

**VI**  
**UKŁAD ZBIOROWY PRACY**  
**w**  
**Przemysle Cukrowniczym**

zawarty między Centralnym Zarządem Przemysłu Cukrowniczego w Polsce z jednej strony, a Związkiem Zawodowym Pracowników Przemysłu Cukrowniczego w Polsce z drugiej strony

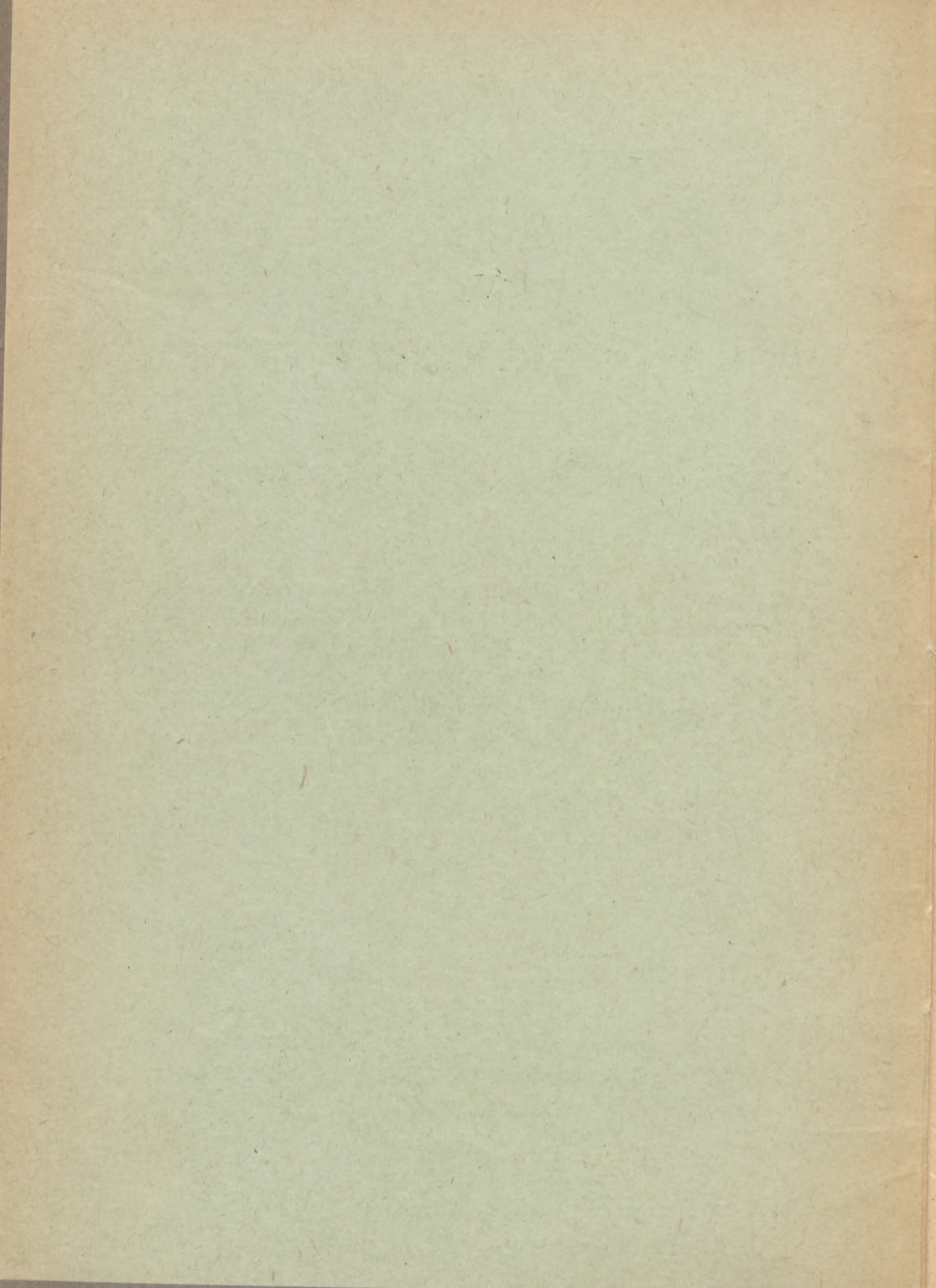
na okres od dnia 1 września 1948 r. do dnia 31 sierpnia 1949 r.

**N A K Ł A D E M**

Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników  
Przemysłu Cukrowniczego w Polsce

Warszawa, Bagatela 11

02.



**VI**  
**UKŁAD ZBIOROWY PRACY**  
**w**  
**Przemysle Cukrowniczym**

zawarty między Centralnym Zarządem Przemysłu Cukrowniczego w Polsce z jednej strony, a Związkiem Zawodowym Pracowników Przemysłu Cukrowniczego w Polsce z drugiej strony

na okres od dnia 1 września 1948 r. do dnia 31 sierpnia 1949 r.

**N A K Ł A D E M**

**Zarządu Głównego Związku Zawodowego Pracowników  
Przemysłu Cukrowniczego w Polsce**

Warszawa, Bagatela 11



6502

## VI UKŁAD ZBIOROWY PRACY

zawarty między Centralnym Zarządem Przemysłu Cukrowniczego w Polsce z jednej strony a Związkiem Zawodowym Pracowników Przemysłu Cukrowniczego w Polsce z drugiej strony na okres od dnia 1 września 1948 r. do dnia 31 sierpnia 1949 r.

### ROZDZIAŁ I.

#### Cel układu.

#### § 1.

Układ zbiorowy niniejszy ustala warunki pracy i płacy pracowników przemysłu cukrowniczego i określa związane z pracą wzajemne zobowiązania stron, tj. pracowników przemysłu cukrowniczego, w imieniu których działa Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Cukrowniczego z jednej strony, a Dyrekcjami Cukrowni i Zjednoczeń Przemysłu Cukrowniczego, w imieniu których działa Centralny Zarząd Przemysłu Cukrowniczego z drugiej strony.

Wspólnym dążeniem obu stron jest podniesienie jakości produkcji, wzmocnienie dyscypliny pracy, podniesienie wydajności pracy i nadanie zakładom pracy, umową objętym znaczenia twórczych jednostek gospodarczych Państwa.

Mając powyższe na uwadze, obie strony pragną tak uregulować warunki pracy i płacy, ażeby zabezpieczyć wszystkim pracownikom odpowiednią w warunkach istniejących egzystencję i dać im przez to możliwość wydajnej pracy dla dobra społeczeństwa.

W tym celu obie strony przyrzekają sobie wzajemne zrozumienie i pomoc we wszelkich planach i propozycjach stron zmierzających do realizacji niniejszego układu.

## ROZDZIAŁ II.

### Zasięg i czas trwania układu.

#### § 2.

Układ niniejszy zostaje zawarty na okres od dnia 1 września 1948 r. do dnia 31 sierpnia 1949 r. Jeżeli na trzy miesiące przed upływem terminu żadna ze stron nie wypowie niniejszego układu listem poleconym, to obowiązuje on na następny okres roczny.

#### § 3.

1) Postanowienia niniejszego układu rozciągają się na obszar całego państwa i obejmują wszystkie cukrownie czynne i nieczynne oraz inne zakłady, objęte przez organizację przemysłu cukrowniczego.

2) W przypadku konieczności ustalenia odmiennych warunków pracy i płacy dla pracowników zakładów pracy, które nie są cukrowniami, ustalenie to zostanie dokonane dodatkowym układem zbiorowym.

3) Warunki pracy i płacy pracowników Zjednoczeń Przemysłu Cukrowniczego będą ustalone w osobnym dodatku do niniejszego układu zbiorowego pracy.

4) Pracownicy usamodzielnionych przycukrownianych gospodarstw rolnych i majątków rolnych przemysłu cukrowniczego nie podlegają przepisom niniejszego układu zbiorowego pracy.

## ROZDZIAŁ III.

### Przyjmowanie i zwalnianie pracowników.

#### § 4.

1) Przyjmowanie do pracy i zwalnianie z pracy należy do Dyrekcji po uprzednim uzgodnieniu na piśmie z Radą Zakładową.

W razie braku uzgodnienia decyzja należy do nadrzędnych organizacji związkowych i przemysłowych z prawem dalszego odwołania się na piśmie do Komisji Pojednawczo - Rozjemczej przy właściwym Inspektorze Pracy.

2) Pracownik będący członkiem Zarządu Głównego lub Okręgowego Związku lub powołany przez Związek do prac związkowych oraz członek Rady Zakładowej, może być zwolniony z pracy tylko z ważnych przyczyn lub z winy pracownika — w każdym wypadku za uprzednią zgodą Związku. W ra-

zie nieosiągnięcia porozumienia sprawa ulega przekazaniu do Komisji Pojednawczo-Rozjemczej przy właściwym Inspektorze Pracy.

#### § 5.

1) Przy przyjmowaniu nowych pracowników należy dać pierwszeństwo przy równych kwalifikacjach członkom Związku Zawodowego, zdemobilizowanym wojskowym, członkom rodzin zdemobilizowanych, dawnym pracownikom zakładu pracy, uczestnikom walk o Demokrację i Wolność Narodu, osierconym członkom ich rodzin, repatriantom oraz mającym liczną rodzinę.

2) Umowa o pracę zawarta przez jeden zakład pracy z pracownikiem drugiego zakładu pracy w obrębie przemysłu cukrowniczego dochodzi do skutku według przyjętego w niniejszym układzie trybu, dotyczącego przyjmowania i zwalniania pracowników, z zachowaniem przepisów ogólnego ustawodawstwa pracy.

### ROZDZIAŁ IV.

#### Podział na grupy pracowników przemysłu cukrowniczego.

#### § 6.

1) Pracownicy dzielą się na następujące grupy pracowników: stałych, kampanijnych i sezonowych.

a) Pracownikiem stałym jest ten pracownik, który w roku pracuje przez okres kampanii i okres normalnego remontu, choćby miał przerwę między zakończeniem kampanii, a rozpoczęciem normalnego remontu, z warunkiem, że pracę swą rozpoczyna najpóźniej w dniu 31 maja.

b) Pracownikiem kampanijnym jest ten pracownik, który pracuje tylko w czasie kampanii i przyjęty został do pracy w okresie od dnia rozpoczęcia przyjmowania buraków do dnia ukończenia wirowania cukrzycy, choćby jego czas pracy przedłużył się najdalej o jeden miesiąc po ukończeniu wirowania cukrzycy.

c) Pracownikiem sezonowym jest pracownik, który nie jest ani pracownikiem stałym, ani kampanijnym.

2) Dyrekcja po uzgodnieniu z Radą Zakładową może w każdym okresie czasu zawrzeć umowę o pracę, której postanowienia przyznawać będą pracownikowi uprawnienia pra-

cownika stalego. Uprawnienie to służy w granicach etatów, ustalonych przez Centralny Zarząd Przemysłu Cukrowniczego z tym jednak, że ograniczenie to nie dotyczy obsadzania stanowisk kierowniczych i wymagających specjalnych kwalifikacji fachowych.

## ROZDZIAŁ V.

### Zaszeregowanie pracowników fizycznych.

#### § 7.

Pracownicy fizyczni zostają zaszeregowani do następujących kategorii płacy:

#### Kategoria 1a.

Rzemieślnicy - brygadziści; ślusarze i elektromonterzy inspekcyjni, tokarze - przodownicy, gotowacze I cukrzycy i rafinady, majstrowie na kotłach parowych, odpowiedzialni za remont kotłów, pomocnicy zmianowych i rafinerów (manipulanci).

#### Kategoria 1.

Rzemieślnicy wszystkich fachów, jako to: ślusarze, tokarze, kowale, elektromonterzy, odlewnicy, kotlarze, spawacze, blacharze, rymarze, stolarze, kołodzieje, malarze, cieśle, murarze, ogrodnicy, zduni, bednarze, majstrowie na kotłach, maszyniści parowozowi przy obsłudze stałej, szoferzy z kwalifikacjami rzemieślników, maszyniści przy turbinach, maszynach parowych i lokomobilach, majstrowie na dyfuzji, krajalnicy, suszarni, wirowni, gotowacze II i III cukrzycy oraz majstrowie torowi.

#### Kategoria 2.

Dozór na stacjach i robotnicy wykwalifikowani: mistrzowie (majstrowie) na błotniarkach, filtrach kostnych, kostkowni, piecu wapiennym, regeneracji węgla, rozlewni, saturacji I, i wyparce; konduktorzy kolejkowi, laboranci I, laborantki I, przetokowi, splukiwacze na Elfie, subiecki I magazynu efektów, I pomoc rzemieślnicza tj. tacy przyuczeni robotnicy pełnoletni, którzy mają za sobą trzy lata pracy w odnośnym fachu i pracują w warsztatach przy ostrzeniu noży, przy konserwacji i naprawie kotłów, maszyn, pędni, pomp i komunikacji, aparatury do wysładzania, oczyszczania i gotowania soków, a także przy



konserwacji i naprawie budynków fabrycznych; portierzy, obsługujący centrale telefoniczne i wagi lub spełniający czynności kontrolne.

### Kategoria 3.

Robotnicy fachowi: mistrzowie (majstrowie) na buraczarni (splawni), na cędzidłach, defekacji, klarownicy, płucze, saturacji II i III, wapniarce, wytłoczarni; pomocnicy dyfuzmajstrów, gotowaczy cukru, mistrzów na wyparkach; asenizatorzy, dozorczy pralni, hamulcowi, motorniczy przy wagonach motorowych, palacze kotłowi, smarownicy pędni i pomp sokowych i wodnych odciekowych, stróże nocni, wagowi na kostkowni i pakowni, woźni, oraz II pomoc przy robotach fachowych tj. robotnicy pełnoletni, którzy nie osiągnęli jeszcze trzech lat pracy w odnośnym fachu.

### Kategoria 4a.

Roboty ładunkowe, ciężkie i w wysokiej temperaturze: robotnicy zatrudnieni przy wyladunkach i naładunkach węgla, wapna, koksu, buraków, wysłodków itd., przy czyszczeniu odstojników (jeżeli te roboty nie są brane na akord), robotnicy na błotniarkach, wirowni, przy dowożeniu węgla oraz wywożeniu leszu i popiołu z kotłowni, przy ładowaniu i odciągach na piecu wapiennym oraz rąbaniu i dowożeniu kamienia wapiennego, robotnicy na splawiakach, na płucze, dyfuzji, przy czyszczeniu ogrzewaczy, na defekacji, przy niezmechanizowanym usuwaniu wysłodków i błota saturacyjnego, przy ręcznym nasypywaniu, odwożeniu i układaniu worków z cukrem, torowi oraz woźnice.

### Kategoria 4b.

Robotnicy przy odbiorze buraków, placowi, przy mechanicznym usuwaniu wysłodków i błota saturacyjnego, na wagach i podnośnikach buraków, smarowni, rozdzielaczach, krajsach, passburgach, przy pomocniczych pracach na pakowni, szyciu i reperacji tkanin, pralni, na rąbaczkach, w kostkowni, dozorczy przy inwentarzu żywym oraz dozorczy magazynów i osady fabrycznej.

### Kategoria 5.

Sprzątaczkki na błotniarkach, wirowni i robotnice przy uzbrojeniu cędzideł.



### Kategoria 6.

Uczniowie rzemieślniczy w trzecim roku nauki, robotnice do lat 18, sprzątaczkki w biurze, fabryce i magazynach, laboranci po roku nauki.

### Kategoria 7

Gońcy na wagach buraczanych, zbieracze buraków, uczniowie w drugim roku nauki.

### Kategoria 8.

Uczniowie rzemieślniczy w pierwszym roku nauki.

#### § 8.

1) Zaszeregowanie pracowników dokonywane jest przez Dyрекcję w porozumieniu z miejscową Radą Zakładową.

2) Kobiety, wykonywujące równorzędną pracę z mężczyznami, otrzymują wynagrodzenie odnośnej kategorii plac.

3) Przenoszenie z jednego działu pracy fachowej do innego działu fachowego nie może powodować obniżki zarobku pracownika.

## ROZDZIAŁ VI.

### Place.

#### Wynagrodzenie gotówkowe.

#### § 9.

1) Stawki pracowników fizycznych za normalną godzinę pracy wynoszą w poszczególnych kategoriach płacy, jak następuje:

Kategoria 1a	—	38 zł
„ 1	—	33 „
„ 2	—	28 „
„ 3	—	24 „
„ 4a	—	21 „
„ 4b	—	19 „
„ 5	—	16 „
„ 6	—	14 „
„ 7	—	12 „
„ 8	—	11 „

2) Pracownicy wykonywujący czynności niżej wymienione otrzymują przez czas kampanii dodatek dla ciężko pracujących w kwocie 2 zł na godzinę:

Roboty ładunkowe, ciężkie i w wysokiej temperaturze, a mianowicie: robotnicy zatrudnieni przy wyładunkach i naładunkach węgla, wapna, koks, buraków, wysłodków itd., (jeżeli te roboty nie są brane na akord), robotnicy na błotniarkach, wirowni, przy dowożeniu węgla, oraz wywożeniu leszu i popiołu z kotłowni, przy ładowaniu i odciągach na piecu wapiennym oraz rąbaniu i dowożeniu kamienia wapiennego, robotnicy na spławiakach, dyfuzji, przy czyszczeniu ogrzewaczy, na defekacji, przy niezmechanizowanym usuwaniu wysłodków i błota saturacyjnego, przy ręcznym nasypywaniu, odwożeniu i układaniu worków z cukrem.

3) Pracownicy fizyczni, zatrudnieni na Ziemiach Odzyskanych i na obszarach powiatu gdańskiego i morskiego, oraz na terenie miast Gdańska i Gdyni (z wyjątkiem powiatów: bytomskiego, gliwickiego i zabrskiego) otrzymują dodatek zachodni. Dodatek ten za normalną godzinę pracy wynosi:

Dla kategorii 1a	—	4,40 zł
„ „ 1	—	4,00 „
„ „ 2	—	3,50 „
„ „ 3	—	2,80 „
„ „ 4a	—	2,60 „
„ „ 4b	—	2,40 „
„ „ 5	—	2,00 „
„ „ 6	—	1,90 „
„ „ 7	—	1,40 „
„ „ 8	—	1,00 „

#### § 10.

*Oficjaliści.* Pracownicy, którzy w niektórych cukrowniach posiadają miano oficjalistów, bądź też to miano otrzymują w granicach dotychczasowych etatów, otrzymują wynagrodzenie swej kategorii i płatni są miesięcznie i jeżeli nie są zaliczani do brygadzystów, zostają zaszerogowani wg swej czynności na podstawie niniejszego układu, a ponadto otrzymują 10% dodatku do swej płacy.

#### § 11.

1) Umysłowi i fizyczni pracownicy stali i sezonowi otrzymują dodatek aprowizacyjny wynoszący w stosunku miesięcznym:

- na każde dziecko do lat 12 — 825 zł,
- na każde uczące się dziecko powyżej lat 12 — 325 zł,
- na żonę, jeżeli nie pracuje zarobkowo — 200 zł,

- d) męża trwale niezdolnego do pracy — zł 450,  
e) pod warunkiem wspólnego mieszkania i pozostawania na przeważnym utrzymaniu uprawnionego: na matkę, macochę, babkę, teściową, niezależnie od wieku i zdolności do pracy: ojca, ojezyma, dziadka, teścia, jeśli przekroczyli 60 lat życia lub są niezdolni do pracy, rodzzeństwo do lat 16 włącznie, jeżeli rodzice nie żyją są nieobecni lub trwale niezdolni do pracy, sieroty i dzieci opuszczone do lat 16, przyjęte na wychowanie — 450 zł.

2) Przez żonę rozumie się również żonę nieślubną, jeżeli pozostaje we wspólnym gospodarstwie nie krócej niż rok.

3) Pracownik otrzymuje również dodatek aprowizacyjny na dziecko, jeżeli się nie uczy z powodu choroby, lub trwałej niezdolności do nauki.

#### § 12.

Wyplacanie dodatków aprowizacyjnych na podstawie niniejszego układu nie narusza uprawnień pracowników fizycznych i umysłowych do otrzymywania zasiłków rodzinnych z ubezpieczeń społecznych.

#### § 13.

Członkowie ochotniczej fabrycznej straży pożarnej otrzymują za pracę w zakresie pożarnictwa — a mianowicie ćwiczenia, warty, i akcję przeciwpożarowe na terenie i w obrębie obiektów należących do przemysłu cukrowniczego — wynagrodzenie, jakie im przysługuje stosownie do zaszeregowania wg normalnie pełnionych czynności.

#### § 14.

Pracownicy umysłowi otrzymują wynagrodzenie gotówkowe na zasadach uwidoczniionych w załącznikach Nr 1, 2 i 3 do niniejszego układu i stanowiących nierozłączną część tego układu.

#### § 15.

Zasady wynagrodzenia premiewego będą określone w dodatku do układu, zaś akordowego będą określone osobną umową, zawartą przez strony zawierające układ.

#### **Wynagrodzenie w naturze.** (Pracownicy umysłowi i fizyczni)

#### § 16.

- 1) Pracownicy stali otrzymują mieszkanie wraz ze świa-

tłem i działką uprawionej ziemi dla własnych potrzeb oraz zł 1.100 miesięcznie jako ryczałt z tytułu utrzymania krowy, a ponadto w pierwszych dniach każdego miesiąca otrzymywać będą za miesiąc ubiegły następujące deputaty:

- a) 10 kg cukru
- b) 160 kg węgla
- c) 50 kg drzewa
- d) 100 kg ziemniaków

2) Deputaty pracowników stałych nie mających rodziny na utrzymaniu, wynoszą:

- a) 8 kg cukru
- b) 80 kg węgla
- c) 25 kg drzewa
- d) 50 kg ziemniaków

#### § 17.

1) Pracownicy sezonowi otrzymują zł 700 miesięcznie jako ryczałt z tytułu utrzymania krowy, a ponadto w pierwszych dniach każdego miesiąca otrzymywać będą za miesiąc ubiegły następujące deputaty:

- a) 10 kg cukru
- b) 160 kg węgla
- c) 50 kg drzewa
- d) 100 kg ziemniaków

2) Deputaty pracowników sezonowych, nie mających rodziny na utrzymaniu wynoszą:

- a) 8 kg cukru
- b) 80 kg węgla
- c) 25 kg drzewa
- d) 50 kg ziemniaków

#### § 18.

Pracownicy kampanijni otrzymują prócz wynagrodzenia gotówkowego swej kategorii, ryczałt za wszystkie deputaty w wysokości miesięcznie: 21 kg cukru dla rodzinnych, 14 kg dla nie mających rodzin na utrzymaniu.

#### § 19.

Pracownicy młodociani otrzymują oprócz wynagrodzenia gotówkowego 6 kg cukru miesięcznie.

## § 20.

Pracownicy stołówek otrzymują wynagrodzenie gotówkowe posiadanej kategorii oraz otrzymują świadczenia i deputaty wg właściwych przepisów niniejszego układu.

## § 21.

W przypadku pracy obojga małżonków w przemyśle cukrowniczym: jeżeli małżonkowie są bezdzietni, otrzymują oboje deputaty pracownika nie mającego rodziny na utrzymaniu: w przypadku posiadania przynajmniej jednego dziecka, lub przynajmniej jednego członka rodziny, każdy z małżonków otrzymuje pełny deputat.

## § 22.

Pracownicy stali, posiadający krowę, mają prawo zakupić 200 q świeżych (prasowanych), lub 20 q suchych wysłodków rocznie po cenie 44 zł za 1 quintal wysłodków świeżych, lub 440 zł za jeden quintal wysłodków suchych. Posiadanie krowy musi być należycie udokumentowane.

## § 23.

1) Przydział mieszkań winien uwzględniać stan rodzinny, a zwłaszcza ilość posiadanych dzieci i winien być dokonywany przy współdziałaniu Rady Zakładowej.

2) Jeżeli zakład pracy nie ma możliwości przydziału mieszkania, wypłacać będzie równoważnik w gotówce za komorne i światło wg norm urzędowych obowiązujących w danym powiecie na podstawie dowodu poniesionych kosztów.

Zasady zwrotu kosztów przymusowych świadczeń, ponoszonych przez pracowników z tytułu mieszkania, jeżeli chodzi o ich rodzaj i wysokość ustali Centralny Zarząd Przemysłu Cukrowniczego w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Cukrowniczego.

3) Pod pojęciem oświetlenia mieszkania rozumie się obowiązek zakładu pracy dostarczenia pracownikom bezpłatnie energii elektrycznej, w ilości odpowiadającej faktycznemu zużyciu, nie przekraczającej 30 kWh miesięcznie.

## § 24.

1) W przypadku, gdyby Dyrekcje zakładów pracy nie mo-

gły się wywiązać z zobowiązań z tytułu deputatów, obowiązane są dostarczyć pracownikom ekwiwalent w rozmiarze, rodzaju i wartości, ustalonych w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku.

2) Zakłady pracy mogą zamiast dostawy ziemniaków w naturze wypłacić równowartość wg. cen ustalonych dla sprzedaży w kwintalach przez miejscowo właściwą Komisję Cenową.

#### Wynagrodzenie za godziny nadliczbowe.

##### § 25.

1) Normalne stawki wynagrodzenia za pracę ulegają podwyżce, wynoszącej:

- a) 10% przy wynagrodzeniach za pracę nocną,
- b) 50% przy wynagrodzeniach za pracę w godzinach nadliczbowych za pierwsze dwie godziny nadliczbowe,
- c) 100% przy wynagrodzeniu za pracę w godzinach nadliczbowych ponad 2 godziny dziennie, oraz za pracę w godzinach nadliczbowych nocnych i świątecznych.

2) Godziny pracy woźniców ponad przewidziane w ustawach i poza zwykłym obrządkiem koni, liczone będą jako godziny nadliczbowe i wynagradzane stosownie do zasad, przewidzianych w niniejszym układzie.

3) Za pracę nocną uważa się pracę od godz. 22-ej do 6-ej rano.

4) Za pracę niedzielną i świąteczną uważa się pracę, wykonywaną w czasie od godz. 6-ej rano w niedzielę lub dzień świąteczny do godz. 6-ej rano następnego dnia.

#### Wynagrodzenie za czas choroby.

##### § 26.

1) Czas zużyty przez pracownika na leczenie się w fabrycznym punkcie sanitarnym będzie wynagradzany na równi z czasem pracowanym.

2) W czasie choroby wysokość wynagrodzenia określają przepisy ustaw socjalnych.

#### Terminy wypłat.

##### § 27.

1) Wypłata wynagrodzenia winna być dokonywana w czasie oznaczonym w regulaminie pracy:

- a) dla pracowników fizycznych przynajmniej raz na dwa tygodnie,
- b) dla pracowników umysłowych przynajmniej raz na miesiąc.

2) W razie zawinonego niedokonania wypłaty w terminie, pracodawca obowiązany jest do wypłaty odsetek zwłoki w wysokości 2 — 3% miesięcznie, począwszy od dnia zwłoki. W przypadku sporu rozstrzyga Obwodowy Inspektor Pracy.

## ROZDZIAŁ VII.

### Czas pracy.

#### § 28.

1) Normalny czas pracy wynosi bez wliczenia przerw wypoczynkowych 8 godzin dziennie, tygodniowo jednak tylko 46 godzin.

2) Normalny czas pracy uzbrojonych funkcjonariuszy oddziałów ochrony obiektów przemysłu cukrowniczego wynosi 12 godzin na dobę, nie więcej jednak niż 72 godziny tygodniowo.

3) Za czas stracony w zakładzie pracy nie z winy pracownika odpowiada pracodawca, a pracownik z tego tytułu nie może ponosić żadnych strat w zarobkowaniu.

#### § 29.

1) Najdłuższy czas nieprzerwanej pracy wynosi 6 godzin. Przerwa na odpoczynek lub posiłek nie może być krótsza, niż 1 godzina.

2) Godziny rozpoczęcia i ukończenia pracy, oraz godziny i czas trwania przerwy wypoczynkowej lub obiadowej ustalone będą przez Dyрекcję w porozumieniu z Radą Zakładową. W braku porozumienia rozstrzyga Inspektor Pracy.

#### § 30.

1) W wypadkach nagłych lub ze względu na konieczności państwowe może Dyрекcja bez uprzedniego porozumienia się z Radą Zakładową przedłużyć dzień pracy w zakładzie pracy lub w poszczególnych jego oddziałach o dalsze dwie godziny, jednak na czas nie dłuższy niż 4 dni i pod tym warunkiem, że o przedłużeniu dnia pracy zostanie zawiadomiona Rada Zakładowa pismem, zawierającym uzasadnienie.



2) Na przedłużenie poza okres czterech dni dziennego czasu pracy o dwie godziny dziennie wymagana jest, oprócz zezwolenia właściwej władzy zgoda Rady Zakładowej, oraz zawarcie w tym przedmiocie specjalnej umowy ze Związkiem.

### § 31.

W zakładach pracy lub w ich oddziałach o ruchu ciągłym może czas pracy ulec przedłużeniu do 12 godzin na dobę w razie braku odpowiedniej ilości wykwalifikowanych pracowników, pod tym jednak warunkiem, że Dyrekcja uzgodni uprzednio z Radą Zakładową oddziały, w których przedłużenie to będzie miało miejsce, oraz imienny spis pracowników, których przedłużenie czasu pracy dotyczy.

### § 32.

Do Dyrekcji należy uzyskanie zezwolenia właściwych władz na przedłużenie czasu pracy w myśl przepisów prawa lub dokonanie odpowiednich zawiadomień.

### § 33.

1) Dniem wypoczynkowym jest niedziela, oraz dni świąteczne uznane przez Państwo.

2) Zatrudnienie w niedzielę i święta może być dokonane po uprzednim uzgodnieniu tej sprawy z Radą Zakładową z zachowaniem odpowiednich przepisów prawnych o czasie pracy.

3) Na przeniesienie dnia wypoczynkowego na dzień powszedni również wymagana jest zgoda Rady Zakładowej oraz Związku Zawodowego.

### § 34.

W zakładach pracy lub w ich oddziałach o ruchu ciągłym Dyrekcja po uprzednim uzgodnieniu z Radą Zakładową ustali zasady, według których dzień wypoczynkowy może być przeniesiony na dzień powszedni, oraz imienny wykaz tych pracowników, których to przeniesienie dotyczy.

### § 35.

Zakazana jest nocna praca brzemiennych kobiet i młodocianych do lat 18.

## ROZDZIAŁ VIII.

### Urlopy.

#### § 36.

W przemyśle cukrowniczym obowiązują płatne urlopy w następujących rozmiarach:

- a) dla pracowników fizycznych — 8 dni urlopu, jeżeli praca ich w danym zakładzie pracy trwa bez przerwy rok
- b) dla pracowników fizycznych — 15 dni urlopu, jeśli praca ich w danym zakładzie pracy trwa bez przerwy trzy lata,
- c) dla młodocianych — 14 dni urlopu po roku pracy nieprzerwanej w danym zakładzie pracy,
- d) dla pracowników umysłowych po półrocznej nieprzerwanej pracy w danym zakładzie pracy — 14 dni urlopu, po rocznej zaś — jednomiesięczny urlop,
- e) dla pracowników fizycznych po 10 latach nieprzerwanej pracy w danym zakładzie pracy — jednomiesięczny urlop.

#### § 37.

Młodociani winni otrzymać urlopy w miesiącach wakacyjnych szkolnych.

#### § 38.

Lista urlopowa winna być uzgodniona z Radą Zakładową.

#### § 39.

Za dzień urlopowy przy urlopach 8, 14 i 15-dniowych uważa się dzień pracy. Dnie świąteczne podczas urlopu nie są wliczane w czas urlopu. Przy miesięcznym zaś urlopie liczą się kolejne następujące dni kalendarzowe, poczynając od ostatniego dnia pracy.

#### § 40.

Okres urlopowy nie może być dzielony bez zgody pracownika.

#### § 41.

Nabytego prawa do urlopu pracownik nie traci mimo braku upomnienia się o urlop.

#### § 42.

1) Rozwiązanie umowy o pracę przez zakłady pracy lub przez pracowników i nawiązanie jej na nowo w ciągu najbliż-

szych trzech miesięcy nie uważa się za przerwę w umowie o pracę, pozbawiającą prawa do korzystania z urlopu.

2) Za przerwę w pracy nie uważa się nieobecności pracownika podczas okupacji niemieckiej na skutek zarządzenia władz niemieckich lub udziału w walkach wyzwolenczych.

#### § 43.

Pracownicy, którzy w porozumieniu z pracodawcą przechodzą z jednego zakładu pracy do zakładu innego w ramach gospodarki państwowej, nie przerywają przez to przepisanego dla uzyskania urlopu czasu pracy, jeżeli przerwa w pracy nie trwa dłużej niż 21 dni.

#### § 44.

Pracownik nie może zrzec się prawa korzystania z urlopu.

#### § 45.

Urlopowany otrzymuje za czas urlopu wynagrodzenie takie, jakie otrzymałby, gdyby w tym okresie był zatrudniony.

#### § 46.

Pracownicy przemysłu cukrowniczego, będący słuchaczami szkół wyższych, mają prawo do płatnych kilkudniowych urlopów okolicznościowych, celem złożenia właściwych egzaminów, przewidzianych przez programy uczelni, w których studiują.

#### § 47.

1) Pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy dla wypełnienia państwowych lub społecznych obowiązków.

2) Zwolnienie od pracy dla wypełnienia społecznych obowiązków na okres czasu dłuższy od miesiąca wymaga porozumienia z Centralnym Zarządem Przemysłu Cukrowniczego i Zarządem Głównym Związku.

3) Pracownik zwolniony od pracy dla wypełnienia społecznych obowiązków otrzymuje przez czas zwolnienia różnicę między wynagrodzeniem, jakie mu przysługuje z funduszków związkowych lub społecznych a wynagrodzeniem, jakie mu przysługuje z zakładu pracy według przepisów układu zbiorowego pracy.

4) Pracownik zwolniony do wypełnienia państwowych obowiązków otrzymuje wynagrodzenie według przepisów, na mocy

których jest powołany do wypełnienia tych państwowych obowiązków.

#### § 48.

1) Pracownik zwolniony dla wypełnienia państwowych lub społecznych obowiązków nie traci nabytych w ciągu pracy uprawnień. Czas pracy w tej służbie zalicza się do czasu pracy w zakładzie.

2) W czasie zwolnienia od pracy celem pełnienia społecznych lub państwowych obowiązków nie można rozwiązywać umowy o pracę, chyba, że z winy pracownika lub z ważnej przyczyny.

#### § 49.

W sprawach urlopowych, nie wymienionych w niniejszym rozdziale stosują się przepisy ustawy o urloпах.

### ROZDZIAŁ IX.

#### Miejsce i narzędzia pracy. Ubrania robocze .

#### § 50.

1) Dyrekcja obowiązana jest wskazać pracownikowi miejsce pracy oraz przydzielić narzędzia pracy.

2) Grupy pracowników, którym Dyrekcja obowiązana jest dostarczyć ubrania robocze oraz funkeje, od pełnienia których zależy jest przydział ubrania roboczego, zostaną ustalone po porozumieniu się przez strony, zawierające niniejszy układ.

3) Normy, określające ilość i jakość ubrania roboczego, wykaz stanowisk, dla których przewiduje się ubrania robocze, oraz czas, na jaki zostało wydane ubranie, zostaną ustalone w drodze porozumienia Dyrekcji z Radą Zakładową.

#### § 51.

1) Pracownik odpowiada za całość przydzielonych mu narzędzi pracy i ubrania roboczego. Winien zwrócić koszty tych przedmiotów, jeśli uległy one uszkodzeniu lub utracie z jego winy lub niedbalstwa.

2) Koszty utraconych lub uszkodzonych przedmiotów, biorąc pod uwagę ich zużycie, ustala Dyrekcja w porozumieniu z Radą Zakładową.

3) Dyrekcja obowiązana jest do wskazania pracownikowi

miejsca na przechowanie przydzielonych mu narzędzi pracy i ubrania roboczego.

4) Jeżeli pracownik został przyjęty do pracy z własnymi narzędziami należy mu się wynagrodzenie za ich zużycie w wysokości ustalonej przez Dyрекcję i Radę Zakładową i odpowiadającej cenom rynkowym.

#### § 52.

Dyrekcja ponosi koszty prania i reperacji odzieży roboczej, wydanej pracownikom.

### ROZDZIAŁ X.

#### Świadczenia specjalne.

#### § 53.

1) Dyrekcja na żądanie Rady Zakładowej lub Związku obowiązana jest do urządzenia na terenie zakładu pracy stołówki dla pracowników i wydawania pracownikom bezpłatnych, należących przyrządzonych obiadów.

2) Dyrekcja ponosi całkowite koszty administracyjne stołówki, obsługi, lokalu, opału, światła itp.

3) Na zakup artykułów żywnościowych Dyrekcja zobowiązana jest przeznaczyć 600 zł miesięcznie na pracownika, a na Ziemiach Odzyskanych 800 zł miesięcznie.

#### § 54.

1) Zakłady pracy zwracają pracownikom opłaty szkolne za ich dzieci, które uczęszczają do szkół prywatnych, społecznych lub samorządowych, gdy w miejscu zamieszkania pracownika i w promieniu 5 kilometrów nie ma równorzędnej szkoły państwowej lub szkoła państwowa odmówi przyjęcia dziecka w poczet uczniów z braku miejsca.

2) Zakłady pracy zwracają koszty pomocy szkolnych za dzieci pracowników, uczęszczające do szkół niższych i średnich państwowych i innych.

3) Zakład pracy utrzymuje dla dzieci pracowników stałych przedszkole z wykwalifikowanym personelem w odpowiednim pomieszczeniu.

4) Zakład pracy winien ułatwić pracownikowi doksztalcenie się w czasie poza pracą zawodową przez udzielanie koniecznych w tym celu zwolnień od pracy, oraz przez ponoszenie opłat szkolnych i kosztów pomocy szkolnych.

5) Zwrot opłat i kosztów pomocy szkolnych dotyczy również słuchaczy kursów korespondencyjnych w zakresie podniesienia kwalifikacji zawodowych pod warunkiem udowodnienia przez słuchaczy pomyślnych wyników studiów, stwierdzonych przez odpowiednie zaświadczenia kierownictwa kursów.

#### § 55.

Każdy pracownik ma prawo do korzystania bezpłatnie z furmanki fabrycznej w sprawach usprawiedliwionych w miarę technicznych możliwości zakładu pracy oraz, w wypadku zagrożenia życia pracownika lub członka jego rodziny, z wszelkich innych środków lokomocji fabrycznej.

#### § 56.

1) Mieszkanie służące za kuchnię winno być odświeżone corocznie, a pozostałe izby raz na trzy lata na koszt zakładu pracy.

2) W przypadku, gdy zakład pracy nie dokona odświeżenia mieszkania pracownik ma prawo dokonać odświeżenia własnymi środkami z prawem otrzymania zwrotu kosztów odświeżenia od zakładu pracy pod warunkiem uprzedniego porozumienia się co do sposobu, rozmiaru, rodzaju i kosztów odświeżenia z Dyrekcją za pośrednictwem Rady Zakładowej.

#### § 57.

Dyrekcja winna oddać do dyspozycji Rady Zakładowej odpowiedni lokal na biuro i świetlicę dla pracowników.

#### § 58.

Dyrekcja obowiązana jest do urządzenia w zakładzie pracy punktu sanitarnego, obsługiwanego przez jedną pielęgniarkę w zakładach pracy, zatrudniających powyżej 100 pracowników.

#### § 59.

Punkt sanitarny winien posiadać apteczkę i być zaopatrzony we wszystkie narzędzia lekarskie i leki, niezbędne do niesienia pomocy w nieszczęśliwych wypadkach przy pracy.

#### § 60.

W zakładach pracy w odpowiednich miejscach winny się znajdować umywalnie, zaopatrzone w ręczniki i mydło.

## § 61.

We wszystkich oddziałach zakładu pracy winny się znajdować naczynia z wodą zdatną do picia (przegotowaną) oraz pewne ilości kubków, tudzież urządzenia do ich płukania.

## ROZDZIAŁ XI.

### Dyscyplina pracy.

## § 62.

Dyrekcja jest obowiązana opracować i uzgodnić ze Związkiem, oraz Radą Zakładową regulamin pracy i treść jego podać w obwieszczeniu na widocznym miejscu.

## § 63.

W wypadkach nadzwyczajnych (np. pożar itp.), gdy tego wymaga dobro Państwa wszyscy pracownicy są obowiązani do wykonywania pracy wskazanej im przez Dyрекcję, chociażby ta praca nie miała nic wspólnego z ich zawodem lub różniła się od normalnej pracy pracownika.

## § 64.

Dyrekcja ma prawo w przypadku, gdy praca przydzielona danemu pracownikowi nie wypełnia całkowicie jego dnia roboczego, dać mu dodatkową pracę, odpowiadającą jego kwalifikacjom.

## § 65.

Do czasu wydania regulaminu pracy Dyrekcja w porozumieniu z Radą Zakładową uprawniona jest do nakładania kar dyscyplinarnych na pracowników dopuszczających się przewinień, które przynoszą szkodę zakładowi pracy, lub uniemożliwiają normalny tryb pracy. Do takich przewinień należy:

- a) złe lub niedbałe wykonywanie pracy, oraz psucie podczas pracy materiałów, narzędzi i maszyn wskutek niedbalstwa,
- b) nieprzybycie do pracy, spóźnianie się do pracy lub samowolne opuszczenie miejsca pracy w ciągu dnia bez uzasadnionej przyczyny,
- c) przybycie do pracy, lub znajdowanie się przy pracy w stanie nietrzeźwym,
- d) nieprzestrzeganie ostrożności przy obchodzeniu się z ogniem, światłem, prądem elektrycznym itp.,

- c) nieuzasadniona odmowa pracy lub odmowa wykonania pracy dodatkowej.

§ 66.

Karami dyscyplinarnymi są:

- a) upomnienie,
- b) upomnienie z podaniem do wiadomości całej załogi,
- c) nagana, lub nagana z zagrożeniem, że w wypadku powtórzenia przewinienia, z pracownikiem rozwiązany będzie stosunek pracy,
- d) przeniesienie na inny rodzaj pracy o niższym wynagrodzeniu,
- e) zwolnienie z pracy ze skutkami, określonymi w orzeczeniu.

§ 67.

Pracownikowi, przeciwko któremu zapadło orzeczenie dyscyplinarne służy prawo odwołania się do Zarządu Okręgowego Związku (Delegata Okręgowego).

W przypadku nieuzgodnienia stanowiska Związku i Dyrekcji, sprawa na wniosek jednej ze stron ulega rozpatrzeniu przez Obwodowego Inspektora Pracy.

## ROZDZIAŁ XII.

### Postanowienia różne.

§ 68.

Przy przeniesieniu pracownika do innego zakładu pracy w obrębie przemysłu cukrowniczego, zalicza się pracownikowi czas pracy w poprzednim zakładzie pracy.

§ 69.

Rozdział artykułów towarowych dokonywany jest w porozumieniu z Radą Zakładową.

## ROZDZIAŁ XIII.

### Emerytury.

§ 70.

1) Emerycy (emerytki), z którymi stosunek nie został zlikwidowany, którzy spłaty swoje utracili przez ulokowanie ich w cukrowniach, otrzymują zaopatrzenie w wysokości pół płacy i pół deputatu.

2) Emerycy (emerytki) otrzymują emerytury, wypłacane



przez Ubezpieczalnię Społeczną. Jednak w przypadku, gdyby emerytury wypłacane przez Ubezpieczalnię Społeczne, były niższe od emerytur wypłacanych przez cukrownię, emeryci ci pobierają różnicę od cukrowni do wysokości pobieranej dotychczas emerytury.

3) W przypadku, gdyby emeryci (emerytki) nie otrzymali z mocy obowiązujących przepisów ubezpieczeń społecznych emerytury, emeryci ci pobierają emeryturę z cukrowni w dotychczasowej wysokości.

4) Wynagrodzenie pracownika dla wymiaru zaopatrzenia emerytalnego oblicza się według ostatnio zajmowanego stanowiska i odpowiadającej temu stanowisku stawki plac według obowiązującego układu zbiorowego.

5) Osoby, pobierające z racji własnego zatrudnienia lub zatrudnienia członka rodziny w przemyśle cukrowniczym emeryturę lub rentę z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, będą przez Dyрекcję cukrowni przenoszone w porozumieniu z Radą Zakładową danej cukrowni i zgodnie z normami, uzgodnionymi przez Centralny Zarząd Przemysłu Cukrowniczego z Zarządem Głównym Związku z zajmowanych mieszkań fabrycznych lub administrowanych przez fabrykę do innych mieszkań.

#### ROZDZIAŁ XIV.

##### Przepisy końcowe.

##### § 71.

1) Wszelkie spory, wynikające na tle niniejszego układu, rozstrzyga właściwy Obwodowy Inspektor Pracy.

2) Układ niniejszy nie pozbawia pracownika prawa dochodzenia swoich roszczeń w drodze sądowej, nawet w przypadku rozstrzygnięcia sporu przez Obwodowego Inspektora Pracy.

##### § 72.

Układ niniejszy nie narusza przepisów ustawodawstwa socjalnego, które mają w pełni zastosowanie do spraw, pominiętych niniejszym układem.

Warszawa, dnia 25 września 1948 r.

(pieczęć)

Związek Zawodowy Pracowników  
Przemysłu Cukrowniczego  
w Polsce

(pieczęć)

Centralny Zarząd  
Przemysłu Cukrowniczego  
w Polsce

**Tabela zeszeregowania  
pracowników umysłowych w cukrowniach**

Stanowisko, funkcja	Kategoria placy	
Dyrektor	1	
Kierownik demontowanej cukrowni Wicedyrektor Szef administracji	2 — 3	
Lekarz fabryczny (wynagrodzenie proporcjonalne do liczby godzin zatrudnienia)		
Kierownik rejonu plantacyjnego po zlikwidowanej cukrowni Główny mechanik Główny inspektor plantacji „ chemik „ księgowy	3 — 4	
Zmianowy (kierownik fabrykacji) w ramach 3 etatów na cukrownie z wyjątkiem rafinerii Kierownik działu elektrotechnicznego Kierownik działu personalnego Planista		
Chemik Zmianowy Kierownik działu, oprócz wyżej wymienionych Główny magazynier Księgowy Kasjer Statystyk	4 — 5	
Inspektor plantacji Gospodarz fabryczny Wykwalifikowany pomocnik księgowego	5 — 6	
Elektrotechnik Technik kolejkowy Technik warsztatowy Technik budowlany Magazynier Referent Starsza pielęgniarka z ukończonym liceum po 10 latach praktyki zawodowej	6 — 7	

Stanowisko, funkcja	Kategoria płacy	
Pomocnik księgowego Starsza pielęgniarka z ukończonym li- ceum po 5 latach praktyki zawodowej	7 — 8	
Intendent Matnik (tabelowy) Korespondent (korespondentka)	8 — 9	
Kierowniczką przedszkola dyplomowana po 3 latach pracy Pielęgniarka z ukończonym liceum mają- ca poniżej 5 lat praktyki pielęgniarskiej Stenotypistka	9 — 10	
Kierowniczką przedszkola dyplomowana do 3 lat pracy lub niedyplomowana po 6 latach pracy Maszynistka Kreślarz Wagowy (odbiorca buraków) kampanijny Główny procentmistrz w cukrowni Pielęgniarka z ukończonym kursem pie- lęgniarskim	10 — 11	
Kierowniczką przedszkola niedyplomowa- na do 6 lat pracy Kancelistka Pielęgniarka niedyplomowana	11 — 12	
Pomoc biurowa Telefonistka	12 — 13	
Pomocnik wagowego w cukrowni lub na dużym składzie Procentmistrz w cukrowni lub na dużym składzie	13 — 14	
Praktykant biurowy	14	

Zaszeregowanie dyrektorów, wicedyrektorów, kierowników cukrowni w likwidacji, szefów administracji, głównych mechaników, głównych chemików, głównych inspektorów plantacji i kierowników działu personalnego dokonuje Centralny Zarząd Przemysłu Cukrowniczego. Innych pracowników umysłowych— Okręgowe Zjednoczenia w porozumieniu z przedstawicielem Związku.

Załącznik Nr 2.

**Tabela miesięcznych płac  
pracowników umysłowych w cukrowniach**

Kategoria płacy	Płaca podstawowa zł	Dodatek zachodni zł
1	13.000.—	1.750.—
2	11.100.—	1.650.—
3	10.000.—	1.500.—
4	9.000.—	1.350.—
5	8.100.—	1.200.—
6	7.400.—	1.050.—
7	6.700.—	900.—
8	6.100.—	800.—
9	5.700.—	700.—
10	5.300.—	650.—
11	4.900.—	600.—
12	4.500.—	550.—
13	4.200.—	500.—
14	4.000.—	400.—

**Tabela miesięcznych dodatków funkcyjnych  
względnie ryczałtów za godziny nadliczbowe  
pracowników umysłowych w cukrowniach.**

Stanowisko, funkcja	Suma dodatku funkcyjnego zł
Dyrektor	6.500 — 8.500
Wicedyrektor Szef administracji	4.000 — 6.500
Kierownik demontowanej cukrowni Główny mechanik Główny chemik Główny księgowy <i>Placinta</i>	3.000 — 5.000
Główny Inspektor Plantacji	3.000 — 4.000
Referent pracy i plac Kierownik działu personalnego Zmianowy (kierownik fabrykacji) Kierownik działu elektrotechnicznego Chemik kampanijny Kierownik działu kolejkowego (jeżeli długość torów przekracza 50 km)	2.000 — 4.000

Pracownicy, otrzymujący dodatki funkcyjne, nie mają prawa do wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Wysokość dodatków funkcyjnych w granicach wyżej podanych ustala się indywidualnie.

Dodatki funkcyjne zatwierdza imiennie Centralny Zarząd Przemysłu Cukrowniczego na wniosek Zjednoczenia Przemysłu Cukrowniczego.

## Regulamin premiowania

pracowników przemysłu cukrowniczego za dodatnie wyniki pracy  
w okresie kampanii 1948/49 r.

### § 1.

Pracownicy przemysłu cukrowniczego za dodatnie wyniki pracy w okresie kampanii otrzymują premię cukrową według poniżej podanych zasad:

### § 2.

Premię wypłaca się za wypełnienie następujących dwóch warunków:

Warunek A: utrzymanie normy strat cukru,

Warunek B: wykonanie normy przerobu buraków.

### § 3.

Za dotrzymanie obydwu warunków w 100% będą wypłacone następujące stawki premiowe w cukrze dziennie:

Dla pracowników fizycznych:

Kategoria 1a	—	1,4	kg
„ 1	—	1,2	„
„ 2	—	1,1	„
„ 3	—	1,0	„
„ 4a	—	0,9	„
„ 4b	—	0,9	„
„ 5	—	0,8	„
„ 6	—	0,5	„
„ 7	—	0,5	„
„ 8	—	0,5	„

Dla pracowników umysłowych:

Kategoria 1	—	wg specjalnego regulaminu
„ 2	—	2,0 kg
„ 3	—	1,9 „
„ 4	—	1,8 „
„ 5	—	1,7 „
„ 6	—	1,6 „
„ 7	—	1,5 „
„ 8	—	1,3 „
„ 9	—	1,1 „
„ 10	—	1,0 „
„ 11	—	0,9 „
„ 12	—	0,8 „
„ 13	—	0,7 „
„ 14	—	0,6 „

### § 4.

Za wypełnienie poszczególnych warunków przysługują następujące części stawek premiowych:

- a) za wypełnienie warunku A w 100% — 50% stawek premiiowych (premia A.)
- b) za wypełnienie warunku B w 100% — 50% stawek premiiowych (premia B.)

#### § 5.

Warunki A i B uznaje się za wypełnione, jeśli:

- A) strata cukru (różnica między dygestią a wydatkiem cukru) nie przekracza 3% wagi przerobionych buraków. Dla cukrowni przeprowadzających pierwszą kampanię powojenną po remoncie lub odbudowie normę strat ustala się na 3,2% na buraki dla pierwszej kampanii, zaś na 3,1% dla drugiej kampanii. Dalsze kampanie obowiązuje wyżej podana norma 3% na buraki,
- B) wyznaczona norma przerobu buraków na dobę zostanie dotrzymana przynajmniej w 100%.

#### § 6.

W wypadku niedotrzymania którejkolwiek z norm (A lub B) w 100% wymieniona w § 4. część premii za tę niedotrzymaną normę nie będzie w ogóle wypłacona.

#### § 7.

W razie uzyskania lepszych wyników od wyznaczonych norm, części stawek premiiowych, przewidziane za dotrzymanie poszczególnych norm zwiększa się według następujących zasad:

- a) za uzyskanie mniejszych strat cukru niż 3% n. b. (3,1% oraz 3,2% n. b.) zwiększa się premia A o 10% za każdą 0,1% zmniejszenia strat.
- b) za przerobienie większej ilości buraków od wyznaczonej normy zwiększa się premię B o procent zwiększenia przerobu.

#### § 8.

Obliczeń premii dokonywa się na podstawie danych, zawartych w sprawozdaniach technicznych dekadowych. Przerwy fabrykacyjne, tj. przerwy w ruchu kralajnic trwające do sześciu godzin rejestruje się, lecz nie potrąca od czasu trwania kampanii. Postoje fabryki tj. przerwy w ruchu kralajnic trwające powyżej sześciu godzin potrąca się od czasu trwania kampanii i w ten sposób oblicza się czas trwania przerobu buraków.

Z tego wynika, że średni przerób dobowy buraków za okres sprawozdawczy oblicza się dzieląc ilość przerobionych buraków

w tym okresie przez czas trwania przerobu buraków w tym samym czasie.

#### § 9.

Premię wypłaca się tylko za czas trwania przerobu buraków (w okresie sprawozdawczym) tj. za ilość dób całych lub ułamkowych otrzymanych przez odjęcie od czasu trwania kampanii w okresie sprawozdawczym, wszystkich bez wyjątku postojów w okresie sprawozdawczym w przeliczeniu na doby.

Za ułamek doby premiuje się wszystkie zmiany jednakowo proporcjonalnie do tego ułamka.

Okres premiowania liczy się od dnia rozpoczęcia krajania buraków do dnia zakończenia wysładzania baterii dyfuzyjnej łącznie.

#### § 10.

Przyznanie lub nieprzyznanie premii rozciąga się na okres całej dekady i dotyczy całej załogi zakładu.

#### § 11.

Wyniki pierwszych trzech dni kampanii przyjmuje się do obliczenia premii, jako odpowiadające wyznaczonym normom bez względu na rzeczywiste osiągnięcia.

#### § 12.

Niedotrzymanie przez cukrownię oznaczonych norm z przyczyn siły wyższej lub trudności transportowych spowoduje ich rewizję przez Centralny Zarząd Przemysłu Cukrowniczego na wniosek Zjednoczenia Przemysłu Cukrowniczego. W cukrowni, która po należytych udowodnieniu niemożności dotrzymania norm uzyska od Centralnego Zarządu Przemysłu Cukrowniczego ich zmianę, obowiązują w dalszym ciągu bez żadnych zmian przepisy § 7. regulaminu.

#### § 13.

1) Pracownicy stali mogą otrzymać zaliczki na poczet premii kampanijnej w następujących ilościach cukru:



a) dla pracowników fizycznych	b) dla pracowników umysłowych:
Kategoria 1a — 300 g dzienni	20% podanych w § 3 regulami-
„ 1 — 250 „ „	nu stawek dziennych cukru dla
„ 2 — 230 „ „	pracowników umysłowych.
„ 3 — 200 „ „	
„ 4a — 180 „ „	
„ 4b — 180 „ „	
„ 5 — 160 „ „	
„ 6 — 100 „ „	
„ 7 — 100 „ „	
„ 8 — 100 „ „	

2) Ilości te będą wydawane niezależnie od wypełnienia warunków, przewidzianych w § 2 i odnośnie tych ilości nie stosuje się postanowień § 4 i 9.

#### § 14.

Pracownicy cukrowni nieczynnych, unieruchomionych, będących w odbudowie lub remoncie tytułem premii jednorazowej, otrzymują odpowiednie dla danych kategorii średnie ilości cukru, obliczone z wyników wszystkich czynnych cukrowni danego okręgu po ukończeniu kampanii.

#### § 15.

W przypadkach sporów na tle wypłacania lub niewypłacania premii decyduje Centralny Zarząd Przemysłu Cukrowniczego w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego.

#### § 16.

Celem uzyskania zwolnień na cukier premiowy Dyrekcje cukrowni obowiązane są nadsyłać do Centralnego Zarządu Przemysłu Cukrowniczego, oprócz sprawozdań technicznych dekadowych, również dane o ilościach pracowników w poszczególnych kategoriach płacy za każdą dekadę kampanii.

#### § 17.

Pracownicy uprawnieni do premii z tytułu niniejszego regulaminu mogą utracić prawo do premii całkowicie, lub częściowo, o ile zostanie stwierdzone, że na skutek ich niedbalstwa w wykonaniu ciężących na nich obowiązków — narazili na szkodę interes zakładu pracy, względnie Zjednoczenia jako całości, lub dopuścili się wykroczenia szczególnie w zakresie bezpieczeństwa pracy.

O utracie premii decyduje Dyrekcja Cukrowni w porozumieniu z Radą Zakładową. W razie braku porozumienia — odnośna instancja wyższa przemysłowa i związkowa.

§ 18.

Pracownicy rejonów plantacyjnych otrzymują premie odpowiednie dla danych kategorii pracowników cukrowni macierzystej tj. cukrowni, pod której zarządkiem znajduje się rejon plantacyjny.

§ 19.

Pracownik, który uległ wypadkowi przy pracy uczestniczy w premii za czas swojej niezdolności do pracy w okresie premiowania.

§ 20.

Pracownicy delegowani do innych cukrowni otrzymują nie mniejszą premię, niż by mieli otrzymać w cukrowni macierzystej.

§ 21.

Pracownicy, których czas trwania pracy jest przedłużony w porozumieniu ze Zjednoczeniem Przemysłu Cukrowniczego jako ściśle związane z przebiegiem kampanii, otrzymują premię w stosunku do przepracowanego czasu.

§ 22.

Premie dla wszystkich bez wyjątku pracowników Centralnego Zarządu Przemysłu Cukrowniczego, Zjednoczeń Przemysłu Cukrowniczego i personelu szkolenia zawodowego będą określone osobnym regulaminem uzgodnionym między Centralnym Zarządkiem Przemysłu Cukrowniczego i Związkiem Zawodowym Pracowników Przemysłu Cukrowniczego.

Warszawa, dnia 25 września 1948 r.

(pieczęć)

Związek Zawodowy Pracowników  
Przemysłu Cukrowniczego  
w Polsce

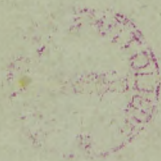
(podpisy)

(pieczęć)

Centralny Zarząd  
Przemysłu Cukrowniczego  
w Polsce

(podpisy)





62