrzewia stosuje się mnożnik w wysokości 5,-t. zn. osiągnięty wynik przemnożenia ilości kg. nasion przez procent premii, powiększa się pięciokrotnie. Uzyskane w ten sposób procenty dają w sumie ostateczny procent premii, którą oblicza się od płacy podstawowej, bez dodatków funkcyjnych, lokalnych i innych.

10. W wypadku, gdy wyłuszczarnia nie wykonała planu produkcji przynajmniej w 80%, ewentualnie uzyskaną premię z tytułu wydajności i jakości nasion —kasuje się.

11. Premiowanie obejmuje:

a) kierownika wyłuszczarni nasion,

b) zastępcę kierownika wyłuszczarni.

12. Premia może być cofnięta lub zmniejszona przez Dyrekcję Lasów Państwowych, jeżeli na skutek niedbalstwa lub opieszałości pracownika ucierpiały interesy przedsiębiorstwa.

13. Okresem premiowania jest miesiąc kalendarzowy.

14. Wypłata premii za miesiąc ubiegły winna nastąpić najpóźniej do końca miesiąca następnego.

Przykład obliczania premii:

Wyłuszczarnia wyłuszczyła w ciągu miesiąca 1000 kg. nasion,

w tym: 800 kg nasion sosny

150 „ „ świerka

50 „ „ modrzewia.

Plan został wykonany w 102,6 % — 10 %

Zbadane przez Instytut Badawczy Leśnictwa próbki nasion wykazały, że:

	wydajność	czystość	zdoln. kiełk.	energ. kiełk.	R-m
500 kg nas. sosny miało procent.	0,84 kg 6 %	96 % 3 %	96 % 6 %	95 % 6 %	21 %
300 kg nas. sosny miało procent.	0,84 kg 6 %	98 % 7 %	98 % 14 %	97 % 14 %	41 %
150 kg nas. świerka miało procent	1,30 kg 6 %	94 % 3 %	96 % 6 %	94 % 6 %	21 %
50 kg nas. modrz. miało procent	2,30 kg 6 %	79 % 1 %	49 % 6 %	47 % 6 %	19 %
R-m. 1000 kg					

Za pozyskane nasiona przypada procent:

21 × 500 = 10.500
41 × 300 = 12.300
21 × 150 = 3.150
19 × 50 × 5 = 4.750
Razem: 30.700

30.700 : 1000 = 30.7 = 31 %

Za wykonanie planu 10 %
Ogółem: 31 % + 10 % = 41 % premii.

Załącznik Nr. 3—1.

TABELA PŁAC

pracowników fizycznych zatrudnionych w Fabryce Przemiału Torfu L. P.

Kategoria płac	Stawka podstaw. za 1 godz.	Dodatek wyrów. za 1 godz.	Dodatek morski za 1 godz.
1	36.	6.50	2.10
2	39.	6.50	2.40
3	42.	6.50	2.80
4	46.	6.50	3.20
5	51.	6.50	3.60

Dadatek za prace szczególnie uciążliwe lub szkodliwe dla zdrowia ustala się w wysokości 4 zł. za faktycznie przepracowaną godzinę.

Załącznik Nr. 3–2.

TABELA ZASZEREGOWANIA

pracowników fizycznych zatrudnionych w Fabryce Przemiału Torfu L. P.

Kategoria płac	Wykonywane czynności
5	Rzemieślnicy I klasy, elektromonterzy, maszyniści, ślusarze, tokarze, stolarze.
4	Robotnicy wykwalifikowani, obsługujący maszyny, prasę i szarpacz. Pakowacze gotowej ściółki. Rzemieślnicy II klasy (niesamodzielni).
3	Robotnicy zatrudnieni przy kopaniu i wywożeniu torfu.
2	Robotnicy niewykwalifikowani i zatrudnieni przy wynoszeniu i układaniu torfu – przy cięższej pracy.
1	Jak wyżej – przy pracy lżejszej.

Załącznik Nr. 3–3.

TABELA PŁAC

pracowników umysłowych zatrudnionych w Fabryce Przemiału Torfu L. P.

Kategoria płac	Płaca podstawow. miesięczna	Dodatek funkcyjny	Dodatek morski miesięcznie
V	19.000	3.000	1.100
VI	17.000	2.000	1.000
VII	15.000	—	900
VIII	13.000	—	800
IX	11.500	—	700
X	10.000	—	600
XI	9.200	—	500
XII	8.500	—	400

Dodatek funkcyjny otrzymują kierownicy zakładu, zastępcy kier. zakładu.

Pracownicy pobierający dodatek funkcyjny nie otrzymują wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Premiowanie — Uprawnieni do otrzymywania premii są: kierownik zakładu, zastępca kier. zakładu i prac. techn. zatrudnieni w ruchu, wyszczególnieni w regulaminie.

Załącznik Nr. 3–4

TABELA ZASZEREGOWANIA

pracowników umysłowych zatrudnionych w Fabryce Przemiału Torfu L. P.

L. p.	Wykonywane czynności	Kategoria
1	Kierownik zakładu	IV—VI
2	Zastępca kier. zakładu	VI VII
3	Zawiadowca hali fabrycznej, mech.	VII VIII
4	Zmianowy	VIII—IX
5	Brakarz	VIII - IX
6	Ekspedytor	IX
7	Manipulant	X
8	Technik	IX X
9	Magazynier	IX - XI
10	Maszynistka	IX - XI
11	Praktykant	XI - XII

Załącznik Nr. 3–5.

REGULAMIN

premiowania pracowników umysłowych, zatrudnionych w Fabryce Przemiału Torfu L. P.

1. Podstawą premiowania pracowników umysłowych Fabryki Przemiału Torfu L. P. jest wykonanie planu ilościowego i wykonanie planu wykorzystania materiałowego surowca.

2. Jako wykonanie planu ilościowego, należy rozumieć procentowy stosunek rzeczywisty produkcji do planu produkcji. Miesięczny plan produkcji ustala Dyrekcja L. P.

3. Jako wykonanie planu wykorzystania materiałowego surowca rozumie się procentowy stosunek rzeczywiście osiągniętej wydajności do normy wydajności. Za normę wydajności materiałowej, przyjmuje się 1 balot na 1 mp. przerobionego surowca.

4. Ocenę wykonania planu ilościowego i wykorzystania materiałowego wykonuje Dyrekcja L. P. na podstawie sprawozdań fabryki. Oceny dokonuje się co miesiąc za miesiąc ubiegły.

5. Za wykonanie planu ilościowego przyznaje się premię w wysokości: za wykonanie planu w 100 % — 10 % premii, za każdy dalszy procent (ponad 100 %) wykonania planu — $^3/_4$ %.

6. Za wykonanie planu wykorzystania materiałowego surowca przyznaje się premię w wysokości: za wykonanie planu w 100 % — 5 % premii, za każdy dalszy procent (ponad 100 %) wykonania planu — $^3/_4$ %.

7. Uzyskane z obu działów procenty dają w sumie ostateczny procent premii, którą oblicza się od płacy podstawowej, bez dodatków funkcyjnych, lokalnych i innych.

8. Pracownicy nie otrzymują żadnej premii, o ile fabryka nie wykona miesięcznego planu ilościowego przynajmniej w 75 %.

9. Premiowanie obejmuje wyłącznie pracowników, wpływających bezpośrednio na wykonanie planu, a mianowicie:
   a) kierownika zakładu,
   b) zastępcę kierownika zakładu,
   c) wszystkich pracowników technicznych, zatrudnionych w ruchu, t. j. zawiadowcę hali fabrycznej, mechanika, zmianowego, brakarza, manipulanta, ekspedytora oraz technika.

10. Okresem premiowania jest miesiąc kalendarzowy.

11. Wypłata premii za miesiąc ubiegły winna nastąpić najpóźniej do końca miesiąca następnego.

TABELA PŁAC I ZASZEREGOWANIA.

pracowników działów finansowo-księgowych w zakładach mechanicznego przemysłu Lasów Państwowych (tartaki, zakłady dodatkowe, fabryki sklejek, oklein i płyt, przemysłowe wyłuszczarnie nasion, fabryki przemiału torfu).

§ 1. Zaszeregowania i płace.

L. p.	Stanowisko	Klasa zakładu	Kategoria płacy	Płaca podstawowa	Dodatek funkcyjny	Premia	Dodatek morski
1	Główny księgowy oraz szef biura	I	IV	19.000	3.000	a	
			V	17.000	2.000	a	
2	Starszy księgowy, oraz sekretarz-szef biura	I	V	17.000	2.000	a	
		II	V	17.000	2.000	a	
			V	17.000		a	
			Va	15.000	2.000	a	
			Va	15.000	—	a	
		III	V	17.000	2.000	a	
			V	17.000		a	
			Va	15.000	2.000	a	
			Va	15.000		a	
			VI	13.000	2.000	a	
			VI	13.000		a	
3	Kasjer, księgowy	I	V	17.000	2.000	b	
			V	17.000	—	b	
			Va	15.000	2.000	b	
			Va	15 000		b	
		II	V	17.000	2.000	b	
			V	17.000	—	b	
			Va	15.000	2.000	b	
			Va	15.000		b	
		III	Va	15.000	2.000	b	
			Va	15.000	—	b	
			VI	13.000	2.000	b	
			VI	13.000	—	b	
4	Starszy kontysta i starszy rachmistrz	I, II, III	VI	13.000	2.000	b	
			VI	13.000	—	b	
5	Konstysta i rachmistrz	I, II, III	VII	11.500		b	
			VIII	10.000		b	

Uwaga: podział zakładów na klasy — patrz »Tabela zaszeregowania pracowników umysłowych w zakładach mechanicznego przemysłu drzewnego L. P.«

§ 2. Premiowanie.

Pracownicy działów finansowo-księgowych premiowani są za sporządzanie i terminowe przedstawianie Dyrekcji Lasów Państwowych miesięcznych sprawozdań finansowych i administracyjno-gospodarczych.

Premia wynosi:

a) dla pracowników wymienionych pod L. P. 1 i 2 — 35% płacy podstawowej,

b) dla pracowników wymienionych pod L. P. 3 do 5 — 30% płacy podstawowej.

Za sporządzenie i terminowe złożenie sprawozdania rocznego, wszyscy pracownicy działów finansowo-księgowych otrzymują premię w wysokości 100% płacy podstawowej.

§ 3. Godziny nadliczbowe.

Pracownicy nie otrzymujący dodatku funkcyjnego, otrzymują za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie wg. przepisów ustawowych.

Wynagradzane będą jedynie godziny nadliczbowe zlecone przez upoważnionego do tego zwierzchnika, w ilości rzeczywiście przepracowanej i przez tego zwierzchnika potwierdzonej.

Podstawą do obliczania wynagrodzenia nadliczbowego jest uposażenie zasadnicze (płaca podstawowa).

§ 4.

Instrukcja niniejsza wchodzi do Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników mechanicznego przemysłu Lasów Państwowych.

Załącznik Nr. 4—2.

REGULAMIN PREMIOWANIA.

pracowników działów finansowo-księgowych, zatrudnionych w mechanicznym przemyśle Lasów Państwowych (tartaki, fabryki sklejek, oklein i płyt, zakłady dodatkowe, przemysłowe wyłuszczarnie nasion, fabryki przemiału torfu).

1. Pracownicy działów finansowo-księgowych otrzymują miesięczną premię w wysokości i na warunkach przewidzianych »Tabelą płac i zaszeregowania« oraz niniejszym regulaminem.

2. Miesięczna premia płatna jest razem z uposażeniem stałym, pod warunkiem złożenia w terminie miesięcznych sprawozdań rachunkowych i administracyjno-gospodarczych.
3. Rodzaj, sposób wykonania i terminy złożenia sprawozdań, określa instrukcja, wydana przez Ministerstwo Leśnictwa.
4. Wypłata premii może nastąpić tylko na podstawie wniosku, zatwierdzonego przez Dyrekcję Lasów Państwowych. Wniosek winien zawierać imienną listę osób, uprawnionych do premiowania.
5. Zatwierdzenie wniosku uzależnione jest uznaniem sprawozdań za prawidłowe tj. zgodne co do treści i formy z instrukcją, oraz od terminowego złożenia sprawozdań.
6. Wrazie niezłożenia, nieterminowego złożenia lub nieprawidłowego opracowania sprawozdań, premia nie przysługuje.
7. Premia bilansowa roczna w wysokości 100% uposażenia podstawowego miesięcznego, płatna jest po sporządzeniu i terminowym złożeniu rachunkowego zamknięcia rocznego.

Załącznik Nr. 4-3.

WYKĄZ CZYNNOŚCI SZKODLIWYCH DLA ZDROWIA LUB UCIĄŻLIWYCH

1. Polerownicy o ile brak skutecznie działających urządzeń wyciągowych.
2. Lakiernicy przy użyciu rozpuszczalników szkodliwych dla zdrowia.
3. Obsługa ściernic stolarskich jak w pkt. 1.
4. Szlifierze produkcyjni zatrudnieni przy szlifierniach taśmowych jak w pkt. 1.
5. Obsługa przy roztrzepywaniu trawy morskiej.
6. Pracownicy zatrudnieni przy sporządzaniu kleju bakelitowego.
7. Pracownicy zatrudnieni przy walcach pracujących na kleju bakelitowym.
8. Klejarze przy sporządzaniu kleju z krwi bydlęcej do klejenia sklejek.
9. Pracownicy przy nakładaniu kleju z krwi bydlęcej na arkusze fornieru (przy pomocy wałców lub szczotek).
10. Ostrzarze przy ostrzeniu pił i narzędzi na tarczach szmerglowych — jak w pkt 1.

11. Robotnicy zatrudnieni przy mieleniu, sortowaniu i prasowaniu ściółki torfowej.
12. Palacze kotłowni przy nasypie węgla ręcznym.

Załącznik Nr. 4—4.

ZASADY WYNAGRADZANIA OSÓB ZATRUDNIONYCH PRZY PILNOWANIU ORAZ STRAŻY PRZECIWPOŻAROWEJ.

1. Czas pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu, regulowany jest wg. postanowień Rozp. Ministra Pracy i Opieki Społ. z dnia 26 stycznia 1922 r. (Dz. U. R. P. Nr. 18, poz. 148).
2. Za zatrudnionych przy pilnowaniu uznaje się:
   a) osoby pilnujące całości i bezpieczeństwa budynku, urządzeń i ruchomości,
   b) odźwiernych, portierów, dozorców bram i przejazdów, dozorców i stróżów placowych,
   c) uzbrojonych strażników pilnujących mienia zakładów pracy (strażników straży przemysłowej).
3. Czas pracy osób wymienionych w punktach a) i b) ustępu 2-go może wynosić do 12 godzin na dobę.
4. Gdy osoby wyżej wymienione wykonują w czasie pilnowania inną przerywaną pracę dodatkową, to czas ich pracy może wynosić do 10 godzin na dobę, za uprzednim zezwoleniem Inspektora Pracy właściwego obwodu, a do 12 godzin na dobę, za uprzednim zezwoleniem Inspektora Pracy właściwego Okręgu.
5. Przy pracy na dwie zmiany w ciągu doby przesuwanie zmian winno następować nie rzadziej niż co dni 14.
6. a) Osoby wymienione w punktach a) i b) ustępu 2-go otrzymują za 8-mio godzinne pilnowanie (w sobotę 6-cio godzinne pilnowanie) stawkę podstawową, wynoszącą zł 36.— za godzinę oraz dodatek wyrównawczy wynoszący zł 6.50 za godzinę.
   Za każdą godzinę pilnowania ponad 8 godzin na dobę (względnie ponad 6 godzin w sobotę) osoby te otrzymują oprócz płacy należnej im jak wyżej — dodatek wynoszący 10% należnej płacy t. j. zł 4,25 za godzinę.
   b) w warunkach szczególnej odpowiedzialności wynagrodzenie podane w punkcie a) może być podwyższone o 10%.

7. Wynagrodzenie straży przeciwpożarowej i przemysłowej:

	12 g. pracy – 24 g.	12 g. – 12 godz. albo 24 g. – 24 godz.
1. strażak p-pożar. w 1 roku i strażnik przemysłowy	11.100.–	13.650.–
2. strażak p-pożar. po 1 roku prakt. i st. strażnik przemysł.	12.400.–	15.150.–
3. kapral straży p-pożar. i dowódca warty przemysłowej	13.500.–	16.650.–
4. plutonowy straży p-pożar. .	15.000.–	18.450.–
5. sierżant straży p-pożar. . .	16.500.–	20.250.–

8. Osoby zatrudnione przy pilnowaniu nie otrzymują dodatków za pracę w niedzielę i święta, ale winny być co trzecią niedzielę zwolnione od pracy.

Załącznik Nr. 4–5.

ZASADY WYNAGRADZANIA UCZNIÓW.

Młodociani, zatrudnieni przez zakłady pracy w charakterze uczniów, winni być wynagradzani według następujących zasad:

W pierwszym roku nauki: zł 23.– plus dodatek wyrównawczy zł 6.50 za godzinę pracy.

W drugim roku nauki – wg. stawki godzinowej (łącznie z dodatkiem wyrównawczym) przysługującej najniższej kategorii pracowników fizycznych.

W trzecim roku pracy – wg. stawki godzinowej (łącznie z dodatkiem wyrównawczym) odpowiadającej wykonywanej pracy.

W zawodach, w których okres nauki lub przyuczenia trwa krócej niż jeden rok, młodocianemu przysługuje bezpośrednio po ukończeniu nauki lub przyuczenia – odpowiadająca wykonywanej pracy stawka godzinowa wraz z dodatkiem wyrównawczym.

Czas pracy uczniów uregulowany jest w ogólnej części układu zbiorowego pracy.

Załącznik Nr. 4–6.

WYKAZ ODZIEŻY ROBOCZEJ I OCHRONNEJ

Nr. porz.	Wyszczególnienie	Minimalny okres zużycia w miesiącach
1	2	3
	ODZIEŻ ROBOCZA	
1	Bluza robocza drelich bawełniany	12
2	„ „ „ lniany	15
3	„ „ płócienna biała	12
4	„ „ sukienna	24
5	Spodnie robocze drelich bawełniany . .	12
6	„ „ „ lniany	15
7	„ „ płócienne białe	12
8	„ „ z szelkami drelich bawełniany, męskie	12
9	Spodnie robocze z szelkami drelich bawełniany, damskie	12
10	Spodnie sukienne długie	24
11	„ „ krótkie do butów . . .	24
12	Kombi ezon drelich bawełn. męski . . .	12
13	„ „ „ damski . . .	12
14	„ „ „ dla monterów	12
15	Płaszcz roboczy drelich bawełn.	12
16	„ „ płócienny biały	12
17	„ lekarski	12
18	„ sukienny	36
19	Fartuch front. drelich bawełn.	12
20	„ „ płócienny biały	12
21	Czapka sukienna dla strażaków i strażników leśnych	36
22	Czapka drelichowa	24
23	„ płócienna biała	12
24	Pas główny typu żołnierskiego	72
	ODZIEŻ OCHRONNA	
25	Bluza szybowa	12
26	„ brezentowa	18
27	„ kwasoodporna	12
28	„ ognioodporna	12

Nr. porz.	Wyszczególnienie	Minimalny okres zużycia w miesiącach
1	2	3
29	Bluza impregnowana	12
30	„ watowana	4 okresy zimowe
31	„ futrzana	60
32	Spodnie szybowe	12
33	„ brezentowe	18
34	„ kwasoodporne	12
35	„ ognioodporne	12
36	„ impregnowane	12
37	„ watowane	4 okresy zimowe
38	„ futrzane	60
39	Kombinezon przeciwpyłowy	12
40	„ brezentowy	18
41	„ ognioodporny	12
42	„ impregnowany	12
43	„ kwasoodporny	12
44	„ futrzany	60
45	Peleryna przeciwdeszczowa	48
46	Kurtka „	48
47	Płaszcz przeciwdeszczowy	48
48	Kożuchy długie	6 okresów zimowych
49	„ krótkie	6 „ „
50	„ 3/4	6 „ „
51	„ kamizelka	6 „ „
52	Fartuch górniczy	36
53	„ kowalski	60
54	„ dla spawaczy	48
55	„ garbarski	60
56	„ ognioodporny	6
57	„ gumowy	6
58	„ impregnowany	12
59	„ brezentowy	12
60	Trzewiki ochronne skórzane	24
61	„ drewniane wierzchy brezentowe	6
62	„ „ „ skórzane	12
63	Trepy	6
64	Buty z cholewami skórzane	36
65	„ „ brezentowe na drewn. spodzie	18

Nr. porz.	Wyszczególnienie	Minimalny okres zużycia w miesiącach
1	2	3
66	Buty garbarskie	36
67	„ filcowe	4 okresy zimowe
68	„ gumowe do kolan	12
69	„ „ do bioder	12
70	Kalosze dla elektryków	24
71	Pantofle filcowe	6
72	Czapka sukienna zimowa	4 okresy zimowe
73	Beretty	24
74	Czepki	12
75	Chustka na głowę	12
76	Kaptury brezentowe na głowę i ramiona	36
77	„ szybowe	24
78	Pilotka lotnicza skórzana	60
79	Rękawice drelichowe	2
80	„ „ wzmocnione skórą	4
81	„ gumowe	6
82	„ watowane	12
83	„ futrzane	36
84	„ skórzane	24
85	„ brezentowe	6
86	„ ognioodporne	4
87	„ wełniane	2 okresy zimowe
88	Woreczki naręczne	1
89	Palce gumowe	6
90	Dłonice skórzane	6
91	„ tekstylne	1
92	Rękawy ognioodporne	6
93	Nałokietniki skórzane	24
94	„ gumowe	24
95	Nakolanniki skórzane	36
96	„ gumowe	24
97	Nagolenniki skórzane	36
98	„ ognioodporne	12
99	Nabrzuszniki skórzane	36
100	Hełmy górnicze	48
101	Koszula ochronna	12
102	Kalesony ochronne	12

Załącznik Nr. 4–7.

TABELA

norm odzieży ochronnej i roboczej dla pracowników zatrudnionych w zakładach mechanicznego przemysłu drzewnego, przemysłowych wyłuszczarniach nasion i fabrykach przemiału torfu.

L. p	Nazwa stanowiska pracy	Bliższe określenie wykonyw. pracy	Nr. Nr. porz. odzieży mężczyź.	kobiety	Uwagi
1	2	3	4	5	6
	ZAKŁADY MECHANICZNEGO PRZEMYSŁU DRZEWNEGO				
1	Bednarze	Wyrób beczek	19		
2	Cieśle	Roboty przy rem.	19		
3	Dozorcy wewnętrzni	Ochrona i dozór pomieszczeń			
4	Dozorcy zewnętrzni	Ochrona obiekt. na woln. powietrzu	46 + 48 + 67		
5	Elektrycy	Zakł. i napr. inst. el.	12 + 81		
6	Flisacy	Spław i manipulacja drewna na wodzie	68		
7	Formiarze	Przerzynanie desek skrzynkar.	1 + 5		
8	Frezarze oraz ich pomocnicy	Praca na gryzarkach	12		
9	Fryzarze	Wyrób deszczułek posadzkow.	12		
10	Klejarze	Przygotow. kleju i sklejanie	19 + 22	19 + 75	
11	Kołodzieje	Roboty kołodz.	19		
12	Kowale	Roboty kowalskie	53		
13	Lakiernicy, malarze		1 + 5		Malarze 1 + 5 + 22
14	Łuszczarze i obsługa łuszczarek	Wyrób deszczułek na sklejkę	12	13	
15	Mechanicy warsztatów i pomocnicy	Montaż i naprawa maszyn	12		
16	Kierowcy samoch.		12 + 48 + 67 + 87		
17	„ ciągników		12 + 46 + 30 + 37 + 67 + 87		
18	Pomocnicy		12 + 30 + 37 + 67		
19	Murarze	Roboty murarskie	59		
20	Nożowi	Obsł. noży fornier.	12		

L. p.	Nazwa stanowiska pracy	Bliższe określenie wykonyw. pracy	Nr. Nr. porz. odzieży		Uwagi
			mężczyź.	kobiety	
1	2	3	4	5	6
21	Obrzynacze oraz ich pomocnicy	Obrzynanie desek, sklejek i płyt	19		
22	Obsługa czyszczarek	W fabrykach sklejek i płyt	12		
23	Obsługa spajarek, fugarek walców klejarskich	W fabrykach sklejek i płyt	12 + 22		
24	Obsługa przy roztrzepywaniu trawy morskiej	W zakładach dodatkowych	1 + 5		
25	Pakowacze		19		
26	Palacze kotłowni oraz ich pomoc.	Ogrzewanie pieców kotłowni	1 + 5 + 62		
27	Placowi na terenach podmokłych	Roboty na skład. mater. drzewn.	1 + 5 + 68 + 79		
28	Polerownicy		12 + 22		
29	Pomocnicy magaz.	Fizyczni	1 + 5		
30	Prasowi	Pras. skl. i płyt pilś.	1 + 5		
31	Robotnicy obsługi basenów miazgi	W fabrykach płyt pilśniowych.	57		
32	Robotnicy obsługi łamaczki	W fabr. płyt pilśn.	12		
33	Robotnicy obsługi maszyny fornier.	W fabryce sklejek	12		
34	Robotnicy obsługi ścieraka miazgi	W fabr. płyt pilśn.	12		
35	Robotnicy zatrudnieni przy obróbce podładów i korowaniu drewna		1 + 5 + 79		
36	Robotnicy zatrud. przy wyrobie opału z braków		1 + 5 + 79		
37	Robotnicy zatrudnieniu przy dowozie i wywozie surowca lub tarcicy		1 + 5 + 79		
38	Robotnicy zatrudnieni przy staplowaniu, dachowaniu, szopowaniu legarowaniu		1 + 5		

L. p.	Nazwa stanowiska pracy	Bliższe określenie wykonyw. pracy	Nr. Nr. porz. odzieży		Uwagi
			mężczyź.	kobiety	
1	2	3	4	5	6
39	Robotnicy zatrudnieni przy obsłudze suszarni w fabrykach sklejek		1 + 5		
40	Robotnicy zatrud. przy dowozie, załadunku i obsłudze parników		1 + 5		
41	Robotnicy zatrudnieni przy obsłudze ściernic stolarskich		12 + 22		
42	Robotnicy zatrudnieni przy podnoszeniu i odnoszeniu mater. do obrabiarki		1 + 5		
43	Robotnicy zatrudnieni przy kompl. skrzynkowych		19		
44	Robotnicy zatrudnieni przy wyrzynce surowca na placu		1 + 5		
45	Rozdzielacze na pile rozdzielczej		1 + 5		
46	Rymarze oraz ich pomocnicy		19		
47	Rzeźbiarze	W fabr. zabawek	19		
48	Sanitariusze		16	16 + 74	
49	Smarownicy		12		
50	Sortownicy drewna		1 + 5		
51	Spawacze		1 + 5 + 54		
52	Sprzątacze, sprzątaczki		1 + 5	15	
53	Stajenni		19 + 61		
54	Stolarze		19		
55	Strugacze woliny		12		
56	Szlifierze pił, noży i t. p.		12		
57	Szlifierze sklejki		12 + 22		
58	Ślusarze oraz ich pomocnicy		1 + 5		

L. p.	Nazwa stanowiska pracy	Bliższe określenie wykonyw. pracy	Nr. Nr. porz. odzieży		Uwagi
			mężczyź.	kobiety	
1	2	3	4	5	6
59	Tokarze		12		
60	Trakowi na trakach oraz pilach taśmowych i ich pomocnicy		12		
61	Wahadlarze	Obsł. pił wahadł.	1 + 5		
62	Woźnice taborów a. l. p.		30 + 37 + 47 + 67		
63	Wykrawacze		19		
64	Wynoszący trociny i odpadki		1 + 5	15 + 75	
65	Załadowcy i wyładowcy drewna		1 + 5 + 46 + 85		
66	Zakładowa Straż Pożarna Zawodowa		4 + 11 + 18 + 21 + 24 + 64		
	WYŁUSZCZARNIE NASION				
67	Palacze		1 + 5 + 62		
68	Robotnicy zatrudnieni przy wyłuszczaniu nasion		19		
	FABRYKI PRZEMIAŁU TORFU				
69	Robotnicy zatrudnieni przy mieleniu, prasowaniu i sortowaniu torfu		12		
70	Pakowacze ściółki torfowej		1 + 5		

UWAGI: 1) Kurtki przeciwdeszczowe lub peleryny, przysługują w czasie pełnienia służby na deszczu.

2) Kożuchy długie, buty filcowe i rękawiczki wełniane, przysługują w czasie pełnienia służby w porze zimowej.

3) Nakolanniki skórzane — przysługują robotnikom, zatrudnionym przy wyrzynce piłami ręcznymi.

4) Fartuchy brezentowe przysługują kowalom i spawaczom w wypadku nieotrzymania fartuchów kowalskich i dla spawaczy.

5) Ubrania robocze i ochronne mogą być użytkowane tylko w czasie pracy — po pracy zaś winny być pozostawione w zakładzie pracy. Dostarczanie ubrań roboczych i ochronnych, będzie odbywało się w terminach uzależnionych od otrzymania przydziałów.

SPIS TREŚCI UKŁADU ZBIOROWEGO PRACY

1. Cel, zasięg i czas trwania układu . . . . . str. 3
2. Przyjmowanie i zwalnianie pracowników . . . . . „ 4
3. Płace . . . . . „ 5
4. Zaopatrzenie dodatkowe . . . . . „ 9
5. Czas pracy . . . . . „ 10
6. Miejsce pracy i narzędzia . . . . . „ 11
7. Akcja socjalna . . . . . „ 12
8. Urlopy . . . . . „ 13
9. Urlopy okolicznościowe . . . . . „ 15
10. Kultura i oświata . . . . . „ 15
11. Ochrona i higiena pracy . . . . . „ 16
12. Zwolnienia pracowników do prac społecznych . . . . . „ 18
13. Dyscyplina pracy . . . . . „ 19
14. Postanowienia końcowe . . . . . „ 19
15. Postanowienia wyjątkowe . . . . . „ 20

I. MECHANICZNY PRZEMYSŁ DRZEWNY:

16. Zał. Nr. 1—1 Tabela płac pracowników fizycznych . . . . . „ 23
17. „ „ 1—2 „ zaszeregowania pracowników fizycznych . „ 23
18. „ „ 1—3 Zasady płac pracowników fizycznych . . . . . „ 25
19. „ „ 1—4 „ wynagradzania robotn.-instr. za szkolenie „ 27
20. „ „ 1—5 Tabela płac pracowników umysłowych . . . . . „ 29
21. „ „ 1—6 „ zaszeregowania pracowników umysłowych „ 30
22. „ „ 1—7 Regulamin premiowania pracowników umysłowych „ 31
23. „ „ 1—8 Tabela płac i zaszeregow. pracown. służby kadr . „ 33
24. „ „ 1—9 „ dodatków wyrówn. dla nieprem. prac. umysł „ 34

II. PRZEMYSŁOWE WYŁUSZCZARNIE NASION:

25. „ „ 2—1 Tabela płac pracowników fizycznych . . . . . „ 34
26. „ „ 2—2 „ zaszeregowania pracowników fizycznych . „ 35
27. „ „ 2—3 „ płac pracowników umysłowych . . . . . „ 35
28. „ „ 2—4 „ zaszeregowania pracowników umysłowych „ 36
29. „ „ 2—5 Regulamin premiowania pracowników umysłow. „ 36

III. FABRYKI PRZEMIAŁU TORFU:

30. „ „ 3—1 Tabela płac pracowników fizycznych . . . . . „ 40
31. „ „ 3—2 „ zaszeregowania pracowników fizycznych . „ 41
32. „ „ 3—3 „ płac pracowników umysłowych . . . . „ 41
33. „ „ 3—4 „ zaszeregowania pracowników umysłowych „ 42
34. „ „ 3—5 Regulamin premiowania pracowników umysłow. „ 42

IV. DZIAŁ OGÓLNY:

35. „ „ 4—1 Tabela płac i zaszereg. prac. działu fin.-księg. . „ 44
36. „ „ 4—2 Regulamin premiowania prac. działu fin.-księg. . . „ 45
37. „ „ 4—3 Wykaz czynności szkodl. dla zdrowia lub uciążl. „ 46
38. „ „ 4—4 Zasady wynagradzania osób zatrudn. przy pilnow. „ 47
39. „ „ 4—5 „ wynagradzania uczniów . . . . . „ 48
40. „ „ 4—6 Wykaz odzieży roboczej i ochronnej . . . . . „ 49
41. „ „ 4—7 Normy wyposażenia w odzież roboczą i ochronną „ 52

19188/II

GBPiZS Główna Biblioteka Pracy i Zabezpieczenia Społecznego

0019863