

Związek Zawodowy Pracowników Gospodarki Komunalnej
i Przemysłu Terenowego w Polsce — Zarząd Główny

WARSZAWA, AL. JEROZOLIMSKIE 91

UKŁAD ZBIOROWY PRACY

D L A

PRACOWNIKÓW PAŃSTWOWEGO TERENOWEGO
PRZEMYSŁU WIKLINIARSKO-TRZCINOWEGO

WARSZAWA 1963

24682

24682

24682

24682 KPiP



1 1 2 4 6 8 2

1124682

UKŁAD ZBIOROWY PRACY

Pomiędzy Komitetem Drobnej Wytwórczości a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Gospodarki Komunalnej i Przemysłu Terenowego zawarty został w dniu 22 czerwca 1963 r. Układ Zbiorowy Pracy dla terenowego przemysłu wikliniarsko-trzciniarskiego o treści następującej :

R o z d z i a ł I.

Cel, zasięg i czas trwania Układu.

Art. 1.

Układ niniejszy określa warunki pracy i płacy pracowników przedsiębiorstw i zakładów, wikliniarskich, trzciniarskich i fabrykatów trzciniowych państwowego przemysłu terenowego oraz ustala wzajemne prawa i obowiązki stron podpisujących układ.

Art. 2.

1. Układ niniejszy zostaje zawarty na czas nieokreślony i obowiązuje od dnia 1 lipca 1963 r.
2. Układ niniejszy lub poszczególne jego postanowienia mogą być wypowiedziane przez każdą ze stron za uprzednim trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. Wypowiedzenie powinno być dokonane na piśmie, najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego, poprzedzającego okres wypowiedzenia.
3. W przypadku wypowiedzenia układu lub poszczególnych jego postanowień strony przystąpią do opracowania nowego układu lub tych postanowień, których wypowiedzenie dotyczyło.
4. W razie nieosiągnięcia porozumienia co do określenia nowych warunków układu lub jego wypowiedzianej części, strony odwołują się do Centralnej Rady Związków Zawodowych i Komitetu Pracy i Płac w celu rozstrzygnięcia sporu.
5. Jeżeli w okresie wypowiedzenia nie zostanie zawarty nowy układ, bądź też nie zostanie dokonana zmiana wypowiedzianej części układu - Układ wypowiedziany lub jego część objęta wypowiedzeniem obowiązuje nadal aż do czasu zawarcia nowego układu, bądź protokołu dodatkowego.

6. Strony mogą wprowadzać zmiany do niniejszego układu w drodze protokołów dodatkowych - bez uprzedniego wypowiedzenia odpowiedniej części układu.

Art. 3.

1. Interpretacja postanowień niniejszego układu należy do stron zawierających układ.
2. Spory między kierownictwem zakładu pracy i pracownikami, wynikające na tle stosowania postanowień układu zbiorowego pracy, rozstrzyga właściwa zakładowa /terenowa/ komisja rozjemcza lub sąd.

Art. 4

Przez użyte w układzie określenia :

1. "dyrekcja" rozumie się kierownictwo przedsiębiorstwa lub zakładu stanowiącego samodzielną jednostkę gospodarczą /na rozrachunku gospodarczym/ w rozumieniu obowiązujących przepisów.
2. "Związek" rozumie się zarówno radę zakładową /oddziałową/, radę miejscową jak i delegata związkowego działającego na terenie danego zakładu.
3. "pracownik" bez bliższego określenia rozumie się zarówno pracownika fizycznego jak i umysłowego.
4. "przedsiębiorstwo" rozumie się samodzielną jednostkę organizacyjną państwowego przemysłu terenowego.

R o z d z i a ł I I .

Przyjmowanie i zwalnianie pracowników,-

Art. 5

1. Przyjmowania i zwalniania pracowników dokonuje dyrekcja po uzgodnieniu z radą zakładową.
W przypadku braku zgodności, sprawę rozstrzygają ostatecznie władze nadrzędne dyrekcji i rady zakładowej.
2. Postanowienia ust. 1 nie odnoszą się do pracowników powołanych przez władze nadrzędne na stanowiska kierownicze.
3. Przy przyjmowaniu i zwalnianiu pracowników placówek kulturalno-oświatowych, wymagana jest zgoda zarządu okręgowego związku zawodowego.

Art. 6

1. Umowy o pracę powinny być w zasadzie zawierane i rozwiązywane na piśmie.
2. Szczegółowe obowiązki pracowników określają regulaminy pracy, umowy o pracę oraz inne przepisy obowiązujące w przedsiębiorstwie, w szczególności przepisy bhp oraz przepisy przeciwpożarowe.
3. W przypadku, gdy praca umowna nie wypełnia pracownikowi całkowicie dnia pracy, dyrekcja ma prawo dać mu pracę uzupełniającą, możliwie odpowiadającą jego kwalifikacjom, a w przypadkach wyjątkowych także inną pracę z zagwarantowaniem płacy nie niższej, niż to wynika z osobistego zaszerzegowania pracownika.

Art. 7

Okres próbny dla pracownika fizycznego nie może przekroczyć 7 dni dla pracownika umysłowego 3 miesięcy, licząc od daty przystąpienia do pracy.

Art. 8

Rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem fizycznym może nastąpić :

- 1/ w okresie próbnym w każdej chwili,
- 2/ po wykonaniu roboty lub po upływie czasu, na który umowa została zawarta,
- 3/ na mocy wzajemnego porozumienia stron,
- 4/ po upływie dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, przy umowie zawartej na czas nieokreślony, przy czym okres wypowiedzenia kończyć się musi zawsze w sobotę lub przyjęty dzień wypłaty,
- 5/ po upływie 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, przy umowie zawartej na czas nieokreślony, jeżeli pracownik nabył już prawo do nagrody jubileuszowej, a umowę o pracę wypowiedzi zakład pracy; w przypadkach tych postanowienia art. 10 pkt. 4 stosuje się odpowiednio.
- 6/ Ze skutkiem natychmiastowym /bez wypowiedzenia/, lecz tylko z przyczyn i w trybie określonym obowiązującymi przepisami.

Art. 9

Rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem umysłowym może nastąpić :

- 1/ w okresie próbnym, po uprzednim dwutygodniowym wypowiedzeniu przy czym okres wypowiedzenia musi się kończyć piętnastego lub ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego.

- 2/ po wykonaniu roboty, lub po upływie czasu, na który umowa była zawarta,
- 3/ na mocy wzajemnego porozumienia stron,
- 4/ przy umowie na czas nieokreślony, po upływie wypowiedzenia dokonanego na 3 miesiące naprzód, przy czym wypowiedzenie winno być dokonane najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego poprzedzającego trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia kończyć się musi zawsze ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego.
- 5/ ze skutkiem natychmiastowym /bez wypowiedzenia/, lecz tylko z przyczyn i w trybie określonym obowiązującymi przepisami.

Art. 10

W okresie wypowiedzenia umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony, pracownikowi umysłowemu przysługują trzy dni wolne od pracy w każdym miesiącu okresu wypowiedzenia na poszukiwanie nowej pracy.

Art. 11

1. Rozwiązanie umowy o pracę z pracownikami ze skutkiem natychmiastowym powinno być dokonane na piśmie ze wskazaniem przyczyn i po uprzednim uzyskaniu, zgodnie z obowiązującymi przepisami, pisemnej zgody lub opinii rady zakładowej.
2. Zgoda lub opinia rady zakładowej nie jest wymagana w przypadku rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym z pracownikami powołanymi przez władze nadrzędne.

Art. 12

1. Wypowiedzenie przez dyrekcję umowy o pracę, zawartej z pracownikiem na czas nieokreślony nie jest dopuszczalne w okresie:
 - 1/ oddelegowania do wykonywania zadań społecznych i państwowych,
 - 2/ urlopu,
 - 3/ niezdolności do pracy z powodu choroby, jeżeli okres niezdolności do pracy nie przekracza :
 - a/ 12 miesięcy - w przypadku gruźlicy, jeżeli pracownik jest leczony w zamkniętym zakładzie przeciwgruźliczym, a przed powstaniem niezdolności do pracy był zatrudniony w zakładzie pracy co najmniej przez 12 miesięcy,
 - b/ 6 miesięcy - w przypadku gruźlicy, jeżeli pracownik przed powstaniem niezdolności do pracy był zatrudniony w zakładzie pracy co najmniej przez 6 miesięcy albo w przypadku choroby spowodowanej wypadkiem przy pracy lub choroby zawodowej,

- c/ 3 miesięcy - w przypadku innych chorób, aniżeli wymienione w lit. a/ i b/ oraz w razie zarządzonego, zgodnie z obowiązującymi przepisami, odosobnienia pracownika z powodu choroby zakaźnej,
- 4/ usprawiedliwionej, zgodnie z obowiązującymi przepisami o dyscyplinie pracy, nieobecności w pracy przez czas nieprzekraczający 1 miesiąca,
- 5/ tymczasowego aresztowania pracownika przez czas nieprzekraczający 3 miesięcy,
2. Wypowiedzenie lub rozwiązanie przez dyrekcję umowy o pracę, zawartej z pracownikiem na czas nieokreślony nie jest dopuszczalne w okresie :
- 1/ między powołaniem pracownika do czynnej służby wojskowej a jej odbyciem,
- 2/ ciąży i urlopu macierzyńskiego, jeżeli pracowni~~ka~~ zatrudniona była w zakładzie pracy co najmniej przez 3 miesiące,
- 3/ odbywania zasadniczej służby wojskowej przez współmałżonka,
- 4/ do 2 lat przed nabyciem przez pracownika prawa do renty starczej.
3. Postanowienia ust. 1 i 2 nie dotyczą przypadków, w których zgodnie z obowiązującymi przepisami zachodzą warunki do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Art. 13

1. Dyrekcja nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę, zawartej na czas nieokreślony z członkiem zarządu związku zawodowego, rady zakładowej, rady oddziałowej, delegatem związkowym, członkiem komisji rozjemczej, zakładowym i oddziałowym społecznym inspektorem pracy podczas trwania kadencji lub pełnienia funkcji oraz z inwalidą wojskowym i wojennym.
2. Stosunek pracy z pracownikami wymienionymi w ust. 1 może ulec rozwiązaniu, w przypadkach dających prawo zakładowi do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn i w trybie określonym obowiązującymi przepisami, w każdym jednak razie za uprzednią pisemną zgodą :
- 1/ właściwej instancji związkowej w odniesieniu do członków organów związkowych i członków komisji rozjemczej,
- 2/ prezydium rady narodowej w odniesieniu od inwalidów wojskowych i wojennych.

R o z d z i a ł I I I

Ciągłość pracy.-

Art. 14

Rozwiązanie umowy o pracę przez dyrekcję lub pracownika i nawiązanie jej na nowo w tym samym zakładzie pracy w ciągu najbliższych 3 miesięcy nie stanowi przerwy w pracy, pozbawiającej pracownika do korzystania z urlopu.

Art. 15

1. Pracownik, który zostaje zatrudniony w przedsiębiorstwie w ciągu 3 miesięcy od ustania poprzedniego zatrudnienia zachowuje ciągłość pracy, wymaganą prawem do nabycia lub zachowania uprawnień do urlopu, chyba, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z winy pracownika lub wskutek wypowiedzenia dokonanego przez pracownika.
2. Zachowanie ciągłości pracy, o której mowa w ust. 1 następuje również w razie rozwiązania przez pracownika umowy o pracę w drodze wypowiedzenia, jeżeli jest to spowodowane :
 - 2/ naruszeniem przez przedsiębiorstwo podstawowych obowiązków względem pracownika,
 - 3/ przeprowadzeniem się współmałżonka pracownika do innej miejscowości w związku ze zmianą zatrudnienia, jeżeli współmałżonek zachowuje ciągłość pracy.
3. Ciągłość pracy przysługuje również pracownikowi bezprawnie zwolnionemu z pracy /bez względu na czas trwania przerwy/, którego przywrócono do pracy na podstawie orzeczenia zakładowej /terenowej/ komisji rozjemczej lub wyroku sądowego.
4. Przewidziany w ust. 1 okres 3 miesięcy liczy się, w razie rozwiązania umowy o pracę z powodu choroby pracownika, od dnia ustania jego niezdolności do pracy, w razie zaś wygaśnięcia umowy o pracę z powodu tymczasowego aresztowania pracownika- od dnia zwolnienia go z tymczasowego aresztu.
5. Inne przypadki zachowania ciągłości pracy, określone są w przepisach prawa pracy.
6. Przerwy w pracy powstałe przed dniem 25.I.1956 r. mające wpływ na zachowanie ciągłości pracy, ustala się zgodnie z przepisami prawa, które obowiązywały do tego dnia.

Art. 16

Pracownik, po odbyciu zasadniczej służby wojskowej, powinien być przyjęty do pracy w przedsiębiorstwie, w którym pracował przed powołaniem go do tej służby i na poprzednio zajmowane stanowisko lub na stanowisko równorzędne pod względem rodzaju pracy oraz nie niżej opłacane jak to, które zajmował przed powołaniem, pod warunkiem, że stawił się do pracy w ciągu 30 dni od chwili zwolnienia ze służby wojskowej, chyba że opóźnienie nastąpiło z przyczyn od pracownika niezależnych.

Art. 17

1. Pracownikom, jubilatom, którzy zachowując ciągłość pracy, przepracowali nienagannie 25, 35 i 40 lat w przemyśle wikliniarsko-trzciniarskim, w tym co najmniej 10 lat w przedsiębiorstwie uspołecznionym tej branży należy nadawać dyplomy honorowe i wypłacać nagrody pieniężne obliczone według zasad jak za urlop wypoczynkowy w następujących wysokościach :
 - a/ za 25 lat nieprzerwanej pracy - 0,75 miesięcznego wynagrodzenia
 - b/ za 35 lat nieprzerwanej pracy - 1,5 miesięcznego wynagr.
 - c/ za 40 lat nieprzerwanej pracy - 2,0 miesięcznego wynagrodz.
2. Określona w ust. 1 lit. a/, b/ i c/ wysokości nagród przysługują jubilatom, którzy nabyli prawo do nagrody jubileuszowej po dniu wejścia w życie niniejszego układu.
3. Wypłata nagród może być dokonywana 2-3 razy w roku z okazji uroczystości państwowych.
4. Zasady ustalania okresów pracy i ciągłości pracy określa zał. Nr. 15.
5. W przypadku, gdy przedsiębiorstwo nie dysponuje dokumentami stwierdzającymi, że pracownik dopełnia warunki, od których uzależnione jest uznanie jego praw jako jubilata, pracownik obowiązany jest przedstawić na żądanie dyrekcji odpowiednie dowody. Ocena dowodów jak i decyzja o przyznaniu nagrody należy do dyrekcji i rady zakładowej.
6. W razie różnicy zdań między dyrekcją a radą zakładową sprawę rozstrzygają jednostki nadrzędne.

R o z d z i a ł I V

Miejsce pracy i narzędzia pracy.-

Art. 18

1. Dyrekcja przyjmując pracownika do pracy obowiązana jest wskazać mu miejsce pracy i przydzielić narzędzia pracy oraz wyznaczyć odpowiednio zabezpieczone miejsce na przechowywanie przydzielonych mu narzędzi.
2. Pracownik jest odpowiedzialny za całość powierzonych mu narzędzi, a jeżeli uległy one zniszczeniu lub zginęły z jego winy lub niedbalstwa, odpowiada za nie materialnie. Wartość tych narzędzi ustala dyrekcja w porozumieniu z radą zakładową, biorąc pod uwagę czas użytkowania oraz stopień ich zużycia. Winę pracownika stwierdza komisja, w skład której wchodzi przedstawiciel dyrekcji, bezpośredni przełożony pracownika oraz przedstawiciel rady zakładowej.
3. Jeżeli pracownik został przyjęty do pracy z własnymi narzędziami, przysługuje mu ekwiwalent za ich używanie w wysokości uzgodnionej przez dyrekcję i pracownika przy współudziale rady zakładowej.

R o z d z i a ł V

Wynagrodzenie za pracę.-

Art. 19

1. Zasady zaszeregowania, wynagradzania i premiowania pracowników fizycznych określają załączniki Nr. Nr. 1, 2, 4 i 8 do niniejszego układu.
2. Zasady zaszeregowania, wynagradzania i premiowania pracowników umysłowych określają załączniki Nr. Nr. 11, 12 i 13 do niniejszego układu.

Art. 20

Dyrekcja obowiązana jest zaszeregować :

- a/ pracownika fizycznego zgodnie z obowiązującymi taryfikatorami do określonej kategorii osobistego zaszeregowania w zależności od posiadanych przez niego kwalifikacji i faktycznie wykonywanej pracy,
- b/ pracownika umysłowego zgodnie z posiadаныmi kwalifikacjami, obowiązującą nomenklaturą stanowisk i faktycznie wykonywaną pracą.

Art. 21

1. Dyrekcja jest obowiązana zapoznać pracownika przed przystąpieniem do pracy z zasadami wynagradzania, jakie będą w stosunku do niego stosowane.
2. Dyrekcja obowiązana jest do wyjaśniania wątpliwości w sprawach dotyczących prawidłowości wyliczania wynagrodzeń na każde żądanie pracownika.
3. Pracownicy fizyczni pracujący na akord, którzy z przyczyn od nich niezawinionych jak np. brak surowca, energii, awarii w urządzeniach i aparaturze, nie osiągnęli zarobku odpowiadającego stawce dniówkowej otrzymują zapłatę dniówkową wg kategorii wynikającej z osobistego zaszeregowania.
4. W pozostałych przypadkach pracownicy fizyczni pracujący na akord, otrzymują takie wynagrodzenie, jakie wynika z faktycznie wykonanej przez nich pracy, przy zastosowaniu stawki płac przewidzianej dla danej roboty.

Art. 22

Za braki produkcyjne, powstałe z winy pracownika, wynagrodzenie nie przysługuje. Winę pracownika w przypadku zaistnienia sporu rozpatruje komisja, w skład której wchodzi: przedstawiciel dyrekcji, rady zakładowej i bezpośredni przełożony pracownika.

Art. 23

Za pracę nocną przysługuje dodatek nocny, wynoszący za każdą godzinę przepracowaną w nocy - 10% stawki godzinowej, wynikającej z kategorii osobistego zaszeregowania pracownika.

Art. 24

Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługują następujące dodatki :

- a/ za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych - 50 % stawki godzinowej, wynikającej z kategorii osobistego zaszeregowania pracownika.
- b/ za pracę w trzeciej i następnych godzinach nadliczbowych 100 % stawki godzinowej wynikającej z kategorii osobistego zaszeregowania pracownika.
- c/ za pracę nadliczbową w godzinach nocnych - 100 % stawki godzinowej, wynikającej z kategorii osobistego zaszeregowania pracownika, niezależnie od dodatku przewidzianego w art. 23.

Art. 25

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

2. Za każdą godzinę pracy w niedziele i święta ustawowo wolne od pracy, wykonywanej w porze nocnej, pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości 100% stawki godzinowej wynikającej z kategorii osobistego zaszeregowania niezależnie od dodatku przewidzianego w art. 24.
3. Pracownikom zatrudnionym w niedzielę, 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.

Art. 26

1. Dodatki określone w art. 23, 24 i 25 oblicza się dla pracowników umysłowych od 1/200 miesięcznej płacy zasadniczej.

2. Zasady wynagradzania :

- pracowników samochodowych	reguluje zał. Nr. 5
- " straży p/poż. i przemysł.	" " 6
- portierów i dozorców	" " 7

Załączniki te ustalają również zasady przyznawania wymienionym pracownikom dodatków za pracę nocną, za pracę w godzinach nadliczbowych oraz za pracę w niedziele i święta.

3. Postanowienia art. 23, 24 i 25 nie stosuje się do pracowników na kierowniczych i samodzielnych stanowiskach pracy. Wykaz kierowniczych i samodzielnych stanowisk pracy oraz zasady wypłacania oddzielnego wynagradzania za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z dodatkiem przewidzianym w obowiązujących przepisach prawa pracownikom zajmującym te stanowiska ustala załącznik Nr. 14 do układu.

Art. 27

1. Przy pracach wykonywanych w warunkach uciążliwych, niebezpiecznych lub szkodliwych dla zdrowia, pracownikom fizycznym przysługuje dodatkowa zapłata za każdą godzinę pracy przepracowaną w tych warunkach.
2. Wykaz tych prac oraz wysokość dodatków określa zał. Nr. 3.

Art. 28

Brygadziści kierujący zespołem składającym się przynajmniej z 5 pracowników otrzymują, niezależnie od wynagrodzenia za wyniki własnej pracy, dodatek za prowadzenie brygady w wysokości do 20% stawki osobistego zaszeregowania.

Art. 29

1. W przypadku przestoju z przyczyn niezależnych od pracownika, dyrekcja powinna dać mu pracę zastępczą, odpowiadającą w zasadzie jego kwalifikacjom i wówczas pracownikowi przysługuje wynagrodzenie wg wykonywanej pracy wraz z premią i innymi dodatkami, nie niższe jednak od wynagrodzenia obliczonego wg stawki godzinowej płac wynikającej z kategorii osobistego zaszeregowania pracownika.
2. Pracownikowi, który odmawia przyjęcia pracy zastępczej, wynagrodzenie za czas przestoju nie przysługuje.
3. Jeżeli dyrekcja nie ma możliwości przydzielenia pracownikowi na czas przestoju, o którym mowa w ust. 1 pracy zastępczej, to wówczas pracownikowi przysługuje za ten czas wynagrodzenie obliczone wg stawki płac wynikającej z kategorii osobistego zaszeregowania pracownika.
4. Wynagrodzenie za czas przestoju z przyczyn od pracownika niezależnych przysługuje pod warunkiem, że bezzwłocznie zgłosi on przestój bezpośrednio przełożonemu, który obowiązany jest bezzwłocznie wystawić kartę przestoju włą stwierdzającą przyczynę i liczbę godzin przestoju.

Art. 30

1. Normy pracy i stawki jednostkowe ulegają zmianie :
 - 1/ przy zmianie procesu technologicznego lub warunków organizacyjno-technicznych, racjonalizacji lub innych istotnych usprawnieniach zmieniających warunki pracy.
 - 2/ w razie stwierdzenia, że nakład pracy przyjęty w normie pracy przekracza w zasadniczy sposób nakład pracy ustalony w przedsiębiorstwie lub innych zakładach pracy dla podobnych robót wykonywanych w podobnych warunkach organizacyjno-technicznych przez pracowników o zbliżonych kwalifikacjach.
2. Nowe normy pracy ustala się w trybie przewidzianym w obowiązujących przepisach.
3. Wprowadzenie zmiany norm pracy lub stawek jednostkowych na podstawie postanowień ust. 1. następuje po upływie 14 dni od zawiadomienia pracowników o nowych normach pracy w sposób przyjęty w danym zakładzie pracy tak, aby 14-dniowy termin kończył się w sobotę lub w przyjęty dzień wypłaty.

4. Jeżeli norma pracy została błędnie podana pracownikowi w karcie pracy lub w inny sposób przyjęty w danym zakładzie pracy, to należy natychmiast wstrzymać jej stosowanie i podać pracownikowi normę właściwą.
W przypadkach tych norma właściwa obowiązuje od następnego dnia po zawiadomieniu pracownika o sprostowaniu błędu lub o zastosowaniu normy właściwej.
5. Jeżeli zmiany, o których mowa w ust. 1 pkt. 1 wprowadzone zostały na wniosek racjonalizatorski pracownika lub grupy pracowników, pracownicy ci wynagradzani są na podstawie nowej normy pracy i otrzymują ponadto w okresie 6 miesięcy wykonania danej roboty dodatkowe wynagrodzenie w wysokości kwoty stanowiącej różnicę pomiędzy zarobkiem, wynikającym z zastosowania starej i nowej normy pracy. Wynagrodzenie to wypłaca się niezależnie od nagrody przysługującej na podstawie odrębnych przepisów z tytułu realizacji zgłoszonego wniosku racjonalizatorskiego.

Art. 31

Pracownicy zwolnieni od pracy zawodowej w związku z wyborem na członka rady zakładowej, otrzymują wynagrodzenie obliczane wg zasad jak za urlop wypoczynkowy. Jeżeli w czasie trwania kadencji członka rady zakładowej zwolnionego od pracy zawodowej, nastąpiła podwyżka w ramach regulacji płac na stanowisku uprzednio przez niego zajmowanym, wówczas jego wynagrodzenie dotychczasowe, winno być przeliczone wg nowych zasad.

Art. 32

1. Wynagrodzenie dla pracowników fizycznych oblicza się za okresy miesięczne, z tym, że wypłata tego wynagrodzenia powinna być dokonywana dwukrotnie :
 - a/ zaliczkowo, najpóźniej do dnia 22-go każdego miesiąca za czas przepracowany od 1-go do 15-go każdego miesiąca,
 - b/ ostateczne rozliczenie - najpóźniej do dnia 10-go każdego miesiąca po miesiącu obrotowym.
2. Wypłata wynagrodzenia dla pracowników umysłowych następuje z dołu w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego.
3. Jeżeli wypłata przypada w dniu ustawowo wolnym od pracy, dyrekcja obowiązana jest dokonać wypłaty w dniu poprzedzającym dzień wolny od pracy.

Art. 33

1. Wyliczenie wynagrodzenia oraz potrącenia powinny być doręczane pracownikowi w dniu wypłaty na piśmie.

2. Wynagrodzenia pracownika wolno potrącać tylko następujące należności:
 - a/ zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi na poczet wynagrodzenia,
 - b/ bieżące i zaległe daniny i opłaty publiczne w granicach ustawowego upoważnienia do ich potrącenia,
 - c/ sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych sądów lub orzeczeń władz administracyjnych,
 - d/ kary pieniężne przewidziane zakładowym regulaminem pracy,
 - e/ inne należności pieniężne, których potrącenie z wynagrodzenia przewidziane jest w obowiązujących przepisach.
3. Potrącenia, o których mowa w ust. 2 nie mogą przekraczać wysokości przewidzianej w obowiązujących przepisach.
4. Inne potrącenia z wynagrodzenia pracownika mogą być dokonywane jedynie za zgodą pracownika.

R o z d z i a ł VI

Czas pracy

Art. 34

1. Normalny czas pracy wynosi 8 godzin na dobę, w sobotę 6 godzin, to jest 46 godzin tygodniowo. Czas pracy kierowców i pomocników kierowców, pracowników zatrudnionych w strażach przemysłowych i przeciwpożarowych, portierów i dozorców określa się załącznikami do układu.
2. Dalsze godziny pracy ponad normy określone w ust. 1 są nadliczbowymi godzinami pracy.
3. Przedłużenie czasu pracy, określonego w ust. 1 oraz wykonywanie pracy poza harmonogramem w niedzielę i dni ustawowo wolne od pracy, może nastąpić po uzgodnieniu z radą zakładową i za zezwoleniem właściwego zarządu okręgowego związku zawodowego.
4. Zatrudnianie w godzinach nadliczbowych oraz w godzinach nocnych pracowników młodocianych, kobiet ciężarnych poczynając od 4 miesiąca ciąży oraz kobiet posiadających dzieci w wieku do jednego roku jest wzbronione.
5. Czas pracy pracowników młodocianych w wieku od 16 lat wynosi 6 godzin dziennie i 36 godzin tygodniowo.
6. Zakaz zatrudniania w godzinach nocnych /ust. 3/ należy stosować również do kobiet posiadających dzieci do lat 14, o ile w zakładzie nie zachodzi konieczność uruchomienia pełnej 3-ciej zmiany.

7. Matkom karmiącym dzieci piersią przysługuje prawo do korzystania w ciągu godzin pracy z jednogodzinnej lub dwóch półgodzinnych przerw na karmienie każdego dziecka. Wynagrodzenie za udzielone w ten sposób przerwy oblicza się jak za urlop wypoczynkowy.

Art. 35

1. Za pracę wykonywaną w nocy uważa się pracę od godziny 22-ej do godziny 6-ej dnia następnego.
2. Za pracę w niedziele i święta uważa się pracę od godziny 6-ej w niedzielę lub dzień świąteczny do godziny 6-ej dnia następnego.

Rozdział VII

Urlopy wypoczynkowe i okolicznościowe.-

Art. 36

1. Pracownikom przysługuje prawo do korzystania co roku z płatnego urlopu wypoczynkowego w następującym wymiarze :
 - a/ pracownicy fizyczni po roku pracy - 12 dni roboczych
 - po 3 latach pracy - 15 dni roboczych
 - po 10 latach pracy - 30 dni kalendarzowych
 - b/ pracownicy umysłowi po rocznej, nieprzerwanej pracy - 30 dni kalendarzowych, z tym, że po półrocznej nieprzerwanej pracy, pracownikowi umysłowemu przysługuje prawo do 14 dni kalendarzowych, przy czym urlop wykorzystany po półrocznej pracy zalicza się na poczet urlopu wypoczynkowego przysługującego po rocznej pracy.
2. Okres pracy, o których mowa w ust. poprzednich, oznaczają nieprzerwaną pracę w danym zakładzie lub pracę z zachowaniem ciągłości pracy.

Art. 37

1. Pracownicy sezonowi otrzymują urlop wypoczynkowy w ilości dni roboczych odpowiadającej ilości pełnych przepracowanych miesięcy, pod warunkiem, że umowa nie została rozwiązana przez pracownika albo z jego winy albo na jego wniosek.
2. Przy wymiarze urlopu nie bierze się jednak pod uwagę tych miesięcy, w których pracownik sezonowy opuścił choćby jeden dzień pracy bez usprawiedliwienia.

Art. 38

1. Pracownikom młodocianym do ukończenia 16 roku życia przysługuje w pierwszym roku pracy po nieprzerwanej pracy półrocznej urlop wypoczynkowy w wymiarze 2 tygodni, a po rocznej pracy oraz w roku następnym urlop wypoczynkowy w wymiarze 30 dni kalendarzowych.
Urlop wypoczynkowy w wymiarze 30 dni kalendarzowych przysługuje po rocznej nieprzerwanej pracy, niezależnie od 2 tygodniowego urlopu przysługującego po pół roku pracy.
2. Pracownikom młodocianym fizycznym, w wieku powyżej 16 lat, przysługuje w pierwszym roku pracy po półrocznej nieprzerwanej pracy urlop wypoczynkowy w wymiarze 7 dni roboczych, a po rocznej pracy oraz w latach następnych, 14 dni roboczych, chyba, że pracownik nabył już prawo do urlopu wypoczynkowego w wymiarze 15 dni roboczych. Urlop wypoczynkowy w wymiarze 14 dni roboczych w pierwszym roku pracy przysługuje po rocznej nieprzerwanej pracy niezależnie od 7 dniowego urlopu, przysługującego po pół roku pracy.
3. Pracownikom młodocianym umysłowym, w wieku powyżej 16 lat przysługuje urlop wypoczynkowy na zasadach określonych w art. 37 ust. 1 lit. b/.

Art. 39

1. W przypadku zmiany charakteru pracy z fizycznej na umysłową lub odwrotnie, pracownik otrzymuje urlop w takim wymiarze, jaki wynika z charakteru pracy wykonywanej przez niego bezpośrednio przed rozpoczęciem urlopu.
2. Pracownikowi umysłowemu, który na skutek dokonanego przez dyrekcję wypowiedzenia przechodzi do pracy fizycznej, należy udzielić w okresie wypowiedzenia należnego mu urlopu,

Art. 40

Okres leczenia pracowników w sanatoriach w następstwie wypadków przy pracy, gruźlicy i choroby zawodowej na podstawie orzeczenia komisji lekarskiej nie może być zaliczony na poczet urlopu wypoczynkowego.

Art. 41

1. Urlop nie może być dzielony bez zgody pracownika i powinien być wykorzystany w danym roku kalendarzowym. Przesunięcie urlopu na rok następny dopuszczalne jest jedynie w przewidzianych prawem przypadkach.
2. Odwołanie pracownika z urlopu może nastąpić jedynie w szczególnie uzasadnionych przypadkach, za uprzednią zgodą rady zakładowej.

3. Pracownik korzystający w ramach urlopu wypoczynkowego z leczenia w domu karcacyjnym lub sanatoryjnym, nie może być z urlopu odwołany.
4. Pracownikowi odwołanemu z urlopu wypoczynkowego przysługuje zwrot kosztów rzeczywiście przez niego poniesionych w związku z odwołaniem z urlopu. Zwrot kosztów obejmuje : koszty podróży do miejsca pobytu w czasie urlopu i z powrotem wg norm ustalonych dla podróży służbowych oraz opłaty uiszczone a nie zwrócone za pobyt w domach wypoczynkowych. Poza tym dyrekcja obowiązana jest do udzielenia pracownikowi niewykorzystanej części urlopu w porozumieniu z nim w innym terminie, z uwzględnieniem czasu straconego na przejazd na urlop i z powrotem.

Art. 42

1. Pracownicy młodociani doksztakający się otrzymują na swój wniosek urlop wypoczynkowy w okresie ferii szkolnych.
2. Inni pracownicy uczący się, a także pracownicy posiadający dzieci w wieku szkolnym powinni otrzymać urlopy w miarę możliwości w okresie ferii szkolnych.

Art. 43

1. Pracownikom przysługuje prawo wzajemnego porozumienia się co do kolejności korzystania z urlopów.
Lista urlopową powinna być uzgodniona z radą zakładową i uwzględniać w miarę możliwości indywidualne wnioski pracowników.
2. Nie można udzielać urlopów na miesiąc marzec i listopad, chyba że pracownik zgłosi życzenie korzystania z urlopu w tych właśnie miesiącach.

Art. 44

1. Wynagrodzenie za dzień urlopowy dla pracownika fizycznego, oblicza się przez podzielenie jego rzeczywistego pełnego zarobku za okres 3 ostatnich miesięcy, poprzedzających urlop /bez nagród i specjalnych premii/ przez ilość dni roboczych przez niego w tym okresie rzeczywiście przepracowanych. Otrzymane w ten sposób wynagrodzenie za jeden dzień urlopowy mnoży się przez ilość dni roboczych, przypadających w okresie, w którym robotnik korzysta z urlopu wypoczynkowego.
2. Pracownik umysłowy otrzymuje za czas urlopu wypoczynkowego wynagrodzenie w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu, jakie by otrzymał, gdyby w tym czasie pracował.

Art. 45

Dyrekcja obowiązana jest do wypłacenia zaliczki w wysokości 60% wynagrodzenia przypadającego za urlop, na żądanie pracownika rozpoczynającego urlop.

Art. 46

1. Nabytego prawa do urlopu pracownik nie traci nawet w przypadku, gdyby nie upominał się o urlop.
2. Pracownik nie może w czasie trwania stosunku pracy zrzec się nabytego prawa do korzystania z urlopu w zamian za ekwiwalent pieniężny.

Art. 47

1. Pracownik traci prawo do urlopu za rok kalendarzowy, w którym nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę w przypadkach określonych obowiązującymi przepisami, a w szczególności, gdy umowa o pracę została rozwiązana :
 - a/ za dokonaniem przez niego wypowiedzeniem,
 - b/ przez przedsiębiorstwo bez wypowiedzenia.
2. Jednakże pracownikowi zwolnionemu z pracy na skutek długotrwałej choroby przysługuje ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok kalendarzowy, w którym nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę.

Art. 48

1. Pracownicy uprawnieni są do otrzymania urlopów okolicznościowych, płatnych jak za urlopy wypoczynkowe w następujących przypadkach i wymiarze :
 - a/ zawarcia związku małżeńskiego przez pracownika - 2 dni,
 - b/ urodzenia się dziecka pracownika - 2 dni,
 - c/ pogrzebu, małżonka, dziecka lub rodziców - 2 dni
 - e/ pogrzebu dziadków, rodzeństwa lub teściów - 1 dzień
 - e/ zawarcia związku małżeńskiego przez dziecko Pracownika - 1 dzień.
2. Sprawy zwolnień od pracy w innych celach jak np. w celu przygotowania się do egzaminów i ich złożenia - brania udziału w pracach związanych z wykonaniem obowiązków radnych lub członków w komisji rad narodowych oraz dla celów sportowych - regulują odrębne przepisy.

Art. 49

1. Dyrekcja obowiązana jest zwolnić od pracy pracownika wezwanego przez organa władzy na czas oznaczony.
Pracownikowi wezwanemu przez organa władzy, w przypadku gdy wezwanie to nie

zostało przez niego zawinione, przysługuje wynagrodzenie za okres zwolnienia, obliczone według średniego, godzinowego zarobku z danego miesiąca.

2. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 przysługuje wyłącznie w przypadku, gdy organ wzywający nie pokrywa wezwanemu pracownikowi utraconego zarobku.

Art. 50

1. Pracownik może otrzymać zwolnienie z pracy na czas potrzebny do załatwienia ważnych spraw rodzinnych i osobistych, które nie mogą być załatwiane poza godzinami pracy.
2. Za czas zwolnienia, o którym mowa w ust. 1, wynagrodzenie nie przysługuje, chyba, że przepisy szczególne stanowią inaczej.

R o z d z i a ł VIII

Delegacje i prace społeczne.-

Art. 51

1. Pracownikowi delegowanemu do pełnienia czynności służbowych poza zwykłym miejscem pracy, przysługuje oprócz wynagrodzenia zwrot poniesionych kosztów podróży, noclegów, dojazdów oraz diety - zgodnie z obowiązującymi przepisami.
2. Pracownikowi, który odbył podróż służbową w godzinach nocnych i nie korzystał z wagonu sypialnego, przysługuje prawo do 6-cio godzinnego wypoczynku po zakończeniu podróży. 6-godzinny wypoczynek liczy się od chwili przyjazdu pociągu lub innego środka lokomocji, którym pracownik odbył podróż.

Art. 52

1. Dyrekcja obowiązana jest zwolnić od pracy zawodowej zgodnie z obowiązującymi przepisami, pracownika powołanego :
 - a/ do pełnienia funkcji w związkach zawodowych, radach narodowych, organizacjach politycznych i społecznych.
 - b/ na szkolenie,
 - c/ w innych przypadkach, przewidzianych obowiązującymi przepisami.
2. Dyrekcja obowiązana jest przyjąć do pracy pracownika zwolnionego na podstawie ust. 1 na stanowisko uprzednio zajmowane lub równorzędne oraz nie niżej opłacane z zaliczeniem ciągłości pracy, o ile pracownik zgłosił się do pracy w terminie określonym obowiązującymi przepisami.

R o z d z i a ł I X

Ochrona i higiena pracy.-

Art. 53

1. Dyrekcja obowiązana jest zapewnić wszystkim pracownikom bezpieczne i higieniczne warunki pracy, zapobiegające możliwościom zagrożenia ich życiu i zdrowiu.
2. Za stan bezpieczeństwa i higieny pracy odpowiada bezpośrednio dyrektor/kierownik/ zakładu pracy.
3. Przed dopuszczeniem do pracy, dyrekcja obowiązana jest do przeszkolenia pracownika w zakresie bhp. Szkolenie powinno obejmować :
 - a/ instruktaż wstępny i na stanowisku pracy pracowników nowoprzyjętych,
 - b/instruktaż na stanowisku pracy pracowników przeniesionych na nowe stanowiska pracy,
 - c/ instruktaż na stanowisku pracy w razie zmiany maszyn i urządzeń, procesu technologicznego lub produkcyjnego.

Dyrekcja obowiązana jest do prowadzenia obowiązującej dokumentacji z przeszkolenia pracowników.

Art. 54

1. Dyrekcja obowiązana jest wydać pracownikom bezpłatnie odzież roboczą, ochronną oraz sprzęt ochrony osobistej, zgodnie z tabelą stanowiącą załącznik Nr. 10 do niniejszego Układu. Odzież roboczą, ochronną i sprzęt ochrony osobistej winny być pełnosprawne i dostosowane do rodzaju wykonywanej pracy.
2. Jeżeli zniszczenie odzieży lub sprzętu ochrony osobistej nastąpiło przed upływem czasokresu zużycia nie z winy pracownika, dyrekcja obowiązana jest wydać ponownie odzież bezpłatnie.
W przypadku zniszczenia odzieży lub sprzętu ochrony osobistej z winy pracownika - za odpłatnością. W przypadkach tych postanowienia art. 19 ust. 2 stosuje się odpowiednio.
3. Dyrekcja organizuje na własny koszt pranie i reperację odzieży ochronnej lub roboczej.
4. Dyrekcja obowiązana jest do wymiany odzieży roboczej i ochronnej w takich terminach, aby zapewnić pracownikom stałe użytkowanie czystej odzieży.

5. Jeżeli dyrekcja nie może zorganizować prania i reperacji odzieży roboczej we własnym zakresie może to zlecić pracownikowi użytkującemu odzież, wypłacając ekwiwalent za pranie i reperację tej odzieży w wysokości 15 zł. miesięcznie.
6. Odzież ochronna i robocza jest własnością zakładu pracy. Po upływie czasokresu zużycia, odzież robocza przechodzi na własność pracownika.
W przypadku zwolnienia pracownika z pracy, obowiązany jest on zwrócić odzież ochronną, natomiast odzież roboczą, wówczas, jeżeli nie upłynął jeszcze czasokres jej zużycia.
7. Dyrekcja obowiązana jest urządzić w przedsiębiorstwie szatnie dla przechowywania przez pracowników własnej odzieży domowej, roboczej, ochronnej w sposób zabezpieczający ją przed zniszczeniem i kradzieżą.
8. Dyrekcja obowiązana jest urządzić suszarnię dla suszenia odzieży roboczej i ochronnej, jeżeli w czasie pracy ulega ona przemoczeniu.

Art. 55

1. Dyrekcja zobowiązana jest do urządzenia umywalni, posiadających dostateczną ilość wody. Umywalnie te winny być urządzone w pobliżu szatni.
2. Dyrekcja powinna urządzić na swoim terenie łaźnię z ciepłą wodą.
W przypadku braku własnej łaźni, dyrekcja zobowiązana jest wydawać pracownikom bezpłatnie bilet raz w tygodniu do łaźni miejskiej.
2. Szatnie, umywalnie i łaźnie, dyrekcja obowiązana jest urządzić osobno dla kobiet, osobno dla mężczyzn. Szatnie, umywalnie i łaźnie w okresie zimy muszą być ogrzewane.
4. Dyrekcja wyda każdemu pracownikowi odpowiednią ilość środków do mycia, zgodnie z obowiązującymi przepisami.
5. Dyrekcja obowiązana jest do bezpłatnego wydawania pracownikom ręczników i ich wymiany po zabrudzeniu w zależności od potrzeb jednak nie rzadziej, jak raz na tydzień.
Ręczniki stanowią własność zakładu pracy.
6. W zakładach zatrudniających na jedną zmianę od 5-ciu do 200 kobiet, dyrekcja obowiązana jest wydzielić w umywalni jedną kabinę i wyposażyć ją w urządzenia niezbędne dla higieny osobistej kobiet.
Na każde następne 200 kobiet, należy urządzić dodatkową kabinę.

Art. 56

1. Dyrekcja obowiązana jest urządzić na terenie zakładu ambulatorium, względnie punkt sanitarny, zgodnie z zasadami ustalonymi przez Ministerstwo Zdrowia.
2. Na każdym dziale dyrekcja obowiązana jest urządzić podręczną apteczkę stale wyposażoną w leki niezbędne do niesienia pierwszej pomocy.
3. Dyrekcja obowiązana jest zatrudniać na wszystkich zmianach i wszystkich wydziałach produkcyjnych co najmniej po dwóch pracowników, przeszkolonych na kursach sanitarnych, którzy w razie wypadku przy pracy udzielą pierwszej pomocy.
4. Czas zużyty przez pracownika w godzinach pracy na korzystanie z pomocy w zakładowym punkcie sanitarnym, względnie ambulatorium wlicza się do czasu pracy i wynagradza się według stawki osobistego zaszeregowania.
5. Postanowienie ust. 4 nie dotyczy pracowników udzielających pomocy, dla których wynagrodzenie oblicza się według średniego godzinowego zarobku z danego miesiąca.
6. Dyrekcja obowiązana jest przeprowadzać dla pracowników profilaktyczne badania lekarskie - wstępne i okresowe - zgodnie z obowiązującymi przepisami i wytycznymi Ministerstwa Zdrowia dotyczącymi badań profilaktycznych w przemysłowych i budowlanych zakładach pracy, jednak nie rzadziej jak raz do roku.

Art. 57

1. Dyrekcja obowiązana jest dostarczyć pracownikom odpowiednią ilość przygotowanych napojów /kawa zbożowa, mięta, względnie inne napoje/ wraz z dostateczną ilością naczyń do picia i urządzeń do ich płukania.
Dla pracowników zatrudnionych w wysokich temperaturach, należy wydawać wodę gazowaną z dodatkiem soli kuchennej.
2. Dyrekcja obowiązana jest wydawać pracownikom, wykonującym pracę w warunkach szkodliwych, bądź uciążliwych dla zdrowia do spożycia na miejscu w zakładzie - mleko przegotowane w ilości nieprzekraczającej 1 litra dziennie /jeżeli pracownik w tym dniu pracuje/.
Dyrekcja powinna stosować również inne środki profilaktyczne, jeżeli to wynika z zaleceń właściwych organów służby zdrowia. Ilość mleka bądź innych środków odżywczych na poszczególne stanowiska pracy, ustala dyrekcja przedsiębiorstwa wspólnie z radą zakładową, po zasięgnięciu opinii właściwej wojewódzkiej stacji sanitarno-epidemiologicznej.

3. Dyrekcja powinna w miarę możliwości wydzielić i wyposażyć odpowiednio pomieszczenie dla spożycia posiłków śniadaniowych.

Art. 58

Ustalenie wysokości nakładów na bezpieczeństwo i higienę pracy w zakładzie winno odbywać się w porozumieniu z radą zakładową.

Art. 59

1. Dyrekcja obowiązana jest na własny koszt ubezpieczyć pracowników od następstw nieszczęśliwych wypadków przy pracy.
2. Odszkodowanie wypłacone przez PZU - zalicza się na poczet odszkodowania należnego od zakładu pracy.
3. W razie kalectwa, spowodowanego wypadkiem przy pracy, przedsiębiorstwo obowiązane jest zatrudnić pracownika w przypadku uznania go przez lekarza za zdolnego do pracy, a w przypadku niemożności zatrudnienia - dopomóc pracownikowi w uzyskaniu pracy w innym zakładzie pracy.
4. Dyrekcja obowiązana jest w miarę wolnych miejsc przyjąć do pracy w przedsiębiorstwie członka rodziny lub opiekuna rodziny pracownika, który uległ w pracy śmiertelnemu wypadkowi, albo wypadkowi powodującemu trwałą niezdolność do pracy.
5. W razie śmierci pracownika, spowodowanej wypadkiem przy pracy, dyrekcja obowiązana jest do urządzenia pogrzebu i pokrycia jego kosztów niezależnie od innych świadczeń należnych z tego tytułu rodzinie zmarłego, według taryfy pobranej przez uspołecznione przedsiębiorstwo pogrzebowe jednak w wysokości nie przekraczającej 3.000 zł.

Art. 60

Dyrekcja obowiązana jest do wywieszenia, w miejscach widocznych, wykazu prac wzbronionych dla kobiet i młodocianych.

Wykazy tych prac zawiera załącznik Nr. 9 do niniejszego Układu.

R o z d z i a ł X

Świadczenia dodatkowe.-

Art. 61

1. Dyrekcja obowiązana jest wypłacać ekwiwalent pieniężny za deputat węglowy według podanych niżej zasad :

a/ dla utrzymującego rodzinę za 100 kg. węgla miesięcznie,

b/ dla samotnych za 75 kg. węgla miesięcznie.

2. Wypłata ekwiwalentu pieniężnego za deputat węglowy następuje w okresach miesięcznych z dołu, łącznie z wynagrodzeniem za pracę.
3. Za pracowników utrzymujących rodzinę uważa się :
 - a/ pracowników żonatyh lub pracownice zamężne, którzy posiadają na utrzymaniu niezdolnych do pracy współmałżonków lub których współmałżonkowie nie otrzymują z tytułu umowy o pracę deputatu opałowego lub ekwiwalentu pieniężnego.
 - b/ pracowników nieżonatyh lub pracownice niezamężne, wdowy i wdowców, którzy posiadają i utrzymują dzieci /również pozamałżeńskie lub przybrane/względnie utrzymują niezdolnych do pracy dziadków albo rodzeństwo i mieszkają razem z nimi.
4. Mężatki, których mężowie otrzymują z tytułu pracy bezpłatny deputat opałowy lub ekwiwalent pieniężny - otrzymują ekwiwalent pieniężny za deputat jak samotni.
5. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje ekwiwalent za deputat opałowy w odpowiednim stosunku do umownego czasu pracy na zasadach określonych niniejszym układem.
6. Pracownicy nowozatrudnieni od dnia podpisania niniejszego układu nabywają prawo do ekwiwalentu pieniężnego po roku pracy za kwartał, w którym upływa rok od podjęcia pracy.
7. Pracownicy nowozatrudnieni, którzy zgodnie z postanowieniami układu zbiorowego pracy zachowują ciągłość pracy dla celów wymiaru urlopu wypoczynkowego, nabywają prawo do pobierania ekwiwalentu pieniężnego z dniem podjęcia zatrudnienia, jeżeli w poprzednim miejscu pracy nabyli już uprawnienia do otrzymywania deputatu opałowego w naturze lub ekwiwalencie pieniężnym.
8. Jeżeli pracownik w poprzednim zakładzie pracy nie nabył jeszcze prawa do deputatu opałowego lub ekwiwalentu pieniężnego zgodnie z postanowieniami ust. 6 to nabywa prawo do otrzymywania ekwiwalentu dopiero po przepracowaniu w nowym zakładzie pracy 1 roku.
9. Pracownicy, którzy przeszli do nowego zakładu pracy na wniosek tego zakładu w wyniku porozumienia nowego zakładu pracy z poprzednim /t.zw. przeniesienie/ nabywają w nowym zakładzie pracy prawo do pobierania ekwiwalentu pieniężnego z dniem podjęcia zatrudnienia w nowym zakładzie pracy.

R o z d z i a ł X I

Postanowienia socjalne.-

Art. 62

1. Dyrekcja, w ramach udzielonej dotacji, obowiązana jest do organizowania, uruchamiania i utrzymywania w należywym stanie placówek socjalnych /żłobki, przedszkola, świetlice dziecięce, półkolonie i kolonie letnie/.
2. Pracownicy, których dzieci korzystają z opieki w placówkach socjalnych - obowiązani są do uiszczenia opłat w myśl obowiązujących przepisów. Pracownicy mają prawo w uzasadnionych przypadkach ubiegać się o częściowe lub całkowite zwolnienie od opłat na rzecz placówek socjalnych.-
Decyzja o zastosowaniu ulgi podejmowana jest przez dyrekcję i radę zakładową.

Art. 63

1. Rozdziału mieszkań będących do dyspozycji zakładu, dokonuje dyrekcja wspólnie z radą zakładową.
2. Opiniowanie wniosków o przydział mieszkań na zasadach ogólnie obowiązujących dokonuje dyrekcja wspólnie z radą zakładową.

Art. 64

1. Dyrekcja obowiązana jest na żądanie pracowników wystąpić do właściwej rady narodowej o przydział - stosownie do ilości zgłoszeń - odpowiedniego obszaru na ogrody działkowe.
2. W miarę możliwości i zgodnie z obowiązującymi przepisami, dyrekcja winna zaopatrzyć ogrody działkowe w stałe ogrodzenie i wodę oraz utrzymywać te urządzenia w stanie zdatnym do użytku.

Art. 65

Dyrekcja wspólnie z radą zakładową obowiązana jest uruchomić w przedsiębiorstwie kasę zapomogowo-pożyczkową, wydzielić i wyposażyć odpowiednie pomieszczenie oraz zapewnić prowadzenie księgowości tejże kasy na koszt przedsiębiorstwa, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

Art. 66

1. Dyrekcja obowiązana jest urządzić placówki kulturalno-oświatowe, zgodnie z obowiązującymi przepisami.

2. Uruchomienie lub likwidacja placówki kulturalno-oświatowej może nastąpić tylko za zgodą zarządu okręgowego związku zawodowego.

Art. 67

Uprawnienia pracowników powołanych do czynnej służby wojskowej regulują odrębne przepisy.

Art. 68

1. Dyrekcja obowiązana jest wyznaczyć miejsce na przechowanie własnych środków lokomocji pracowników /rowery, motocykle/.
2. W przypadku kradzieży przedmiotów stanowiących własność pracownika, określonych w ustępie poprzednim oraz w art. 55 ust. 7 a pozostawionych w miejscu wyznaczonym przez dyrekcję dla ich przechowywania z zachowaniem obowiązujących w tym zakresie przepisów - dyrekcja obowiązana jest zwrócić równowartość tych przedmiotów. Nie dotyczy to jednakże przedmiotów, które z uwagi na ich rodzaj lub właściwości powinny stale pozostawać przy pracowniku, względnie powinny być oddane dyrekcji do depozytu /pieniądze, biżuteria itp./

Art. 69

Dyrekcja obowiązana jest do zorganizowania stołówki pracowniczej tam, gdzie chęć stołowania się w zakładzie zgłosi przynajmniej 80 pracowników. W związku z tym, dyrekcja obowiązana jest przeznaczyć na stołówkę odpowiednio urządzony lokal oraz pokrywać koszty administracyjne i rzeczowe w oparciu o obowiązujące przepisy.

Art. 70

W przypadku starań pracownika o rentę inwalidzką lub starczą, dyrekcja obowiązana jest do załatwienia wszelkich formalności dla uzyskania należnych mu z tego tytułu świadczeń.

Art. 71

1. Dyrekcja zobowiązana jest w przypadku zgonu pracownika fizycznego, niezależnie od świadczeń z ubezpieczenia społecznego, wypłacić rodzinie zmarłego, mającej ustawowe prawo do utrzymywania i przez niego utrzymywanej, w dniu zgłoszenia zgonu, odprawę pośmiertną w wysokości :
 - a/ czterotygodniowego wynagrodzenia obliczonego jak za urlop - po 10 latach nieprzerwanej pracy,
 - b/ ośmiotygodniowego wynagrodzenia obliczonego jak za urlop - po 20 latach nieprzerwanej pracy.
2. W przypadku zgonu pracownika umysłowego odprawę pośmiertną wypłaca się według obowiązujących przepisów.

3. Ciągłość pracy pracownika zmarłego ustala się według zasad przewidzianych dla uprawnień urlopowych.

R o z d z i a ł X I I I

Regulamin pracy.-

Art. 72

Dyrekcja i rada zakładowa i rada robotnicza opracują regulamin pracy, który zostaje uchwalony przez konferencję samorządu robotniczego zatwierdzony przez zarząd okręgowy związku zawodowego.

Art. 73

1. Regulamin pracy winien znajdować się w każdym przedsiębiorstwie i zakładzie pracy w miejscu dostępnym dla wszystkich pracowników.
2. Każdy nowoprzyjęty pracownik winien być przez dyrekcję zapoznany z treścią regulaminu pracy przed przystąpieniem do pracy.

R o z d z i a ł X I I I I

Postanowienia końcowe .-

Art. 74

We wszystkich sprawach nieuregulowanych niniejszym Układem mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy prawa.

Art. 75

Część integralną niniejszego Układu stanowią załączniki w ilości 16.

Art. 76

Dyrekcja obowiązana jest dostarczyć radzie zakładowej taką ilość egzemplarzy niniejszego Układu, aby na każdy samodzielny zakład, wydziału lub oddział przypadek przynajmniej jeden egzemplarz, a na całe przedsiębiorstwo nie mniej niż 1 egzemplarz na 25 pracowników.

Art. 77

Z chwilą wejścia w życie niniejszego Układu tracą moc obowiązującą Układy dotychczasowe i wszelkie przepisy z nimi związane.

ZARZĄD GŁÓWNY
Zw.Zaw. Prac. Gospodarki
Komunalnej i Przem.Teren.

PRZEWODNICZĄCY
KOMITETU DROBNEJ WYTWÓRCZOŚCI

Załącznik Nr. 1

do Układu Zbiorowego Pracy dla
przemysłu wikliniarsko-trzci-
niarskiego

T A B E L A P Ł A C

=====

robotników przemysłu wikliniarsko-trzciniarskiego

Kategoria zaszeregowania osobistego	Godzinowa stawka płac w zł.
1	3,20
2	3,30
3	3,50
4	3,80
5	4,20
6	4,70
7	5,30
8	6,10

Załącznik Nr. 2

do Układu Zbiorowego Pra-
cy dla przemysłu wikli-
niarsko-trzciniarskiego.

RAMOWE ZASADY PREMIOWANIA ROBOTNIKÓW
=====

Dla pracowników fizycznych, zatrudnionych w systemie dniówki z premią usta-
ła się następujące ramowe zasady premiowania :

1. Ustala się wymiar premii w wysokości od 15 do 30 procent płacy zasadniczej.
2. Wymiar premii powinien być zróżnicowany w zależności od wkładu pracy i wyników pracy, jak również wykonywanych czynności poszczególnych grup robotników np. warsztaty, magazyny itp.
3. Premia dla poszczególnych grup premiowania może być uzależniona od wykonania własnych zadań określonych dla danej grupy robotników, względnie innych zadań zleconych doraźnie przez kierownictwo zakładu.
4. Kierownictwo zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową może pozbawić częściowo lub całkowicie poszczególnych robotników premii - z powodu zawinionych zaniedbań.
5. Kierownictwo zakładu pracy opracuje w porozumieniu z radą zakładową szczegółowe regulaminy premiowania robotników.

Załącznik nr. 3

do Układu Zbiorowego Pracy
dla przemysłu wikliniarsko-
trzciniarskiego.

W Y K A Z

prac szkodliwych dla zdrowia lub szczególnie uciążliwych, przy wykonywaniu których przysługują pracownikom fizycznym dodatki pieniężne

Pracownikom fizycznym zatrudnionym przy niżej wymienionych pracach przysługuje dodatek w wysokości 0,30 zł. za każdą godzinę przepracowaną w tych warunkach :

1. Obsługa pras trzciniowych,
2. Ręczne korowanie wikliny i kijów.
3. Malowanie natryskowe farbami zawierającymi składniki szkodliwe dla zdrowia lub rozpuszczalnik.
4. Układanie i siarkowanie wyrobów koszykarskich.
5. Impregnowanie drewna.
6. Ładowanie, odwożenie i rozrzucanie nawozów sztucznych i środków chemicznych.
7. Opylanie i opryskiwanie wikliny na plantacjach środkami chemicznymi.
8. Obsługa kotłowni i palenisk, ręczne zasypywanie palenisk oraz ich oczyszczanie.
9. Opróżnianie i oczyszczanie dołów kloacalnych.

Załącznik Nr. 4

do Układu Zbiorowego Pracy dla
przemysłu wikliniarsko-trzci-
niarskiego

Taryfikator Kwalifikacyjny

dla przemysłu wikliniarsko-trzciniarskiego.-

L.p.	Nazwa zawodu	Kategoria zaszerego- wania od - do	
I :	<u>Roboty wikliniarskie</u>		
1.	Wikliniarz	3	5
2.	Sortowacz	3	5
3.	Korowacz	4	6
4.	Obręczarz	5	7
5.	Kotłowy	5	7
6.	Brakarz wikliniarski	6	8
II :	<u>Roboty koszykarskie</u>		
1.	Koszykarz	3	7
2.	Koszykarz - modelarz	7	8
3.	Brakarz koszykarski	6	8
III :	<u>Roboty plantacyjne</u>		
1.	Plantacyjny	3	6
2.	Plantacyjny - doświadczalny	7	8
IV :	<u>Roboty trzciniarskie</u>		
1.	Sortowacz		4
2.	Trzciniarz /maszynowy/	3	6
3.	Operator /obsługi pras/	6	7
4.	Brakarz trzciniarski	6	8

L.p.	Nazwa zawodu	Kategoria zaszeregowania od - do	
V.	<u>Przecieranie i obróbka drewna</u>		
1.	Suszarnik	3	5
2.	Trakowy	6	7
3.	Wyrzynacz drewna tartacznego	4	5
4.	Wyrzynacz tarcicy	4	5
5.	Manipulant	6	
6.	Sortowacz tarcicy	4	5
7.	Cieśla	3	5
8.	Stolarz	5	7
9.	Impregnowacz	4	
10.	Brakarz	5	7
VI.	<u>Zawody inne</u>		
1.	Robotnik magazynowy	1	3
2.	Magazynowy /wydający i przyjmujący na zlecenia/	4	5
3.	Robotnik transportowy	2	4
4.	Brakarz skupu	8	
5.	Slusarz	6	8
6.	Elektromonter	6	8
7.	Maszynista parowy	6	7
8.	Palacz kotłowy	5	7
9.	Palacz w kotłach c.o.	2	6
10.	Óstrzarcz	5	6
11.	Murarz	5	7
12.	Malarz	6	7
13.	Robotnik niewykwalifikowany /przy pracach pomocniczych/	1	2
14.	Woźnica	4	
15.	Dozorca /portier/	1	2
16.	Sprzątaczką	1	

I. Roboty wikliniarskie.

1. Wikliniarz.

Kat. 3

Powinien znać :

Podstawowe odmiany surowca wiklinowego, metody przygotowania surowca wiklinowego do korowania /pędzenie, moczałkowanie i gotowanie/ oraz sposoby suszenia i kolorowania.

Powinien umieć :

Stoggować surowiec wiklinowy, wstawiać surowiec do moczałki lub pędzarni, suszyć i kolorować surowiec, czyścić szplisy.

Typowe przykłady robót :

Układanie w stogi surowca wiklinowego, wstawianie do moczałki i pędzarni, suszenie i kolorowanie, oczyszczenie szplis.

Kat. 4

Powinien znać :

Warunki i zasady klasyfikacji oraz gatunki surowca wiklinowego sposoby i rodzaje wiązania, sposoby ważenia i ciężar wiązek wiklinowych we wszystkich długościach, sposób prucia pręta wiklinowego na taśmę i kija wiklinowego na szplisy i taśmę, proste urządzenia wikliniarskie.

Powinien umieć :

Wiązać i ważyć surowiec wiklinowy, pruć pręty wiklinowe i kij na taśmę i szplisy ręcznie i maszynowo, obsługiwać urządzenia wikliniarskie, Ciąć wiklinę na sadzonki, pakować, znakować i konserwować sadzonki.

Typowe przykłady robót :

Wiązanie i ważenie wikliny zielonej, eksportowej, okorowanej i taśmy wiklinowej. Prucie prętów wiklinowych i kija ręcznie i maszynowo, obsługiwane urządzeń wikliniarskich jak np. taśmiarek do oczyszczenia szplis, do cięcia kija itp. Cięcie wikliny na sadzonki wraz z pakowaniem ich, znakowaniem i konserwowaniem.

Kat. 5Powinien znać :

Ogólne zasady przestwórstwa wiklinowego, maszyny wikliniarskie, ogólne warunki techniczne produkcji i przyczyny powstawania braków, ogólne warunki techniczne produkcji sadzonek wiklinowych.

Powinien umieć :

Kierować brygadą, udzielać wskazówek robotnikom w okresie przyuczania i instruować robotników o niższych kwalifikacjach, wstawiać wiklinę do moczałek i pędzarni, obsługiwać maszyny wikliniarskie, pruć kij leszczynowy na taśmę.

Typowe przykłady robót :

Kierowanie pracami przy moczałkowaniu i pędzeniu, pracami przy produkcji taśmy i szplis oraz przy produkcji sadzonek, prucie kija leszczynowego na taśmę, usuwanie błędów i braków w czasie przerobu, wpływających wadliwie na jakość produkcji.

2. Sortowacz.-Kat. 3Powinien znać :

Podstawowe odmiany surowca wiklinowego, wady dyskwalifikujące wiklinowy surowiec przemysłowy.

Powinien umieć :

Sortować odmiany surowca wiklinowego, wady dyskwalifikujące wiklinowy surowiec przemysłowy.

Powinien umieć :

Sortować zielony surowiec wiklinowy według odmian, klas jakościowych i długościowych pod nadzorem.

Typowe przykłady robót:

Sortowanie wikliny zielonej według jakości i długości.

Kat. 4

Powinien znać : Rodzaje i odmiany surowca wiklinowego, wady dyskwalifikujące wiklinowy surowiec przemysłowy, ogólne zasady i wymagania jakościowe w poszczególnych klasach wikliny zielonej i wikliny okorowanej eksportowej.

Powinien umieć :

Sortować zielony i okorowany surowiec wiklinowy, również przeznaczony na eksport, według odmian i klas jakościowych i długościowych.

Typowe przykłady robót :

Sortowanie wikliny zielonej i okorowanej, również eksportowej według jakości i długości.

Kat. 5

Powinien znać : Rodzaje i odmiany surowca wiklinowego, ogólne wiadomości z technologii, ogólne zasady i wymagania jakościowe w poszczególnych klasach surowca wiklinowego zielonego i okorowanego, eksportowego.

Powinien umieć :

Prawidłowo sortować zielony i okorowany surowiec wiklinowy wg odmian, wg. klas jakościowych i długości, kierować brygadą, udzielać robotnikom wskazówek w okresie przyuczenia.

Typowe przykłady robót :

Sortowanie wikliny okorowanej wg. jakości i długości.

3. Korowacz.-

Kat. 4.

Powinien znać :

Zasady korowania wikliny.

Powinien umieć :

Korować wiklinę ręcznie.

Typowe przykłady robót :

Korowanie wikliny i kija wiklinowego ręcznie.

Kat. 5

Powinien znać :

Zasady korowania, wady powstałe ze złego korowania /pęknięcia prętu i pozostawienie łyka na pręcie/

Powinien umieć : Korować wiklinę ręcznie i maszynowo i eliminować wady powstałe przy korowaniu, regulować kleszcze do korowania.

Typowe przykłady robót : Korowanie wikliny, kija wiklinowego i leszczynowego, ręcznie i maszynowo.

Kat. 6

Powinien znać : zasady korowania, wady powstałe ze złego korowania.

Powinien umieć : Korować wiklinę prawidłowo ręcznie i maszynowo regulować kleszcze do korowania, ustawiać maszynę do korowania, kierować brygadę i udzielać wskazówek robotnikom w okresie przyuczania.

Typowe przykłady robót :

Korowanie wikliny, kija wiklinowego i leszczynowego maszynowo.

4. Obręczarz.-

Kat. 5

Powinien znać : zasady łupania i czyszczenia kija obręczowego, sposoby wykonywania obręczy. Zasady suszenia obręczy oraz normy jakościowe.

Powinien umieć : łupać i strugać łupki z kija obręczowego.

Wykonywać obręcze z kija zielonego wiklinowego i leszczynowego.

Typowe przykłady robót : Sortowanie surowca obręczowego, łupanie kijów. Struganie łupki na szplisy. Czyszczenie szplisów. Wykonanie obręczy z kija zielonego. Ustalanie procentu dopuszczalnych wad w wiązce.

Kat. 6

Powinien znać : Wszystkie czynności związane z wykonywaniem obręczy. Obowiązujące normy jakościowe i normy zużycia surowca.

Powinien umieć : Łupać kij i czyścić szplisy. Strugać, wyginać, układać i wiązać szplisy obręczowe.

Typowe przykłady robót : Wykonywanie wszystkich rodzajów obręczy z właściwego gatunku surowca. Przygotowywanie partii obręczy do standaryzacji.

Kat. 7

Powinien znać : Zasady wykonywania wszystkich obręczy. Wady powstające przy wykonywaniu obręczy. Zasady standaryzacji.

Powinien umieć :

Wykonywać obręcze wraz z eliminowaniem wad. Udzielać wskazówek robotnikom w okresie przyuczania. Kierować brygadą. Instruować robotników o niższych kwalifikacjach.

Typowe przykłady robót : Wykonywanie różnego rodzaju obręczy z różnego gatunku surowca. Instruowanie robotników o niższych kwalifikacjach. Wstępna i ostateczna standaryzacja obręczy.

5. Kotłowy.-

Kat. 5

Powinien znać : Zasady układania surowca wiklinowego w kotle i sposoby jego wyładowania. Zasady gotowania surowca wiklinowego.

Powinien umieć : Układać w kotle i wyładowywać surowiec wiklinowy. Utrzymywać właściwą temperaturę kotła. Czyścić palenisko i kocioł.

Kat. 6

Powinien znać : Zasady układania surowca wiklinowego w kotle i sposoby jego wyładowania. Zasady gotowania surowca wiklinowego. Sposoby oszczęd- nego zużywania paliwa.

Powinien umieć : Układać w kotle i wyładowywać surowiec wiklinowy. Utrzymywać właściwą temperaturę kotła. Określać czas gotowania danego surowca.

Kat. 7

Powinien znać : Zasady układania surowca wiklinowego w kotle i sposoby jego wyładowania, zasady gotowania surowca wiklinowego, sposoby oszczę- dnego zużycia paliwa, zasady obsługi wszystkich urządzeń mechanicznych warzelni.

Powinien umieć : Układać w kotle i wyładowywać surowiec wiklinowy utrzymywać właściwą temperaturę kotła, określić czas gotowania surowca, obsługiwać wszystkie urządzenia mechaniczne warzelni.

6. Brakarz wikliniarski.-

Kat. 6

Powinien znać : Podstawowe wiadomości o surowcach wikliniarsko-koszy- karskich. Miary i wagi. Klasyfikację surowca wikliniarsko-koszykarskie- go wg. norm.

Powinien umieć : Stosować postanowienia obowiązujących norm techni- cznych.

Typowe przykłady robót : Przyjmowanie i przekazywanie surowca wikli- niarsko-koszykarskiego.

Kat. 7

Powinien znać : Surowiec wikliniarsko-koszykarski i jego właściwości techniczne. Zasady przyjmowania i przekazywania surowca wikliniarsko-koszykarskiego wg klas i miar. Klasyfikacje surowca wikliniarsko-koszykarskiego wg. norm technicznych. Warunki prawidłowego przechowywania i magazynowania surowców, półfabrykatów i wyrobów gotowych, z zabezpieczeniem od pożaru i wpływów atmosferycznych. Przyczyny powstawania braków i sposoby unikania ich.

Powinien umieć : Określać klasy wg norm technicznych oraz gatunki surowca wikliniarsko-koszykarskiego. Przeprowadzać kontrolę surowcową międzyoperacyjną i końcową.

Typowe przykłady robót. Określanie wilgotności surowca. Określanie jego klas i gatunku.

Kat. 8

Powinien znać : Kategorie, gatunki i klasy surowcowe wikliniarsko-koszykarskie, jego właściwości technologiczne. Zasady przyjmowania i przekazywania surowca, półfabrykatów i wyrobów gotowych. Warunki przechowywania surowca. Przyczyny powstawania braków i sposoby ich unikania. Wszystkie przepisy kontroli technicznej.

Powinien umieć : Określać wg norm technicznych i warunków eksportowych. Kontrolować magazynowanie surowca w pomieszczeniach i na placach.

Typowe przykłady robót. Klasyfikowanie surowca eksportowego wg warunków odbiorców.

II. Roboty koszykarskie1. K o s z y k a r zKat. 3

Powinien znać : Klasy i gatunki surowca koszykarskiego, jak np. wikliny zielonej i okorowanej, rogożyny itp. Sposoby przygotowania surowca do produkcji koszykarskiej.

Powinien umieć : Przebierać pobrany z magazynu surowiec. Moczyć surowiec stosownie do potrzeb danego wyrobu. Przesuszać wyroby gotowe. Wykonywać miotły różnego rodzaju.

Typowe przykłady robót. Donoszenie surowca. Odnoszenie wyrobów gotowych. Przebieranie i moczenie surowca. Przesuszanie i układanie wyrobów gotowych. Wyrabianie mioteł różnego rodzaju.

Kat. 4

Powinien znać : Klasy i gatunki surowca koszykarskiego. Sposoby przygotowania surowca do produkcji koszykarskiej. Nieskomplikowane sposoby wyplatania.

Powinien umieć : Wykonywać samodzielnie nieskomplikowane wyroby koszykarskie, zielone, kombinowane lub rogożynowe.

Typowe przykłady robót : Wykonywanie nieskomplikowanych koszy zielonych i kombinowanych balonowych, gospodarskich, plecionek rogożynowych, mat słomianych, wycieraczek, płotków itp.

Kat. 5

Powinien znać : Klasy i gatunki surowca koszykarskiego. Sposoby przygotowania surowca do produkcji koszykarskiej. Podstawowe sploty i wiązania koszykarskie.

Powinien umieć : Wykonywać samodzielnie wszystkie wyroby zielone, nieskomplikowane wyroby z wikliny okorowanej lub rogożyny oraz wyroby z innych surowców.

Typowe przykłady robót : Wykonywanie specjalnych wyrobów zielonych. Wykonywanie koszy piekarniczych, do papieru, na kwiaty itp. Wykonywanie nieskomplikowanych wyrobów z wikliny okorowanej. Wykonywanie toreb rogożynowych miastowych. Wykonywanie galanterii rogożynowej, wiklinowej, zwyczajnej. Wykonywanie łubianek z taśmy leszczynowej i innej. Wykonywanie trzepaczek, sit.

Kat. 6

Powinien znać : Klasy i gatunki surowca koszykarskiego. Sposoby przygotowania surowca do produkcji koszykarskiej. Średniej trudności sploty.

Powinien umieć : Samodzielnie wykonywać wyroby meblowe, galanterię luksusową, specjalne wyroby z wikliny okorowanej.

Typowe przykłady robót : Wykonywanie mebli, boczaków, kadłubów, luksusowe wyroby galanteryjne. Wykonywanie koszy maglowych, koszy plażowych, brudniaków itp.

Kat. 7

Powinien znać : Właściwości technologiczne, warunki i zasady klasyfikacji oraz gatunki surowca koszykarskiego. Wszystkie sposoby przygotowywania surowca do produkcji koszykarskiej. Wszystkie sposoby wyplatania. Normy techniczne wyrobów eksportowych.

Powinien umieć : Wykonywać skomplikowane wyroby z wikliny okorowanej i surowców importowanych.

Typowe przykłady robót : Wykonywanie wszystkich wyrobów eksportowych.

2. Koszykarz modelarz.-

Kat. 7

Powinien znać : Rodzaje i gatunki tworzywa na modele. Rysunek techniczny.

Powinien umieć : Odczytywać rysunek techniczny. Wykonywać samodzielnie łatwiejsze modele. Wykonywać pod nadzorem trudniejsze modele.

Kat. 8

Powinien znać : Rodzaje i gatunki tworzywa na modele, rysunek techniczny.

Powinien umieć : Wykonywać wszystkie modele wg rysunku. Odczytywać rysunek techniczny. Wykonywać rysunek prostych nieskomplikowanych modeli.

3. Brakarz koszykarski.-

Kat. 6

Powinien znać : Podstawowe wiadomości o surowcach koszykarskich. Miary i wagi. Klasyfikacje surowców koszykarskich wg norm.

Powinien umieć : Stosować postanowienia obowiązujących norm technicznych.

Typowe przykłady robót : Kontrola jakościowa surowców, półfabrykatów i wyrobów gotowych.

Kat. 7.

Powinien znać : Surowiec koszykarski. Jego właściwości technologiczne. Zasady przyjmowania i przekazywania surowców i wyrobów koszykarskich wg klas i miar. Klasyfikację robót koszykarskich wg norm technicznych. Warunki prawidłowego przechowywania i magazynowania wyrobów koszykarskich z zabezpieczeniem od pożaru. Przyczyny powstawania braków i sposoby unikania ich.

Powinien umieć : Określać klasy wg norm technicznych. Przeprowadzać kontrolę surowcową, międzyoperacyjną i końcową.

Typowe przykłady robót : Określenie wilgotności, klasy i gatunku wyrobów koszykarskich.

Kat. 8

Powinien znać : Kategorie, gatunki i klasy wyrobów koszykarskich. Zasady przyjmowania i przekazywania wyrobów koszykarskich. Warunki ich przechowywania. Przyczyny powstawania braków i sposoby ich unikania. Wszystkie przepisy kontroli technicznej.

Powinien umieć : Określać klasy wg norm technicznych i warunków eksportowych. Kontrolować magazynowanie wyrobów gotowych w pomieszczeniach i na placach oraz zachowywanie przepisów przeciwpożarowych.

Typowe przykłady robót : Klasyfikowanie eksportowych wyrobów koszykarskich wg warunków odbiorców.

III. Roboty plantacyjne

1. Plantacyjny.

Kat. 3.

Powinien znać : Ogólne zasady pracy na plantacjach.

Powinien umieć : Wykonywać prace pomocnicze na plantacjach.

Typowe przykłady robót. Zbieranie kamieni, grabienie, suszenie i składowanie siana. Prowadzenie konia przy opielaniu. Załadowywanie i wyładowywanie kamieni i chwastów, siana, nawozu, sztabów, wikliny itp.

Kat. 4

Powinien znać : Ogólne zasady na plantacjach. Proste narzędzia plantacyjne.

Powinien umieć : Wykonywać proste prace plantacyjne. Stosować proste narzędzia plantacyjne. Dokonywać naprawy narzędzi plantacyjnych.

Typowe przykłady robót. Kopanie rowów. Wycinanie drzew i krzewów wraz z karczowaniem pni. Wykaszenie chwastów. Ręczne niwelowanie terenu. Przerabianie kompostu. Wysiew nawozów sztucznych. Ręczne motykowanie i pielęgnacja. Wycinanie i wiązanie wikliny.

Kat. 5.

Powinien znać : Podstawowe zasady zakładania i pielęgnowania plantacji. Wszystkie narzędzia plantacyjne. Środki chemiczne i zwalczanie szkodników.

Powinien umieć : Wykonywać nieskomplikowane prace plantacyjne. Stosować we właściwym okresie właściwe środki chemiczne do zwalczania szkodników. Stosować narzędzia plantacyjne.

Typowe przykłady robót . Konne niwelowanie terenu. Konne uprawianie ziemi, jak np. dokonywanie podorywki, orki średniej i głębokiej, bronowanie, kultywatorowanie, talerzowanie, wołowanie itp. Wysiew ziarna siewnikiem. Znaczenie znacznikiem konnym. Sadzenie. Opryskiwanie i opylanie chemikaliami.

Kat. 6

Powinien znać : Ogólne zasady nowoczesnej agrotechniki, teoretycznie i i praktycznie.

Powinien umieć : Prawidłowo i w odpowiednich terminach uprawiać glebę. Stosować zabiegi pielęgnacyjne, nawozy naturalne i sztuczne. Określać czas rozpoczęcia zbiorów. Stosować maszyny i narzędzia rolnicze. Prowadzić zapisy gospodarcze. Kierować brygadą. Udzielać wskazówek robotnikom w okresie przyuczania.

Typowe przykłady robót. Uprawa i pielęgnacja plantacji.

2. Plantacyjny doświadczalny

Kat. 7

Powinien znać : W ogólnych zarysach zasady doświadczalnictwa. Sposoby zakładania poletek doświadczalnych. Zasady zapisywania prostych obserwacji.

Powinien umieć : Posługiwać się narzędziami i maszynami stosowanymi w zakładzie. Ważyć i mierzyć. Wykonywać najprostsze pomiary. Wykonywać wszelkie zabiegi pielęgnacyjne i zbiory.

Typowe przykłady robót. Zakładanie poletek doświadczalnych i prowadzenie doświadczeń pod nadzorem.

Kat. 8

Powinien znać : Ogólne zasady nowoczesnej agrotechniki doświadczalnictwa, teoretycznie i praktycznie. Sposoby prowadzenia zapisów doświadczalnych.

Powinien umieć : Prawidłowo i w odpowiednich terminach uprawiać glebę, Zakładać samodzielnie doświadczenia na podstawie schematu. Prowadzić obserwacje polowe. Odczytywać i prowadzić zapisy stacji meteorologicznej. Dokonywać zapisów w książkach polowych i magazynowych. Kierować brygadą. Instruować robotników o niższych kwalifikacjach.

Typowe przykłady robót. Samodzielne prowadzenie doświadczeń.

IV. Roboty trzciniarskie

1. Sortowacz

Kat. 4.

Powinien znać : Warunki techniczne trzciny eksportowej.

Powinien umieć . Samodzielnie eliminować trzcinę nie odpowiadającą normom. Wiązać i obcinać wiązki trzciny eksportowej.

Typowe przykłady robót. Pobieranie wiązek trzciny. Sortowanie, równanie i przycinanie wiązki trzciny eksportowej. Wiązanie w wiązki odpadów trzciny przydatnej do produkcji, odnoszenie na składowisko.

2. Trzciniarz /maszynowy/

Kat. 3.

Powinien znać : Warunki przydatności surowca do produkcji płyt trzciniowych.

Powinien umieć . Eliminować trzcinę nie odpowiadającą normom. Obcinać trzcinę na gilotynie ręcznej.

Typowe przykłady robót. Dostarczanie surowca na miejsce pracy. Rozwiązywanie wiązek trzciny. Wiązanie i wynoszenie odpadów z jednoczesnym oddzieleniem surowca zdatnego do dalszej produkcji. Obsługiwanie ręcznej gilotyny.

Kat. 4.

Powinien znać : Warunki techniczne kwalifikujące surowiec do produkcji. Zasady działania gilotyny mechanicznej. Zasady działania pras. Sposoby produkcji płyt trzciniowych.

Powinien umieć : Obsługiwać gilotynę mechaniczną. Wykorzystywać należyte surowiec poprzez właściwe wyrównanie wiązek trzciny. Wiązać i obcinać. Równomiernie pobierać i układać trzcinę na taśmie prasowej. Wyeliminować trzcinę nie nadającą się do produkcji.

Typowe przykłady robót. Cięcie trzciny na gilotynie mechanicznej. Tworzenie z obciętej trzciny nie nadającej się do produkcji nowych wiązek wraz z ułożeniem, wiązaniem i przecięciem. Podawanie wiązki trzciny na stół wraz z ich rozwiązaniem. Układanie wiązek na taśmie prasowej.

Kat. 5

Powinien znać : Warunki techniczne kwalifikujące surowiec do produkcji. Zasady działania gilotyny mechanicznej i nawijarki. Jakość i wymia-

ry drutu do produkcji płyt trzcinowych. Zasady działania prasy. Warunki techniczne produkowanych płyt.

Powinien umieć : Obsługiwać gilotynę mechaniczną, nawijarkę. Usuwać drobne usterki obsługiwanych maszyn. Przecinać drut w odpowiednich miejscach między płytami. Zaginać końce drutów w sposób właściwy. Bez błędnie pobierać i układać trzcinę na taśmie prasowej z wyeliminowaniem trzciny nie nadającej się do produkcji.

Typowe przykłady robót. Nawijanie mechaniczne drutu na bębny wg obowiązujących zasad. Przycinanie i zaginanie wiązań z drutu. Odstawianie płyt od prasy. Dorabianie wadliwie założonych przez prasę poszczególnych haczyków w wiązaniu płyty. Układanie trzciny na taśmie prasowej.

Kat. 6.

Powinien znać : Zasady działania gilotyny mechanicznej, hakownicy, wymiary haków i przydatności ich do produkcji płyt trzcinowych. Zasady smarowania w zależności od pory roku.

Powinien umieć : Regulować szybkość hakownicy. Właściwie dokonywać smarowania. Usuwać drobne usterki obsługiwanej maszyny. Instruować robotników o niższych kwalifikacjach.

Typowe przykłady robót. Obsługiwanie hakownicy i gilotyny mechanicznej.

3. Operator "obsługi prasy"

Kat. 6

Powinien znać : Szczegółowe zasady działania prasy. Rodzaje płyt trzcinowych. Zasady smarowania i konserwowania prasy, gatunki smarów.

Powinien umieć : Uruchamiać prasę. Obsługiwać prasę w ruchu. Usuwać zacięcia. Przycinać drut w odpowiednich miejscach między płytami. Konserwować maszynę.

Typowe przykłady robót. Uruchamianie prasy. Stałe kontrolowanie działania prasy. Przycinanie drutu między płytami.

Kat. 7

Powinien znać : Szczegółowe zasady działania prasy. Warunki techniczne surowca i drutu do wiązania płyt trzcinowych. Wady powstałe przy produkcji płyt trzcinowych. Zasady konserwowania prasy.

Powinien umieć : Uruchamiać prasę. Obsługiwać prasę w ruchu, dokonywać drobnych napraw. Eliminować powstałe wady przy produkcji płyt trzciniowych. Kierować brygadą. Udzielać wskazówek robotnikom w okresie przyuczania.

Typowe przykłady robót. Stała kontrola działania prasy. Samodzielne usuwanie zacięć.

4. B r a k a r z t r z c i n i a r s k i

Kat. 6

Powinien znać : Podstawowe wiadomości o trzcinie. Pojęcia klasyfikacji trzciny i płyt trzciniowych wg ustalonych norm.

Powinien umieć : Stosować postanowienia obowiązujących norm technicznych.

Typowe przykłady robót. Przyjmowanie i przekazywanie trzciny, płyt trzciniowych do magazynu lub działu produkcji po sprawdzeniu wymiarów i klasy. Kontrolowanie właściwego układania trzciny i płyt trzciniowych w magazynie zgodnie z podaną instrukcją.

Kat. 7

Powinien znać : Podstawowe wiadomości o trzcinie i jej własnościach technologicznych. Zasady przyjmowania i przekazywania trzciny i płyt trzciniowych wg klas i miar. Klasyfikację trzciny i płyt wg norm technicznych. Warunki prawidłowego przechowywania i magazynowania trzciny i płyt z zabezpieczeniem od pożaru i wpływów atmosferycznych. Przyczyny powstania braków i sposoby unikania ich.

Powinien umieć : Określać gatunki wg norm technicznych. Przeprowadzać kontrolę surowcową, międzyoperacyjną i końcową.

Typowe przykłady robót. Określenie gatunku płyt trzciniowych i trzciny eksportowej. Kontrolowanie robót układania trzciny i płyt trzciniowych w magazynach zgodnie z podaną instrukcją.

Kat. 8

Powinien znać : Kategorie, gatunki i klasy trzciny i płyt, ich własności technologiczne, zasady przyjmowania i przekazywania trzciny i płyt wg gatunku i miar. Warunki właściwego przechowywania i magazynowania z zabezpieczeniem od pożaru. Przyczyny powstawania braków i sposoby ich unikania. Wszystkie przepisy kontroli technicznej.

Powinien umieć : Określać klasy i gatunki wg norm technicznych i warunków eksportowych. Kontrolować magazynowanie trzciny i płyt w pomieszczeniach i na placach.

Typowe przykłady robót. Klasyfikowanie surowca eksportowego wg warunków odbiorców.

V. Przecinanie i obróbka drewna

1. S u s z a r n i k.

Kat. 3.

Powinien znać : Poszczególne gatunki drewna. Grubość przekładek w zależności od wymiarów układanej tarcicy oraz odstępy między przekładkami. Kierunek obiegu powietrza w komorze podczas suszenia. Sposoby układania tarcicy do suszenia w komorze. Gospodarcze znaczenie sztucznego suszenia drewna.

Powinien umieć : Prawidłowo układać tarcicę na wózkach z zastosowaniem odpowiednich przekładek i odstępów w komorze suszarnianej. Zabezpieczać tarcicę w suszarń przed zwiehrzaniem i wypaczeniami. Odróżniać najczęściej używane gatunki drewna.

Typowe przykłady robót. Układanie tarcicy grubości od 13 do 70 mm na wózkach w suszarń oraz układanie małych nieobrobionych detali.

Kat. 4

Powinien znać : Ogólne wiadomości o budowie drewna. Sposoby i czynniki wpływające na suszenie drewna. Budowę i wyposażenie grzejne suszarń. Przyrządy służące do pomiarów kontrolnych w czasie suszenia. Proces i temperaturę suszenia drewna w komorach.

Powinien umieć : Robić próbne wyrzynki i przeprowadzać próbę suszenia. Określać procent wilgotności drewna. Rozmieszczać wyrzynki próbne w komorze. Utrzymywać wg instrukcji warunki klimatyczne w suszarń. Posługiwać się przyrządami i tabelami w celu określania wilgotności drewna. Uruchamiać i obsługiwać urządzenia grzejne z zachowaniem warunków suszenia.

Typowe przykłady robót. Przeprowadzanie prób i określenie wilgotności drewna. Uruchamianie i obsługiwanie urządzeń grzejnych w czasie procesu suszenia drewna z zachowaniem warunków suszenia.

Kat. 5.

Powinien znać : Budowę drewna. Jego właściwości i klasyfikację. Proces suszenia w komorze różnych gatunków i rozmiarów tarcicy. Przyrządy do po-

miarów kontrolnych oraz wyposażenie urządzeń grzejnych. Sposoby prawidłowego suszenia cienkiej tarcicy i listew oraz złożonych detali. Budowę i zasady działania zaworów powietrznych i parowych. Sposoby zapobiegania powstawaniu różnych wad podczas suszenia drewna.

Powinien umieć : Rozróżniać gatunki drewna. Układać drewno o różnych wymiarach w stosy do suszenia w komorze. Zabezpieczać i utrzymywać właściwe warunki klimatyczne w suszarni. Posługiwać się przyrządami kontrolno-pomiarowymi i właściwie rozmieszczać je w komorze podczas procesu suszenia. Wykorzystać najekonomiczniej powierzchnię suszarni. Instruować robotników o niższych kwalifikacjach.

Typowe przykłady robót. Układanie w stosy tarcicy w komorach suszarni. Wykonywać trudniejsze pomiary wilgotności drewna. Kierować działaniem powietrza lub pary w zależności od potrzeb. Kierować wszelkimi pracami przy suszeniu drewna. Usuwać defekty wpływające wadliwie na suszenie drewna.

2. T r a k o w y

Kat. 6.

Powinien znać : Rodzaje drewna przecinanego w zakładzie. Klasyfikację jakościową i wymiarową drzewa i tarcicy. Zasady przecierania drewna w zależności od cech i wad drewna. Budowę traka i wózków w stopniu zapewniającym prawidłowość ich działania i obsługi. Narzędzia pomocnicze do ustawiania sprzęgu pił. Sposoby staczania kłód na wózki, układania i zamocowywania ich. Sposoby podsuwania, centrowania i wprowadzania kłód na walce, posuwania traku. Zasady wstępnego sortowania tarcicy. Wymiary produkowanej tarcicy. Sposoby zmechanizowania i zatrzymywania traku. Przyrządy pomiarowe. Sposoby mierzenia drewna.

Powinien umieć : Przenosić piły trakowe. Rozróżniać rodzaje drewna. Pomagać przy dobieraniu pił i ustawianiu określonych sprzęgów pił. Pomagać przy przygotowaniu traku do pracy. Posługiwać się kontakami i siekierkami. Obciosywać siekierką nierówności kłody. Usuwać ciała obce z drewna. Staczać kłody na wózek trakowy. Ustawiać kłody na wózkach i zamocowywać je. Centrować i wprowadzać kłody między walce posuwowe traka. Zamocowywać tarcicę w wózku odbiorczym. Sortować i układać na środkach transportowych tarcicę i odpady wychodzące z traku. Uruchamiać i zatrzymywać trak. Posługiwać się przyrządami pomiarowymi i mierzyć drewno. Pomagać przy wszelkich czynnościach związanych z obsługą traka i przecieraniem drewna.

Typowe przykłady robót. Pomaganie przy kompletowaniu i dobieraniu pił. Pomaganie przy przygotowaniu traku do pracy. Staczanie kłód ze środków transportowych lub stojaków na wózki trakowe podawcze. Układanie kłód na wózkach i ich zamocowywanie. Podsumowanie kłód do walców posuwowych. Układanie wychodzącej z traku tarcicy i odpadów na środki transportowe lub na wskazane miejsca. Pomaganie przy wszelkich czynnościach związanych z obsługą traku i przecieraniem drzewa.

Kat. 7

Powinien znać : Zasady i sposoby ustawiania sprzęgu pił. Rodzaje drewna tartaczno-przecieranego w zakładzie. Klasyfikację jakościową i wymiarową drewna tartaczno-przecieranego i tarcicy według norm lub warunków technicznych. Zasady przecierania drewna tartaczno-przecieranego w zależności od cech i wad drewna i racjonalnego wykorzystania drewna. Rodzaje i wymiary pił trakowych. Sposoby ostrzenia, rozwiedzania lub poszerzania /zgrubienia/ zębów pił trakowych w zależności od rodzaju przecieranego drewna. Rodzaje przekładek trakowych i sposoby ich kompletowania i załadowania.

Budowę traka wraz z pełnym wyposażeniem w stopniu zapewniającym prawidłowość jego działania i obsługi. Sposoby uruchamiania, regulowania posuwu i zatrzymywania traka. Przyrządy pomiarowe. Sposoby mierzenia i ewidencjonowania drewna. Narzędzia pomocnicze i przyrządowanie traka.

Powinien umieć : Rozróżniać rodzaje drewna. Dobierać piły. Ustawiać prawidłowo sprzęg w ramie traka. Ustawiać przechyłkę pił. Przygotowywać trak do pracy. Wprowadzać kłody do traka w zależności od wad i kształtu drewna. Uruchamiać, regulować posuw i pracę traka, zatrzymywać trak. Wykorzystywać racjonalnie drewno do produkcji określonych asortymentów. Posługiwać się przyrządami pomiarowymi i sprawdzianami. Sortować tarcicę. Sortować odpady na użytkowe i opałowe. Mierzyć i ewidencjonować drewno. Posługiwać się narzędziami pomocniczymi. Sprawdzać sposób naostrzenia, rozwiedzenia lub poszerzenia /zgrubienia/ zębów i pił i naprężenia pił trakowych. Usuwać drobne usterki w działaniu traka. Kierować pracą zespołu trakowych.

Typowe przykłady robót. Dobieranie i kompletowanie przekładek trakowych. Dobieranie pił i ustawianie określonych sprzęgieł pił. Przygotowywanie traka do pracy. Przecieranie drewna według określonych sprzęgieł pił. Mierzenie i ewidencjonowanie drewna.

3. Wyrzynacz drewna tartaczno

Kat. 4

Powinien znać : Rodzaje drewna. Budowę i działanie piły łańcuszkowej, elektrycznej lub motorowej. Narzędzia pomocnicze. Przyrządy pomiarowe.

Powinien umieć : Mierzyć dłużyce. Podtrzymywać kłodę podczas przerywania. Podtaczać kłody do rozwózki. Smarować piłę. Przygotować piłę do pracy.

Typowe przykłady robót. Pomaganie przy mierzeniu dłużyce. Obsługiwanie pod nadzorem piły podczas przerywania kłód. Smarowanie piły. Odtaczanie kłód do rozwózki.

Kat. 5

Powinien znać : Rodzaje drewna. Sposoby oznaczania miejsc do zerzynania. Budowę i działanie piły łańcuszkowej, elektrycznej lub motorowej. Sposoby obsługi piły. Narzędzia pomocnicze. Przyrządy pomiarowe.

Powinien umieć : Sprawdzić prawidłowość naostrzenia zębów piły. Zakładać i zdejmować łańcuszek tnący oraz regulować napięcie piły łańcuszkowej. Przygotowywać piłę do pracy. Uruchamiać i zatrzymywać piłę. Przerywać drewno w miejscach wyznaczonych przez manipulantą. Posługiwać się narzędziami pomocniczymi i przyrządami pomiarowymi. Sprawdzać wymiary wyrzynanych płyt. Usuwać drobne usterki w działaniu piły.

Typowe przykłady robót. Przygotowywanie piły do pracy. Wyrzynanie kłód w miejscach wyznaczonych przez manipulantą.

4. Wyrzynacz tarcicy

Kat. 4

Powinien znać : Rodzaje drewna. Wymiary tarcicy i jej przeznaczenie. Budowę i działanie piły wahadkowej i podłużnej obustronnej.

Powinien umieć : Odbierać tarcicę spod piły. Składować tarcicę na wózki z oddzieleniem odpadów opałowych i okorków.

Typowe przykłady robót. Pomoc przy wyrzynaniu tarcicy. Składowanie tarcicy na wózki i wywiezienie na składowisko sortowni. Wywiezienie okorków i odpadów na składowisko opału.

Kat. 5

Powinien znać : Rodzaje drewna. Warunki techniczne tarcicy. Zasady wyrzynania tarcicy. Budowę i działanie piły wahadłowej i podłużnej obustronnej. Sposoby obsługiwania pił. Narzędzia pomocnicze. Przyrządy pomiarowe.

Powinien umieć : Sprawdzić prawidłowość naostrzenia zębów pił. Przygotowywać piły do pracy. Uruchamiać i zatrzymywać piły. Usuwać drobne uszkerki w działaniu pił. Wymanipulować tarcicę na obydwu piłach według długości i szerokości odpowiadającej danej klasie jakości. Posługiwać się narzędziami pomocniczymi i przyrządami pomiarowymi. Konserwować piły.

Typowe przykłady robót. Przygotowanie pił do pracy. Manipulowanie tarcicy zgodnie z normami. Wyrzynanie tarcicy.

5. M a n i p u l a n t

Kat. 6

Powinien znać : Rodzaje i klasy drewna. Normy i warunki techniczne drewna. Sposoby eliminowania wad drewna. Sposoby manipulowania drewna z uwzględnieniem racjonalnego wykorzystania i jego przeznaczenia.

Przyrządy pomiarowe. Sposoby obliczania miąższości /kubatury/ drewna.

Powinien umieć : Eliminować wady drewna. Posługiwać się przyrządami pomiarowymi i znacznikami. Manipulować drewno na kłody. Obliczać miąższość drewna.

Typowe przykłady robót. Manipulowanie drewna na kłody z przeznaczeniem do przetarcia. Obliczanie miąższości drewna.

6. S o r t o w a c z t a r c i c y

Kat. 4

Powinien znać : Rodzaje drewna. Rodzaje i wymiary tarcicy. Sposoby przekładania i układania tarcicy w stopki.

Przyrządy pomocnicze.

Powinien umieć : Odróżnić rodzaje drewna i grupy wymiarowe tarcicy. Sortować tarcicę na grupy wymiarowe. Układać tarcicę w stopki. Posługiwać się przyrządami pomiarowymi. Zabezpieczać prowizorycznie tarcicę przed wpływami atmosferycznymi.

Typowe przykłady robót. Sortowanie tarcicy na grupy wymiarowe. Układanie tarcicy w stopki. Dokonywanie pomiarów tarcicy.

Kat. 5

Powinien znać : Rodzaje drewna. Asortymenty tarcicy. Wady i cechy drewna oraz wady obróbki. Sposoby sortowania tarcicy. Sposoby przekładania i układania tarcicy w stopki. Przyrządy pomiarowe.

Powinien umieć : Odróżniać rodzaje drewna i asortymenty tarcicy. Sortować tarcicę na poszczególne klasy jakości. Układać tarcicę w stopki. Sprawdzać wymiary tarcicy. Posługiwać się przyrządami pomocniczymi.

Typowe przykłady robót. Sortowanie tarcicy na poszczególne klasy jakości. Układanie tarcicy w stopki. Opisywanie przesortowanej tarcicy. Dokonywanie pomiarów tarcicy.

7. C i e ś l a

Kat. 3

Powinien znać : Gatunki drewna używane do robót ciesielskich. Podstawowe sposoby obróbki ciesielskiej. Zasady magazynowania drewna. Zasady konserwacji i zabezpieczenia drewna przed grzybem.

Powinien umieć : Rozróżniać gatunki materiałów ciesielskich. Ręcznie obrabiać drewno. Posługiwać się prostymi narzędziami.

Typowe przykłady robót. Dowożenie lub odnoszenie materiału na miejsce pracy. Proste prace przy wykonywaniu i montażu elementów prefabrykowanych.

Kat. 4

Powinien znać : Proste szkice wykonawcze. Podstawowe wiadomości o robotach ciesielskich. Sposoby wyznaczania poziomu i pionu. Proste łączenia ciesielskie. Konstrukcje węzłów i wiązań. Zasady konstrukcji ściennej i stropów drewnianych. Sposoby posługiwania się narzędziami ciesielskimi.

Powinien umieć : Ciosać okrągłaki do kantu. Wykonywać różne wiązania drewna na zamek. Ciąć kloce podłużne. Posługiwać się prostymi rysunkami. Obsługiwać proste maszyny do obróbki drewna. Kierować zespołem przy wykonywaniu montażu elementów prefabrykowanych.

Typowe przykłady robót : Montowanie elementów prefabrykowanych.

Kat. 5

Powinien znać : Ogólne zasady konstrukcji budynków drewnianych. Rysunki konstrukcji drewnianych. Zasady organizowania pracy zespołowej.

Powinien umieć : Posługiwać się rysunkami. Obliczać ilość potrzebnego materiału do wykonania określonego zadania. Posługiwać się narzędziami i przyrządami ciesielskimi. Obsługiwać maszyny do obróbki drewna. Ostrzyć i konserwować narzędzia ciesielskie. Kierować zespołem robotników o niższych kwalifikacjach.

Typowe przykłady robót : Wykonanie konstrukcji ciesielskiej. Montowanie elementów prefabrykowanych. Kierowanie zespołem robotników o niższych kwalifikacjach.

8. S t o l a r z

Kat. 5

Powinien znać : Sposoby i zasady wykonywania robót stolarskich oraz przeznaczenie wykonywanych przedmiotów i detali. Kolejność składania detali przy montażach. Zasady rysunku technicznego. Podstawowe urządzenia, narzędzia pracy i przyrządy pomiarowe. Obrabiarki stolarskie do obróbki drewna na których pracuje. Zasady kwalifikacji drewna.

Powinien umieć : Wybierać drewno o jednakowych właściwościach. Wykonywać złącza wszystkich rodzajów. Strugać drewno z dopasowaniem spoin i styków. Wykonywać struganie łukowe, wypukłe, wklęsłe i żłobkowe. Wykonywać roboty na obrabiarkach stolarskich, jak: taśmówka, stolarka, tarczówka, stolikowa, strugarka, wyrówniarka grubościowa wielostronna.

Typowe przykłady robót : Wykonywanie otworów drzwiowych i okiennych. Wykonywanie części do elementów prefabrykowanych.

Kat. 6

Powinien znać : Zasady ręcznej i maszynowej obróbki drewna. Rysunek techniczny. Wszelkie urządzenia, obrabiarki stolarskie, narzędzia ręczne, przyrządy pomiarowe. Przyczyny powstawania braków przy obróbce stolarskiej i sposoby ich uniknięcia.

Powinien umieć : Wykonać trudne i dokładne roboty stolarskie. Posługiwać się dokładnymi przyrządami kontrolno-pomiarowymi i narzędziami do ręcznej obróbki stolarskiej. Pasować spoiny złączy oraz składać skomplikowane przedmioty złożone z kilku części. Wykonywać roboty na obrabiarkach do obróbki drewna. Wykonywać wzorce i przyrządy pomocnicze do obróbki ręcznej. Kwalifikować drewno wg obowiązujących norm.

Typowe przykłady robót : Wykonywanie wszelkich elementów stolarki budowlanej.

Kat. 7

Powinien znać : Rodzaje drewna. Wady i cechy drewna. Rodzaje, wady i cechy oklein. Sposoby wykonywania przedmiotów. Zasady ręcznej i maszynowej obróbki drewna. Budowę i działanie obrabiarek do drzewa. Rysunek techniczny. Przepisy obsługi obrabiarek znajdujących się w warsztacie stolarskim. Sposoby obróbki, łączenia, sklejanie, składanie elementów wyrobów stolarskich. Wady i braki obróbki stolarskiej. Przyczyny ich powstawania i sposoby usuwania.

Powinien umieć : Przygotowywać do pracy obrabiarki i narzędzia stolarskie. Sprawdzać przygotowanie do pracy narzędzi do mechanicznej obróbki drewna. Przygotowywać do pracy narzędzia do ręcznej obróbki drewna. Wykonywać przy pomocy obrabiarek stolarskich lub narzędzi ręcznych wszystkie czynności z zakresu wykonywania wszelkich przedmiotów i wyrobów z drewna. Łączyć elementy. Sklejać, oklejać, składać i pasować elementy wyrobów stolarskich. Szpachlować, pokostować, malować, matować, politurować i lakierować powierzchnie wyrobów stolarskich. Wykonywać wzorce do obróbki drewna ręcznie i maszynowo.

Organizować pracę brygady stolarskiej. Wykrywać wady i błędy obróbki, naprawiać je i usuwać przyczyny ich powstawania.

Typowe przykłady robót. Wykonywanie wszelkich wyrobów stolarki budowlanej.

9. Impregnowacz

Kat. 4

Powinien znać : Wszystkie używane na zakładzie impregnaty. Zasadnicze sposoby impregnacji przez zanurzenie i malowanie. Przepisy dotyczące przyrządzania roztworu impregnacyjnego, Przepisy dotyczące obsługi impregnatora i impregnowania części do elementów prefabrykowanych.

Powinien umieć : Przygotować roztwór impregnacyjny wg recepty i instrukcji technologicznej. Impregnować przez zanurzenie lub malowanie.

Typowe przykłady robót. Przygotowanie roztworu wg recepty i instrukcji technologicznej. Impregnowanie przez zanurzenie lub malowanie.

10. Brakarz obróbki drewna

Kat. 5

Powinien znać : Podstawowe wiadomości o drewnie. Sposoby mierzenia drewna w stanie surowym i przetartym. Warunki drewna przetartego z uwzględnieniem

naddatku w grubości do przewidzianego wymiaru. Rodzaje drewna używanego na wyroby stolarskie. Sposoby klasyfikacji drewna wg norm. Warunki prawidłowego przechowywania drewna.

Powinien umieć : Przyjmować i przekazywać drewno. Stosować postanowienia obowiązujących norm technicznych. Rozróżniać gatunki drewna po zewnętrznym wyglądzie.

Kat. 6.

Powinien znać : Drewno i jego właściwości technologiczne. Zasady przyjmowania drewna wg. klas i miar. Rodzaje drewna używanego na roboty stolarskie. Klasyfikację drewna wg norm. Warunki prawidłowego, przechowywania i magazynowania surowca, półfabrykatów i wyrobów gotowych z zabezpieczeniem od pożaru. Przyczyny powstawania braków i sposoby unikania ich.

Powinien umieć : Określać klasy wg norm technicznych. Określać rodzaje drewna przetartego. Przeprowadzać kontrole surowcową, międzyoperacyjną i końcową.

Typowe przykłady robót : Określanie wilgotności surowca. Określenie klasy i gatunku.

Kat. 7

Powinien znać : Rodzaje, gatunki i klasy drewna oraz jego właściwości technologiczne. Zasady przyjmowania i przekazywania surowca półfabrykatów i wyrobów gotowych /elementy domów jednorodzinnych i baraków/. Warunki przechowywania surowców. Przyczyny powstawania braków i sposoby ich unikania. Wszystkie przepisy kontroli technicznej.

Powinien umieć : Określać klasy wg norm technicznych. Kontrolować magazynowanie surowca i wyrobów gotowych w pomieszczeniach i na placach oraz zachowywać przepisy przeciwpożarowe.

Typowe przykłady robót : Klasyfikowanie surowca i wyrobów gotowych.

VI. Zawody inne.-

1. Brakarz skupu.

Kat. 8

Powinien znać : Ogólne zasady uprawy wikliny i kija wiklinowego i leszczynowego, ocenianie trzciniowisk, rodzaje i odmiany podstawowych surowców: wikliny, trzciny rogożynowej itp., zasady klasyfikacji wg. norm.

Powinien umieć : instruować plantatorów w zakresie uprawy wikliny, oceniać wydajność trzciniowisk, klasyfikować podstawowe surowce, prowadzić dokumentację skupu.

Typowe przykłady robót : instruowanie plantatorów w zakresie uprawy wikliny, ocenianie trzciniowisk, klasyfikowanie surowców podstawowych dla wikliniarstwa, koszykarstwa i trzciniarstwa prowadzenie dokumentacji skupu.

2. Ślusarz

Kat. 6

Powinien znać : Sposoby rozbiórki oraz składania nieskomplikowanych maszyn. Narzędzia ślusarskie ręczne i mechaniczne oraz sposoby ich stosowania, sposoby polerowania, czyszczenia, wiercenia, piłowania i cięcia metali. Właściwości metali z zastosowaniem ich przy naprawie maszyn. Substancje używane do użycia i smarowania metali.

Powinien umieć : Wykonać rozbiórkę i montaż nieskomplikowanych maszyn pod nadzorem. **Stosować proste narzędzia ślusarskie ręczne i mechaniczne.** Polerować, piłować, skrobać i ciąć metale. Czytać proste rysunki techniczne. Stosować proste narzędzia pomiarowe. Przygotowywać części do montażu przez odpowiednie ich ustawienie na właściwym miejscu.

Typowe przykłady robót : Remontowanie uszkodzonych maszyn i urządzeń i drobnych części pod nadzorem.

Kat. 7

Powinien znać : Sposoby rozbiórki wszelkich maszyn stosowanych na zakładzie oraz ich regulację. Przyczyny powstawania ich uszkodzeń oraz sposoby zapobiegania im. Działanie części maszyn stosowanych. Wszelkie narzędzia ślusarskie ręczne i mechaniczne oraz sposoby ich stosowania. Narzędzia pomiarowe. Materiały używane przy naprawie maszyn, ich właściwości i zastosowanie. Sposoby obróbki i dopasowywania metali.

Powinien umieć : Wykonywać rozbiórkę wszystkich stosowanych maszyn w zakładzie. Naprawiać je oraz montować. Odczytywać rysunki techniczne średnie, trudne. Wykonywać za pomocą odpowiednich narzędzi pomiary poszczególnych części. Stosować wszelkie narzędzia ślusarskie.

Typowe przykłady robót : Remontowanie maszyn i urządzeń oraz dorabianie części.

Kat. 8

Powinien znać : Sposoby rozbiórki i montażu wszystkich maszyn stosowanych w zakładzie. Wszelkie narzędzia ślusarskie i pomiarowe oraz sposoby ich stosowania. Zasady obróbki cieplnej i używane przy naprawie maszyn oraz ich właściwości. Działanie wszystkich części maszyn stosowanych oraz ich przeznaczenie.

Sposoby spawania.

Powinien umieć : Wykonywać rozbiórkę, naprawę bieżącą i średnią maszyny. Stosować wszelkie narzędzia ślusarskie i pomiarowe. Określać potrzebę strugania, obtaczania, frezowania i skrobienia różnych części. Odczytywać trudne rysunki techniczne. Spawać aparatem tlenowym.

Typowe przykłady robót. Naprawianie bieżące i średnie maszyn. Spawanie części metalowych. Instruowanie robotników o niższych kwalifikacjach.

3. Elektromonter

Kat. 6

Powinien znać : Najprostsze pomocnicze narzędzia monterskie. Rodzaje przyrządów pomiarowych prądu stałego i zmiennego. Symbolikę przewodów. Wymiary rur. Sprzęt instalacyjny i oświetleniowy. Podstawy elektrotechniki. Rysunki techniczne. Schematy połączeń instalacji oświetleniowej, łączenie z punktami rozgałęźnymi, rozetkami i wyłącznikami oraz przełącznikami. Symbolikę oraz oznaczenia maszyn elektrycznych i ich części.

Powinien umieć : Zakładać instalacje sieci elektrycznej. Podłączać najprostsze przyrządy pomiarowe i posługiwać się induktorem korbowym. Zachowywać kolejność robót demontażowych przy silnikach. Wykonywać proste prace ślusarskie. Posługiwać się przy pomiarach woltomierzem i amperomierzem. Odczytywać i posługiwać się schematami elektrycznymi. Demontować silniki (do przewijania oraz nawijanie cewki na szablonie z układaniem w kanały silnika.

Typowe przykłady robót. Zakładanie instalacji maszynowej i oświetleniowej wg schematu do prostych maszyn i urządzeń, nawijanie oporników. Podłączanie transformatorów i prostych silników. Montowanie opraw oświetleniowych. Naprawianie instalacji elektrycznej /światła/ wraz z podłączeniem do sieci.

Kat. 7

Powinien znać : Materiały elektryczne przewodzące i izolujące. Zasady działania przyrządów pomiarowych. Rysunek techniczny. Zasady pracy silnika elektrycznego asynchronicznego i zasady podłączania go do sieci. Sposoby konserwacji prostych instalacji. Zasady działania i obsługi akumulatorów. Zasady działania silników prądu stałego.

Powinien umieć : Określać stan **uziemienia** instalacji. Wyszukiwać miejsca przerw w obwodach instalacji świetlnej. Ładować i konserwować akumulatory. Podłączać prądnice prądu stałego z regulatorem i osprzętem. Przewijać proste silniki. Wykonywać prace remontowo-konserwacyjne przy maszynach elektrycznych.

Typowe przykłady robót. Zakładanie instalacji maszynowej. Przewijanie silników. Ustalanie defektu w instalacji maszynowej przy użyciu. Dokonywanie napraw urządzeń elektrycznych. Usuwanie uszkodzeń w maszynach elektrycznych prądu stałego i zmiennego. Samodzielne budowanie skomplikowanych instalacji. Obsługiwanie i konserwowanie urządzeń wysokiego napięcia.

Kat. 8

Powinien znać : Rysunek techniczny. Obliczanie przekrojów przewodów. Przepisy budowy i ruchu urządzeń elektrycznych. Zasady zdejmowania schematów instalacji elektrycznej maszyn z natury.

Powinien umieć : Wykonywać całkowity demontaż instalacji elektrycznej maszyn. Przewijać silniki. Wykonywać naprawy i regulację złożonych i skomplikowanych maszyn elektrycznych. Samodzielnie obsługiwać urządzenia elektryczne. Zapobiegać we właściwym czasie awariom urządzeń i maszyn elektrycznych.

Typowe przykłady robót. Dokonywanie obliczeń, przekrojów przewodów do różnych instalacji maszynowych i urządzeń. Przewijanie silników. Nadzór nad instalacją elektryczną zakładową i zapobieganie awariom, Instruowanie elektromonterów naprawczych o niższym zaszeregowaniu.

4. M a s z y n i s t a p a r o w y

Kat. 5.

Powinien znać : Ogólne zasady działania obsługiwanych maszyn. Rodzaje olejów do smarowania maszyn. Zasady smarowania obiegowego. Właściwości pary. Instrukcję obsługiwaną maszyny parowej.

Powinien umieć : Przeprowadzać obserwację obiegowego smarowania, stanu manometrów itp. Regulować odpowiednio zawory i armaturę pod nadzorem. W odpowiednim czasie dostrzec i zawiadomić odpowiedzialnego maszynistę o spostrzeżonych defektach. Pomagać przy wszelkich naprawach i obsłudze.

Kat. 6

Powinien znać : Zasady działania obsługiwanej maszyny. Zasady działania wszelkich zaworów. Obiegi parowe i obiegi smarowania. Właściwości pary. Gatunki olejów i smarów. Instrukcję eksploatacji silników parowych.

Powinien umieć : Obsługiwać maszyny o napędzie parowym. Odczytywać rysunki i schematy instalacji, pary i oleju. Wykonywać drobne naprawy pod nadzorem. Zapobiegać awariom. Wymieniać zawory.

Kat. 7

Powinien znać : Szczegółowe zasady działania maszyn parowych. Wszystkie części będące w spoczynku i w ruchu. Urządzenia do czyszczenia i magazynowania olejów i smarów. Budowę i działanie aparatury instalacyjnej do pary, wody i oleju. Obiegi parowe, wodne i olejowe. Działanie przekładni zębatych i drążkowych.

Powinien umieć : Obsługiwać samodzielnie maszynę parową. Lokalizować zakłócenia ruchu i zapobiegać awariom. Sprawdzać stopień zużycia poszczególnych części i klasyfikować je do naprawy względnie do wymiany. Przeprowadzać remonty i naprawy w określonym czasie. Instruować robotników o niższym zaszeregowaniu.

5. P a l a c z k o t ł o w y

Kat. 5

Powinien znać : Budowę najprostszych typów kotłów niskiego ciśnienia/ z rusztem płaskim o nawęgleniu ręcznym bez przegrzewacza pary/ oraz sposoby ich uruchomienia. Zasady i przyczyny wycofywania kotłów z ruchu. Przepisy eksploatacji kotłów. Sposoby oddawania kotła do rewizji wewnętrznej próby wodnej. Przekazywanie kotła do remontu i odbioru z remontu. Proces spalania i czynniki wpływające na spalanie.

Powinien umieć : Przeprowadzać drobne naprawy kotła. Utrzymywać pracę kotła w optymalnych warunkach reżimu pracy. Wykonywać niezbędne przełączenia w wypadku awarii. Wykonywać wszelkie czynności usługowe zabezpieczające stałe działanie urządzenia kotłowego w celu niedopuszczenia do awarii.

Kat. 6

Powinien znać : Budowę i zasady pracy najczęściej spotykanych typów kotłów wysokiego ciśnienia /z rusztem mechanicznym, przegrzewaczem pary/. Sposoby uruchamiania kotłów wysokiego ciśnienia. Sposoby włączania ich do sieci parowej. Zasady i przyczyny wycofywania kotłów z ruchu, przepisy eksploatacji kotłów. Czynnności związane z oddawaniem kotłów do prób nadzoru kotłowego. Proces spalania i znaczenie czynników wpływających na spalanie. Zasady działania urządzeń kotłowych, jak: pomp, wody zasilającej, nawęglania i odżużlowania kotłów.

Powinien umieć : Przeprowadzać drobne remonty kotła. Utrzymywać pracę w jego optymalnych warunkach. Wykonywać niezbędne przełączenia w wypadku awarii. Wykonywać wszystkie czynności usługowe zabezpieczające stałe działanie urządzenia kotłowego w celu niedopuszczenia do awarii.

Kat. 7

Powinien znać : Budowę i zasady działania kotłów nisko i wysoko-prężnych opalanych węglem, pyłem i gazem. Zasadnicze różnice między poszczególnymi typami kotłów. Sposoby uruchamiania kotłów oraz sposoby włączania ich do sieci parowej. Zasady i przyczyny wycofywania kotłów z ruchu normalnego w wypadku awarii. Przepisy eksploatacji kotłów. Sieć parową i wodną w kotłowni. Czynnności związane z oddawaniem kotłów do prób nadzoru technicznego. Proces spalania i działania aparatury rejestrującej. Zasady działania urządzeń kotłowych. Zasady pracy równoległej kotłów nad wspólną siecią parową. Zależności wszystkich urządzeń kotłowni i ich oddziaływanie na siebie.

Powinien umieć : Przeprowadzać drobne naprawy kotła, utrzymywać pracę kotła w jego optymalnych warunkach. Wytłumaczyć każde zjawisko zachodzące w pracy kotła i urządzeniach pomocniczych. Wykonywać niezbędne przełączenia w wypadku awarii sieci lub w kotłach czy też urządzeniach pomocniczych. Wykonywać wszystkie czynności usługowe zabezpieczające stałe działanie urządzenia kotłowego w celu niedopuszczenia do awarii.

Kat. 8

Powinien znać : Budowę i zasady działania kotłów nisko i wysoko-prężnych na wszelkiego rodzaju paliwa. Różnicę w budowie i w eksploatacji między poszczególnymi typami kotłów. Zasadę pracy baterii kotłów. Sposoby uruchamiania poszczególnych typów kotłów, jak: włączanie i wyłączanie baterii kotłów pracujących na wspólną sieć.

Sposoby wyłączania kotłów z ruchu normalnego w wypadku awarii. Przepisy eksploatacji kotłów, sieć parową i wodną kotłowni. Czynności związane z oddawaniem kotłów do prób nadzoru technicznego. Proces spalania i działanie aparatury pomiarowej. Zależność wszystkich urządzeń kotłowni i ich oddziaływanie na siebie. Wszelkie zjawiska zachodzące w pracy w urządzeniach pomocniczych.

Powinien umieć : Przeprowadzać drobne naprawy kotła. Utrzymywać pracę kotłowni w jej optymalnych warunkach. Wykonywać odpowiednie przełączenia w wypadku awarii sieci, w kotłach czy też w urządzeniach pomocniczych. Wykonywać wszystkie czynności usługowe zabezpieczające stałe działanie urządzenia kotłowego w celu niedopuszczenia do awarii.

6. P a l a c z w kotłach centralnego ogrzewania

Kat. 2

Powinien znać : Sposoby oczyszczania palenisk kotłowych. Sposoby rozpala-
nia ognia i narzucania paliwa do paleniska. Wstępne wiadomości o obsłudze
kotła.

Powinien umieć : Dowozić ^{paliwo} do pieca. Utrzymywać porządek i czystość w pomie-
szczeniach kotła. Oczyszczać ruszty kotła z popiołu i żużlu. Rozpalać og-
nisko. Narzucać paliwo na ruszty. Wykonywać wszelkie prace pomocnicze pod
nadzorem.

Kat. 3

Powinien znać : Zasady obsługi prostych typów kotłów niskiego ciśnienia
o ręcznym narzucaniu paliwa. Ogólne wiadomości o procesie spalania paliwa.
Armaturę obsługiwanego kotła. Obieg pary w urządzeniach i przewodach cen-
tralnego ogrzewania. Sposoby oszczędnego zużywania opału.

Powinien umieć : Odczytywać wskazania manometru i wodomierza. Utrzymywać
właściwe pary. Oszczędnie zużywać opał. Umiejętnie gospodarować wytworzoną
parą. Oczyszczać i myć przewody i kotły. Oczyszczać armaturę kotłową.

Kat. 4

Powinien znać : Budowę mniej skomplikowanych kotłów niskiego ciśnienia.
Sposoby uruchamiania i obsługiwanego kotłów o niskim ciśnieniu. Zasady dzia-
łania sprzętu kotła. Sposoby uszczelniania kryz, zaworów i innych złączeń.
Zasady procesu spalania i inne czynniki wpływające dodatnio na spalanie.

Powinien umieć : Obsłużyć najprostszy typ kotła o niskim ciśnieniu. Przeprowadzać kotły członowe promieniowe i płomieniówkowe pod nadzorem. Uszczelniać połączenia przewodów z kotłem. Utrzymać pracę kotła w optymalnych warunkach. Reagować na wszelkiego rodzaju odchylenia od normalnej pracy kotła. Oszczędnie rozdzielać parę, wodę i powietrze ogrzane na poszczególne pomieszczenia.

Kat. 5

Powinien znać : Budowę i zasadę działania wszelkich typów kotłów c.o. o niskim ciśnieniu. Rodzaje kotłów niskopiętnych. Osprzęt kotła oraz zasady jego działania. Budowę i zasady działania wymienników ciepła. Najekonomiczniejsze warunki pracy kotła.

Powinien umieć : Obsługiwać wszelkie typy kotłów niskiego ciśnienia. Przeprowadzać drobne naprawy urządzeń kotłowych. Sprawdzać właściwe działanie armatury kotłowej i urządzeń pomocniczych kotła. Racjonalnie utrzymywać temperaturę wody, pary lub powietrza w zależności od temperatury zewnętrznej.

Kat. 6

Powinien znać : Budowę i zasady działania kotłów c.o. o wysokim ciśnieniu. Sposoby działania urządzeń pomocniczych, rusztów mechanicznych itp. Warunki pracy poszczególnych części kotła. Zasady działania armatury kotłowej. Wartość kaloryczną paliwa. Procesy zachodzące przy spalaniu różnego rodzaju paliwa. Przewody grzewcze i sieć wodną kotłowni. Rodzaje podgrzewaczy pary. Warunki przekazywania kotłów do odbioru. Normy zużycia paliwa.

Powinien umieć : Obsługiwać wszystkie trzy typy kotłów c.o. o wysokim ciśnieniu. Obsługiwać baterie kotłów c.o. Sprawdzać właściwe działanie armatury kotłowej i urządzeń pomocniczych. Regulować ruszty mechaniczne w zależności od zapotrzebowania ilości i temperatury ogrzewanej wody, pary lub powietrza. Stosować nowoczesne metody opalania kotłów c.o. Przeprowadzać mniej skomplikowane naprawy przewodów grzejnych. Usuwać usterki pracy kotła i urządzeń pomocniczych.

7. O s t r z a r z

Kat. 5

Powinien znać : Budowę ostrzarek do ostrzenia pił trakowych, tarczowych i taśmowych do frezów i strugarek w stopniu zapewniającym prawidłowość

ich działania i obsługi. Przepisy obsługi ostrzarek. Wymiary, uzębienie, sposoby ostrzenia, rozwierania oraz poszerzania /zgrubienia/ zębów pił w zależności od ich przeznaczenia. Zasady naprężania, przygotowywania pił w zależności od ich przeznaczenia. Zasady dobierania i kompletowania zestawów pił trakowych, tarczowych do pracy. Sposoby sprawdzania ostrości pił. Zasady obliczania i kompletowania nowych strugarek. Narzędzia pomocnicze. Przyrządy pomiarowe i kontrolne. Narzędzia i urządzenia do przygotowywania pił do pracy.

Powinien umieć . Przygotowywać ostrzarki do pracy. Ustawiać krzywki ostrzarek. Uruchamiać i zatrzymywać ostrzarki. Wycinać uzębienie pił. Równać linię uzębienia piły. Rozwodzić lub poszerzać /zgrubiać/ zęby pił. Ostrzyć piły na ostrzarkach z posuwem ręcznym lub maszynowym. Sprawdzać przygotowanie pił do pracy. Ostrzyć noże i strugarek.

Typowe przykłady robót. Przygotowanie ostrzarek do pracy. Naprężanie pił. Ostrzenie pił, frezów, noży do strugarek i wiertek. Dobieranie i kompletowanie pił, zestawów noży i strugarek i zestawów wiertek.

Kat. 6

Powinien znać : Budowę ostrzarek wszystkich typów w stopniu zapewniającym prawidłowość ich działania i obsługi. Przepisy obsługi ostrzarek. Wymiary, uzębienie, sposoby ostrzenia, rozwierania oraz poszerzania /zgrubienia/ zębów pił w zależności od ich przeznaczenia. Zasady naprężania i przygotowywania pił do pracy, zasady dobierania, kompletowania i wyważania narzędzi skrawających. Zasady ostrzenia narzędzi skrawających. Sposoby sprawdzania ostrości i przygotowania do pracy narzędzi skrawających. Narzędzia pomocnicze. Przyrządy pomiarowe i kontrolne.

Powinien umieć : Przygotowywać ostrzarki do pracy. Ustawiać krzywki ostrzarki. Uruchamiać i zatrzymywać ostrzarki. Wycinać uzębienie pił. Równać linie uzębienia pił. Rozwodzić lub poszerzać /pogrubiać/ zęby pił. Ostrzyć narzędzia skrawające na ostrzarkach z posuwem ręcznym lub mechanicznym. Sprawdzać sposób naostrzenia narzędzi skrawających. Sprawdzać stopień rozwiedzenia lub poszerzenia /zgrubienia/ zębów pił. Dobierać i kompletować narzędzia skrawające. Wyżynać noże. Naprężać piły tarczowe, trakowe i taśmowe. Spawać piły taśmowe. Ostrzyć frezy i noże wszystkich rodzajów. Sprawdzać przygotowanie narzędzi skrawające do pracy. Instruować robotników o niższych kwalifikacjach. Usuwać drobne usterki w działaniu ostrzarek.

Typowe przykłady robót. Przygotowywanie ostrzerek wszystkich typów do pracy. Naprężenie pił trakowych, tarczowych /zwykłych i stożkowych/oraz pił taśmowych. Równanie i rozwodzenie zębów pił wszystkich rodzajów. Poszerzanie /zgrubienie/ zębów pił. Ostrzenie pił, noży, frezów, wiertła i innych narzędzi skrawających. Wyważenie i kompletowanie noży do strugarek wszystkich typów. Dobieranie i kompletowanie pił trakowych zgodnie z ustalonymi sprzęgami. Kierowanie robotnikami o niższych kwalifikacjach.

8. Murarz.-

Kat. 5

Powinien znać : rodzaje i klasy materiałów budowlanych, podstawowe zasady i sposoby wykonywania najprostszych robót murowych, układanie warstw izolacyjnych z papy, wykonywanie tynków surowych.

Powinien umieć : wykonywać najprostsze roboty murowe, układać warstwy izolacyjne z papy, wykonywać fundamenty, przygotowywać zaprawy, gasić wapno.

Typowe przykłady robót : wykonywanie najprostszych robót murowych, jak fundamenty pod trzony kuchenne i piece, filary pod legary podłogowe, wykonywanie wnęk gniazd i bruzd, uszczelnianie szpar, styków itd. układanie warstwy izolacyjnej z papy, wykonywanie fundamentów i ław z betonu i tężnia, przygotowywanie zapraw wg recepty i gaszenie wapna, zamurowywanie dziur i przebić.

Kat. 6

Powinien znać : rodzaje i klasy materiałów budowlanych, podstawowe zasady i sposoby murowania fundamentów i murów grubych, rozkładania belek stalowych, z ustawieniem do poziomu, licowanie ścian cegłą, wykonywanie ścianek działowych i stropów kleina, osadzanie ościeżnic drzwiowych i okiennych, murowanie przewodów dymowych i wentylacyjnych, ustawianie, zbrojenie ścian murowych, wykonywanie tynków zwykłych.

Powinien umieć : murować fundamenty i mury grube, rozkładać belki stalowe, licować ściany cegłą, wykonywać ścianki działowe i stropy kleina, murować przewody dymowe i wentylacyjne, wykonywać tynki zwykłe.

Typowe przykłady robót : murowanie fundamentów i nieskomplikowanych murów grubych, rozkładanie belek stalowych i żelbetonowych, licowanie ścian cegłą, wykonywanie ścianek działowych oraz stropów kleina, osadzanie oścież-

nic drzwiowych i okiennych, murowanie przewodów dymowych i wentylacyjnych, ustawianie zbrojenia ścian murowanych, wykonywanie tynków zwykłych.

Kat. 7

Powinien znać : rodzaje i klasy materiałów budowlanych, zasady i sposoby murowania z zachowaniem żądanych wiązań, gzymsów, murowanie sklepień beczkowych i cylindrowych, montażu elementów prefabrykowanych budynków i hal fabrycznych, wykonywanie tynków ciągnionych, zwykłych, szlachetnych i gipsowych na dowolnych powierzchniach.

Powinien umieć : murować z zachowaniem żądanych wiązań, gzymsów, kolumn, murować sklepienia beczkowe i cylindryczne, montować budynki i hale fabryczne z elementów, wykonywać tynki ciągnięte zwykłe, szlachetne i gipsowe na dowolnych powierzchniach.

U w a g a :

Każdy robotnik wyżej wymieniony winien znać zasady bhp i p.poż. na swoim odcinku pracy oraz skutki nieprzestrzegania tych zasad.

Załącznik Nr. 5

do Układu Zbiorowego Pracy dla
przemysłu wikliniarsko-trzoci-
niarskiego

ZASADY WYNAGRADZANIA
PRACOWNIKÓW SAMOCHODOWYCH

- § 1. Pracowników samochodowych zatrudnionych w państwowych przedsiębiorstwach terenowego przemysłu wikliniarskiego obowiązują następujące zasady wynagradzania :
- a/ zasady wynagradzania kierowców i pomocników kierowców samochodów ciężarowych w transporcie niezorganizowanym
- zgodnie z załącznikiem Nr. 1
 - b/ zasady wynagradzania kierowców samochodów osobowych
- zgodnie z załącznikiem Nr 2,
 - c/ zasady wynagradzania dyspozytorów taboru samochodowego
- zgodnie z załącznikiem Nr 3,
 - d/ zasady wynagradzania robotników zatrudnionych w pomocniczych warsztatach napraw pojazdów samochodowych
- zgodnie z załącznikiem Nr 4.
- § 2. Do kierowców i pomocników kierowców oraz do innych pracowników samochodowych objętych zasadami wynagradzania, o których mowa w § 1 stosuje się ogólnie obowiązujące przepisy o czasie pracy i wynagradzaniu za pracę w godzinach nadliczbowych.
- § 3. Stosowanie niniejszych zasad wynagradzania pracowników samochodowych winno przebiegać równolegle z realizacją przedsięwzięć organizacyjnych zmierzających do usprawnienia pracy transportu samochodowego i zmniejszenia faktycznego czasu pracy kierowców, w szczególności poprzez :
- ustalenie czasu pracy kierowców i pojazdów samochodowych w sposób gwarantujący zmniejszenie ilości pracy kierowców w godzinach nadliczbowych,
 - wprowadzenie prawidłowej dokumentacji eksploatacji pojazdów i czasu pracy kierowców,

- wyznaczenie ścisłej drogi i czasu nieregularnych przewozów pozamiejscowych,
- poprawę bezpieczeństwa ruchu drogowego w drodze określenia zakresu obowiązków i odpowiedzialności służb dyspozytorskich i kierowców za stan techniczny pojazdów samochodowych.

- § 4.1. Czas pracy kierowców ciężarowych pojazdów samochodowych nie powinien przekraczać 250 godzin miesięcznie wraz z czasem pracy przyznanym na codzienną obsługę pojazdów samochodowych.
2. W razie przekroczenia czasu pracy określonego w ust. 1. wysokość funduszu premialnego przewidzianego dla kierowców ciężarowych pojazdów samochodowych - ulega odpowiedniemu zmniejszeniu zgodnie z obowiązującymi przepisami.-

Załącznik Nr. 1

do zasad wynagradzania
pracowników samochodowych

ZASADY WYNAGRADZANIA KIEROWCÓW I POMOCNIKÓW KIEROWCÓW
SAMOCODÓW CIĘŻAROWYCH W TRANSPORCIE NIEZORGANIZOWANYM

1. Wynagrodzenie zasadnicze

1. Kierowcom i pomocnikom kierowców pojazdów samochodowych za każdą godzinę pracy przysługuje wynagrodzenie zgodnie z tabelą stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz tabelą zaszeregowania.

Tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego
kierowców i pomocników kierowców

Grupa płac	Stawka w złotych na 1 godzinę
I	5,50
II	4,80
III	4,00
IV	3,50

Tabela zaszeregowania kierowców i pomocników kierowców

L.p.	Funkcja i warunki	Grupa płac
1.	Kierowcy o ile spełniają równocześnie następujące warunki : a/ posiadają pozwolenie na prowadzenie pojazdów mechanicznych pierwszej kategorii, b/ posiadają kwalifikacje montera co najmniej IV kategorii taryfikatora kwalifikacyjnego transportu drogowego i lotniczego.	

L.p.	Funkcje i warunki	Grupa płac
	c/ mają co najmniej 5-letni staż pracy na pojeździe samochodowym	I
	d/ prowadzą autobusy - pojazdy ciężarowe o ładowności łącznie z przyczepami co najmniej 5 ton lub pojazdy specjalne.	
2.	Kierowcy, którzy posiadają pozwolenie na prowadzenie pojazdów mechanicznych pierwszej kategorii oraz w dniu wejścia w życie niniejszych zasad byli zaszeregowani do I grupy płac co najmniej od roku	I
3.	Kierowcy o ile spełniają następujące warunki :	
	a/ posiadają pozwolenie na prowadzenie pojazdów mechanicznych drugiej kategorii, co najmniej 3-letni staż pracy na pojeździe samochodowym oraz prowadzą autobusy, pojazdy ciężarowe /bez względu na ładowność/ lub specjalne	II
	b/ albo posiadający pozwolenie na prowadzenie pojazdów mechanicznych pierwszej kategorii a nie odpowiadający w pełni warunkom określonym dla pierwszej grupy płac	
4.	Kierowcy nie wymienieni pod lp. nr. 1,2 i 3.	III
5.	Pomocnicy kierowców	IV

2. Dodatek za prowadzenie pojazdów mechanicznych.

- 1/ Kierowcom pojazdów samochodowych za każdą godzinę pracy przysługuje dodatek do stawki wynagrodzenia zasadniczego za prowadzenie niektórych pojazdów samochodowych w następującej wysokości :

L.p.	Rodzaj pojazdu mechanicznego	Wysokość dodatku za 1 godz. pracy w zł.
1.	Pojazd o ładowności od 3,5 do 5 ton	0,50
2.	Pojazd o ładowności powyżej 5 ton	1,00
3.	Pojazd specjalny /pogotowie techniczne, samochód warsztatowy/	1,50
4.	Autobus	1,50
5.	Mikrobus	0,50

2/ Za pracę na w/w pojazdach z przyczepami dodatek przysługujący kierowcom prowadzącym pojazdy, zwiększa się o 0,50 zł. za każdą przyczepę z tym, że łącznie dodatek nie może przekraczać 1,50 zł.

3/ Pomocnicy kierowców otrzymują dodatek w wysokości 0,50 zł. za każdą godzinę na pojazdach, o których mowa w ust. 2 pkt. 1 i 2.

3. Premia za oszczędność paliwa płynnego.

1/ Kierowcom przysługuje miesięczna premia za każdy zaoszczędzony litr paliwa płynnego /benzyny, oleju napędowego/, w stosunku do normy zużycia dla danego rodzaju /marki, typu/ pojazdu na określonej ilości kilometrów przebiegu ustalonej zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami wydanymi przez Ministra Komunikacji w następującej wysokości :

- za każdy zaoszczędzony ltr benzyny - 3.50 zł.
- za każdy zaoszczędzony litr oleju napędowego - 1,50 zł.

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

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

3/ Jeżeli w ciągu okresu obliczeniowego do wypracowania premii, o której mowa w rub. 1 przyczyniło się kilku kierowców, uzyskaną premię dzieli się pomiędzy nich proporcjonalnie do ilości przejechanych kilometrów.

4/ Pomocnikom kierowców przysługuje miesięczna premia w wysokości 15 procent premii uzyskanej przez kierowcę,

5/ Kierownik zakładu pracy ma obowiązek potrącenia kierowcom 100 procent ceny paliwa zużytego ponad ustaloną normę.

Potrąceń dokonuje się ze wszystkich premii przypadających kierowcom w danym okresie obliczeniowym,

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

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

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

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

4. Premia za zdanie opon nadających się do użycia w trakcji konnej lub bieżnikowania.

1/ Kierowcom przysługuje premia za zdanie opon, które osiągnęły już normę przebiegu, a nadają się do użycia w trakcji konnej lub bieżnikowania w następującej wysokości :

- dla opon importowanych - 12 procent ceny opony /nowej względnie protektorowanej/

- dla opon krajowych - 15-17 procent ceny opony /nowej względnie protektorowanej/.

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

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

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

5/ W przypadkach dalszego eksploataowania opony po osiągnięciu przez nie normy przebiegu określonej zgodnie z postanowieniami ust. 4 pkt. 3, kierowcy przysługuje za każdy tysiąc kilometrów przebiegu, ponad normę, premia w wysokości 0,5 procent.

Premia ta jest wypłacana niezależnie od premii określonej w ust.4. pkt. 1 - 4.

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

6/ Jeżeli do wypracowania premii przyczyniło się kilku kierowców uzyskana premia dzieli się pomiędzy nich proporcjonalnie do ilości przejechanych kilometrów.

7/ Niezależnie od premii wypłaconej kierowcom, pomocnikom kierowców przysługuje premia, o której mowa w ust. 4 pkt. 1 i 5 w wysokości 20 procent premii uzyskanej przez kierowcę, o ile wraz z nim stanowi stałą obsługę pojazdu mechanicznego.

5. Premia za osiągnięcie normy przebiegu przed naprawą główną.

1/ Kierowcom przysługuje jednorazowa premia za osiągnięcie normy przebiegu przed naprawą główną w wysokości do 800 zł.

2/ Za podstawę premiowania przyjmuje się osiągnięcie ustalonej przez Ministra Komunikacji normy przebiegu do naprawy głównej.

Liczbę kilometrów przebiegu pojazdu ustala się na podstawie sprawnie działającego licznika kilometrów.

3/ Premia nie przysługuje w przypadku, gdy pojazd przed osiągnięciem normy przebiegu międzynaprawczego poddany został więcej niż 2 naprawom średnim.

4/ Jeżeli do uzyskania premii przyczyniło się kilku kierowców, premię dzieli się proporcjonalnie do ilości kilometrów przejechanych przez każdego kierowcę.

5/ W celu stwierdzenia, czy stan techniczny pojazdu jest odpowiedni i pojazd może być nadal eksploatowany po osiągnięciu normy przebiegu, pojazd powinien być poddany przeglądowi technicznemu przez specjalnie powołaną komisję.

6/ Wysokość premii w ramach ustalonych stawek powinna być uzależniona od odpowiedniego stanu technicznego pojazdu po osiągnięciu normy przebiegu z tym, że najwyższą premię przyznaje się w przypadku gdy komisja, o której mowa w pkt. 3 orzeknie, że pojazd samochodowy może osiągnąć jeszcze co najmniej 10 tys. km. po osiągnięciu normy przebiegu.

7/ Pomocnikom kierowców przysługuje premia, o której mowa w pkt. 1 w wysokości do 160 zł.

6. Premia indywidualna.

1/ Kierowcom i pomocnikom kierowców poza wynagrodzeniem zasadniczym może być przyznana premia indywidualna, zgodnie z regulaminem premiowania do wysokości 25 procent wynagrodzenia zasadniczego.

2/ Na wypłatę w/w premii tworzy się fundusz w wysokości do 20 procent płac zasadniczych kierowców i pomocników kierowców, liczonych łącznie z dodatkami za prowadzenie niektórych pojazdów mechanicznych.

3/ Wysokość premii indywidualnej dla kierowców uzależniona jest od :

- a/ przestrzegania dyscypliny pracy i ustalonego czasu pracy,
- b/ przestrzegania przepisów ruchu drogowego i punktualności jazdy,
- c/ dbałości o stan techniczny pojazdu i o jego wygląd,
- d/ poprawnego stosunku do dysponentów pojazdu,
- e/ brak skarg na niewłaściwe wykonywanie obowiązków służbowych.

4/ Kierownik zakładu pracy może w porozumieniu z radą zakładową opracować bardziej szeregowo regulaminy premiowania.

5/ Fundusz premiowy w maksymalnej wysokości tj. 20 procent płac zasadniczych może być ustalony tylko w przypadku nie przekroczenia limitu 250 godzin pracy miesięcznie.

6/ W przypadku przekroczenia limitu 250 godzin pracy miesięcznie fundusz premiowy ulega zmniejszeniu według niżej podanych zasad.

Ilość godzin pracy w miesiącu	Wielkość funduszu premiowego w procentach
do 250	do 20
251 - 255	do 16
261 - 265	do 10
266 - 270	do 7
ponad 270	do 3

7/ Premia indywidualna nie może przekraczać 25% płacy zasadniczej, łącznie z dodatkiem za prowadzenie niektórych rodzajów pojazdów mechanicznych.

- 8/ Wysokość premii indywidualnej ustala kierownik zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową.
 - 9/ Przyznanie premii indywidualnej uzależnia się od wykonania zadań określonych w szczegółowych regulaminach premiowania.
 - 10/ W przypadkach szczególnie uzasadnionych /np. klęski żywiołowe/limit 250 godzin pracy miesięcznie może być przekroczony decyzją jednostki nadrzędnej.
 - 11/ Pomocnikom kierowców przysługuje premia do wysokości 50% premii przyznanej kierowcy, z którym pomocnik współpracuje pod warunkiem należytego wywiązywania się z obowiązków służbowych.
7. Wynagrodzenie w okresie naprawy głównej i średniej.
- 1/ W okresie naprawy głównej i średniej kierowca i pomocnik kierowcy otrzymują tylko wynagrodzenie wg stawki wynagrodzenia zasadniczego /ust. 1/.
 - 2/ Jeżeli kierowca lub pomocnik kierowcy jest bezpośrednio zatrudniony w pełnym wymiarze godzin pracy przy naprawie głównej lub średniej, może otrzymać premie zgodnie z zasadami premiowania pracowników warsztatowych, nie wyższą jednak niż w wysokości do 35 procent wynagrodzenia zasadniczego.
8. Wynagrodzenie na pojazdach samochodowych napędzanych gazem.
- Kierowcom i pomocnikom kierowców przysługuje za jazdę na pojazdach samochodowych napędzanych gazem dodatek w wysokości 8 gr. za każdy przejechany kilometr.
9. Wynagrodzenie za dodatkowe czynności spedycyjno-załadownicze.
- 1/ Kierowcom i pomocnikom kierowców przysługuje za każdy dzień faktycznie wykonywanej pracy, dodatkowe wynagrodzenie za wykonywanie czynności nie wchodzących w zakres ich normalnych obowiązków, a mianowicie :
 - a/ za prace załadunkowe i wyładunkowe,
 - b/ za pełnienie funkcji konwojenta połączonej z odpowiedzialnością materialną,
 - c/ za czynności spedycyjno-rozliczeniowe.
 - 2/ Dodatek za dzień, w którym kierowca faktycznie wykonuje czynności dodatkowe, o których mowa w pkt. 1 może być ustalony w wysokości :

- a/ do 5 zł., jeśli kierowca wykonuje dodatkowe czynności w czasie nie przekraczającym 4 godziny dziennie,
- b/ do 10 zł., jeśli kierowca wykonuje dodatkowe czynności w czasie przekraczającym 4 godziny dziennie.

Załącznik Nr 2

od zasad wynagradzania pracowników samochodowych.

ZASADY WYNAGRADZANIA KIEROWCÓW SAMOCHODÓW OSOBOWYCH

1. Wynagrodzenie zasadnicze

- 1/ Kierowcom samochodów osobowych za każdą godzinę pracy przysługuje wynagrodzenie zgodnie z tabelą stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz tabelą zaszeregowania.

Tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego kierowców samochodów osobowych

<u>Grupa płac</u>	<u>Stawka w zł. na 1 godz.</u>
I	5,50
II	4,80
III	4,00

Tabela zaszeregowania kierowców samochodów osobowych

<u>L.p.</u>	<u>Funkcja i warunki</u>	<u>Grupa płac</u>
1	Kierowcy, którzy mają pozwolenie na prowadzenie pojazdów mechanicznych pierwszej kategorii, jeżeli : a/ w dniu wejścia w życie niniejszych zasad byli zaszeregowani do I grupy płac co najmniej od roku bądź b/ ze względu na stan zdrowia zostali przeniesieni z pojazdu ciężarowego lub pojazdu specjalnego na samochód osobowy, pod warunkiem przepracowania na wymienionych rodzajach pojazdów co najmniej 10 lat.	I
2.	Kierowcy, którzy posiadają pozwolenie na prowadzenie pojazdów mechanicznych pierwszej kategorii	II
3.	Kierowcy nie wymienieni wyżej	III

2. Premia za oszczędność paliwa płynnego

1. Kierowcom przysługuje premia za każdy zaoszczędzony litr paliwa płynnego /benzyny, oleju napędowego/ w stosunku do normy zużycia dla danego rodzaju /marki, typu/, pojazdu na określoną ilość kilometrów przebiegu ustalonej zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami wydanyymi przez Ministerstwo Komunikacji w następującej wysokości :

- za każdy zaoszczędzony litr benzyny - 3,50 zł.

- za każdy zaoszczędzony litr oleju napędowego - 1.50 zł.

2/ Ilość przejechanych kilometrów powinna być obliczona na podstawie sprawnie działającego licznika,
W razie braku sprawnie działającego licznika premia nie może być wypłacona.

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

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

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

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

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

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

3. Premia za zdanie opon nadających się do użytku w trakcji konnej lub do bieżnikowania.

1/ Premia przysługuje za zdanie opon, które osiągnęły już normę przebiegu, a nadają się do użycia w trakcji konnej lub do bieżnikowania w następującej wysokości :

- dla opon importowanych - 12 procent ceny opony /nowej względnie protektorowanej/,
 - dla opon krajowych - 15 - 17 procent opony /nowej względnie protektorowanej/.
- 2/ Przy eksploatacji opon zawierających elementy metalowe, warunkiem przyznania premii jest osiągnięcie normy przebiegu opony,
 - 3/ Normy przebiegu opony ustala się zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami wydanymi przez Ministra Komunikacji.
 - 4/ Ilość kilometrów przebiegu ustala się na podstawie zapisów w karcie ewidencyjnej ogumienia dokonanych w oparciu o karty drogowe pojazdów samochodowych.
 - 5/ W przypadkach dalszego eksploataowania opony po osiągnięciu przez nią normy przebiegu, określonej zgodnie z postanowieniami ust. 3 pkt. 3 kierowcy przysługuje za każdy tysiąc kilometrów przebiegu ponad normę premia w wysokości 0,5 procent.
Premia jest wypłacana niezależnie od premii określonej w ust. 3 pkt. 1 - 4.
Warunkiem wypłacenia tej premii jest zdanie opon w stanie nadającym się do użycia w trakcji konnej lub do bieźnikowania. Warunek ten nie dotyczy opon zawierających elementy metalowe.
 - 6/ Jeżeli do wypracowania premii przyczyniło się kilku kierowców, uzyskaną premię dzieli się pomiędzy nich proporcjonalnie do liczby przejechanych kilometrów.
4. Premia za osiągnięcia normy przebiegu przed naprawą główną
- 1/ Kierowcom przysługuje jednorazowa premia za osiągnięcie normy przebiegu przed naprawą główną w wysokości do 700 zł.
 - 2/ Za podstawę premiowania przyjmuje się osiągnięcie ustalonej przez Ministra Komunikacji normy przebiegu do naprawy głównej.
Liczbę kilometrów przebiegu pojazdu ustala się na podstawie sprawnie działającego licznika kilometrów.
 - 3/ Premia nie przysługuje w przypadku, gdy pojazd przed osiągnięciem normy przebiegu międzynaprawczego poddany został więcej niż 2 naprawom średnim.
 - 4/ Jeżeli do uzyskania premii przyczyniło się kilku kierowców, premię dzieli się proporcjonalnie do ilości kilometrów przejechanych przez każdego kierowcę.

5/ W celu stwierdzenia, czy stan techniczny pojazdu jest odpowiedni i pojazd może być nadal eksploatowany po osiągnięciu normy przebiegu, pojazd powinien być poddany przeglądowi technicznemu przez specjalnie powołaną komisję.

6/ Wysokość premii w ramach ustalonych stawek powinna być uzależniona od odpowiedniego stanu technicznego pojazdu po osiągnięciu normy przebiegu, z tym, że najwyższą premię przyznaje się w przypadku, gdy komisja, o której mowa w pkt. 5 orzeknie, że pojazd samochodowy może osiągnąć jeszcze, co najmniej 10 tys. km po osiągnięciu normy przebiegu.

5. Wynagrodzenie w okresie naprawy głównej i średniej

1/ W okresie naprawy głównej i średniej kierowca otrzymuje wynagrodzenie wg stawki wynagrodzenia zasadniczego.

2/ Jeżeli kierowca jest bezpośrednio zatrudniony w pełnym wymiarze godzin pracy przy naprawie głównej lub średniej, może otrzymać premię zgodnie z zasadami premiowania pracowników warsztatowych, nie wyższą jednak niż w wysokości do 35 procent wynagrodzenia zasadniczego.

6. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, niedziele i święta oraz za pracę nocną:

1/ Do kierowców stosuje się ogólnie obowiązujące przepisy o czasie pracy i o opłacaniu godzin nadliczbowych.

2/ Do czasu pracy określonego w pkt. 1/ wlicza się czas zużyty na obsługę codzienną pojazdu mechanicznego.

3/ Za normalną pracę nocną przysługuje wynagrodzenie z dodatkiem w wysokości 10% stawki wynagrodzenia zasadniczego.

Załącznik Nr 3

do zasad wynagradzania
pracowników samochodowych

ZASADY WYNAGRADZANIA DYSPOZYTORÓW TABORU SAMOCHODOWEGO

1. Wynagrodzenie zasadnicze

- 1/ Pracownikom kierującym bezpośrednio pracą taboru samochodowego zwanym w dalszym ciągu dyspozytorami przysługuje miesięczne wynagrodzenie zasadnicze zgodnie z poniższą tabelą płac :

Kierownik warsztatu pomocniczego stacji obsługi	900	-	1.300 zł
Dyspozytor, z-ca kierownika warsztatu pomocniczego, stacji obsługi	800	-	1.200 zł
Kierownik garażu	800	-	1.100 zł
Kontroler techniczny	800	-	1.200 zł

2. Premie indywidualne

- 1/ Dyspozytorzy taboru samochodowego mogą otrzymywać premię indywidualną w wysokości do 40 procent stawki wynagrodzenia zasadniczego.
- 2/ Wysokość premii dla dyspozytora uzależniona jest od stopnia wykorzystania liczby godzin nadliczbowych kierowców i pomocników kierowców planowanej na dany miesiąc.
- 3/ Premia indywidualna może wynosić :
- a/ za utrzymanie się w limicie godzin nadliczbowych - do 30 procent,
 - b/ za każde 2 procent obniżenia godzin nadliczbowych premia wzrasta o 1 procent - maksymalnie do 40 procent,
 - c/ w przypadku przekroczenia limitu godzin nadliczbowych premia ulega obniżeniu o 1 procent za każdy 1 procent przekroczenia.
- 4/ Warunkami, od których powinna być uzależniona wysokość indywidualnej premii dla dyspozytorów są :
- a/ nie przekroczenie przez kierowców i ich pomocników ustalonego limitu godzin nadliczbowych,

- b/ sprawne działanie pojazdów mechanicznych w okresie danego miesiąca,
 - c/ terminowe przydzielenie pojazdów do dyspozycji użytkowników,
 - d/ prawidłowa weryfikacja kart drogowych i innych dokumentów eksploatacyjno-przewozowych.
- 5/ Kierownik zakładu może w porozumieniu z radą zakładową opracować bardziej szczegółowe regulaminy premiowania.

Załącznik Nr 4
do zasad wynagradzania
pracowników samochodowych

ZASADY WYNAGRADZANIA ROBOTNIKÓW ZATRUDNIONYCH
W POMOCNICZYCH WARSZTATACH POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH

/stacji obsługi/

1. Wynagrodzenie zasadnicze

1/ Robotnikom zatrudnionym w pomocniczych warsztatach pojazdów samochodowych /stacji obsługi/ za każdą godzinę pracy przysługuje wynagrodzenie zgodnie z tabelą stawek wynagrodzenia zasadniczego oraz tabelą zaszeregowania.

Tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego robotników zatrudnionych w pomocniczych warsztatach pojazdów samochodowych.

Grupa płac	Stawka w zł. za 1 godzinę
VIII	7,20
VII	6,45
VI	5,75
V	5,10
IV	4,55
III	4,05
II	3,60
I	3,20

Tabela zaszeregowania robotników zatrudnionych w pomocniczych warsztatach pojazdów samochodowych

Lp.	Nazwa specjalności	Grupa zaszeregowania
1.	Blacharz nadwoziowy	IV - VIII
2.	Elektromonter samochodowy	IV - VIII
3.	Kowal samochodowy	V - VII
4.	Lakiernik samochodowy	VI - VIII
5.	Monter podwoziowy	III - VII
6.	Monter samochodowy	VI - VIII
7.	Monter silnikowy	IV - VIII
8.	Monter zespołów	III - VII
9.	Palacz	III - V
10.	Spawacz	V - VII
11.	Stolarz nadwoziowy	V - VII
12.	Slusarz samochodowy	V - VII
13.	Tapicer samochodowy	V - VI
14.	Tokarz	IV - VIII
15.	Wulkanizator	IV - VIII
16.	Zmywacz samochodów	III
17.	Pomoc fachowa	II - III
18.	Dozorca	I - II
19.	Sprzątaczką	I

UWAGA: Przy zaszeregowaniu robotników do poszczególnych grup wynagrodzenia należy posługiwać się taryfikatorem kwalifikacyjnym transportu drogowego i lotniczego /część IV - remont i obsługa taboru samochodowego/.

2. Premie indywidualne

- 1/ dla celów premiowania robotników wyodrębnionych pomocniczych warsztatów samochodowych tworzy się fundusz premiowy, który nie może przekraczać 60 procent płac zasadniczych robotników zatrudnionych w poszczególnych warsztatach pojazdów samochodowych.
- 2/ Robotnicy pomocniczych warsztatów samochodowych mogą otrzymać z powyższego funduszu premiowego premie indywidualne w wysokości do 80 procent wynagrodzenia zasadniczego, z wyjątkiem dozorczy i sprzątaczek.

3/ Wysokość premii uzależnia się od :

- a/ przestrzegania dyscypliny pracy,
- b/ terminowego wykonania napraw,
- c/ jakościowo dobrego wykonania napraw,
- d/ przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- e/ właściwego stosunku do mienia społecznego /narzędzi, oraz materiałów używanych przy przeprowadzaniu naprawy/.

4/ Kierownik zakładu pracy może w porozumieniu z radą zakładową opracować bardziej szczegółowe regulaminy premiowania.

3. Dodatek za prace w warunkach szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia.

1/ Robotnikom pomocniczych warsztatów samochodowych wykonującym pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych przysługuje dodatek w następującej wysokości :

Grupa I - dodatek w wysokości 0,25 zł za godzinę przysługuje przy wykonywaniu następujących prac :

- a/ Mycie detali w benzynie, olejach, gazowych, nafcie, acetonie, spirytusie - przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy,
- b/ czyszczenie ręczne /płukanie/zbiorników paliwa,
- c/ obsługa automatów chłodzonych olejami lub emulsją przy szczególnie drażniących chłodziwach /w tym przypadku dodatek może być wypłacany tylko w wyjątkowych okolicznościach po uprzednim każdorazowym uzyskaniu opinii wojewódzkiej stacji sanitarno-epidemiologicznej/.
- d/ Prace monterskie przy naprawach i przeglądach instalacji doprowadzających gaz w samochodach zgazyfikowanych,
- e/ ładowanie akumulatorów,
- f/ destylowanie elektrolitów,
- g/ przygotowanie, nalewanie i nasywanie elektrolitum /elektroliter/ przy produkcji ogni i baterii.
- h/ prace przy sortowaniu ręcznym i przerabianiu ołowiu,
- i/ usuwanie lakieru z karoserii środkami chemicznymi.

Grupa II - dodatek w wysokości 0,50 zł za godzinę przysługuje przy wykonywaniu następujących prac :

- a/ obsługa pieców hartowniczych i kuziennych,
- b/ cynkowanie i cynkowanie,
- c/ spawanie gazowe i elektryczne /łukowe/,
- d/ malowanie i lakierowanie ręczne farbami nitro i bitumicznymi,
- e/ obsługa kotłowni i palacze przy ręcznym zasypywaniu palenisk i oczyszczaniu popielników "rusztów" przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy,
- f/ odtłuszczeniu w ługu,
- g/ natryskiwanie podwozi olejami gazowymi,
- h/ szlifowanie i polerowanie metali na sucho,
- i/ rozcieńczanie farb i lakierów,
- j/ hartowanie stali,
- k/ naprawa akumulatorów,
- l/ zlewanie akumulatorów pakciem,
- ż/ obsługa pras i młotów na gorąco,
- m/ impregnacja uzwojeń lakierem nitro,
- n/ prace przy przeprowadzaniu prób i napraw pomp wytryskowych i wytryskiwaczy paliwa silników spalinowych w przypadku zatrudnienia bez przerwy w ciągu dnia pracy,
- o/ obsługa stacji wytwornic acetylenowych i napraw wytwornic,
- p/ wulkanizacja gumy,
- r/ lutowanie przy produkcji masowej,
- s/ naprawa silników spalinowych pracujących na benzynie etylizowanej,

Grupa-III- dodatek w wysokości 0,75 zł za godzinę przysługuje przy wykonywaniu następujących prac :

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

Grupa IV - dodatek w wysokości 1.00 zł. za godzinę przysługuje przy wykonywaniu następujących prac :

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

UWAGA: przy zbiegu dwóch dodatków - przysługuje dodatek wyższy.

4. Robotnicy pełniący funkcję brygadzysty tj. kierujący i nadzorujący prasę co najmniej trzech robotników otrzymują dodatek w wysokości 10 procent wynagrodzenia zasadniczego.

Załącznik Nr. 6

do Układu Zbiorowego Pracy dla
przemysłu wikliniarsko-trzci-
niarskiego

ZASADY WYNAGRADZANIA

pracowników straży przeciwpożarowej oraz straży przemysłowej

I. Straże przeciwpożarowe

§ 1.

1. Tabela stanowisk, kwalifikacji i grup uposażenia pracowników zakładowych
jednostek ochrony przeciwpożarowej

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje		Stopień służbowy	Grupa uposa- żeń
		Wyszkolenie zawodowe oraz wykształcenie	ilość lat praktyki zawodowej		
1.	Młodszy inspek- tor ochrony przeciwpożar.	oficerskie wyszkolenie kwalifikacyjne, średnie wykształcenie	2	ogniomistrz młodszy ka- pitan	VIII-VI
2.	Kierownik och- rony przeciwpo- żarowej	podoficerskie wyszko- lenie kwalifikacyjne i specjalizujące-po- dstawowe wykształcenie	6	ogniomistrz starszy og- niomistrz	X-VIII
3.	Dowódca poste- runku	podoficerskie wykształ- cenie kwalifikacyjne i specjalizujące - podsta- wowe wykształcenie	2	sekcyjny ognio- mistrz	XII-XI
4.	Załoga poste- runku przeciw- pożarowego	wyszkolenie strażaka i przygotowanie w zakre- sie wykonywanej funkcji podstawowe wykształce- nie	1	strażak starszy strażak	XII

2. Kwalifikacje, zasady kwalifikowania.

a/ Przez wykształcenie średnie i podstawowe należy rozumieć udokumentowa-
ne ukończenie szkoły danego stopnia albo też udokumentowane złożenie
egzaminów nadających zgodnie z obowiązującymi w tej mierze przepisami
takie uprawnienia jak ukończenie szkoły średniej lub podstawowej.

b/ Przez pożarnicze wyszkolenie kwalifikacyjne lub specjalizujące należy
rozumieć udokumentowane ukończenie wykształcenia tego typu albo też

udokumentowane złożenie egzaminów nadających zgodnie z obowiązującymi w tej mierze przepisami takie uprawnienia jak ukończenie wyszkolenia tego typu.

- c/ Przez praktykę zawodową należy rozumieć praktykę nabytą podczas pracy zawodowej w jednostkach ochrony przeciwpożarowej.
- d/ Zakwalifikowanie oficerów na stanowiska kierownika ochrony przeciwpożarowej następuje na podstawie decyzji Komendanta Głównego Straży Pożarnych na wniosek dyrektora przedsiębiorstwa uzgodniony z radą zakładową.
- e/ Zakwalifikowanie podoficerów na stanowiska przewidziane w tabeli dokonuje dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z wojewódzkim komendantem straży pożarnych oraz radą zakładową.
- f/ Zakwalifikowanie strażaków i starszych strażaków dokonuje dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z powiatowym komendantem straży pożarnych oraz radą zakładową.

TABELA STAWEK
uposażenia według poszczególnych grup

Grupa uposa- żenia	Dla zatrudnionych na terenie m. st. Warszawy, m. Łodzi i Katowic			Dla zatrudnionych na pozosta- łych terenach		
	Stawki miesięczne w systemie zatrudnienia w zł.			Stawki miesięczne w systemie zatrudnienia w zł.		
	codziennie	12 x 24	24 x 24	codziennie	12 x 24	24 x 24
1	2	3	4	5	6	7
VI	1490	-	-	1370	-	-
VII	1330	-	-	1250	-	-
VIII	1240	1670	1980	1150	1550	1840
IX	1130	1520	1800	1040	1400	1660
X	1020	1370	1630	950	1280	1520
XI	900	1280	1520	850	1150	1360
XII	850	1210	1440	800	1080	1280

Uwaga: stawki płac ustalone w rubryce 2 i 5 dotyczą pracowników, których czas pracy wynosi 46 godzin tygodniowo tj. 8 godzin dziennie a w sobotę 6 godzin.

3. T A B E L A

stawek uposażenia według posiadanego stopnia służbowego

L.p.	Stopień służbowy	miesięcznie zł.
1.	Młodszy kapitan	550
2.	aspirant - st. aspirant	450
3.	starszy ogniomistrz	350
4.	ogniomistrz	300
5.	młodszy ogniomistrz	250
6.	sekcyjny	200
7.	starszy strażak	150
8.	strażak	100

§ 2.

Pracownicy ochrony przeciwpożarowej, którzy pełnią służbę w wymiarze godzin obowiązujących w danym zakładzie pracy a poza tym pełnią służbę operacyjną w godzinach poza służbowych według regulaminu ustalonego przez Komendanta Głównego Straży Pożarnych otrzymują za okres powołania do służby operacyjnej dodatek w wysokości 20% całkowitego wynagrodzenia miesięcznego.

Do służby operacyjnej powołuje pracownika dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z wojewódzkim komendantem straży pożarnych.

§ 3.

1. Pracownicy ochrony przeciwpożarowej mogą pełnić służbę w systemie 12 godzin służby i 24 godziny wolne od służby lub w systemie 24 godziny służby i 24 godziny wolne od służby. System ustala dyrektor przedsiębiorstwa w sposób wykluczający stosowanie wynagrodzeń za godziny nadliczbowe.

2. W przypadku pełnienia służby w systemie 24 godzin służby pracownicy ochrony przeciwpożarowej otrzymują w miesiącu dodatkowe 48 godzin wolnych od służby.

§ 4.

Pracownicy ochrony przeciwpożarowej, którzy pełnią służbę w zakładach pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia otrzymują dodatek specjalny w wysokości i na zasadach określonych przepisami dla pracowników zatrudnionych w tych zakładach.

§ 5.

1. Pracownicy ochrony przeciwpożarowej mają prawo do nagród z funduszków nagród zakładów pracy, w których są zatrudnieni na zasadach określonych dla pracowników tych zakładów.
2. Pracownikom ochrony przeciwpożarowej przysługują deputaty i inne świadczenia wynikające z obowiązującego w danym zakładzie układu zbiorowego pracy.

II. Uzbrojone stráže przemysłowe

§ 1.

1. Tabela stanowisk i wynagrodzeń zasadniczych

Lp.	Stanowisko	Zasady wynagrodzenia miesięcznego przy systemie zatrudnienia	
		8 godzin służby na 16 godz. wolnych	12 godzin służby na 24 godziny wolne
1	2	3	4
1.	Komendant		
	Oddziału I kat.	1400 - 1900	-
	" II "	1300 - 1750	-
	" III "	1100 - 1600	-
	" IV "	1000 - 1400	-
2.	Zastępca komendanta		
	Oddziału I kat.	1200 - 1650	-
	" II "	1050 - 1450	-
	" III "	950 - 1300	-
3.	Dowódca warty w		
	Oddziale I i II kat.	850 - 1150	1170 - 1590
	" III i IV "	800 - 1100	1100 - 1520
1.	Starszy wartownik	750 - 950	1030 - 1310
2.	Wartownik	700 - 850	970 - 1170
3.	Młodszy wartownik	650 - 750	890 - 1030

2. Pracownik może być zaszeregowany na stanowisko wartownika w zasadzie po co najmniej rocznym stażu pracy na stanowisku młodszego wartownika, a na stanowisko starszego wartownika w zasadzie po co najmniej dwuletnim stażu pracy na stanowisku wartownika. Decyzję o zaszeregowaniu na wyższe stanowisko bez odbywania pełnego wymaganego stażu pracy podejmie w zasadniczych przypadkach kierownik jednostki nadrzędnej.-

3. Stanowiska komendanta oddziału i zastępcy komendanta oddziału są stanowiskami kierowniczymi w rozumieniu art. 16/ a/ ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu.

§ 2.

Zakładowe oddziały straży w zależności od ich liczebności, zalicza się do kategorii :

- I przy ilości ponad 100 pracowników straży,
- II " " od 51 do 100 pracowników straży,
- III " " od 26 do 50 " "
- IV " " do 26 pracowników straży.

§ 3.

1. Ilość stanowisk funkcyjnych w każdym oddziale straży w zależności od jego kategorii ustala się następująco :

Kategoria oddziału	Maksymalna ilość stanowisk funkcyjnych		
	komendant oddziału	zastępca komendanta oddziału	dowódca warty
I	1	1	3
II	1	1	3
III	1	1	3
IV	1	-	3

2. W oddziałach straży zatrudniających nie więcej niż 12 pracowników nie tworzy się stanowiska dowódcy warty.

§ 4.

1. Pracownikom straży przysługuje dodatek za nieprzerwany okres pracy w straży przemysłowej w jednym zakładzie pracy w wysokości :

- 1/ 5% zasadniczego wynagrodzenia po 5 latach pracy,
- 2/ 10% zasadniczego wynagrodzenia po 10 latach pracy.

2. Nieprzerwany okres pracy, o którym mowa w ust. 1, liczy się od dnia 1 maja 1950 r.

3. Dodatek może być wypłacany rocznie lub miesięcznie. Decyzja w tej sprawie należy do kierownika zakładu pracy.

4. Dodatek jest wolny od podatku od wynagrodzeń.
5. Pracownik straży przemysłowej nie traci ciągłości pracy wymaganej przy przyznaniu dodatku, jeśli ciągłość tę zachował zgodnie z obowiązującymi przepisami w zakresie uprawnień urlopowych.

§ 5.

1. Pracownik, który w myśl przepisów dotychczasowych nabył prawo do dodatku za wysługę lat w kwocie wyższej aniżeli wynikająca z przepisu § 4 ust. 1, zachowuje prawo do dodatku w dotychczasowej kwocie.
2. Pracownik, który w myśl przepisów dotychczasowych pobierał dodatek za wysługę lat z tytułu 2 lat pracy, zachowuje prawo do tego dodatku w kwocie dotychczasowej - do czasu nabycia prawa do dodatku w myśl przepisu § 4 ust.1.

§ 6.

1. Pracownicy straży mogą być zatrudnieni według jednego z następujących systemów zatrudnienia :
 - 1/ 8 godzin służby i 16 godzin wolnych od służby,
 - 2/ 12 godzin służby i 24 godziny wolne od służby.
2. Przy systemie zatrudnienia wymienionym w ust. 1 pkt. 1 pracownikowi przysługuje jeden dzień w tygodniu wolny od służby. Dzień ten co trzy tygodnie powinien przypadać w niedzielę.

Przy systemie zatrudnienia wymienionym w ust. 1 pkt. 2 dzień wolny nie przysługuje z tym, że harmonogram służby należy tak ustalić, aby 24 godziny wolne od służby przypadły raz na trzy tygodnie w niedzielę.

§ 7.

1. Przy zatrudnieniu według systemu 8 godzin służby i 16 godzin wolnych od służby wynagrodzenia dodatkowe za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje za godziny przekraczające 8 godzin służby na dobę, a w sobotę 6 godzin służby na dobę oraz 46 godzin służby na tydzień.
2. Za godzinę pracy w dniu wolnym w tygodniu od służby przysługuje wynagrodzenie zwiększone o 100% -wy dodatek.

§ 8.

1. Przy zatrudnieniu według systemu 12 godzin służby na 24 godziny wolne od służby wynagrodzenie dodatkowe za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje za godziny przekraczające 12 godzin służby na dobę i 240 godzin służby miesięcznie.
2. Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe nie przekraczające 12 godzin służby na dobę do 240 godzin służby miesięcznie wraz z dodatkiem za pracę w godzinach nadliczbowych jest wliczone do stawki wynagrodzenia miesięcznego określonego w tabeli § 1 ust. 2 kol. 4/.

§ 9.

Za pracę nocną wykonywaną od godz. 22 do godz. 6 pracownicy otrzymują dodatek nocny w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego.

§ 10.

Zatrudnienie w godzinach nadliczbowych może mieć miejsce za każdorazową zgodą kierownika zakładu pracy jedynie w wyjątkowych, szczególnie uzasadnionych przypadkach, gdy zachodzi konieczność zapewnienia ciągłości ochrony danego obiektu z uwagi na brak zastępstwa.

§ 11.

Za pracę w godzinach nadliczbowych § 7 i § 8 ust. 1 pracownicy otrzymują wynagrodzenie zwiększone o dodatki przewidziane ustawą o czasie pracy w przemyśle i handlu, przy czym stawki godzinowe należy obliczać dzieląc wynagrodzenie miesięczne :

- 1/ przy systemie wymienionym w § 6 ust. 1 pkt. 1 przez 200 godz.
- 2/ przy systemie wymienionym w § 6 ust. 1 pkt. 2 przez 276 godzin.

III. Zasady wynagradzania nieuzbrojonych strażników pilnujących mienia zakładów pracy.

§ 1.

1. Nieuzbrojonym strażnikom pilnującym mienia zakładów pracy przysługuje wynagrodzenie według następujących stawek płacy. :

<u>Stanowisko</u>	<u>Stawka godzinowa w zł.</u>
Strażnik	2,60
Starszy strażnik	2,70
Dowódca warty	3,00

2. Za normalną pracę w nocy od godziny 22 do godziny 6 przysługuje dodatek nocny w wysokości 10% płacy zasadniczej.
3. Dodatki lokalne nie przysługują, ponieważ zostały włączone do stawek płac /ust..1./.

§ 2.

1. Czas pracy strażników wynosi 46 godzin tygodniowo /8 godzin dziennie, a w soboty 6 godzin/.
2. Na wniosek strażników może być stosowany następujący harmonogram pracy: 12 godzin pracy i 24 godziny wolne. Przy tym harmonogramie czas pracy nie może przekraczać 240 godzin miesięcznie, łącznie z pracą w niedzielę. Należy stosować zasadę, że wolny dzień w tygodniu powinien obowiązkowo przypadać raz na trzy tygodnie w niedzielę.
3. Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje wynagrodzenie z dodatkiem za godziny nadliczbowe, według art. 16 ustawy z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu.
4. Przy pracy według harmonogramu - 12 godzin pracy i 24 godziny wolne, za pracę w godzinach nadliczbowych uważa się pracę przekraczającą czas pracy, wynikającą z normalnego rozkładu zajęć i wynoszący ponad 46 godzin tygodniowo.

§ 3.

Powyższe zasady wynagradzania mogą być stosowane wtenczas, gdy w zakładzie istnieje zorganizowana straż nieuzbrojona /z dowódcą warty itp./.

Załącznik Nr. 7

do Układu Zbiorowego Pracy dla
przemysłu wikliniarsko-trzciniar-
skiego.

ZASADY WYNAGRADZANIA

pracowników zatrudnionych przy
pilnowaniu.

1. Do osób zatrudnionych przy pilnowaniu zalicza się :
 - a. dozorców
 - b. portierów
 - c. portierów - rewidentów.
2. Czas pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu regulowany jest według postanowień Rozporządzenia Ministra Pracy i Opieki Społecznej z dnia 26.I.1922 r. /Dz. Ust. Nr. 18 poz. 148/
3. Przy pracy na dwie zmiany w ciągu doby, przesuwanie zmian winno następować nie rzadziej, niż co 14 dni.
4. Osobom zatrudnionym przy pilnowaniu przysługuje co 7-my dzień /36 godzin/ wolny od pracy.
5. Osoby zatrudnione przy pilnowaniu nie otrzymują dodatków za pracę w niedzielę z tym, że co 3-ci dzień wolny od pracy, o którym mowa w ust.4 winien przypadać w niedzielę.
6. Zatrudnianie osób przy pilnowaniu w dni wolne od pracy oraz ponad 12 godzin na dobę nie powinno mieć miejsca. W wyjątkowym wypadku zaistnienia konieczności, zatrudnianie wyż. wym. osób w dni wolne od pracy lub ponad 12 godzin na dobę może nastąpić po uprzednim uzgodnieniu z Zarządem Okręgowym Związku Zawodowego. Uzgodnienie dokonane ustnie lub telefonicznie winno być potwierdzone pisemnie przez Zarząd Okręgowy Związku Zawodowego w ciągu 15 dni od daty przepracowania godzin nadliczbowych.
7. W przypadku zatrudnienia osób wymienionych w ust. 1 w przypadający dzień wolny od pracy lub ponad 12 godzin na dobę, pracownikowi należy udzielić takiej samej ilości godzin wolnych od pracy jaką przepracował poza normalną kolejną służby. Udzielenie godzin wolnych od pracy winno nastąpić nie później jak w ciągu 15 dni od dnia przepracowania tych godzin. Niezależnie od udzielenia godzin wolnych od pracy, pracownikowi za przepracowane godzin w dni wolne od pracy i ponad 12 godzin na dobę należy wypłacić wynagrodzenie jak za normalne godziny pracy.

8. Osoby zatrudnione przy pilnowaniu wynagradzane są według stawek godzinowych określonych w załączniku Nr. 1 Układu Zbiorowego.
9. W przypadku ustalenia szczególnej odpowiedzialności wynagrodzenie podane w ust. 8 może być podwyższone o 10%.
10. W przypadku przedłużenia czasu pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu ponad 8 godzin na dobę /względnie ponad 6 godzin w sobotę/ osoby zatrudnione przy pilnowaniu otrzymują oprócz płacy należnej im jak wyżej, dodatek wynoszący 10% płacy godzinowej za każdą godzinę przepracowaną ponad 8 godzin na dobę /względnie ponad 6 godzin w sobotę/.
11. Za pracę w dni wolne od pracy, dni świąteczne i ponad 12 godzin na dobę, w przypadku nie udzielenia godzin wolnych, osoby zatrudnione przy pilnowaniu otrzymują dodatek wynoszący 100% płacy godzinowej za każdą przepracowaną godzinę.
12. Za pracę w godzinach nocnych /między godziną 22-gą i 6-tą/ osoby zatrudnione przy pilnowaniu otrzymują dodatek wynoszący 10% płacy godzinowej za każdą godzinę przepracowaną w nocy.

Załącznik Nr. 8

do Układu Zbiorowego Pracy
dla przemysłu wikliniarsko-
trzciniarskiego

ZRYCZAŁTOWANE DODATKI PIENIĘŻNE

1. Pracownicy fizyczni niezależnie od wynagrodzenia za wykonaną pracę mogą otrzymywać zryczałtowane dodatki przy pracach niżej podanych w wysokości:

za rozpalanie kotła - palacz	6,90 zł
za wygaszenie kotła - palacz	2,30 zł
za dozorowanie kotła w czasie przerwy obiadowej	2,30 zł

2. Pracownicy fizyczni /woźnice/ niezależnie od wynagrodzenia za wykonywaną pracę mogą otrzymywać zryczałtowane dzienne dodatki za pracę przy obsłudze koni stanowiących własność państwa - w wysokości :

a/ za obsługę konia	16,40 zł
b/ za obsługę 2 koni	24,60 zł
c/ za obsługę każdego następnego po	9,00 "

Do obowiązków woźnicy obsługującego konia należą czynności :

- a/ przygotowanie pokarmu,
- b/ karmienie i pojenie,
- c/ utrzymywanie stajni w należyтым porządku, tj.usunięcie nawozu,
podścielenie itp.,
- d/ dbanie o zdrowie konia /odprowadzanie do lekarza weterynarii itp./
- e/ odprowadzanie do konia,
- f/ przegląd i smarowanie wozu roboczego,
- g/ przegląd uprzęży oraz drobna jej naprawa.

W Y K A Z P R A C

wzbronionych dla kobiet i młodocianych.

A. Prace wzbronione dla kobiet :

a/ Dźwiganie i przenoszenie ciężarów.

Najwyższe dopuszczalne normy pracy przy podnoszeniu, przenoszeniu
i przewożeniu ciężarów :

Sposób przenoszenia lub podwożenia	Najwyższa norma na 1 kobietę w kg.	U w a g i
A. Ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów : a/ o ile praca odbywa się stale b/ o ile praca ma charakter dorywczy	20 30	Przy ręcznym przenoszeniu ciężarów, o ile pozwala na to ich rodzaj, należy stosować nosze z nóżkami. Przenoszony ciężar wraz z noszami nie może przekraczać 50kg na 2 kobiety, o ile praca odbywa się stale o 70 kg--o ile praca ma charakter dorywczy.
B. Ręczne przenoszenie ciężarów pod górę /pochylnia schody/: a/ o ile praca odbywa się stale b/ o ile praca ma charakter dorywczy	15 25	
C. Na taczkach jednokołowych po powierzchni równej, gładkiej o stałej twardości, lub po ułożonych deskach	50	Stromość toru/t.zn. stosunek maksymalnego wzniesienia do długości drogi/nie może przekroczyć 0,02
D. Na trzy lub czterokołowych wózkach poruszanych ręcznie po nierównej powierzchni	100	Stromość toru nie może przekraczać 0,01
E. Na dwukołowych wózkach poruszanych ręcznie: a/ po powierzchni równej, gładkiej o stałej twardości b/ po powierzchni nierównej	115 60	Stromość toru nie może przekroczyć 0,02 Stromość toru nie może przekroczyć 0,01

Sposób przenoszenia lub przewożenia	Najwyższa norma na 1 kobietę w kg	U w a g i
F. W wagonikach /kolebach/ po szynach	400	Stromość toru nie może przekroczyć 0,01

Uwaga: Normy dla przewożenia ciężarów, podane w pkt. C, D, E, F, nie obejmują wagi sprzętu.

Kobietom w ciąży :

do 6-go, miesiąca ciąży włącznie - dźwiganie ciężarów powyżej 5 kg, przewożenie ciężarów ponad połowę norm wskazanych w pkt. C, D, E, F,

po 6-ciu miesiącach ciąży - wszelkie podnoszenie, przenoszenie, przesuwanie i przewożenie ciężarów.

2/ Obsługa kotłów parowych i ich urządzeń dodatkowych, a mianowicie: praca palaczy, popielarzy, szlakowników, czyszczenie kotłów - z wyjątkiem pracy palaczy przy mechanicznym ładowaniu paliwa i przy paliwie płynnym oraz obsługi kotłów centralnego ogrzewania.

3/ Prace przy użyciu środków owado i grzybobójczych.

5/ Prace przy oczyszczaniu dołów kloacznych i oczyszczaniu sieci kanalizacyjnej.

B. Wykaz prac wzbronionych młodocianym.-

I. Prace wzbronione przy podnoszeniu, przenoszeniu, przesuwaniu i przewożeniu ciężarów.

Młodocianym wzbronione są prace polegające wyłącznie na podnoszeniu, przenoszeniu, przesuwaniu i przewożeniu ciężarów. Podnoszenie, przenoszenie, przesuwanie i przewożenie ciężarów jest dozwolone młodocianym, jeżeli czynności te wchodzi w zakres wykonywanego przez nich zawodu/zajmowanego stanowiska roboczego/ i nie przekraczają 1/3 czasu pracy młodocianych. Młodocianym wzbronione są prace załadowczo-wyładowcze. Młodocianym wzbronione jest przetaczanie takich ciężarów, jak np. beczki, beły, kloce itp.

Młodocianym wzbronione jest przewożenie ciężarów środkami transportu, wewnętrznego o napędzie mechanicznym.

Podnoszenie, przenoszenie, przesuwanie i przewożenie ciężarów nie może przekraczać następujących norm, obejmujących wagę ciężaru wraz z wagą sprzętu, służącego do przemieszczenia ciężaru:

I p.	Sposób przemieszczenia ciężarów	Najwyższa dopuszczalna norma ciężaru w kg na 1 młodocianego	U w a g i
	1	2	3
1.	Ręczne podnoszenie i przenoszenie ciężarów dla młodocianych do lat 16 : chłopców dziewcząt dla młodocianych od 16 lat : chłopców dziewcząt	8 5 16 10	po powierzchni równej
2.	Przenoszenie i przesuwanie po pochylniach oraz przenoszenie ciężarów po schodach dla młodocianych do 16 lat chłopców dziewcząt dla młodocianych od 16 lat chłopców dziewcząt	5 3 6 5	dozwolone, jeżeli kąt ustawienia pochylni lub schodów nie przekracza 30°, a wysokość tych urządzeń-5 m
3.	Przewożenie ciężarów na taczkach wzbronione chłopcom do 16 lat oraz dziewczętom do 18 lat dla młodocianych chłopców od 16 lat	50	dozwolone po powierzchni gładkiej, o stałej twardości lub po ułożonych deskach jeżeli stromość nie przekracza 0,02
4.	Przewożenie ciężarów na wózkach 3 lub 4 kołowych /poruszanych ręcznie/wzbronione młodocianym do 16 lat. dla młodocianych od 16 lat chłopców dziewcząt	50 80 50	dozwolone po powierzchni gładkiej, o stałej twardości, jeżeli stromość nie przekracza 0,02
5.	Przewożenie ciężarów na wózkach 2-kołowych/poruszanych ręcznie/wzbronione chłopcom do 16 lat i dziewczętom do 18 lat. dla młodocianych chłopców od 16 lat Przewożenie ciężarów na wózkach poruszanych ręcznie po szynach wzbronione młodocianym do 16 lat dla młodocianych od 16 lat chłopców dziewcząt	80 400 300	dozwolone jeżeli stromość toru nie przekracza 0,01

II. Prace wzbronione w przemyśle wikliniarsko trzciniarskim.

7. W temperaturze stałej :
 - a/ w pomieszczeniach o wilgotności względnej do 50% powyżej 32°.
 - b/ w pomieszczeniach o wilgotności względnej przekraczającej 50%-powyżej 25°.
8. Prace w nadmiernym zapyleniu, t.j. jeżeli zawartość pyłu nietoksycznego i nie zawierającego kwarcu, kwarcytu i azbestu wynosi więcej niż 10 mg/m³ powietrza lub więcej niż 2 mg/m³ powietrza pyłu nietoksycznego, zawierającego do 10% tych składników.
9. Obsługa urządzeń i naczyń pod ciśnieniem powyżej 0,5 atm.
10. Obsługa kotłów parowych i ich urządzeń dodatkowych, a mianowicie prace: palaczy, popielarzy, szlakowników itd. czyszczenie kotłów parowych.
11. Obsługa i oczyszczanie generatorów gazowych oraz prace w pomieszczeniach gazogeneratorów: obsługa urządzeń do regeneracji i rekuperacji ciepła.
12. Obsługa silników z wyjątkiem uruchamiania i zatrzymywania silników elektrycznych do napędu indywidualnego, prace przy konserwacji silników elektrycznych będących w eksploatacji.
13. Wszelkie prace przy liniach napowietrznych i kablowych, będących pod napięciem lub w pobliżu napięcia, w rozdzielniach prądu elektrycznego, w elektrycznych podstacjach, przy transformatorach i nastawniach; wszelkie prace przy urządzeniach elektrycznych, znajdujących się pod napięciem z wyjątkiem napięcia obniżonego/bezpiecznego/ zakładanie i naprawa przewodów elektrycznych na wysokości powyżej 3 m. od poziomu terenu lub podłogi.
14. Obsługa /wszelkie prace/ wszystkich części pędni od silnika do przystawek przenoszących ruch maszyny włącznie.
15. Obsługa dźwignic: jak dźwigników, wyciągów osobowych i towarowych, suwnic, wsadzarek, żurawi, wywrotnic, wciągników, wciągarek.
16. Prace w zagłębieniach, których szerokość jest mniejsza niż dwukrotna głębokość, z wyjątkiem prac w zagłębieniach do 1, 1/2 m. które są obudowane zgodnie z obowiązującymi przepisami.
Roboty ziemne w mokrym gruncie oraz wszystkie inne prace przy osuszaniu i nawadnianiu,
17. Prace przy eksploatacji hałd, zwałów i młowni.

18. Młodocianym do lat 16 - prace na wzniesieniach powyżej 3 m,
19. Obsługa pił tarczowych i taśmowych,
20. Maszynowe szlifowanie, polerowanie, czyszczenie i ostrzenie przedmiotów metalowych, prace przy użyciu tarcz ściernych.
21. Obsługa łanaczy, kruszarek, gniotowników i młynów.
22. Wszelkie prace w magazynach środków chemicznych, szkodliwych dla zdrowia i paliw płynnych, mielenie, mieszanie, przesiewanie, odważanie, dozowanie i pakowanie chemikalii, oczyszczanie zbiorników po paliwie płynnym.
23. Prace w laboratoriach zlokalizowanych w bezpośrednim sąsiedztwie procesów produkcyjnych, szkodliwych dla zdrowia; młodocianych do lat 16-prace we wszelkich laboratoriach.
24. Przygotowywanie i stosowanie zawierających szkodliwe dla zdrowia składniki: pokostów, lakierów, farb i innych substancji pokrywających; usuwanie tego rodzaju pokostów, lakierów, farb i innych substancji pokrywających z przedmiotów nimi pokrytych przygotowywanie i stosowanie klejów zawierających szkodliwe składniki.
25. Malowanie i lakierowanie metodą natryskową.
26. Praca przy impregnacji drewna i innych materiałów środkami szkodliwymi dla zdrowia,
transport drewna impregnowanego,
transport innych materiałów impregnowanych w warunkach umożliwiających szkodliwe działanie impregnatu na zdrowie młodocianych,
27. Oczyszczanie przedmiotów z rdzy w pomieszczeniach zamkniętych, z wyjątkiem prac drobnych i krótkotrwałych.
28. Spawanie, cięcie i stapianie metali przy pomocy wysokich temperatur,
29. Prace związane z konserwacją i naprawą oraz montażem maszyn i urządzeń technicznych narażające na stykanie się ze szkodliwymi substancjami, jak np. naprawa liczników gazu, silników i części urządzenia zasilającego samochodów, napędzanych benzyną etylizowaną itp.
30. Obsługa wirówek.
31. Prace, przy których pracownicy narażeni są na działanie promieni Roentgena, lamp kwarcowych i ciał promieniotwórczych oraz pola elektromagnetycznego wysokiej częstotliwości.
32. Oczyszczanie przewodów i urządzeń służących do doprowadzania i odprowadzania i zbierania pyłów oraz szkodliwych dla zdrowia płynów, par i gazów, czyszczenie przewodów kominowych,

33. Sortowanie i trzepanie worków używanych,
34. Prace przy materiałach odpadkowych, które stwarzają ryzyko zakażenia,
35. Prace w kuźniach.
36. Prace przy oczyszczaniu odstojników, dołów biologicznych, kloaczych, studzien, śmietników, przy wywózieniu i spalaniu śmieci oraz przy oczyszczaniu i naprawie sieci kanalizacyjnej, prace w oczyszczalniach ścieków.
37. Prace w charakterze sprzętaczy w zakładach pracy w oddziałach produkcyjnych, szkodliwych dla zdrowia.
38. Prace konwojentów w transporcie kolejowym, samochodowym i innych.
39. Przy wyświetlaniu i wywoływaniu rysunków w biurach technicznych itp. oraz w powielarniach.
40. Wszelkie prace w pomieszczeniach położonych poniżej poziomu gruntu.
41. Przetaczanie /obracanie/ dźwuzyc, układanie kłód i bali, obsługa traka oraz wszelkie prace w podtraczu, obsługa pił tarczowych i taśmowych oraz maszyn do obróbki drewna o bezpośrednim ręcznym posuwie materiału.
42. Ręczne przecieranie drewna oraz poprzeczne przecinanie kłód i dźwuzyc, ciosanie kłód na płaszczyznę siekierą i toporem.
43. Szlifowanie oraz praca w pomieszczeniach, w których czynne są silne pyłace maszyny, nie posiadające skutecznych urządzeń odpylających.
44. Politurowanie i brązowanie wyrobów drewnianych.
45. Klejenie drewna lub sklejki klejami, zawierającymi krew zwierzęcą lub szkodliwe substancje, jak fenol i inne.
46. Prace przy stosowaniu terpentyny.
47. Gremplowanie trawy do wysyciełania.
48. Młodocianym do lat 16 :
przygotowywanie surowca w postaci wałków do wyrobu gontów, obsługa spajarek,
kopanie rowów oraz roboty przygotowawcze na plantacjach wikliny,
obsługa warzelni wiklinowej, pras i wyginanie obręczy z wikliny,
młodocianym do lat 16 - prace przy eksploatacji wikliny i jej przerobie z wyjątkiem wyplatania.

Załącznik Nr. 10

do Układu Zbiorowego Pracy dla Przemąsu wikliniarsko - trzciniarskiego

Tabela norm odzieży specjalnej /roboczej i ochronnej/
oraz sprzętu ochrony osobistej dla pracowników zatrudnionych w zakładach przemąsu
wikliniarskiego.-

Lp.	Stanowisko pracy	Odzież robocza	Czasokresy zużycia	Odzież ochronna	U w a g i
1	2	3	4	5	6
1.	Inspektor skupu surowca w terenie	ubranie drelichowe " wataowe x/ płaszcz p.deszczowy buty filcowe x/ trzewiki drewniane	12 3 okresy zim. 36 4 okresy zim. 12 do zużycia	buty gumowe x/	x/ na terenie podmokłym i w okresie jesienno-zimowym.
2.	Korowacz wikliny ręczny	ubranie drelichowe trzewiki drewniane wierzch skórzany czapka lub beret	12 12 12 do zużycia	fartuch brezentowy	
3.	Korowacz wikliny przy mechanicznej korowaczce	kombinezon drelichowy trzewiki drewniane wierzch skórzany	12 12		
4.	Koszykarz	ubranie drelichowe	12 12	fartuch brezentowy	
5.	Konwojent transportowy	buty filcowe x/ płaszcz p.deszczowy czapka drelichowa rękawice wataowane	6 okresów zim. 4 okresy zim. 36 24 do zużycia "	kożuch długi x/ Rękawice brezentowe	x/w okresie jesiennym

1	2	3	4	5	6
6.	Magazynier na wolnym powietrzu	plaszcz drelichowy ubranie watowane xx/ kurtka p. deszczowa buty filcowe x/ czapka lub beret	12 3 okresy zim. 36 4 okresy zim. 12 do zużycia	buty gumowe x/	xx/ w okresie jesienno- zimowym x/ na terenie podmokłym
7.	Obręczarz	ubranie drelichowe trzewiki drewniane wierzch skórzany	12 12 12	fartuch brezen- towy	
8.	Obsługujący górną część prasy trzcinowej	kombinezon drelichowy czapka drelichowa chustka na głowę	12 6 24 12	rękawice brezen- towe	
9.	Obsługujący gilotynę	ubranie drelichowe ubranie watowe x/ plaszcz p. deszczowy	12 3 okresy zim. 36 6 2 okresy zim. 24	rękawice brezen- towe rękawice watowane	
10.	Obsługujący hakownicę i nawijarkę oraz pomoc	kombinezon drelichowy czapka drelichowa	12 24		
11.	Obsługa oczyszczarki do taśmy obręczarskiej	kombinezon drelichowy czapka drelichowa chustka na głowę	12 12 12		
12.	Obsługa taśmiarki	kombinezon drelichowy czapka drelichowa chustka na głowę	12 12 12		
13.	Palacz przy kotłach warzelniczych i wysokoprężnych	kombinezon drelichowy trzewiki drewniane wierzch skórzany czapka drelichowa	12 12 12 do zużycia do zużycia	okulary ochronne /szkła/ rękawice azbestowe	

1	2	3	4	5	6
14.	Przeciągacz wikliny i gotowacz wikliny	ubranie drelichowe kurtka p.deszczowa x/ trzewiki drewniane wierzch skórzany	12 36 12 6	fartuch podgumowany	x/odzież dyżurna .
15.	Rogożyniarz i koszykarz /galanteria/	plaszcz drelichowy	12		
16.	Robotnik placowy	ubranie drelichowe ubranie watowane x/ kurtka p.deszczowa wojłoki i kalosze x/ czapka drelichowa	12 3 okresy zim. 36 12 2 okresy zim. " 24	buty gumowe x/ rękawice watowane	xx/w razie potrzeby x/ w okresie jesien- no-zimowym
17.	Robotnik transportowy	ubranie drelichowe ubranie watowane x/ kurtka p.deszczowa buty filcowe x/ czapka drelichowa	12 24 36 4 okresy zim. 6 2 okresy zim. 24	rękawice brezen- towe rękawice watowane "	x/w okresie je- sienno-zimowym
18.	Robotnik magazynowy na wolnym powietrzu	ubranie drelichowe ubranie watowane x/ kurtka p.deszczowa buty filcowe x/ czapka drelichowa	12 3 okresy zim. 36 4 okresy zim. 12 24	buty gumowe	x/w okresie je- sienno-zimowym
19.	Robotnik zatrudniony przy uprawianiu wikliny	ubranie drelichowe kurtka p.deszczowa	12 36 12	buty gumowe do kolan typu PW	

1	2	3	4	5	6
20.	Robotnik przy impregnacji drewna		6 12 12 12 do zużycia 12	ubranie impregnowane buty gumowe do kolan /typ PW/ fartuch gumowy rękawice igielitowe okulary ochronne	
21.	Sortowacz/ka/ wikliny na otwartym terenie	czapka drelichowa ubranie drelichowe płaszcz drelichowy dla kobiet ubranie wataowane x/ trzewiki drewniane wierzch skórzany wojłoki i kalosze/ beret	12 12 3 okresy zim. 12 2 okresy zim. "	12 12 rękawice wataowane	x/w okresie jesienno-zimowym
22.	Sortowacz/ka/ wikliny w budynku	ubranie drelichowe płaszcz drelichowy /dla kobiet/ trzewiki drewniane wierzch skórzany czapka drelichowa chustka na głowę	12 12 12 12 12		
23.	Tapicer	ubranie drelichowe czapka drelichowa	12 24		
24.	Ustawiacz wikliny w moczarkach naturalnych	ubranie drelichowe czapka drelichowa	12 12 24	buty gumowe do kolan	
25.	Ustawiacz wikliny w moczarkach sztucznych	ubranie drelichowe kurtka podeszczowa czapka drelichowa	12 36 12 24	buty gumowe do kolan	
26.	Ucinacz przy wyrobie płyt	kombinezon drelichowy czapka drelichowa	12 24		

1	2	3	4	5	6
27.	Wycinacz wikliny na kębach	ubranie drelichowe ubranie wataowane xx/ kurtka p.deszczowa trzewiki drewniane wierzch skórzany	12 3 okresy zim. 36 12 12 6	buty gumowe rękawice brezentowe xx/ x/ rękawice wataowane	xx/w okresie jesienno-zimowym
		czapka drelichowa lub beret	24		
28.	Wycinacz wikliny na plantacjach	ubranie drelichowe ubranie wataowane x/ kurtka p.deszczowa beret	12 3 okresy zim. 36 24		x/na otwartym terenie w okresie jesienno-zimowym
29.	Wycinacz trzciny i rogożyny	ubranie drelichowe ubranie wataowane x/ kurtka p.deszczowa beret	12 3 okresy zim. 36 12 24	buty rybackie gumowe rękawice wataowane x/	x/ w okresie jesienno-zimowym
30.	Wiązacz wikliny i układacz wikliny	ubranie drelichowe ubranie wataowane x/ trzewiki drewniane wierzch skórzany wojłoki i kalosze czapka drelichowa	3 okresy zim. 2 okresy zim. " 24		x/ na otwartym terenie w okresie jesienno-zimowym
31.	Dozorca obchodowy stróż	peleryna p.deszcz. buty filcowe czapka drelichowa lub pilotka z nasusznikami	6 okresów zim. 36 3 okresy zim. 12 2 okresy zim. do zużycia 24	kożuch długi buty gumowe /typ PW/ rękawice wataowane naruszikiienne	

1	2	3	4	5	6
32.	Elektryk konserwator	kombinezon drelichowy płaszcz p. deszczowy ubranie watowane	12 36 3 okresy zim. do zużycia "	kalosze dielektrycz rękawice	
33.	Goniec biurowy	peleryna p. deszczowa trzewiki skór./gum.	36 24		
34.	Kowal	ubranie drelichowe trzewiki drewniane wierzch skórzany rękawice drelichowe	12 12 60 do zużycia	fartuch skórzany okulary ochronne p. odpryskowe	
35.	Kucharz i pomocn. kucharza	bluza płócienna biała fartuch płócienny biały trzewiki drewniane wierzch skórzany czapka płócienna	12 12 12 12		
36.	Kierowca samochodu osobowego	kombinezon drelichowy buty filcowe	12 6 okresów zim. 4 okresy zim. do całkowite- go zużycia	kożuch krótki x/ rękawice skórzane	x/odzież dyżurna
37.	Kierowca samochodu ciężarowego i pomoc- nik	kombinezon drelichowy buty filcowe pilotka	12 6 okresów zim. 4 okresy zim. 23 60	kożuch długi rękawice skórzane	
38.	Kierowca ciągnika i pomocnik	kombinezon drelichowy płaszcz p. deszczowy buty filcowe pilotka skórzana lub czapka z nausznikami	12 6 okresów zim. 36 4 okresy zim. 2 okresy zim. do całk. zuż. "	kożuch długi rękawice watowane pas przeciwstrzą- sowy	

1	2	3	4	5	6
39.	Malarz i pomocnik	ubranie drelichowe trzewiki drewniane wierzch skórzany czapka drelichowa	12 12 12		
40.	Monter-mechanik	kombinezon drelichowy obranie wutowane kurtka p.deszczowa	12 4 okres.zim. 36		do prac wykonywanych na otwartej przestrze- ni w pomieszczeniach nie ogrzewanych
41.	Stolarz ręczny warszta- towy Ślusarz i pomocnik	ubranie drelichowe kombinezon drelichowy	12 12 18 12	fartuch frontowy brezentowy lub dre- lichowy	
42.	Spawacz /na otwartym terenie/	kombinezon drelichowy ubranie wutowane x/ kurtka p.deszczowa x/ trzewiki drewniaki wierzch skórzany	12 3 okres.zim. 36 12 24 24 do zużycia "	fartuch spawalni- czy skórzany x/ rękawice ochronne okulary ochronne . spawalnicze x/ ekran spawalniczy	x/odzież dyżurna
43.	Sprzątaczką biurową	plaszcz drelichowy chustka na głowę	12 12		
44.	Sprzątaczką warszta- towa	ubranie wutowane x/ plaszcz drelichowy chustka na głowę	12 12 12		x/tylko w halach produkcyjnych nie opalanych
45.	Woźnica	ubranie drelichowe ubranie wutowane x/ plaszcz p.deszczowy buty filcowe x/ czapka drelichowa	12 3 okres.zim. 36 4 okres.zim. 2 okres.zim. 24	rękawice wutowane x/	

1	2	3	4	5	6
46.	Brakarz skupu surowca w terenie /prac.fiz./ i brakarz KT w terenie /prac. fiz./	ubranie drelichowe ubranie watowane x/ płaszcz p.deszczowy buty filcowe x/	12 3 okres zim. 36 4 okresy zim. 12	buty gumowe x/	x/na terenie podzokłym w okresie jesienno-zi- mowym
47.	Brakarz kontroli pro- dukcyjnej w zakładzie	płaszcz drelichowy	12		

Załącznik Nr 11
do Układu Zbiorowego Pracy dla
Przemysłu Wikliniarsko-Trzciniar-
skiego

TABELA PŁAC ZASADNICZYCH PRACOWNIKÓW UMYŚLOWYCH

lp.	Stanowisko pracy	Kategoria przedsiębiorstwa				
		Ia	I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6	7
1.	Dyrektor	3000 - 4200	2600 - 3800	2300 - 3400	2000 - 2900	1800 - 2500
2.	a/ Z-ca Dyrektora główny /naczelný/ inżynier b/ kierownik techniczny	2800 - 3900	2500 - 3500	2200 - 3200	2000 - 2800	1700 - 2500
3.	Z-ca dyrektora do spraw admin.- handlowych	2100 - 3500	2000 - 3300	1800 - 2900	1700 - 2700	-
4.	Główny księgowy	2100 - 3500	2000 - 3300	1800 - 2900	1700 - 2700	1500 - 2300
5.	Kierownicy działu : a/ Produkcji b/ Kontroli technicznej c/ Inwestycji d/ Główny mechanik e/ Główny technolog f/ Główny konstruktor g/ Główny energetyk	2300 - 3400	2100 - 3200	1800 - 2900	1600 - 2600	-
6.	a/ Kierownik Zakładu b/ Kierownik wzorcowni lub prototypow- ni c/ Kierownik laboratorium d/ Kier. Oddziału produkcyjnego	2300 - 3400	2100 - 3200	1800 - 2900	1600 - 2600	1400 - 2400
		1800 - 3000	1600 - 2300	1500 - 2500	1400 - 2400	1300 - 2200

1	2	3	4	5	6	7
7.	Starszy mistrz	1500 - 2700	1500 - 2600	1400 - 2500	1400 - 2400	-
8.	Mistrz	1200 - 2500	1200 - 2400	1200 - 2400	1200 - 2300	1200 - 2300
	Kierownik sekcji :					
	a/ Produkcji					
	b/ Inwestycji					
	c/ Kontroli technicznej					
	d/ Przygotowanie prod.					
	e/ Starszy mechanik					
	f/ Starszy technolog					
	g/ Starszy instruktor	1500 - 2500	1500 - 2400	1400 - 2300	1400 - 2200	1300 - 2100
	h/ Starszy energetyk					
	i/ St. inżynier					
	j/ St. inżynier bhp.					
	k/ St. dyspozytor					
10.	a/ Inżynier					
	b/ Starszy dyspozytor					
	c/ St. kontroler techn.					
	d/ St. weryfikator					
	e/ St. technik					
	f/ Inżynier bhp.	1200 - 2200	1200 - 2100	1200 - 2100	1200 - 2000	1200 - 2000
	g/ St. asystent					
	h/ St. laborant					

1	2	3	4	5	6	7
11.	a/ Technik b/ Technolog c/ Dyspozytor d/ Kontroler KT e/ Asystent f/ Technik normowania g/ Technik bhp h/ St. rozdzielca /rozdzielca/	800 - 1700	800 - 1700	800 - 1600	800 - 1600	800 - 1600
12.	Kierownik działu a/ Planowania b/ Organizacji, zatrudnienia i płac c/ Zaopatrzenia, zbytu i transportu d/ Skupu i kontraktacji	1800 - 2800	1700 - 2600	1500 - 2400	1500 - 2400	-
13.	Kierownik sekcji : a/ Planowania b/ Organizacji, zatrudnienia i płac c/ Zaopatrzenia, zbytu i transportu d/ Organizacji i eksploatacji e/ Skupu i kontraktacji f/ Przygotow. eksploat. g/ St. ekonomista h/ st. planista i/ st. księgowy j/ st. inspektor transportu					

1	2	3	4	5	6	7
	k/ st. insp. org. i eksploat. l/ st. insp. skupu z/ st. insp. eksploat. m/ st. radca prawny	1600 - 2500	1500 - 2400	1400 - 2300	1400 - 2200	1300 - 2100
14.	a/ Planista b/ Inspektor transportu c/ Ekonomista d/ Inspektor org. i eksploat. e/ Inspektor skupu f/ Inspektor kontrak. g/ Radca prawny	1200 - 2200	1200 - 2100	1200 - 2100	1200 - 2000	1200 - 2000
15.	Księgowy	800 - 1700	800 - 1700	800 - 1600	800 - 1600	800 - 1600
16.	Kierownik działu a/ kadr b/ Administr. gosp.	1300 - 2000	1300 - 2000	1300 - 1800	-	-
17.	Kierownik sekcji : a/ Kadr b/ Administr. gosp. c/ st. instr. kadr d/ st. inspektor socjalny e/ Inspektor p.poż, f/ st. referent g/ st. intendent					

1	2	3	4	5	6	7
	h/ Ekspedytor i/ Statystyk j/ Kasjer k/ Chronometrażysta l/ laborant ł/ kierownik świetlicy	800 - 1500	800 - 1500	800 - 1500	800 - 1500	800 - 1500
18.	a/ Referent adm. - gosp. b/ Pisarz warsztatowy c/ Inspektor kadr d/ Inspektor socjalny e/ st. kontysta f/ Kontysta g/ Kreślarz h/ Kopista i/ Sekretarka j/ Stenotypistka k/ Archiwista l/ Kierownik hali maszyn ł/ Rachmistrz	700 - 1100	700 - 1100	700 - 1100	700 - 1100	700 - 1100
19.	Maszynistka poza halą maszyn	700 - 950	700 - 950	700 - 950	700 - 950	700 - 950
20.	Maszynistka w hali	750	750	750	750	750

1	2	3	4	5	6	7
21.	Telefonistka	750 - 900	750 - 900	750 - 800	750 - 800	750 - 800
22.	Praktykant pomoc biurowa	750	750	750	750	750
23.	Kierownik magazynu I kat.	I kat. magazynu o planowanym obrocie rocznym nie mniejszym niż 45 mln. zł.		1300 - 2000		
24.	" " II kat.	II kat. mag. o planowanym obrocie rocznym od 15 - 45 mln. zł.		1000 - 1650		
25.	" " III kat.	III kat. mag. o planowanym obrocie rocznym do 15 mln. zł.		1000 - 1500		
16.	Magazynier			800 - 1500		

Uwaga : W przedsiębiorstwach IV kategorii nie przewiduje się stanowiska zastępcy dyrektora do spraw administracyjno-handlowych. W tych przedsiębiorstwach IV kategorii, w których przed wejściem w życie układu zbiorowego pracy stanowisko to istniało, należy dla niego zastosować wynagrodzenie przewidziane dla głównego księgowego IV kategorii przedsiębiorstw.

1. Zaliczenia przedsiębiorstw do poszczególnych kategorii dokonują dyrektorzy wojewódzkich /miejskich/ zjednoczeń przedsiębiorstw państwowego przemysłu terenowego w zależności od ilości pracowników zatrudnionych w danym przedsiębiorstwie w oparciu o przeciętne roczne zatrudnienie oraz pozostałe kryteria podane w niniejszym załączniku.
2. Ustala się następujące zasady zaszeregowania przedsiębiorstw :
 - 1/ do kategorii Ia - mogą być zaliczone przedsiębiorstwa wyłącznie za zgodą Przewodniczącego Komitetu Drobnej Wytwórczości,
 - 2/ do kategorii I - zalicza się przedsiębiorstwa zatrudniające powyżej 600 pracowników,
 - 3/ do kategorii II - zalicza się przedsiębiorstwa zatrudniające od 400 do 600 pracowników,
 - 4/ do kategorii III - zalicza się przedsiębiorstwa zatrudniające od 200 do 400 pracowników,
 - 5/ do kategorii IV - zalicza się przedsiębiorstwa zatrudniające do 200 pracowników.
3. Pracownicy umysłowi zakładów wchodzących w skład przedsiębiorstw wielozakładowych wynagradzani są w zależności od kategorii zaszeregowania zakładu. Kategorię zaszeregowania zakładu wchodzącego w skład przedsiębiorstwa wielozakładowego ustala się w zależności od ilości zatrudnionych w tym zakładzie pracowników z zastosowaniem kryteriów określonych w ust. 1.
4. Przedsiębiorstwa /zakłady/ w których :
 - a/ wielkość produkcji eksportowej wynosi przynajmniej 20% całości produkcji, lub
 - b/ wartość usług wynosi przynajmniej 50% całości produkcji, ^{zalicza się} do kategorii bezpośrednio wyższej od ustalonej w ust. 1., 2 i 3.
5. Prezydium wojewódzkiej rady narodowej /rady narodowej miasta wyłączonego z województwa/ może w wyjątkowych przypadkach, uzasadnionych specjalnym znaczeniem gospodarczym przedsiębiorstwa /zakładu/ zaliczyć przedsiębiorstwo /zakład/ do kategorii bezpośrednio wyższej od ustalonej w ust. 1-4. Upoważnienie to nie dotyczy przyznania kategorii Ia.
6. Przewodniczący Komitetu Drobnej Wytwórczości może w przypadkach uzasadnionych :
 - a/ specjalnym rodzajem produkcji i jej wagi dla całokształtu gospodarki narodowej,

- b/ złożonością specyfikacji technologicznej,
- c/ wielkością produkcji oraz jej różnorodnością branżową,
- d/ lokalizacją przedsiębiorstwa /zakładu/ i t.p.

zaliczyć przedsiębiorstwo /zakład/ do kategorii wyższej od ustalonej w ust. 1 - 5".

7. Wszelkie zmiany wynikające z postanowień pkt. 1 - 6 mogą być dokonane pod warunkiem, że nie spowodują one przekroczenia planowanego funduszu płac przedsiębiorstwa.

Załącznik Nr. 12

do Układu Zbiorowego Pracy dla
przemysłu wikliniarsko-trzciniar-
skiego

ZASADY PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH

§ 1.

1. W ramach planowanego osobowego funduszu płac wszystkich pracowników umysłowych przedsiębiorstwa tworzy się fundusz premiowy w wysokości od 10 do 20% płac zasadniczych tych pracowników.
2. W zależności od nałożonych na poszczególne przedsiębiorstwa zadań wynikających z planu techniczno-produkcyjno-finansowego, dyrektorzy wojewódzkich /miejskich/ zjednoczeń przedsiębiorstw państwowego przemysłu terenowego zatwierdzą dla każdego przedsiębiorstwa procentową wysokość funduszu premiowego w granicach podanych w ust..1.

§ 2.

1. Dyrektorzy wojewódzkich /miejskich/ zjednoczeń przedsiębiorstw państwowego przemysłu terenowego, zatwierdzą szczegółowe regulaminy premiowania dla poszczególnych przedsiębiorstw.
2. Szczegółowe regulaminy premiowania powinny uwzględniać następującego podstawowe kryteria, od których spełnienia powinno być uwarunkowane uruchomienie funduszu premiowego :
 - a/ wykonania w sposób narastający zadań zatwierdzonych przez jednostkę nadrzędną w zakresie produkcji wg cen kontrolowanych przez bank,
 - b/ wykonanie w sposób narastający zadań zatwierdzonych przez jednostkę nadrzędną w zakresie akumulacji lub zysku,
 - c/ wykonanie w terminie planowanych dostaw elementów kooperacji, wynikających z umów kooperacyjnych.
3. Przez wykonanie zadań w sposób narastający należy rozumieć, że fundusz premiowy uruchamia się następująco :
 - w II kwartale po wykonaniu zadań I kwartału
 - w III " " " półrocza
 - w IV " " " 3 kwartałów
 - w I kwartale następnego roku po wykonaniu zadań rocznych

W przypadku wypłacania premii miesięcznej obowiązują warunki analogiczne.

4. Warunkiem uruchomienia funduszu premiowego winno być łączne wykonanie przez przedsiębiorstwa wszystkich kryteriów, o których mowa w ust. 2.

§ 3.

1. Szczegółowe regulaminy premiowania powinny zawierać także dodatkowe kryteria premiowania zindywidualizowane dla poszczególnych działów pracy, a w szczególnych przypadkach nawet dla poszczególnych stanowisk pracy.
2. W przypadku uruchamiania fundusza premiowego dla przedsiębiorstwa przyznanie pełnej premii poszczególnym pracownikom umysłowym winno być uzależnione od wykonania dodatkowych zindywidualizowanych kryteriów premiowania, o których mowa w ust. 1.
3. Przy określaniu zindywidualizowanych kryteriów premiowania należy uwzględnić zadania wykonywane przez dane działy lub stanowiska pracy.

§ 4.

Wysokość premii wypłacanych pracownikom, których czynności mają wpływ na realizację umów o dostawę towarów zawartych z odbiorcami rynkowymi powinna być uzależniona również od wykonania tych umów.

§ 5.

1. Przyznanie pełnej premii pracownikom umysłowym przedsiębiorstwa /łącznie z dyrektora/ odpowiedzialnym za wykonanie zadań w zakresie produkcji eksportowej powinno być uzależnione od pełnego i terminowego wykonania tych zadań.
2. Warunkiem wypłaty pełnej premii dla pracowników mających wpływ na wykonanie planu zbytu powinno być w szczególności wykonanie planu zbytu/sprzedaży/ wyrobów gotowych.
3. Przyznanie pełnej premii pracownikom umysłowym odpowiedzialnym za gospodarkę materiałową w przedsiębiorstwach jest uzależnione od właściwego i racjonalnego prowadzenia gospodarki magazynowej oraz od utrzymania na poziomie ekonomicznie uzasadnionym zapasów materiałowych.
4. Przyznanie pełnej premii pracownikom umysłowym odpowiedzialnym za gospodarkę opakowaniami jest uzależnione od właściwego i racjonalnego prowadzenia tej gospodarki, a w szczególności :

- przestrzegania norm zużycia, opakowań na jednostkę pakowanego wyrobu,
- przestrzeganie wskaźników rotacji opakowań,
- przestrzegania zatwierdzonych normatywów zapasów,
- realizacji założeń oszczędnościowych opakowań.

§ 6.

1. Przyznanie premii pracownikom umysłowym kontroli technicznej jest uzależnione od wykonania zadań w zakresie właściwej kwalifikacji wyrobów pod względem jakości oraz braku uzasadnionych reklamacji w tym zakresie.
2. Dyrektorzy wojewódzkich /miejskich/ zjednoczeń przedsiębiorstw państwowego przemysłu terenowego wprowadzą do poszczególnych regulaminów premiowania pracowników umysłowych przedsiębiorstw postanowienia ustalające warunki przyznawania premii pracownikom kontroli technicznej oraz sposób potrącenia premii w przypadku niewłaściwego zakwalifikowania wyrobów, w stosunku do których wniesiona została reklamacja ze strony organów kontrolnych lub odbiorców.
3. W przypadku nieuruchomienia funduszu premiowego dla przedsiębiorstwa, dyrektor jednostki nadrzędnej może wyrazić zgodę na przyznanie i wypłacanie pracownikom kontroli technicznej premii z funduszu płac podlegającego korekcie, pod warunkiem wykonania zadań w zakresie jakości produkcji i braku reklamacji.

§ 7.

Dodatkowe zindywidualizowane kryteria premiowania pracowników komórek służb inwestycyjnych powinny w szczególności uzależniać przyznanie pełnej premii:

- w odniesieniu do pracowników sprawujących bezpośredni nadzór techniczny nad robotami inwestycyjnymi, od właściwej jakości nadzorowanych robót oraz właściwego spełniania obowiązków przewidzianych obowiązującymi przepisami,
- w odniesieniu do pozostałych pracowników, od uzyskania pozytywnych wyników w przygotowaniu inwestycji do realizacji i w zakresie czynności decydujących o sprawnym i terminowym przebiegu realizacji inwestycji.

§ 8.

Warunkiem wypłaty pełnej premii pracownikom mającym wpływ na wykonanie planu postępu technicznego powinno być między innymi wykonanie planu postępu technicznego finansowanego z funduszu postępu technicznego i ze środków obrotowych przedsiębiorstwa.

§ 9.

1. Przyznanie pełnej premii pracownikom umysłowym przedsiębiorstwa łącznie z dyrekcją, odpowiedzialnym za wykonanie planu usług, powinno być nadto uzależnione od wartościowego wykonania planu usług.
2. w razie niewykonania planu usług część premii w wysokości ustalonej w szczegółowym regulaminie premiowania przedsiębiorstwa powinno być zawieszona.
3. W przypadku wykonania w następnym okresie planu usług z nadwyżką wyrównującą niedobór poprzedniego okresu, część premii zawieszona poszczególnym pracownikom z tytułu, o którym mowa w ust. 2 powinna być wypłacona tym pracownikom w następnym okresie.

§ 10.

W szczegółowych regulaminach premiowania powinien być ustalony czasokres rozliczania /kwartalny lub miesięczny/.

§ 11.

Premię regulaminową winni być objęci jedynie pracownicy umysłowi zatrudnieni na stanowiskach kierowniczych i mających bezpośredni wpływ na wykonanie zadań, a mianowicie :

- dyrektor przedsiębiorstwa oraz jego zastępcy
- kierownik zakładu,
- główny księgowy,
- kierownik działu lub sekcji: produkcji, przygotowania produkcji, kontroli technicznej, inwestycji,
- główny: mechanik, technolog, konstruktor, energetyk,
- starszy: mechanik, technolog, konstruktor, energetyk - wszyscy ci jeśli są kierownikami sekcji lub są zatrudnieni na samodzielnych jednoosobowych stanowiskach wyodrębnionych w strukturze organizacyjnej,
- kierownik oddziału produkcyjnego
- starszy mistrz i mistrz
- kierownik działu lub sekcji: ekonomicznego/ej/ planowania, zatrudnienia i płac, zaopatrzenia i zbytu, skupu i kontraktacji.

§ 12.

1. Wysokość premii dla dyrektora przedsiębiorstwa oraz jego zastępców i głównego księgowego zatwierdza dyrektor wojewódzkiego/miejskiego/zjednoczenia przedsiębiorstw państwowego przemysłu terenowego.

2. Z pozostałej sumy funduszu premiowego dyrektor przedsiębiorstwa :
 - zatwierdza wysokość premii regulaminowej dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach, o których mowa w § 11 z wyjątkiem pracowników wymienionych w ust. 1,
 - może przyznać premię według uznania pracownikom nie wymienionym w § 11 /premia uznaniowa/.
3. Ustalenie kwoty funduszu premiowego na premie uznaniowe powinno być dokonane przez dyrektora przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową.

§ 13.

1. Maksymalna wysokość indywidualnej premii :
 - a/ regulaminowej nie może przekraczać 30% zasadniczego wynagrodzenia pracownika,
 - b/ uznaniowej nie może przekraczać 20% zasadniczego wynagrodzenia pracownika.
2. Dla pracowników zatrudnionych przy pracy w warunkach szkodliwych i niebezpiecznych dla zdrowia, wysokość indywidualnej premii regulaminowej nie może przekroczyć 35%, a uznaniowej 25% zasadniczego wynagrodzenia danego pracownika.

§ 14.

1. Dyrektor wojewódzkiego /miejskiego/ zjednoczenia przedsiębiorstw państwowego przemysłu terenowego, względnie dyrektor przedsiębiorstwa, mają prawo pozbawić częściowo lub całkowicie premii poszczególnych pracowników w przypadku nie wykonania nałożonych na nich zadań.
2. Sposób i tryb potrąceń premii, o których mowa w ust. 1 winien być podany w szczegółowym regulaminie premiowania.

§ 15.

- 1.1. W przypadku wstrzymania przez bank, zgodnie z przepisami o bankowej kontroli funduszu płac, wypłaty funduszu premiowego pracowników umysłowych wskutek przekroczenia funduszu płac - wypłata, premii przewidzianych w regulaminach premiowania pracowników umysłowych, następuje w granicach kwot funduszu premiowania uruchomionych przez bank.
2. Pracownicy tracą prawo do premii lub części premii wstrzymanych z powodu przekroczenia funduszu płac, jeżeli przekroczenie nie zostanie zlikwidowane do końca roku obrachunkowego.

3. Wstrzymanie wypłaty funduszu premiowego przez bank następuje w przypadku powstania w przedsiębiorstwie przekroczenia funduszu płac podlegającego obowiązkowi likwidacji. Wypłata funduszu premiowego zostaje wstrzymana do czasu zlikwidowania przekroczenia funduszu płac w kwocie odpowiadającej temu przekroczeniu, jednak nie więcej niż w wysokości 50% funduszu premiowego pracowników umysłowych.
4. Z wypłaconej przez bank w danym kwartale /miesiącu/ części funduszu premiowego, w przypadku podlegającego likwidacji przekroczenia funduszu płac /w rachunku narastającym od początku roku obrachunkowego/ i dokonanie przez bank wstrzymania tego przekroczenia z funduszu premiowego, nie mogą otrzymać premii pracownicy bezpośrednio odpowiedzialni za gospodarkę w dziedzinie zatrudnienia i funduszu płac oraz pracownicy naruszający dyscyplinę płac.
5. Ze stanowiska służbowe z którymi łączy się bezpośrednia odpowiedzialność za gospodarkę w dziedzinie zatrudnienia i płac w przedsiębiorstwach przemysłowych należy uważać :
 - 1/ dyrektora przedsiębiorstwa,
 - 2/ Zastępcę dyrektora, któremu podlegają komórki organizacyjne zajmujące się zagadnieniami zatrudnienia i płac oraz komórki organizacyjne upoważnione do podejmowania decyzji w sprawach gospodarowania czasem pracy i funduszu płac,
 - 3/ głównego księgowego,
 - 4/ kierownika komórki organizacyjnej w której zakres wchodzi sprawy zatrudnienia i płac,
 - 5/ kierownika oddziału produkcyjnego lub kierownika zakładu w którym nastąpiło przekroczenie funduszu płac lub naruszenie dyscypliny płac,
 - 6/ samodzielne stanowisko pracy w zakresie zatrudnienia i płac podlegające bezpośrednio dyrektorowi lub jego zastępcy.

Załącznik Nr. 13.

do Wkładu Zbiorowego Pracy dla
przemysłu wikliniarsko-trzcin-
niarskiego

TARYFIKATOR KWALIFIKACYJNY

=====

, pracowników umysłowych

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje i staż pracy
1.	Dyrektor	a/ wyższe wykształcenie i 5 lat praktyki w przedsiębiorstwach przemysłowych lub, b/ średnie wykształcenie i 8 lat praktyki w przedsiębiorstwach przemysłowych.
2.	Z-ca dyrektora główny/naczelnny/ inżynier	a/ wyższe wykształcenie techniczne i 5 lat praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym, lub b/ średnie wykształcenie i 8 lat praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym.
3.	Kierownik działu : produkcji kontroli technicznej, inwestycji gł. mechanik gł. technolog gł. konstruktor gł. energetyk	a/ wyższe wykształcenie techniczne i 3 lata praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym lub, b/ średnie wykształcenie zawodowe techniczne i 7 lat praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym
4.	Kierownik zakładu kierownik wzorcowni lub prototypowni kier. laboratorium kier. oddz. produkcji	a/ wyższe wykształcenie techniczne i 3 lata praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym, lub b/ średnie wykształcenie zawodowe i techniczne i 6 lat praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym
5.	Starszy mistrz	uprawnienia mistrzowskie i 7 lat praktyki w zawodzie
6.	Mistrz	uprawnienia mistrzowskie i 4 lata praktyki w zawodzie

Lp.	Stanowisko	wymagane kwalifikacje i staż pracy
1.	Kierownik stacji : produkcji, inwestycji kontroli technicznej, przygotowania produkc. starszy inżynier, st. technolog, st. konstruktor, st. energetyk st. mechanik, główny dyspozytor	a/ wyższe wykształcenie techniczne i 3 lata praktyki w danej specjalności, lub b/ posiadanie tytułu inżyniera i 6 lat praktyki w danej specjalności technicznej na stano- wisku technicznym c/ średnie wykształcenie zawodowe techniczne i 6 lat praktyki w zawodzie /nie dotyczy starszego inżyniera/
8.	Inżynier inżynier bhp.	a/ wyższe wykształcenie techniczne i 1 rok praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym, lub b/ posiadanie tytułu inżyniera i 4 lata prak- tyki w danej specjalności. technicznej na stanowisku technicznym
9.	Starszy technik st. kontroler techn. st. weryfikator st. asystent st. laborant	średnie wykształcenie techniczne i 4 lata praktyki w danej specjalności technicznej, lub 10 lat praktyki w danej specjalności technicznej
10.	Technik, technolog dyspozytor kontroler techniczny asystent, technik normow. technik bhp, inspektor ppoż. st. rozdzielca /rozdzielca/	średnie wykształcenie techniczne i 2 lata praktyki w danej specjalności technicznej, lub 6 lat praktyki w danej specjalności technicznej
11.	Kierownik działu : planowania, zatrudnienia i płac, zaopatrzenia, zbytu i transportu organizacji i eksploatacji skupu kontraktacji	a/ wyższe wykształcenie ekonomiczne lub praw- nicze i 3 lata praktyki w zawodzie, lub, b/ średnie wykształcenie ogólnokształcące lub zawodowe ekonomiczne i 7 lat praktyki w zawodzie
12.	Kierownik sekcji : planowania, organizacji zatrudnienia i płac, zaopatrzenia, zbytu i transp. organizacji i eksploatacji, skupu kontraktacji, przygotowa- nia eksploat. starszy ekonomista, starszy planista, st. insp. transp. st. dysp. org. ekspl.	a/ wyższe wykształcenie ekonomiczne lub praw- nicze i 2 lata praktyki w zawodzie ekono- micznym lub b/ średnie wykształcenie i 7 lat praktyki w zawodzie ekonomicznym.

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje i staż pracy
13.	Ekonomista, planista inspaktor transp. inspektor organizac. eksploatacji, insp. skupu, inspektor kontraktacji	a/ wyższe wykształcenie ekonomiczne i 1 rok praktyki w zawodzie ekonomicznym, lub b/ średnie wykształcenie i 6 lat praktyki w z zawodzie ekonomicznym
14.	Z-ca dyrektora d/s administracyjno- handlowych	a/ wykształcenie ekonomiczne, techniczne lub prawnicze i 4 lata praktyki w zawodzie ekonomicznym, lub b/ średnie wykształcenie ogólnokształcące, ekonomiczne lub techniczne i 8 lat prakty- ki w zawodzie ekonomicznym
15.	Kierownik działu : kadr, kierownik działu administracyjno- gospodarczego	a/ wyższe wykształcenie i 2 lata praktyki w administracji, lub b/ średnie wykształcenie i 4 lata praktyki w administracji
16.	Kierownik sekcji : kadr, sekcji adm.-gosp. st. instr. kadr, st. referent, chronometrażysta, laborant, intendent, ekspedytor, statystyk	a/ średnie wykształcenie i 3 lata praktyki w danej specjalności, lub b/ wykształcenie podstawowe i 5 lat praktyki w danej specjalności.
17.	Referent, pisarz warszt. instr.kadr, insp. socjal- ny, kopista, sekretarka, archiwista, kier.hali ma- szyn.	a/ średnie wykształcenie i 2 lata praktyki w danej specjalności, lub b/ wykształcenie podstawowe i 4 lata prakty- ki w danej specjalności
18.	Kreślarz	średnie wykształcenie zawodowe
19.	Maszynistka poza halą maszyn maszynistka w hali maszyn	wykształcenie podstawowe i umiejętność pisania na maszynie z szybkością 180 ude- rzeń na minutę
20.	Kierownik magazynu	a/ średnie wykształcenie i 1 rok praktyki w magazynie, lub b/ wykształcenie podstawowe i 3 lata praktyki w magazynie

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje i staż pracy
21.	Główny Księgowy	a/ wyższe wykształcenie ekonomiczne i 4 lata praktyki w księgowości, lub b/ średnie wykształcenie ogólnokształcące lub ekonomiczne i 8 lat praktyki w księgowości
22.	Starszy księgowy	a/ wyższe wykształcenie ekonomiczne i 3 lata praktyki w księgowości, lub b/ średnie wykształcenie ogólnokształcące lub zawodowe ekonomiczne i 7 lat praktyki w księgowości
23.	Księgowy	a/ średnie wykształcenie ogólnokształcące lub zawodowe ekonomiczne i 3 lata praktyki w księgowości, lub b/ ukończony kurs księgowości i 6 lat praktyki w księgowości
24.	Starszy kontysta	a/ Ukończony kurs księgowości i 2 lata praktyki w księgowości /st. kontysta/, lub, b/ ukończony kurs księgowości i 1 rok praktyki w księgowości /kontysta/
25.	Rachmistrz kasjer	średnie wykształcenie zawodowe lub ogólnokształcące i 1 rok praktyki

UWAGA

1. Przez wyższe wykształcenie rozumie się posiadanie dyplomu ukończenia wyższej uczelni odpowiedniego zawodu.
2. Przez średnie wykształcenie rozumie się posiadanie świadectwa ukończenia szkoły średniej.
3. Nieukończone wykształcenie średnie lub wyższe nie spełnia określonych w taryfikatorze wymagań kwalifikacyjnych.
4. Przez specjalność techniczną rozumie się praktykę w zakresie robót wykonywanych na zajmowanym stanowisku.
5. Pod praktyką na stanowisku technicznym rozumie się wykonywanie prac wymagających kwalifikacji inżyniera lub technika.

Załącznik Nr. 14

do Wkładu Zbiorowego
Pracy dla przemysłu
wikliniarsko- trzeci-
niarskiego

W Y K A Z

=====

kierowniczych i innych samodzielnych stanowisk pracy, na których pracownikom umysłowym nie przysługuje oddzielnie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

1. Pracownikom zajmującym kierownicze lub samodzielne stanowiska określone poniżej nie przysługuje prawo do oddzielnego wynagrodzenia za pracę wykonaną poza normalnymi godzinami pracy.
2. Prawo do oddzielnego wynagrodzenia przysługuje jednak za pracę wykonaną na polecenie zwierzchnika w niedziele i święta, jeżeli za dni te pracownik nie otrzymał dnia wolnego od pracy lub za pracę wykonaną poza normalnymi godzinami pracy nie należącą do zakresu obowiązków pracownika.
3. Przepisu ust. 2 nie stosuje się do dyrektorów przedsiębiorstw i ich zastępców, kierowników zakładów oraz głównych księgowych.
4. Pracownikami na kierowniczych i samodzielnych stanowiskach zatrudnionymi w przedsiębiorstwach terenowego przemysłu wikliniarskiego są :

a/ stanowiska kierownicze :

- dyrektor i jego stali zastępcy,
- główny księgowy,
- główny /naczelnny/ inżynier,
- kierownik techniczny,
- kierownicy działów,
- kierownicy zakładów,
- kierownik wzorcowni, prototypowni lub laboratorium,
- kierownik działu produkcji,
- kierownicy sekcji,
- starszy mistrz i mistrz - w zakresie przyjmowania i nadawania zmiany.

b/ wszystkie stanowiska samodzielne wyodrębnione w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa.

c/ stanowiska samodzielne :

- st. inżynier, bhp,
- inżynier bhp,
- technik bhp,
- główny dyspozytor,
- dyspozytor,
- inspektor transportu,
- st. inspektor skupu,
- inspektor skupu
- inspektor p.-poż.

5. Za stanowiska stałych zastępców uważa się stanowiska zastępców przewidziane w strukturze organizacyjnej zakładu pracy.

6. Pracowników, którym powierzono pełnienie obowiązków na stanowiskach uznanych za kierownicze, uważa się w czasie pełnienia tych obowiązków, jako pracowników na stanowiskach kierowniczych.
7. Pracownika, któremu na czas nieobecności pracownika zajmującego stanowisko kierownicze powierzono jego zastępstwo, uważa się po upływie trzech miesięcy pełnienia zastępstwa za pracownika na stanowisku kierowniczym i w związku z tym nie przysługuje mu prawo do oddzielnego wynagrodzenia za pracę wykonywaną poza normalnymi godzinami pracy.

Załącznik Nr. 15

do Układu Zbiorowego
Pracy dla przemysłu
wikliniarsko-trzci-
niarskiego

ZASADY USTALANIA OKRESÓW PRACY I CIĄGŁOŚCI PRACY
UPRAWNIAJĄCYCH DO NAGRÓD ZA WIELOLETNIĄ PRACĘ W
PRZEMYSŁE WIKLINIARSKIM

§ 1.

1. Pracownikom jubilatam, którzy zachowując ciągłość pracy, przepracowali nienagannie 25, 35 i 40 lat w przemyśle wikliniarskim - trzciniańskim w tym co najmniej 10 lat w przedsiębiorstwie uspołecznionym tej branży, należy nadawać dyplomy honorowe i wypłacać nagrody pieniężne obliczone wg zasad, jak za urlop wypoczynkowy, w następujących wysokościach :
 - a/ za 25 lat nieprzerwanej pracy /w tym co najmniej 10 lat w przedsiębiorstwie uspołecznionym / -0,75 miesięcznego wynagrodzenia,
 - b/ za 35 lat nieprzerwanej pracy/w tym co najmniej 10 lat w przedsiębiorstwie uspołecznionym/ -1,5 miesięcznego wynagrodzenia,
 - c/ za 40 lat nieprzerwanej pracy /w tym co najmniej 10 lat w przedsiębiorstwie uspołecznionym/ - 2 miesięcznego wynagrodzenia.
2. Określone w ust. 1, lit. a/, b/ i c/ wysokości nagród przysługują jubilatam, którzy nabyli prawo do nagrody jubileuszowej po dniu wejścia w życie niniejszego Układu.
3. Wypłata nagród następuje z nastaniem czasokresów, wymienionych w ust.1

§ 2.

1. Do okresu pracy, wymaganego do uzyskania nagrody za długoletnią pracę, zalicza się także okresy zatrudnienia po wyzwoleniu w innych zakładach, w których obowiązują przepisy o nagradzaniu za wieloletnią pracę, pod warunkiem zachowania ciągłości pracy.
2. Ciągłość pracy ustala się według zasad obowiązujących przy określaniu uprawnień do urlopu wypoczynkowego.

§ 3.

1. Niezależnie od okresów wymienionych w § 1. ust.1. - do okresu pracy, wymaganego do przyznania nagrody, zalicza się następujące okresy przerw w pracy :

A. Z okresu przed drugą wojną światową :

- 1/ służbę w Wojsku Polskim po dniu 1 listopada 1918r. z poboru,
- 2/ służbę w oddziałach powstańczych w powstaniach śląskich w latach 1919-1921 i w powstaniu wielkopolskim 1918 - 1919 r.
- 3/ służbę w oddziałach ludowych w czasie wojny domowej w Hiszpanii,
- 4/ pobyt w więzieniach i obozach koncentracyjnych za działalność rewolucyjną,
- 5/ przerwy w pracy, wynikające z prześladowania za działalność w obronie interesów klasy robotniczej.

B. Z okresu drugiej wojny światowej :

- 1/ służbę w Wojsku Polskim,
- 2/ służbę w polskich farmacjach wojskowych w ZSRR po dniu 15 maja 1943 r.
- 3/ służbę w oddziałach, które prowadziły walkę z hitlerowskim okupantem,
- 4/ służbę pełnioną w Armii ZSRR,
- 5/ służbę w polskich farmacjach wojskowych na zachodzie w czasie od 1 września 1939 r. do dnia 13 lutego 1946 r. oraz w armiach sojuszniczych,
- 6/ pobyt w niewoli oraz w wojskowych obozach dla internowanych osób, pełniących służbę w wyżej wymienionych organizacjach/pkty 1-5/,
- 7/ przerwy wynikłe z represji stosowanych przez hitlerowskiego okupanta, a mianowicie: pobyt w więzieniu z przyczyn ideowych, pobyt w obozach koncentracyjnych i obozach pracy, przymusowe wywiezienie na roboty.

C. Z okresu po drugiej wojnie światowej :

- 1/ służbę w Ludowym Wojsku Polskim,
- 2/ służbę publiczną z wyboru lub na skutek zarządzenia władz,
- 3/ naukę w szkołach, do których pracownik został skierowany przez zakład pracy lub jednostkę nadrzędną,
- 4/ okres niezdolności do pracy, uprawniający do rent i zasiłków

- 5/ okresy przerw w pracy, wynikłe z pozbawienia wolności lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, gdy następnie pracownik uzyskał w przepisany trybie pełną rehabilitację,
- 6/ okresy pracy w organizacjach społecznych i politycznych.
2. Warunkiem zaliczenia okresów wymienionych w ust. 1 - jest powrót do pracy w tym samym zakładzie pracy /przedsiębiorstwie/lub w innym, w którym stosowane są przepisy o nagradzaniu za wieloletnią pracę, w ciągu trzech miesięcy od ustania przyczyny przerwy w pracy, chyba, że późniejszy powrót do pracy nie był zawiniony przez pracownika.
3. Okresy niewykonania pracy z powodu przymusowego przesiedlenia w czasie drugiej wojny światowej, nie są uważane za przerwy w ciągłości pracy, lecz nie podlegają zaliczeniu do okresu pracy, wymaganego do przyznania nagrody.
4. Przewodniczący Komitetu Drobnej Wytwórczości w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac oraz Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Gospodarki Komunalnej i Przemysłu Terenowego może uznać inne niż wymienione w ust. 1, 2 i 3 okresy niewykonania pracy z przyczyn niezależnych od pracownika za niepowodujące przerwy w ciągłości pracy; okresy te jednak nie podlegają zaliczeniu do okresu wymaganego do przyznania nagrody.

24682 KPiP



1 1 2 4 6 8 2

1124682

2