

**UKŁAD
ZBIOROWY PRACY**

**PRZEMYSŁU MIĘSNEGO
W POLSCE**

1949



Główna Biblioteka
Pracy i Zabezpieczenia
Społecznego



0019866

UKŁAD
ZBIOROWY PRACY
PRZEMYSŁU MIĘSNEGO
W POLSCE

5. 114/74

19190 | II



Druk. Nr 5 „Czytelnik“ — Warszawa, Targowa 82. B-83130

Wład zbior pracy
331.116.3

1986
16.4.1944

UKŁAD ZBIOROWY PRACY

Pomiędzy Centralnym Zarządem Przemysłu Mięsnego mającym siedzibę w Warszawie i Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Spożywczego mającym siedzibę w Łodzi, zawarty został w Warszawie w dniu 1.IX. 1949 r. układ zbiorowy pracy treści następującej:

R o z d z i a ł I.

Cel, zasięg i czas trwania układu.

Art. 1

1) Układ niniejszy ustala warunki pracy i płacy fizycznych i umysłowych pracowników Centralnego Zarządu Przemysłu Mięsnego i wszystkich zakładów pracy podległych Centralnemu Zarządowi Przemysłu Mięsnego oraz określa wzajemne zobowiązania stron podpisujących układ.

2) Przez użyte w układzie określenie; „Dyrekcja“ rozumie się Dyrekcję poszczególnego zakładu pracy, przez „Związek“ — właściwe organa Związku Zawodowego. ●

Art. 2

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

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

Art. 3

1) Układ niniejszy zostaje zawarty na czas nieoznaczony, począwszy od dnia 1 września 1949 r.

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

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

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

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

R o z d z i a ł II.

Przyjmowanie i zwalnianie pracowników.

Art. 4

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

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

Art. 5

Pracownik będący członkiem Zarządu Związku, Rady Zakładowej, oraz powołany przez Związek do pełnienia zadań państwowych lub społecznych może być zwolniony z pracy tylko z ważnych przyczyn lub z własnej winy, w każdym wypadku za uprzednią zgodą nadrzędnego Zarządu Związku.

R o z d z i a ł III.

P ł a c e

Art. 6

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

- a) akord czysty,
- b) akord z zachętą,
- c) dniówka względnie stawka godzinowa.

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

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

Art. 7

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

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

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

4) Wypłata wynagrodzenia odbywa się dwukrotnie w ciągu miesiąca z dołu — z tym, że wynagrodzenie za pierwsze dwa tygodnie miesiąca winno być wypłacone w formie zaliczki do 20-go obliczeniowego miesiąca — pozostałość zaś do 5-go następnego miesiąca.

Art. 8

Przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę winna być przestrzegana zasada jednakowej płacy za jednakową pracę. Zasada ta ma również zastosowanie przy ustaleniu wynagrodzenia za pracę kobiet i pracowników młodocianych.

Art. 9

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

2) Grupy pracowników umysłowych podlegających premiovaniu i regulaminy ich premiovania uzgodnione będą z Zarządem Głównym Związku Zawodowego, podpisanego pod niniejszym układem.

Art. 10

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

Art. 11

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

Art. 12

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

Art. 13

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

Art. 14

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

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

b) przy pracy na akord — 10^{0/0} podstawowej stawki godzinowej wynagrodzenia wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika, powiększonej o zachętę akordową, o ile zachęta akordowa zostanie dla danej pracy umówiona.

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

Art. 15

1) Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługują następujące dodatki:

50^{0/0} — za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych;

100^{0/0} — za pracę w trzeciej i następnej godzinie nadliczbowej oraz za pracę nadliczbową w godzinach nocnych.

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

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

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

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

Art. 16

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

a) przy pracy na dniówkę — dodatek w wysokości 100^{0/0} godzinowej stawki podstawowej wynikającej z osobistego zaszeregowania wraz z dodatkiem wyrównawczym;

b) przy pracy na akord — 100^{0/0} godzinowej stawki podstawowej, wynikającej z osobistego zaszeregowania, wraz z dodatkiem wyrównawczym i zachętą akordową, o ile zachęta akordowa została dla danej pracy umówiona.

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

Art. 17

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

Art. 18

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

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

Art. 19

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

Zaopatrzenie dodatkowe.

Art. 20

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

Art. 21

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

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

Art. 22

1) W zakładach pracy, w których przynajmniej 100 pracowników wyrazi chęć korzystania ze stołówki, Dyrekcja obowiązana jest oddać na stołówkę odpowiednio urządzony lokal oraz pokrywać koszty administracyjne i rzeczowe w ramach powszechnie obowiązującej instrukcji uzgodnionej z CRZZ.

2) W zakładach zatrudniających poniżej 200 osób, stołówka winna być prowadzona wówczas, gdy conajmniej połowa zatrudnionych, ale nie mniej niż 50 osób wyrazi chęć korzystania ze stołówki.

Art. 23

Administracja zakładu pracy dostarczy pracownikom, którzy mają rodziny na utrzymaniu 170 kg węgla — samotnym 66 kg węgla miesięcznie po cenie kosztów własnych zakładu.

Czas pracy

Art. 24

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

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

3) Do czasu pracy młodocianych wlicza się godziny nauki zawodowej, lub doksztalającej w szkołach dla młodocianych pracowników, uczniów, terminatorów i praktykantów, w liczbie nieprzekraczającej osiemnastu godzin tygodniowo niezależnie od tego, czy nauka odbywa się w czasie w godzinach pracy młodocianego, czy też poza tymi godzinami. Regularne odbywanie tej nauki winno być wykazywane poświadczeniem wydanym przez kierownictwo szkoły.

Jeżeli nauka w szkole odbywa się w godzinach pracy młodocianego, dyrekcja zakładu lub upoważniony przez nią przełożony, ma prawo stałej kontroli czy uczeń uczęszcza regularnie do szkoły.

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

Art. 25

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

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

Rodzaj prac, przy których stosowane winny być przerwy wypoczynkowe wliczane do czasu pracy, ich częstotliwość i długość określi na piśmie właściwy dla danego zakładu pracy Obwodowy Inspektor Pracy, w ramach instrukcji wydanej przez Min. Pracy i Opieki Społecznej.

Art. 26

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

Art. 27

W zakładach lub ich oddziałach o ruchu ciągłym Dyrekcja w porozumieniu z Radą Zakładową ustali schemat i wykaz imienny pracowników wg którego dzień wypoczynkowy dla poszczególnych pracowników zostanie przesunięty na dzień powszedni. W każdym razie dzień odpoczynku winien co 3 tygodnie wypadać w niedzielę.

Miejsce pracy, narzędzia i ubrania robocze.

Art. 28

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

Art. 29

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

Art. 30

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

Art. 31

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

R o z d z i a ł IV.

Akcja socjalna.

Art. 32

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

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

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

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

Art. 33

1) Dyrekcja obowiązana jest do opłacania za pracowników korzystających z wczasów części opłat za wczasy, określonej w powszechnie obowiązujących przepisach o wczasach pracowników, jako dopłata pracodawcy.

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

Urlopy.

Art. 34

1) Urlopy oraz wynagrodzenia na czas urlopowy będą ustalone wg obowiązujących przepisów prawnych.

2) Za dni urlopowe przy urlopach 12-to i 15-to dniowych liczy się wyłącznie dni robocze, a przy urlopach miesięcznych kolejno następujące dni kalendarzowe. Zapłata następuje odpowiednio za 12, 15 dni i 1 miesiąc.

3) W przemyśle mięsnym obowiązują płatne urlopy w następujących rozmiarach:

- a) dla pracowników fizycznych — 12 dni urlopu, jeżeli praca ich w danym zakładzie pracy trwa bez przerwy rok;
- b) dla pracowników fizycznych — 15 dni urlopu, jeśli praca ich trwa bez przerwy w danym zakładzie 3 lata;
- c) dla młodocianych po półrocznej nieprzerwanej pracy w danym zakładzie — 7 dni urlopu, po rocznej nieprzerwanej pracy w danym zakładzie — 14 dni urlopu;
- d) dla pracowników umysłowych po półrocznej nieprzerwanej pracy w danym zakładzie — 14 dni urlopu; po rocznej nieprzerwanej pracy w danym zakładzie — 1 miesięczny urlop;
- e) dla pracowników fizycznych — po 10 latach nieprzerwanej pracy w danym zakładzie — 1 miesięczny urlop.

Art. 35

Młodociani winni otrzymywać urlopy w okresie wakacji szkolnych.

Art. 36

Lista urlopowa winna być uzgodniona z Radą Zakładową.

Art. 37

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

Art. 38

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

Art. 39

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

Art. 40

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

Art. 41

Wynagrodzenie za dzień urlopowy oblicza się przez podzielenie rzeczywistego zarobku pracownika fizycznego z ostatnich 3-ch miesięcy kalendarzowych przez ilość dni przez niego w tym okresie rzeczywiście przepracowanych.

Art. 42

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

Art. 43

Pracownik po odbyciu obowiązkowej służby wojskowej winien być przyjęty do pracy w przedsiębiorstwie, (z którego został powołany do wojska) na równorzędne stanowisko i warunki w stosunku do tych, jakie miał przed powołaniem do wojska, chyba, że nie stawił się do pracy bez ważnych powodów w ciągu 2-tygodni od chwili zwolnienia go od służby wojskowej.

Urlopy okolicznościowe.

Art. 44

Pracownicy otrzymują urlopy okolicznościowe płatne wg zasad stosowanych przy obliczaniu wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy, w następujących przypadkach;

- a) własnego ślubu — 2 dni urlopu;
- b) urodzenia się dziecka — 2 dni urlopu;
- c) pogrzebu małżonka, dziecka, rodziców — 2 dni urlopu;
- d) ślubu dziecka — 1 dzień urlopu;
- e) stawienia się przed Komisją wojskową — 1 dzień i po przedstawieniu świadectwa z wojskowej komisji lekarskiej w razie potrzeby na dalsze dni;
- f) w dniach składania egzaminów szkolnych w oparciu o przedłożone zaświadczenia dyrekcji szkół.

Urlopów okolicznościowych nie wlicza się do urlopu wypoczynkowego.

Kultura i oświata.

Art. 45

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

Art. 46

Dyrekcja obowiązana jest w zakładach liczących ponad 200 pracowników opłacać kierownika świetlicy zaangażowanego przez Związek. Wysokość wynagrodzenia kierowników świetlic ustalona będzie dodatkowo w porozumieniu z CRZZ.

Ochrona i higiena pracy.

Art. 47

1) Dyrekcja obowiązana jest urządzać na terenie zakładu punkt sanitarny obsługiwany na każdej zmianie przynajmniej przez przeszkolonego pracownika lub jednego sanitariusza (sanitariuszkę). Sanitariusz może w czasie wolnym od pracy w

swoim zakresie być zatrudniony przy innej pracy, odpowiadającej jego kwalifikacjom. Punkt sanitarny winien posiadać apteczkę i być zaopatrzony w narzędzia lekarskie i leki niezbędne w niesieniu pierwszej pomocy w nieszczęśliwych wypadkach przy pracy.

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

Art. 48

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

Art. 49

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

Art. 50

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

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

Art. 51

1) Dyrekcja obowiązana jest do bezpłatnego dostarczania ubrań ochronnych lub roboczych. Kategoria robotników uprawnionych do otrzymania tej odzieży, normy określające ilość i rodzaj ubrań ochronnych i roboczych oraz czas, na jaki zostaną one wydane, ustala załącznik Nr 11.

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

3) Pracownik odpowiada za całość przydzielonych jemu ubrań ochronnych lub roboczych i winien zwrócić koszt tych przed-

miotów, jeśli uległy one uszkodzeniu lub utracie z jego winy lub niedbalstwa. Koszt ten ustali Dyrekcja zakładu z Radą Zakładową, biorąc pod uwagę czas użytkowania i stopień zużycia tych przedmiotów.

Art. 52

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

Art. 53

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

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

Art. 54

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

Art. 55

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

Art. 56

W razie śmierci pracownika Dyrekcja obowiązana jest niezależnie od świadczeń ubezpieczenia społecznego wypłacić rodzinie zmarłego odprawę pośmiertną na warunkach Rozporządzenia Prezydenta R. P. z dn. 16.III. 1928 r. o umowie o pracę pracowników umysłowych i fizycznych.

Zwolnienia pracowników do prac społecznych.

Art. 57

1)W umotywowanych przypadkach Dyrekcja zwalnia na życzenie Związku pracownika do pełnienia społecznych obowiązków na okres nie dłuższy niż 3 dni w stosunku miesięcznym. Zwolnienie na dłuższy okres czasu poza przypadkami uregulowanymi ustawami i zarządzeniami naczelnych władz przemys-

łowych wymaga uzgodnienia między władzą zwierzchnią Dyrekcji a Związkiem.

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

3) Pracownik zwolniony przez Dyрекję dla wypełniania państwowych lub społecznych obowiązków otrzymuje w czasie zwolnienia wynagrodzenie obliczone jak przy zapłacie za okres urlopowy. Wynagrodzenie, o którym mowa, należy się pracownikowi tylko wówczas, jeżeli za pełnienie tych obowiązków nie pobiera on żadnej płacy lub płacę niższą niż jego przeciętne wynagrodzenie w okresie pracy. W tym ostatnim przypadku Dyrekcja obowiązana jest do wypłacenia mu różnicy pomiędzy wynagrodzeniem przeciętnym, a pobieraną płacą.

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

R o z d z i a ł V.

Dyscyplina pracy.

Art. 58

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

Art. 59

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

Art. 60

W przypadku gdy praca umowna nie wypełnia pracownikowi całkowicie dnia pracy, Dyrekcja ma prawo dać mu pracę

dotatkową możliwie odpowiadającą jego kwalifikacjom, a w wypadkach wyjątkowych i inną z zagwarantowaniem jego płacy poprzedniej.

Art. 61

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

R o z d z i a ł VI.

Postanowienia końcowe.

Art. 62

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

Art. 63

Dyrekcja jest obowiązana do zaopatrzenia Rady Zakładowej lub delegata w egzemplarze niniejszego układu w ilości; 1 egzemplarz dla co najmniej każdego 200 zatrudnionych, w żadnym wypadku jednak nie mniej niż 3 egzemplarze na każdy zakład.

Art. 64

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

Art. 65

Załączone do niniejszego układu załączniki w liczbie 19 stanowią jego integralną część.

Zarząd Główny
Związku Zawodowego
Pracowników Przem. Spożywczego
Przewodniczący
(—) J. LISOWSKI
V-ce Przewodniczący
(—) M. BERBER

CENTRALNY ZARZĄD
PRZEMYSŁU MIĘSNEGO
Dyrektor Naczelny
(—) Dr M. WALD
Szef Działu Socjalnego
(—) mgr. M. KOSIOROWA

Załącznik Nr 1
do układu Zbiorowego Pracy
Przemysłu Mięsnego

**Zasady wynagradzania pracowników fizycznych zatrudnionych
w zakładach pracy podległych Centralnemu Zarządowi Prze-
mysłu Mięsnego.**

I. Zaszeregowanie

Każdy z pracowników fizycznych, stosownie do swych kwalifikacji i pełnionych czynności zostaje zaszeregowany do odpowiedniej grupy zgodnie z wytycznymi, zawartymi w Informatorze o kwalifikacjach i zaszeregowaniu pracowników fizycznych, będącym załącznikiem do niniejszego Układu (zał. Nr 2).

Zaszeregowania pracowników przeprowadza Dyrekcja zakładu pracy w porozumieniu z Radą Zakładową.

W wypadku różnicy zdań rozstrzyga komisja powołana w tym celu przez dyrekcję zakładu i miejscowy oddział Związku Zawodowego.

II. Płace

a) stawki plac.

Dla poszczególnych grup obowiązują stawki podstawowe w niżej podanej wysokości:

Grupa	Stawka na 1 godz.
I	36 zł
II	39 „
III	44 „
IV	48 „
V	52 „
VI	55 „
VII	59 „
VIII	63 „
IX	67 „
X	73 „

b) dodatek wyrównawczy.

Dla wszystkich pracowników fizycznych, niezależnie od tego, do której grupy są zaszeregowani, ustala się stały dodatek wyrównawczy w wysokości 6,50 zł. za każdą przepracowaną godzinę. Dodatek ten nie wchodzi do podstawy służącej do obliczania stawek akordowych i premii.

c) dodatek morski i stołeczny.

A. Pracownicy fizyczni, zatrudnieni w zakładach pracy, znajdujących się na obszarze miast:

Elbląg
Gdańsk, Gdynia
Szczecin
Sopot — oraz powiatów:
gdańskiego
morskiego
elbląskiego
szczecińskiego
wolińskiego

otrzymują dodatek morski wg. poniższej tabeli:

Grupa	Stawka na 1 godz.
I	2,10 zł
II	2,40 „
III	2,70 „
IV	3,00 „
V	3,30 „
VI	3,70 „
VII	4,10 „
VIII	4,40 „
IX	4,70 „
X	5,00 „

B. Pracownicy fizyczni, zatrudnieni w zakładach pracy, znajdujących się na obszarze miasta stołecznego Warszawy, otrzymują dodatek stołeczny wg. poniższej tabeli:

Grupa	Stawka na 1 godz.
I	1,30 zł
II	1,40 „
III	1,50 „
IV	1,70 „
V	1,90 „
VI	2,20 „
VII	2,40 „
VIII	2,60 „
IX	2,80 „
X	3,00 „

C. Dodatku stołecznego i morskiego nie wlicza się do podstaw wymiarów jakichkolwiek ruchomych składników płac, t. zn. nie bierze się

ich pod uwagę ani przy obliczaniu stawki akordowej i premii, ani przy obliczaniu dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych, za pracę w nocy, w niedzielę i święta. Dodatki te stanowią samoistną część wynagrodzenia pracownika fizycznego i wypłacane są za taką ilość godzin, jaką on faktycznie w ciągu miesiąca przepracował.

d) zaszeregowanie i płace uczniów.

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

w pierwszym roku nauki: zł. 23.— plus dod. wyrównawczy zł. 6,50 za godzinę pracy,

w drugim roku nauki: wg. stawki godzinowej łącznie z dodatkiem wyrównawczym, przysługującej najniższej kategorii pracowników fizycznych, t. j. zł. 36.— plus dodatek wyrównawczy zł. 6,50 za godzinę pracy,

w trzecim roku nauki: wg. stawki godzinowej, łącznie z dodatkiem wyrównawczym, odpowiadającej wykonywanej pracy.

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

Dotatki lokalne otrzymują uczniowie w pierwszym roku nauki wg. pierwszej grupy płac pracowników fizycznych, w pozostałych latach nauki — wg. płac, do której zostali zaszeregowani.

Określeniem „uczeń“ objęci są pracownicy młodociani, którzy przyjęci zostali do zakładu pracy na podstawie formalnie zawartej umowy o naukę w zawodzie uznanym za rzemiosło.

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

Woźni, sprzątaczk i gońcy otrzymują uposażenie zryczałtowane wg. następujących zasad:

Tabela zryczałtowanej płacy dla pracowników fizycznych

Ryczałt	złotych mies.	dodatek stoł.	dodatek morski
1	13.000	900	800
2	1.500	800	700
3	10.000	700	600
4	9.200	600	500
5	8.500	500	400

Tabela zaszeregowania pracowników pobierających zryczałtowane uposażenie miesięczne

F u n k c j a	Kateg. ryczałtu
Starszy woźny	2 — 3
woźny	3 — 4
dozorca nocny	3 — 4
starszy goniec	4 — 5
sprzątaczką	4 — 5
goniec	5

U w a g a: Sprzątaczką, która do dn. 31.VIII.1949 r. pobierała uposażenie wyższe niż przysługujące w kat. 4 może być wyjątkowo zaszeregowana do kat. 3.

To samo dotyczy st. woźnych, których można zaszeregować wyjątkowo do kategorii I-ej o ile przed dniem 31.VIII.1949 r. pobierali uposażenie wyższe niż przysługujące w tej tabeli.

III. O g ó l n e z a s a d y w y n a g r a d z a n i a .

1. W Przemysle Mięsnym stosuje się nast. systemy plac:
 - a) dniówka — stosuje się do robotników nie zatrudnionych bezpośrednio przy produkcji, wykonujących prace nie mające żadnego wpływu na ilość i jakość produkcji.
 - b) dniówka z premią stosuje się do robotników zatrudnionych bezpośrednio przy produkcji, mających wpływ na podniesienie ilości i jakości produkcji oraz oszczędność w zużyciu surowców i materiałów pomocniczych, a także w stosunku do tych pracowników fizycznych, którzy pośrednio mają wpływ na zwiększenie wydajności pracy i sprawne funkcjonowanie maszyn i urządzeń fabrycznych, jak np.: ślusarze, mechanicy, palacze, elektromonterzy itp.
 - c) akord czysty bez zachęty — stosuje się przy wynagradzaniu robotników zatrudnionych przy pracach, dla których są opracowane normy pracy — pod warunkiem ciągłej dostawy surowca.
 - d) akord czysty z zachętą — stosuje się do tych prac, przy których zapewniona jest stała dostawa surowca oraz normy pracy są usprawnione i sprawdzone.

e) akord z premią — stosuje się do tych prac, na które zostały ustalone normy pracy i gdzie obok ilości zostały utrzymane jakościowe standardy eksportowe.

2. Podstawą do obliczenia stawek akordowych i premiovych są obowiązujące, zgodne z Układem Zbiorowym Pracy stawki płac i tabele zaszerzgowania oraz normy pracy.

3. Przez usprawnioną normę pracy rozumie się sprawdzoną ilość produkcji wyrażoną w kg., sztukach itp., która może być wykonywana w jednostce czasu przez średnio uzdolnionego, przygotowanego do danej pracy robotnika (względnie zespół — przy normie zespołowej) przy tym praca winna odbywać się w warunkach normalnych, w sposób racjonalny, dostosowany do najlepszego wykorzystania istniejących możliwości technicznych i przy zastosowaniu najbardziej nowoczesnych metod.

Przy ustalaniu zespołowych norm pracy uwzględnia się przy zachowaniu powyższych warunków jedynie najmniejszą ilość pracowników potrzebnych w danym zespole.

4. W stosunku do tych pracowników, którzy sami bezpośrednio nie biorą udziału w produkcji, jednak w sposób istotny wpływają na nią i umożliwiają jej bieg, stosuje się system płacy premiovych, z tym, że wysokość premii pozostaje w ściśle określonej proporcji do stopnia przekroczenia normy pracy obsługiwanej przez tych pracowników działu produkcyjnego, a także w zależności od osobistych wkładów tych pracowników na polepszenie ilościowych i jakościowych wyników działu produkcyjnego.

W skład grupy pracowników objętych tym premiovaniem wchodzi przede wszystkim mechanicy, ślusarze itp. obsługujący maszyny i urządzenia fabryczne.

5. Za nieotrzymanie standardów jakości produkcji premie ulegają obniżce zalicznie od %/0 przekroczenia, zgodnie z załączonymi regulaminami, a przy większych przekroczeniach premia może być całkowicie skreślona.

6. Ustalone już normy mogą być poddane rewizji przy zmianie procesu technologicznego lub zmianie maszyn lub narzędzi technicznych.

7. Normy pracy i stawki akordowe mogą być stosowane po uprzednim uzgodnieniu przez Centralny Zarząd z Zarządem Głównym Zw. Zaw. Spółzwców, na wniosek Głównej Komisji Norm Pracy.

IV. Zasady premiowania.

1. Tam gdzie na skutek warunków technologicznych proces produkcyjny odbywa się zespołowo — wprowadza się system premii zespołowej oparty na zespołowej normie pracy.

2. System płacy dniówkowo-premiejowej oparty jest na stawce zasadniczej plus premia za przekroczenie norm zespołowych. Tak więc przy podniesieniu wydajności pracy w stosunku do ustalonych norm na 1 rob/godz. przyznaje się odpowiedni procent premii zależnie od procentu przekroczenia normy produkcji np.:

Robotnik pracujący przy uboju wykonał w ciągu 1 godz. pracy 140 kg. — norma przy uboju wynosi 125 kg. na godz. — wydajność w tym wypadku wynosi $140 : 125 = 112\%$.

3. Pracownicy niezatrudnieni bezpośrednio przy produkcji jak ślusarze, mechanicy, palacze, elektromonterzy itp. otrzymują premię w wysokości osiągniętej przez obsługiwany przez nich dział pracy.

4. Premię oblicza się wyłącznie od płacy zasadniczej.

V. Zasady akordowania.

1. Akord zespołowy czysty stosuje się tam gdzie zapewniona jest normalna i wystarczająca dostawa surowca, a gdzie nie jest możliwe wprowadzenie norm indywidualnych.

2. Akord z zachętą stosuje się tam, gdzie zapewniona jest normalna i wystarczająca dostawa surowca i gdzie możliwe jest wyprowadzenie norm indywidualnych.

Za podstawę do ustalenia stawki akordowej przyjmuje się stawkę godzinową odpowiadającą zaszeregowaniu danej czynności na podstawie taryfikatora prac podzielonej przez normę, plus zachęta akordowa.

3. Akord z premią stosowany jest tam gdzie zapewniona jest normalna i wystarczająca dostawa surowca, gdzie możliwe jest wprowadzenie norm indywidualnych, gdzie obok ilości zostały utrzymane jakościowe standardy eksportowe.

Za podstawę do ustalenia stawki, przyjmuje się stawkę godzinową z zachętą lub bez zachęty, odpowiadającą zaszeregowaniu danej czynności na podstawie taryfikatora prac, podzielonej przez ustaloną normę, plus premia za każdą sztukę zaliczoną do I kategorii.

VI. Postanowienia końcowe.

Zasady zawarte w w/w paragrafach są ustaleniami ramowymi uzgodnionymi między Centralnym Zarządem Przemysłu Mięsnego i Zarządem Głównym Zw. Zaw. Pracowników Przemysłu Spożywczego, na podstawie których rozpracowane będą osobno szczegółowe regulaminy premowania i akordowania pracowników fizycznych.

Załącznik Nr 2
do układu Zbiorowego Pracy
Przemysłu Mięsnego.

I N F O R M A T O R
o kwalifikacjach i zaszeregowaniu pracowników fizycznych zatrudnionych w przemyśle mięsnym.

A. Prace produkcyjne w przetwórniach mięsnych i rzeźniach.

L. p.	Opis czynności i wymagania stawiane robotnikowi	Grupa zaszeregowania
1.	Podmajster - pomocnik i zastępca majstra w organizacji pracy — przodownictwo w pracy. Wykwalifikowany robotnik, wymagana dokładna znajomość wszystkich faz produkcji. Odpowiedzialność b. duża.	IX — X
2.	Czeladnik rzeźniczy I kat. Odpowiedzialne wykonanie powierzonego odcinka pracy np. ubój, rozbiór, peklowanie lub produkcja konserw. Wykwalifikowany robotnik, wymagana umiejętność wykonywania wszystkich prac w poszczególnych fazach produkcji.	VIII — IX
3.	Wędzarcz Wędzenie wyrobów mięsnych. Wykwalifikowany robotnik, wymagana dłuższa praktyka wędzarnicza, oraz sumienność i dokładność w pracy. Odpowiedzialność b. duża.	VIII — IX
4.	Gotowacz Gotowanie wędlin. Wykwalifikowany robotnik. Wymagana umiejętność gotowania wszelkich wyrobów, dokładność i sumienność w pracy oraz duże doświadczenie. Odpowiedzialność b. duża.	VIII — IX
5.	Szprycer (solarz) Szprycowanie bekonów i szynek rozczynek solą. Wykwalifikowany robotnik, wymagana umiejętność solenia i doświadczenie w pracy nabyte przez dłuższą praktykę. Odpowiedzialność b. duża.	VIII — IX

L.p.	Opis czynności i wymagania stawiane robotnikowi	Grupa zaszerego- wania
6.	Pracownik obsługujący piec duński. Opalenie bekonu przy wysokiej temperaturze, kwalifikowany robotnik, wymagana zręczność fachowa.	VII — VIII
7.	Czeladnik rzeźnicki II kat. Odpowiedzialne wykonywanie powierzonego odcinka pracy np. ubój, rozbiór, peklowanie lub produkcja konserw. Pracownik z 3-letnią lub dłuższą praktyką w przed. mięsn. — specjalizacja na danym powierzonym odcinku pracy.	VII
8.	Zamykacz puszek. Zamykanie puszek za pomocą zamykarki. Wykwalifikowany robotnik, wymagana duża dokładność i sumienność w pracy, oraz znajomość konstrukcji zamykarki i usuwanie jej drobnych uszkodzeń.	VI — VII
9.	Wytapiacz tłuszczu. Wytapianie, odwirowywanie, przechładzanie i zlewanie tłuszczu do puszek, oraz konserwacja aparatu, kwalifikowany robotnik. Wymagana umiejętność i doświadczenie w pracy, oraz umiejętność obchodzenia się z aparatami. Odpowiedzialność b. duża.	VI — VII
10.	Wagowy Ważenie produktów, półproduktów, surowców. Wymagana b. duża dokładność i sumienność w pracy. Odpowiedzialność duża.	VI — VII
11.	Sterylizujący Sterylizacja konserw — kontrola i regulacja dopływu pary. Specjalnie wyszkolony robotnik, wymagana dokładna znajomość działania sterylizatora, oraz bardzo duży stopień dokładności i sumienności w pracy. Odpowiedzialność b. duża.	VI — VII
12.	Pomocnik czeladnika rzeźnickiego Wykonywanie mniej ważnych czynności przy poszczególnych fazach produkcji pod kierownictwem majstra lub czeladnika. Wymagana praktyka bez kwalifikacji zawodowej.	V — VI

L. p.	Opis czynności i wymagania stawiane robotnikowi	Grupa zaszerego- wania
13.	Pomocnik wędzarsza Praca pod ścisłym kierownictwem wędzarsza. Przyuczony robotnik, wymagana dokładność i sumienność w pracy.	V — VI
14.	Robotnik transportowy Donoszenie i transportowanie surowców, półproduktów i wyrobów do poszczególnych działów produkcji. Praca wymagająca dużego wysiłku fizycznego.	IV — V
15.	Robotnik przyuczony Prace pomocnicze przy poszczególnych fazach produkcji.	III — IV
16.	Etykietarka Etykietowanie puszek ręcznie — wymagana zręczność i dokładność w pracy.	II — III
17.	Znakowacz puszek Wybijanie znaczków na wieczkach puszek za pomocą numeratorów — wymagana zręczność i dokładność w pracy.	I — II
18.	Czyszczarka puszek Czyszczenie puszek przed napełnieniem oraz po sterylizacji — wymagana zręczność i dokładność w pracy.	I — II
19.	Brygadziśta Wykwalifikowany robotnik, kierowanie pracą poszczególnych grup pracowniczych jak: czyszczenie flaków i odnóży, zbórka odpadków poubojowych i t.p.	IX
20.	Specjalista ubojowy I kat. Wykwalifikowany robotnik — samodzielnie wykonywanie wszelkich prac związanych z ubojem, skórowaniem i oprawian'em zwierząt. Wymagana długoletnia praktyka zawodowa.	VIII — IX
21.	Pomocnik magazyniera Pracownik w magazynie żywca, półproduktów, produktów i materiałów pomocniczych z większymi kwalifikacjami, zastępca magazyniera w prostszych czynnościach magazynowych.	VI — VIII
22.	Specjalista ubojowy II kat. Robotnicy wykonujący prace związane z poszczególnymi fazami czynności ubojowych lecz nie wszechstronnie.	VII
23.	Flaczarz Wymagana umiejętność czyszczenia i zaparzania flaków bydłych i odnóży.	V — VI

L. p.	Opis czynności i wymagania stawiane robotnikowi	Grupa zaszerego- wania
24.	Brygadzysta magazynu żywca Odpowiedzialność za prawidłowy wyładunek żywca, przeliczanie go i przepędzanie do chlewni, obór itp. zapisywanie na odpowiednich tablicach ilości zwierząt, daty ich przybycia i miejsce pochodzenia. Przyjmowanie i przepędzanie żywca zwożonego do hal ubojowych i przekazywanie go kierownikowi prac ubojowych.	V — VI
25.	Brygadziści magazynu żywca-buchtowi. Nadzór nad zwierzętami, karmienie i pojenie zwierząt przetrzymywanych w magazynie, pomoc przy klasyfikacji i ważeniu.	V — VI
26.	Pomocnik magazyniera żywca w magazynie paszy. Przyjmowanie, wydawanie i rozliczanie się z pobranej paszy.	IV — VI
27.	Starszy robotnik (sekcji dezynfekcyjnej i porządkowej) Wykonywanie czynności porządkowych i dezynfekcyjnych na zlecenie lekarza — odpowiedzialność za dokładne oczyszczanie i odkurzanie pojazdów, ramp wyładunkowych, chlewów i t.p. oraz ewent. inkaso należności za dezynfekcję pojazdów.	IV — V
28.	Robotnik magazynu żywca Wyładunek zwierząt, przepędzanie ich do hal ubojowych, karmienie, pojenie, znakowanie i inne zleczone czynności.	III — IV
29.	Starszy robotnik (w brygadzie wyładunkowej, magazynowej i przepędowej). Pomoc brygadziście — znakowanie, przeliczanie bydła, pojenie, karmienie i t.p.	IV
30.	Stemplarz Znakowanie mięsa po zbadaniu lekarskim na zlecenie lekarza.	IV
31.	Podmajster tuczarniany. Organizacja i prowadzenie pracy w działach: tuczarnie, ubojownie i pakownie, ewidencja żywca i raportyzacje robocizny i paszy. Kwalifikowany robotnik, wymagana umiejętność organizacji pracy, kwalifikacje praktyczne w poszczególnych dziedzinach jak: sortowanie, tuczenie i ubój drobiu. Odpowiedzialność duża.	IX — X

L. p.	Opis czynności i wymagania stawiane robotnikowi	Grupa zaszerego- wania
32.	Podmajster kwarantanny Wykwalifikowany robotnik — opieką nad drobiem przyjętym do kwarantanny, orzekanie o stanie zdrowia drobiu i kierowanie go na leczenie względnie do tuczarni.	VIII — IX
33.	Klasyfikator drobiu żywego Wykwalifikowany robotnik. Przyjmowanie żywca i klasyfikacje do wyceny.	VIII — IX
34.	Klasyfikator drobiu bitego. Wykwalifikowany robotnik. Klasyfikacja drobiu bitego na eksport przed pakowaniem do skrzyń. Wymagana długoletnia praktyka	VIII — IX
35.	Brygadzista (skubal. uboju i patroszarki) Kwalifikowany robotnik odpowiedzialny za prace danej grupy i dozorujący wszelkich czynności produkcyjnych tej grupy.	VII — VIII
36.	Dozowacz pokarmu Dozowanie pokarmu dla drobiu. Przyuczony robotnik, wymagana sumienność i gorliwość w pracy. Nadzór nad tuczeniem drobiu.	VI — VII
37.	Ubojowy Ubój drobiu. Przyuczony robotnik z praktyką.	IV — V
38.	Robotnicy sortujący i pakujący. Sortowanie drobiu i pakowanie. Wykwalifikowany lub przyuczony robotnik, wymagana sumienność i dokładność w pracy.	IV — V
39.	Skubaczka Przyuczona robotnica, — skubanie drobiu wszelkiego.	II — III
40.	Patroszarka Przyuczona robotnica — patroszenie drobiu wszelkiego.	II — III
41.	Robotnik przy tuczu. Tuczenie drobiu, Przyuczony robotnik, wymagana b. duża dokładność i sumienność w pracy.	II — III
42.	Skupywacz drobiu Skupywanie drobiu na powierzonym terenie. Wymagana znajomość klas drobiu.	

**B. Prace w Chłodniach Składowych i zamrażalnicach Zakł.
Mięsnych.**

L.p.	Opis czynności i wymagania stawiane robotnikowi	Grupa zaszerego- wania
1. Starszy maszynista	Wykwalifikowany robotnik z dłuższą praktyką. Samodzielna obsługa maszyn i instalacji mechanicznych, odpowiedzialność za prace pomocników — wykwalifikowany robotnik, mechanik i ślusarz maszynowy. Odpowiedzialność b. duża.	IX — X
2. Samodzielni elektromonterzy.	Samodzielna praca przy instalacji elektrycznej oraz urządzeniach napędu elektrycznego. Odpowiedzialność za pracę pomocników. Wysoko kwalifikowany rzemieślnik. Odpowiedzialność b. duża.	IX — X
3. Maszynista	Samodzielna obsługa maszyn i instalacji mechanicznych, odpowiedzialność za prace pomocników. Wykwalifikowany rzemieślnik-mechanik i ślusarz maszynowy. Odpowiedzialność b. duża.	VIII — IX
4. Elektromonterzy i inni rzemieślnicy	Murarze, malarze, stolarze, cieśle, ślusarze, kowale. O ile posiadają wybitne kwalifikacje zawodowe odpowiednie wiadomości teoretyczne i długoletnią praktykę.	VIII
5. Przewoźnicy przeładunkowi	Wyładowywanie towaru z wagonu lub innego pojazdu, przenoszenie towaru na wózek, doprowadzenie wózka z towarem na wagę następnie do komory chłodniczej, rozmieszczenie i ułożenie towaru (wieszanie, staplowanie itp.) układanie towaru w komorze na wózku, doprowadzenie wózka z towarem do wagi, następnie do środka transportowego. Przewożenie i przenoszenie towarów z zamrażalni do komór składowych porządkowanie i czyszczenie komór, załadowanie lodu do wagonu lodowni. Nadzór nad robotnikami przeładunkowymi i odpowiedzialność za należyte wykonanie pracy. Wymagane fachowe umiejętności w rozmieszczeniu, wieszaniu i staplowaniu towaru.	VI — VII

L. p.	Opis czynności i wymagania stawiane robotnikowi	Grupa zaszeregowania
6. Jajczarze	Fachowi przodownicy w zakresie jajczarstwa. Wszystkie czynności wyładunkowe, załadunkowe, przeładunkowe w odniesieniu do jaj. Czynności jak w p-kcie 4-tym.	VI — VII
7. Maślarze	Fachowi przodownicy w zakresie maślarstwa, wszystkie czynności wyładunkowe, załadunkowe, przeładunkowe i przechowawcze w odniesieniu do masła. Czynności jak w p-kcie 4.	VI — VII
8. Wagowi	Fachowe ważenie towaru, dokładne obliczanie rezultatów. Odpowiedzialność za wyniki. Odpowiedzialność duża.	VI — VII
9. Pomocnicy maszynistów	Czynności wykwalifikowanych mechaników przy obsłudze maszyn i instalacji chłodniczych.	V — VI
10. Pomocnicy samodzielnych elektromonterów	Fachowe prace przy instalacji elektrycznej, oraz w związku ze stosowanym napędem elektrycznym.	V — VI
11. Starsi robotnicy przeładunkowi.	Wszelkie czynności załadunkowe, wyładunkowe i przechowawcze z obowiązkiem liczenia i zapisywania ilości (gatunku poszczególnych towarów).	IV — V
12. Odtajacze	Wyrzucanie śniegu z komór i chłodni, kontrola i oczyszczanie instalacji amoniakalnych z oblodzenia. Prace przy nagłych zmianach temperatury i podczas parowania	IV — V
13. Dźwigowi	Fachowa obsługa dźwigów i przesuwanie wózków załadowanych towarem oraz próżnych.	IV — V
14. Robotnicy przeładunkowi.	Robotnicy niewykwalifikowani, wykonują wszelkie prace załadunkowe, przeładunkowe, wyładunkowe i przechowawcze na terenie chłodni.	III — IV
15. Sprzątaczkę chłodni	Sprzątanie chłodni w warunkach niskich temperatur lub przy wyziewach amoniakalnych.	II

C. Prace administracyjno-gospodarcze.

L. p.	Opis czynności i wymagania stawiane robotnikowi	Grupa zaszeregowania
1.	<p>Starszy maszynista</p> <p>Wykwalifikowany robotnik z dłuższą praktyką, samodzielna obsługa maszyn i instalacji mechanicznych, wykwalifikowany robotnik - mechanik i ślusarz maszynowy. Odpowiedzialność za prace pomocników.</p>	IX — X
2.	<p>Maszynista</p> <p>Samodzielna obsługa maszyn i instalacji mechanicznych odpowiedzialność za prace pomocników, wykwalifikowany rzemieślnik i ślusarz maszynowy. Odpowiedzialność duża.</p>	VIII — IX
3.	<p>Majster mechanik</p> <p>Roboty naprawcze maszyn i urządzeń fabrycznych. Wykwalifikowany rzemieślnik, i ślusarz maszynowy, wymagana gruntowna wiedza praktyczna w odniesieniu do maszyn. Odpowiedzialność duża.</p>	VIII — IX
4.	<p>Elektromonter</p> <p>Prace przy urządzeniach elektrycznych. Wykwalifikowany rzemieślnik, wymagana gruntowna znajomość motorów i robót elektrotechnicznych. Odpowiedzialność duża.</p>	VII — IX
5.	<p>Ślusarz specjalista</p> <p>Wykwalifikowany robotnik wykonujący trudne roboty narzędziowe i na obrabiarkach.</p>	VIII — IX
6.	<p>Tokarz</p> <p>Wykwalifikowany rzemieślnik wykonujący trudne roboty tokarskie, wymagające doświadczenia fachowego.</p>	VIII — IX
7.	<p>Spawacz specjalista</p> <p>Wysoko kwalifikowany rzemieślnik, wykonujący trudne roboty wymagające dużego doświadczenia fachowego.</p>	VIII — IX
8.	<p>Palacz kotłowy</p> <p>Obsługa kotła parowego i regulacja dopływu pary do urządzeń parowych. Wykwalifikowany palacz kotłowy, posiadający dokładne znajomości budowy i obsługi kotła parowego, wymagana długa praktyka. Odpowiedzialność duża.</p>	VII — VIII

L. p.	Opis czynności i wymagania stawiane robotnikowi	Grupa zaszerego- wania
9.	Ślusarz Roboty naprawcze maszyn i urządzeń fabrycznych. Wykwalifikowany rzemieślnik, wymagana gruntowna wiedza z zakresu robót ślusarskich.	VII — VIII
10.	Stolarz Prace stolarskie. Wykwalifikowany rzemieślnik. Wymagana gruntowna znajomość robót stolarskich. Odpowiedzialność duża.	VII — VIII
11.	Bednarze Rzemieślnik kwalifikowany. Wykonuje wszelkie prace w zakresie naprawy beczek i wszelkich prac bednarskich.	VII — VIII
12.	Spawacz Wykwalifikowany rzemieślnik, wykonujący trudne roboty.	VII — VIII
13.	Kowal Wykwalifikowany rzemieślnik, wykonujący trudne roboty wymagające doświadczenia fachowego.	VII — VIII
14.	Monter hydraulik centralnego ogrzewania Wykwalifikowany rzemieślnik, wykonujący trudne roboty wymagające doświadczenia fachowego	VII — VIII
15.	Malarz Wykwalifikowany rzemieślnik wykonujący prace malarskie.	VI — VII
16.	Murarz Rzemieślnik kwalifikowany. Wykonuje wszelkie prace murarskie.	VI — VII
17.	Ogrodnik Kwalifikowany rzemieślnik w zakresie ogrodnictwa. Kieruje pracami w ogrodach fabrycznych.	VI — VII
18.	Pomocnik ślusarza Prace pomocnicze przy naprawie maszyn i urządzeń fabrycznych. Przyuczony robotnik w zakresie prac ślusarskich posiadający już pewną praktykę.	IV — V

L. p.	Opis czynności i wymagania stawiane robotnikowi	Grupa zaszerego- wania
19.	Pomocnik palacza (palacz centr. ogrzewania) Obsługa kotła parowego pod kierownictwem palacza dosypywanie węgla, czyszczenie kotła i t.p. Przyuczony robotnik posiadający wiadomości z zakresu budowy i obsługi kotła parowego.	III — IV
20.	Pomocnik solarski Prace pomocnicze stolarskie pod kierownictwem stolara. Przyuczony robotnik w zakresie prac stolarskich, posiadający już pewną praktykę.	III — IV
21.	Pomocnik bednarza Robotnik przyuczony z pewną praktyką w zakresie bednarstwa pracuje w zakresie bednarstwa pod ścisłym kierownictwem majstra bednarza.	III — IV
22.	Pomocnik murarza Robotnik przyuczony z pewną praktyką w zakresie murarstwa, pracuje pod ścisłym kierownictwem majstra murarza.	III — IV
23.	Szwaczka Reperacja ubrań roboczych.	III — IV
24.	Praczką Pranie ubrań roboczych.	III — IV
25.	Sanitariusz egzaminowany. Pracownik przeszkolony w zakresie udzielania pierwszej pomocy w nagłych wypadkach.	IV
26.	Windziarz (windy towarowej) Transport surowców, półfabrykatów i wyrobów za pomocą windy towarowej.	III
27.	Robotnik placowy Robotnik niewykwalifikowany. Wykonuje wszelkie prace porządkowe terenu fabrycznego.	II — III
28.	Sprzątaczką produkcyjną Sprzątaczką w oddziale produkcyjnym.	II

D. Prace w hurtach i sklepach detalicznych Dyrekcji Dystrybucji.

L. p.	Stanowisko i opis czynności	Grupa uposażenia od — do
1.	Podmajstrzy - brygadziści Wykwalifikowany rzemieślnik z dyplomem zawodowym, wymagana znajomość teoretyczna i praktyczna danego działu. Odpowiedzialność b. duża.	IX—X
2.	Czeladnik rzeźnicki I kat., rębacz Wykwalifikowany rzemieślnik, odpowiedzialne wykonywanie powierzonego odcinka pracy, np. ubój — rozbiór, wymagana umiejętność wykonywania uszysztkich prac związanych z ubojem i rozbiorem zwierząt rzeźnych.	VIII—IX
3.	Czeladnik II kat., rębacz Wykwalifikowany rzemieślnik wykonujący mniej odpowiedzialne czynności przy uboju i rozbiórce mięsa. Wymagana praktyka co najmniej 3-letnia.	VI—VII
4.	Pomocnik magazyniera Pomoc przy przyjmowaniu i wydawaniu towaru — odpowiedzialność duża. Z-ca magazyniera	IV—VI
5.	Wagowy Ważenie towaru, wymagana bardzo duża dokładność i sumienność w pracy — odpowiedzialność duża.	IV—VI
6.	Robotnik przyuczony Prace przy stemplowaniu, pakowaniu i znakowaniu	III—IV
7.	Robotnik przeładunkowy Wyładowywanie towaru z wagonu i samochodu, przewożenie towaru do sklepów, przewożenie wózkiem, układanie, wieszanie, segregowanie.	IV—V
8.	Konwojent Konwojowanie towaru i rozwożenie towaru samochodem oraz dopilnowanie dostarczania przydziału do sklepu.	III
9.	Robotnik sprzątający Sprzątanie hurtów	II

Załącznik Nr 3
do Układu Zbiorowego Pracy
Przemysłu Mięsnego

Wynagradzanie pracowników zatrudnionych dorywczo.

1. Za pracownika zatrudnionego dorywczo uważa się pracownika przyjętego na dowolny i ściśle określony na piśmie okres czasu — jednak nie więcej jak na 2 miesiące.
2. Umowę zawiera się wg. załączonego do niniejszego protokołu wzoru umowy.
3. Po wygaśnięciu umowy, Dyrekcji Zakładu, jak i pracownikowi służy prawo natychmiastowego rozwiązania stosunku służbowego, bez uprzedniego wypowiedzenia lub wypłaty ośzkodowania za okres wypowiedzenia.
4. Nie stosują się do tych pracowników następujące postanowienia umowy zbiorowej §§: 20, 21, 22, 23 — od 34 do 43, 57 i 62. wszystkie inne przepisy stosuje się do pracowników zatrudnionych dorywczo z uzupełnieniami przewidzianymi przez niniejszy załącznik.
5. Płace pracowników zatrudnionych dorywczo ustala się następująco:
 - a) stawka zasadnicza wg. zaszeregowania
 - b) dodatek wyrównawczy
 - c) 15 % dodatek specjalny obliczany od stawki zasadniczej.
6. Zakład Pracy zobowiązany jest do ubezpieczenia pracownika zatrudnionego dorywczo na wypadek choroby w okresie trwania stosunku służbowego i do świadczeń na rzecz Ubezpieczalni Społecznej z tytułu dodatków rodzinnych wg. obowiązujących przepisów.
7. Przy pracach akordowych — wynagradzanie pracowników zatrudnionych dorywczo oblicza się tak jak dla pracowników stałych — czyli dodatek specjalny nie wchodzi do podstawy obliczenia stawki akordowej — lecz wypłacany jest w zależności od ilości faktycznie przepracowanych godzin pracy.

1 zał. wzór umowy o pracę.

U M O W A

o zatrudnienie pracownika zatrudnionego dorywczo

Państwowa Przetwórnia zatrudnia
z dniem Ob. w charakterze
pracownika zatrudnianego dorywczo na czas od dnia
do dnia z uposażeniem wg. grupy
oraz dodatkiem wyrównawczym i specjalnym.

Niżej podpisany zatrudniony w charakterze pracownika zatrudnionego dorywczo oświadcza, iż znana mu jest treść Układu Zbiorowego zawartego między Centralnym Zarządem Przemysłu Mięsnego, a Zarządem Głównym Zw. Zaw. Pracowników Przemysłu Spożywczego z dnia 1.IX 1949 i załącznika Nr 3 tego układu w sprawie warunków pracy i płacy pracowników zatrudnianych dorywczo i przyjmuje wszystkie postanowienia zawarte w tym załączniku stwierdzając to własnoręcznym podpisem.

Miejscowość dnia

Podpis Dyrekcji
Zakładu Pracy

Podpis pracownika

Załącznik Nr 4
do Układu Zbiorowego Pracy
Przemysłu Mięsnego

Zasady wynagradzania osób zatrudnionych przy pilnowaniu.

- 1) Czas pracy osób zatrudnionych przy pilnowaniu regulowany jest według postanowień Rozporządzenia Ministerstwa Pracy i Opieki Społecznej z dnia 26 stycznia 1932 r. (Dz. U. R. P. Nr. 18 poz: 148):
- 2) Za zatrudnionych przy pilnowaniu uznaje się:
 - a) osoby pilnujące całości i bezpieczeństwa budynku, urządzeń i ruchomości.
 - b) oddźwiernych, portierów, dozorców bram i przejazdów, dozorców i stróżów placowych,
 - c) uzbrojonych strażników pilnujących mienia zakładów pracy (strażników straży przemysłowej).
- 3) Czas pracy osób wymienionych w punktach a) i b) ustępu 2-go może wynosić do 12 godzin na dobę.
- 4) Gdy osoby wykonują w czasie pilnowania inną przerywaną pracą dodatkową, to czas ich pracy może wynosić do 10 godzin na dobę za uprzednim zezwoleniem Inspektora Pracy właściwego obwo-
du a do 12 godzin na dobę za uprzednim zezwoleniem inspektora Pracy właściwego Okręgu.
- 5) Przy pracy na dwie zmiany w ciągu doby przesuwanie zmian winno następować nie rzadziej niż co 14 dni.
- 6) a) osoby wymienione w punktach a) i b) ustępu 2-go otrzymują za 8-mio godzinne pilnowanie (w sobotę 6-cio godzinne pilnowanie) stawkę podstawową, wynoszącą zł. 36.— na godzinę oraz dodatek wyrównawczy wynoszący zł. 6.50 za godzinę.
Za każdą godzinę pilnowania ponad 8 godzin na dobę (wzgl. ponad 6 godz. w sobotę) osoby te otrzymują oprócz płacy należnej im jak wyżej dodatek wynoszący 10% należnej płacy, t.j. zł. 4,25 za godzinę.
- b) w warunkach szczególnej odpowiedzialności wynagrodzenie po-
dane w pktcie a) może być podwyższone o 10%,

Płaca pracowników fizycznych zatrudnionych w strażach przemysłowych i pożarnych

F u n k c j a	12 godzin pracy 24 godz. odpoczynku			12 godzin pracy 12 godz. odpoczynku (lub 24 — 24)		
	uposaż. zasadn.	dodatek morski	dotat. stoł.	uposaż. zasadn.	dodatek morski	dotat. stoł.
1	2	3	4	5	6	7
1. Strażak p-pożarowy w 1 roku strażnik przem.	11.100	504	312	13.650	765	468
2. Strażak p-pożarowy po 1 roku praktyki i st. strażnik przem.	12.400	720	432	15.150	1.080	648
3. Kapral straży p-pożarowej i dowódca warty przemysłowej	13.500	782	528	16.650	1.260	792
4. plutonowy straży p-pożarowej	15.000	960	624	18.450	1.440	936
5. Sier. ant straży p-pożarowej	16.500	1.200	720	20.250	1.800	1.000

W przypadku konieczności pracy poza normalną kolejką służby, wynikającą z ustalonego rozkładu dyżurów, przysługuje pracownikowi wynagrodzenie za godz. nadliczbowe obliczone wg. ogólnie obowiązujących zasad.

Stawkę godzinową, w przypadku pracowników zatrudnionych w systemie 12-tu godzin służby i 12-tu godzin odpoczynku (względnie 24—24), otrzymuje się z podzielenia sumy miesięcznego ryczałtu przez 300, a w przypadku pracowników zatrudnionych w systemie 12-tu godzin służby i 24 godzin odpoczynku, z podzielenia sumy miesięcznego ryczałtu przez 240.

- 7) Czas pracy pracowników straży pożarnej i straży przemysłowych (pkt. 2c) ustala się w sposób następujący;

I. W strażach pożarnych.

- 12 godzin pozostawiania na miejscu służby do dyspozycji kierownictwa straży i 24 godzin wolne
- 12 godzin pozostawiania na miejscu służby do dyspozycji kierownictwa straży i 12 godzin wolnych
24. godz. pozostawiania na miejscu służby do dyspozycji kierownictwa straży i 24 godziny wolne.

W przypadku stosowania sposobu b) pracownik winien mieć zapewniony 1 dzień (pełne 24 goźiny) w tygodniu wolny od obowiązku pozostawania na miejscu słuźby w dyspozycji kierownictwa straźy. Przesuwanie zmian winno następować nie rzadziej jak co dni 14. W przypadku stosowania sposobu c) pracownik winien mieć zapewnione dodatkowo do normalnie przypadających 24 godzin wolnych jeszcze dalsze 12 godz. w tygodniu wolnych od obowiązku pozostawania w dyspozycji kierownictwa straźy oraz tak uregulowany czas słuźby, aby podczas jej trwania pracownik miał zapewnioną moźność 8-mio godzinowego wypoczynku w miejscu dyźuru. Wypoczynek ten moźe ulec przerwaniu wyłączenie w przypadku alarmu.

System 24 godzin pozostawania na miejscu słuźby w dyspozycji kierownictwa straźy i 24 godz. wolnych moźe być stosowany jedynie za zgodą zainteresowanych pracowników.

W przypadku stosowania sposobu a) wolny dzień w tygodniu nie przysłuģuje.

II. W straźach przemysłowych.

a) 12 godzin pracy i 24 godziny wolne od pracy

b) 12 godzin pracy i 12 godz. wolnych od pracy.

W przypadku stosowania sposobu b) pracownik winien mieć zapewniony 1 dzień (pełne 24 godzin) w tygodniu, wolny od pracy. Przesuwanie zmian winno następować nie rzadziej, jak co dni 14.

W przypadku stosowania a) wolny dzień w tygodniu nie przysłuģuje.

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

9) Do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu nie stosują się §§ -- 14, 15, 16 i 24 Układu Zbiorowego.--

Załącznik Nr 5

do Układu Zbiorowego Pracy
Przemysłu Mięsnego

Zasady wynagradzania woźniców.

Woźnice zatrudnieni w Przemysle Mięsnym otrzymują wynagrodzenie wg. następujących zasad:

1. a. Stawka zasadnicza	-- 200 godz.	zł 44.00	zł. 8.900
b. Dodatek wyrównaw.	-- " " "	6.50	" 1.300
c. Ryczałt za 50 godz. nadliczbowych	-- 50x(44+6,50+22+3,25)		" 9.788

R a z e m : zł. 13.888

2. Ryczałt za godziny nadliczbowe jest wynagrodzeniem za spełnianie przez woźniców czynności należących do ich normalnych obowiązków jak: obrokowanie koni, szykowanie wozów do wyjazdów, porządkowanie po przyjeździe itp.
3. Za przepracowane godziny nadliczbowe, każdorazowo zlecone przez władze zwierzchnie, lecz nie objęte ryczałtem, woźnice otrzymują wynagrodzenie w myśl obowiązujących przepisów o pracy w godzinach nadliczbowych.
4. Woźnikom zatrudnionym na terenie m. st. Warszawy przysługuje dodatek stołeczny w wysokości zł. 1.60 za godzinę, t. zn. miesięcznie (200 x 1.60) — zł. 320.— oraz zatrudnionym na obszarze miast: Gdańska, Gdyni, Elbląga, Sopotu i Szczecina oraz powiatów: gdańskiego, morskiego, elbląskiego, szczecińskiego i wolińskiego — dodatek morski w wysokości zł. 2.80 za godzinę tzn. miesięcznie (200x2.80) — zł. 560.—.

Załącznik Nr 6
do Układu Zbiorowego Pracy
Przemysłu Mięsnego

Zasady wynagradzania konwojentów.

Pracownicy, którym dorywczo powierzone zostało konwojowanie transportów kolejowych lub samochodowych otrzymują wynagrodzenie wg. następujących zasad:

I — stawki wynagrodzenia wynoszą:

- 1) przy wysłaniu z określonym transportem jednego konwojenta (konwój jednoosobowy) całkowite wynagrodzenie za każdą dobę wynosi zł. 1.300.— dla konwojenta,
- 2) przy wysłaniu z określonym transportem dwóch konwojentów (konwój dwuosobowy) całkowite wynagrodzenie za każdą dobę konwojowania wynosi zł. 870.— dla każdego z nich,
- 3) przy wysłaniu z określonym transportem trzech konwojentów (konwój trzyosobowy) całkowite wynagrodzenie za każdą dobę konwojowania wynosi zł. 580.— dla każdego z nich.

W kwotach tych mieści się zasadnicza stawka godzinowa, ćodatki: lokalny i wyrównawczy oraz wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.

II. Pracownicy płatni godzinowo i dniówkowo nie pobierają zwykłego wynagrodzenia, wynikającego z zaszeregowania za cały okres w czasie którego w związku z powierzeniem im konwoju nie pełnią swych zwykłych czynności w przedsiębiorstwie (instytucji).

III. Pracownicy miesięcznie płatni (względnie pobierający ryczałt mies.) otrzymują jako wynagrodzenie za czas zużyty konwoju za każdą dobę różnicę pomiędzy stawkami wymienionymi wyżej w pkt. I, a $1/30$ całkowitego wynagrodzenia (ryczałtu) miesięcznego.

IV. Wypłata wynagrodzenia za konwojowanie według wyżej podanych stawek przysługuje za cały czas zużyty na konwojowanie, a więc od chwili wysłania z zakładu pracy aż do powrotu do zakładu pracy.

V. Wynagrodzenie za czas doby, zużyty za konwojowanie oblicza się dzieląc odpowiadającą stawkę przez 24 g i mnożąc przez ilość godzin, jaką konwojent przebywał w poćróży.

VI. Niezależnie od wynagrodzenia wyżej ustalonego, konwojentom przysługują diety na zasadach ogólnie obowiązujących w danym przedsiębiorstwie lub instytucji.

VII. Zasady powyższe nie dotyczą konwojentów etatowych, zatrudnionych stale przy transportach towaru, dla których zaszeregowanie i wynagrodzenie przewidziane jest w układach zbiorowych pracy.

Załącznik Nr 7
do Układu Zbiorowego Pracy
Przemysłu Mięsnego.

ZASADY WYNAGRADZANIA
kierowców pojazdów mechanicznych, warsztatowców, pomocni-
ków i innych pracowników samochodowych.

R o z d z i a ł I.

System wynagrodzenia.

Place kierowców pojazdów mechanicznych, pomocników kierowców, warsztatowców i innych pracowników samochodowych (z wyjątkiem personelu dysponującego taborem — rozdział XV) opierają się na systemie wynagradzania godzinowego oraz na systemie premiowym.

R o z d z i a ł II.

Grupy wynagrodzenia.

1. Dla pracowników wymienionych w rozdziale I z wyjątkiem uczniów warsztatowych w I i II roku szkolenia ustala się 5 grup wyangrodzenia w następującej wysokości:

Grupa	Wynagrodzenie zasadnicze za godz. w zł	Dodatek wyrównawczy za godz. w zł	Dodatek lokalny	
			morski za godz. w zł	stołeczny za godz. w zł
I	61 lub 66	6.50	4 lub 4.50	2.40 lub 2.70
II	55.—	6.50	3.60	2.10
III	49.—	6.50	3.20	1.80
IV	44.—	6.50	2.80	1.60
V	39.—	6.50	2.40	1.40

2. Dla uczniów w I i II roku szkolenia ustala się następujące wynagrodzenie:

Rok szkolenia	Wynagrodzenie zasadnicze za godz. zł	Dodatek wyrównawczy za godz. w zł	Dodatek lokalny	
			morski za godz. w zł	stołeczny za g dz. w zł
I	23.—	6.50	2.10	1.30
II	36.—	6.50	2.10	1.30

3. Dodatek wyrównawczy przysługuje wszystkim pracownikom, pobierającym wynagrodzenie zasadnicze na podstawie przepisów niniejszego rozdziału.

Dodatek morski przysługuje wyłącznie pracownikom, zatrudnionym na obszarze miast: Elbląga, Gdańska, Gdyni, Sopotu i Szczecina — oraz powiatów: elbląskiego, gdańskiego, morskiego, szczecińskiego i wolińskiego.

Dodatek stołeczny przysługuje wyłącznie pracownikom zatrudnionym na terenie miasta stołecznego Warszawy.

R o z d z i a ł III.

Zaszeregowanie.

1. Do grupy I zalicza się:
 - a) kierowców, posiadających pozwolenie na prowadzenie pojazdów mechanicznych I kat., a prowadzących następujące pojazdy: autokary, autobusy, pociągi drogowe (t.j. ciągniki ewent. wozy ciężarowe co najmniej z 2 przyczepkami), wozy ciężarowe z przyczepką o łącznej nośności co najmniej 9 ton, wozy ciężarowe o nośności co najmniej 9 ton, wozy chłodnie, wozy baseny, wozy cysterny, wozy warszaty, wozy pogotowia technicznego, karetki pogotowia sanitarnego,
 - b) podmajstrzych i brygadzystów stacji obsługi,
 - c) pomocników warsztatowych posiadających uprawnienia rzemieślnicze I-szej klasy, oraz co najmniej 6-cioletnią praktykę warsztatową i ukończone 25 lat.
2. Do grupy II zalicza się:
 - a) kierowców pojazdów mechanicznych, posiadających pozwolenia na prowadzenie pojazdów mechanicznych I kat., którzy nie prowadzą pojazdów wymienionych w pktcie 1 a),
 - b) monterów samodzielnych, posiadających uprawnienia rzemieślnicze, oraz co najmniej 5-letnią praktykę zawodową i ukończono 21 lat,
 - c) rzemieślników samochodowych,
3. Do grupy III zalicza się:
 - a) kierowców pojazdów mechanicznych, posiadających pozwolenia na prowadzenie pojazdów mechanicznych II kat.,
 - b) monterów, posiadających co najmniej 3-letnią praktykę warsztatową i ukończone 20 lat,
 - c) rzemieślników magazynowych, elektromonterów,
4. Do grupy IV zalicza się:
 - a) kierowców i pomocników, posiadających pozwolenie na prowadzenie pojazdów mechanicznych kat. IIIA i III B,

- b) pomoc fachową i uczniów warsztatowych 3-go roku, posiadających co najmniej 2-letnią praktykę warsztatową i ukończone 16 lat,
 - c) kierowców motocykli z przyczepką lub wózków motocyklowych ponad 350 cm³ pojemności.
5. Do grupy V zalicza się:
- a) uczniów, pełniących funkcje pomocników kierowców, a nie posiadających pozwolenia na prowadzenie pojazdów mechanicznych.

R o z d z i a ł IV.

Czas pracy.

1. Normalny czas pracy wynosi 8 godzin na dobę, a w sobotę 6 godzin razem 46 godzin tygodniowo, płatnych za 46 godzin.
2. O ile czas pracy kierowcy (pomocnika kierowcy) w tygodniu trwa krócej od 8 godzin w dni powszednie, a od 6 godzin w dni sobotnie, kierowca (pomocnik kierowcy), może być zatrudniony w ciągu następujących 3-ch tygodni do 9 godzin dziennie (w soboty do 7 godzin) z tym, że liczba godzin pracy w powyższym okresie 4-tygodniowym nie może przekroczyć 184 godzin. Pracy tej nie uważa się za pracę w godzinach nadliczbowych.
3. W przemyśle przewozowym normalny czas pracy może wynosić do 10 godzin dziennie — z tym, że ilość godzin pracy nie może przekroczyć 200 godzin miesięcznie. Ustalony normalny czas pracy (200 godzin) skraca się odpowiednio o 8 godzin za każde święto, przypadające na dzień powszedni, a o 6 godzin za każde święto przypadające w sobotę.
4. W razie stałego stosowania pracy w niedzielę, pracodawca w porozumieniu z przedstawicielstwem pracowniczym ustali schemat i wykaz imienny pracowników według którego dzień wypoczynkowy dla poszczególnych pracowników zostanie przesunięty na dzień powszedni. W każdym razie dzień wypoczynku winien co trzy tygodnie wypadać w niedzielę.
5. Godziny pracy ponad normy czasu określone w punktach 1, 2 i 3 niniejszego rozdziału uważa się za prace w godzinach nadliczbowych.

R o z d z i a ł V.

Wynagrodzenie za pracę w normalnym czasie pracy.

Za pracę w normalnym czasie pracy (rozdział IV p-kt 1, 2 i 3) przysługuje pracownikom wynagrodzenie wynikające z przepisów rozdziału II, III oraz XV p-kt A, B, C, D.

R o z d z i a ł VI.

Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

A. Kierowców i pomocników kierowców z wyjątkiem zatrudnionych przy przewozie towarów.

1. a) Za pracę w godzinach nadliczbowych w ilości nie przekraczającej 100 godzin miesięcznie kierowcy i ich pomocnicy, z wyjątkiem zatrudnionych przy przewozie towarów otrzymują miesięczne wynagrodzenie ryczałtowe.
- b) Wysokość miesięczną ryczałtowego wynagrodzenia ustala się w/g poniższej tabeli, zależnie od ilości godzin nadliczbowych przepracowanych przez pracownika w ciągu poprzedniego miesiąca.

Grupa wynagrodzenia	Wysokość ryczałtowego wynagrodzenia przy przepracowanych w ciągu poprzedniego miesiąca			
	od 1 do 25 godzin nad- liczbowych	powyżej 25 do 50 godz. nadliczb.	powyżej 50 do 75 godz. nadliczb.	powyżej 75 do 100 godz. nadliczb.
przy wynagrodz. zasad. 61 zł godz.	1.830	3.050	4.880	7 320
I przy wynagrodz. zasad. 66 zł godz.	1.980	3.300	5.280	7.920
II	1.650	2.750	4.400	6.600
III	1.470	2.450	3.920	5.880
IV	1.320	2.200	3.520	5.280
V	1.170	1.950	3.120	4.680

- c) Wyplata wynagrodzenia ryczałtowego winna być dokonywana przy ostatniej wypłacie w miesiącu następującym po tym, w którym kierowca (pomocnik kierowcy) pracował w godzinach nadliczbowych.
2. Niezależnie od ryczałtu za godziny nadliczbowe, kierowcom i pomocnikom kierowców za pracę w niedzielę i święta, za które nie otrzymali wolnego dnia w tygodniu poprzedzającym, względnie następującym po tej niedzielę lub dniu świątecznym, przysługuje wynagrodzenie godzinowe (zasadnicze wraz z dodatkiem wyrównawczym i lokalnym) za każdą godzinę pracy.
3. Za pracę w godzinach nadliczbowych ponad normy określone w punkcie 1 a) niniejszego rozdziału (tj. ponad 100 godzin miesięcznie) kierowcom i pomocnikom kierowców przysługuje wynagrodzenie godzinowe (zasadnicze wraz z dodatkiem wyrównawczym i lokalnym), oraz dodatek w wysokości 100% godzinowego wynagrodzenia zasadniczego wraz z dodatkiem wyrównawczym, (bez dodatku lokalnego).

B. Kierowców i ich pomocników zatrudnionych przy przewozie towarów:

1. Kierowcom i pomocnikom kierowców zatrudnionym przy przewozie towarów przysługuje premia za wykorzystanie nośności pojazdu, obejmująca jednocześnie wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.
2. Wysokość premii przysługującej kierowcom ustala się w/g poniższej tabeli, w zależności od nośności pojazdu oraz przejechanych tonokilometrów (ilość tonokilometrów ustala się mnożąc ciężar przewożonego towaru przez ilość przejechanych z tym towarem kilometrów).

Nośność wozu ciężarowego	wysokość premii za 1000 tonokm
0.75	zł. 4.650
1.—	„ 3.500
1.50	„ 2.400
2.0	„ 1.750
2.5	„ 1.400
3.0	„ 1.200
3.5	„ 1.000
4.0	„ 875
4.5	„ 775
5.0	„ 700
powyżej 5.0	„ 600
dla ciągników stosować należy	„ 1.500

Dla wozów eksploatowanych w miastach ustala się ryczałt dzienny przejechanych tonokilometrów w wysokości 100 km pomnożonych przez 50% nośności wozu.

3. W przypadku odpłatnego wypożyczenia wozu przyjmuje się, że nośność wozu została całkowicie wykorzystana a przebieg wynosił 15 kilometrów na godzinę. Celem ustalenia ilości tonokilometrów należy pomnożyć ilość godzin pracowanych w czasie odpłatnego wypożyczenia wozu przez 15 oraz otrzymany wynik pomnożyć przez nośność wozu.
4. Dla kierowców prowadzących wozy nowe i po głównym remoncie podwyższa się stawki premii o 30% na okres przebiegu pierwszych 2.000 km.
5. W przypadku przewożenia ładunków przestrzennych proporcjonalne wykorzystanie ładowności wozu (skrzyń i wozu) uważa się za odpowiednie wykorzystanie nośności.
6. Pomocnik kierowcy otrzymuje premię w wysokości 20% premii uzyskanej przez kierowcę.
7. W przypadku, gdy premia uzyskana w ciągu miesiąca przez kierowcę względnie przez pomocnika kierowcy była niższa od kwoty, któ-

raby mu przysługiwała na podstawie działu A niniejszego rozdziału, pracownik winien otrzymać wyrównanie odpowiadające różnicy między wynagrodzeniem z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych obliczonych na zasadach działu A, a otrzymaną premią.

C. Warsztatowców i pozostałych pracowników samochodowych:

Warsztatowcom i pozostałym pracownikom samochodowym za pracę w godzinach nadliczbowych przysługuje wynagrodzenie godzinowe (zasadnicze wraz z dodatkiem wyrównawczym i lokalnym) oraz za pracę w 2-ch pierwszych godzinach nadliczbowych — dodatek w wysokości 50%, a za pracę w trzeciej i następnych godzinach dodatek w wysokości 100% godzinowego wynagrodzenia zasadniczego wraz z dodatkiem wyrównawczym (bez dodatku lokalnego).

R o z d z i a ł VII.

Diety.

1. Diety wypłaca się w/g przepisów ogólnie obowiązujących przy wyjazdach służbowych poza obręb stałego miejsca pracy, jeżeli wyjazd służbowy trwa powyżej 12 godzin od opuszczenia stałego miejsca postoju wozu. W następnych dniach podróży przysługuje za każdą rozpoczętą dobę do 8 godzin 50% stawki, diet a za każdą rozpoczętą dobę ponad 8 godzin pełna dieta.
2. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w czasie podróży służbowych przysługuje tylko w tym wypadku, jeżeli czas efektywnej pracy (pilnowanie, naprawa uszkodzeń, prowadzenie lub konserwacja pojazdu) przekroczy normy czasu określone w rozdziale IV, p-kt-y 1, 2 i 3.

R o z d z i a ł VIII.

Premia dla kierowców i pomocników kierowców zatrudnionych w parkach samochodowych powyżej 8 samochodów.

A. Premia za oszczędność materiałów pędnych.

1. Kierowcom i pomocnikom kierowców przyznaje się premię miesięczną za oszczędność materiałów pędnych.
2. Za podstawę premiowania przyjmuje się każdy zaoszczędzony litr paliwa i oleju silnikowego w stosunku do normy zużycia wyznaczonej dla danego rodzaju (marki, typu) pojazdu, względnie w stosunku do normy zużycia wyznaczonej w zależności

od pojemności skokowej silnika. Przy ustalaniu normy zużycia należy uwzględnić poprawki przewidziane przez Ministerstwo Komunikacji. Celem ustalenia ilości zaoszczędzonych materiałów pędnych należy pomnożyć ilość przewidzianych w/g norm na kilometr materiałów pędnych przez ilość przejechanych kilometrów i od otrzymanej sumy odjąć ilość faktycznie zużytych materiałów. Otrzymany wynik będzie stanowił uzyskaną oszczędność. Ilość przejechanych kilometrów winna być obliczona na podstawie licznika kilometrowego, a w wyjątkowych przypadkach, na podstawie prowadzonych bieżąco zapisów na karcie kontrolnej, dokonanych zgodnie z obowiązującymi przepisami.

3. Oszczędność uzyskana przez pominięcie przepisowych norm zmiany oleju nie będzie premiowana. Olej silnikowy w karterze nie wchodzi w zakres premiowania.
4. Ustalanie norm zużycia paliwa winna nastąpić na podstawie okólników: 1) „Tymczasowe normy zużycia materiałów pędnych dla pojazdów mechanicznych“, wydanego przez Departament Samochodowy Ministerstwa Komunikacji z dnia 27.I.1948 r. Nr X-4b1/48 oraz 2) „Normy zużycia paliwa niektórych poniemieckich samochodów osobowych i ciężarowych“, wydanego przez Wydział Transportu i Spedycji Departamentu Planowania Ministerstwa Przemysłu i Handlu z dnia 5.III. 1948 r. Nr PL/O/9/4.
5. W przypadku rozbieżności między w/w normami a faktycznym zużyciem materiałów pędnych, normę właściwą ustali Komisja. W skład Komisji wchodzi: przedstawiciel kierownictwa, przedstawiciel Rady Zakładowej lub Koła Zakładowego oraz wybrany wspólnie przez Dyрекcję zakładu pracy i Radę Zakładową (Koło Zakładowe) przewodniczący Komisji który powinien posiadać dokładną znajomość zagadnienia. Komisja może podnieść lub obniżyć normy omówione w p-ktach 2 i 4 — do 10% dla wozów osobowych a dla wozów ciężarowych do 15% in plus lub in minus.
Orzeczenia Komisji zawarte w prawidłowo sporządzonym protokole stanowią podstawę premiowania.
6. Wysokość premii wynosi 60% ceny rynkowej, ustalonej przez Centralę Przemysłu Naftowego, od zaoszczędzonej ilości materiałów pędnych.
7. Jeżeli do wypracowania premii, przewidzianej w tym artykule przyczyniło się więcej kierowców, premię uzyskaną dzieli się wśród nich, proporcjonalnie do przejechanego kilometrażu.
8. Pomocnicy kierowców otrzymują premię w wysokości 20% premii uzyskanej przez kierowcę.

9. Za zużycie materiałów pędnych przekraczające ustalone normy ponad 5% należy potrącić kierowcy 100% ceny rynkowej zużytych ponad normę materiałów. Potrącenia należy dokonać z kwot przypadających z tytułu premii omówionych w p-ktach B, C, D i E.
10. Przepisu punktu 9 nie stosuje się w wypadkach usprawiedliwionego zużycia materiałów pędnych ponad normę (np. przy holowaniu, rozwijaniu kabli, wyciąganiu innych wozów).

B. Premia za oszczędność ogumienia.

1. Kierowcom i pomocnikom kierowców przyznaje się premię za oszczędność ogumienia.
2. Za podstawę premiowania przyjmuje się przebieg opon ponad ustalone normy. Ilość kilometrów przebiegu opony ustala się na podstawie zapisów w karcie ogumienia oraz licznika kilometrowego wozu, a w wyjątkowych przypadkach — zapisów na karcie ogumienia i na karcie kontrolnej wozu, dokonanych zgodnie z obowiązującymi przepisami.
3. Do czasu ogłoszenia norm urzędowych, normy przebiegu nowych opon ustala się następująco:

Opony krajowe		Opony zagraniczne	
osobowe	ciężarowe i autobusowe	osobowe	ciężarowe i autobusowe

Norma przebiegu

w tys. km	15	20	35	40
-----------	----	----	----	----

4. W przypadku rozbieżności między wyżej podanymi normami a faktyczną możliwością przebiegu opon Komisja w składzie określonym w dziale A pkt. 5 niniejszego rozdziału może powiększyć lub obniżyć określone normy w granicach do 15% in plus lub in minus, biorąc pod uwagę warunki eksploatacji, ilość płócien, markę fabryczną, oraz doświadczenie Zakładu pracy (statystyka).

Orzeczenia Komisji, zawarte w prawidłowo sporządzonym protokole, stanowią podstawę premiowania.

Do zadań Komisji należy również ustalenie przebiegu opon starych używanych w danym zakładzie pracy. Opony o zużyciu ponad 70% mogą być kwalifikowane do premiowania tylko w przypadku, gdy ich przebieg został ustalony na podstawie licznika kilometrowego lub karty oponowej.

5. Wysokość premii kierowców za oszczędność ogumienia wynosi 50% kwot rzeczywiście zaoszczędzonych.

6. Premie wypłaca się raz na miesiąc poczynając od miesiąca, w którym norma przebiegu została przekroczona.
7. Premię miesięczną oblicza się w/g następującego wzoru:

$$p = \frac{n \cdot c}{2N}$$

p — kwota miesięcznej premii

n — przebieg opony w danym miesiącu obliczeniowym w kilometr.,

c — rzeczywisty koszt opony

N — norma przebiegu opony w kilometrach.

8. Jeżeli do uzyskania premii przyczyniło się kilku kierowców, kwotę premii dzieli się pomiędzy kierowców proporcjonalnie do przejechanej ilości kilometrów.
9. W zakładach pracy, w których opony z reguły nie są przywiązane do wozów, w premii uczestniczą wszyscy kierowcy i pomocnicy kierowców, przy czym wypłata premii może nastąpić dopiero po wycofaniu opony z obiegu. Wysokość miesięcznej premii ustala się przez obliczenie oszczędności opon wycofanych w ciągu miesiąca z obiegu w/g podanego w p-kcie 7 wzoru, w którym znak n w tym przypadku odpowiada różnicy między rzeczywistym przebiegiem opony w kilometrach od założenia na koło do jej zniszczenia a ustaloną normą przebiegu. Uzyskaną kwotę dzieli się między kierowców w stosunku do ilości przejechanych w poprzednim miesiącu kilometrów.
10. Opona winna być wycofana z obiegu po zdarciu protektora i zagrożeniu płócien oponowych.

O wycofaniu opony z obiegu orzeka kontroler techniczny zakładu pracy, a w razie sporu — Komisja w składzie ustalonym w dziale A pkt. 5.

11. Normy przebiegu opon ustalone w punkcie 3 zmniejsza się o 50% dla opon protektorowanych.
12. Pomocnik kierowcy otrzymuje premie w wysokości 20% premii uzyskanej przez kierowcę.

C. Premia za konserwację pojazdu.

1. Kierowcom pojazdów mechanicznych i pomocnikom kierowców wypłacana będzie premia za konserwację pojazdów.
2. Za podstawę premiowania przyjmuje się przebieg pojazdu w okolicach międzynaprawczych ponad ustalone normy.

Ilość kilometrów przebiegu pojazdu ustala się na podstawie licznika kilometrowego, a w wyjątkowych przypadkach na podstawie zapisów na karcie kontrolnej, dokonanych zgodnie z obowiązującymi przepisami.

3. Do czasu ogłoszenia norm urzędowych, normy przebiegów ustala się następująco:

Typ i rodzaj wozu	Normy przebiegu w tys. kilometrów	
	od pocz. eksploatacji do I remontu głównego	Między głównymi remontami
Ciężarowe wysokoprężne		
Fiat 663 N7 SPA	80	50
Fiat 626 N1.	100	60
Leyland	110	70
Chauson	90	50
i inne Diesle	100	50
Benzynowe	60	30
Gaz-generatory	50	25
Osobowe		
Chevrolet	60	35
Citroen	45	30
Fiat, Skoda	33	25
niem. i inne	40	25
inne ameryk. i aug.	60	35

4. W przypadku rozbieżności między wyżej podanymi normami a faktyczną możliwością przebiegu, Komisja w składzie przewidzianym w dziale A pkt. 5 niniejszego rozdziału może powiększyć lub obniżyć określone normy do 15% dla wozów ciężarowych, a dla wozów osobowych do 10% in plus lub in minus — w zależności od warunków terenowych, jakości remontów oraz ładunków typowych.
5. Po osiągnięciu ustalonej normy przebiegu kierowca otrzymuje jednorazową premię w wysokości 15.000.— zł.
6. Jeżeli do dnia 1 stycznia 1949 r. przebieg pojazdów był wyższy od 2/5 części normy przebiegu — wzamian przewidzianej w p-ctwie 5 premii 15.000.— zł. kierowca po osiągnięciu normy przebiegu określonej w p-ctwie 3 otrzymuje jednorazową premię w/g poniższej tabeli:

Przebyte do dnia wprowadzenia niniejszego regulaminu części normy przebiegu w procentach	Wysokość jednorazowej premii przysługującej po osiągnięciu normy przebiegu w złotych
do 40%	15.000
powyżej 40% do 60%	12.000
" 60% do 75%	10.000
" 75% do 85%	8.000
" 85% do 95%	6.000
" 95% do 100%	4.000
" 100%	2.000

7. Po osiągnięciu normy przebiegu Komisja powołana w składzie ustalonym w dziale A pkt. 5 winna stwierdzić, czy pojazd może być nadal eksploatowany bez przeprowadzenia remontu. O wycofaniu pojazdu do remontu w czasie przebiegu ponad określone normy orzeka kontroler techniczny, a w razie sporu wyżej wymieniona Komisja.
8. Za przebieg wozu ponad określone normy kierowcom przysługuje premia za każdy procent przekroczenia normy. Wysokość premii wzrasta w miarę wzrostu przekroczenia normy w/g następującej tabeli:

Procent przekroczenia normy	Premia za 1% przekroczenia normy w zł	
	dla kierowców wozów ciężarowych	dla kierowców wozów osobowych
od 1 — 10%	500	300
powyżej 10 — 20%	600	400
„ 20 — 30%	900	650
„ 30 — 40%	1.400	900
„ 40 — 50%	1.800	1.200

Określone powyżej stawki premii stosuje się do odpowiadającego im w tabeli procentów przekroczenia normy. Stawka przewidziana dla wyższego procentu przekroczenia normy nie może być stosowana do tej części przebiegu, która odpowiada niższemu procentowi przekroczenia normy.

9. Po osiągnięciu 50% normy wóz należy wycofać z obiegu — do remontu głównego.
10. Premia za konserwację pojazdów nie przysługuje w przypadku, gdy pojazd przed osiągnięciem normy międzyremontowej poddany został więcej niż 2 naprawom średnim. Wymiany podzespołu pojazdów o silnikach wysokoprężnych nie uważa się za naprawę średnią.
11. Procentową premię, o której mowa w p-ktcie 7 wypłaca się kierowcom w ciągu każdego miesiąca, poczynając od dnia przekroczenia normy. Ilość przejechanych w danym miesiącu kilometrów ponad normę ustala się na podstawie licznika kilometrowego a w wyjątkowych przypadkach na podstawie prowadzonych bieżąco zapisów na karcie kontrolnej, dokonanych zgodnie z obowiązującymi przepisami.
12. Jeżeli do uzyskania premii za konserwację pojazdu, omówionych w p-ktkach 5, 6, 8 i 11 przyczyniło się kilka kierowców, kwoty premiiowe dzieli się proporcjonalnie do ilości kilometrów przejechanych przez każdego kierowcę.
13. Pomocnik kierowcy otrzymuje premię w wysokości 20% premii, uzyskanej przez kierowcę.

14. Przykład obliczania premii za konserwację pojazdów:

Nowy „Opel“ osobowy w dniu 1 stycznia 1949 r. miał w/g wskazań licznika 29.650 km. przebiegu. Wobec tego, że norma przebiegu (pkt. 3) wynosi 40.000 km. „Opel“ wykonał 74% normy $\left(\frac{29.650 \times 100}{40.000} \right)$.

W chwili osiągnięcia normy (40.000 km.) kierowca otrzyma więc 10.000 zł. tytułem jednorazowej premii (pkt. 6).

Jeżeli w miesiącu następującym po przekroczeniu normy w dniu obliczania premii licznik będzie wskazywał 42.500 km. to premiowaniu będzie podlegało 2.500 km. (przebieg faktyczny 42.500 km. minus przebieg określony normą 40.000 km.) = 2.500 km. stanowi 6,25% przekroczenia normy.

$\left(\frac{2.500 \times 100}{40.000} = 6,25\% \right)$. Za każdy procent przekroczenia normy do 10% przysługuje premia 300 zł. (pkt. 8). Premia kierowcy w danym miesiącu będzie wynosiła $300 \times 6,25 = 1,875$.— zł.

Jeżeli w dniu obliczania premii za następny miesiąc licznik będzie wskazywał 46.200 km. premiowaniu będzie podlegał przebieg 3.700 km. Obliczony jak powyżej procent przekroczenia normy wynosi 9,25%, z których 3,75% podlega premiowaniu w wysokości 300 zł. za jeden procent (10% — 6,25% uzyskanego w poprzednim miesiącu), a za pozostałe 5,5% (9,25% — 3,75 = 5,5%) należy się kierowcy 400 zł. za każdy procent.

Premia kierowcy w tym miesiącu wyniesie $3,75 \times 300 + 5,5 \times 400 = 1,125 + 2,200 = 3,325$. — zł.

D. Premia za ciągłość eksploatacji.

1. Premia za ciągłość eksploatacji przysługuje kierowcom i ich pomocnikom zależnie od ilości dni nieprzerwanej gotowości wozu do jazdy, przy uwzględnieniu stopnia jego zużycia.
2. Wysokość premii wzrasta w miarę zwiększenia się ilości dni nieprzerwanej gotowości do jazdy w/g następującej tabeli:

Stopień zużycia pojazdu	Wysokość premii za każdy dzień w zależności od ilości dni nieprzerwanej gotowości wozu do jazdy		
	od 16 do 20 dni	od 21 do 25 dni	powyżej 25 dni
do 40%	—	40 zł za dzień	60 zł za dzień
powyżej 40%	40 zł za dzień	60 zł za dzień	80 zł za dzień

Z dniem w którym pracownik nabywa prawo do premii (t. j. po 20 dniach dla pojazdów do 40% zużycia i po 15 dniach dla pojazdów powyżej 40% zużycia) określona w tabeli stawka premiowa przysługuje mu za każdy dzień od dnia rozpoczęcia okresu ciągłości eksploatacji.

Stopień zużycia pojazdu określa Komisja w składzie ustalonym w dziale A pkt. 5.

3. W przypadku braku gotowości wozu z przyczyn niezależnych od kierowcy np. z powodu braku paliwa, smaru, części zamiennych i t.p. — dni te należy wliczyć do dni ciągłości eksploatacyjnej.

Ponadto ciągłości eksploatacyjnej nie przerywają dwa dni w miesiącu przeznaczone na okresowy przegląd i smarowanie wozu.

4. Jeżeli ten sam pojazd prowadzi na zmianę kilku kierowców, dla każdego kierowcy liczy się wszystkie dni gotowości pojazdu. Przeniesienie na inny pojazd nie przerywa ciągłości eksploatacyjnej.
5. Warunkiem uznania, że pojazd w danym dniu jest gotów do eksploatacji jest punktualne stawienie się kierowcy do pracy z wozem gotowym do jazdy.
6. Pomocnik kierowcy otrzymuje premię w wysokości 20% premii uzyskanej przez kierowcę.

E. Premia za gotowość pojazdu do eksploatacji.

1. Premia za gotowość do eksploatacji przysługuje kierowcom (pomocnikom kierowców), prowadzącym wozy osobowe, ciężarowe i półciężarowe, używane do przewozu osób, przy przebiegach nieprzekraczających 2.000 km. w ciągu miesiąca.
2. Wysokość premii kierowców ustala się na 1.500 zł. miesięcznie.
3. Warunkiem wypłaty jest bezawaryjność przejazdów oraz gotowość do eksploatacji — dla pojazdów do 40% zużycia w ciągu 28 dni w miesiącu i w ciągu 25 dni — dla pojazdów powyżej 40% zużycia.
4. Niezawinionych przez kierowców wypadków nie uważa się za awaryję.
5. Do liczby dni gotowości wlicza się również niedzielę i święta, jeżeli pojazd w dni te nadawał się do eksploatacji oraz 1 dzień w miesiącu przeznaczony na przegląd wozu i smarowanie.
6. W wypadku niezależnego od kierowcy braku gotowości wozu, np. z powodu braku paliwa, smaru, części zamiennych i t.p. dni te należy zaliczyć do okresu gotowości pojazdu.

7. Warunkiem uznania, że pojazd w danym dniu powszednim jest gotów do eksploatacji, jest punktualne stawienie się kierowcy do pracy z wozem gotowym do jazdy.

Warunkiem uznania, że pojazd jest gotów do eksploatacji w niedzielę lub w dniu świątecznym jest zdanie przez kierowcę pojazdu gotowego do jazdy w dniu poprzedzającym niedzielę lub dzień świąteczny.

8. Pomocnik kierowcy otrzymuje premię w wysokości 20% premii kierowcy (t. j. 300 zł. miesięcznie).

R o z d z i a ł I X.

Premie dla kierowców i pomocników kierowców zatrudnionych w zakładzie pracy, w którym stan parku samochodowego nie przekracza 8 pojazdów.

1. Premie omówione w rozdziale 8 nie przysługują kierowcom i ich pomocnikom zatrudnionym w zakładzie pracy, w którym stan parku samochodowego nie przekracza 8 pojazdów, wzamian kierowcy ci oraz ich pomocnicy będą otrzymywać premie za gotowość pojazdu do eksploatacji.
2. Wysokość premii kierowców zależy od ilości dni w ciągu miesiąca gotowości pojazdu do eksploatacji (z uwzględnieniem stopnia zużycia pojazdu), oraz od wysokości wynagrodzenia zasadniczego (bez dodatku wyrównawczego i lokalnego), przysługującego w tym okresie za faktycznie przepracowane godziny, określone w rozdziale IV pkt. 1, 2 i 3, jako normalny czas pracy.
3. a) Kierowcom pojazdów do 40% zużycia przysługuje premia po osiągnięciu 20 dni w miesiącu gotowości pojazdu do eksploatacji — wysokość premij ustala się na 30% uposażenia zasadniczego:
b) Kierowcom pojazdów powyżej 40% zużycia przysługuje premia po osiągnięciu 15 dni w miesiącu gotowości pojazdu do eksploatacji — w wysokości 20% uposażenia zasadniczego. Po osiągnięciu 20 dni gotowości premię podwyższa się o 20% — to jest do 40% uposażenia zasadniczego.
c) Za każdy dzień gotowości pojazdu do eksploatacji ponad 25 dni w miesiącu kierowcom, bez względu na stopień zużycia pojazdu, przysługuje ponad normy określone w punktach a i b po 5% uposażenia zasadniczego.
d) Premia za gotowość pojazdu do eksploatacji nie przysługuje w przypadku nie osiągnięcia przez kierowcę określonej w pkt a i b ilości dni gotowości pojazdu do eksploatacji.

4. Do liczby dni gotowości wlicza się również niedziele i święta jeżeli w dni te pojazd nadawał się do eksploatacji oraz dwa dni w miesiącu przeznaczone na okresowy przegląd wozu i smarowanie.
5. W przypadku niezależnego od kierowcy braku gotowości wozu np. z powodu braku paliwa, smaru, części zamiennych itp. dni te należy wliczyć do okresu gotowości pojazdu.
6. Jeżeli ten sam pojazd prowadzi na zmianę kilku kierowców, dla każdego kierowcy liczy się wszystkie dni gotowości pojazdu w ciągu miesiąca.
7. Warunkiem uznania, że pojazd w danym dniu powszednim jest gotów do eksploatacji jest punktualne stawienie się kierowcy do pracy z wozem gotowym do jazdy.
Warunkiem uznania, że pojazd jest gotów do eksploatacji w niedzielę lub w dniu świątecznym jest zdanie przez kierowcę pojazdu gotowego do eksploatacji w dniu poprzedzającym niedzielę lub dzień świąteczny.
8. Pomocnik kierowcy otrzymuje premię w wysokości 20% premii uzyskanej przez kierowcę.

R o z d z i a ł X.

Premia dla kierowców dyżurnych i dyżurujących oraz dla pomocników tych kierowców.

1. Kierowcy dyżurni oraz kierowcy dyżurujący otrzymują premię miesięczną w wysokości 50% należnego im w danym miesiącu wynagrodzenia zasadniczego (bez dodatku wyrównawczego i lokalnego), za faktycznie przepracowane godziny określone w rozdz. IV p-kty 1, 2 i 3, jako normalny czas pracy. Kierowcom tym nie przysługują premie omówione w rozdz. 8 i 9.
2. Pomocnik kierowcy otrzymuje premię w wysokości 20% premii kierowcy.

R o z d z i a ł XI.

Płaca kierowców w okresie głównych i średnich napraw pojazdów

1. W okresie naprawy średniej i głównej kierowcy i pomocnicy kierowców otrzymują tylko wynagrodzenie zasadnicze, dodatek wyrównawczy i lokalny. O ile naprawa nie jest spowodowana winą kierowcy, lecz normalnym zużyciem wozu, kierowcy przysługuje również ryczałt za godziny nadliczbowe, względnie premia za przewiezione tony/kilometry.
Ryczałt za przewiezione tony/kilometry ustala się w wysokości przeciętnej z ostatnich 3 miesięcy.

2. Jeżeli kierowca lub pomocnik kierowcy uczestniczy w naprawie głównej lub średniej. otrzymuje premię warsztatu wykonującego naprawę, którą oblicza się od zarobku zasadniczego.

Jeżeli naprawa odbywa się w warsztatach stosujących niniejszy regulamin kierowca otrzymuje premię taką, jaka przysługuje monterowi, pomocnik zaś taką, jaka przysługuje uczniowi.

R o z d z i a ł XII.

Przeniesienie kierowcy na inny pojazd.

O ile kierowca został przeniesiony na inny pojazd, przejmuje go na podstawie książki pojazdu, w której winno być uwidocznione na jakim kilometrze biegu wozu i ogumienia nastąpiło przejęcie.

R o z d z i a ł XIII.

Premie dla warsztatowców zatrudnionych w warsztatach pomocniczych i na stacjach obsługi za sprawne wykonywanie napraw drobnych i średnich.

1. Pracownikom warsztatowym przysługuje miesięczna premia za sprawne wykonywanie napraw drobnych i średnich.
2. Premia może być przyznana tylko tym pracownikom, którzy przyczynili się do sprawnego dokonania napraw, w żadnym przypadku jednak liczba pracowników, którym przyznana została premia nie może przekroczyć $\frac{1}{3}$ liczby pojazdów stale obsługiwanych przez warsztat pomocniczy (stacje obsługi). Jeżeli w wyniku podzielenia stanu obsługiwanych pojazdów przez 3 uzyska się liczbę ułamkową, ułamek ten należy zaokrąglić do jedności. W przypadku gdy pojazdy obsługiwane przez warsztat (stację obsługi) są stale eksploatowane na 2 lub więcej zmian (praca w zakładach o ruchu ciągłym), stan pojazdów oblicza się przyjmując 1 pojazd na każdą zmianę.
3. a) Wysokość premii zależy od współczynnika przepustowości tj. od stosunku sumy godzin w miesiącu eksploataowania przez zakład pracy wszystkich stale obsługiwanych pojazdów do sumy godzin tej eksploatacji powiększonej o godzinę, w ciągu których pojazdy znajdowały się w naprawie drobnej lub średniej.
b) Do ilości godzin eksploataowania wlicza się wszystkie godziny od chwili wyjazdu poszczególnego samochodu z garażu do powrotu. W przypadku, gdy pojazd nie był w ciągu dnia powszedniego eksploatowany pomimo gotowości do jazdy, względnie gdy czas eksploataowania był niższy od 8 godzin — ustala się czas eksploataowania na 8 godzin na dobę.

Jeżeli pojazd był stale eksploatowany na 2 lub więcej zmian, w razie nie eksploataowania pomimo gotowości, przyjmuje się podaną normę 8 godzin na każdą zmianę. W niedziele i święta wlicza się jedynie godziny, w ciągu których pojazd był eksploatowany.

- c) Do sumy godzin napraw drobnych i średnich wlicza się obok czasu trwania naprawy, czas oczekiwania na naprawę, przyjmując po 8 godzin za każdą dobę oczekiwania. Jeżeli pojazd jest stale eksploatowany na 2 lub więcej zmian, ustaloną normę 8 godzin czasu oczekiwania na naprawę oblicza się na każdą zmianę. Niedziele i świąt ustawowych nie wlicza się do czasu oczekiwania na naprawę. Do czasu napraw i oczekiwania na naprawy nie wlicza się czasu zużytego na naprawę główną oraz wyczekiwania na tę naprawę.
4. Miesięczną wysokość premii ustala się w/g poniższej tabeli w zależności od współczynnika przepustowości oraz od przysługującej pracownikowi grupy wynagrodzenia.

Współczynnik przepustowości	Wysokość miesięcznej premii w zł.				
	Kierownicy warsztatu pomocniczego (stacji obsługi) oraz ich zastępcy	Pracownicy warsztatów pomocniczych i stacji obsługi zaszeregowani do I grupy	Pracownicy warsztatów pomocniczych i stacji obsługi zaszeregowani do II grupy	Pracownicy warsztatów pomocniczych i stacji obsługi zaszeregowani do III grupy	Pracownicy warsztatów pomocniczych i stacji obsługi zaszeregowani do IV grupy
od 0,60 do 0,65	2.700	2.400	2.200	2.000	1.500
powyż. 0,65 do 0,70	3.000	3.000	2.700	2.400	1.900
„ 0,70 „ 0,75	4.200	3.900	3.500	3.100	2.500
„ 0,75 „ 0,80	5.400	5.000	4.500	4.000	3.200
„ 0,80 „ 0,85	7.000	6.300	5.700	5.000	4.100
„ 0,85 „ 0,90	8.500	7.700	7.000	6.200	5.100
„ 0,90 „ 0,95	10.200	9.300	8.400	7.500	6.200
„ 0,95 „ 1,00	12.000	11.000	10.000	9.000	7.500

Przykład obliczania wysokości premii:

Pomocniczy warsztat naprawy obsługuje 9 pojazdów, z których 7 w ciągu miesiąca o 25 dniach powszednich było eksploatowanych w ciągu 20 dni po 10 godzin dziennie, w ciągu 2 dni pojazdy te nie były eksploatowane pomimo gotowości do eksploatacji, 4 dni były w naprawie łącznie

z oczekiwaniem na naprawę, ponadto w ciągu jednej niedzieli były eksploatowane po 3 godziny. Pozostałe dwa pojazdy były stale eksploatowane na 2 zmiany przy czym w ciągu 18 dni były eksploatowane po 17 godzin dziennie, w ciągu 3 dni po 6 godzin dziennie (pomimo gotowości przez czas 2 zmian), 3 dni oczekiwały na naprawę średnią oraz były naprawiane 4 dni po 5 godz. każdy. W ciągu pozostałych w dniu naprawy 11 godzin (praca na 2 zmiany 16 godzin minus 5 godzin naprawy) pojazdy były eksploatowane.

Ilość godzin gotowości pojazdów do eksploatacji oblicza się następująco:

$7 \times 20 \times 10 = 1400$	godz. czas eksploatacji 7 pojazdów w ciągu 20 dni
$7 \times 2 \times 8 = 112$	„ „ gotowości „ „ 2 dni
$7 \times 1 \times 3 = 21$	„ „ eksploatacji „ „ niedzieli
$2 \times 18 \times 17 = 612$	„ „ „ 2 „ „ 18 dni
$2 \times 3 \times 6 = 36$	godz. czas eksploatacyjny 2 pojazdów w ciągu 3 dni
$2 \times 3 \times 10 = 60$	„ „ gotowości 2 pojazdów eksploatowanych na dwie zmiany w ciągu 3 dni (16 godzin dziennie minus 6 godzin eksploatacji = 10 godzin dziennie).
$2 \times 1 \times 11 = 22$	„ „ eksploatacji w dniu naprawy
<hr/>	
Razem 2263	„ „ gotowości do eksploatacji 9 pojazdów w ciągu miesiąca.

Ilość godzin w naprawie oblicza się następująco:

$7 \times 4 \times 8 = 224$	godz. czas oczekiwania na naprawę i czas naprawy 7 pojazdów
$2 \times 3 \times 16 = 96$	„ „ oczekiwania na naprawę 2 pojazdów eksploatowanych na 2 zmiany
$2 \times 1 \times 5 = 10$	„ „ naprawy 2 pojazdów
<hr/>	
Razem = 330	„ „ czas naprawy wszystkich pojazdów.

Współczynnik przepustowości oblicza się dzieląc czas gotowości do eksploatacji (2263 godziny) przez czas gotowości powiększony o czas naprawy ($2263 + 330 = 2593$ godziny) — $2263 : 2593 = 0,87 =$ współczynnik przepustowości.

Zgodnie z tabelą podaną w punkcie 4 miesięczna premia będzie wynosiła:

1.	dla kierownika warsztatu (stacji obsługi) i jego zastępcy	
	złotych	8.500 zł
2.	dla pracown. zaszeregowanych do I grupy	7.700 „
3.	„ „ „ „ II „	7.000 „
4.	„ „ „ „ III „	6.200 „
5.	„ „ „ „ IV „	5.100 „

Premia przysługuje tylko tym pracownikom, którzy przyczynili się do sprawnego dokonania napraw, przy czym liczba otrzymujących premię nie może przekroczyć 4 pracowników (7 pojazdów eksploatowanych na 1 zmianę plus 2 pojazdy eksploatowane na 2 zmiany podzielone przez $3 = 7 + 2 \times 2 = \frac{11}{3} = 3,6$ otrzymamy wynik zgodnie z p-ktem 2 podwyższa się do 4).

R o z d z i a ł XIV.

Postanowienia specjalne.

1. W przypadku, gdy w poszczególnym zakładzie pracy w stosunku do wszystkich pozostałych pracowników stosowany jest wyłącznie system miesięcznego wynagrodzenia — należy wypłacać zamiast godzinowego — miesięczne wynagrodzenie również pracownikom, o których mowa w rozdziale III niniejszego regulaminu.
2. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia oblicza się, mnożąc indywidualne wynagrodzenie godzinowe wraz z dodatkiem wyrównawczym i ewent. dodatkiem lokalnym przez 200.—

R o z d z i a ł XV.

Wynagrodzenie personelu dysponującego taborem:

A. System wynagradzania

Płace personelu dysponującego taborem opierają się na systemie wynagradzania miesięcznego oraz na systemie premiowym.

B. Grupy wynagrodzenia.

Dla personelu dysponującego taborem ustala się 4 grupy wynagrodzenia w następującej wysokości.

Grupa	Wynagrodzenie zasadnicze miesięcznie zł	Dodatek lokalny	
		Stołeczny miesięcznie zł	Morski miesięcznie zł
a	19.000	1.300	1.100
b	17.000	1.200	1.000
c	15.000	1.000	900
d	13.000	9 0	800

C. Tabela zaszeregowania:

St a n o w i s k o	Grupa wy-nagrodzenia
Dyspozytor	b — a
Kierownik warsztatu pomocniczego (stacji obsługi)	b — a
Zastępca kierownika warsztatu pomocniczego (stacji obsługi)	c — b
Kontroler techniczny	c — b
Kierownik garażu ponad 10 pojazdów	c — b
Kierownik garażu do 10 pojazdów	d — b

D. Dodatki funkcyjne:

Dodatek funkcyjny przysługuje:

1. Pracownikom zaszeregowanym do 1 grupy — w wysokości 3.000 zł miesięcznie.
2. Pozostałym pracownikom z wyjątkiem kierownika garażu do 10 pojazdów — w wysokości 2.000 zł miesięcznie.

Kierownikowi garażu do 10 pojazdów dodatek funkcyjny nie przysługuje.

Pracownikom otrzymującym dodatek funkcyjny nie przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.

E. Premie przysługujące dyspozytorom i kierownikom garażu powyżej 10 pojazdów.

1. Dyspozytorom i kierownikom garażu powyżej 10 pojazdów przysługuje miesięczna premia za wykorzystanie nośności pojazdów ciężarowych eksploatowanych przy przewozie towarów, oraz miesięczna premia za gotowość do eksploatacji pojazdów osobowych i pojazdów ciężarowych, służących do przewozu osób.

2. a) Miesięczna wysokość premii za wykorzystanie nośności pojazdów ciężarowych eksploatowanych przy przewozie towarów zależy od współczynnika wykorzystania nośności taboru t.j. od stosunku faktycznie przejechanych w ciągu miesiąca tono/kilometrów przez wszystkie pojazdy ciężarowe do teoretycznie osiągalnych w tym okresie czasu tono/kilometrów.

b) Ilość tono/kilometrów faktycznie przejechanych ustala się mnożąc ciężar przewiezionego na samochodzie oraz na wszystkich przyczepach towaru przez ilość przejechanych z tym towarem kilometrów.

Ilość teoretycznie osiągalnych tono/kilometrów ustala się mnożąc całkowity przebieg samochodów przez ich nośność. Ustalając teoretycznie osiągalne tono/kilometry dla samochodów z przyczepami należy brać pod uwagę jedynie nośność samochodu z pominięciem nośności przyczep, przy ciągnikach za podstawę obliczenia teoretycznie osiągalnych tono/kilometrów przyjmuje się nośność pierwszej przyczepy.

c) Wysokość miesięcznej premii za wykorzystanie nośności pojazdów ciężarowych ustala się wg poniższej tabeli w zależności od współczynnika wykorzystania nośności oraz od posiadanej przez pracownika grupy wynagrodzenia:

Współczynnik wykorzystania nośności taboru	Wysokość miesięcznej premii w złotych			
	grupa wynagrodzenia a	grupa wynagrodzenia b	grupa wynagrodzenia c	grupa wynagrodzenia d
od 0,40 do 0,50	3.800	3.400	3.000	2.600
powyżej 0,50 do 0,60	5.300	4.700	4.200	3.600
" 0,60 " 0,70	6.800	6.100	5.400	4.600
" 0,70 " 0,75	7.900	7.100	6.300	5.400
" 0,75 " 0,80	9.100	8.100	7.200	6.200
" 0,80 " 0,85	10.300	9.300	8.200	7.100
" 0,85 " 0,90	11.600	10.500	9.300	8.000
" 0,90	13.000	11.900	10.500	9.100

3. a) Miesięczna wysokość premii za gotowość do eksploatacji pojazdów osobowych i pojazdów ciężarowych służących do przewozu osób zależy od współczynnika gotowości wszystkich pojazdów do eksploatacji t.j. od stosunku sumy dni faktycznej gotowości eksploatacyjnej wszystkich służących do przewozu osób pojazdów do liczby dni powszednich w miesiącu pomnożonej przez ilość pojazdów służących do przewozu osób.
- b) Niedziele i święta ustawowe wlicza się do liczby dni faktycznej gotowości pojazdu jedynie w przypadku eksploataowania pojazdu w tym dniu.
- c) W przypadku stałego eksploataowania pojazdów w niedziele i święta (zakłady pracy o ruchu ciągłym) współczynnik gotowości do eksploatacji oblicza się dzieląc sumę dni faktycznej gotowości pojazdów łącznie z niedzielami i świętami przez liczbę wszystkich dni w miesiącu pomnożoną przez ilość pojazdów.
- d) Wysokość miesięcznej premii za gotowość do eksploatacji ustala się wg poniższej tabeli, w zależności od współczynnika gotowości eksploatacyjnej oraz od posiadanej przez pracownika grupy wynagrodzenia:

Współczynnik gotowości do eksploatacji	Wysokość miesięcznej premii w złotych			
	grupa wynagrodzenia a	grupa wynagrodzenia b	grupa wynagrodzenia c	grupa wynagrodzenia d
od 0,65 do 0,70	3.800	3.400	3.000	2.600
powyżej 0,70 " 0,75	4.500	4.000	3.600	3.100
" 0,75 " 0,80	5.500	4.900	4.300	3.700
" 0,80 " 0,85	6.600	5.900	5.200	4.500
" 0,85 " 0,90	7.900	7.100	6.300	5.400
" 0,90 " 0,95	9.500	8.500	7.500	6.500
" 0,95	11.400	10.200	9.000	7.800

4. W przypadku gdy tabor składa się z pojazdów ciężarowych służących do przewozu towarów i z pojazdów służących do przewozu osób premie dla personelu dysponującego taborom ustala się w sposób następujący:

Dla taboru ciężarowego służącego do przewozu towarów oblicza się współczynnik wykorzystania nośności wg p-ktu 2, a dla taboru służącego do przewozu osób oblicza się współczynnik gotowości do eksploatacji wg p-ktu 3.

Kwotę odpowiadającą w tabeli ustalonomu współczynnikowi wykorzystania nośności mnoży się przez ilość pojazdów ciężarowych służących do przewozu towarów a kwotę odpowiadającą współczynnikowi gotowości do eksploatacji mnoży się przez ilość pojazdów ciężarowych, służących do przewozu osób oraz pojazdów osobowych. Uzyskane iloczyny należy dodać a następnie podzielić przez liczbę wszystkich pojazdów (ciężarowych, służących do przewozu towarów, osobowych, oraz ciężarowych, służących do przewozu osób). Wynik dzielenia będzie stanowił przysługującą pracownikowi premię.

Przykłady:

Przykład I. Obliczenie premii przysługującej dyspozytorowi przy taborze służącym do przewozu towarów a składającym się z:

2 samochodów ciężarowych służących do przewozu towarów o nośności po 4 ton każdy, oraz jednego ciągnika z dwiema przyczepami o nośności 5 ton każda, przy następującym przebiegu w ciągu miesiąca: ●

- a) dwa samochody ciężarowe przejechały 4.000 km, przy czym na przestrzeni 2.000 km były załadowane całkowicie na przestrzeni 1.500 km przewiozły po 2 tony towaru, oraz 500 km przejechały puste;
- b) ciągnik przejechał z 2 przyczepami 2.000 km przy czym na przestrzeni 1.000 km obie przyczepy były całkowicie wykorzystane (przewieziono 10 ton towaru), na przestrzeni 800 km jedna przyczepa była całkowicie załadowana a w drugiej przewieziono 3.000 tony towaru (razem 8 ton), zaś pozostałe 200 km ciągnik przejechał z pustymi przyczepami.

Obliczenie

Ilość faktycznie przejechanych ton kilometrów:

$2.000 \times 4 \times 2 =$	16.000 ton/km.	(ilość ton/km. przejechanych przez 2 samochody na przestrzeni 2.000 km.)
$1.500 \times 2 \times 2 =$	6.000	" " (ilość ton/km. przejechanych przez 2 samochody na przestrzeni 1.500 km.)
$1.000 \times 10 \times 1 =$	10.000	" " (ilość ton/km. przejechanych przez ciągnik na przestrzeni 1.000 km.)
$800 \times 8 \times 1 =$	6.400	" " (ilość ton/km. przejechanych przez ciągnik na przestrzeni 800 km.)
<hr/>		
R a z e m	38.400	" " (ilość ton/km. przejechanych przez cały tabor).

Ilość teoretycznie możliwych ton/kilometrów wynosi:

$4.000 \times 4 \times 2 = 32.000$ ton/km. (ilość ton/km. osiągalnych przez 2 samochody ciężarowe przy przebiegu 4.000 km.)

$2.000 \times 5 \times 1 = 10.000$ „ „ (ilość ton/km. osiągalnych przez ciągnik przy przebiegu 2.000 km. przy uwzględnieniu, zgodnie z p-ktem 2b, nośności jednej przyczepy).

R a z e m 42.000 ton/km. (ilość teoretycznie możliwych ton/km. całego taboru).

Współczynnik wykorzystania nośności taboru oblicza się dzieląc faktycznie przejechane tony km (38.400) przez teoretycznie możliwe do osiągnięcia (42.000) — $38.400 : 42.000 = 0,91$.

Zgodnie z tabelą podaną w p-kcie 2c miesięczna premia dyspozytora pobierającego wynagrodzenie wg grupy b będzie wynosiła 11.900 zł.

Przykład II. Obliczenie premii przysługującej dyspozytorowi przy taborze służącym do przewozu osób, a składającym się z:

jednego samochodu ciężarowego, służącego do przewozu osób oraz 3 samochodów osobowych.

Czas gotowości do eksploatacji tych pojazdów w ciągu miesiąca o 26 dniach powszednich przedstawiał się następująco:

- a) samochód ciężarowy służący do przewozu osób był gotów do eksploatacji w ciągu 23 dni;
- b) 3 samochody osobowe były gotowe do eksploatacji w ciągu 22 dni.

Obliczenie

Ilość dni faktycznej gotowości wszystkich pojazdów:

$23 \times 1 = 23$ dni (ilość dni faktycznej gotowości samochodu ciężarowego)

$22 \times 3 = 66$ dni (ilość dni faktycznej gotowości 3 samochodów osobowych)

R a z e m 89 dni (ilość dni faktycznej gotowości wszystkich pojazdów)

Ilość dni gotowości do eksploatacji teoretycznie możliwa do osiągnięcia wynosi 104 dni (26 dni powszednich w ciągu miesiąca pomnożone przez 4 pojazdy = 104).

Współczynnik gotowości pojazdów do eksploatacji oblicza się dzieląc liczbę faktycznej gotowości przez teoretycznie osiągalną liczbę dni gotowości — $89 : 104 = 0,86$.

Zgodnie z tabelą podaną w punkcie 3 d miesięczna premia dyspozytora pobierającego wynagrodzenie wg grupy b będzie wynosiła 7.100 zł.

Przykład III. W zakładach pracy o taborze składającym się z pojazdów służących do przewozu towarów oraz pojazdów służących do przewozu osób wymienionych w przykładach I i II o przebiegu miesięcznym

podanym w tych przykładach, wysokość premii przysługującej dyspozytorowi pobierającemu wynagrodzenie wg grupy b oblicza się następująco:

Po obliczeniu dla taboru służącego do przewozu towaru współczynnika wykorzystania nośności taboru, w sposób podany w przykładzie I, kwotę zł 11.900 odpowiadającą współczynnikowi 0,91 należy pomnożyć przez liczbę pojazdów służących do przewozu towarów.

$$11.900 \times 3 = 35.700$$

Dla taboru służącego do przewozu osób należy obliczyć współczynnik gotowości pojazdów do eksploatacji w sposób podany w przykładzie II, a kwotę odpowiadającą temu współczynnikowi (zł 7.100) należy pomnożyć przez liczbę pojazdów służących do przewozu osób

$$7.100 \times 4 = 28.400$$

Otrzymane wyniki należy dodać $(35.700 + 28.400 = 64.100)$ i uzyskaną sumę podzielić przez liczbę wszystkich pojazdów (3 pojazdy służące do przewozu towarów plus 4 pojazdy służące do przewozu osób = 7).

$$64.100 : 7 = 9.157 \text{ zł.}$$

Otrzymany iloraz — 9.157 — będzie stanowił miesięczną premię dyspozytora pobierającego wynagrodzenie wg grupy b przy taborze składającym się z 2 samochodów ciężarowych służących do przewozu towarów, jednego ciągnika z 2 przyczepami, 1 samochodu ciężarowego, służącego do przewozu osób, oraz 3 samochodów osobowych, przy przebiegach podanych w przykładzie I i II.

F. Premia przysługująca kierownikom garażów do 10 pojazdów oraz kontrolerom technicznym.

Kierownik garażu do 10 pojazdów oraz kontroler techniczny otrzymuje premię miesięczną w wysokości 40^o/_o przysługującego im wynagrodzenia zasadniczego.

R o z d z i a ł XVI.

Zmniejszenie premii przysługujących kierowcom pojazdów mechanicznych, warsztatowcom, pomocnikom i innym pracownikom samochodowym

1. Pracownik może być w całości, lub w części pozbawiony premii, wynikającej z niniejszego regulaminu, o ile dopuścił się zaniedbań w pracy, lub naraził zakład pracy na straty wskutek niedozwolonych manipulacji.
2. Stwierdzenie winy pracownika winno być dokonane w porozumieniu z Radą Zakładową ewentualnie z Kołem Zakładowym.
3. W razie wypadku lub awarii wypłatę oraz ewent. cofnięcie premii wstrzymuje się do oficjalnego orzeczenia winy kierowcy (orzeczenie sądu lub rzeczoznawcy).

R o z d z i a ł XVII.

Postanowienia końcowe.

1. Wszelkie zagadnienia nieomówione w regulaminie niniejszym regulowane są na podstawie odpowiednich przepisów układu zbiorowego pracy lub innych przepisów, obowiązujących w zakładzie pracy.
2. Jakiegokolwiek wypłaty niezgodne z postanowieniami tego regulaminu lub nieoparte na odrębnych pisemnych zarządzeniach właściwych władz będą traktowane jako wypłaty pozbawione legalnych podstaw.

Załącznik Nr 8
do Układu Zbiorowego Pracy
Przemysłu Mięsnego

Zasady wynagradzania majstrów za szkolenie uczniów.

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

- a) za jednego ucznia — 10% stawki, wynikającej z zaszeregowania osobistego szkolącego wraz z dodatkiem wyrównawczym,
- b) za dwóch uczniów — 15% stawki wynikającej z zaszeregowania osobistego szkolącego wraz z dodatkiem wyrównawczym,
- c) za trzech uczniów — 20% stawki wynikającej z zaszeregowania osobistego szkolącego wraz z dodatkiem wyrównawczym,
- d) za czterech i pięciu uczniów — 25% stawki wynikającej z zaszeregowania osobistego szkolącego wraz z dodatkiem wyrównawczym, o ile okres szkolenia trwa co najmniej 3 miesiące i nie więcej niż 6 miesięcy. Po upływie wyznaczonego przez kierownictwo okresu szkolenia musi nastąpić egzamin kontrolny dla pracowników przeszkolonych, przeprowadzony komisyjnie przez przedstawicieli dyrekcji zakładu i Rady Zakładowej. W zależności od wyniku tego egzaminu i potrzeb ewent. dalszego doszkolenia może nastąpić przedłużenie okresu szkoleniowego na najwyżej jeszcze dalszych 6 miesięcy, który to okres musi być zakończony egzaminem sprawdzającym. O konieczności przedłużenia okresu szkoleniowego po pierwszym okresie szkoleniowym decyduje Dyrekcja Zakładu.

Powyższy dodatek szkoleniowy wypłaca się tylko w połowie w ciągu trwania szkolenia wraz z normalnymi zarobkami. Pozostałą resztę wypłaca się w całości po pomyślnym złożeniu przez ucznia egzaminu sprawdzającego.

Załącznik Nr 9
do Układu Zbiorowego Pracy
Przemysłu Mięsnego

Wykaz prac szkodliwych dla zdrowia.

Pracownicy Przemysłu Mięsnego, których praca odbywa się w warunkach szczególnie szkodliwych dla zdrowia otrzymują dodatki w wysokości: 10 — 7 i 4 zł. za godzinę pracy.

- | | |
|--|--------|
| 1. Obsługa maszyn chłodniczych w wylazach amoniakalnych | 10 zł. |
| 2. Prace przy przeładunku w Chłodniach składowych i zamrażalnicach Zakładów Mięśnych, gdzie robotnicy pracują w warunkach nagłych zmian temperatury od +30 do —20° | 10 „ |
| 3. Prace przy czyszczeniu kotłów | 10 „ |
| 4. Prace przy oczyszczaniu kanalizacji | 10 „ |
| 5. Prace przy otwartym spawaniu w warszt. mechanicznych | 7 „ |
| 6. Prace przy bezpośredniej obsłudze wędzarni | 7 „ |
| 7. Bezpośrednia obsługa pieca duńskiego przy opalaniu bekonu w wysokiej temperaturze | 7 „ |
| 8. Prace przy lutowaniu puszek | 4 „ |
| 9. Prace przy szlamowaniu jelit, w mierzwialni | 4 „ |
| 10. Prace w pekłowni (solarni) gdzie robotnicy narażeni są na stałą wilgoć | 4 „ |
| 11. Prace w maszynowni | 7 „ |

Oprócz dodatków pieniężnych pracownicy wymienieni w p-cie 1, 3, 4, 5 otrzymują w dniu pracy 1/2 litra mleka do spożycia na miejscu.

Załącznik Nr 10
do Układu Zbiorowego Pracy
Przemysłu Mięsnego.

Zasady wynagradzania pracowników umysłowych.

1. Zaszeregowanie

Każdy z pracowników umysłowych stosownie do swych kwalifikacji i pełnionych czynności zaszeregowany zostaje do odpowiedniej kategorii zgodnie z wytycznymi zawartymi w tabeli zaszeregowania pracowników umysłowych (załącznik nr 12).

2. Płace podstawowe

Płace pracowników umysłowych w stosunku miesięcznym kształtują się, w zależności od kategorii zaszeregowania wg. poniższej tabelki.

Kategoria płac	Płaca podstawowa
I	28.000 zł
II	25.000 "
III	23.000 "
IV	21.000 "
V	19.000 "
VI	17.000 "
VII	15.000 "
VIII	13.000 "
IX	11.500 "
X	10.000 "
XI	9.200 "
XII	8.500 "

3. Dodatki funkcyjne

A. Dyrektorzy, pracownicy, którzy stale sprawują funkcje kierowania wyraźnie określonym Zespołem pracowników działu, oddziału i sekcji oraz ponoszą jednostkową odpowiedzialność za całość pracy tego zespołu, mogą otrzymać dodatki funkcyjne w zależności od kategorii płacy do której zostali zaszeregowani.

Wysokość dodatków funkcyjnych w stosunku miesięcznym ustala poniższa tabela.

Kategoria płacy	Dodatek funkcyjny
I	6.000 zł
II	4 000 „
III	3.000 „
IV	3.000 „
V	3.000 „
VI	2.000 „
VII	2.000 „

Wyżej wymienione dodatki funkcyjne przyznaje Dyrektor Centralnego Zarządu.

B. Pracownicy otrzymujący dodatki funkcyjne nie mają prawa do wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

4. Podane w p-ku 3-cim tabelę nie dotyczą:

- Dyrektora Naczelnego C. Z. P. MS oraz jego zastępców mianowanych przez Ministra Handlu Wewnętrznego,
- Pracowników kontroli wewnętrznej,
- Szefa Działu Personalnego w C. Z. P. Mięś.,
Kier. Oddziału i Sekcji Działu pers. w C. Z. P. Mięś.,
Kier. Oddziału Pers. w Zjednoczeniu i w Zakładzie Pracy,
- Pracowników Działów Finansowo-Księgowych.
- Pracowników Działów Inwestycyjno-Budowlanych,
- Komisarzy Oszczędnościowych.

5. Dodatki wyrównawcze

Do otrzymania przejściowych dodatków wyrównawczych są uprawnieni pracownicy umysłowi zaszeregowani do grupy uposażenia VIII, IX, X. Wysokość dodatków wyrównawczych ustala się w nast. tabeli.

Kategorie płac	Wysokość przejściowego dodatku wyrównawczego	
	w zakł. podl. C. Z.	w C. Z. i Zjedn. Chł.
VIII	1.500 zł	4.000 zł
IX	1.500 „	3.000 „
X	1.000 „	2.000 „

Dodatki te obowiązują tylko w stosunku do pracowników przyjętych do pracy przed 31.XII 1948 r. tak w zakładach przemysłu mięsnego jak i w zakładach przejętych przez przemysł mięsny od sektora spółdzielczego, prywatnego i samorządu terytorialnego.

6. Dodatki lokalne

Pracownicy umysłowi zatrudnieni na obszarze miast: Elbląga, Gdańska, Gdyni, Sopot i Szczecina, oraz powiatów: Gdańskiego, Morskiego, Elbląskiego, Szczecińskiego, Wolińskiego — otrzymują dodatek morski.

Pracownicy umysłowi zatrudnieni na obszarze m. st. Warszawy otrzymują dodatek stołeczny, przywiązany do odpowiedniej kategorii płacy.

Wysokość dodatku morskiego i stołecznego w stosunku miesięcznym ustala poniższa tabela:

Kategoria płacy	Dodatek stołeczny	Dodatek morski
I	1.900	1.600
II	1.700	1.400
III	1.600	1.300
IV	1.400	1.200
V	1.300	1.100
VI	1.200	1.000
VII	1.000	900
VIII	900	800
IX	800	700
X	700	600
XI	600	500
XII	500	400

Dodatku stołecznego i morskiego nie wlicza się do podstawy wymiaru jakichkolwiek ruchomych składników płac t. zn. nie bierze się ich pod uwagę przy obliczeniu dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych, za pracę w nocy, w niedzielę i święta oraz przy obliczaniu premii.

Dodatki te stanowią samoistną część wynagrodzenia i wypłacane są pracownikom umysłowym za m-c pracy.

L. p.	Nazwa stanowiska pracy	odzież robocza																			
		Bluza rob. drelch. bawełn.	Spodnie rob. drelch. bawełn.	Bluza rob. płóc. biała	Bluza sukienna	Spodnie sukien. długie	Kombinezon drelch. bawełn.	Płaszcz roboczy arenen. bawełn.	Płaszcz płócien. biały	Płaszcz lekarski	Płaszcz sukienny	Fartuch front. drelch. bawełn.	Fartuch front. płócienny biały	Czapka sukienna	Czapka drelch.	Czapka płócien. biała	Pas głów. typ. żołn.	Bluza brezent. z kapturem	Spodnie brezent.	Kombinezon impregn.	Bluza impregn.
1		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
1.	Bekoniarze			1/12												1/12					1/12
2.	Rzeźnicy ubojowi	1/12	1/12													1/12					
3.	Pekłowacze			1/12												1/12					
4.	Konserwiarze			1/12												1/12					
5.	Wstrzykiwacze solanki			1/12												1/12					
6.	Zamykacze puszek			1/12												1/12					
7.	Wędzarze			1/12												1/12					
8.	Obsługa autoklawów															1/12					
9.	Sterylizatorzy konserw															1/12					
10.	Zbieracze tłuszczów z kanałów											1/12				1/12					
11.	Pracownicy chłodni								1/12							1/12					
12.	Ubojowi drobiu			1/12																	
13.	Skubaczki drobiu																				
14.	Strychinoskopistki							1/12													
15.	Lekarze w rzeźniach									1/18											
16.	Dźwigowi i wagowi																				
17.	Przeładunkowi i przodownicy chłodni						1/12											1/24	1/24		
18.	Odtajacze																				1/12
19.	Maszyniści i elektrycy kompresorów chłodni						1/12														
20.	Sprzątaczkę chłodni							1/12													
21.	Komorowi																				
22.	Personel techniczny chłodni																				

UWAGA: Licznik oznacza odzież mianownik — okres zużycia w m-cach.

oami zużycia (w miesiącach)

Załącznik Nr. 11
do Układu Zbiorowego Pracy
Przemysłu Mięsnego

o d z i e ż o c h r o n n a

22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43
Bluza watowana	Spodnie watowane	Kożuch długi	Kożuch ³ / ₄	Kożuch kamizelka	Peleryna przeciwdeszczowa	Fartuch kowalski	Fartuch impregnowany	Fartuch brezentowy	Trzewiki drewn. wierzch brezent.	Trzewiki drewn. wierzch skórzany	Trepy	Buty filcowe	Buty gumowe do kolan	Czepki	Rękawice skórz.	Rękawice brezent.	Rękawice wełn.	Czapki sukienne zimowe	Buty brezentowe na drewn. spodzie		
1/24				1/72			1/12 1/12 1/12 1/12	1/18	1/6				1/12 1/12 1/12	1/12					1/15		
	1/2 1/2 1/2			1/72			1/18 1/18	1/6 1/6 1/6 1/6		1/12	1/6		1/12 1/12								
1/24	1/2		1/72 1/72	1/72			1/12						1/12	1/12							
		1/72 1/72						1/18		1/12 1/12		1/48	1/12					1/48 1/48	1/48		
																	1/24	1/48			

Wzrost i Ciężar ciała
 w różnych okresach życia
 (Tabela nr 1)

Wzrost i Ciężar ciała
 w różnych okresach życia
 (Tabela nr 1)

Wiek (lat)	Wzrost (cm)		Ciężar ciała (kg)	
	Średnia	Próg	Średnia	Próg
0-1	74	70	3,5	3,0
1-2	85	80	10,0	9,0
2-3	91	85	13,0	12,0
3-4	96	90	16,0	15,0
4-5	101	95	19,0	18,0
5-6	106	100	22,0	21,0
6-7	111	105	25,0	24,0
7-8	116	110	28,0	27,0
8-9	121	115	31,0	30,0
9-10	126	120	34,0	33,0
10-11	131	125	37,0	36,0
11-12	136	130	40,0	39,0
12-13	141	135	43,0	42,0
13-14	146	140	46,0	45,0
14-15	151	145	49,0	48,0
15-16	156	150	52,0	51,0
16-17	161	155	55,0	54,0
17-18	166	160	58,0	57,0
18-19	171	165	61,0	60,0
19-20	176	170	64,0	63,0
20-21	181	175	67,0	66,0
21-22	186	180	70,0	69,0
22-23	191	185	73,0	72,0
23-24	196	190	76,0	75,0
24-25	201	195	79,0	78,0
25-26	206	200	82,0	81,0
26-27	211	205	85,0	84,0
27-28	216	210	88,0	87,0
28-29	221	215	91,0	90,0
29-30	226	220	94,0	93,0
30-31	231	225	97,0	96,0
31-32	236	230	100,0	99,0
32-33	241	235	103,0	102,0
33-34	246	240	106,0	105,0
34-35	251	245	109,0	108,0
35-36	256	250	112,0	111,0
36-37	261	255	115,0	114,0
37-38	266	260	118,0	117,0
38-39	271	265	121,0	120,0
39-40	276	270	124,0	123,0
40-41	281	275	127,0	126,0
41-42	286	280	130,0	129,0
42-43	291	285	133,0	132,0
43-44	296	290	136,0	135,0
44-45	301	295	139,0	138,0
45-46	306	300	142,0	141,0
46-47	311	305	145,0	144,0
47-48	316	310	148,0	147,0
48-49	321	315	151,0	150,0
49-50	326	320	154,0	153,0
50-51	331	325	157,0	156,0
51-52	336	330	160,0	159,0
52-53	341	335	163,0	162,0
53-54	346	340	166,0	165,0
54-55	351	345	169,0	168,0
55-56	356	350	172,0	171,0
56-57	361	355	175,0	174,0
57-58	366	360	178,0	177,0
58-59	371	365	181,0	180,0
59-60	376	370	184,0	183,0
60-61	381	375	187,0	186,0
61-62	386	380	190,0	189,0
62-63	391	385	193,0	192,0
63-64	396	390	196,0	195,0
64-65	401	395	199,0	198,0
65-66	406	400	202,0	201,0
66-67	411	405	205,0	204,0
67-68	416	410	208,0	207,0
68-69	421	415	211,0	210,0
69-70	426	420	214,0	213,0
70-71	431	425	217,0	216,0
71-72	436	430	220,0	219,0
72-73	441	435	223,0	222,0
73-74	446	440	226,0	225,0
74-75	451	445	229,0	228,0
75-76	456	450	232,0	231,0
76-77	461	455	235,0	234,0
77-78	466	460	238,0	237,0
78-79	471	465	241,0	240,0
79-80	476	470	244,0	243,0
80-81	481	475	247,0	246,0
81-82	486	480	250,0	249,0
82-83	491	485	253,0	252,0
83-84	496	490	256,0	255,0
84-85	501	495	259,0	258,0
85-86	506	500	262,0	261,0
86-87	511	505	265,0	264,0
87-88	516	510	268,0	267,0
88-89	521	515	271,0	270,0
89-90	526	520	274,0	273,0
90-91	531	525	277,0	276,0
91-92	536	530	280,0	279,0
92-93	541	535	283,0	282,0
93-94	546	540	286,0	285,0
94-95	551	545	289,0	288,0
95-96	556	550	292,0	291,0
96-97	561	555	295,0	294,0
97-98	566	560	298,0	297,0
98-99	571	565	301,0	300,0
99-100	576	570	304,0	303,0

Wzrost i Ciężar ciała
 w różnych okresach życia
 (Tabela nr 1)

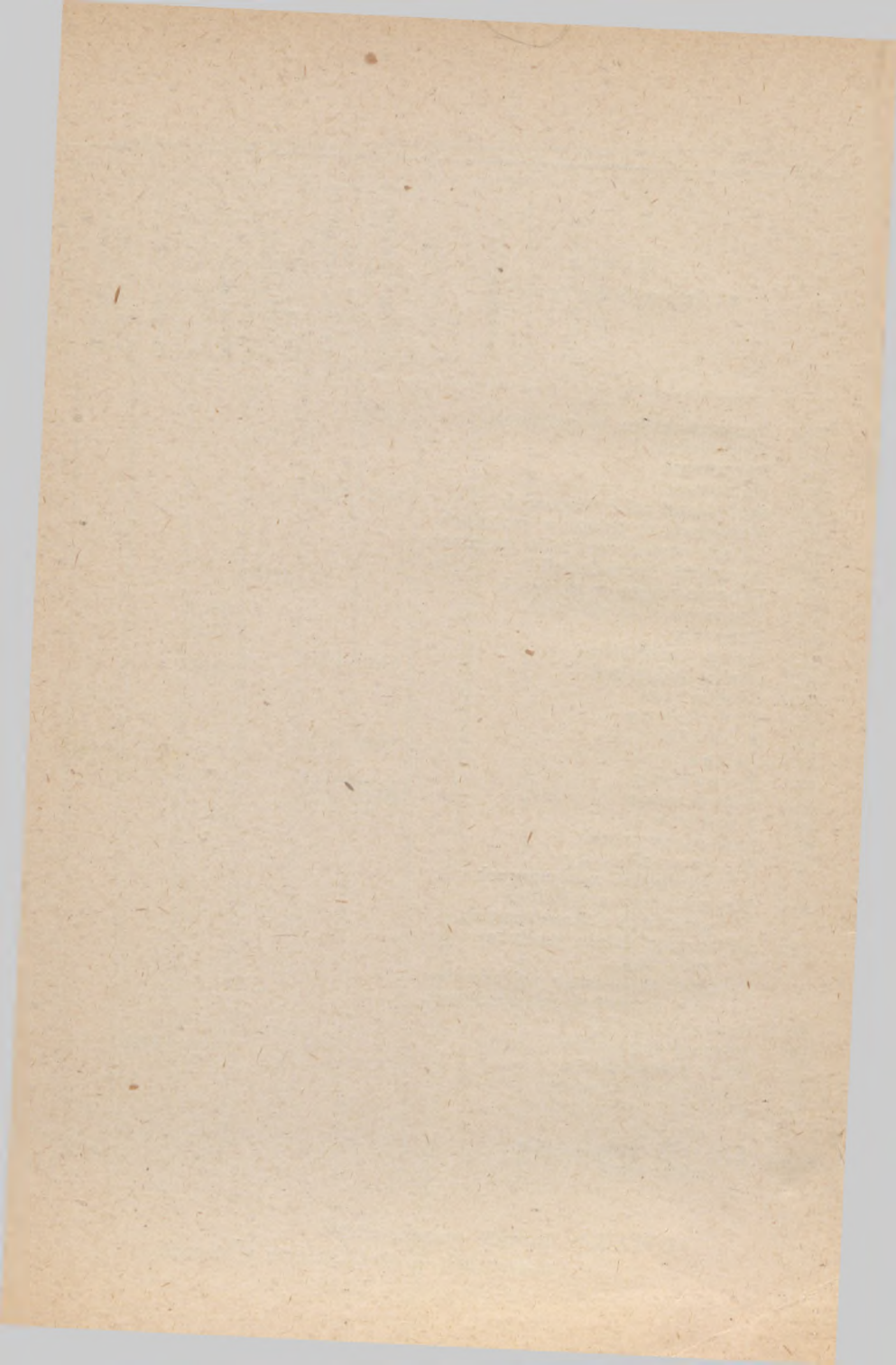


Tabela Zaszeregowania Pracowników Umysłowych
Centralnego Zarządu Zjednoczenia Chłodniczego
i Zakładów Pracy Przemysłu Mięsnego

L. p.	F u n k c j a	C. Z.	Zjedn.	Zakłady Mięsne		Samodz Rzeźn. lub Przetw.		
			Chłodn. i Zespoły	I kat.	II kat.	I kat.	II kat.	III kat.
1.	Dyrektor (Szef) Działu	1-3	—	—	—	—	—	—
2.	Dyrektor Zjednoczenia lub Zespołu	—	1-3	—	—	—	—	—
3.	Dyrektor (kierownik) Zakładu pracy	—	—	1-2	2-3	1-3	2-4	3-4
4.	V-dyrektor (kierow.) Prod. lub techn.	—	1-3	1-3	2-4	2-4	—	—
5.	V-dyrektor (kierownik) administr.	—	2-3	2-4	3-5	2-4	—	—
6.	Kierownik Oddziału Prod. lub techn.	2-4	3-5	3-5	3-6	3-5	3-6	4-6
7.	Kierownik Oddziału	3-4	3-5	4-6	4-6	4-6	5-7	5-7
8.	Kier. samodz. sekcji administr.	4-6	5-7	5-7	5-7	5-7	6-8	6-9
9.	„ „ sekcji techn. lub prod.	3-5	4-5	4-6	4-7	4-7	5-7	6-8
10.	Kierownik „ „ „ „	4-5	4-6	5-6	5-6	5-6	6-7	—
11.	Kier. Sekcji pionu ekonomicznego	4-6	5-7	5-7	5-7	5-8	6-8	6-9
12.	„ „ administracyjnej	5-7	6-7	6-8	6-8	6-8	7-9	7-9
13.	St. ref. techniczny i produkcji	5-7	5-7	5-8	5-8	5-9	—	—
14.	St. ref. pionu ekonomicznego	5-7	5-7	5-8	6-8	6-8	7-9	7-9
15.	St. ref. admin.-gospodarczy	7-8	7-9	7-9	7-9	7-9	8-10	8-10
16.	Ref. techniczny i produkcji	6-8	6-8	6-8	6-8	6-8	7-9	7-9
17.	Ref. pionu ekonomicznego	6-8	6-8	6-8	7-9	7-9	8-9	8-9
18.	Kier. ekspedycji i towarów	—	6-8	—	—	—	—	—
19.	Ref. admin.-gospodarczy	8-9	8-9	8-9	8-10	8-10	9-11	9-11
20.	Ekspedytor	—	8-10	—	—	—	—	—
21.	St. inspektor kontroli techn. i prod.	2-4	3-4	—	—	—	—	—

L. p.	F u n k c j a	C. Z.	Zjedn.	Zakłady Mięsne		Samodz. Rzeźn. lub Przetw.		
			Chłodn. i Zespoły	I kat.	II kat.	I kat.	II kat.	III kat.
22.	Insp. kontroli techn. i prod.	4-5	4-5	—	—	—	—	—
23.	Inspektor	4-5	4-5	—	—	—	—	—
24.	Ref. ochrony i bezp. pracy	—	5-6	5-7	—	—	—	—
25.	Techn. normowania pracy	—	6-8	6-8	6-8	6-8	—	—
26.	Chronometrażysta	—	—	7-9	7-9	7-9	7-9	7-9
27.	Kierownik kalkulacji	4-6	4-6	4-6	4-6	—	—	—
28.	Kalkulator-ekonomista	6-8	6-8	6-8	6-8	6-8	6-8	6-8
29.	Kier. zaop. i Zbytu na fabryce	—	6-7	6-7	6-7	6-7	6-8	6-8
30.	Tabelowy	—	—	9-10	9-10	9-10	9-10	9-10
31.	St. statystyk	6-8	6-8	6-9	7-9	—	—	—
32.	Statystyk	8-9	8-9	8-10	8-10	8-10	—	—
33.	Kierownik Laboratorium	2-4	2-4	2-4	3-5	3-5	—	—
34.	Asystenci w lab. z wyż. wyksz.	4-6	4-6	4-6	4-6	4-6	—	—
35.	Kierownik p acowni bakter. i technol.	3-5	3-5	—	—	—	—	—
36.	Asystent w laborat. ze śred. wyksz.	6-8	6-8	6-8	6-8	6-8	—	—
37.	Laborant	7-9	7-9	7-9	7-9	7-9	—	—
38.	Majster bekonowy	—	—	4-5	4-5	4-5	5-6	—
39.	„ konserwowy (szynkowy)	—	—	4-5	4-5	4-5	5-6	6-7
40.	Majster	—	—	6-7	6-7	6-7	6-7	6-8
41.	Kontroler ins. jakości prod.	—	4-5	4-5	4-5	—	—	—
42.	Inspektor jakości produkcji	—	5-6	5-6	5-6	5-6	5-6	5-6
43.	Kierownik magazynu centralnego	—	5-7	5-7	5-7	5-7	—	—
44.	„ „ głównego	—	6-8	6-8	6-8	6-8	—	—
45.	„ „ na fabryce	—	7-9	7-9	7-9	7-9	7-9	7-9
46.	Magazynier	—	8-10	8-10	8-10	8-10	8-10	8-10
47.	Kier. kancelarii ogólnej	6-8	6-9	7-9	8-9	7-9	—	—
48.	Kier. sekretariatu	7-9	7-9	7-9	7-9	7-9	—	—
49.	Kier. hali maszyn	6-9	7-9	7-9	7-9	—	—	—
50.	Kier. sekretariatu głównego	5-7	—	—	—	—	—	—

L. p.	F u n k c j a	C. Z.	Zjedn.	Zakłady Mięsne		Samodz. Rzeźn. lub Przetw.		
			Chłod. i Zespoły	I kat.	II kat.	I kat.	II kat.	III kat.
51.	Wykw. sekr. ze znaj. 2 jęz. obcych	6-9	—	—	—	—	—	—
52.	Wykwal. Sekretarka	7-9	7-9	7-9	7-9	7-9	7-9	—
53.	Korespondentka w języku obcym	7-8	—	—	—	—	—	—
54.	Archiwistka	9-10	9-10	9-10	—	—	—	—
55.	Stenotypistka	7-9	7-9	—	—	—	—	—
56.	St. maszynistka	8-10	8-10	8-10	8-10	8-10	8-10	8-10
57.	Maszynistka	9-10	9-10	9-10	9-11	9-11	9-11	9-11
58.	Kierownik biblioteki	7-8	7-8	—	—	—	—	—
59.	Kierownik warsztatu	—	0-7	6-7	6-8	6-8	—	—
60.	„ garażu ponad 10 pojazdów	6-7	6-7	6-7	6-7	6-7	—	—
61.	„ „ do 10 pojazdów	7-8	7-8	7-8	7-8	7-8	—	—
62.	Administrator domu	7-9	7-9	7-9	7-9	7-9	—	—
63.	Praktykanci biurówi	11-12	11-12	11-12	11-12	11-12	11-12	11-12
64.	Przedszkolanka-wychowawczyni	9-10	9-10	9-10	9-10	9-10	—	—
65.	Higienistka	8-9	8-9	8-9	8-9	—	—	—
66.	Kreślarz w biurze technicznym	8-9	8-9	—	—	—	—	—
67.	Praktykant po ukończeniu stud. wyższ. odbywający praktykę na fabryce	8-9	8-9	8-9	8-9	8-9	—	—
68.	Praktykant odbywający praktykę na fabryce	10-12	10-12	10-12	10-12	10-12	—	—
69.	Główny lekarz wet.	—	1-3	2-3	2-3	2-3	—	—
70.	Lekarz wet. (nadzór sanit.)	—	—	3-4	3-4	3-4	3-4	3-4
71.	Kierownik trychinoskopii	—	—	6-7	7-8	6-8	7-8	7-8
72.	Trychinoskopista	—	—	8-9	8-9	8-9	9-10	9-10
73.	Pielęgniarka	—	7-8	7-8	7-8	7-8	8-9	—
74.	St. halmistrz	—	—	6-7	7-8	6-7	7-8	7-8

L. p.	F u n k c j a	C. Z.	Zjedn.	Zakłady Mięsne		Samodz. Rzezn. lub Przetw.		
			Chłodn. i Zespoły	I kat.	II kat.	I kat.	II kat.	III kat.
75.	Halmistrz	—	—	7— 8	8— 9	7— 8	8— 9	8— 9
76.	Gospodarz targowiska	—	—	7— 8	7— 8	7— 8	7— 8	7— 8
77.	St. oglądacz mięsa	—	—	8— 9	8—10	8—10	9—10	9—10
78.	Oglądacz mięsa	—	—	9—10	9—10	9—10	10—11	10—11
79.	Wagowy	—	—	8— 9	8— 9	8— 9	9—10	9—10
80.	Wagowy przysięgły	—	—	7— 9	7— 9	7— 9	7— 9	—
81.	Kierownik hali ubojowej	—	—	5— 7	6— 7	5— 7	6— 8	6— 8
82.	Kierownik oddziału gospodarki żyw- cem	—	—	5— 7	6— 7	5— 7	6— 8	6— 8
83.	Kier. głównego mag. żywca	—	—	5— 7	6— 7	5— 7	6— 8	6— 8
84.	Kier. sekcji bydła, cieląt, owiec	—	—	5— 7	5— 7	5— 7	6— 8	6— 8
85.	Kier. sekcji gosp. podr. bami, skórami, odpawkami poubojowymi	—	—	6— 7	6— 7	6— 7	6— 7	6— 7
86.	Klasyfikator mięsa	—	—	6— 7	6— 8	6— 8	6— 8	6— 8
87.	Kier. taniej jatki	—	—	7— 8	7— 8	7— 8	7— 8	7— 8
88.	Kontroler sanitarny mięsa	—	—	8— 9	8— 9	8— 9	8— 9	8— 9
89.	Kier. sekcji klasyfikatorów	—	4—6	4— 6	4— 6	—	—	—
90.	Klasyfikator trzody chlewnej	—	—	5— 7	5— 7	5— 7	5— 7	5— 7
91.	Kierownik kontraktacji	—	—	3— 6	3— 6	3— 6	4— 6	4— 6
92.	Podinsp. kontraktacji	—	—	4— 5	4— 6	4— 6	5— 7	5— 7
93.	St. asystent kontraktacji	—	—	5— 6	5— 6	5— 6	6— 7	6— 7
94.	Klasyfikator kontraktacji	—	—	5— 6	5— 6	5— 6	5— 7	5— 7
95.	Asystent kontraktacji	—	—	12	12	12	12	12

Załącznik Nr 13
Do Układu Zbiorowego Pracy
Przemysłu Mięsnego.

Zasady wynagradzania pracowników działów finansowo-księgowych.

§ 1.

Zaszeregowanie personelu finansowo-księgowego C. Z. P. Mięsnego i podległych mu jednostek organizacyjnych do odpowiednich kategorii płacy, w zależności od miejsca pracy, stanowiska służbowego i kwalifikacji zawodowych, zostanie dokonane przez C. Z. P. Mięsnego w ramach niniejszej tabeli i podlega zatwierdzeniu przez Ministerstwo Handlu Wewnętrzznego.

L. p.	Stanowisko	Ktg. płac	P ł a c e	
			Zasadn.	dod. funkce.
1.	Szef Działu Finansowego wzgl. działu Księgowości w C. Z. P.	I	28.000	6.000
		Ia	25.000	4.000
		II	23.000	4.000
2.	Kierownik Oddziału Finansowego lub Księgowości uprawniony do zastępowania szefa (dyrektora) Działu Finans. (Księgow.)	Ia	25.000	4.000
		II	23.000	4.000
		III	21.000	3.000
3.	Główny Księgowy Główny Instruktor finansowy	II	23.000	4.000
		III	21.000	3.000
		IV	19.000	3.000
4.	Kierownik oddziału finansowego, względnie księgowości (naczelnik wydz. szef biura instruktor finansowy)	II	23.000	4.000
		III	21.000	3.000
		IV	19.000	3.000
5.	S arszy księgowy Kierownik Sekcji Budżet. Kierownik Sekcji Plan. Fin.	III	21.000	3.000
		IV	19.000	3.000
		V	17.000	2.000
6.	Księgowy, kasjer główny, samodz. ref. budżet. (bez dod. funkcyjnego)	V	17.000	2.000
		V	17.000	—
		Va	15.000	2.000
		Va	15.000	—
		VI	13.000	2.000
VI	13.000	—		
7.	Starsi kontyści i st. rachmistrze	VI	13.000	2.000
		VI	13.000	—
8.	Kontyści i rachmistrze	VII	11.500	—
		VIII	10.000	—

§ 2.

Dodatek funkcyjny przysługuje wszystkim pracownikom finansowo-księgowym zaszeregowanym do kategorii płac I — IV. W kategoriach płac V — VI dodatek funkcyjny może być przyznany starszym księgowym, kierownikom sekcji (referatów) samodzielnym referentom i głównym kasjerom. W kategoriach płac VII — VIII dodatek funkcyjny nie przysługuje.

§ 3.

Stenotypistki i maszynistki przydzielone do działów finansowo-księgowych nie należą do personelu finansowo-księgowego i wynagradzane są w ramach ogólnej siatki płac, jako personel administracyjny.

§ 4.

Pracownikom działów finansowo-księgowych przysługuje ponadto **dodatek lokalny** (stołeczny, morski) na zasadach ogólnych w zależności od posiadanej kategorii płac.

§ 5.

Pracownicy działów finansowo-księgowych premiovani są za sporządzenie nadrzędnej jednostce organizacyjnej oraz bankowi finansującemu w ustalonym terminie miesięcznego sprawozdania, a także rocznego sprawozdania.

Premia wypłacana jest po uznaniu przez jednostkę nadrzędną złożonych sprawozdań za prawidłowe.

A. Premia za terminowe złożenie jednostce nadrzędnej sprawozdania miesięcznego wynosi:

- a) dla pracowników Centralnego Zarządu Przemysłu Mięsnego wymienionych pod Lp 1 do 5 włącznie . . . 50% upos. zasadn.
- b) dla pracowników Zjednoczeń podległych C. Z. P. Mięsnego, wymienionych pod Lp. 1 do 5 włącznie 40% upos. zasadn.
- c) dla pracowników zakładów pracy podległych C. Z. P. Mięsnego, wymienionych pod Lp. 1 do 5 włącznie 35% uposaż. zasadn.
- d) dla pracowników wymienionych pod Lp 6 do 8 włącznie we wszystkich miejscach pracy 30% uposaż. zasadn.

B. Premia za terminowe złożenie sprawozdania rocznego wynosi dla wszystkich pracowników działów finansowo-księgowych 100% pobieranego przez nich **uposażenia zasadniczego**.

Terminy składania przez C. Z. P. Mięsnego zbiorczych sprawozdań miesięcznych i rocznych ustala Departament Finansowy Ministerstwa Handlu Wewnętrznego.

Terminy składania sprawozdań miesięcznych i rocznych przez Zjednoczenia i zakłady pracy wyznacza C. Z. P. Mięsnego.

Układ, zakres i formę sprawozdań miesięcznych i rocznych regulują zarządzenia Departamentu Finansowego Min. Handlu Wewnętrznego.

Każdorazowa wypłata premii za sprawozdawczość miesięczną wzgl. roczną może nastąpić na podstawie wykazów imiennych zatwierdzonych przez jednostkę bezpośrednio nadrzędną (dla C. Z. P. Mięsnego Departament Finansowy Min. Handlu Wewnętrznego).

Niedotrzymanie ustalonego terminu wzgl. uznanie sprawozdania przez jednostkę nadrzędną za sporządzone nieprawidłowo powodują utratę premii za odnośny okres.

W przypadkach szczególnych likwidowania zaległości w księgowaniach i sprawozdawczości miesięcznej, niezawinionych przez kierownika i personel księgowości, prawo do premii miesięcznej może być przyznane przez Centralny Zarząd na wniosek Zjednoczenia, pod warunkiem opracowania terminarza usprawnienia pracy i wyrównania zaległości, zatwierdzenia tego terminarza przez C. Z. P. Mięsnego i ścisłego dotrzymywania ustalonych w nim terminów.

§ 6.

Pracownicy nie otrzymujący dodatku funkcyjnego otrzymują za pracę w godzinach nadliczbowych wynagrodzenie obliczone wg. przepisów ustawowych o wynagrodzeniu godzin nadliczbowych.

Wynagradzane będą jedynie godziny nadliczbowe zlecone przez zwierzchnika upoważnionego do zarządzenia pracy nadliczbowej w ilości rzeczywiście przepracowanej i przez tego zwierzchnika na piśmie potwierdzonej.

Podstawą dla obliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe jest uposażenie zasadnicze należne danemu pracownikowi według osobistego zaszeregowania.

Załącznik Nr 14
do Układu Zbiorowego Pracy
Przemysłu Mięsnego

Zasady wynagrodzenia pracown. Służby Kadr.

§ 1

Pracownicy Kadr otrzymują płace wg. poniższej tabeli:

L. p.	Stanowisko	Ktg.	zasadn. uposaż.	dod. funkc.	dod. specj.	Razem
1.	Szef Działu Personalnego	I	28.000	6.000	11.000	45.000
		II	25.000	4.000	9.000	38.000
		III	23.000	3.000	8.000	34.000
2.	Kierownik Oddziału lub samodzielnej sekcji w CZPMŚ	III	23.000	3.000	8.000	34.000
		IV	21.000	3.000	7.000	31.000
		V	19.000	3.000	6.000	28.000
3.	Kierownik Wydziału personalnego w Zjednoczeniu lub w wielkim przedsiębior.		jak L. p. 2			
4.	Inspektorzy i kierown. Oddziałów wzg. sekcji w Zjedn. lub w wielkim przedsiębior.	IV	21.000	3.000	7.000	31.000
		V	19.000	3.000	6.000	28.000
		VI	17.000	2.000	5.000	24.000
5.	Kierownicy Oddziałów personalnych na zakładach	V	19.000	3.000	6.000	28.000
		VI	17.000	2.000	5.000	24.000
		VII	15.000	2.000	4.000	21.000
6.	Kierownicy samodzielnych referatów personalnych na zakładach	VI	17.000	2.000	5.000	24.000
		VII	15.000	2.000	4.000	21.000

§ 2.

Pracownikom służby Kadr przysługują dodatki lokalne w wysokości ogólnie obowiązującej.

§ 3.

Zaszeregowanie pracowników Służby Kadr od I do V gr. włącznie wymaga zgody Departamentu Kadr. M. H. W.

Załącznik Nr 15
do Układu Zbiorowego Pracy
Przemysłu Mięsnego,

Zasady wynagrodzenia pracowników kontroli wewn.

§ 1.

Pracownicy kontroli wewnętrznej w przemyśle mięsnym otrzymują wynagrodzenie wg. następujących zasad:

Tabela zaszeregowania

L. p.	Stanowisko	ktg. płacy	płaca od 1, I -- 1949			R a z e m
			płaca za adn.	dod. funkc.	dod. kontr.	
1.	Naczelnny Inspektor Kontroli	I	28.000	6 000	18.000	52.000
		II	25.000	4.000	18.000	47.000
		III	23.000	3.000	18.000	44.000
2.	Z-ca Naczelnego Inspe- ktora Kontroli	II	25.000	4.000	16.000	45.000
		III	23.000	3.000	16.000	42.000
3.	Główny Inspektor	II	25.000	4.000	13.000	42.000
		III	23.000	3.000	13.000	39.000
		IV	21.000	3.000	13.000	37.000
4.	Starszy Inspektor Kontroli	III	23.000	3.000	12.000	38.000
		IV	21.000	3.000	12.000	36.000
5.	Inspektor	IV	21.000	3.000	10.000	34.000
		V	19.000	3.000	10.000	32.000
		VI	17.000	2.000	10.000	29.000
6.	Młodszy Inspektor	VI	17.000	2.000	8 000	27.000
		VII	15.000	2.000	8.000	25.000
7.	Referent Kontroli	VI	17.000	—	6.000	23.000
		VII	15.000	—	6.000	21.000

§ 2.

Osoby zatrudnione w aparacie kontroli wewnętrznej nie mogą poza wyżej określonym wynagrodzeniem otrzymywać żadnych stałych ani jednorazowych premii lub nagród, których przyznawanie byłoby zależne od władz instytucji, przy której pełnią swe funkcje.

§ 3.

Wnioski o zaszeregowanie pracowników kontroli wewnętrznej do wyżej podanych grup uposażenia należy kierować do Departamentu Kontroli M. H. W. Podjęcie wypłaty wynagrodzeń dozwolone jest dopiero po zatwierdzeniu tych wniosków przez Departament Kontroli M. H. W.

Załącznik Nr 16
do Układu Zbiorowego Pracy
Przemysłu Mięsnego.

Zasady wynagrodzenia Komisarzy Oszczędnościowych.

§ 1.

Komisarze Oszczędnościowi i pracownicy pełniący funkcję Kom. Oszczędn. otrzymują wynagrodzenie wg. następującej tabeli:

L. p.	S t a n o w i s k o	Ktg płacy	Płace od 1.1.1949 r.			zł. R a z e m
			płaca zasad.	Dodat. funkc.	Dodat. specjalny	
1.	Kom. Oszcz CZP (Wydziałone Centrale Handlowe)	II	25.000	4.000	10 000	39 000
		III	23.000	3.000	8.000	34.000
2.	Kom. Oszcz Zjedn. (Oddz. Centrali Handlowej)	III	23.000	3.000	6.000	32.000
		IV	21.000	3.000	5.000	29.000
3.	Kom. Oszcz. Zjedn. Dyr. Branżowej Przeds.(komb.) i odpowiedników I kat. pełniący funkcję Kom. Oszcz. jako dodatkową	zasz. wg. grupy właśc.	—	—	5.000	5.000
4.	Kom. Oszcz Zjedn. Dyr. Branżowej Przeds.(komb.) i odpowiedników II kat. pełniący funkcję Kom. Oszcz. jako dodatkową.	„	—	—	4.000	4.000
5.	Kom. Oszcz. delegat, referent Zakł. Pracy I kat. pełniący funkcję Kom. Oszcz. jako dodatkową	„	—	—	4.000	4.000
6.	Kom. Oszcz. delegat, referent Zakł Pracy II kat. pełniący funkcję Kom. Oszcz.	„	—	—	3.000	3.000

§ 2.

Osoby pełniące funkcję Komisarzy Oszczędnościowych nie mogą poza wyżej określonym wynagrodzeniem otrzymywać żadnych stałych, ani jednorazowych premii, których przyznawanie byłoby zależne od władz instytucji, przy której pełnią swe funkcje.

§ 3.

Osoby, pełniące funkcję Komisarzy Oszczędnościowych jako dodatkową otrzymują pełne normalne wynagrodzenie (wraz z ewentualną premią) przysługujące im z tytułu pełnienia zasadniczej funkcji, oraz dodatek specjalny, przewidziany dla Komisarzy Oszczędnościowych zgodnie z § 1 niniejszego załącznika.

§ 4

1. Zaszeregowanie Komisarzy Oszczędnościowych w Centralnym Zarządzie winno być uzgodnione z Ministerstwem Handlu Wewnętrznego, Komisarzy Oszczędnościowych, Zjednoczeń, Przedsiębiorstw (Kombinatów) i odpowiedników, Zakładów Pracy — z Kom. Oszczędnościowym Centralnego Zarządu.

2. Podjęcie wypłaty wynagrodzeń dozwolone jest dopiero po zatwierdzeniu zaszeregowania władzy nadrzędnej, zgodnie z pkt. 1 niniejszego paragrafu.

Załącznik Nr 17
do Układu Zbiorowego Pracy
Przemysłu Mięsnego.

Zasady wynagrodzenia lekarzy przemysłowych.

Uposażenie lekarzy przemysłowych zatrudnionych w zakładach, ustalone zostaje jak następuje:

- 1) lekarze przemysłowi zaliczeni zostają do następujących grup:
 - a) lekarz przemysłowy posiadający ponad 6 lat praktyki lekarskiej III — II grupa.
 - b) lekarz przemysłowy posiadający ponad 3 lat praktyki lekarskiej IV — III grupa.
 - c) lekarz przemysłowy posiadający do 3 lat praktyki lekarskiej IV grupa.

Lekarz przemysłowy szeregowany zostaje do grupy bezpośrednio wyższej przewidzianej dla danej kategorii, o ile w posiadanej wysłudze lat przepracował co najmniej 1 rok w charakterze lekarza przemysłowego w dziale higieny pracy i ochrony zdrowia.

- 2) Uposażenie zasadnicze lekarzy przemysłowych obliczone za jedną godzinę pracy dziennie w stosunku miesięcznym wynosi:

grupa II	zł.	4.500.—
„ III	„	4.000.—
„ IV	„	3.300.—

- 3) Lekarze przemysłowi zatrudnieni w pracowniach rentgenologicznych znajdujących się w zakładach, jeżeli są narażeni na działania promieni Rentgena, otrzymują dodatek specjalny w wysokości 40% uposażenia zasadniczego za czas pracy wykonywany w tych pracowniach. Liczba godzin pracy lekarzy przemysłowych w zakładach uregulowana jest oddzielnym zarządzeniem.
- 4) Lekarzom przemysłowym zatrudnionym w m. st. Warszawie, przysługuje dodatek lokalny w wysokości zł. 400.— za godzinę rzeczywistej pracy dziennie w stosunku miesięcznym.

Lekarzom zatrudnionym na obszarze Elbląga, Gdańska, Gdyni, Sopotu i Szczecina oraz powiatów elbląskiego, gdańskiego, morskiego, szczecińskiego i wolińskiego przysługuje dodatek lokalny w wysokości 480.— zł. w stosunku miesięcznym za jedną godzinę dziennej pracy.

Ogólna kwota dodatku lokalnego dla lekarzy przemysłowych zakładowych w m. st. Warszawa, nie może przekroczyć 2.000.— zł., a dla obszaru morskiego 2.400.— zł. w stosunku miesięcznym.

Podkreśla się, że poza wyżej podanymi normami uposażenia, nie mogą być wypłacane żadne inne dodatki np. za wysługę lat, interwencyjny, rodzinny i ani też jakiegokolwiek ekwiwalenty (m in. za stołówkę) oraz wydane deputaty węglowe.

Załącznik Nr 18
do Układu Zbiorowego Pracy
Przemysłu Mięsnego.

Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych przy uboju rytualnym

Pracownicy umysłowi

Zaszeregowanie:

1. wiernicy — grupa zaszereg. V dod. funkc. 3.000.—

Place tych pracowników oparte są na ogólnie obowiązujących zasadach w przemyśle mięsnym — premia wierników obliczana jest na podstawie regulaminu premiowania dla pracowników umysłowych Zakładów Mięśnych wg. grupy I premiowania i przyznawana jest w zależności od wykonania planu produkcji Oddziału Konserw Koszernych.

Pracownicy fizyczni

a) Zaszeregowanie:

1. żyłowacze — grupa zeszereg. IX.

Place tych pracowników oparte są na ogólnie obowiązujących zasadach w przemyśle mięsnym;

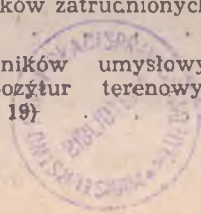
- b) żyłowacze otrzymują premię zryczałtowaną w wys. 30% uposaż. za sadniczego.

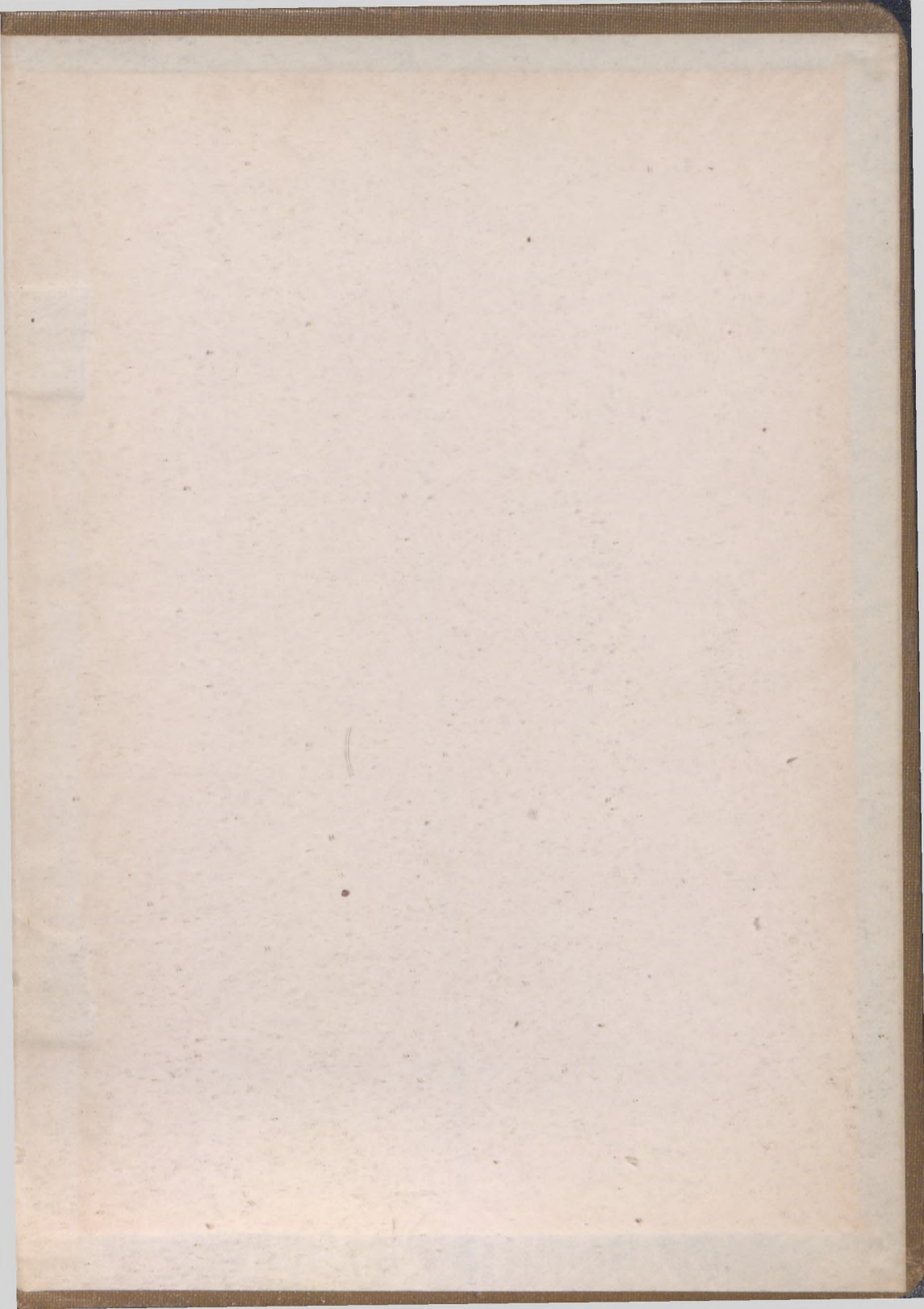
Pracownicy fizyczni czasowo zatrudnieni przy uboju rytualnym za wszystkie goćziny przepracowane przy tym uboju otrzymują premię zryczałtowaną w wys. 30% uposażenia zasadniczego.

L. p.	Stanowisko	Dyrekcja Dystryb.	Ekspozy- tura A	Ekspozy- tura B	Ekspozy- tura C	Ekspozy- tura D	Hurty	Sklepy detalicz- ne
19	Kier. skl. dep. III i IV	—	—	—	—	—	—	VII—VIII
20	St. referent o wysok. kw. zawod. z praktyką	V—VI	V—VII	VI—VII	VI—VII	VI—VII	—	—
21	Starszy referent	VI—IX	VI—IX	VI—IX	VI—IX	VI—IX	—	—
22	Referent	VII—IX	VII—IX	VII—IX	VII—IX	VII—IX	—	—
23	Mł. referent	VIII—X	VIII—X	VIII—X	VIII—X	VIII—X	—	—
24	Dysponent towarowy	—	—	—	—	—	VI—VIII	—
25	Likwidator	—	VII—IX	VII—IX	VII—IX	VII—IX	VII—IX	—
26	Starszy fakturzysta	—	VI—VIII	VI—VIII	VI—VIII	VI—VIII	VI—VIII	—
27	Fakturzysta	—	VII—X	VII—X	VII—X	VII—X	VII—X	—
28	Registral. - Kartot.	—	VIII—X	VIII—X	VIII—X	VIII—X	VIII—X	—
29	Kasjer w hurt.	—	—	—	—	—	VI—VIII	—
30	Kasjer w skl. wzorc., I i II	—	—	—	—	—	—	VII—IX
31	Kasjer w skl. III i IV	—	—	—	—	—	—	VIII—X
32	Sprzedawca hurt. I i II kat. o spec. przygotow. fach.	—	—	—	—	—	VI—VIII	—
33	Ekspedientka	—	—	—	—	—	—	VIII—X
34	Stenotypistka wysoko wykwalif.	VII—IX	VII—IX	VII—IX	VII—IX	VII—IX	—	—
35	Sekretarka wykwalif.	VII—IX	VII—IX	VII—IX	VII—IX	VII—IX	—	—
36	Maszynistka wykwalif.	VIII—X	VIII—X	VIII—X	VIII—X	VIII—X	—	—
37	Maszynistka sprawna	IX—XI	IX—XI	IX—XI	XI—XI	IX—XI	—	—
38	Prakt. z wyższ. wykszć.	IX—X	IX—X	IX—X	IX—X	IX—X	—	—
39	Prakt. handl. ze średn. wykszć.	X—XII	X—XII	X—XII	X—XII	X—XII	—	—
40	Pomocnicza siła biurowa	X—XII	X—XII	X—XII	X—XII	X—XII	—	—
41	Telef. obsług. central. automat, po- nad 100 nr lub ręczną ponad 40	X—XI	—	—	—	—	—	—
42	Kreślarz	VII—IX	VII—IX	VII—IX	VII—IX	VII—IX	—	—
43	Mistrz uboju	—	—	—	—	—	VI—VIII	—
44	Klasyfikator	—	—	—	—	—	VI—VIII	—
45	Telefonistka	XI—XII	XI—XII	XI—XII	XI—XII	XI—XII	—	—

S P I S R Z E C Z Y

	Str.
1. Część Ogólna Zbiorowego Ukł. Pracy	3
2. Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w zakładach pracy podległych Centr. Zarz. Przem. Mięsn. (zał. Nr. 1)	19
3. Informator o kwalifikacjach i zaszeregowaniu prac. fizycznych zatrudnionych w przemyśle mięsnym (zał. Nr. 2)	25
4. Wynagradzanie prac. zatrudnionych dorywczo (zał. Nr. 3)	36
5. Zasady wynagradzania osób zatrudnionych przy pilnowaniu (zał. Nr. 4)	38
6. Zasady wynagradzania woźniców (zał. Nr. 5).	40
7. Zasady wynagradzania konwojentów (zał. Nr. 6)	41
8. Zasady wynagradzania kierowców pojazdów mechanicznych, warsztatowców, pomocników i innych pracowników samochodowych (zał. Nr. 7)	43
9. Zasady wynagradzania majstrów za szkolenie uczniów (zał. Nr. 8)	68
10. Wykaz prac szkodliwych dla zdrowia (zał. Nr. 9)	69
11. Zasady wynagradzania prac. umysłowych (zał. Nr. 10)	70
12. Wykaz odzieży roboczej i ochronnej wraz z okresami zużycia (zał. Nr. 11)	72
13. Tabela zaszeregowania pracowników umysłowych Centralnego Zarządu, Zjednoczenia Chłodniczego i Zakładów Pracy Przemysłu Mięsnego (zał. Nr. 12)	73
14. Zasady wynagradzania pracowników działów finansowo-księgowych (zał. Nr. 13)	77
15. Zasady wynagradzania prac. Służby Kadr. (zał. Nr. 14)	80
16. Zasady wynagradzania prac. kontroli wewnętrznej (zał. Nr. 15)	81
17. Zasady wynagradzania Komisarzy Oszczędn. (zał. Nr. 16)	82
18. Zasady wynagradzania lekarzy przemysł. (zał. Nr. 17)	84
19. Zasady wynagradzania pracowników zatrutych przy uboju rytualnym (zał. Nr. 18)	85
20. Tabela zaszeregowania pracowników umysłowych Dyrekcji Dystrybucji C. Z. P. Ms., Ekspozytur terenowych, hurtów i sklepów detalicznych (zał. Nr. 19)	98





19 190 / II



Główna Biblioteka
Pracy i Zabezpieczenia
Społecznego



0019866