

M

ZBIOROWY UKŁAD PRACY

dla

Przemysłu Papierniczego

oraz

Przemysłu Przetworów Papierowych

i

Materialów Biurowych



Główna Biblioteka
Pracy i Zabezpieczenia
Społecznego



0011659

ZBIOROWY UKŁAD PRACY

dla

PRZEMYSŁU PAPIERNICZEGO

oraz

PRZEMYSŁU PRZETWORÓW PAPIEROWYCH

i

MATERIAŁÓW BIUROWYCH

Wydanie drugie zaktualizowane i uzupełnione

455/67



14069

II

numery zbiorowe

11659

8.6.67

331.116:676

WSTĘP

Zbiorowy Układ Pracy dla Przemysłu Papierniczego oraz Przemysłu Przetworów Papierowych i Materiałów Biurowych zawarty został między Ministerstwem Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego a Zarządem Głównym Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Chemicznego w dniu 28 grudnia 1957 roku.

Od czasu podpisania Układu upłynęło ponad 8 lat. W okresie tym zostały wprowadzone do treści Układu — zarówno do części ogólnej jak i do poszczególnych załączników stanowiących integralną część Układu — liczne zmiany i uzupełnienia w wyniku zawartych dwustronnie protokołów dodatkowych do Układu.

Wielokrotne zmiany wprowadzone do Układu w okresie ostatnich 8 lat spowodowały rozproszenie jego przepisów w 43 protokołach dodatkowych, co poważnie utrudnia posługiwanie się tymi przepisami nawet prawnikom, a dla zainteresowanego szerszego ogółu pracowników aktualny tekst Układu stał się w tych warunkach wręcz nieczytelny.

W związku z powyższym Zarząd Główny Związku Zawodowego Chemików wspólnie z Ministerstwem Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego postanowił uaktualnić Zbiorowy Układ Pracy dla Przemysłu Papierniczego oraz Przemysłu Przetworów Papierowych i Materiałów Biurowych w oparciu o wydane protokoły dodatkowe do tego Układu.

Drugie wydanie Układu zaktualizowane i uzupełnione obejmuje wydane dotychczas 43 protokoły dodatkowe, które włączone zostały do całości opracowania — uaktualniając i uzupełniając tak część ogólną Układu jak i poszczególne załączniki.

O każdej zmianie treści w części ogólnej Układu — zmiana artykułu w całości lub w części, wprowadzenie nowego artykułu — poinformowano w odsyłaczu podając tam jednocześnie źródło zmiany tj. protokół dodatkowy na podstawie którego ustalono nowe brzmienie, opracowano lub dodano nowy artykuł.

Penadto załączniki zostały opracowane w zestawieniu branżowym, szczególnie w zagadnieniach związanych z zasadami wynagradzania, co pozwoli na łatwiejsze posługiwanie się Układem. Zagadnienia wspólne dla przemysłu celulozowo-papierniczego oraz przemysłu przetworów papierowych i materiałów biurowych ujmowane są w jednym wspólnym załączniku.

W wydaniu niniejszym dawną nazwę „Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Chemicznego” zastąpiono nazwą aktualnie obowiązującą tj. „Związek Zawodowy Chemików”. Podobnie zamiast dawnej nazwy „centralny zarząd” przyjęto obecną nazwę „zjednoczenie”.

Uaktualniony Układ zawiera obecnie — według stanu na dzień 1 maja 1966 — wszystkie przepisy i protokoły dodatkowe aktualnie obowiązujące w przemyśle celulozowo-papierniczym oraz przemyśle przetworów papierowych i materiałów biurowych, wydane po dniu 28 grudnia 1957 roku, a mianowicie:

- Nr 1 z dnia 26.IX.1958 r. w sprawie wprowadzenia postanowień ZUP dla przemysłu papierniczego oraz przemysłu przetworów papierowych i materiałów biurowych z dnia 28.XII.1957 r. dla pracowników fizycznych i umysłowych zatrudnionych w Zakładach Remontowo-Montażowych w Krapkowicach i Zakładach Remontowo-Montażowych w Poznaniu.
- Nr 2 z dnia 26.IX.1958 r. w sprawie rozszerzenia wykazów zawodów uprawnionych do dodatków za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia.
- Nr 3 z dnia 7.X.1958 r. w sprawie zmiany zasad wynagradzania pracowników fizycznych.
- Nr 4 z dnia 21.X.1958 r. w sprawie zmiany zasad premiowania kierowców pojazdów samochodowych za oszczędność paliwa płynnego.
- Nr 5 z dnia 24.I.1959 r. w sprawie wstępnego stażu pracy absolwentów szkół wyższych, zasadniczych i średnich szkół zawodowych oraz średnich szkół ogólnokształcących.
- Nr 5a z dnia 29.II.1959 r. w sprawie uzupełnienia pkt. a/Art. 36 ZUP dopisaniem słowa „a także w miejscowościach: Czanlec, Wadowice, Szczakowa, Klucze”.
- Nr 7 z dnia 10.III.1959 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników Biura Projektów Przemysłu Papierniczego.
- Nr 8 z dnia 25.III.1959 r. w sprawie premiowania pracowników za oszczędne zużywanie paliw stałych.
- Nr 9 z dnia 22.V.1959 r. w sprawie premiowania pracowników za racjonalne i oszczędne użytkowanie czynnej i biernej energii elektr.
- Nr 10 z dnia 11.VII.1959 r. w sprawie zasad wynagradzania członków Korpusu Technicznego Pożarnictwa zatrudnionych w zakładowych zawodowych strażach pożarnych i zjednoczeniach przemysłowych.
- Nr 11 z dnia 30.VI.1959 r. w sprawie wprowadzenia tabeli płac pracowników kult.-oświatowych w zakładach pracy oraz pracowników służby bibliotecznej.
- Nr 12 z dnia 19.IX.1959 r. w sprawie premiowania kierowców za zdanie opon nadających się do użycia w trakcji konnej lub do bieżnikowania.
- Nr 13 z dnia 30.IX.1959 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników fizycznych zatrudnionych w pracowni wykończeniowej Biura Projektów Przemysłu Papierniczego.
- Nr 14 z dnia 14.III.1960 r. w sprawie zmiany zasad wynagradzania pracowników umysłowych Centralnego Biura Technicznego.
- Nr 15 z dnia 19.V.1960 r. w sprawie premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych.
- Nr 16 z dnia 14.VI.1960 r. w sprawie zasad premiowania pracowników za oszczędne zużywanie paliw stałych.

- Nr 17 z dnia 25.VI.1960 r. w sprawie wykazu stanowisk kierowniczych i samodzielnych, którym nie przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.
- Nr 18 z dnia 25.X.1960 r. w sprawie rozszerzenia wykazu zawodów uprawnionych do dodatków za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia.
- Nr 19 z dnia 6.II.1961 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników samochodowych zatrudnionych w transporcie niezorganizowanym.
- Nr 20 z dnia 13.V.1961 r. w sprawie zmian w zasadach premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych.
- Nr 21 z dnia 25.V.1961 r. w sprawie rozszerzenia wykazu zawodów uprawnionych do dodatków za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia.
- Nr 22 z dnia 25.V.1961 r. w sprawie zasad premiowania pracowników Biura Projektów Przemysłu Papierniczego.
- Nr 23 z dnia 6.VII.1961 r. w sprawie zmiany zasad wynagrodzenia pracowników uzbrojonej straży przemysłowej.
- Nr 24 z dnia 15.VI.1961 r. w sprawie zasad wynagradzania za oszczędność paliwa płynnego kierowców i pomocników kierowców pojazdów samochodowych.
- Nr 25 z dnia 23.IX.1961 r. w sprawie dodatków za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia w Centralnym Biurze Technicznym Przemysłu Papierniczego.
- Nr 26 z dnia 25.IX.1961 r. w sprawie zmiany zasad premiowania pracowników kierownictwa i administracji w Biurze Projektów Przemysłu Papierniczego.
- Nr 27 z dnia 15.II.1962 r. w sprawie zmiany zasad wynagradzania pracowników uzbrojonej straży przemysłowej.
- Nr 28 z dnia 22.X.1962 r. w sprawie deputatów węglowych dla pracowników zamieszkałych w hotelach robotniczych.
- Nr 29 z dnia 4.III.1963 r. w sprawie zmian w zasadach premiowania pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach przemysłowych.
- Nr 30 z dnia 30.V.1963 r. w sprawie zmian w zasadach wynagradzania kierowców w transporcie niezorganizowanym.
- Nr 31 z dnia 15.VI.1963 r. w sprawie norm i zasad wydawania deputatów węglowych.
- Nr 32 z dnia 7.X.1963 r. w sprawie zasad premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach w budowie.
- Nr 33 z dnia 7.XII.1963 r. w sprawie zmiany zasad wynagradzania robotników zatrudnionych w przemyśle przetworów papierowych i materiałów biurowych.
- Nr 34 z dnia 26.VI.1964 r. w sprawie zasad premiowania pracowników umysłowych przedsiębiorstw.
- Nr 35 z dnia 26.VI.1964 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników w zjednoczeniach objętych Zbiorowym Układem Pracy dla przemysłu papierniczego oraz przemysłu przetworów papierowych i materiałów biurowych.
- Nr 36 z dnia 30.X.1964 r. w sprawie dodatków za pracę na wysokości.

- Nr 37 z dnia 7.V.1965 r. w sprawie zasad wynagradzania radców prawnych i referentów prawnych zatrudnionych w przedsiębiorstwach i zjednoczeniach
- Nr 38 z dnia 12.V.1965 r. w sprawie zasad wynagradzania robotników w przemyśle celulozowo-papierniczym.
- Nr 39 z dnia 7.VI.1965 r. w sprawie czasu pracy i zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych przy konwojowaniu.
- Nr 40 z dnia 10.I.1966 r. w sprawie urlopów dodatkowych w przemyśle celulozowo-papierniczym.
- Nr 41 z dnia 26.II.1966 r. w sprawie zasad wynagradzania robotników w przemyśle celulozowo-papierniczym.
- Nr 42 z dnia 21.III.1966 r. zmieniający protokół dodatkowy w sprawie zasad wynagradzania robotników w przemyśle przetworów papierowych i materiałów biurowych.
- Nr 43 z dnia 30.IV.1966 r. w sprawie nomenklatury stanowisk pracowników zatrudnionych w służbach ekonomicznych.
- Nr 44 z dnia 30. IV. 1966 r. w sprawie zmiany zasad premiowania pracowników kierownictwa i administracji w Biurze Projektów Przemysłu Papierniczego.

**ZBIOROWY UKŁAD PRACY
DLA PRZEMYSŁU PAPIERNICZEGO
ORAZ PRZEMYSŁU PRZETWORÓW PAPIEROWYCH
I MATERIAŁÓW BIUROWYCH z dnia 28.XII.1957 r.**

Ministerstwo Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego, mające siedzibę w Warszawie i Zarząd Główny Związku Zawodowego Chemików, mający siedzibę w Katowicach, zawarły w dniu 28 grudnia 1957 r. Zbiorowy Układ Pracy treści następującej:

ROZDZIAŁ I

Postanowienia ogólne

Art. 1

Wspólnym zadaniem uczestników Układu jest wykonywanie państwowych zadań gospodarczych i dążenie do stałej poprawy warunków pracy i bytu pracowników.

Art. 2 *)

1. Układ niniejszy ustala wzajemne prawa i obowiązki uczestników Układu oraz warunki pracy i płacy pracowników zatrudnionych w zakładach pracy nadzorowanych przez Zjednoczenie Przemysłu Celulozowo-Papierniczego oraz Zjednoczenie Przemysłu Przetworów Papierowych i Materiałów Biurowych oraz pracowników zatrudnionych w wymienionych Zjednoczeniach i Biurze Projektów Przemysłu Papierniczego.
2. Objęcie niniejszym Układem zjednoczeń i zakładów pracy, które wejdą w skład resortu leśnictwa i przemysłu drzewnego po zawarciu niniejszego Układu, wymaga uzgodnienia stron zawierających Układ.

Art. 3

Przez użyte w Układzie określenie „zakład” rozumie się kierownictwo poszczególnego zakładu pracy, pod pojęciem „pra-

*) W brzmieniu ustalonym przez protokół dodatkowy nr 1 z dnia 26 września 1958 r.

ownik" (przy braku ściślejszego określenia) rozumie się zarówno robotnika jak i pracownika umysłowego, a przez określenie „związek” rozumie się właściwe organa Związku Zawodowego.

Art. 4

1. Postanowienia niniejszego Układu powinny być w przypadkach wątpliwych wyjaśnione przez strony, które Układ zawarły.
2. Strony podpisujące Układ zobowiązują się nie wydawać przepisów i zarządzeń sprzecznych z postanowieniami Układu oraz pociągać do odpowiedzialności osoby winne naruszenia zasad niniejszego Układu.

Art. 5

1. Układ niniejszy zostaje zawarty na czas nieokreślony i obowiązuje z mocą od dnia 1 stycznia 1958 r.
2. Układ niniejszy lub poszczególne jego postanowienia mogą być wypowiedziane przez każdą ze stron na trzy miesiące z góry. Wypowiedzenie powinno być dokonane na piśmie najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego, poprzedzającego okres wypowiedzenia.
3. W piśmie zawierającym wypowiedzenie strona wypowiadająca określi, czy wypowiedzenie dotyczy całego układu, czy też poszczególnych jego postanowień.
4. W przypadku całkowitego lub częściowego wypowiedzenia Układu strony przystąpią niezwłocznie do zawarcia nowego Układu w całości lub też w części, której wypowiedzenie dotyczy.
5. W przypadku nieosiągnięcia porozumienia w sprawie nowych warunków Układu lub jego wypowiedzianej części strony odwołują się do Centralnej Rady Związków Zawodowych i Rady Ministrów — celem rozstrzygnięcia sporu.
6. Jeżeli nowy Układ nie zostanie zawarty w okresie wypowiedzenia, obowiązuje nadal aż do czasu podpisania nowego Układu — Układ wypowiedziany.

Art. 6

Spory na tle stosunku pracy między zakładem a pracownikiem w sprawach uregulowanych niniejszym Układem mogą być rozstrzygane przez komisję rozjemczą, powołaną i działającą na podstawie obowiązujących przepisów — lub przez wła-

ściwy sąd. Nie pozbawia to stron dochodzenia swych roszczeń w drodze interwencji u władz zwierzchnich.

Art. 7

W sprawach nieuregulowanych niniejszym Układem mają zastosowanie powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy.

Art. 8

Zakład jest obowiązany do zaopatrzenia rady zakładowej lub delegata w egzemplarze niniejszego Układu w ilości: 1 egzemplarz dla co najmniej 100 zatrudnionych, jednak nie mniej niż 5 egzemplarzy na każdy zakład.

Art. 9

Z chwilą wejścia w życie niniejszego Układu tracą moc obowiązujące wszelkie układy zbiorowe stosowane dotychczas w zakładach pracy przemysłu papierniczego oraz przemysłu przetworów papierowych i materiałów biurowych, objętych niniejszym Układem.

ROZDZIAŁ II

Przyjmowanie i zwalnianie pracowników

Art. 10

1. a) Przyjmowania i zwalniania pracowników dokonuje dyrekcja w porozumieniu z radą zakładową.
b) Przy zwalnianiu pracownika, z przyczyn, które dają dyrekcji prawo do rozwiązania umowy ze skutkiem natychmiastowym, wymagana jest na piśmie uprzednia zgoda rady zakładowej.
c) W przypadku sporu między dyrekcją a radą zakładową zagadnienie sporne należy przekazać do decyzji władzom nadrzędnym dyrekcji i rady zakładowej.
2. Postanowienia ust. 1 nie dotyczą osób powołanych przez władze nadrzędne na niektóre stanowiska w zakładzie pracy.

Art. 11

Zakład pracy obowiązany jest przy przyjmowaniu do pracy zapewniać pierwszeństwo inwalidom z wypadków przy pracy i choroby zawodowej oraz żonom i dzieciom, a także wdowom i sierotom po zmarłych pracownikach zakładu.

Art. 12

1. Przed podjęciem pracy zakład określi pracownikowi na piśmie stanowisko, miejsce pracy i warunki płacy.
2. Zakład pracy obowiązany jest zapoznać nowoprzyjętego pracownika z przepisami obowiązującymi pracowników w danym zakładzie pracy, a w szczególności z regulaminem pracy oraz przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy.
3. Zakład pracy obowiązany jest dostarczyć pracownikowi narzędzia pracy oraz przydzielić odpowiednio zabezpieczone miejsce na ich przechowywanie a także wyznaczyć miejsce na przechowywanie odzieży własnej, ubrania roboczego i środków lokomocji (rowerów, motocykli itp.).
4. W przypadku kradzieży pozostawionych przez pracownika w wyznaczonym przez zakład miejscu, odzieży lub środka lokomocji — zakład obowiązany jest zwrócić pracownikowi równowartość skradzionych rzeczy. Nie dotyczy to jednak tych przypadków, w których pracownik nie zastosował się do wydanych przepisów, dotyczących przechowywania wymienionych przedmiotów.
5. Pracownik odpowiada za całość przydzielonych mu narzędzi pracy i winien zwrócić koszt tych przedmiotów, jeżeli zagięły lub uległy uszkodzeniu 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. 13

Każdej ze stron (zakładowi i pracownikowi) przysługuje prawo rozwiązywania stosunku pracy przy zachowaniu obowiązujących przepisów z uwzględnieniem postanowień art. 10 ust. 2.

Art. 14

1. Okres próbny dla pracowników fizycznych nie może przekraczać 7 dni.
2. Okres próbny dla pracowników umysłowych nie może przekraczać trzech miesięcy, licząc od chwili przystąpienia do pracy.

Art. 15

1. Rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem fizycznym może nastąpić:

- a) w okresie próbnym w każdej chwili,
 - b) po ukończeniu określonej pracy lub upływie czasu, na który umowa była zawarta,
 - c) na mocy wzajemnego porozumienia stron,
 - d) po upływie dwutygodniowego okresu wypowiedzenia — przy umowie zawartej na czas nieoznaczony, przy czym okres wypowiedzenia kończyć się musi zawsze w sobotę lub przyjęty dzień wypłaty,
 - e) ze skutkiem natychmiastowym, lecz tylko z ważnych przyczyn, określonych obowiązującymi przepisami.
2. Rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem umysłowym może nastąpić:
- a) w okresie próbnym po uprzednim dwutygodniowym wypowiedzeniu, przy czym okres wypowiedzenia musi się kończyć pierwszego lub szesnastego dnia miesiąca kalendarzowego,
 - b) po ukończeniu określonej pracy lub po upływie czasu pracy, na który umowa była zawarta,
 - c) na mocy wzajemnego porozumienia stron,
 - d) po upływie wypowiedzenia dokonanego na trzy miesiące naprzód — przy umowie zawartej na czas nieoznaczony, przy czym wypowiedzenie winno być dokonane najpóźniej w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego poprzedzającego okres wypowiedzenia.
Okres wypowiedzenia musi się kończyć zawsze ostatniego dnia miesiąca kalendarzowego,
 - e) ze skutkiem natychmiastowym lecz tylko z ważnych przyczyn, określonych obowiązującymi przepisami.

Art. 16

1. Rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony nie może nastąpić — chyba, że zostało dokonane z ważnych przyczyn — w okresie:
- a) oddelegowania do prac społecznych,
 - b) urlopu,
 - c) choroby trwającej do trzech miesięcy, a w przypadku niezdolności do pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy, chorobą zawodową lub gruźlicą — do sześciu miesięcy,
 - d) ciąży po przepracowaniu w zakładzie co najmniej trzech miesięcy oraz urlopu macierzyńskiego,
 - e) dwóch lat przed nabyciem pełnym praw emerytalnych,

- f) między powołaniem, a odbyciem służby wojskowej lub ćwiczeń wojskowych,
- g) odbywania zasadniczej służby wojskowej lub ćwiczeń wojskowych przez współmałżonka.
2. Zakład pracy nie może rozwiązać umowy o pracę z członkiem zarządu związku zawodowego, rady zakładowej (miejscowej), rady oddziałowej, delegatem związkowym, członkiem komisji rozjemczej, społecznym inspektorem pracy oraz członkiem rady robotniczej podczas trwania jego kadencji.
Zwolnienie wymienionych pracowników może nastąpić tylko z ważnych przyczyn w każdym przypadku za zgodą nadrzędnej instancji związkowej w odniesieniu do członków organów związkowych, natomiast w odniesieniu do członków rady robotniczej — za zgodą rady robotniczej.
 3. Tryb rozwiązywania umowy o pracę z pracownikami o których mowa w ust. 2 po upływie kadencji określą odrębne przepisy.
 4. Zakład nie może zwolnić pracownika jubilata, o którym mowa w art. 36 niniejszego Układu.
Zwolnienie tego pracownika może nastąpić tylko z ważnych przyczyn lub w przypadku przejścia na emeryturę.

ROZDZIAŁ III

Czas pracy

Art. 17

1. Normalny czas pracy pracowników wynosi 8 godzin na dobę, w sobotę 6 godzin i nie może przekraczać 46 godzin tygodniowo.
2. Czas pracy pracowników zatrudnionych w strażach przeciwpożarowych, przemysłowych oraz osób zatrudnionych przy pilnowaniu określony jest w załącznikach nr 4, 5, 6 i 7 do niniejszego Układu.
3. Dla pracowników zatrudnionych w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub szczególnie uciążliwych może być ustalony w trybie przewidzianym obowiązującymi przepisami, czas pracy krótszy od określonego w ust. 1.
4. Czas pracy młodocianych, którzy ukończyli 14, a nie przekroczyli 16 lat życia, przyjętych do pracy w celu wyuczenia

zawodu i późniejszego zatrudnienia, nie może przekroczyć 6 godzin na dobę i 36 godzin tygodniowo.

5. Do czasu pracy młodocianych w wieku od 16—18 lat wlicza się godziny nauki zawodowej i doksztalcającej w liczbie nie przekraczającej 18 godzin tygodniowo niezależnie od tego, czy nauka odbywa się w godzinach pracy młodocianego, czy też poza tymi godzinami.
6. W przypadku opuszczenia przez młodocianego godzin nauki zawodowej i doksztalcającej zakład pracy nie zalicza opuszczonych godzin do czasu pracy.

Art. 18

1. Przerw wypoczynkowych trwających ponad 15 minut, nie wlicza się do czasu pracy.
Nie dotyczy to przypadków, w których przerwy te zostały wprowadzone dla ochrony zdrowia pracowników, zatrudnionych przy pracach szczególnie uciążliwych i szkodliwych dla zdrowia.
2. Zakład pracy na podstawie zaświadczenia lekarskiego jest obowiązany zwalniać matkę karmiącą piersią, dwa razy dziennie po pół godziny, lub raz na dzień na jedną godzinę — na każde dziecko.

Art. 19

1. W dniach 24 i 31 grudnia (o ile nie przypadają one w niedzielę) oraz w soboty poprzedzające dwa kolejne dni świąteczne zakład na wniosek załogi może częściowo lub całkowicie zwolnić od pracy pracowników pod warunkiem odpracowania godzin przypadających na te dni, o ile nie spowoduje to zakłóceń w działalności zakładu.
2. Godziny odpracowane, o których mowa w ust. 1, płatne są jako normalne godziny pracy.

Art. 20

Zakład obowiązany jest opracowywać i wywieszać na tablicy ogłoszeń harmonogram pracy zmianowej pracowników zatrudnionych w ruchu ciągłym nie później niż na 5 dni przed rozpoczęciem miesiąca kalendarzowego.

Przy opracowywaniu harmonogramu pracy zmianowej należy przestrzegać zasady, że każdemu pracownikowi przysługuje jeden dzień wolny od pracy w tygodniu.

Art. 21

Godziny pracy przekraczające 8 godzin, a w sobotę 6 godzin na dobę oraz 46 godzin tygodniowo, są godzinami nadliczbowymi.

Art. 22

1. Praca w godzinach nadliczbowych, w niedziele lub w dzień świąteczny może być wykonywana po uzyskaniu zezwolenia zarządu okręgowego związku.
2. Czas pracy nadliczbowej na jednego pracownika nie może przekraczać 4 godzin na dobę oraz łącznie 120 godzin rocznie.
3. Zatrudnienie w godzinach nadliczbowych młodocianych, kobiet ciężarnych po czwartym miesiącu ciąży lub posiadających dzieci w wieku do 1 roku — jest zabronione.

ROZDZIAŁ IV

Płace i wynagrodzenie dodatkowe

Art. 23

1. Przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę obowiązuje zasada jednakowej płacy za jednakową pracę. Zasada ta ma również zastosowanie przy ustalaniu wynagrodzenia za pracę kobiet i młodocianych.
2. Za płacę zasadniczą (podstawową) uważa się płacę wynikającą z osobistego zaszeregowania pracownika, z wyłączeniem wszelkich dopłat i dodatków.
3. Wysokość wynagrodzenia zasadniczego (stawki) i zasady wynagradzania winny być przez dyrekcję podane do wiadomości pracownikowi przed przystąpieniem do pracy.

Art. 24

1. Zasady wynagradzania robotników mogą być oparte na następujących systemach płac:
 - a) akordowym
 - b) akordowym z premią
 - c) czasowo-premiowym
 - d) czasowym
2. Płace pracowników umysłowych oparte są na miesięcznym systemie wynagradzania.

3. Zasady wynagradzania dla:

- robotników przemysłu celulozowo-papierniczego określone zostały w załączniku nr 1 do Układu,
- robotników przemysłu przetworów papierowych i materiałów biurowych w załączniku nr 2 do Układu,
- pracowników umysłowych przedsiębiorstw w załączniku nr 13 do Układu,
- pracowników zatrudnionych w zjednoczeniach w załączniku nr 19 do Układu,
- pracowników biur projektów i pracowni projektowych w załączniku nr 17 do Układu.

Art. 25 *)

Zasady wynagradzania w okresie wstępnego stażu pracy przez absolwentów szkół wyższych, zasadniczych i średnich szkół zawodowych oraz średnich ogólnokształcących jak również warunki odbywania wstępnego stażu pracy przez tych absolwentów określa załącznik nr 23 do Układu.

Art. 26 **)

1. Robotnikowi wynagradzanemu wg systemu akordowego płac należy przed przystąpieniem do pracy w akordzie podać na piśmie wynagrodzenie za daną pracę w sposób jasny i nie budzący wątpliwości.
2. W przypadkach zmian procesu technologicznego, warunków organizacyjno-technicznych, racjonalizacji lub innych istotnych usprawnień zmieniających warunki pracy, normy pracy powinny być aktualizowane w takim stopniu, w jakim w związku z tym zmienił się faktyczny czas wykonania danej operacji (roboty).
3. Jeżeli zmiany, o których mowa w ust. 2 zostały wprowadzone na wniosek pracownika lub grupy pracowników, pracownicy ci są wynagradzani na podstawie nowej normy pracy i otrzymują w okresie 6 miesięcy wykonania danej operacji (roboty) dodatkowe wynagrodzenie w wysokości kwoty stanowiącej różnicę między zarobkiem wynikającym z zastosowania poprzedniej i nowej normy pracy. Wynagrodzenie to wypłaca się niezależnie od nagrody przysługującej na podstawie odrębnych przepisów z tytułu realizacji zgłoszonego wniosku racjonalizatorskiego.

*) Dodany na podstawie Protokołu Dodatkowego nr 5 z dnia 24 stycznia 1959 r. o wstępnym stażu pracy.

**) Opracowany na podstawie protokołów dodatkowych: nr 33 z dnia 5 grudnia 1963 r. i nr 38 z dnia 12 maja 1965 r.

4. W razie stwierdzenia, że nakład pracy przyjęty w zakładowej normie pracy przekracza w zasadniczy sposób nakład pracy ustalony w zakładzie lub innych zakładach dla podobnych robót, wykonywanych w podobnych warunkach organizacyjno-technicznych przez pracowników o zbliżonych kwalifikacjach zawodowych, norma ta powinna być zmieniona przez dyrektora przedsiębiorstwa (zakład pracy) w porozumieniu z radą zakładową.
5. Jeżeli norma pracy została błędnie podana pracownikowi w karcie pracy lub w inny sposób przyjęty w danym zakładzie pracy, dyrektor przedsiębiorstwa (zakładu pracy) jest zobowiązany wstrzymać natychmiast jej stosowanie i wprowadzić normę właściwą.
6. Wprowadzenie zmian norm pracy na podstawie przepisów ust. 2, 3 i 4 — następuje po upływie 14 dni od zawiadomienia pracowników o nowych normach pracy w sposób przyjęty w danym zakładzie pracy, tak aby termin 14-dniowy kończył się w sobotę lub przyjęty dzień wyplaty.
7. Norma pracy zmieniona w trybie ust. 5 obowiązuje od drugiego dnia po zawiadomieniu pracowników o jej zmianie.
8. W okresie uruchomienia i opanowywania nowej produkcji (technologii) należy stosować normy z odpowiednimi współczynnikami uwzględniającymi różnicę między prawidłowymi warunkami założonymi przy ustalaniu normy, a faktycznie występującymi w okresie rozruchu.
9. Współczynniki, o których mowa w ust. 8 mogą być stosowane w okresie, do 3 miesięcy. Jeżeli okres 3 miesięcy nie wystarcza na opanowanie nowej produkcji (technologii), dyrektor zjednoczenia może zezwolić na przedłużenie tego okresu na dalsze 3 miesiące. Zezwolenie takie dyrektor zjednoczenia wydaje na wniosek dyrektora przedsiębiorstwa (zakładu pracy). Wniosek ten winien zawierać zarazem harmonogram opanowania nowej produkcji (technologii) oraz opracowania i wprowadzenia właściwych norm pracy.
10. Zastrzeżenie zgłoszone przez pracownika lub grupę pracowników co do słuszności zastosowania określonej zakładowej normy pracy rozstrzyga dyrektor przedsiębiorstwa (zakładu pracy) w porozumieniu z radą zakładową.

11. W razie braku porozumienia między dyrektorem przedsiębiorstwa (zakładu pracy) a radą zakładową, ostateczną decyzję w okresie nie dłuższym niż jeden miesiąc od daty wniesienia zastrzeżenia wydaje dyrektor zjednoczenia w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Chemików lub instancją związkową, upoważnioną przez Zarząd Główny. Do czasu wydania ostatecznej decyzji obowiązuje dotychczasowa norma pracy.

Art. 27

1. Wykonanej z winy pracownika produkcji wadliwej (zabrakowanej) oraz produkcji gorszego gatunku ponad dopuszczalną granicę — nie przyjmuje się do podstawy obliczania wynagrodzenia.
2. Dopuszczalna ilość produkcji gorszego gatunku opłacana jest odpowiednio niżej.
3. Dopuszczalna ilość produkcji gorszego gatunku winna być przez zakład z góry określona i podana robotnikowi do wiadomości.
4. W przypadku stwierdzenia przez robotnika produkcji wadliwej, powinien on natychmiast powiadomić o tym bezpośredniego przełożonego pod rygorem nie otrzymania za tę produkcję należnego wynagrodzenia.

Art. 28 *)

1. Za czas postoju niezależnego od robotnika, robotnik otrzymuje wynagrodzenie wynikające z kategorii osobistego zaszeregowania.
2. Każdy postój w pracy robotnik powinien zgłosić niezwłocznie mistrzowi względnie kierownikowi wydziału, który jest obowiązany przydzielić mu pracę zastępczą.
3. Jeżeli robotnik w okresie postoju odmówi wykonania pracy zastępczej, nie przysługuje mu za ten czas żadne wynagrodzenie.
4. Za wyznaczoną pracę zastępczą wykonywaną przez robotnika w okresie postoju niezależnego od robotnika, robotnik otrzymuje wynagrodzenie według wykonanej pracy, nie niższe jednak od wynagrodzenia wynikającego z kategorii osobistego zaszeregowania.

*) Opracowany na podstawie Protokołu Dodatkowego nr 33 z dnia 5 grudnia 1963 r. i nr 38 z dnia 12 maja 1965 r.



5. Za czas stracony z powodu postoju z przyczyn zależnych od robotnika, wynagrodzenie nie przysługuje.
Jeżeli w czasie takiego postoju robotnik zostanie skierowany do pracy zastępczej, to wówczas przysługuje mu wynagrodzenie według wykonywanej pracy, bez zagwarantowania wynagrodzenia zasadniczego, wynikającego z kategorii osobistego zaszeregowania robotnika.
6. Robotnicy stale zatrudnieni przy obsłudze agregatów produkcyjnych, otrzymują za czas pracy przy remoncie agregatów, jeżeli nie wykonują remontu w systemie akordowym — 100% przeciętnego zarobku godzinowego z ostatnich trzech miesięcy.
7. W przypadku, gdy obowiązki wynikające z umowy o pracę nie wypełniają pracownikowi całkowicie dnia pracy, zakład ma prawo dać mu pracę uzupełniającą, odpowiadającą jego kwalifikacjom.
8. Szczegółowy tryb postępowania przy wynagradzaniu za postoje dla pracowników przemysłu celulozowo-papierniczego uregulowany jest w załączniku nr 1, zaś dla pracowników przemysłu przetworów papierowych i materiałów biurowych w załączniku nr 2 do Układu.

Art. 29

1. Za normalną pracę nocną przysługuje dodatek nocny wynoszący za każdą przepracowaną w nocy godzinę 10% zasadniczej stawki godzinowej, wynikającej z osobistego zaszeregowania pracownika.
2. Za normalną pracę nocną uważa się zmianę obejmującą czas pomiędzy godziną 22 i godziną 6 lub — w zależności od organizacji pracy — między 23 a 7.

Art. 30

1. Za pracę w godzinach nadliczbowych przysługują dodatki:
 - 50% za pracę w dwóch pierwszych godzinach nadliczbowych,
 - 100% za pracę w trzeciej i następnych godzinach nadliczbowych,
 - 100% za każdą godzinę pracy w niedziele i święta ustawowo wolne od pracy.
2. Za pracę wykonywaną w godzinach nadliczbowych w porze nocnej oraz za pracę wykonywaną w godzinach nocnych w niedziele lub święta ustawowo wolne od pracy — przy-

sługują dodatki w wysokości 100% godzinowej stawki powiększone o 10%.

3. Dodatki, o których mowa wyżej, oblicza się u:
 - robotników — od stawki godzinowej, wynikającej z osobistego zaszeregowania,
 - pracowników umysłowych — od uposażenia miesięcznego (zasadniczego), podzielonego przez 200, bez jakichkolwiek dodatków.

Art. 31

1. Za każdą godzinę pracy w niedzielę i święta ustawowo wolne od pracy przysługuje dodatek w wysokości 100% stawki godzinowej wynikającej z osobistego zaszeregowania. Pracownikowi zatrudnionemu w niedzielę należy w zamian udzielić wolnego dnia w tygodniu.
2. Za pracę w niedzielę i święto uważa się pracę wykonywaną od godziny 6 dnia świątecznego do godziny 6 dnia następnego lub w przypadku innej organizacji pracy od godziny 7 dnia świątecznego do godziny 7 dnia następnego.
3. Przepisy art. 29, 30 i 31 nie dotyczą straży przeciwpożarowej oraz pracowników na kierowniczych stanowiskach wymienionych w załącznikach nr 7 i 22 do niniejszego Układu.

Art. 32

1. Robotnicy zatrudnieni bezpośrednio w produkcji przy pracach szkodliwych dla zdrowia, którzy na zlecenie lekarza po stwierdzeniu objawów choroby zawodowej, przeniesieni zostali dla regeneracji organizmu do innych prac niżej kwalifikowanych, wynagradzani są za przepracowaną godzinę przez okres nie dłuższy niż sześć miesięcy średnim zarobkiem godzinowym, otrzymywanym za pracę przy produkcji przed przeniesieniem, w ostatnich trzech miesiącach.
2. Obliczona w ten sposób stawka godzinowa ulega odpowiedniemu obniżeniu w przypadku przejścia robotnika ze skróconego na normalny czas pracy.
3. W przypadku, gdy robotnik przeniesiony do prac niżej kwalifikowanych nie wywiązuje się z powierzonych mu zadań, dyrektor zakładu może w porozumieniu z radą zakładową zmniejszyć wynagrodzenie przysługujące robotnikowi na podstawie ust. 1.

Art. 33

1. Wypłata wynagrodzenia robotnikom winna być dokonywana miesięcznie z dołu, najpóźniej do dnia 15 po miesiącu obrachunkowym. Pomiedzy 20 a 30 każdego miesiąca winna być wypłacona zaliczka w wysokości około 100% wynagrodzenia przypadającego za czas przepracowany od 1—15 dnia miesiąca obrachunkowego, pomniejszona o przewidywaną część potrąceń, dokonanych przy obliczaniu końcowego wynagrodzenia.
2. Wypłata wynagrodzenia dla pracowników umysłowych następuje z dołu w ostatnim dniu miesiąca kalendarzowego. W przypadku stosowania systemu premiowego — wypłata premii następuje najpóźniej do dnia 30 następnego miesiąca po okresie obrachunkowym.
3. Jeżeli termin wypłaty wynagrodzenia przypada na dzień ustawowo wolny od pracy, zakład obowiązany jest dokonać wypłaty w dniu roboczym, poprzedzającym dzień ustawowo wolny od pracy.

Art. 34

Z wynagrodzenia pracownika wolno potrącić następujące należności:

- a) bieżące i zaległe daniny i opłaty publiczne w granicach ustawowego upoważnienia do ich potrącenia,
- b) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych sądów i orzeczeń władz administracyjnych,
- c) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi na poczet wynagrodzenia lub do rozliczenia na koszty podróży,
- d) kary pieniężne przewidziane regulaminem pracy.

Wszelkie inne potrącenia mogą być dokonywane za uprzednią pisemną zgodą pracownika.

Art. 35

1. Za dokonane wynalazki i ulepszenia techniczne przysługuje pracownikowi prawo do nagrody lub premii według obowiązujących w tym zakresie przepisów.
2. Zakład pracy obowiązany jest otaczać pracowników zgłaszających wynalazki i ulepszenia techniczne szczególną opieką, okazywać im wszelką pomoc dla technicznego opracowania wniosków oraz zapewnić w każdym przypadku

wydanie na piśmie ostatecznej oceny zgłoszonego wynalazku lub ulepszenia.

Art. 36

1. Pracownikom (jubilatом), którzy przepracowali nienaganie i bez przerwy w jednym zawodzie w przemysłach objętych niniejszym Układem — zachowując ciągłość pracy 25, 35 i 40 lat zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami — należy nadawać dyplomy honorowe i wypłacać nagrody pieniężne (obliczone jak za urlop wypoczynkowy) w następującej wysokości:
 - za 25-letnią nieprzerwaną pracę — 0,75 miesięcznego zarobku,
 - za 35-letnią nieprzerwaną pracę — 1,5 miesięcznego zarobku,
 - za 40-letnią nieprzerwaną pracę — 2-miesięcznego zarobku.
2. Nagrody w wysokości, określonej w ust. 1, przysługują jubilatом począwszy od 1 stycznia 1958 r.
3. Wypłaty nagród winny być dokonywane w przeddzień Święta Pracy 1 Maja.
4. Do okresu stanowiącego podstawę uznania jubileuszu pracownika, wlicza się:
 - a) czas pracy w zakładzie,
 - b) przerwy, nie powodujące straty ciągłości pracy przy wymiarze urlopu wypoczynkowego.
5. Niezależnie od postanowień pkt 4 a) i b) na poczet okresu pracy uprawniającego do przyznania nagrody jubileuszowej zalicza się także czasokresy określone w obowiązujących przepisach.
6. W przypadku, gdy zakład nie dysponuje dokumentami stanowiącymi o ciągłości pracy pracownika potrzebnej do uznania jego praw jubilata, — pracownik obowiązany jest przedstawić na żądanie zakładu odpowiednie dokumenty.
W przypadkach spornych ocena dokumentów jak i decyzja co do przyznania nagrody należy do kierownictwa zakładu i rady zakładowej.

ROZDZIAŁ V *)

Deputat węglowy

Art. 37

1. Pracownikom zatrudnionym w zakładach pracy objętych postanowieniami niniejszego Układu — z wyjątkiem pracowników zjednoczeń i biur projektowych — przysługuje deputat węglowy w naturze lub ekwiwalencie pieniężnym, według norm określonych w załączniku nr 10 do niniejszego Układu.

Art. 38

Za pracowników utrzymujących rodzinę uważa się w zakresie uprawnień do otrzymywania deputatu węglowego:

- a) pracowników żonatych,
- b) pracownice zamężne, które posiadają na utrzymaniu niezdolnych do pracy mężów, lub których mężowie nie otrzymują z tytułu umowy o pracę deputatu węglowego,
- c) pracowników niezonatych, lub pracownice niezamężne, wdowy i wdowców, którzy posiadają na utrzymaniu dzieci (również pozamażeńskie lub przybrane), względnie utrzymują niezdolnych do pracy dziadków, rodziców, teściów albo rodzeństwo — i mieszkają razem z nimi.

Art. 39

1. W przypadku gdy w jednym gospodarstwie domowym zamieszkują dwie lub więcej osób uprawnionych, — zgodnie z obowiązującymi przepisami — do poboru deputatu węglowego w naturze, deputat węglowy w naturze otrzymuje tylko jedna z tych osób, posiadająca uprawnienia do największej ilości węgla w naturze. Pozostali członkowie gospodarstwa domowego otrzymują za należny im deputat — ekwiwalent pieniężny, według norm przewidzianych dla samotnych nie prowadzących gospodarstwa.
2. Pracownica zamężna, której mąż otrzymuje deputat węglowy, ma prawo do pobierania ekwiwalentu pieniężnego według norm przewidzianych dla samotnych nie prowadzących gospodarstwa domowego.
3. Za pracownika samotnego prowadzącego własne gospodarstwo domowe uważa się pracownika samotnego będącego lokatorem lub sublokatorem oddzielnego mieszkania lub izby.

*) Opracowany na podstawie Protokołu Dodatkowego nr 31 z dnia 15 czerwca 1963 r.

4. Pracownikom samotnym prowadzącym własne gospodarstwo domowe w mieszkaniach z centralnym ogrzewaniem i gazem oraz pracownikom samotnym nie prowadzącym własnego gospodarstwa domowego wypłaca się za cały przysługujący im deputat węglowy ekwiwalent pieniężny.
5. Pracownicy mieszkający w kwaterach zbiorowych lub w hotelach robotniczych otrzymują zamiast deputatu węglowego w naturze — ekwiwalent pieniężny:
 - a) pracownicy utrzymujący rodzinę — za ilości przysługujące pracownikom utrzymującym rodzinę,
 - b) pracownicy samotni — za ilości przysługujące pracownikom samotnym, nie prowadzącym własnego gospodarstwa domowego.
6. Pracownikom zatrudnionym w niepełnym wymiarze czasu pracy przysługuje deputat węglowy (w naturze lub ekwiwalencie) w odpowiednim stosunku do umownego czasu pracy, na zasadach określonych w niniejszym rozdziale.

Art. 40

1. Pracownicy nowozatrudnieni nabywają prawo do deputatu (zarówno w naturze jak i ekwiwalencie pieniężnym) po roku pracy za kwartał, w którym upływa rok od podjęcia pracy.
2. Pracownicy nowozatrudnieni, którzy zgodnie z postanowieniami zbiorowego układu pracy zachowują ciągłość pracy dla celów wymiaru urlopu wypoczynkowego, nabywają prawo do pobierania deputatu węglowego (w naturze i ekwiwalencie) z dniem podjęcia zatrudnienia, jeżeli w poprzednim miejscu pracy nabyli już uprawnienia do otrzymywania deputatu węglowego w naturze lub ekwiwalencie pieniężnym.
3. Jeżeli pracownik w poprzednim zakładzie pracy nie nabył jeszcze prawa do deputatu węglowego zgodnie z postanowieniami ust. 1, to nabywa prawo do deputatu (w naturze lub ekwiwalencie) dopiero po przepracowaniu w nowym zakładzie pracy jednego roku.
4. Pracownicy, którzy przeszli do nowego zakładu pracy na wniosek tego zakładu w wyniku porozumienia nowego zakładu pracy, z poprzednim (tzw. przeniesienie), nabywają w nowym zakładzie pracy prawo do deputatu węglowego (w naturze lub ekwiwalencie pieniężnym) z dniem podjęcia zatrudnienia w nowym zakładzie pracy.

Art. 41

1. Terminy wydawania deputatu węglowego w naturze regulują obowiązujące przepisy.
2. Odbiór deputatu węglowego w naturze następuje z miejsca składowania zakładu pracy lub innego miejsca ustalonego przez kierownictwo zakładu pracy w uzgodnieniu z radą zakładową.
3. Węgiel dostarczony pracownikowi w ramach deputatu węglowego w naturze, musi być takiego gatunku i takiej jakości, by nadawał się na opał domowy i nie może zawierać asortymentu drobniejszego niż 30 mm oraz więcej niż 10% podziarna.
4. Ustalona ilość węgla lub ekwiwalent pieniężny wydaje się pracownikowi również w czasie choroby.

Art. 42

1. Pracownicy uprawnieni do otrzymywania deputatu węglowego w ekwiwalencie pieniężnym, otrzymują ekwiwalent obliczony według ceny 500 zł za 1 tonę węgla.
2. Zakład pracy wypłaca ekwiwalent pieniężny w wysokości 500 zł za każdą tonę węgla deputatowego w naturze w przypadku:
 - zgłoszenia przez pracownika zakładowi pracy do wykupu w części lub całości przysługującego deputatu opałowego,
 - nie odebrania przez pracownika węgla deputatowego w naturze w terminach określonych przez zakład pracy.

Art. 43

Pracownicy obowiązani są do przedkładania w zakładzie pracy deklaracji według obowiązującego wzoru, poświadczonej w przewidzianym trybie. Deklaracja ta stanowi podstawę do określenia uprawnień pracownika do pobierania deputatu węglowego w naturze lub ekwiwalencie pieniężnym. Deklarację należy składać raz w roku, a ponadto w każdym przypadku zmiany stanu faktycznego, mającej wpływ na wielkość deputatu oraz na formę jego wydawania (w naturze lub ekwiwalencie).

Art. 44

1. W zakładach pracy objętych zbiorowym układem pracy, które w dniu 15 czerwca 1963 r. nie były uprawnione do

wydawania pracownikom deputatu węglowego, względnie wydawały go w mniejszym wymiarze zarówno w naturze jak i w ekwiwalencie, lub wydawały deputat wyłącznie w ekwiwalencie pieniężnym utrzymuje się w mocy dotychczasowe przepisy w zakresie wielkości norm i formy wydawania deputatów węglowych.

ROZDZIAŁ VI

Urlopy wypoczynkowe i okolicznościowe

Art. 45

1. Pracownicy mają prawo do korzystania co roku z płatnego urlopu wypoczynkowego w wymiarze:
 - a) robotnicy —
 - po roku pracy
 - 12 dni roboczych,
 - po trzech latach pracy
 - 15 dni roboczych,
 - po dziesięciu latach pracy
 - 30 dni kalendarzowych;
 - b) pracownicy umysłowi:
 - 30 dni kalendarzowych po roku nieprzerwanej pracy w zakładzie. Po półrocznej nieprzerwanej pracy pracownik może otrzymać 14 dni na poczet urlopu rocznego.

Art. 46 *)

Pracownicy fizyczni zatrudnieni w Zakładach Remontowo-Montażowych Przemysłu Papierniczego w Krapkowicach i Poznaniu, którzy z powodu zbyt krótkiego okresu zatrudnienia (poniżej jednego roku) nie nabyli prawa do urlopu wypoczynkowego, otrzymują w razie zwolnienia z pracy urlop płatny w wymiarze jednego dnia za każdy miesiąc przepracowany w danym przedsiębiorstwie.

Pracownik traci prawo do takiego urlopu, jeżeli rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło na wniosek pracownika lub z ważnych przyczyn powstałych z winy pracownika.

Art. 47

1. Młodocianym do ukończenia 16 roku życia przysługuje po nieprzerwanej półrocznej pracy płatny urlop wypoczynkowy w wymiarze dwóch tygodni, a po upływie nieprzerwa-

*) Dodany na podstawie Protokołu Dodatkowego nr 1 z dnia 26 września 1958 r.

nej pracy przez rok od dnia przystąpienia do pracy i w latach następnych — miesięczny urlop wypoczynkowy w wymiarze 30 dni kalendarzowych — niezależnie od urlopu, wykorzystanego po sześciu miesiącach.

2. Młodociani, którzy ukończyli 16 lat, a nie przekroczyli 18 lat życia, korzystają z urlopu po półrocznej nieprzerwanej pracy w danym zakładzie w wymiarze 7 dni roboczych, a po rocznej pracy — w wymiarze 14 dni roboczych — niezależnie od wykorzystanego urlopu po sześciu miesiącach.

Art. 48

1. W przypadku zmiany charakteru pracy z fizycznej na umysłową lub odwrotnie pracownik otrzymuje urlop w takim wymiarze, jaki wynika z charakteru pracy wykonywanej przez niego bezpośrednio przed rozpoczęciem urlopu. O wymiarze urlopu w tych przypadkach decyduje czasokres pracy w tym samym zakładzie i w zakładach poprzednich, jeżeli pracownik zachował ciągłość pracy.
2. Pracownikowi umysłowemu, który przechodzi do pracy fizycznej, należy przed przejściem na nowe miejsce pracy udzielić należnego mu urlopu.

Art. 49

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

Art. 50

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

Art. 51

Pracownik nie może zrzec się nabytego prawa do korzystania z urlopu w zamian za dodatkowe wynagrodzenie wypłacone przez zakład.

Art. 52

1. Zakład powinien sporządzić listę określającą kolejność urlopów wypoczynkowych i uzgodnić ją z radą zakładową.
2. Udzielenie urlopu wypoczynkowego w miesiącach marcu i listopadzie może być dokonane jedynie za zgodą pracownika.
3. Młodociani i inni pracownicy uczący się w szkołach powinni otrzymywać urlopy w okresie wakacji szkolnych.

Art. 53

1. Wynagrodzenie za dzień urlopowy robotnika oblicza się przez podzielenie jego rzeczywistego pełnego zarobku za okres ostatnich trzech miesięcy bezpośrednio poprzedzających urlop przez ilość dni przez niego w tym okresie rzeczywiście przepracowanych.
2. Pracownik umysłowy otrzymuje za czas urlopu wynagrodzenia takie, jakie otrzymałby, gdyby w tym okresie był zatrudniony, natomiast o ile praca ma charakter akordu wynagrodzenie za czas urlopu ustala się na podstawie przeciętnego wynagrodzenia pracownika otrzymanego w ciągu trzech bezpośrednio poprzedzających urlop miesięcy.

Art. 54

1. Pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnie szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia może być przyznany w trybie określonym obowiązującymi przepisami dodatkowy urlop (profilaktyczny) w wymiarze 6, 9 lub 12 dni roboczych.
2. Wykaz stanowisk oraz wymiar urlopu ustala załącznik nr 12 do Układu.
3. Dodatkowy urlop przysługuje po roku nieprzerwanej pracy na określonym stanowisku pracy.
4. Urlop dodatkowy przysługuje w wymiarze odpowiadającym stanowisku zajmowanemu przez pracownika w czasie udzielania tego urlopu.
5. Zależnie od wskazań lekarza zakład pracy powinien udzielić urlopu dodatkowego łącznie z urlopem wypoczynkowym lub oddzielnie.
6. Urlop dodatkowy nie może być dzielony na części.
7. Pracownikom lub pracownicom, zatrudnionym na stanowiskach wymienionych w załączniku, o którym mowa w ust. 2, urlop wypoczynkowy i urlop dodatkowy może być przesunięty na następny rok kalendarzowy tylko w przypadkach niemożności wykorzystania urlopów z powodu choroby, przerwy w pracy w związku z ciążą i porodem, albo odbywaniem służby wojskowej.

Art. 55

1. Pracownik może skorzystać z dwóch urlopów w jednym roku kalendarzowym tylko w przypadku, gdy nie mógł wykorzystać urlopu w poprzednim roku kalendarzowym z powodu choroby lub wskutek szczególnie ważnych po-

trzeb zakładu pracy, a pracownica — nadto w razie niemożności wykorzystania urlopu w poprzednim roku kalendarzowym z powodu przerwy w pracy w związku z ciążą i porodem.

2. Urlop przesunięty na następny rok kalendarzowy powinien być udzielony w miarę możliwości w pierwszym kwartale następnego roku, a w każdym razie przed końcem tego roku.
3. W przypadku niewykorzystania zaległego urlopu w następnym roku z przyczyn określonych w ust. 1 zakład pracy powinien wypłacić pracownikowi ekwiwalent pieniężny.
4. Jeżeli na podstawie przepracowanego okresu czasu robotnik nabywa w ciągu roku kalendarzowego prawo do urlopu w większym wymiarze, a urlop za dany rok kalendarzowy wykorzystał już w wymiarze dotychczasowym, przysługuje mu prawo do wykorzystania urlopu uzupełniającego w ilości dni stanowiącej różnicę między urlopem dotychczasowym, a wynikającym z nowonabytych uprawnień.

Art. 56

1. Pracownicy uprawnieni są do otrzymywania urlopów okolicznościowych, płatnych jak za urlop wypoczynkowy, w następujących przypadkach:
 - a) ślubu pracownika — dwa dni urlopu,
 - b) urodzenia się dziecka pracownika — dwa dni urlopu,
 - c) zgonu i pogrzebu małżonka, dziecka, rodziców, teściów, lub rodzeństwa — dwa dni urlopu,
 - d) zgonu i pogrzebu dziadków — jeden dzień urlopu,
 - e) ślubu dziecka i rodzeństwa — jeden dzień urlopu,
 - f) stawienia się przed komisją wojskową — jeden dzień urlopu a w razie potrzeby — dalsze dni po przedstawieniu świadectwa z wojskowej komisji lekarskiej.
2. Zakład może zwolnić pracownika od pracy dla załatwienia ważnych spraw osobistych i rodzinnych, które nie mogą być załatwione poza godzinami pracy. Zwolnienie to może obejmować część dnia pracy lub nawet, w miarę konieczności — cały dzień. W przypadkach wyjątkowych, zwłaszcza gdy załatwienie sprawy wymaga wyjazdu pracownika do innej miejscowości, zwolnienie może obejmować najwyżej dwa dni pracy. Za czas zwolnienia wynagrodzenie pracownikowi nie przysługuje.
3. Zakład obowiązany jest zwolnić od pracy pracownika wezwanego przez organa władzy na czas oznaczony.

Pracownikowi wezwanemu przez organa władzy w przypadku gdy wezwanie to nie zostało przez niego zawinione oraz wynikało z okoliczności od niego niezależnych, przysługuje wynagrodzenie za okres zwolnienia, obliczone jak za urlop wypoczynkowy. Wynagrodzenie, o którym mowa, może być wypłacone wyłącznie w przypadku gdy obowiązujące przepisy przewidują tego rodzaju odszkodowania oraz gdy instytucja wzywająca odszkodowania tego nie wypłaca.

Art. 57

1. Odwołanie pracownika z urlopu może nastąpić tylko za zgodą rady zakładowej.
2. Pracownikowi odwołanemu z urlopu wypoczynkowego przysługuje zwrot rzeczywistych kosztów poniesionych przez niego w związku z odwołaniem.

Zwrot kosztów obejmuje: koszty podróży do miejsca pobytu w czasie urlopu i z powrotem wg norm ustalonych dla podróży służbowych oraz uiszczone a nie zwrócone opłaty za pobyt urlopowy w domach wczasowych, wypoczynkowych i sanatoriach.

3. W przypadku odwołania z urlopu zakład obowiązany jest do udzielenia pracownikowi urlopu w innym terminie z uwzględnieniem rekompensaty za czas stracony na przejazd do miejscowości urlopowej i z powrotem.
4. Niewykorzystaną przez pracownika część urlopu z powodu choroby, powstałej podczas urlopu, należy przesunąć na czas późniejszy, jeżeli tymczasowa niezdolność do pracy trwała nie mniej niż trzy dni.

Art. 58

Pracownik zwolniony przez zakład do pełnienia państwowych lub społecznych obowiązków, zachowuje ciągłość pracy i czas pracy w tej służbie wlicza się do czasu pracy w zakładzie.

Art. 59

1. Rozwiązanie umowy o pracę przez zakład lub przez pracownika i nawiązanie jej na nowo w tym samym zakładzie w ciągu najbliższych trzech miesięcy nie stanowi przerwy w pracy, pozbawiającej pracownika uprawnień urlopowych, świadczeń z ubezpieczenia rodzinnego oraz innych świadczeń związanych z zachowaniem ciągłości pracy.
2. Ciągłość pracy przysługuje również pracownikowi zwolnio-

nemu z pracy, którego przywrócono do pracy na podstawie orzeczenia komisji rozjemczej lub wyroku sądowego.

Art. 60

1. Pracownik, który podejmie pracę w innym zakładzie pracy w ciągu trzech miesięcy od ustania poprzedniego zatrudnienia, zachowuje ciągłość pracy wymaganą prawem dla nabycia lub zachowania uprawnień do urlopu, chyba że rozwiązanie umowy o pracę w poprzednim zatrudnieniu nastąpiło z winy pracownika lub wskutek wypowiedzenia dokonanego przez pracownika.
2. Zachowanie ciągłości pracy następuje jednak w razie rozwiązania przez pracownika umowy o pracę w drodze wypowiedzenia, jeśli jest to spowodowane:
 - a) naruszeniem przez zakład pracy podstawowych obowiązków względem pracownika,
 - b) przeniesieniem współmałżonka pracownika do innej miejscowości w związku ze zmianą zatrudnienia, jeżeli współmałżonek zachowuje ciągłość pracy.
3. Przewidziany w ust. 1 okres trzech miesięcy liczy się w razie rozwiązania umowy o pracę z powodu choroby pracownika od dnia ustania jego niezdolności do pracy, w razie zaś wygaśnięcia umowy o pracę z powodu tymczasowego aresztowania pracownika — od dnia zwolnienia go z tymczasowego aresztu.
4. Przerwy w pracy, powstałe przed dniem wejścia w życie Układu, mają wpływ na zachowanie ciągłości pracy i ocenia się je wg powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy.

ROZDZIAŁ VII

Delegacje, przeniesienia służbowe i zwolnienia do prac społecznych

Art. 61 *)

Pracownikowi delegowanemu do pełnienia czynności służbowych poza zwykłym miejscem pracy przysługuje:

- a) pełne wynagrodzenie za czas rzeczywiście przepracowany w delegacji, wynikające z systemu płac, wg którego pracownik podczas delegacji jest zatrudniony,

*) W brzmieniu ustalonym przez Protokół Dodatkowy nr 1 z dnia 26 września 1958 r.

- b) wynagrodzenie akordowe i za godziny nadliczbowe przysługuje wyłącznie w przypadku istnienia właściwej kontroli czasu i ilości wykonanej pracy,
- c) wynagrodzenie, o którym mowa w ust. a i b z wyjątkiem wynagrodzenia akordowego, nie może być niższe jak za 8-godzinny dzień pracy (w sobotę 6-godzinny dzień pracy), chyba że czas pracy w delegacji łącznie z czasem podróży wynosi mniej niż 8, a w sobotę 6 godzin,
- d) pracownikom delegowanym na konferencje, narady, inspekcje oraz w sprawach interwencyjnych nie przysługuje wynagrodzenie za godziny nadliczbowe,
- e) zasady podane w ust. a) nie dotyczą pracowników objętych specjalnymi przepisami, np. konwojentów, kierowców samochodowych i ich pomocników,
- f) pracownikowi przysługuje zwrot kosztów podróży, kosztów noclegów i dojazdów oraz strawnego (diet) wg obowiązujących przepisów.

Art. 62

1. Pracownikowi, który odbył podróż służbową w godzinach nocnych i nie korzystał z wagonu sypialnego, przysługuje prawo do 8-godzinnego wypoczynku po zakończeniu podróży.
2. Okres 8-godzinny liczy się od chwili przyjazdu pociągu lub innego środka lokomocji, którym pracownik odbył podróż.

Art. 63

1. Pracownikowi przeniesionemu na inne miejsce służbowe należą się:
 - a) diety dla pracownika i członków jego rodziny,
 - b) zwrot kosztów przejazdu pracownika i członków jego rodziny,
 - c) ryczałt za przeniesienie,
 - d) zwrot kosztów przewozu urządzenia domowego.
2. Wysokość powyższych świadczeń oraz sposób ich realizowania ustalają odrębne przepisy.

Art. 64

1. Zakład obowiązany jest zwolnić od pracy zawodowej pracowników:
 - a) powołanych do pełnienia funkcji w związkach zawodowych, radach narodowych oraz w organizacjach politycznych i społecznych,
 - b) na szkolenie,

- c) w innych przypadkach zgodnie z obowiązującymi przepisami.
2. Zakład obowiązany jest przyjąć z powrotem do pracy pracownika zwolnionego na podstawie ust. 1 na stanowisko zajmowane przed zwolnieniem lub na stanowisko równorzędne oraz zaliczyć mu ciągłość pracy z tytułu tego zwolnienia o ile pracownik zgłosił się do pracy nie później niż w ciągu 14 dni od ustania okoliczności, które uzasadniały zwolnienie.
 3. Członkowie rad zakładowych zwolnieni od czynności zawodowych otrzymują w okresie trwania kadencji:
 - pełne wynagrodzenie należne z umowy o pracę, obliczone jak za urlop wypoczynkowy,
 - urlopy wypoczynkowe stosownie do charakteru wykonywanej przez nich pracy.
 4. Tryb postępowania przy zwalnianiu pracowników, o których mowa w ust. 1 oraz sposób ich wynagradzania, z wyjątkiem pracowników powołanych do pełnienia funkcji w radach zakładowych — określają odrębne przepisy.

ROZDZIAŁ VIII

Sprawy socjalno-bytowe

Art. 65

1. Zakład obowiązany jest w porozumieniu z radą zakładową do wykorzystania sum przydzielonych na cele socjalne w całości w określonych terminach i w sposób jak najbardziej właściwy.
2. W celu zapewnienia należytej opieki nad dziećmi pracowników, a w szczególności nad dziećmi matek pracujących (lub ojców jedynek opiekunów), zakład obowiązany jest w ramach udzielonych dotacji i innych środków finansowych, które mogą być przeznaczone na ten cel, do organizowania i uruchamiania placówek socjalnych jak: żłobki, przedszkola, świetlice dziecięce, kolonie letnie i półkolonie.
3. Zakład obowiązany jest utrzymać w należytym stanie budynki i urządzenia wszystkich placówek socjalnych.

Art. 66

Pracownicy, których dzieci korzystają z opieki w placówkach socjalnych, obowiązani są do odpłatności za korzystanie z tych placówek stosownie do obowiązujących przepisów.

Pracownik ma prawo w uzasadnionych przypadkach ubiegać się o częściowe lub całkowite zwolnienie od odpłatności za korzystanie z placówek socjalnych.

Decyzję w sprawie zastosowania ulg podejmuje zakład w porozumieniu z radą zakładową.

Art. 67

Leczenie pracowników na podstawie orzeczenia lekarskiego w sanatoriach w następstwie chorób zawodowych, wypadków przy pracy i gruźlicy — nie może być zaliczone na poczet urlopu wypoczynkowego.

Art. 68

1. Zakład obowiązany jest do wypłacenia pracownikom zasiłków chorobowych i rodzinnych w ustalonych terminach wypłat, w miejscu dostępnym dla pracowników lub zainteresowanych członków rodziny.
2. Zasiłki chorobowe winny być wypłacane dwa razy w miesiącu, a w przypadku zgonu pracownika w dniu zgłoszenia zgonu.

Art. 69

1. Zakład obowiązany jest zatrudniać dla wykonywania czynności w zakresie ubezpieczeń społecznych odpowiednio kwalifikowanych pracowników.

Przesuwanie tych pracowników do innych prac może się odbywać jedynie za zgodą rady zakładowej.

2. W przypadku nabycia przez pracownika uprawnień do renty inwalidzkiej lub starczej, zakład winien bezzwłocznie załatwić wszelkie formalności związane z uzyskaniem należnych pracownikowi świadczeń.

Art. 70

1. Zakład obowiązany jest do pełnego wykorzystania w sposób jak najbardziej celowy funduszy przeznaczonych na budownictwo mieszkaniowe i remonty mieszkań pracowniczych.
2. Rozdziału mieszkań pracowniczych dokonuje zakład w porozumieniu z radą zakładową.

Art. 71

1. Zakład obowiązany jest zapewnić odpowiednie warunki dla działalności kasy zapomogowo-pożyczkowej, a w szczegól-

ności wydzielić odpowiednie pomieszczenie oraz zapewnić prowadzenie księgowości kasy na koszt zakładu.

- Przepisy ust. 1 mają odpowiednie zastosowanie do zorganizowania przez radę zakładową kas pośmiertnych.

Art. 72

Dyrekcja na wniosek załogi obowiązana jest zapewnić pracownikom możliwość korzystania ze stołówki.

Art. 73

- Zakład obowiązany jest w przypadku zgonu robotnika wypłacić rodzinie przez niego utrzymywanej w dniu zgłoszenia zgonu odprawę pośmiertną w wysokości:
 - po 10 latach pracy w tym samym zakładzie pracy — 4-tygodniowy zarobek,
 - po 20 latach pracy w tym samym zakładzie pracy — 8-tygodniowy zarobek.
- Zakład obowiązany jest w przypadku zgonu pracownika umyślowego wypłacić rodzinie przez niego utrzymywanej w dniu zgłoszenia zgonu odprawę pośmiertną w wysokości:
 - po 10 latach pracy w tym samym zakładzie pracy — 3-miesięcznego wynagrodzenia,
 - po 20 latach pracy w tym samym zakładzie pracy — 6-miesięcznego wynagrodzenia.
- Pracownikom umyślowym i robotnikom odprawa pośmiertna przysługuje w pełnym wymiarze, jeżeli zmarły pracownik pozostawił małżonkę i zstępnych lub zstępnych. We wszystkich innych przypadkach odprawa wynosi połowę wyżej oznaczonej normy.
- Wysokość odprawy pośmiertnej ustala się na zasadach przyjętych do obliczenia należności za urlop wypoczynkowy.
- Ciągłość pracy ustala się na zasadach przyjętych do obliczania urlopu wypoczynkowego.
- Odprawę pośmiertną wypłaca się bez względu na świadczenia przysługujące z tytułu ubezpieczenia społecznego.

ROZDZIAŁ IX

Kultura i oświata

Art. 74

- Zakład może w ramach posiadanych środków na wniosek załogi oddać do jej dyspozycji odpowiednio wyposażone po-

mieszkania i tereny na urządzenia placówek kulturalnych, oświatowych i sportowych. Remont i utrzymanie w należy- tym stanie tych placówek, ich ogrzewanie i oświetlenie, a także ponoszenie wydatków osobowych w placówkach kulturalnych i oświatowych — należy do zakładu pracy.

2. O uruchomieniu lub likwidacji placówek kulturalnych, oświatowych decyduje zakład wspólnie z radą zakładową, po porozumieniu z zarządem okręgu związku zawodowego.
3. Angażowanie i zwalnianie pracowników placówek kulturalno-oświatowych następuje na wniosek rady zakładowej, zatwierdzony przez zarząd okręgu związku.

Art. 75

Pracownicy przyzakładowych placówek socjalnych, kulturalno-oświatowych i OZR korzystają z dodatkowych świadczeń (nagrody, usługi OZR, wczasy, sanatoria, przydziały mieszkań) na równi z pracownikami zakładu.

ROZDZIAŁ X

Ochrona i higiena pracy

Art. 76

1. Pracownikowi nowoprzyjętemu lub przeniesionemu na inne stanowisko, zakład obowiązany jest przed dopuszczeniem do pracy — udzielić właściwego instruktażu w zakresie BHP.
2. Zakład obowiązany jest organizować okresowe szkolenie pracowników w zakresie BHP oraz prowadzić ewidencję przeszkolonych.

Art. 77

1. Zakład obowiązany jest zapewnić pracownikom higieniczne i bezpieczne warunki pracy.
2. Zakład obowiązany jest wydawać uprawnionym pracownikom odzież ochronną i roboczą.

Wykaz odzieży i czasokres jej zużycia winien być udostępniony pracownikom.

3. Jeżeli odzież robocza lub ochronna zniszczona została przed upływem czasokresu jej zużycia bez winy pracownika, zakład obowiązany jest wydać bezpłatnie odzież zastępczą, a w przypadku zniszczenia z winy pracownika, pracownik powinien zwrócić należność za zniszczoną odzież.

Koszt tej odzieży ustala zakład w porozumieniu z radą zakładową biorąc pod uwagę czas, zużytkowanie oraz stopień zużycia.

4. Zakład obowiązany jest wydać pracownikowi w miarę potrzeby odpowiedni sprzęt ochrony osobistej.

Utrzymanie sprzętu ochrony osobistej w należytym stanie jest obowiązkiem pracownika.

5. Koszty związane z praniem i reperowaniem odzieży ochronnej — ponosi zakład.
6. W przypadku, gdy zakład nie może zorganizować prania i reperacji odzieży roboczej — pracownikom przysługuje za pranie odzieży i jej reperację ekwiwalent w wysokości 15,— zł miesięcznie.
7. Nie dotyczy to odzieży ochronnej.

Art. 78

1. Zakład obowiązany jest urządzić i odpowiednio wyposażyc szatnię, umywalnię oraz łaźnię z ciepłą i zimną wodą.
2. Zakład obowiązany jest wydać każdemu pracownikowi odpowiednią ilość środków do mycia. Ilość i rodzaj tych środków ustali zakład w porozumieniu z radą zakładową w zależności od rodzaju pracy pracownika.
3. Zakład obowiązany jest przydzielić pracownikowi do użytkowania dwa ręczniki rocznie. Pranie tych ręczników odbywa się na koszt zakładu, nie rzadziej jak co dwa tygodnie.

Art. 79

1. W dużych zakładach pracy winny być zorganizowane i urządzone na terenie zakładu ośrodki zdrowia, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami. Ośrodki te w miarę możliwości powinny posiadać wyposażenie do prowadzenia badań specjalistycznych dla wykrywania i leczenia chorób zawodowych.
2. W pozostałych zakładach winny być urządzone ambulatoria względnie punkty sanitarne obsługiwane przez lekarza przemysłowego i przeszkolony personel pomocniczy.
3. Zakład pracy obowiązany jest urządzić odpowiednią ilość podręcznych apteczek doraźnej pomocy, zaopatrzonych zgodnie z obowiązującymi normami w dostateczną ilość leków i środków opatrunkowych, niezbędnych do niesienia pierwszej pomocy.

4. Zakład obowiązany jest wyznaczyć na wszystkich zmianach i wydziałach — oddziałach produkcyjnych niezbędną ilość przeszkolonych na kursach PCK pracowników, którzy w razie nagłego wypadku przy pracy będą w stanie udzielić pierwszej pomocy.
5. Zakład obowiązany jest zabezpieczyć przeprowadzenie wstępnych i okresowych (przynajmniej raz w roku) badań stanu zdrowia pracowników oraz badań specjalistycznych dla pracowników, zatrudnionych w warunkach szkodliwych dla zdrowia.
6. Jeżeli zakład zatrudnia większą ilość kobiet, obowiązany jest urządzić pokój higieniczny, odpowiednio zorganizowany i utrzymany w czystości.

Art. 80

1. Zakład pracy zobowiązany jest do wydawania pracownikom zatrudnionym w warunkach szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia profilaktycznych środków odżywczych.
Rodzaje, ilość i wartość kaloryczna dla poszczególnych stanowisk roboczych ustala zakład pracy w oparciu o obowiązujące przepisy w porozumieniu z komisją ochrony pracy przy radzie zakładowej na podstawie orzeczenia Państwowej Inspekcji Sanitarnej.
2. W przypadku wydawania mleka jako środka odżywczego, zakład pracy zobowiązany jest urządzić i wyposażyć w pomieszczenia służące do przechowywania, gotowania i spożywania mleka. Wyposażenie powinno obejmować urządzenia odpowiadające wymogom higieniczno-sanitarnym i zabezpieczające produkty żywnościowe przed zepsuciem. Mleko należy wydawać wyłącznie przegotowane. Wszelkie środki odżywcze należy wydawać oddzielnie dla każdej zmiany.
3. Zakład pracy zobowiązany jest do gotowania i wydawania wszystkim pracownikom kawy zbożowej do picia. Kawa powinna znajdować się we wszystkich oddziałach w naczyniach zamkniętych.
4. Dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy o wysokiej temperaturze (ponad 20 °C) zakład pracy zobowiązany jest wydawać do picia na miejscu soloną wodę gazowaną lub wody mineralne w ilościach nieograniczonych.

Art. 81 *)

1. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach pracy szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia otrzymują dodatki pieniężne za pracę wykonywaną w tych warunkach zgodnie z wykazem stanowisk stanowiącym załącznik nr 11 do Układu.
2. Rozszerzenie wykazu zawodów uprawnionych do pobierania dodatków pieniężnych może nastąpić przez strony zawierające niniejszy Układ na wniosek zakładu w oparciu o obowiązujące przepisy.
3. W przypadku stwierdzenia przez Stację Sanitarno-Epidemiologiczną, że szkodliwe warunki zostały całkowicie usunięte, zakład pracy powinien zaprzestać wypłacania dodatków szkodliwych dla poszczególnych stanowisk pracy.

Art. 82

1. Zakład obowiązany jest do wywieszenia w miejscach widocznych na wydziałach produkcyjnych wykazów prac wzbronionych dla kobiet i młodocianych.
2. Praca zawodowa młodocianych w wieku od 14 lat do ukończenia 16 lat jest wzbroniona.

Art. 83

1. Zakład obowiązany jest ubezpieczyć pracownika na własny koszt od nieszczęśliwych wypadków przy pracy.
2. W razie śmierci pracownika spowodowanej nieszczęśliwym wypadkiem przy pracy, zakład obowiązany jest do całkowitego pokrycia kosztów pogrzebu, niezależnie od innych świadczeń należnych z tego tytułu rodzinie zmarłego.
3. Zakład obowiązany jest przyjąć do pracy członka rodziny lub opiekuna pracownika, który uległ śmiertelnemu wypadkowi lub wypadkowi powodującemu trwałą niezdolność do pracy.

**Zarząd Główny
Związku Zawodowego
Chemików**

Przewodniczący
(—) E. Przyczynek

**Ministerstwo Leśnictwa
i Przemysłu Drzewnego**

Minister
(—) J. Dąb-Kocioł

*) Na podstawie Protokołu Dodatkowego nr 38 z dnia 12 maja 1965 r. stracił moc obowiązującą w odniesieniu do pracowników przemysłu celulozowo-papierniczego.

**ZASADY WYNAGRODZENIA ROBOTNIKÓW
ZATRUDNIONYCH W PRZEMYSŁE CELULOZOWO-PAPIERNICZYM**
C z ę ś ć I

§ 1

Zasady niniejsze obejmują robotników zatrudnionych w zakładach pracy przemysłu celulozowo-papierniczego podległych Zjednoczeniu Przemysłu Celulozowo-Papierniczego.

§ 2

1. Dla robotników stosuje się następującą tabelę zasadniczych godzinowych stawek płac:

Kategoria taryfowa	Godzinowa stawka płac w złotych
I	4,50
II	5,00
III	5,60
IV	6,30
V	7,10
VI	8,00
VII	9,20
VIII	11,00
IX	13,00

2. Dla robotników zatrudnionych w charakterze:

- a) portierów,
- b) dozorców,
- c) szatniarzy,
- d) woźnych,
- e) gońców,
- f) sprzątaczek pomieszczeń administracyjnych,
- g) łaziennych (bez palenia w piecach),
- h) kuchennych (gotowanie napojów)

stosuje się jednolitą zasadniczą stawkę płac w wysokości 4,20 zł za godzinę.

§ 3

Zasady wynagradzania osób zatrudnionych przy pilnowaniu (dozorów i portierów) określone zostały w załączniku nr 4.

§ 4

1. Robotnicy zaszeregowani są do poszczególnych kategorii taryfowych ustalonych w tabeli zasadniczych godzinowych stawek płac w zależności od rodzaju pracy, do wykonania której zostali zatrudnieni oraz posiadanych kwalifikacji zawodowych.
2. Wymagania kwalifikacyjne są określone w taryfikacji przez kwalifikacyjnym stanowiącym załącznik nr 3 do Zbiorowego Układu Pracy.

§ 5

1. Akordowy system płac powinien być stosowany przy wszelkich robotach, przy których stosowanie tego systemu jest celowe i gospodarczo uzasadnione, pod warunkiem, że ustalono prawidłowe normy pracy i zorganizowano właściwą kontrolę i ewidencję ilościowych i jakościowych wyników pracy.
2. Czasowo-premiowy system płac powinien być stosowany przy tych pracach, dla których stosowanie akordowego systemu płac jest niecelowe lub niemożliwe, a wobec konieczności dotrzymania wymogów jakościowych i oszczędności materiałowych należy stosować odpowiednio dobrane bodźce materialne.

Dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Celulozowo-Papierniczego w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Chemików ustala wykaz wydziałów, oddziałów i odcinków (produkcyjnych i usługowych) w których winien być stosowany wyłącznie czasowo-premiowy system płac.

3. Czasowy system płac powinien być stosowany tam, gdzie ustalenie norm pracy lub kryteriów premiowania jest niemożliwe lub niecelowe.

§ 6

1. W odniesieniu do robotników wynagradzanych wg akordowego systemu płac może być stosowana zachęta akordowa w wysokości do 20% zasadniczej godzinowej stawki płac robotnika.

Wysokość procentowa zachęty akordowej może być różnicowana dla poszczególnych przedsiębiorstw, względnie wydziałów lub oddziałów w ramach przedsiębiorstwa.

2. Zasady stosowania i różnicowania zachęty akordowej ustala Dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Celulozowo-Papierniczego w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Chemików.
3. Powiększona o zachęte akordową zasadnicza godzinowa stawka płac stanowi podstawę wyłącznie do wyliczenia jednostkowych stawek akordowych (wynagrodzenia akordowego). Zachęty akordowej nie uwzględnia się natomiast dla obliczenia wszelkich procentowych dopłat do płacy zasadniczej, np. dodatków za godziny nadliczbowe, świąteczne, nocne, dodatków dla brygadzystów, premii itp.

§ 7

1. Dla robotników zatrudnionych w akordowym systemie płac wprowadza się normy pracy technicznie uzasadnione lub zbliżone do technicznie uzasadnionych, uwzględniające usprawnienia organizacyjno-techniczne dokonane w przedsiębiorstwach.
2. Ustalane dla poszczególnych operacji ilościowe lub czasowe normy pracy mogą być scalone dla części lub całości robót i przeliczone na stawki jednostkowe (akordowe).

Wynagrodzenie akordowe może być ustalone dla indywidualnych lub zespołowych wykonawców.

§ 8

1. Dla robotników wynagradzanych w systemie czasowo-premiowym tworzy się w ramach planowanego funduszu płac przedsiębiorstwa fundusz premii w wysokości od 10 do 25 % płac zasadniczych tych robotników.
2. Wysokość funduszu premii dla poszczególnych przedsiębiorstw w ramach określonych w ust. 1 — ustala Dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Celulozowo-Papierniczego w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Chemików.
3. Wysokość funduszu premii dla poszczególnych wydziałów — w ramach planowanego funduszu premii przedsiębiorstwa — ustala dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową w zależności od stopnia napięcia zadań, ich znaczenia i trudności wykonania.
4. Wysokość premii indywidualnej wypłaconej z funduszu premii, o którym mowa w pkt 2 i 3 nie może przekroczyć:
 - a) dla robotników odpowiadających za prawidłowe prowadzenie procesu produkcyjnego oraz dla wykwalifikowanych rzemieślników 40 % płacy zasadniczej.
 - b) dla pozostałych robotników — 30 % płacy zasadniczej, z tym, że w wyjątkowych i uzasadnionych przypadkach premia ta dla robotników zatrudnionych w laboratoriach i w służbie kontroli technicznej może wynosić za zgodą Dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Celulozowo-Papierniczego do 40 % płacy zasadniczej.Procentową wysokość maksymalnej, indywidualnej premii dla poszczególnych grup robotników, przy uwzględnieniu powyższych postanowień, ustala Dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Celulozowo-Papierniczego w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Chemików.
5. Ramowe wytyczne w sprawie premiowania robotników wynagradzanych w systemie czasowo-premiowym określa część II niniejszego załącznika.

§ 9

1. Brygadystom, którzy kierują pracą brygad składających się co najmniej z 5 robotników (łącznie z brygadystą), pracują na równi z członkami brygady i odpowiadają za wyniki pracy brygady, przysługuje dodatek w wysokości 10 % lub 15 % zasadniczej godzinowej stawki płac, wynikającej z kategorii osobistego zaszeregowania. Ustala się następujące zasady i tryb przyznawania dodatków:

- 1) Brygady robotników mogą być tworzone w zasadzie przy pracach ręcznych i ręczno-maszynowych.
 - 2) W wyjątkowo uzasadnionych przypadkach, gdy jeden zespół robotników obsługuje urządzenia produkcyjne kilku złożonych faz technologicznych, dyrektor przedsiębiorstwa za zgodą Dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Celulozowo-Papierniczego może powołać brygadę robotników również przy procesach o charakterze aparaturowym lub maszynowym.
 - 3) Powierzenie wykwalifikowanym robotnikom pełnienia dodatkowych czynności brygadzisty winno być dokonane na piśmie z równoczesnym podaniem zakresu czynności i procentowej wysokości dodatku.
2. Wysokość dodatków wynosi:
- 1) 10 % — przy wykonywaniu przez brygadę prac nieskomplikowanych lub mało skomplikowanych,
 - 2) 15 % — a) przy wykonywaniu przez brygadę prac o znacznej złożoności, wymagających wysokich kwalifikacji zatrudnionych przy nich robotników,
b) przy wykonywaniu innych prac niż wymienione w pkt a), gdy jest to uzasadnione szczególnymi warunkami jak np. duży skład osobowy brygady.
3. Dodatek przysługuje wyłącznie za godziny przepracowane w charakterze brygadzisty.
4. Dodatki dla brygadzystów oraz ich wysokość — przy uwzględnieniu postanowień ust. 2 — ustala dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową.

§ 10

1. W poszczególnych przedsiębiorstwach dla robotników wynagradzanych wg akordowego systemu płac i wykonujących produkcję, w której parametry jakościowe lub utrzymanie obowiązujących norm zużycia określonych surowców i materiałów mają szczególne znaczenie, może być wprowadzona — decyzją Dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Celulozowo-Papierniczego w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Chemików — premia za jakość produkcji lub oszczędność surowców i materiałów w wysokości do 15 % zasadniczej godzinowej stawki płac wynikającej z osobistego zaszergowania.
2. Ramowe zasady premiowania za jakość produkcji lub oszczędność surowców i materiałów określone są w części II niniejszego załącznika.

§ 11

W przemyśle celulozowo-papierniczym stosuje się premiowanie za oszczędne używanie sit, mansonów, filców i suszników (odzieży maszynowej) w oparciu o zasady ustalone w części II niniejszego załącznika.

§ 12

Pracownikom zatrudnionym w elektrowniach przemysłowych przedsiębiorstw przemysłu celulozowo-papierniczego wypłaca się dodatki za wysługę lat w wymiarze określonym kwotowo dla poszczególnych grup

(kategorii pracowników), zgodnie z postanowieniami zawartymi w części III niniejszego załącznika.

§ 13

1. Robotnikom zatrudnionym na określonych stanowiskach pracy, na których występują szkodliwe lub uciążliwe warunki pracy w stopniu przekraczającym dopuszczalne stężenie czynników szkodliwych dla zdrowia lub inne normatywy higieniczne, przysługują indywidualne dodatki za godzinę pracy w tych warunkach w wysokości:

I grupa	— 0,25 zł
II grupa	— 0,35 zł
III grupa	— 0,50 zł

Zaliczenia poszczególnych stanowisk pracy do jednej z powyższych grup dodatku zależy od stopnia szkodliwości warunków pracy lub ich uciążliwości.

2. Dodatki, o których mowa w ust. 1 mogą być również przyznawane doraźnie robotnikom wykonującym na halach roboty remontowo-naprawcze tych maszyn i urządzeń, których obsługa jest uprawiona do otrzymywania dodatków za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych i uciążliwych, jeżeli również w czasie wykonywania tych remontów istnieją warunki szkodliwe i uciążliwe.
3. Dodatki za pracę w warunkach szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia mogą być przyznawane wyłącznie w przypadku, gdy praca w tych warunkach trwa co najmniej cztery godziny dziennie lub 100 godzin w miesiącu.
4. Dodatki, o których mowa w ust. 1 przyznawane są na okres przejściowy do czasu przewidywanej poprawy warunków pracy. Termin przewidywanej poprawy i likwidacji dodatku powinien być określony na podstawie opracowanego przez przedsiębiorstwo programu poprawy warunków pracy.

Przedłużenie ustalonego okresu przysługiwania dodatków może nastąpić wyłącznie w przypadku opóźnienia realizacji programu poprawy warunków pracy z przyczyn obiektywnych.

5. Stanowiska pracy, o których mowa w ust. 1, wysokość dodatków oraz okres ich przysługiwania zatwierdza Dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Celulozowo-Papierniczego w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Chemików na wniosek przedsiębiorstwa. Dodatki te mogą być przyznawane po przedstawieniu przez przedsiębiorstwo wyników badań środowiskowych, dokonanych lub zaopiniowanych przez stacje sanitarno-epidemiologiczne i stwierdzających, że na określonych stanowiskach pracy są przekroczone dopuszczalne stężenia czynników szkodliwych dla zdrowia lub inne normatywy higieniczne. Wyniki te powinny być ujęte w karcie zagrożenia zawodowego według ustalonego wzoru.
6. Dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Celulozowo-Papierniczego może przedłużyć okres stosowania dodatku, ustalony zgodnie z przepisem ust. 4, tylko jeden raz.

Dalsze przedłużenie uprawnień do dodatku może nastąpić wyłącznie za zgodą Ministerstwa Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego.

7. Dodatki o których mowa w ust. 2 przyznaje dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową.

§ 14

1. Robotnikom zatrudnionym:

- 1) przy pracach montażowych i remontowo-budowlanych, przy zastosowaniu prowizorycznych podestów i pomostów, rusztowań wiszących, drabin i w innych, podobnych warunkach, na wysokości 5 m lub wyżej nad ziemią, względnie stałym poziomem, przysługują dodatki wysokościowe za każdą godzinę pracy w tych warunkach w wymiarze 0,30 zł za godzinę pracy na wysokości 5—10 m i 0,40 zł za godzinę pracy na wysokości ponad 10 m.
 - 2) przy pracach remontowych na kominach fabrycznych, konstrukcjach wieżowych, masztach i wysuwnicach na wysokości nie mniejszej niż 15 m — przysługują dodatki wysokościowe w wymiarze 0,75 zł za godzinę pracy na wysokości 15—20 m i 1,00 zł za godzinę pracy na wysokości ponad 20 m.
2. Dodatki, o których mowa w ust. 1 przyznaje dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową.

§ 15

1. Robotnikom zatrudnionym w Zakładach Remontowo-Montażowych Przemysłu Papierniczego przysługuje dodatek za prace w warunkach uciążliwych i niebezpiecznych dla zdrowia w wysokości do 25% wynagrodzenia akordowego.
2. Dodatki, o których mowa w ust. 1 mogą być przyznawane robotnikom wykonującym prace remontowo-montażowe:
 - 1) w czynnych zakładach pracy, w których produkcja nie została przerwana,
 - 2) wewnątrz pomieszczeń użytkowych w czasie remontu w budynkach zamieszkałych, biurowych, szkołach itp.
3. Wysokość dodatku uzależniona jest od:
 - 1) wpływu ruchu zakładu na tempo wykonywanych robót,
 - 2) wpływu utrudnień pracy wynikających z jednoczesnego użytkowania budynku.
4. Dodatki za pracę wykonywaną w warunkach podanych w ust. 2 punkcie 1 i 2 mogą być przyznawane na podstawie szczegółowego protokołu konieczności sporządzonego przez przedsiębiorstwo w którym prowadzone są prace montażowe i remontowo-budowlane, przy udziale przedstawiciela związków zawodowych i komórki bhp.
5. Dodatki, o których mowa w ust. 2 nie dotyczą robót wykonywanych na podstawie cen akordowych uwzględniających dane warunki.

§ 16

1. Za postoje, za które robotnik otrzymuje wynagrodzenie uznaje się przerwy powstałe bez winy robotnika, nie krótsze jednak niż jednogodzinne.
2. Jeżeli postoje w pracy zostały spowodowane brakiem dostawy do przedsiębiorstwa energii elektrycznej lub gazu i trwały nie krócej niż 15 minut jednorazowo i łącznie w ciągu 8 godzin nie mniej niż 1 godzinie — robotnicy za postoje w pracy z tego tytułu otrzymują wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszczerowania.
3. Każdy członek w pracy robotnik powinien zgłosić niezwłocznie mistrzowi względnie kierownikowi wydziału, który jest zobowiązany

przydzielić mu pracę zastępcza albo wystawić kartę postojową. Nie zgłoszenie postoju powoduje utratę prawa do wynagrodzenia za czas trwania postoju.

§ 17

Zasady określone w niniejszym załączniku nie mają zastosowania:

1. w stosunku do robotników wynagradzanych wg ogólnie obowiązujących zasad, ustalonych odrębnie dla danej grupy pracowników jak: pracownicy samochodowi, członkowie straży przeciwpożarowej, straży przemysłowej uzbrojonej i nieuzbrojonej, pracownicy przyzakładowych placówek socjalnych, kulturalno-oświatowych, placówek żywienia zbiorowego itp.
2. w stosunku do robotników: młodocianych w okresie nauki zawodu, przyuczenia do określonej pracy i wstępnego stażu pracy, oraz do robotników po ukończeniu 18 lat, kontynuujących naukę zawodu na zasadach obowiązujących pracowników młodocianych.
3. w odniesieniu do robotników wymienionych w ust. 2 niniejszego paragrafu mają zastosowanie stawki godzinowe jakie obowiązywały do dnia 12 maja 1965 r. tj.

Kategoria	Placa zasadnicza w złotych
I	2,75
II	3,20
III	3,70

§ 18

Dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Celulozowo-Papierniczego może zezwolić na stosowanie w zakładzie ogólnie obowiązujących, jednolitych norm i stawek dla robót załadunkowych i wyładunkowych.

Część II

ZASADY PREMIOWANIA ROBOTNIKÓW ZATRUDNIONYCH W PRZEMYSŁE CELULOZOWO-PAPIERNICZYM

A. Ramowe wytyczne w sprawie premiowania robotników wynagradzanych według czasowo-premiowego systemu płac.

§ 19

Robotnicy wynagradzani według czasowo-premiowego systemu płac otrzymują oprócz wynagrodzenia zasadniczego, premie za wykonanie wyznaczonych im zadań.

§ 20

1. Robotnicy zatrudnieni w wydziałach (oddziałach) produkcyjnych otrzymują premie za:

- 1) dotrzymanie ustalonych parametrów procesu technologicznego,
 - 2) wykonanie wyznaczonych zadań jakościowych, dotrzymanie i poprawa jakości (gatunkowości),
 - 3) dotrzymanie norm zużycia surowców i materiałów, energii i paliwa, jak również zmniejszenie ilości odpadów i braków przy nie pogorszeniu jakości produkcji.
2. Premiowanie za dotrzymanie parametrów procesu technologicznego stosuje się do robotników, którzy mają bezpośredni wpływ na ich kształtowanie, a obsługiwane przez nich maszyny i urządzenia są wyposażone w aparaturę kontrolno-pomiarową, zapewniającą prawidłową kontrolę parametrów w czasie prowadzenia procesu produkcyjnego lub też w przypadku braku odpowiedniego wyposażenia, gdy prawidłowość dotrzymania tych parametrów można ocenić innymi metodami.
 3. Premiowanie za jakość (gatunkowość) produkcji może być stosowane tam, gdzie dotrzymanie określonych norm jakości produkcji (gatunkowości) jest sprawdzalne, a uzyskanie właściwej jakości (gatunkowości) produkcji jest uzależnione od pracy robotnika.
 4. Premiowanie za dotrzymanie norm zużycia materiałów, energii i paliwa oraz za zmniejszenie ilości odpadów i braków stosuje się w wydziałach (oddziałach), w których występuje znaczne zużycie surowców, materiałów czy paliwa.
Przy doborze materiałów, których zużycie przyjmuje się za podstawę premiowania, należy w szczególności uwzględnić surowce masowe oraz importowane i deficytowe.
 5. Uruchomienie funduszu premiowego dla poszczególnych wydziałów (oddziałów, odcinków) produkcyjnych uzależnia się od wykonania ilościowego miesięcznego planu produkcji przez wydział (oddział, odcinek) produkcyjny.
W razie częściowego nie wykonania planu produkcji, fundusz premii danego wydziału (oddziału, odcinka) produkcyjnego ulega zmniejszeniu o 20% za każdy 1% brakujący do 100% planu. Przy 95% wykonania planu produkcji — premia nie przysługuje.
 6. Jako zadania premiowe należy przyjmować w szczególności dotrzymanie następujących parametrów:

1) przy produkcji celulozy

Lp.	Faza produkcji	Parametry: j — jakościowe o — oszczędnościowe	Sposób oceny dotrzymania parametrów
1	2	3	4
1.	Rębarnia	j — jakość zrębków o — dotrzymanie limitu zużycia energii elektrycznej na 1 m ³ zrębków	sprawdzenie jakości zrębków w stosunku do wymagań technicznych określonych instrukcją technologiczną porównanie wskaźników planowanych i wykonanych w oparciu o wyniki miesięczne

1	2	3	4
2.	Oddział przygotowania cieczy warzelnej	o — utrzymanie norm podstawowych przerabianych surowców j — jakośb kwasu surowego (Sy) j — jakość cieczy warzelnych	porównanie wskaźników planowanych i wykonanych w oparciu o wyniki miesięczne — porównanie do wymagań technicznych określonych instrukcją technologiczną „
3.	Warzelnia	j — ilość udanych warów o — utrzymanie norm zużycia drewna i pary technologicznej	— porównanie ilości planowanych i wykonanych w oparciu o wyniki miesięczne — porównanie wskaźników planowanych i wykonanych w oparciu o wyniki miesięczne
4.	Spirytosownia	o — utrzymanie ustalonych wskaźników wydajności spirytusu	„
5.	Bielarnia	j — białość celulozy przy utrzymaniu wymogów wytrzymałościowych o — zużycie surowców bielących na 1 tonę celulozy	— porównanie z PN — porównanie wskaźników planowanych i wykonanych w oparciu o wyniki miesięczne
6.	Odwadniania	o — utrzymanie norm zużycia sit i filców j — suchość celulozy	— porównanie wskaźników planowanych i wykonanych w oparciu o wyniki miesięczne — porównanie z PN

2. przy produkcji papieru, tektury i ścieru oraz przy maszynach wykańczających papier i tekturę

1.	Ścieralnia	j — jakość ścieru o — utrzymanie się w normatywach zużycia energii elektrycznej	— zgodność z PN — porównanie wskaźników planowanych i wykonanych w oparciu o wyniki miesięczne
2.	Papiernia	j — utrzymanie gramatury j — utrzymanie jakości zgodnie z wymaganiami norm przedmiotowych	— porównanie z PN — zgodnie z PN jeżeli PN przewiduje tylko I gat. — wytwór o mniejszej wartości użytkowej przy zachowaniu wartości

1	2	3	4
		j — dotrzymanie reżimu technologicznego o — utrzymanie się w normach zużycia surowców i mat. gotowych o — zawartość włókien w wodach odciekowych o — zużycie energii elektrycznej i cieplnej 1 tonę papieru (tektury) o — utrzymanie się w planowanym wskaźniku odpadów	handlowej do czasu wprowadzenia odpowiednich zmian w PN traktowany jest jako II gatunek — porównanie z przepisami — porównanie wskaźników planowanych i wykonanych w oparciu o wyniki miesięczne „ „ „

3) Dobór właściwych parametrów (kryteriów) premiowania dla danego wydziału (oddziału, odcinka) produkcyjnego ustala się w oparciu o:

a) analizę strat ponoszonych przez przedsiębiorstwo w wyniku:
 — nie otrzymania wymaganych parametrów procesu technologicznego,

— złej jakości produkcji,

— przekraczania obowiązujących norm zużycia surowców i materiałów pomocniczych,

— nadmiernej ilości odpadów i braków,

b) analizę wpływu poszczególnych zespołów robotników na kształtowanie się wskaźników stanowiących podstawę premiowania.

Przy doborze wskaźników premiowych (zadań i warunków) dla robotników zatrudnionych bezpośrednio przy produkcji, należy stosować następujące kryteria dodatkowe:

— w procesach aparaturowych, to jest tam, gdzie wpływ robotników na jakość i ilość produkcji, jak również optymalne wykorzystanie surowców i materiałów polega przede wszystkim na zapewnieniu nieprzerwanego ruchu maszyn i urządzeń oraz prawidłowym prowadzeniu procesu technologicznego — kryterium dotrzymania wymaganych parametrów powinno być przez zakłady wykorzystywane w maksymalnym stopniu, jako podstawowe zadania premiowe,

— przy procesach maszynowo-ręcznych, w których poza nadzorem urządzeń występuje bezpośrednio oddziaływanie robotnika na przedmiot produkcji i gdzie wchodzi w grę takie czynniki, jak: siła mięśni, nabyta umiejętność, wprawa, orientacja itp. — powinny być stosowane przede wszystkim wskaźniki jakościowe jak również oszczędnościowe,

— kryteria oszczędnościowe, to jest dotrzymanie norm zużycia surowców i materiałów jak również zmniejszenie ilości odpadów, powinny być wykorzystywane przy robotach o charakterze konfekcyjnym, przy pakowaniu, wysyłce itp.

- 4) Zjednoczenie odpowiada za opracowanie szczegółowych aneksów do obowiązujących instrukcji technologicznych dla każdego przedsiębiorstwa (wydziału, oddziału, odcinka produkcyjnego) ustalających dopuszczalne odchylenia od obowiązujących parametrów jakościowych lub oszczędnościowych.

Pełna premia za jakość lub oszczędność może być wypłacona pod warunkiem utrzymania się w optymalnych wielkościach określonych wskaźnikami dopuszczalnych odchyleń.

Łącznie z ustaleniem zadania (warunku) premiowego dla wydziału (oddziału, odcinka) produkcyjnego określa się tabele potrąceń za niedotrzymanie wymagań instrukcji technologicznej lub norm przedmiotowych.

Przy opracowaniu tabel potrąceń należy uwzględnić wysokość potrąceń wynikających z błędów naprawialnych i nienaprawialnych, przy czym wysokość potrąceń za błędy nienaprawialne powinna być wyższa.

- 5) Szczegółowe regulaminy premiowania mogą uwzględniać również inne parametry — poza podanymi w ust. 6 pkt. 1 i 2 — jeżeli są one przewidziane w normach przedmiotowych i rejestrowane zgodnie z obowiązującymi instrukcjami technologicznymi.

- 6) Szczegółowe regulaminy premiowania określa parametry za jakość wyrobu i oszczędność surowców i materiałów pomocniczych, uwzględniając, że:

a) jeżeli nie jest możliwe ustalenie parametru premiowego za utrzymanie się w normach zużycia surowców lub jakości produkcji na określonym stanowisku roboczym od wyników własnych, należy w szczegółowym regulaminie premiowania ustalić, który parametr będzie obowiązywał przy ustalaniu premii dla tego stanowiska roboczego w danym odcinku produkcyjnym (oddziale, wydziale).

b) sposób oceny powinien przewidywać wykonanie konkretnych ilości badań w ciągu zmiany roboczej przez mistrza lub służbę kontroli technicznej bądź, porównanie planowanych wskaźników (normatywów) z wykazanymi w okresie miesięcznym, analogicznie, jak ustalono to w obowiązujących instrukcjach technologicznych.

W tym celu należy w szczególności zapewnić:

- prawidłową bazę normatywną dla celów premiowania,
- aktualność obowiązujących instrukcji technologicznych,
- międzyoperacyjną kontrolę techniczną jakości produkcji,
- sprawność aparatury kontrolno-pomiarowej,
- prawidłowy rachunek międzywydziałowy w zakresie rozliczania surowców i materiałów,
- prawidłową kontrolę wyników stanowiących podstawę premiowania,

c) wymiar premii indywidualnych dla robotników zatrudnionych na danym stanowisku uzależniony jest od wykonania zadań oraz od przepracowanego czasu.

d) pełna premia przysługuje za wykonanie zadania. W przypadku odchylenia od określonych parametrów w normach przedmio-

towych wymiar premii ulega progresywnemu obniżeniu zgodnie z ustaloną przez dyrektora przedsiębiorstwa tabelą potrąceń.

7) Przykłady :

- a) dla papierni ustalono zadanie: „utrzymanie gramatury papieru gazetowego 50,5 g/cm². Wykonanie zadania ustala się poprzez co najmniej trzykrotne w ciągu zmiany roboczej pobieranie prób i ocenienie ich przez laboratorium (średnia arytmetyczna w ciągu m-ca). W przypadku niedotrzymania gramatury (w granicach dopuszczalnych odchyłeń 50,5 — 51,0 g/cm²) ustalono potrącenia

Średnia gramatura	% przyznanej premii
do 50,5 g/cm ²	pełna premia
od 50,51 do 50,6 g/cm ²	90%
od 50,61 do 50,7 „	80%
od 50,71 do 50,8 „	60%
od 50,81 do 50,9 „	35%
od 50,91 do 51,0 „	10%
powyżej 51,0 „	premia nie przysługuje

W konkretnym m-cu średnia gramatura arytmetyczna wyniosła 50,73 g/cm², wobec tego robotnicy papierni otrzymują 60% premii za to zadanie.

- b) dla papierni ustalono zadanie: „produkowanie papieru piśmienenego ustalonej gramatury przy zachowaniu dodatkowego parametru zaklejenia”. Ustalenie wykonania zadania odbywa się przez porównanie próbek pobranych zgodnie z instrukcją technologiczną.

— Pełna premia przysługuje w przypadku, jeżeli co najmniej 98% oznaczeń będzie zgodne z normą przedmiotową.

Przy większej ilości oznaczeń niezgodnych z normą stosuje się następującą tabelę potrąceń:

Ilość oznaczeń zgodnych z PN	% przysługującej premii
97 %	80 %
96 %	50 %
95 %	20 %
poniżej 95 %	—

- c) dla papierni ustalono zadanie: „Produkowanie papieru workowego w ustalonej gramaturze przy zachowaniu wskaźnika odporności na zerwanie”.

Jeżeli ilość oznaczeń zgodnych z PN będzie niższa od 98%, premia ulega zmniejszeniu (patrz przykład b).

Dla robotników zatrudnionych w wydziałach (oddziałach) pomocniczych i usługowych przyznawanie i wysokość premii należy uzależnić od następujących kryteriów:

1. Rzemieślnicy zatrudnieni w warsztatach i w brygadach remontowych otrzymują premie za:
 - 1) terminowość i jakość wykonania planu, remontów, maszyn, urządzeń produkcyjnych i pomocniczych w zakresie robót mechanicznych, elektrotechnicznych, budowlanych, drogowo-kolejowych, stolarskich i innych.
 - 2) terminowość i jakość wykonania zleconych zadań rzeczowych (np. wykonanie części zamiennych do maszyn i urządzeń).
2. Rzemieślnicy zatrudnieni w służbie ruchu otrzymują premie za:
 - 1) utrzymanie stałej zdolności produkcyjnej i bezawaryjnej pracy maszyn i urządzeń, sieci elektrycznej, gazowej, wodnej itp.,
 - 2) wykonanie planu przeglądów i konserwacji maszyn i urządzeń.
3. Robotnicy zatrudnieni w służbie energetycznej otrzymują premie za:
 - 1) bezawaryjną dostawę dla potrzeb technologicznych pary, energii elektrycznej i ciepłej, gazu, wody, sprężonego powietrza o wymaganych parametrach,
 - 2) bezawaryjną pracę maszyn i urządzeń wytwarzających parę, energię elektryczną itd.,
 - 3) dotrzymanie ustalonych norm zużycia paliw.
4. Robotnicy zatrudnieni w służbie kontroli technicznej otrzymują premie za:
 - 1) terminowe i prawidłowe pobieranie prób i wykonywanie analiz kontrolnych,
 - 2) prawidłową kontrolę jakości gotowego produktu,
 - 3) kontrolę przestrzegania przepisów w zakresie opakowania i znakowania wyrobów gotowych,
 - 4) pełną premia może być wypłacona wówczas, gdy w okresie obrachunkowym nie wpłynęła żadna uznana przez zakład reklamacja odnośnie jakości wyrobu kontrolowanego przez daną grupę robotników.
5. Robotnicy zatrudnieni w transporcie operacyjnym międzywydziałowym otrzymują premie za:
 - 1) rytmiczną dostawę i odbiór surowców materiałowych, produktów, półproduktów i opakowań,
 - 2) właściwe i terminowe wykonanie prac załadunkowych i wyładunkowych,
 - 3) utrzymanie w stałej zdolności ruchowej i należyłym stanie technicznym obsługiwanych maszyn i urządzeń.
6. Robotnicy zatrudnieni w transporcie kolejowym otrzymują premie za:
 - 1) wykonanie miesięcznego planu przewozów materiałowych i wyrobów gotowych lub w przypadku bezpośredniego wysyłania wyrobów transportem kolejowym — za ilościowe wykonanie planu produkcji,
 - 2) bezawaryjną pracę i utrzymanie sprawności technicznej bocznicy kolejowej, taboru i urządzeń transportowych.
7. Robotnicy zatrudnieni w magazynach otrzymują premie za:
 - 1) prawidłowe składowanie i przemieszczenia materiałów, półfabrykatów i wyrobów gotowych, zgodnie z obowiązującą instrukcją w sposób zabezpieczający przed stratami.

- 2) prawidłowe i terminowe przyjmowanie i wydawanie materiałów,
 - 3) właściwą konserwację materiałów oraz utrzymanie porządku w magazynie (sprzątanie, wietrzenie i tp.).
8. Robotnicy zatrudnieni w laboratoriach ruchowych, analitycznych i badawczych, przy produkcjach doświadczalnych i pracach rozruchowych oraz w pozostałych wydziałach pomocniczych otrzymują premie za:
- terminowe i właściwe wykonanie ustalonych na dany okres zadań.

§ 22

1. Zespoły robotników lub poszczególni robotnicy premiowani są w zasadzie za wykonanie jednego zadania premiowego. W uzasadnionych przypadkach może być stosowane premiowanie za wykonanie kilku zadań premiowych. Wysokość premii za pełne wykonanie każdego zadania wyznaczonego jako podstawa premiowania, nie może wynieść mniej niż 5% płacy zasadniczej premiowanego pracownika.
2. Przy premiowaniu za wykonanie jednego lub kilku zadań premiowych może być stosowany warunek, od wykonania którego uzależnione jest przyznanie pełnej premii za wykonanie tych zadań.
3. Zadanie premiowe (warunki) powinny stanowić załączniki do zakładowego regulaminu premiowania. Zmiana zadań (warunków) powinna być dokonana co najmniej na 15 dni przed okresem, za który będzie przysługiwała premia.

Dla robotników mających wpływ na jakość produkcji oraz oszczędność surowców i materiałów można ustalić zadanie premiowe za jeden składnik, a ponadto warunek premiowy za drugi składnik z tym, że wypłata pełnej premii uzależnia się od spełnienia warunku.

Przykład:

- a) zadanie; jakość zrębków — utrzymanie się w PN, warunek; dotrzymanie normatywów zużycia surowców.
 - b) zadanie; dotrzymanie normatywów zużycia surowców, warunek; jakość zrębków — utrzymanie się w PN.
4. 1) Zadania (warunki) stanowiące podstawę premiowania powinny być ustalone po uprzednim zapewnieniu prawidłowej dokumentacji, zabezpieczającej ich wymierzalności i kontrole wykonania.
 - 2) Dobór zadań premiowych (warunków), stanowiących podstawę premiowania poszczególnych zespołów robotników oraz stopień ich napięcia powinien zapewniać poprawę wyników działalności gospodarczej przedsiębiorstwa.
5. Procenty wykonania zadań (warunków), przy których premia nie przysługuje oraz procenty potrąceń premii za każdy 1% brakujący do wykonania w 100% mogą być zróżnicowane w zależności od stopnia napięcia i rodzaju zadań (warunków).

§ 23

1. Szczegółowe regulaminy premiowania powinny zawierać:
 - zakres robotników premiowanych,
 - zadania i warunki premiowe,
 - sposoby kontroli wykonania zadań (warunków),
 - wysokość przysługujących premii i zasady jej obniżenia,
 - tryb uruchamiania funduszu premiowego i przyznawania premii indywidualnych,

- postanowienia o zmniejszeniu lub pozbawieniu robotnika premii w całości w przypadku naruszenia dyscypliny pracy lub innych istotnych uchybień w pracy,
 - termin wypłaty premii,
 - czasokres ważności regulaminu.
2. Szczegółowe regulaminy premiowania przedsiębiorstw wymagają zatwierdzenia przez Dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Celulozowo-Papierniczego.
- B. Ramowe wytyczne w sprawie premiowania robotników w systemie akordowym za jakość produkcji i oszczędność materiałów.**

§ 24

1. Robotnicy zatrudnieni w akordowym systemie płac w działach wykańczających papier oraz w przetwórstwie, mogą być premiowani za dotrzymanie wskaźników jakości produkcji i dotrzymanie obowiązujących norm zużycia surowców i materiałów.
2. Dobór właściwych parametrów dla stanowiska (odcinka, oddziału, wydziału produkcyjnego) powinien wynikać z wymagań określonych w instrukcjach technologicznych lub w aneksach do tych instrukcji i ze stopnia realizacji tych wymagań przed wprowadzeniem premiowania za jakość i oszczędność.
W przypadku technologicznego powiązania parametrów jakościowych i oszczędnościowych, przyjmuje się zasadę, że jeden z parametrów powinien stanowić zadanie premiowe, drugi zaś być warunkiem decydującym o wypłacie premii.
3. Wprowadzenie premiowania, o którym mowa w ust. 1 wymaga uzyskania uprzedniej zgody Dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Celulozowo-Papierniczego.

§ 25

1. Wysokość premii za dotrzymanie wskaźników jakości produkcji lub dotrzymanie obowiązujących norm zużycia surowców i materiałów nie może przekraczać 15% płacy zasadniczej, wynikającej z kategorii osobistego zaszeregowania.
2. Premię za jakość lub oszczędność wypłaca się w okresach miesięcznych.

§ 26

Premia w pełnym wymiarze przysługuje za spełnienie ustalonych parametrów. Niedotrzymanie parametrów powoduje zmniejszenie lub utratę prawa do premii.

Wysokość premii powinna być ustalona na podstawie tabel zamieszczonych w szczegółowych regulaminach premiowania za jakość i oszczędność.

Tabele powyższe winny być opracowane z uwzględnieniem następujących zasad:

- jako miernik stanowiący podstawę premiowania za jakość produkcji należy przyjmować przykładowo:
 - a) udział reklamacji w produkcji,
 - b) zmniejszenie braków,
 - c) zwiększenie udziału produkcji o wyższym gatunku.

- miernikiem stanowiącym podstawę premiowania za oszczędność surowców i materiałów powinien być stopień utrzymania się w normach zużycia,
- pełna premia za jakość przysługuje w przypadku osiągnięcia optymalnych wskaźników w zakresie jakości, a za oszczędność w przypadku nieprzekroczenia norm zużycia,
- w razie nieosiągnięcia optymalnych wskaźników w zakresie jakości i oszczędności, wysokość premii powinna obniżać się progresywnie,
- stopień odchylenia, przy którym nie przysługuje premia określają szczegółowe regulaminy z tym jednak, że nie może on być wyższy od rzeczywistego stopnia odchylenia uzyskanego w danym przedsiębiorstwie w roku ubiegłym.

§ 27

1. Premię zmniejsza się według zasad podanych w § 26 robotnikom akordowym na stanowiskach na których powstały wady produkcji lub przekroczenia norm zużycia.
2. W razie niemożności ustalenia stanowisk, na których powstały wady produkcji lub przekroczenia norm zużycia, premię zmniejsza się zgodnie z § 26 wszystkim zatrudnionym w dziale objętym premiovaniem przy produkcji danego wyrobu.

§ 28

1. Na podstawie niniejszych ramowych zasad premiowania za jakość i oszczędność, przedsiębiorstwa opracowują szczegółowe zakładowe regulaminy premiowania, które powinny zawierać:
 - zakres robotników premiowych,
 - zadania i warunki premiowe,
 - zasady kontroli wykonania zadania (warunku),
 - tabele, według których oblicza się wysokość premii,
 - tryb przyznawania premii indywidualnych,
 - postanowienia o zmniejszeniu lub pozbawieniu robotnika premii w części lub całości w przypadku naruszenia dyscypliny pracy lub innych istotnych uchybień w pracy.
2. Szczegółowe, zakładowe regulaminy premiowania podlegają zatwierdzeniu przez Dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Celulozowo-Papierniczego.

C. Regulamin premiowania robotników za oszczędne zużycie sit, mansonów, filców i suszników.

§ 29

Premia za oszczędne zużycie sit, mansonów, filców i suszników przysługuje robotnikom obsługującym maszyny papiernicze, zatrudnionym na stanowiskach:

- maszynista maszyny papierniczej,
- sterowniczy sita i filców,
- suszarz papieru i kartonu,
- nawijacz papieru i kartonu,
- smarownik.

§ 30

1. Podstawą do obliczenia premii za oszczędne zużycie sit, manszonów, filców i suszników są normy zużycia ustalone komisyjnie w poszczególnych przedsiębiorstwach.
2. Normy zużycia określone w jednostkach czasu (godziny) efektywnej pracy maszyny ustala się:
 - dla sit i manszonów odrębnie dla każdej maszyny z uwzględnieniem gatunku,
 - dla filców i suszników odrębnie dla każdej prasy i grupy suszącej z uwzględnieniem gatunku.
3. Podstawą ustalenia normy jest faktyczne zużycie:
 - sit, manszonów i filców w ciągu roku poprzedzającego jej ustalenie,
 - suszników — średnie zużycie w ostatnich dwóch latach poprzedzających jej ustalenie.

Nowa norma nie może być niższa od faktycznie osiągniętych wyników w okresach, o których mowa wyżej.
4. W skład komisji, o której mowa w ust. 1 wchodzi:
 - naczelny inżynier — jako przewodniczący,
 - kierownik działu produkcji,
 - kierownik działu zaopatrzenia,
 - kierownik działu zatrudnienia i płac,
 - przedstawiciel rady zakładowej.

§ 31

1. Na premię za oszczędne użytkowanie sit, manszonów, filców i suszników przeznaczona jest 25% efektywnie uzyskanej oszczędności na poszczególnych rodzajach odzieży maszynowej.
2. Premia, o której mowa w ust. 1 wypłacona jest poza planowanym funduszem płac, przy czym wypłaty zalicza się do wykonanego funduszu płac.

§ 32

Przy obliczaniu dla poszczególnych robotników premii przysługującej na podstawie postanowień niniejszego regulaminu stosuje się następujące współczynniki:

— maszynista maszyny papierniczej i kartonowej	— 1,0
— sterowniczy sita i filców	— 0,8
— susarz papieru i kartonu	— 0,8
— nawijacz papieru i kartonu	— 0,7
— smarownik	— 0,7

§ 33

Premia za oszczędne zużycie odzieży maszynowej oblicza się narastająco od początku roku, przy czym co kwartał może być wypłacona zaliczka na premie, nie przekraczająca 75% uzyskanej oszczędności.

Przy wypłacaniu zaliczek kwartalnych na poczet premii rocznej potrąca się wypłaty zaliczkowe dokonane w ubiegłym kwartale.

§ 34

Indywidualna premia roczna, wypłacona na podstawie niniejszego załącznika, nie może przekroczyć w stosunku rocznym dwumiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego.

§ 35

Wypłata premii według postanowień niniejszego załącznika następuje w drodze decyzji dyrektora przedsiębiorstwa po stwierdzeniu przez dział produkcji na podstawie dokumentacji podstawowej (karta sita lub filcu, data odłożenia itp.) oszczędności w zużyciu odzieży maszynowej oraz po sprawdzeniu prawidłowości obliczeń przez dział zatrudnienia i płac przedsiębiorstwa.

§ 36

Dyrektor przedsiębiorstwa może częściowo lub całkowicie pozbawić premii robotników, którzy na swoim stanowisku dopuścili się zaniedbań w pracy lub też spowodowali pogorszenie jakości produkcji przez używanie technologicznie zużytej i nieprzydatnej odzieży.

§ 37

Szczegółowe zasady obliczania wysokości premii i jej podziału pomiędzy uprawnionych robotników ustala Dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Celulozowo-Papierniczego.

Część III

ZASADY WYPŁACANIA DODATKÓW ZA WYSLUGĘ LAT W ELEKTROWNIACH PRZEMYSŁOWYCH

§ 38

Dodatek za wysługę lat w elektrowniach przemysłowych, według zasad ustalonych w części III niniejszego załącznika stosuje się w elektrowniach przedsiębiorstw przemysłowych.

§ 39

- 1) Ramowy wykaz stanowisk objętych prawem do dodatku oraz tabele dodatków kwotowych przysługujących zatrudnionym na tych stanowiskach pracownikom określa § 45 niniejszego załącznika.
- 2) Szczegółowy wykaz stanowisk uprawnionych do dodatku, w zależności od organizacji pracy w poszczególnych elektrowniach, określa Dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Celulozowo-Papierniczego w porozumieniu z Ministerstwem Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego oraz Zarządem Głównym Związku Zawodowego Chemików.
2. Wysokość dodatku pobieranego przez pracownika otrzymującego wynagrodzenie miesięczne nie ulega zmianie w przypadku podwyżki płacy zasadniczej w ramach tego samego lub równorzędnego stanowiska pracy.

W razie zmiany stanowiska i związanego z tym wzrostu płacy zasadniczej kwotę dodatku oblicza się według przedziału, w którym mieści się płaca zasadnicza pracownika w dniu objęcia nowego stanowiska pracy.

3. Robotnicy i pracownicy umysłowi, którzy przed wprowadzeniem w danym zakładzie reformy płac robotników i zmiany zasad stosowania dodatków za wysługę lat określonych w części III niniejszego załącznika nabyli prawa na podstawie dotychczas stosowanych zasad do dodatku w wysokości wyższej aniżeli ustalona w tabelach, o których mowa w ust. 1, zachowują prawo do dodatku w dotych-

czasowej wysokości kwotowej — do czasu pozostawania na danym stanowisku pracy lub nabycia uprawnień do wyższego wymiaru dodatku w związku z ilością przepracowanych lat.

§ 40

1. Pracownicy, którzy na skutek nieszczęśliwego wypadku w pracy po dniu 1 września 1954 r. utracili częściowo zdolność do pracy i w związku z tym zostali przeniesieni na stanowiska na których przysługuje dodatek za wysługę lat w elektrowniach przemysłowych w niższym wymiarze, zachowują prawo do dodatku w wysokości przysługującej przed przeniesieniem.
2. Pracownikom przeniesionym służbowo do elektrowni z centrali Ministerstwa Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego lub Zjednoczenia Przemysłu Celulozowo-Papierniczego zalicza się czas przepracowany w tych jednostkach do okresu pracy, stanowiącego podstawę przyznania dodatku za wysługę lat w elektrowni.

Wysokość dodatku określa się na zasadach obowiązujących w tej elektrowni, do której pracownik został przeniesiony.

§ 41

1. Dla uzyskania prawa do dodatku za wysługę lat w elektrowniach przemysłowych wymagane jest posiadanie ciągłości pracy w elektrowniach od dnia zatrudnienia w tych zakładach po wyzwoleniu do dnia 1 września każdego roku.
2. Przy ustalaniu ciągłości pracy w elektrowniach przemysłowych stosuje się przepisy z zakresu uprawnień do urlopu wypoczynkowego.
3. Przerwy w pracy spowodowane powołaniem pracownika — z zachowaniem stosunku pracy — do:
 - 1) pełnienia funkcji w radach narodowych, związkach zawodowych, organizacjach politycznych i innych organizacjach społecznych,
 - 2) służby wojskowej,
 - 3) szkolenia —nie przerywają ciągłości pracy i są wliczone do czasu pracy, uprawniającego do dodatku za wysługę lat.

§ 42

1. Dodatek za wysługę lat w elektrowniach przemysłowych przyznaje się pod warunkiem nienagannej pracy i przestrzegania przez pracownika dyscypliny pracy.
2. Pracownik, który w ciągu roku, za który ma nastąpić wypłata dodatku, opuścił bez należytego usprawiedliwienia jeden dzień pracy — traci 25% przypadającej do wypłaty kwoty dodatku, przy dwóch dniach nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy — 50%, a przy trzech i więcej dniach — 100% wymienionej kwoty.
3. W przypadku stwierdzenia zaniedbań lub niewłaściwego wykonywania powierzonych obowiązków, dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową obniża winnemu pracownikowi kwotę przypadającego za dany rok dodatku lub pozbawia go całkowicie tego dodatku.

§ 43

1. Dodatek za wysługę lat w elektrowniach przemysłowych wypłaca się w dniu 1 września każdego roku za okres obrachunkowy od dnia 1 sierpnia ubiegłego roku do dnia 31 lipca roku bieżącego.

2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 wypłaca zakład, w którym pracownik jest zatrudniony w czasie wypłaty dodatku.
3. Do obliczenia kwoty dodatku dla robotników przyjmuje się wszystkie przepracowane godziny oraz płatne godziny urlopowe i czas zwolnienia do prac społecznych.
4. Do obliczenia kwoty dodatku dla pracowników umysłowych przyjmuje się miesiące, za które pracownik otrzymał wynagrodzenie.

§ 44

Dodatki za wysługę lat w elektrowniach przemysłowych są zwolnione od podatku od wynagrodzeń i wszelkich innych obciążeń.

§ 45

1. Dodatek za wysługę lat na podstawie części III niniejszego załącznika otrzymują:
 - 1) zatrudnieni w elektrowniach przemysłowych:
 - a) robotnicy przy produkcji energii elektrycznej,
 - b) rzemieślnicy dyżurni elektrowni,
 - c) robotnicy przy obsłudze stacji rozdzielczej elektrowni,
 - d) robotnicy zatrudnieni stale w służbie remontowo-konserwacyjnej elektrowni,
 - e) robotnicy elektrowni w budowie,
 - f) robotnicy zatrudnieni w oddziałach remontu turbin i kotłów w Krapkowickich Zakładach Remontowo-Montażowych.
 - 2) Zatrudnieni w zarządzie przedsiębiorstwa:
 - a) główny energetyk,
 - b) inżynierowie i technicy w dziale głównego energetyka,
 - c) inżynierowie i technicy w dziale głównego mechanika, (gdy nie ma wyodrębnionego działu głównego energetyka) odpowiedzialni za sprawy elektrowni,
 - 3) a) pracownicy inżynieryjno-techniczni zatrudnieni w ruchu elektrowni przemysłowych,
 - b) pracownicy inżynieryjno-techniczni elektrowni w budowie,
 - c) pracownicy inżynieryjno-techniczni zatrudnieni w oddziałach remontu turbin i kotłów w Krapkowickich Zakładach Remontowo-Montażowych.
2. Robotnicy wymienieni w ust. 1 pkt 1) otrzymują dodatek według następujących godzinowych stawek kwotowych:

Staż pracy	Godzinowa kwota dodatku przysługująca przy poszczególnych kategoriach zaszerzgowania (w złotych)								
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX
5—10 lat	0,43	0,49	0,55	0,63	0,72	0,82	0,94	1,08	1,19
powyżej 10 lat	0,58	0,66	0,74	0,84	0,96	1,10	1,26	1,44	1,58

3. Pracownicy wymienieni w ust. 1 pkt 2) i 3) otrzymują dodatek według następujących miesięcznych stawek kwotowych:

Wynagrodzenie zasadnicze w złotych od — do	Miesięczna kwota dodatku w złotych	
	po 5—10 latach pracy	po 10 latach praca
1	2	3
do 900	85	110
901—1.100	105	140
1.101—1.300	125	170
1.301—1.500	145	195
1.501—1.700	170	225
1.701—1.900	190	250
1.901—2.100	210	280
2.101—2.300	230	310
2.301—2.500	250	335
2.501—2.700	275	365
2.701—2.900	295	390
2.901—3.100	315	420
3.101—3.300	335	450
3.301—3.500	355	475
3.501—3.700	380	505
3.701—3.900	400	530
3.901—4.100	420	560
4.101—4.300	440	590
4.301—4.500	460	615
4.501—4.700	485	645
4.701—4.900	505	670
powyżej 4.900	525	700

Załącznik opracowano na podstawie:

- Protokołu Dodatkowego nr 1 z dnia 26 września 1958 r. do Zbiorowego Układu Pracy.
- Protokołu Dodatkowego nr 38 z dnia 12 maja 1965 r. do Zbiorowego Układu Pracy.
- Protokołu Dodatkowego nr 41 z dnia 26 lutego 1966 r. do Zbiorowego Układu Pracy.

**ZASADY WYNAGRADZANIA ROBOTNIKÓW
ZATRUDNIONYCH W PRZEMYSLE PRZETWORÓW PAPIEROWYCH
I MATERIAŁÓW BIUROWYCH**

Część I

§ 1

Niniejsze zasady wynagradzania obejmują robotników zatrudnionych w zakładach pracy podległych Zjednoczeniu Przemysłu Przetworów Papierowych i Materiałów Biurowych.

§ 2

1. Dla robotników stosuje się następującą tabelę zasadniczych godzinowych stawek płac:

Kategoria taryfowa	Godzinowa stawka płac w złotych
I	4,00
II	4,70
III	5,40
IV	6,10
V	6,80
VI	7,50
VII	8,20

2. Dla niektórych robotników — wybitnych fachowców branży poligraficznej, metalowej oraz formowaczy obsługujących wytwórczości jajo-czarskie wynagradzanych według czasowo-premiowego systemu płac, posiadających najwyższe kwalifikacje zawodowe odpowiadające wymogom ustalonym w branżowych taryfikatorach kwalifikacyjnych i wykonywujących prace zaliczone do dwóch najwyższych kategorii, mogą być stosowane specjalne zasadnicze stawki płac w ramach ustalonych Uchwałą nr 367 Komitetu Ekonomicznego Rady Ministrów z 11 listopada 1963 r. tj. od 9,00 do 10,50 zł oraz 10,50 do 12,60 zł.

Wykaz stanowisk w poszczególnych branżach na których mogą być stosowane specjalne stawki płac oraz wysokość stawek określa odrębnie Minister Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego, w porozumieniu z Przewodniczącym Komitetu Pracy i Płac.

3. Dla robotników zatrudnionych w charakterze:
- a) portierów
 - b) dozorców
 - c) woźnych
 - d) szatniarzy
 - e) gońców
 - f) sprzątaczek pomieszczeń administracyjnych

g) łaziennych (bez palenia w piecach)

h) kuchennych (gotowanie napojów)

stosuje się jednolitą zasadniczą stawkę płac w wysokości 3,90 zł.

Zasady wynagradzania osób zatrudnionych przy piinowaniu (np. dozorców, portierów) określone zostały w załączniku nr 4 do Zbiorowego Układu Pracy.

§ 3

1. Robotnicy zaszeregowani są do poszczególnych kategorii taryfowych, ustalonych w tabeli zasadniczych godzinowych stawek płac w zależności od rodzaju pracy, do wykonania której zostali zatrudnieni oraz od posiadanych kwalifikacji.
2. Wymagania kwalifikacyjne określone są w taryfikatorze kwalifikacyjnym stanowiącym załącznik nr 3 do Zbiorowego Układu Pracy.

§ 4

Normy pracy ustala się i zatwierdza zgodnie z przepisami zawartymi w zarządzeniu nr 218 Ministra Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego z dnia 7 grudnia 1963 r.

§ 5

1. W odniesieniu do robotników wynagradzanych według akordowego systemu płac może być stosowana zachęta akordowa w wysokości od 10 do 20% zasadniczej godzinowej stawki płac robotnika.
2. Wysokość procentową zachęty akordowej dla poszczególnych zakładów (wydziałów, oddziałów) w granicach podanych w ust. 1 — ustala dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Przetworów Papierowych i Materiałów Biurowych w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Chemików.
3. Powiększona o ustaloną zachętę akordowa zasadnicza godzinowa stawka płac stanowi podstawę wyłącznie do wyliczania jednostkowych stawek (cen akordowych).

§ 6

1. Normy pracy dla poszczególnych operacji oraz ustalone na ich podstawie jednostkowe stawki (ceny) akordowe mogą być scalone dla części lub całości robót, stanowiąc podstawę do obliczenia zarobku akordowego zespołu robotników technologicznie i organizacyjnie ze sobą powiązanych.
2. Wynagrodzenie zespołu robotników zatrudnionych w systemie akordu zespołowego dzieli się na poszczególnych robotników proporcjonalnie do przepracowanego czasu przez każdego z nich w zespole oraz od kategorii osobistego zaszeregowania.

§ 7

Zarobek robotników wynagradzanych według systemu akordowego w przypadku niewykonania norm pracy w 100% oblicza się proporcjonalnie do osiągniętej wydajności pracy bez zagwarantowania stawki płac — wynikającej z osobistego zaszeregowania.

§ 8

1. Dla robotników wynagradzanych w systemie czasowo-premiowym tworzy się w ramach planowanego funduszu płac przedsiębiorstwa — fundusz premii w wysokości do 30 % płac zasadniczych tych robotników.
2. Wysokość funduszu premiowego dla poszczególnych przedsiębiorstw w ramach określonych w ust. 1 ustala dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Przetworów Papierowych i Materiałów Biurowych, w uzgodnieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Chemików.
3. Ramowe zasady premiowania robotników zatrudnionych w czasowo-premiowym systemie płac określa część II-A niniejszego załącznika.

§ 9

1. W poszczególnych przedsiębiorstwach dla robotników wynagradzanych wg akordowego systemu płac, wykonujących produkcję, w której parametry jakościowe mają szczególne znaczenie, może być wprowadzona za zgodą Ministra Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego — premia za jakość produkcji w wysokości do 20 % zasadniczej godzinowej stawki płac wynikającej z osobistego zaszeregowania.
2. Ramowe zasady premiowania za jakość określa część II-B niniejszego załącznika.

§ 10

1. Dyrektor przedsiębiorstwa ma prawo powierzyć wykwalifikowanym robotnikom — niezależnie od ich normalnych czynności wynikających z umowy o pracę — pełnienie dodatkowo czynności brygadzysty.
2. Stanowiska brygadzystów mogą być tworzone tylko wówczas, kiedy zachodzi konieczność kierowania zespołem co najmniej 5 robotników zgodnie z wymogami procesu produkcyjnego i warunkami organizacyjnymi stanowiska pracy.
3. Do podstawowych obowiązków brygadzystów należy kierowanie i nadzorowanie pracy zespołu robotników związanych procesem technologicznym z pracą brygadzystów oraz przyjmowanie i rejestrowanie produkcji wykonywanej przez tych robotników.
4. Wielkość zespołu (brygady) w zależności od warunków organizacyjnych i technologicznych ustala dyrektor przedsiębiorstwa.
5. Robotnikom pełniącym funkcję brygadzysty przysługuje z tego tytułu dodatek w wysokości do 20 % stawki płac wynikającej z osobistego zaszeregowania — niezależnie od wynagrodzenia otrzymywanego za wykonaną pracę.

Procentową wysokość dodatku za prowadzenie brygady ustala dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową, w zależności od wielkości brygady i charakteru wykonywanych prac.

6. Powierzenie czynności brygadzysty winno być dokonane na piśmie z równoczesnym podaniem zakresu czynności i procentowej wysokości związanego z tym dodatku.
7. Dodatek przysługuje brygadzystom tylko za godziny przepracowane w charakterze brygadzysty.

§ 11

1. Robotnikom zatrudnionym na stanowiskach maszynistów maszyn drukarskich, obsługujących dodatkowo maszyny, przysługują następujące dodatki:

- a) za obsługę dodatkowej maszyny arkuszowej — w wysokości 30 % godzinowej zasadniczej stawki płac,
 - b) za obsługę dodatkowej maszyny dociskowej bez samonakładacza — w wysokości 12 % zasadniczej godzinowej stawki płac,
 - c) za obsługę dodatkowej maszyny dociskowej z samonakładaczem — w wysokości 15 % zasadniczej godzinowej stawki płac.
2. Obsługiwanie dodatkowych maszyn drukarskich, o których mowa w ust. 1 może być stosowane w wyjątkowych przypadkach, w uzgodnieniu z właściwym Zarządem Okręgu Związku Zwodowego Chemików. Ustala się, że dodatkowo może być obsługiwana tylko jedna maszyna arkuszowa lub dwie dociskowe.

§ 12

1. Wykaz zawodów uprawnionych do dodatków za prace wykonywaną w warunkach szkodliwych i uciążliwych oraz ich wymiar określa załącznik nr 11 do Zbiorowego Układu Pracy.
2. Dodatki o których mowa w ustępie 1 mogą być wypłacane robotnikom wykonującym na halach roboty remontowo-naprawcze tych maszyn i urządzeń, których obsługa uprawniająca jest do otrzymywania dodatków za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych i uciążliwych.

§ 13

1. Za postoje za które robotnik otrzymuje wynagrodzenie uznaje się przerwy w pracy powstałe bez winy robotnika, nie krótsze jednak niż 1-godzinne.
2. Jeżeli postoje w pracy zostały spowodowane brakiem dostawy do przedsiębiorstwa energii lub gazu i trwały nie krócej niż 15 minut jednorazowo i łącznie w ciągu 8 godzin nie mniej niż 1 godzinę — robotnicy za postoje w pracy z tego tytułu otrzymują wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszeregowania.

Za postoje w pracy wynikłe nie z winy robotnika, a spowodowane innymi przyczynami i trwające jednorazowo krócej jak 1 godzinę, robotnik który w tym czasie nie podjął wyznaczonej mu pracy zastępczej — wynagrodzenia nie otrzymuje.

Za okres postoju nie z winy robotnika trwający jednorazowo dłużej niż 1 godzinę, robotnik który zgłosił postój, a nie powierzono mu pracy zastępczej, otrzymuje za ten okres wynagrodzenie wynikające z kategorii osobistego zaszeregowania.

§ 14

Zasady wynagradzania określone niniejszym załącznikiem nie mają zastosowania do:

1. Pracowników samochodowych, straży przeciwpożarowej, straży przemysłowej uzbrojonej i nieuzbrojonej oraz służby dozorowania.
2. Robotników w okresie nauki zawodu, przyuczania do określonej pracy i wstępnego stażu pracy w stosunku do robotników młodocianych oraz do robotników po ukończeniu 18 lat, kontynuujących naukę zawodu na zasadach obowiązujących pracowników młodocianych.

3. W stosunku do robotników, o których mowa w ust. 2 obowiązują stawki plac, które obowiązywały do 3.XII.1963 r. tj.:

Kategoria taryfowa	godzinowa stawka plac w zł
I	2,60
II	2,70
III	2,90

Część II

ZASADY PREMIOWANIA ROBOTNIKÓW ZATRUDNIONYCH W PRZEMYSŁE PRZETWORÓW PAPIEROWYCH I MATERIAŁÓW BIUROWYCH

- A. Ramowe zasady premiowania robotników zatrudnionych w czasowo-premiowym systemie pracy.

§ 15

1. Robotnicy zatrudnieni w czasowo-premiowym systemie plac — oprócz wynagrodzenia zasadniczego — otrzymują premie za spełnienie warunków określonych w szczegółowych zakładowych regulaminach premiowania.
2. Premie, o której mowa w ust. 1 wypłaca się w okresach miesięcznych w ramach planowanego dla przedsiębiorstwa funduszu premiowego.
3. Wysokość planowanego funduszu premiowego obliczanego od plac zasadniczych pracowników wynagradzanych wg systemu czasowo-premiowego ustala Dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Przetworów Papierowych i Materiałów Biurowych.

Wysokość procentowa funduszu premiowego dla poszczególnych przedsiębiorstw nie może przekraczać 30% płacy zasadniczej robotników wynagradzanych wg systemu czasowo-premiowego.

§ 16

1. Wysokość premii indywidualnej wypłacanej z funduszu premiowego, o którym mowa w § 15 nie może przekroczyć:
 - dla robotników odpowiadających za prawidłowe prowadzenie procesu produkcyjnego, dla wykwalifikowanych rzemieślników 40% płacy zasadniczej oraz dla robotników transportu zewnętrznego i wewnętrznego 40% płacy zasadniczej,
 - dla pozostałych robotników 30% płacy zasadniczej z tym, że w wyjątkowych i uzasadnionych przypadkach premia ta dla robotników zatrudnionych w laboratoriach i w służbie kontroli technicznej może wynosić za zgodą Dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Przetworów Papierowych i Materiałów Biurowych — do 40% płacy zasadniczej.
2. Procentową wysokość maksymalnej, indywidualnej premii dla poszczególnych grup robotników, przy uwzględnieniu powyższych postanowień, ustala Dyrektor Zjednoczenia Przemysłu Przetworów Papierowych i Materiałów Biurowych w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Chemików.

3. Nastawiaczom maszyn zaszeregowanym do kat. VI i VII, brakarzom zaszeregowanym do kat. VI, robotnikom zatrudnionym przy produkcji poligraficznej zaszeregowanym do kat. VI i VII oraz robotnikom narzędziowni i warsztatów remontowo-naprawczych zaszeregowanych do kat. VI i VII, wynagradzanym według systemu czasowo-premiowego, mogą być przyznane za szczególne osiągnięcia w pracy — w ramach zatwierdzonego funduszu premiowego — indywidualne premie w wysokości do 50% ich płacy zasadniczej.

§ 17

1. Dyrektor przedsiębiorstwa może w ramach posiadnego funduszu premiowego robotników zatrudnionych w systemie czasowo-premiowym przyznać indywidualnie premie w granicach do 10% robotnikom zatrudnionym w czasowym systemie płac, w przypadku ich szczególnego wyróżnienia się w pracy.
2. Premie oblicza się w procentach od płacy zasadniczej wynikającej z osobistego zaszeregowania bez żadnych dodatków, a więc także bez przewidzianych dodatków za obsługę dodatkowych maszyn za wszystkie godziny przepracowane w danym miesiącu obliczeniowym w systemie czasowo-premiowym.

§ 18

Ustala się następujące ramowe kryteria premiowania dla poszczególnych grup robotników wynagradzanych w systemie czasowo-premiowym, od spełnienia których uzależnia się przyznania i wysokość premii:

1. Dla robotników zatrudnionych w warsztatach konserwacyjno-remontowo-naprawczych, narzędziowniach, siłowniach i kotłowniach:
- a) terminowe i jakościowe wykonanie planów remontów kapitalnych, średnich i bieżących oraz konserwacji,
 - b) utrzymania w pełnej gotowości eksploatacyjnej nadzorowanych maszyn i urządzeń,
 - c) terminowe wykonanie innych prac i usług zleconych przez bezpośredniego zwierzchnika,
 - d) wykonanie zadań w zakresie dostarczania pary i energii w stopniu zapewniającym ciągłość pracy zakładu.
 - e) utrzymanie się w normach zużycia paliw i energii.
2. Dla robotników zatrudnionych na stanowiskach nastawiaczy maszyn i urządzeń:
- a) terminowe nastawianie, przestawianie i przygotowywanie powierzchni do obsługi maszyn i urządzeń produkcyjnych oraz usuwanie drobnych usterek powodujących przestoje,
 - b) wykonanie planu produkcji przez obsługiwany zespół maszyn i urządzeń, względnie wydział lub oddział produkcyjny,
 - c) właściwa i systematyczna konserwacja maszyn i urządzeń.
3. Dla robotników transportu zewnętrznego i wewnętrznego:
- a) wykonanie zadań w zakresie za i wyładunków,
 - b) terminowy za- i wyładunek wagonów,
 - c) wykonanie prac przeładunkowych w taki sposób, aby surowce i wyroby gotowe nie uległy uszkodzeniu lub zniszczeniu,
 - d) rytmiczna dostawa i odbiór surowców, półfabrykatów i wyrobów gotowych do i od stanowisk roboczych,
 - e) właściwa eksploatacja i konserwacja urządzeń transportowych.

§ 19

Decyzje o przyznaniu premii i jej wysokości dla poszczególnych robotników podejmuje dyrektor przedsiębiorstwa na wniosek kierowników właściwych komórek lub mistrzów, w uzgodnieniu z radą zakładową.

§ 20

W przypadku stwierdzenia niewłaściwego używania przez robotników narzędzi, maszyn, urządzeń, materiałów, nie przestrzegania przepisów bhp i innych uchybień — dyrektor przedsiębiorstwa w porozumieniu z radą zakładową ma obowiązek pozbawić winnego robotnika częściowo lub całkowicie przysługującej mu premii niezależnie od kar wynikających z obowiązujących regulaminów pracy.

§ 21

Na podstawie niniejszych ramowych zasad premiowania, przedsiębiorstwa w porozumieniu z radami zakładowymi opracowują szczegółowe zakładowe regulaminy premiowania.

Szczegółowe regulaminy premiowania podlegają zatwierdzeniu przez Dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Przetworów Papierowych i Materiałów Biurowych.

B. Ramowe zasady premiowania robotników zatrudnionych w akordowym systemie pracy.

§ 22

1. Premiowanie za jakość produkcji robotników zatrudnionych w akordowym systemie wynagradzania może być stosowane tylko w tych przedsiębiorstwach, które uzyskują zgodę Ministra Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego na stosowanie tej premii.
2. Maksymalną procentową wysokość premii za jakość produkcji dla poszczególnych przedsiębiorstw ustala Minister Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego, z tym, że premia ta nie może być wyższa niż 20% zasadniczej godzinowej stawki płac wynikającej z osobistego zaszergowania.
3. Premię za jakość produkcji przyznaje robotnikom dyrektor przedsiębiorstwa na podstawie zakładowego regulaminu premiowania.
4. Premię za jakość produkcji wypłaca się w okresach miesięcznych.
5. Premię oblicza się od płacy zasadniczej wynikającej z osobistego zaszergowania.

§ 23

1. Premia za jakość produkcji może być wypłacona w pełnym wymiarze jeżeli w okresie którego wypłata dotyczy przedsiębiorstwo nie otrzymało uznanych reklamacji na produkowane wyroby.
2. W przypadku otrzymania reklamacji i ich uznania — premia za jakość produkcji ulega zmniejszeniu w zależności od procentowego udziału wartości uznanych reklamacji w stosunku do wartości produkcji asortymentów, na które wpłynęła reklamacja.

3. Ustala się następujące wysokości premii za jakość produkcji w zależności od wartości reklamacji według cen zbytu.

**Procentowy udział
wartości reklamacji**

wysokość premii

0 %	pełna przysługująca premia
do 1 %	90 % przysługującej premii
powyżej 1 % do 2 %	85 % " "
" 2 % do 3 %	75 % " "
" 3 % do 4 %	55 % " "
" 4 % do 5 %	30 % " "
" 5 %	premia nie przysługuje

4. Zmniejszeń premii dokonywać należy w miesiącu, w którym uznana została reklamacja niezależnie od okresu wykonywania zareklamowanej produkcji i wpłynięcia reklamacji.

§ 24

1. Premię zmniejsza się według zasad podanych w § 23 tym pracownikiem akordowym, którzy zatrudnieni są na stanowiskach lub przy operacjach na których powstały wady produkcji powodujące reklamacje.
2. W razie braku możliwości ustalenia stanowisk lub operacji, na których powstały wady w produkcji powodujące reklamacje — premię za jakość należy zmniejszyć zgodnie z zasadami podanymi w § 23 wszystkim robotnikom akordowym zatrudnionym przy wykonywaniu reklamowanych asortymentów.

§ 25

1. Na podstawie niniejszych ramowych zasad premiowania, po uzyskaniu przez przedsiębiorstwo zgody Ministra Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego na zastosowanie premii za jakość produkcji, Dyrekcja przedsiębiorstwa w porozumieniu z Radą Zakładową opracowuje zakładowy regulamin premiowania.
2. Zakładowe regulaminy o których mowa w ust. 1 podlegają zatwierdzeniu przez dyrektora Zjednoczenia Przemysłu Przetworów Papierowych i Materiałów Biurowych.

Załącznik opracowano na podstawie:

- Protokołu Dodatkowego nr 33 z dnia 7 grudnia 1963 r. do Zbiorowego Układu Pracy
- Protokołu Dodatkowego nr 42 z dnia 21 marca 1966 r. do Zbiorowego Układu Pracy
- Załącznik nr 1 (§ 3) do Zbiorowego Układu Pracy.

Załącznik nr 3

**WYKAZ OBOWIĄZUJĄCYCH TARYFIKATORÓW
KWALIFIKACYJNYCH DLA ROBOTNIKÓW**

1. Taryfikator kwalifikacyjny robotników zatrudnionych w przemyśle celulozowo-papierniczym wydany w dniu 12 maja 1965 r.
2. Taryfikator kwalifikacyjny robotników zatrudnionych w przemyśle przetworów papierowych i materiałów biurowych wydany w dniu 7 grudnia 1963 r.

ZASADY WYNAGRADZANIA OSÓB ZATRUDNIONYCH PRZY PILNOWANIU

1. Za zatrudnionych przy pilnowaniu uznaje się:
 - a) osoby pilnujące całości bezpieczeństwa budynku, urządzeń i ruchomości,
 - b) odźwiernych, portierów, dozorców bram i przejazdów, dozorców i stróżów placowych.
2. Czas pracy osób wymienionych w punktach a i b może wynosić do 12 godzin na dobę.
3. Przy pracy na dwie zmiany w ciągu doby przesuwanie zmian winno następować nie rzadziej niż co 14 dni.
4. a) Osoby wymienione w punktach a i b ustępu 1 otrzymują za 8-godzinne pilnowanie (w soboty 6-godzinne pilnowanie) następujące stawki godzinowe:
 - 4,20 zł — zatrudnieni w zakładach pracy przemysłu celulozowo-papierniczego,
 - 3,90 zł — zatrudnieni w zakładach pracy przemysłu przetworów papierowych i materiałów biurowych.
 Za każdą godzinę ponad 8 godzin na dobę pilnowania (względnie ponad 6 godzin w sobotę) osoby te otrzymują oprócz płacy należnej im jak wyżej, dodatek wynoszący 10 % należnej płacy.
 - b) W warunkach szczególnej odpowiedzialności wynagrodzenie podane w pkt. a) może być podwyższone o 10 %.
5. Osoby zatrudnione przy pilnowaniu nie otrzymują dodatków za pracę w niedziele i święta. Otrzymują jednak wolny dzień w tygodniu. Wolny dzień winien co najmniej raz na trzy tygodnie wypadać w niedzielę.

Załącznik opracowano na podstawie:

- Załącznika nr 8 g do Zbiorowego Układu Pracy
- Protokołu Dodatkowego nr 33 z dnia 7 grudnia 1963 r. do Zbiorowego Układu Pracy
- Protokołu Dodatkowego nr 38 z dnia 12 maja 1965 r. do Zbiorowego Układu Pracy

ZASADY WYNAGRADZANIA NIEUZBROJONYCH STRAŻNIKÓW PILNUJĄCYCH MIENIA ZAKŁADÓW PRACY

§ 1

1. Nieuzbrojonym strażnikom pilnującym mienia zakładów pracy przysługuje wynagrodzenie według następujących stawek płac: (p. tabela na str. 69).
2. Za normalną pracę w nocy od godziny 22 do godziny 6 przysługuje dodatek nocny w wysokości 10 % od płacy zasadniczej.
3. Dodatki lokalne nie przysługują ponieważ zostały włączone do stawek płac.

Lp.	Stanowisko	Stawka godzinowa w złotych
1.	Strażnik	2,60
2.	St. strażnik	2,70
3.	Dowódca warty	3,00

§ 2

1. Czas pracy strażników wynosi 46 godzin tygodniowo (8 godzin dziennie a w soboty 6 godzin).
2. Na wniosek strażników może być stosowany następujący harmonogram pracy: 12 godzin pracy i 24 godziny wolne.
Przy tym harmonogramie czas pracy nie może przekraczać 240 godzin miesięcznie łącznie z pracą w niedziele.
Należy stosować zasadę, że wolny dzień w tygodniu powinien obowiązkowo przypadać raz na trzy tygodnie w niedziele.
3. Za prace w godzinach nadliczbowych przysługuje wynagrodzenie z dodatkiem za godziny nadliczbowe wg art. 16 ustawy z dnia 18 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz. U. z 1933 r. nr 94, poz. 734 z późniejszymi zmianami).
4. Przy pracy według harmonogramu — 12 godzin pracy i 24 godziny wolne, za pracę w godzinach nadliczbowych uważa się pracę przekraczającą czas pracy, wynikający z normalnego rozkładu zajęć i wynoszącą ponad 46 godzin tygodniowo.

§ 3

Powyższe zasady nie mają zastosowania do pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu (oddźwiernych, portierów, dozorców bram i przejazdów, dozorców i stróżów placowych), których zasady wynagradzania określa załącznik nr 4 do Zbiorowego Układu Pracy.

Załącznik opracowano na podstawie:
— Załącznika nr 3b do Zbiorowego Układu Pracy.

Załącznik nr 6

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH W UZBROJONYCH STRAŻACH PRZEMYSŁOWYCH

§ 1

1. Pracownicy straży otrzymują wynagrodzenie w zależności od zajmowanych stanowisk i systemu zatrudnienia.
2. Ustala się następującą tabelę stanowisk i wynagrodzenia zasadniczego:

Lp.	Stanowisko	Zasadnicze wynagrodzenie miesięczne przy systemie zatrudnienia	
		8 godzin służby na 16 godzin wolnych	12 godzin służby na 24 godzin wolnych
1.	Komendant		
	Oddział I kat.	1.400—1.900	—
	„ II „	1.300—1.750	—
	„ III „	1.100—1.600	—
	„ IV „	1.000—1.400	—
2.	Z-ca Komendanta		
	Oddział I kat.	1.200—1.650	—
	„ II „	1.050—1.450	—
	„ III „	950—1.300	—
3.	Dowódca warty		
	Oddział I i II kat.	850—1.150	1.170—1.590
	„ III i IV „	800—1.100	1.100—1.520
4.	1) Starszy wartownik	750— 950	1.030—1.310
	2- Wartownik	700— 850	970—1.170
	3- Młodszy wartownik	650— 750	890—1.030

3. Pracownik może być zaszerogowany na stanowisko wartownika w zasadzie po co najmniej rocznym stażu pracy na stanowisku młodszego wartownika, a na stanowisko starszego wartownika — w zasadzie po co najmniej dwuletnim stażu pracy na stanowisku wartownika.

W wyjątkowych, uzasadnionych przypadkach pracownik może być przeszerogowany na wyższe stanowisko bez odbywania pełnego wymagane go stażu pracy — na podstawie decyzji kierownika jednostki nadrzędnej.

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

§ 2

- Zakładowe oddziały straży w zależności od ich liczebności, zalicza się do kategorii:
 - I przy ilości ponad 100 pracowników straży
 - II „ „ od 51 — 100 „ „
 - III „ „ od 26 — 50 „ „
 - IV „ „ do 26 pracowników straży.
- Oddział straży w zakładzie o szczególnym znaczeniu dla gospodarki narodowej może być zaliczony do bezpośrednio wyższej kategorii oddziałów straży na wniosek kierownika zakładu, uzgodniony z kierownikiem jednostki nadrzędnej za zgodą Głównego Inspektora Ochrony Przemysłu.

§ 3

1. Liczebność oddziału straży określa kierownik zakładu pracy po uzyskaniu zgody jednostki nadrzędnej w porozumieniu z Wojewódzkim Inspektorem Ochrony Przemysłu.
2. Ilość stanowisk funkcyjnych w każdym oddziale straży w zależności od jego kategorii ustala się następująco:

Kategoria oddziału	Maksymalna ilość stanowisk funkcyjnych		
	komendant oddziału	Z-ca komendanta oddziału	dowódca warty
I	1	1	3
II	1	1	3
III	1	1	3
IV	1	×	2

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

§ 4

Komendantom Straży Przemysłowej ich zastępcom i dowódcom wart przysługuje dodatek za posiadane wykształcenie średnie w wysokości 150 zł miesięcznie.

Dodatek ten jest wolny od podatku od wynagrodzeń.

§ 5

1. Pracownikom straży przysługuje dodatek za nieprzerwany okres pracy w straży przemysłowej w jednym zakładzie pracy w wysokości 5% zasadniczego wynagrodzenia po 5 latach pracy
10% " " "10 " "
2. Nieprzerwany okres pracy, o którym mowa w ust. 1 liczy się od dnia 1 maja 1950 roku.
3. Dodatek może być wypłacany rocznie lub miesięcznie. Decyzja w tej sprawie należy do kierownika zakładu pracy.
4. Dodatek jest wolny od podatku od wynagrodzeń.
5. Pracownik straży przemysłowej nie traci ciągłości pracy wymaganej przy przyznaniu dodatku, jeżeli ciągłość tę zachował zgodnie z obowiązującymi przepisami w zakresie uprawnień urlopowych.

§ 6

1. Pracownikom zatrudnionym w zakładach specjalnych „S” przysługuje dodatek w wysokości 10% zasadniczego wynagrodzenia miesięcznego.
2. Wartownikom, st. wartownikom — przewodnikom psów przysługuje dodatek w wysokości 200 zł miesięcznie za opiekę nad psem.

§ 7

1. Pracownik, który w myśl przepisów obowiązujących przed wejściem w życie niniejszych zasad nabył prawo do dodatku za wysługę lat w kwocie wyższej aniżeli wynikająca z przepisu § 5 ust. 1, zachowuje prawo do dodatku w dotychczasowej kwocie.
2. Pracownik, który w myśl przepisów obowiązujących przed wejściem w życie niniejszych zasad pobierał dodatek za wysługę lat z tytułu 2 lat pracy, zachowuje prawo do tego dodatku w kwocie dotychczasowej — do czasu nabycia prawa do dodatku w myśl przepisów § 5, ust. 1 niniejszych zasad.

§ 8

Pracownikom uzbrojonej straży przemysłowej, którzy nie zajmują kierowniczych stanowisk, można wypłacać za czas obowiązkowego szkolenia odbywającego się poza harmonogramem służby, wynagrodzenie w wysokości należnej za pracę w godzinach nadliczbowych. Czas szkolenia opłacanego w ten sposób nie może wynosić jednorazowo więcej niż 2 godziny i przekraczać osiem godzin w miesiącu.

§ 9

1. Pracownicy straży mogą być zatrudnieni według jednego z następujących systemów zatrudnienia:
 - 1) 8 godzin służby i 16 godzin wolnych od służby
 - 2) 12 " " " " 24 " " " "
2. Przy systemie zatrudnienia wymienionym w ust. 1 pkt 1 pracownikom przysługuje 1 dzień w tygodniu wolny od służby. Dzień ten co trzy tygodnie przypadać powinien w niedzielę.
3. Przy systemie zatrudnienia wymienionym w ust. 1, pkt 2) dzień wolny nie przysługuje, z tym, że harmonogram służby należy tak ustalić, aby 24 godziny wolne od służby przypadały raz na trzy tygodnie w niedzielę.

§ 10

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

§ 11

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

§ 12

Za pracę nocną, wykonywaną od godz. 22.00 do godziny 6.00 pracownicy straży otrzymują dodatek nocny w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego.

§ 13

1. Pracownikom straży przemysłowej otrzymującym wynagrodzenie w miesięcznym systemie plac przysługuje za pracę w dzień świąteczny nie będący niedzielą tylko sam dodatek do wynagrodzenia przewidziany w art. 16 ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu (bez wynagrodzenia zasadniczego).

Dodatek ten nie przysługuje, jeżeli pracownik na podstawie porozumienia stron (tj. zakładu pracy i pracownika) otrzyma w zamian za pracę w dzień świąteczny nie będący niedzielą — inny dzień wolny w tygodniu.

2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 należy obliczać zgodnie z zasadami podanymi w § 14 niniejszych zasad wynagradzania.

3. Postanowienia zawarte w ustępach 1 i 2 nie dotyczą komendantów i zastępców komendantów straży przemysłowej, ponieważ stanowiska te zaliczane są do stanowisk kierowniczych.

Wynagrodzenie pracowników zajmujących stanowiska kierownicze za pracę w dni świąteczne uregulowane jest w art. 16 a. ust. 4 ustawy o czasie pracy w przemyśle i handlu.

§ 14

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

- 1) przy systemie wymienionym w § 9 ust. 1 pkt 1 przez 200 godzin,
- 2) przy systemie wymienionym w § 9 ust. 1 pkt 2 przez 276 godzin.

§ 15

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

§ 16

Obowiązujące przepisy w sprawie umundurowania dla pracowników straży przemysłowej, określa uchwała nr 868 Prezydium Rządu z dnia 14 listopada 1953 r.

Załącznik opracowano na podstawie:

- Protokołu Dodatkowego nr 23 z dnia 6 lipca 1961 r. do Zbiorowego Układu Pracy
- Protokołu Dodatkowego nr 27 z dnia 15 lutego 1962 r. do Zbiorowego Układu Pracy

**ZASADY ZATRUDNIENIA I WYNAGRODZENIA
CZŁONKÓW KORPUSU TECHNICZNEGO POŻARNICTWA
(K.T.P.) ZATRUDNIONYCH W RESORTOWYCH
JEDNOSTKACH OCHRONY PRZECIWOPOŻAROWEJ**

C z ę ś ć I

§ 1

1. Członkowie Korpusu Technicznego Pożarnictwa otrzymują uposażenie zasadnicze według grup uposażenia przewidzianych dla poszczególnych stanowisk oraz według stopni służbowych.
2. Tabela stanowisk, kwalifikacji i grup uposażenia określona jest w części II niniejszych zasad.
3. Zasady i tryb kwalifikowania członków Korpusu Technicznego Pożarnictwa na stanowiska przewidziane w tabeli o której mowa w ustępie 2 określa instrukcja podana w części III niniejszych zasad.
4. Kwoty stawek uposażenia dla poszczególnych grup wynoszą:

Grupa uposażenia	Jednostki na terenie m. st. Warszawy, m. Łodzi i Katowic			Jednostki na pozostałym terenie		
	stawki miesięczne w systemie zatrudnienia			stawki miesięczne w systemie zatrudnienia		
	codziennie	12 × 24	24 × 24	codziennie	12 × 24	24 × 24
IV	1.840	—	—	1.700	—	—
V	1.630	—	—	1.500	—	—
VI	1.490	—	—	1.370	—	—
VII	1.330	—	—	1.250	—	—
VIII	1.240	1.670	1.980	1.150	1.550	1.840
IX	1.130	1.520	1.800	1.040	1.400	1.660
X	1.020	1.370	1.630	950	1.280	1.520
XI	900	1.280	1.520	850	1.150	1.360
XII	850	1.210	1.440	800	1.080	1.280

5. Kwoty stawek uposażenia według posiadanego stopnia wynoszą:

Stopień służbowy	Miesięcznie złotych
kapitan-szef	1.100
starszy kapitan	900
kapitan	700
młodszy kapitan	550
aspirant-starszy aspirant	450
starszy ogniomistrz	350
ogniomistrz	300
młodszy ogniomistrz	250
sekcyjny	200
starszy strażak	150
strażak	100

§ 2

1. Członkowie Korpusu Technicznego Pożarnictwa, którzy pełnią służbę w wymiarze godzin obowiązujących w danym zakładzie pracy a poza tym pełnią służbę operacyjną (pełnienie służby inspekcyjnej, dyżury i udział w akcjach ratowniczych) otrzymują dodatek w wysokości 20% uposażenia miesięcznego tj. od uposażenia grupowego łącznie z uposażeniem od stopnia.
2. Pracownicy zawodowych zakładowych straży pożarnych mogą pełnić służbę w systemie 12 godzin służby i 24 godziny wolne od służby lub w systemie 24 godziny służby i 24 godziny wolne od służby.
3. Pracownicy wymienieni w ustępie 2, którzy pełnią służbę w systemie 24 godzin służby i 24 godziny wolne od służby, otrzymują dodatkowo w miesiącu 48 godzin wolnych od służby.

§ 3

1. Pracownicy zawodowych zakładowych straży pożarnych, pełniący służbę w Wydziałach, w których występują szkodliwe dla zdrowia warunki pracy, otrzymują w przypadkach, gdy czas ich służby na tych wydziałach wynosi bez przerwy co najmniej 4 godziny — dodatek w wysokości, jaki przysługuje na danych wydziałach.
2. Dodatki zatwierdza Dyrektor Zjednoczenia w porozumieniu z Zarządem Głównym Związku Zawodowego Chemików.
3. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 wypłacany jest tylko za przepracowane faktycznie godziny w warunkach szkodliwych.

§ 4

1. Pracownicy zawodowych zakładowych straży pożarnych zatrudnieni w charakterze kierowców — mechaników i kierowców pojazdów mechanicznych straży pożarnych mogą otrzymać poza uposażeniem dodatek w wysokości 100 zł, 150 zł i 200 zł za utrzymanie w pełnej gotowości pojazdów i sprzętu motorowego straży pożarnych.
2. Szczegółowe przepisy w sprawie przyznawania dodatków, o których mowa w ust. 1, podane są w Zarządzeniu nr 47 Ministra Spraw Wewnętrznych z dnia 19 marca 1959 r.

§ 5

1. Członkowie Korpusu Technicznego Pożarnictwa mają prawo do nagród zakładów pracy, w których pełnią służbę na zasadach określonych dla pracowników tych zakładów.
2. Członkowie K.T.P. zachowują prawo do deputatów i innych świadczeń zakładów pracy, w których pełnią służbę o ile prawo takie nabyli na podstawie obowiązującego Zbiorowego Układu Pracy.

Część II

§ 6

Tabela stanowisk, kwalifikacji i grup uposażenia

Lp.	Stanowisko	Wyszkolenie zawodowe	Ilość lat Prakt. zaw.	Etat stopnia służbowego	Grupa uposażenia
1	2	3	4	5	6
Jednostki ochrony przeciwpożarowej w zjednoczeniach i centralach handlowych					
1.	St. inspektor ochrony przeciwpożarowej	— oficerskie wykszolenie kwalifikac. i specj. — wyższe wykształc. techniczne, ekonomiczne lub prawnicze	3	kapitan	VII-IV
2.	Inspektor ochrony	— średnie wykształcenie — oficerskie wykszolenie kwalifik. — średnie wykształcenie	6 3	kapit. szef ml. kapit.	VII-V
Jednostki ochrony przeciwpożarowej w zakładach pracy					
3.	Młodszy inspektor ochrony przeciwpożarowej	— oficerskie wykszolenie kwalifikacyjne — śr. wykształ.	2	aspirant kapitan	VIII-VI
4.	Kierownik ochrony przeciwpożarowej	— podoficerskie wykszolenie kwalifikacyjne i specjalizujące — podstawowe wykształcenie	6	ogniomistrz st. ogniom.	X-VII

1	2	3	4	5	6
Zawodowe straże pożarne					
5.	Komendant zawodowej straży pożarnej II kategorii	— oficerskie wykszolenie kwalifikacyjne i specjalne — wyższe wykształ. techn. ekonomicz. lub prawnicze średnie wyksz.		kapitan	VI-IV
6.	Komendant zawodowej straży poż. III kat. zast. komendanta zaw. straży poż. II kat.	— oficerskie wykszolenie kwalifikacyjne i specjali. — średnie wykształcenie	4 8	kapitan-szef	
7.	Z-ca Komendanta straży poż. III kat. oficer w komendzie zawodowej straży pożarnej II kategorii	— oficerskie wykszolenie kwalifikacyjne — średnie wykształcenie	6	st. kapitan	VII-V
8.	Komendant Zaw. straży poż. IV kat. d-ca oddz. zawodowej straży pożarnej III kat.	— oficerskie wykszolenie kwalifikacyjne — średnie wykształcenie		aspirant	VIII-VI
9.	Młodszy oficer	— oficerskie wykszolenie kwalifikacyjne — średnie wykształcenie	4	kapitan	VIII-VI
10.	Starszy podoficer w komendzie zaw. straży pożarnej	— podof. wykszolenie kwalifikacyjne i specjalizujące — podstawowe wykształcenie	3	mł. kapitan	VIII-VI
11.	Szef zmiany, kierowca mechanik, kierownik centrali alarmowej	— podofic. wykszolenie kwalifikacyjne i specjalizuj. — podstawowe wykształcenie		aspirant mł. kapitan	X-IX
			5	ogniomistrz st. ogniom.	XI-X
			4	selekcyjny st. ogniom.	XI-X

1	2	3	4	5	6
12.	Dowódca sekcji	— podofic. wy- szkolenie kwa- lifikacyjne i specjalizujące		sekcyjny	
13.	Radiooperator, kierowca, tele- fonista, dyspo- zytor	— podst. wyksz- tałcenie	2	ogniom.	XII-XI
		— wyszk. straża- ka i przygo- tów. do wy- konywanej funkcji		strażak	
		— podofic. wy- szkolenie kwa- lifikacyjne i specjalizują- ce w zakr. wyk. funkcji		sekcyjny	
14.	Dowódca roty pom. d-cy roty, łącznik telefo- nista	— podst. wyksz- tałcenie	3	mł. ognio- mistrz	XII-XI
		— wyszk. straża- ka przygo- tów. w zakre- sie wyk. funk- cji		strażak	
		— podst. wyk- ształcenie	1	st. strażak	XI

Część III

INSTRUKCJA W SPRAWIE ZAKWALIFIKOWANIA CZŁONKÓW K.P.T. NA STANOWISKA WEDŁUG TABELI STANOWISK, KWALIFIKACJI I GRUP UPOSAŻENIA

§ 7

Kwalifikacje

1. Przez wykształcenie wyższe, średnie i podstawowe należy rozumieć udokumentowane ukończenie szkoły danego stopnia albo też udokumentowane złożenie egzaminu nadającego zgodnie z obowiązującymi w tej mierze przepisami takie uprawnienia, jak ukończenie szkoły danego stopnia.
2. Przez pożarnicze wykształcenie kwalifikacyjne lub specjalizujące należy rozumieć udokumentowane złożenie egzaminu nadającego zgodnie z obowiązującymi w tej mierze przepisami takie uprawnienia jak ukończenie wykształcenia tego typu.

3. Przez praktykę zawodową należy rozumieć praktykę nabytą podczas pracy zawodowej w jednostkach ochrony przeciwpożarowej: dla oficerów — na stanowiskach oficerskich, dla podoficerów — na stanowiskach podoficerskich.

§ 8

Zasady zakwalifikowania

1. Członkowie KTP, którzy w dniu wejścia w życie niniejszych zasad tj. 1 marca 1959 r. nie posiadali wykształcenia ogólnego, wykszolenia pożarniczego i praktyki zawodowej wymaganej tabelą stanowisk, kwalifikacji i grup uposażenia (podaną w części II § 6 niniejszych zasad) mogli być zaszeregowani tylko do najniższej grupy uposażenia odpowiadającej zajmowanemu stanowisku.
2. Przeszeregowanie członków KTP wymienionych w ust. 1 niniejszego paragrafu do wyższej grupy uposażenia może nastąpić po uzyskaniu kwalifikacji wymaganych dla zajmowanego stanowiska.
3. Z dniem wejścia w życie niniejszych zasad tj. 1 marca 1959 r. do pracy w jednostkach ochrony przeciwpożarowej mogą być przyjmowani tylko kandydaci posiadający kwalifikacje wymagane dla danego stanowiska.
4. Komendant Główny Straży Pożarnej może w drodze wyjątku zakwalifikować do wyższej grupy niż przewidziana w ustępie 1 członka KTP nie posiadającego pełnych wymaganych kwalifikacji, lecz specjalnie wyróżniającego się wynikami pracy na zajmowanym stanowisku.
5. W zakładach pracy, w których istnieją jedynie posterunki obchodowe dowódcę posterunku należy zaszeregować do stanowiska „Dowódca Sekcji”, zaś członków załogi posterunku do odpowiednich stanowisk „Dowódca roty”, „Pomocnik dowódcy roty”, „Łącznik”.

Załącznik opracowano na podstawie:

— Protokołu Dodatkowego nr 10 z dnia 11 lipca 1959 r. do Zbiorowego Układu Pracy

Załącznik nr 8

CZAS PRACY I ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH PRZY KONWOJOWANIU

Część I

Czas pracy i zasady wynagradzania

§ 1

1. Normalny czas pracy pracowników zatrudnionych stale przy konwojowaniu wynosi 10 godzin na dobę, z tym, że w okresie miesięcznym czas ten nie powinien przekraczać liczby godzin, jaka wynika z przemnożenia 8 godzin (w sobotę 6 godzin) przez liczbę dni roboczych w danym miesiącu.
2. Do miesięcznej normy czasu pracy ustalonej w ust. 1 wlicza się czas usprawiedliwionej nieobecności w takiej liczbie godzin, jaka wynika z przemnożenia 8 godzin (w sobotę 6 godzin) przez liczbę dni usprawiedliwionej nieobecności w pracy.

§ 2

1. Normalnym czasem pracy pracowników zatrudnionych dorywczo przy konwojowaniu jest czas pracy obowiązujący pracowników przy wykonywaniu ich normalnych zadań wynikających z zawartej z nimi umowy o pracę.
2. Czas pracy pracowników zatrudnionych dorywczo przy konwojowaniu nie może przekraczać przy konwojowaniu 120 godzin miesięcznie — łącznie z godzinami nadliczbowymi, a z wyłączeniem czasu pogotowia o którym mowa w § 3.

§ 3

1. Za czas pracy przy konwojowaniu uważa się czas, podczas którego pracownik zatrudniony przy konwojowaniu ma przedmiot konwoju w swej pieczy.
Do czasu pracy przy konwojowaniu nie wlicza się czasu pogotowia w którym pracownik nie ma pieczy nad przedmiotem konwoju.
2. Do czasu pogotowia wlicza się czas dojazdu ze stałego miejsca pracy do miejsca przejęcia przedmiotu konwoju, czas oczekiwania na przyjęcie przedmiotu konwoju, czas powrotu do stałego miejsca pracy od chwili przekazania przedmiotu konwoju oraz czas konwojowania, w którym pracownik nie ma pieczy nad przedmiotem konwoju.

§ 4

1. Przy konwojowaniu wieloosobowym zakłady pracy obowiązane są ustalić w harmonogramach czasu pracy poszczególnych pracowników przy konwojowaniu, podczas którego mają pieczę nad przedmiotem konwoju i ponoszą za ten przedmiot odpowiedzialność — oraz czas pogotowia, w którym nie ponoszą odpowiedzialności za przedmiot konwoju.
2. W przypadku braku harmonogramu pracy konwojentów, o którym mowa w ust. 1 uważa się, że konwojenci odpowiedzialni są za przedmiot konwoju przez cały czas konwojowania.
3. Przy konwoju jednoosobowym czas pracy pracownika przy konwojowaniu liczy się od chwili objęcia przedmiotu konwoju do czasu zdania go w miejscu przeznaczenia.

§ 5

Stawkę osobistego zaszeregowania dla pracowników zatrudnionych stale przy konwojowaniu ustalają dyrektorzy zjednoczeń, przy czym stawka ta nie może być niższa od zł 4,10 i wyższa od zł 4,90 za godzinę.

§ 6

1. Stawkę osobistego zaszeregowania za czas pracy przy konwojowaniu dla pracowników zatrudnionych dorywczo przy konwojowaniu ustala się według zasad określonych w § 5.
2. Jeżeli stawka osobistego zaszeregowania pracownika zatrudnionego dorywczo przy konwojowaniu, wynikająca z zawartej z nim umowy o pracę jest wyższa niż określona w ust. 1, wówczas za czas pracy przy konwojowaniu przysługuje mu wynagrodzenie obliczone wg stawki osobistego zaszeregowania, ustalone w umowie o pracę.

§ 7

1. Pracownicy zatrudnieni przy konwojowaniu otrzymują wynagrodzenie:

1) za czas pracy, podczas którego ponoszą odpowiedzialność za przedmiot konwoju:

a) w normalnym czasie pracy — według stawki ustalonej na podstawie § 5 z uwzględnieniem postanowień § 6.

b) w czasie przekraczającym normalny czas pracy — jak za godziny nadliczbowe.

2) za czas pogotowia, w którym nie ponoszą odpowiedzialności za przedmiot konwoju — w wysokości 1/2 stawki określonej w punkcie 1 litera a).

2. Jeżeli pracownik zatrudniony przy konwojowaniu wskutek znacznej liczby godzin pogotowia uzyskał za przepracowane w danym miesiącu dni łączne wynagrodzenie niższe, niż wynikające ze stawki osobistego zaszeregowania, pomnożonej przez liczbę godzin normalnego czasu pracy (8 godzin dziennie, a w soboty 6 godzin) — przysługuje mu wyrównanie w kwocie stanowiącej różnicę pomiędzy zarobkiem miesięcznym rzeczywiście osiągniętym, a zarobkiem wynikającym ze stawki osobistego zaszeregowania, pomnożonej przez liczbę godzin normalnego czasu pracy przypadającą w dniach przepracowanych w danym miesiącu.

Do łącznego wynagrodzenia uzyskanego przez pracownika w danym miesiącu nie wlicza się wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, dodatków za pracę nocną oraz premii.

§ 8

Pracownicy stale zatrudnieni przy konwojowaniu otrzymują za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz wynagrodzenia zasadniczego, dodatek obliczony w procentach od stawki osobistego zaszeregowania, określonej w § 5 — według następujących zasad:

1) za dwie pierwsze godziny pracy przekraczające 10 godzin pracy na dobę — dodatek w wysokości 50 %, za trzecią i dalsze godziny nadliczbowe przypadające w nocy lub w niedzielę i święta — dodatek w wysokości 100 %.

2) niezależnie od 50 i 100 % dopłat za godziny pracy przekraczające 10 godzin pracy na dobę, pracownicy stale zatrudnieni przy konwojowaniu, otrzymują za czas pracy w godzinach nadliczbowych przekraczających miesięczną normę czasu pracy ustaloną w § 1, a przepracowanych w granicach 10 godzin na dobę — dodatek w wysokości 50 %.

§ 9

Pracownicy zatrudnieni dorywczo przy konwojowaniu otrzymują za pracę w godzinach nadliczbowych oprócz wynagrodzenia zasadniczego, dodatek obliczony w procentach od stawki określonej w § 6, w wysokości:

— 50 % za dwie pierwsze godziny pracy przekraczające 8 godzin (w sobotę 6 godzin) pracy na dobę,

— 100 % za trzecią i dalsze godziny pracy przekraczające 8 godzin (w soboty 6 godzin) pracy na dobę oraz za godziny nadliczbowe przypadające w nocy lub w niedzielę i święta.

§ 10

Za pracę przy konwojowaniu w godzinach od 22 do 6 dnia następnego przysługuje pracownikom dodatek za pracę nocną w wysokości 10% stawki określonej w § 5, z uwzględnieniem postanowień § 6. Dodatki, o którym mowa wyżej wypłaca się niezależnie od 100 procentowego dodatku w przypadku pracy nadliczbowej wykonywanej w nocy.

§ 11

1. Pracownikom zatrudnionym przy konwojowaniu przysługuje premia w wysokości do 20% wynagrodzenia zasadniczego obliczonego przez pomnożenie faktycznego czasu pracy przy konwojowaniu przez stawkę określoną w § 5, z uwzględnieniem postanowień § 6.
2. Ramowe zasady premiowania pracowników zatrudnionych przy konwojowaniu określone są w części II niniejszego załącznika.

§ 12

Pracownik zatrudniony stale przy konwojowaniu może być w przypadkach czasowej niemożności zatrudnienia go w charakterze konwojenta, skierowany do pracy zastępczej.

Za czas wykonywania pracy zastępczej, pracownik, o którym mowa wyżej, otrzymuje wynagrodzenie według zasad przewidzianych dla wykonywanej pracy zastępczej z tym, że zarobek nie może być niższy od wynikającego ze stawki osobistego zaszerogowania konwojenta, przemnożonej przez liczbę przepracowanych godzin.

§ 13

Pracownikom zatrudnionym przy konwojowaniu przysługuje zwrot kosztów przejazdów, noclegów, dojazdów oraz diety. Należności te oblicza się według norm i zasad obowiązujących przy ustalaniu należności z tytułu delegacji służbowej pracowników danego zakładu pracy.

C z ę ś ć II

RAMOWE ZASADY PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW ZATRUDNIONYCH PRZY KONWOJOWANIU

§ 14

Premia przysługuje za wykonanie przez konwojenta (grupę konwojentów) wyznaczonych mu zadań. Do tych zadań należy w szczególności:

- utrzymanie wymaganych warunków przy załadowaniu przesyłki, dbałość o przedmiot konwoju i przekazanie go we właściwym stanie, zgodnym z cechami podanymi w dokumentacji,
- terminowe dostarczenie przedmiotu konwoju do miejsca jego przejęcia,
- inne szczególne zadania wynikające z rodzaju przesyłki, opakowania albo specjalnych wymagań odbiorcy.

§ 15

1. Zakład pracy ma prawo pozbawić konwojenta (grupe konwojentów) premii całkowicie lub częściowo za:
 - a) niewykonanie lub niewłaściwe wykonanie wyznaczonych zadań,
 - b) narażenie zakładu pracy na straty z winy konwojenta,
 - c) nieprzestrzeganie przepisów bhp i przeciwpożarowych,
 - d) naruszenie dyscypliny pracy.
2. O przyznaniu premii w zmniejszonej wysokości lub o jej pozbawieniu konwojent powinien być powiadomiony przed terminem wypłaty premii.

§ 16

Decyzję o przyznaniu premii i jej wysokości podejmuje dyrektor przedsiębiorstwa (kierownik zakładu pracy) na wniosek kierownika właściwej komórki.

§ 17

Premię wypłaca się w okresach miesięcznych.

§ 18

W oparciu o niniejsze ramowe zasady, dyrektorzy przedsiębiorstw w porozumieniu z radami zakładowymi opracowują szczegółowe zakładowe regulaminy premiowania, które podlegają zatwierdzeniu przez Zjednoczenie.

Załącznik opracowano na podstawie:

— Protokołu Dodatkowego nr 39 z dnia 7 czerwca 1965 r. do Zbiorowego Układu Pracy

Załącznik nr 9

ZASADY WYNAGRADZANIA I CZASU PRACY PRACOWNIKÓW SAMOCHODOWYCH ZATRUDNIONYCH W TRANSPORCIE NIEZORGANIZOWANYM

§ 1

Pracownicy samochodowi transportu niezorganizowanego wynagradzani są według zasad określonych w niniejszym załączniku a mianowicie:

- a) kierowcy i pomocnicy kierowców samochodów ciężarowych w transporcie niezorganizowanym według części I niniejszego załącznika,
- b) kierowcy samochodów osobowych — według części II,
- c) dyspozytorzy taboru samochodowego — według części III,
- d) robotnicy zatrudnieni w pomocniczych warsztatach samochodowych (stacje obsługi) — według części IV.

§ 2

1. Do kierowców i pomocników kierowców w transporcie niezorganizowanym oraz do innych pracowników objętych niniejszym załącz-

nikiem (za wyjątkiem transportu zorganizowanego) stosuje się ogólnie obowiązujące przepisy o czasie pracy i o płaceniu godzin nadliczbowych.

2. Średni czas pracy kierowców (pomocników kierowców) pojazdów ciężarowych nie powinien przekraczać 225 godzin miesięcznie (bez czasu przeznaczonego na obsługę codzienną pojazdu samochodowego).

C z ę ś ć I

ZASADY WYNAGRADZANIA I CZASU PRACY KIEROWCÓW I POMOCNIKÓW KIEROWCÓW SAMOCHODÓW CIĘŻAROWYCH

1. Wynagrodzenie zasadnicze.

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

**Tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego
kierowców i pomocników kierowców**

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

Tabela zaszeręgowania kierowców i pomocników kierowców

Lp.	Funkcja i warunki	Grupa płac
1.	Kierowcy o ile spełniają równocześnie następujące warunki: a) posiadają pozwolenie na prowadzenie pojazdów mechanicznych pierwszej kategorii, b) posiadają kwalifikacje montera co najmniej IV kategorii taryfikatora kwalifikacyjnego transportu drogowego i lotniczego c) mają co najmniej 5-letni staż pracy na pojeździe samochodowym d) prowadzą autobusy, pojazdy ciężarowe o ładowności łącznie z przyczepami co najmniej 5 ton, lub pojazdy specjalne	I
2.	Kierowcy, którzy posiadają pozwolenie na prowadzenie pojazdów mechanicznych pierwszej kategorii oraz	

Lp.	Funkcja i warunki	Grupa plac
3.	w dniu wejścia w życie niniejszych zasad byli zaszerogowani do I grupy plac, co najmniej od roku Kierowcy o ile spełniają następujące warunki: a) posiadają pozwolenie na prowadzenie pojazdów mechanicznych drugiej kategorii, co najmniej 3-letni staż pracy na pojeździe samochodowym oraz prowadzą autobusy, pojazdy ciężarowe (bez względu na ładowność) lub specjalne b) albo posiadają pozwolenie na prowadzenie pojazdów mechanicznych pierwszej kategorii, a nie odpowiadają w pełni warunkom określonym dla pierwszej grupy plac	I II
4.	Kierowcy nie wymienieni pod lp. 1, 2 i 3	III
5.	Pomocnicy kierowców	IV

2. Dodatek za prowadzenie niektórych pojazdów mechanicznych.

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

Lp.	Rodzaj pojazdu mechanicznego	Wysokość dodatku za jedną godzinę pracy w złotych
1.	Pojazd o ładowności od 3,5 do 5 ton	0,50
2.	Pojazd o ładowności powyżej 5 ton	1,00
3.	Pojazd specjalny (pogotowie techniczne, samochód warsztatowy, cysterna)	1,50
4.	Autobus	1,50
5.	Mikrobus	0,50

2. Za pracę z przyczepami na w/w pojazdach, dodatek przysługujący kierowcom prowadzącym te pojazdy zwiększa się o 0,50 zł za każdą przyczepę z tym, że łącznie dodatek nie może przekraczać 1,50 złotych.
3. Pomocnicy kierowców otrzymują dodatek w wysokości 0,50 zł za każdą godzinę pracy na pojazdach, o których mowa w pkt. 1 i 2.
4. Kierowcom ciągnika bez przyczepy i z 1 przyczepą przysługuje dodatek w wysokości 1,00 zł za każdą godzinę.
5. W przypadku posiadania zezwolenia odpowiednich władz drogowych na przewóz pracowników (co w zasadzie powinno znaleźć wyraz w treści dowodu rejestracyjnego pojazdu), kierowcy samochodu

ciężarowego przystosowanego w sposób trwały lub nietrwały do przewozu pracowników (ruchome ławki i drabinki) może być przyznany dodatek z tytułu specjalnego charakteru pojazdu jak dla mikrobusów tj. 0,50 zł za godzinę ewidencjonowanego czasu przewozu pracowników.

6. Dodatek za prowadzenie niektórych pojazdów mechanicznych przysługuje kierowcom za ewidencjonowany czas eksploatacji wozu.

3. Premia za oszczędność paliwa płynnego.

1. W oparciu o postanowienia uchwały Nr 254 Rady Ministrów z dnia 18 lipca 1958 roku w sprawie zmiany zasad premiowania kierowców pojazdów mechanicznych za oszczędność paliwa płynnego (Monitor Polski Nr 62, poz. 348) kierowcom przysługuje miesięczna premia za każdy zaoszczędzony litr paliwa płynnego (benzyny, oleju napędowego) w stosunku do normy zużycia dla danego rodzaju (marki, typu) pojazdu na określoną ilość kilometrów przebiegu, ustalonej zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami wydanymi przez Ministerstwo Komunikacji w następującej wysokości:

— za każdy zaoszczędzony litr benzyny — 3,50 zł
— za każdy zaoszczędzony litr oleju napędowego — 1,50 zł

2. Ilość przejechanych kilometrów powinna być obliczona na podstawie sprawnie działającego licznika. W razie braku sprawnie działającego licznika premia nie może być wypłacana.
3. Jeżeli w ciągu okresu obliczeniowego do wypracowania premii, o której mowa, przyczyniło się kilku kierowców, uzyskaną premię dzieli się pomiędzy nich proporcjonalnie do ilości przejechanych kilometrów.
4. Pomocnikom kierowców przysługuje miesięczna premia, o której mowa w wysokości 15% premii uzyskanej przez kierowcę.
5. Kierownik zakładu pracy ma obowiązek potrącania kierowcom 100% ceny paliwa zużytego ponad ustaloną normę. Potrąceń dokonuje się ze wszystkich premii przypadających kierowcy w danym okresie obliczeniowym.
6. Potrąceń, o których mowa nie stosuje się w razie usprawiedliwionego zużycia paliwa płynnego ponad normę (np. przy holowaniu, rozwijaniu kabli, wyciąganiu innych wozów).

Potrąceń nie stosuje się, jeżeli kierowca zgłosił zły stan techniczny wozu, powodujący zużywanie paliwa ponad normę. Zgłoszenie złego stanu technicznego wozu powodującego zużywanie paliwa ponad normę powinien wydający polecenie wyjazdu służbowego odnotować w zleceniu wyjazdu.

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

4. Premia za zdanie opon nadających się do użytku w trakcji konnej lub bieźnikowania.

1. W oparciu o postanowienia uchwały Nr 239 Rady Ministrów z dnia 9 czerwca 1959 roku w sprawie premiowania kierowców za zdanie opon nadających się do użytku w trakcji konnej, lub bieźnikowania (Monitor Polski Nr 56, poz. 270), kierowcom przysługuje premia za zdanie opon, które osiągnęły już normę przebiegu, a nadają się do

- użycia w trakcji konnej lub do bieżnikowania w następującej wysokości:
- dla opon importowanych — 12% ceny opony (nowej względnie protektorowanej),
 - dla opon krajowych — 12—17% ceny opony (nowej względnie protektorowanej).
2. Przy eksploatacji opon zawierających elementy metalowe warunkiem przyznania premii jest osiągnięcie normy przebiegu opony.
 3. Normy przebiegu opony ustala się zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami wydanymi przez Ministra Komunikacji.
 4. Ilość kilometrów przebiegu ustala się na podstawie zapisów w karcie ewidencyjnej ogumienia dokonanych w oparciu o karty drogowe pojazdów samochodowych.
 5. W razie dalszego eksploataowania opony po osiągnięciu przez nią normy przebiegu, określonej zgodnie z postanowieniami ust. 4, pkt. 3, kierowcy przysługuje za każdy tysiąc kilometrów przebiegu ponad normę premia w wysokości 0,5% ceny opony. Premia ta jest wypłacana niezależnie od premii określonej w ust. 4, pkt. 1—4. Warunkiem wypłacenia tej premii jest zdanie opon w stanie nadającym się do użytku w trakcji konnej lub do bieżnikowania. Warunek ten nie dotyczy opon zawierających elementy metalowe.
 6. Jeżeli do wypracowania premii przyczyniło się kilku kierowców, uzyskaną premię dzieli się wśród nich proporcjonalnie do liczby przejechanych kilometrów.
 7. Niezależnie od premii wypłacanej kierowcom, pomocnikom kierowców przysługuje premia, o której mowa w ust. 4 pkt. 1 i 5 w wysokości 20% premii uzyskanej przez kierowcę, o ile wraz z nimi stanowi stałą obsługę pojazdu mechanicznego.
- 5. Premia za osiągnięcia normy przebiegu przed naprawą główną.**
1. Kierowcom przysługuje jednorazowa premia za osiągnięcia normy przebiegu przed naprawą główną w wysokości do 800 zł.
 2. Za podstawę premiowania przyjmuje się osiągnięcia ustalonej przez Ministerstwo Komunikacji normy przebiegu do naprawy głównej. Liczbę kilometrów przebiegu pojazdu ustala się na podstawie sprawnie działającego licznika kilometrów.
 3. Premia nie przysługuje w przypadku, gdy pojazd przed osiągnięciem normy przebiegu międzynaprawczego poddany został więcej niż 2 naprawom średnim.
 4. Jeżeli do uzyskania premii przyczyniło się kilku kierowców, premię dzieli się proporcjonalnie do ilości kilometrów przejechanych przez każdego kierowcę.
 5. W celu stwierdzenia, czy stan techniczny pojazdu jest odpowiedni i pojazd może nadal być eksploatowany po osiągnięciu normy przebiegu, pojazd powinien być poddany przeglądowi technicznemu przez specjalnie powołaną komisję.
 6. Wysokość premii w ramach ustalonych stawek powinna być uzależniona od odpowiedniego stanu technicznego pojazdu po osiągnięciu normy przebiegu z tym, że największą premię przyznaje się w przypadku, gdy komisja, o której mowa w pkt. 5 orzeknie, że pojazd samochodowy może osiągnąć jeszcze co najmniej 10 tys. km po osiągnięciu normy przebiegu.
 7. Pomocnikom kierowców przysługuje premia, o której mowa w pkt. 1 w wysokości do 160 złotych.

8. Jednorazowa premia za osiągnięcie ustalonej przez Ministra Komunikacji normy przebiegu przed naprawą główną, przysługuje kierowcom w przypadku osiągnięcia omawianej normy zarówno gdy była to norma przebiegu przed pierwszą naprawą główną, jak też i wtedy gdy chodzi o normę przebiegu pomiędzy pierwszą a drugą naprawą główną.

W każdym więc przypadku ponownego osiągnięcia normy przebiegu przed naprawą główną, kierowca uprawniony jest do otrzymania jednorazowej premii niezależnie od tego czy uprzednio uzyskał premię za normę przebiegu przed pierwszą naprawą główną.

6. Premia indywidualna.

- Kierowcom poza wynagrodzeniem zasadniczym może być przyznana premia indywidualna, zgodnie z regulaminem premiowania do wysokości 25% wynagrodzenia zasadniczego.
- Na wypłatę w/w premii (pkt 1) tworzy się fundusz w wysokości do 20% płac zasadniczych kierowców i pomocników kierowców liczonych łącznie z dodatkiem za prowadzenie niektórych pojazdów samochodowych (ust. 2).
- Fundusz premiowy w maksymalnej wysokości tj. 20% płac zasadniczych może być ustalony tylko w przypadku nie przekroczenia limitu godzin pracy miesięcznie ustalonego na jednego pracownika w wysokości:
 - 225 godzin miesięcznie (bez czasu przeznaczonego na obsługę codzienną pojazdu samochodowego) dla I, II i III kwartału kalendarzowego,
 - 240 godzin miesięcznie (bez czasu przeznaczonego na obsługę codzienną pojazdu samochodowego) dla IV kwartału kalendarzowego.
- W przypadku przekroczenia limitu, o którym mowa w pkt 2 fundusz premii ulega zmniejszeniu według niżej podanych zasad:

Ilość godzin pracy w miesiącu (bez czasu przeznaczonego na c.o.)		Wielkość funduszu premiowego w procentach
w I, II i III kwartale	w IV kwartale	
do 225	do 240	do 20
226—230	241—245	do 16
231—235	246—250	do 13
236—240	251—255	do 10
241—245	256—260	do 7
powyżej —245	ponad —260	do 3

- Wysokość premii indywidualnej dla kierowców uzależniona jest od:
 - przestrzegania dyscypliny pracy i harmonogramów pracy,
 - przestrzegania przepisów ruchu drogowego i punktualności jazdy,
 - dbałości o stan techniczny pojazdu i o jego wygląd,
 - poprawnego stosunku do dysponentów pojazdu,
 - braku skarg na niewłaściwe wykonywanie obowiązków służbowych.

6. Kierownik zakładu pracy może w porozumieniu z radą zakładową opracować bardziej szczegółowo regulamin premiowania.
7. Podziału kwot premii indywidualnej, o której mowa w pkt 1 dokonuje kierownik zakładu w porozumieniu z radą zakładową.
8. Pomocnikom kierowców może być przyznana premia do wysokości 50 % premii przyznanej kierowcy, z którym pomocnik współpracuje pod warunkiem należytego wywiązywania się z obowiązków służbowych.

7. Wynagrodzenie w okresie naprawy głównej i średniej.

1. W okresie naprawy głównej i średniej kierowca i pomocnik kierowcy otrzymują tylko wynagrodzenie według stawki wynagrodzenia zasadniczego (ust. 1).
2. Jeżeli kierowca lub pomocnik kierowcy jest bezpośrednio zatrudniony w pełnym wymiarze godzin pracy przy naprawie głównej lub średniej, może otrzymać premię zgodnie z zasadami premiowania pracowników warsztatowych, nie wyższą jednak niż w wysokości do 35 % wynagrodzenia zasadniczego.

8. Wynagrodzenie za pracę na pojazdach samochodowych napędzanych gazem.

Kierowcom i pomocnikom kierowców przysługuje za jazdę na pojazdach samochodowych napędzanych gazem dodatek w wysokości 8 gr za każdy przejechany kilometr.

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

1. Do kierowców i pomocników kierowców stosuje się ogólnie obowiązujące przepisy o czasie pracy i opłaceniu godzin nadliczbowych.
2. Do czasu pracy określonej w pkt. 1 wlicza się czas zużyty na obsługę codzienną pojazdu mechanicznego.
3. Czas przeznaczony na obsługę codzienną pojazdu samochodowego nie może przekraczać 1 godzinę dziennie.
4. Za normalną pracę nocną przysługuje wynagrodzenie z dodatkiem w wysokości 10 % stawki wynagrodzenia zasadniczego.
5. Średni czas pracy kierowców (pomocników kierowców) pojazdów ciężarowych nie powinien przekraczać 225 godzin miesięcznie (bez czasu przeznaczonego na obsługę codzienną pojazdu samochodowego).
6. Wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, niedziele i święta oraz za pracę nocną przysługuje tylko za pracę przewidzianą w harmonogramie lub zleconą przez dyrektora przedsiębiorstwa lub osoby przez niego upoważnione.

10. Wynagrodzenie za dodatkowe czynności spedycyjno-załadowcze.

1. Kierowcy samochodów ciężarowych oraz ich pomocnicy za spełnianie w czasie pracy dodatkowych czynności, nie wchodzących w zakres ich normalnych obowiązków, a mianowicie: załadunku i wyładunku samochodu, przyjmowanie i wydawanie ładunków, rozliczanie się z nich według faktur, rachunków, asygnat lub innych dokumentów przewozowych oraz za inne czynności spedycyjne — otrzymują dodatkowo wynagrodzenie w wysokości:
 - do 5 zł dziennie, gdy czas niezbędny dla wykonania tych czynności nie przekracza 4 godzin dziennie i

- do 10 zł dziennie, gdy czas niezbędny dla wykonania tych czynności przekracza 4 godziny dziennie—o ile wykonanie wyżej wymienionych czynności dodatkowych zostało im zlecone w trybie określonym w zarządzeniu Ministra Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego nr 116 z dnia 30 maja 1963 roku.
2. Wysokość wynagrodzenia dodatkowego dla poszczególnych kierowców (pomocników kierowców), w ramach określonych w ust. 1 ustala dyrektor przedsiębiorstwa (kierownik zakładu pracy) w porozumieniu z radą zakładową, w zależności od wkładu czasu, wysiłku fizycznego i złożoności pracy.
11. Stosowanie akordowego systemu wynagradzania uzależnia się od opracowania we właściwym trybie norm pracy transportowej oraz zatwierdzenia zasad stosowania akordu, wysokości stawek wyjściowych i stawek jednostkowych w trybie przewidzianym obowiązującymi przepisami.

C z ę ś ć II

ZASADY WYNAGRADZANIA KIEROWCÓW SAMOCHODÓW OSOBOWYCH

1. Wynagrodzenie zasadnicze.

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

**Tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego
kierowców samochodów osobowych**

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

Tabela zaszeregowania kierowców samochodów osobowych

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

2. Premia za oszczędność paliwa płynnego.

W oparciu o przepisy uchwały Nr 254 Rady Ministrów z dnia 18 lipca 1958 roku

1. W sprawie zmiany zasad premiowania kierowców pojazdów mechanicznych za oszczędność paliwa (Monitor Polski Nr 62, poz. 348) kierowcom przysługuje premia za każdy zaoszczędzony litr paliwa płynnego (benzyny, oleju napędowego) w stosunku do normy zużycia dla danego rodzaju (marki, typu), pojazdu na określonej ilości kilometrów przebiegu ustalonej zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami wydanymi przez Ministra Komunikacji w następującej wysokości:

— za każdy zaoszczędzony litr benzyny — 3,50 zł
— za każdy zaoszczędzony litr oleju napędowego — 1,50 zł

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

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

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

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

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

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

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

3. Premia za zdanie opon nadających się do użycia w trakcji konnej lub do bieźnikowania.

1. W oparciu o postanowienia uchwały Nr 259 Rady Ministrów z dnia 9 czerwca 1959 roku w sprawie premiowania kierowców za zdanie opon nadających się do użycia w trakcji konnej lub do bieźnikowania (Monitor Polski Nr 56 poz. 270), kierowcom przysługuje premia za zdanie opon, które osiągnęły już normę przebiegu, a nadają się do użycia w trakcji konnej lub do bieźnikowania w następującej wysokości:

— dla opon importowanych — 12% ceny opony (nowej względnie protektorowanej),
— dla opon krajowych — 12—17% ceny opony (nowej względnie protektorowanej).

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

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

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

5. W przypadkach dalszego eksploataowania opony na osiągnięciu przez nią normy przebiegu, określonej zgodnie z postanowieniami ust. 3 pkt 3, kierowcy przysługuje za każdy tysiąc kilometrów przebiegu, ponad normę premia w wysokości 0,5%.

Premia ta jest wypłacana niezależnie od premii określonej w ust. 3 pkt 1—4.

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

6. Jeżeli do wypracowania premii przyczyniło się kilku kierowców uzyskana premię dzieli się pomiędzy nich proporcjonalnie do liczby przejechanych kilometrów.

4. Premia za osiągnięcie normy przebiegu przed naprawą główną.

1. Kierowcom przysługuje jednorazowa premia za osiągnięcie normy przebiegu przed naprawą główną w wysokości do 700 złotych.

2. Za podstawę premiowania przyjmuje się osiągnięcie ustalonej przez Ministra Komunikacji normy przebiegu do naprawy głównej. Liczbę kilometrów przebiegu pojazdu ustala się na podstawie sprawnie działającego licznika kilometrów.

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

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

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

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

7. Jednorazowa premia za osiągnięcie ustalonej przez Ministerstwo Komunikacji normy przebiegu przed naprawą główną przysługuje kierowcom w przypadku osiągnięcia omawianej normy zarówno gdy była to norma przebiegu przed pierwszą naprawą główną jak też i wtedy, gdy chodzi o normę przebiegu pomiędzy pierwszą a drugą naprawą główną. W każdym więc przypadku ponownego osiągnięcia normy przebiegu przed naprawą główną, kierowca uprawniony jest do otrzymania jednorazowej premii niezależnie od tego czy uprzednio uzyskał premie za normę przebiegu, przed pierwszą naprawą główną.

5. Wynagrodzenie w okresie naprawy głównej i średniej.

1. W okresie naprawy głównej i średniej, kierowca otrzymuje wynagrodzenie według stawki wynagrodzenia zasadniczego.

2. Jeżeli kierowca jest bezpośrednio zatrudniony w pełnym wymiarze

godzin pracy przy naprawie głównej lub średniej może otrzymać premię zgodnie z zasadami premiowania pracowników warsztatowych nie wyższą jednak niż w wysokości do 35% wynagrodzenia zasadniczego.

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

1. Do kierowców stosuje się ogólnie obowiązujące przepisy o czasie pracy i opłacaniu godzin nadliczbowych.
2. Do czasu pracy określonego w pkt 1 wlicza się czas zużyty na obsługę codzienną pojazdu mechanicznego.
3. Czas przeznaczony na obsługę codzienną pojazdu samochodowego nie może przekroczyć 1 godziny dziennie.
4. Za normalną pracę nocną przysługuje wynagrodzenie z dodatkiem w wysokości 10% stawki wynagrodzenia zasadniczego.

C z ę ś ć I I I

ZASADY WYNAGRADZANIA DYSPOZYTORÓW TABORU SAMOCHODOWEGO

1. Wynagrodzenie zasadnicze.

Pracownikom kierującym bezpośrednio pracą taboru samochodowego zwanym w dalszym ciągu dyspozytorami przysługuje w zależności od liczby pojazdów mechanicznych miesięczne wynagrodzenie zasadnicze zgodnie z poniższą tabelą płac:

Ilość pojazdów mechanicznych	Kierownik warsztatu pomocniczego stacji obsługi	Starszy dyspozytor	Dyspozytor z-ca kierow. warsztatu pomocniczego stacji obsługi	Kierownik garażu	Kontroler techniczny
do 25 poj. mech.	900—1300	—	800—1200	800—1100	800—1200
26 do 50 „	1000—1500	—	900—1300	900—1200	900—1300
51 do 100 „	1200—1700	1200—1700	1000—1400	1000—1300	1000—1400
101 do 150 „	1400—1900	1400—1900	1100—1600	—	1100—1600
powyżej 150 „	1500—2000	1500—2000	1300—1800	—	1100—1600

2. Premie indywidualne.

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

- a) nie przekroczenie przez kierowców i ich pomocników — ustalonego limitu godzin nadliczbowych,
 - b) sprawne działanie pojazdów mechanicznych w okresie danego miesiąca,
 - c) terminowe przydzielenie pojazdów do dyspozycji użytkowników,
 - d) prawidłowa weryfikacja kart drogowych i innych dokumentów eksploatacyjno-przewozowych.
5. Kierownik zakładu może w porozumieniu z radą zakładową opracować bardziej szczegółowo regulaminy premiowania.

C z ę ś ć I V

ZASADY WYNAGRADZANIA ROBOTNIKÓW ZATRUDNIONYCH W POMOCNICZYCH WARSZTATACH POJAZDÓW SAMOCHODOWYCH (STACJI OBSŁUGI)

A. Wynagrodzenie czasowo-premiewe.

1. Wynagrodzenie zasadnicze.

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

Tabela stawek wynagrodzenia zasadniczego robotników zatrudnionych w pomocniczych warsztatach pojazdów samochodowych

Grupa plac	Stawka w złotych za 1 godzinę
VIII	7,20
VII	6,45
VI	5,75
V	5,10
IV	4,55
III	4,00
II	3,60
I	3,20

Tabela zaszeregowania robotników zatrudnionych w pomocniczych warsztatach pojazdów samochodowych

I.p.	Nazwa specjalności	Grupa zaszeregowania
1.	Błacharz nadwoziowy	IV — VIII
2.	Elektromonter samochodowy	IV — VIII
3.	Kowal samochodowy	V — VII
4.	Lakiernik samochodowy	VI — VIII

Lp.	Nazwa specjalności	Grupa zaszeregowania
5.	Monter podwoziowy	III — VII
6.	Monter samochodowy	VI — VIII
7.	Monter silnikowy	IV — VIII
8.	Monter zespołów	III — VII
9.	Palacz	III — V
10.	Spawacz	V — VII
11.	Stolarz nadwoziowy	V — VII
12.	Ślusarz samochodowy	V — VII
13.	Tapicer samochodowy	V — VI
14.	Tokarz	IV — VIII
15.	Wulkanizator	IV — VIII
16.	Zmywacz samochodów	III
17.	Pomoc fachowa	II — III
18.	Dozorca	I — II
19.	Sprzątaczką	I

Uwaga: Przy zaszeregowaniu robotników do poszczególnych grup wynagrodzenia należy posługiwać się taryfikatorem kwalifikacyjnym transportu drogowego i lotniczego (część IV — remont i obsługa taboru samochodowego).

2. Premie indywidualne.

1. Dla celów premiowania robotników wyodrębnionych pomocniczych warsztatów samochodowych tworzy się fundusz premii, który nie może przekraczać 60% płac zasadniczych robotników zatrudnionych w poszczególnych warsztatach pojazdów samochodowych.
2. Robotnicy pomocniczych warsztatów samochodowych mogą otrzymać z powyższego funduszu premiewego premie indywidualne w wysokości 80% wynagrodzenia zasadniczego, z wyjątkiem dozorców i sprzątaczek.
3. Wysokość premii uzależnia się od:
 - a) przestrzegania dyscypliny pracy,
 - b) terminowego wykonania naprawy,
 - c) jakościowo dobrego wykonania napraw,
 - d) przestrzegania zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
 - e) właściwego stosunku do mienia społecznego (narzędzi, oraz materiałów używanych przy przeprowadzaniu naprawy).
4. Kierownik zakładu pracy w porozumieniu z radą zakładową może opracować bardziej szczegółowe regulaminy premiowania.

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

1. Robotnikom pomocniczym warsztatów samochodowych wykonujących prace w warunkach szkodliwych dla zdrowia lub uciążliwych przysługuje dodatek w następującej wysokości:

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

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

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

- a) obsługa pieców hartowniczych i kuziennych,
- b) cynowanie i cynkowanie,
- c) spawanie gazowe i elektryczne (łukowe),
- d) malowanie i lakierowanie ręczne farbami nitro i bitumicznymi,
- e) obsługa kotłowni i palaczy przy ręcznym zasypywaniu palenisk i oczyszczaniu popielników „rusztów” przy zatrudnieniu bez przerwy w ciągu dnia pracy,
- f) odtłuszczanie w ługu,
- g) natryskiwanie podwozi olejami gazowymi,
- h) szlifowanie i polerowanie metali na sucho,
- i) rozcieńczanie farb i lakierów,
- j) hartowanie stali,
- k) naprawa akumulatorów,
- l) zalewanie akumulatorów pakiem,
- ł) obsługa pras i młotów na gorąco,
- m) impregnacja uzwojeń lakierem nitro,
- n) praca przy przeprowadzaniu prób i napraw pomp wtryskowych i wtryskiwaczy paliwa silników spalinowych w przypadku zatrudnienia bez przerwy w ciągu dnia pracy,
- o) obsługa stacji wytwornic acetylenowych i naprawy wytwornic,
- p) wulkanizacja gumy,
- r) lutowanie przy produkcji masowej,
- s) naprawa silników spalinowych pracujących na benzynie stylizowanej.

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

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

GRUPA IV — dodatek w wysokości 1,00 zł za godzinę przysługuje przy wykonywaniu następujących prac:

- a) obtaczanie tarcz ściernych przy braku wentylacji wyciągowej,
- b) hartowanie i odpuszczanie w kąpielach solnych i cjankowych,
- c) ołowienie przedmiotów metalowych na gorąco, lutowanie ołowiem

- i szlifowanie ołowiu,
- d) formowanie płyt akumulatorowych przed zmontowaniem,
- e) montowanie akumulatorów — składanie ogniwi,
- f) lutowanie płyt i połączeń akumulatorowych,
- g) miniowanie,
- h) metalizacja natryskowa,
- i) piaskownicy i pomoc,
- j) przetapianie i rafinacja ołowiu lub antymonu, odlewanie kulek ołowianych, płyt akumulatorowych.

Uwaga: przy zbiegu dwóch dodatków — przysługuje dodatek wyższy.

2. Robotnicy pełniący funkcję brygadzysty tj. kierujący i nadzorujący pracą co najmniej trzech robotników, otrzymują dodatek w wysokości 10% wynagrodzenia zasadniczego.

B. Wynagrodzenie akordowe.

1. W warsztatach i stacjach obsługi, w których dotychczas stosowany był akordowy system wynagradzania (oparty na systemie stosowanym w branży metalowej), utrzymuje się nadal dotychczasowe zasady wynagradzania wraz z dotychczasową wysokością stawek wyjściowych i stawek jednostkowych.
2. Niezależnie od wynagrodzenia akordowego, pracownikom przysługują dodatki za pracę w warunkach szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia określone w ust. 3 cz. A oraz dodatki dla robotników pełniących funkcję brygadzystów określone w ust. 4 cz. A.
3. Tworzenie brygad powinno być uzasadnione nieodzowną potrzebą i dopuszczalne jest w przypadkach posiadania pokrycia finansowego w zatwierdzonym funduszu płac.

Załącznik opracowano na podstawie:

- Protokołu Dodatkowego nr 19 z dnia 8.II.1961 r. do Zbiorowego Układu Pracy
- Protokołu Dodatkowego nr 24 z dnia 15.VI.1961 r. do Zbiorowego Układu Pracy
- Protokołu Dodatkowego nr 30 z dnia 30.V.1963 r. do Zbiorowego Układu Pracy.

Załącznik nr 10

NORMY DEPUTATU WĘGLOWEGO

PRZYSŁUGUJĄCE POSZCZEGÓLNYM GRUPOM PRACOWNIKÓW

- A. Pracownicy zatrudnieni w zakładach pracy przemysłu papierniczego oraz przemysłu przetworów papierowych i materiałów biurowych położonych na terenie województwa katowickiego oraz na terenie województwa opolskiego w powiatach: opolskim, nyskim i strzeleckim, a także w miejscowościach:

Czaniec, Klucze, Krapkowice, Szczakowa i Wadowice:

- 1) **utrzymujący rodzinę** — 4 tony rocznie, w tym:
 - a) zajmujący mieszkanie bez centralnego ogrzewania — 3 tony węgla w naturze i ekwiwalent za 1 tonę węgla rocznie,
 - b) zajmujący mieszkanie z centralnym ogrzewaniem bez gazu — 1 tonę węgla w naturze i ekwiwalent za 3 tony węgla rocznie,
 - c) zajmujący mieszkanie z centralnym ogrzewaniem i gazem — 0,5 tony węgla w naturze i ekwiwalent za 3,5 tony węgla, rocznie;
- 2) **samotni prowadzący własne gospodarstwo domowe** — 2,4 tony rocznie, w tym:

- a) zajmujący mieszkanie bez centralnego ogrzewania i bez gazu — 1,2 tony w naturze i ekwiwalent za 1,2 tony węgla, rocznie,
 - b) zajmujący mieszkanie z gazem, bez centralnego ogrzewania — 0,9 tony węgla w naturze i ekwiwalent za 1,5 tony węgla, rocznie,
 - c) zajmujący mieszkanie z centralnym ogrzewaniem, bez gazu — 0,5 tony węgla w naturze i ekwiwalent za 1,9 tony węgla, rocznie,
 - d) zajmujący mieszkanie z centralnym ogrzewaniem i gazem — ekwiwalent pieniężny za 2,4 tony węgla rocznie.
- 3) **Samotni nie prowadzący gospodarstwa domowego** — ekwiwalent za 0,8 tony węgla rocznie.
- B. Pracownicy zatrudnieni w zakładach pracy przemysłu papierniczego oraz przemysłu przetworów papierowych i materiałów biurowych położonych na pozostałych terenach:
- 1) **utrzymujący rodzinę:**
- a) zajmujący mieszkanie bez centralnego ogrzewania — 2,5 tony węgla w naturze rocznie,
 - b) zajmujący mieszkanie z centralnym ogrzewaniem bez gazu — 1,0 tonę węgla w naturze i ekwiwalent za 1,5 tony węgla rocznie,
 - c) zajmujący mieszkanie z centralnym ogrzewaniem i gazem — 0,5 tony węgla w naturze i ekwiwalent za 2,0 tony węgla rocznie.
- 2) **samotni prowadzący własne gospodarstwo domowe:**
- a) zajmujący mieszkanie bez centralnego ogrzewania i bez gazu — 1,2 tony węgla w naturze i ekwiwalent za 0,3 tony węgla rocznie,
 - b) zajmujący mieszkanie z gazem, bez centralnego ogrzewania — 0,9 tony węgla w naturze i ekwiwalent za 0,6 tony węgla rocznie,
 - c) zajmujący mieszkanie z centralnym ogrzewaniem, bez gazu — 0,5 tony węgla w naturze i ekwiwalent za 1,0 tonę węgla rocznie,
 - d) zajmujący mieszkanie z centralnym ogrzewaniem i gazem — ekwiwalent za 1,5 tony węgla rocznie.
- 3) **Samotni nie prowadzący gospodarstwa domowego** — ekwiwalent za 0,5 tony węgla rocznie.
- C. Przez mieszkanie wyposażone w centralne ogrzewanie rozumie się wyłącznie te mieszkania, które korzystają z centralnego ogrzewania dostarczanego przez administrację domu.

**WYKAZ ZAWODÓW UPRAWNIONYCH DO DODATKÓW
ZA PRACĘ WYKONYWANĄ W WARUNKACH SZKODLIWYCH
I UCIAŻLIWYCH DLA ZDROWIA**

Lp.	Nazwa zawodu (czynności)	Wysokość dodatku w zł/godz.
	Przemysł Przetworów Papierowych i Materiałów Biurowych	
	Dział Matryc	
1.	Brakarz działu matryc	0,35
2.	Brygadzysta działu matryc	0,35
3.	Naklejaczk matryc	0,50
4.	Pakowacz matryc	0,35
5.	Powlekacz matryc	0,50
6.	Sortowacz matryc	0,35
7.	Układacz matryc	0,50
8.	Wycinacz matryc	0,35
9.	Znakowacz matryc	0,35
	Dział Metalowy	
10.	Galwanizator	0,25
11.	Lakiernik	0,25
12.	Spawacz elektryczny	0,25
13.	Spawacz autogeniczny	0,25
	Dział Produkcji i Przerobu Papierów Garbowanych	
14.	Brakarz kontroli technicznej w dziale konfekcji	0,35
15.	Brygadzysta działu konfekcji i parafiniarni	0,35
16.	Gotowacz kleju do powlekania	0,50
17.	Krajacz papieru garbowanego	0,25
18.	Kopertowacz	0,25
19.	Parafiniarz	0,50
20.	Pakowacz skrzyń	0,25
21.	Przyklejaczk	0,25
22.	Podawacz wieszadł	0,50
23.	Powlekacz papierów garbowanych	0,50
24.	Powlekacz papierów garbowanych — pomocnik	0,50
25.	Prasowacz	0,35
26.	Sklejarz	0,35
27.	Składacz	0,35
28.	Suszyciel	0,50
29.	Załamywacz papieru	0,25
30.	Znakowacz	0,25
31.	Zwijacz papieru garbowanego	0,50

Lp.	Nazwa zawodu (czynności)	Wysokość dodatku w zł/godz.
	Dział produkcji różnych	
32.	Drukarz na anilinówce	0,50
33.	Drukarz na maszynie dociskowej	0,50
34.	Drukarz na maszynie płaskiej	0,50
35.	Drukarz na maszynie rotacyjnej („Scama”)	0,50
36.	Drukarz offsetowy	0,50
37.	Drukarz — pomocnik	0,50
38.	Farbiarz (przy offsetach i anilinówkach)	0,50
39.	Ucieracz farb	0,50
40.	Zarabiacz farb	0,50
41.	Ucieracz masy na farby olejne i plakatowe	0,50
42.	Przygotowacz mieszaniny powlekającej do kalki	0,50
43.	Przygotowacz masy do nasycania taśm	0,50
44.	Ucieracz masy do taśm	0,50
45.	Powlekacz (kalki i taśmy)	0,25
46.	Składacz czcionek	0,50
47.	Pałac kotłowy (przy ręcznym nasypywaniu węgla)	0,25
48.	Kolorysta	0,50
49.	Mieszacz	0,50
50.	Przedrukarz	0,35
51.	Szlifierz płyt cynkowych	0,35
52.	Stereotypista	0,50
53.	Formowacz pręcików kopiowych	0,50
54.	Impregnator pręcików i kredek oraz pomocnik	0,50
55.	Krajacz pręcików i kredek	0,25
56.	Lakiernik obsadek oraz pomocnik	0,50
57.	Lakiernik ołówków oraz pomocnik	0,25
58.	Lakiernik laborant	0,50
59.	Nagładacz pręcików w tygle	0,50
60.	Krajacz deseczek na maszynie bezwiorowej	0,50
61.	Parowacz deseczek	0,50
62.	Impregnator deseczek	0,35
63.	Ucieracz mas grafitowych i kredek	0,35
64.	Ucieracz mas kopiowych	0,50
65.	Walcowacz mas grafitowych i kredek	0,35
66.	Zarabiacz mas kopiowych	0,50
67.	Przygotowacz surowców do ucierania mas ołówkowych	0,50
68.	Wypalacz pręcików oraz pomocnik	0,50
69.	Obsługa suszarek desek impregnowanych	0,35
70.	Sztancowacz gliny	0,25
71.	Robotnikom zatrudnionym przy pracach remontowych na kominach fabrycznych, konstrukcjach wieżowych, masztach wysuwnicach na wysokości nie mniejszej niż 15 m. przysługuje za pracę w tych warunkach dodatek pieniężny w następującym wymiarze: za pracę na wysokości od 15 do 20 m za każde następne rozpoczęte 20 m	0,75 1,00

Zawody podane w pozycjach 48 i 49 tj „Kolorysta i Mieszacz” dotyczą wyłącznie Chojnowskich Zakładów WYROBÓW PAPIEROWYCH i uznane zostały za prace wykonywane w warunkach szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia tylko na okres przejściowy, to jest do czasu zainstalowania wzdruwej instalacji.

Dodatki podane w pozycji 71 przysługują tylko tym robotnikom, którzy pracują w określonych warunkach co najmniej 4 godziny dziennie.

Załącznik opracowano na podstawie:

- Załącznika nr 1c do Zbiorowego Układu Pracy
- Protokołu Dodatkowego nr 2 z dnia 26 września 1958 r. do Zbiorowego Układu Pracy
- Protokołu Dodatkowego nr 18 z dnia 25 października 1960 r. do Zbiorowego Układu Pracy
- Protokołu Dodatkowego nr 21 z dnia 25 maja 1961 r. do Zbiorowego Układu Pracy
- Protokołu Dodatkowego nr 36 z dnia 30 października 1964 r. do Zbiorowego Układu Pracy

Załącznik nr 12

**WYKAZ STANOWISK ROBOCZYCH
W PRZEMYSLE CELULOZOWO-PAPIERNICZYM
UPRAWNIONYCH DO URLOPÓW DODATKOWYCH *)**

Lp.	Stanowisko robocze		Ilość dni urlopu
	Dotychczasowe nazewnictwo stanowisk	Obowiązujące nazewnictwo wg nowego taryfikatora kwalifikacyjnego	
1	2	3	4
1.	Aparatowy siarkowni	Aparatowy kwasów nieorganicznych (aparat siarkowy)	9
2.	Kwasiarz	Aparatowy kwasów nieorganicznych — kwasiarz	9
3.	Zmydlacz kwasów żywicznych	Aparatowy kwasów organicznych (wazelnik oleju talowego)	9
4.	Ługownik	Aparatowy ługów	9
	Kaustyzatorowy		9
	Wyparkowy		9
	Zagęszczacz ługu		9
5.	Bielarz celulozy	Bielarz mas włóknistych	12
	Bielarz półmasy szmacianej		12
6.	Chloratorowy	Chloratorowy celulozy	12
	Chlorownik przygotowujący ciecze bielące z chloru		9

1	2	3	4
7.	Chlorownik przygotowujący cieczę bielącą z podchlorynu wapnia Klejowar (przy przeróbce mydeł żywiczych na klej i olej z ługów posiarczanowych)		9
8.	Ładowacz warników Opróżniacz warników	Klejowar (przy przeróbce mydeł żywiczych na klej i olej z ługów posiarczanowych) Ładowacz warników	6 9 6
9.	Maszynista pergamiarki	Maszynista pergamiarki	9
10.	Nawijacz pergaminu	Nawijacz papieru lub kartonu (tylko przy pergaminie)	9
11.	Bielnikowy Lasownikowy Ładowacz wież kwasowych Mielarz kamienia wapiennego Odstojnikowy ługu siarczanowego Opróżniacz dyfuzorów Pompiarz ługu Pompiarz kwasu Terpentyniarz Zaworowy	Operator — pomocnik celulozowni	9 12 9 9 12 9 9 9 9 6 12
12.	Brakarz szmat Ładowacz szmat Odkurzacz szmat Oczyszczacz makulatury Pracz szmat w holendrach pralnych Rębacz szmat Sortowacz makulatury Sortowacz szmat Wozak (pergamiarki)	Operator — pomocnik w produkcji wytworów papierniczych	6 9 9 9 6 9 6 6 6 6
13.	Bagrowy przy transporcie masy celulozowej Opróżniacz komór	Opróżniacz komór	6 9
14.	Palacz kotłowni sodowej	Palacz kotłowni sodowej	9
15.	Piecowy ługu	Piecowy (spalacz ługu)	12
16.	Piecowy stopu Piecowy węgłanu	Piecowy (topielnik chemikaliów)	12 12

1	2	3	4
17.	Ładowacz pieców pirytowych Piecowy pirytu	Prażalnik surowców chemicznych	12
18.	Dyfuzorowy	Plukacz celulozy	9
19.	Gniotownikowy (tylko ten który gniecie worki po sadzach i ce- mencie)	Rozwłókniać (tylko ten który gniecie worki po sadzach i cemencie)	6
20.	Smarownik pergamiarki	Smarownik maszyn i urządzeń (perga- miniarki	9
21.	Suszarnik sztucznego pergaminu	Suszarniowy papieru lub kartonu (sztucz- nego pergaminu)	9
22.	Warzelniczy	Warzelnik celulozy	12
23.	Warzelnik półmasy szmacianej	Warzelnik szmat i sło- my	9
24.	Wieżowy	Wieżowy kwasu wa- rzelnego	12
	Aparatowy kwasu		12

Uwaga: *) do urlopów dodatkowych uprawnione są stanowiska wymie-
nione w rubryce 2.

Załącznik opracowano na podstawie:

- Załącznika nr 5 z dnia 28.XII.1957 r. do Zbiorowego Układu Pracy
- Protokołu Dodatkowego nr 38 z dnia 12 maja 1965 r. do Zbiorowego Układu Pracy
- Protokołu Dodatkowego nr 40 z dnia 10 stycznia 1966 r. do Zbiorowego Układu Pracy

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH PRZEDSIĘBIORSTW PRZEMYSŁOWYCH

§ 1

1. Pracownicy umysłowi zatrudnieni w przedsiębiorstwach przemysłowych wynagradzani są według następującej tabeli płac:

Lp.	Stanowisko pracy	Kategoria zakładu					
		I	II	III	IV	V	VI
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Dyrektor	3.400—4.600	3.000—4.200	2.600—3.800	2.300—3.400	2.000—2.900	1.800—2.500
2.	Z-ca dyr. do spraw techn.	3.100—4.200	2.800—3.900	2.500—3.500	2.200—3.200	2.000—2.800	—
2a.	Z-ca dyr. — główny ekonomista*)	3.100—4.200	2.800—3.900	—	—	—	—
3.	Z-ca dyr. do spraw inwestycyjnych	2.800—3.900	2.600—3.700	—	—	—	—
4.	Z-ca dyr. do spraw adm.-handlowych	2.300—3.800	2.100—3.500	2.000—3.300	1.800—2.900	1.700—2.700	—
5.	Kierownik zakładu	—	—	2.000—3.300	1.900—3.000	1.800—2.700	1.700—2.500
6.	Z-ca kier. zakładu	—	—	2.000—3.100	1.800—2.800	1.600—2.600	—
7.	Główny księgowy	2.300—3.800	2.100—3.500	2.000—3.300	1.800—2.900	1.700—2.700	1.600—2.400
7a.	Główny księgowy pełniący funkcję głównego ekonomisty*)	—	—	2.500—3.500	2.200—3.200	2.000—2.800	—
8.	Z-ca głównego księgowego	1.700—2.900	1.500—2.700	1.500—2.500	1.400—2.300	1.400—2.300	1.300—2.100
9.	Kierownik oddz. prod. lub pomocniczego	2.000—3.200	1.800—3.000	1.600—2.800	1.500—2.600	1.300—2.400	1.300—2.200
10.	Kierownik wydz. prod. lub pomocniczego	2.400—3.600	2.200—3.300	2.000—3.100	1.800—2.800	1.600—2.600	—

1	2	3	4	5	6	7	8
11.	Kier. zmiany wydziału	1.700—3.000	1.600—2.800	1.500—2.700	—	—	—
12.	Starszy mistrz	1.500—2.800	1.500—2.700	1.400—2.600	1.300—2.400	1.300—2.400	—
13.	Mistrz	1.200—2.600	1.200—2.500	1.200—2.400	1.200—2.300	1.200—2.300	1.200—2.200
14.	Główny mechanik						
	„ energetyk						
	„ technolog						
	„ konstruktor	2.500—3.700	2.300—3.400	2.100—3.200	1.800—2.900	1.600—2.600	—
15.	Kierownik Działu Technicznego, Kier. Działu Ekonom., Gł. Dyspozytor, Kier. Centr. Laboratorium	1.900—3.100	1.800—2.800	1.700—2.600	1.500—2.400	1.500—2.400	—
15a.	Kier. Działu Ekonom. pełniący funkcję głównego ekonomisty*)	—	—	2.500—3.500	2.200—3.200	2.000—2.800	—
16.	Starszy technolog, starszy mechanik, starszy elektryk itp. w zależności od specjalności lub starszy referent techniczny, starszy referent ekonomiczny lub jeżeli funkcje spełniane przez pracownika są ściśle określone w zależności od specjalności — starszy referent ekonomiczny do spraw....., starszy księgowy (kier. zesp.) starszy asystent kierownik magazynu	1.700—2.600	1.600—2.500	1.500—2.400	1.400—2.300	1.400—2.200	1.300—2.100

1	2	3	4	5	6	7	8
17.	Technolog, mechanik, elektryk itp. w zależności od specjalności lub referent techniczny, referent ekonomiczny lub jeżeli funkcje spełniane przez pracownika są ściśle określone w zależności od specjalności — referent ekonomiczny do spraw....., starszy księgowy, asystent starszy technik	1.200—2.300	1.200—2.200	1.200—2.100	1.200—2.100	1.200—2.000	1.200—2.000
18.	Kierownik Działu Administracji — Kadr	1.400—2.100	1.300—2.000	1.300—2.000	1.300—2.000	1.300—1.800	—
19.	Technik, Księgowy Starszy magazynier	800—1.700	800—1.700	800—1.700	800—1.600	800—1.600	800—1.600
20.	Laborant Intendent Inspektor Kadr Kasjer Ekspedytor Kierownik Kancelarii Starszy Referent Magazynier	800—1.500	800—1.500	800—1.500	800—1.500	800—1.400	800—1.400
21.	Referent, kontysta Rachmistrz Kreślarz, Pisarz warsztatowy Sekretarka						

1	2	3	4	5	6	7	8
	Kartotekowy, Kierownik maszynopisowni						
	Fakturzysta						
	Kopista	700—1.100	700—1.100	700—1.100	700—1.100	700—1.100	700—1.100
22.	Maszynistka poza halą	700— 950	700— 950	700— 950	700— 950	700— 950	700— 950
23.	Maszynistka w hali	750	750	750	750	750	750
24.	Telefonistka	650—900	650—900	650—900	650—900	650—900	650—900
25.	Praktykant (pomoc biuro- wa)	550	550	550	550	550	550

Wynagrodzenie — zł

Kierownik osiedla	1600—2100
Kierownik hotelu robotniczego	800—1800
Kierownik OZR	1600—2800
*Z-ca kierownika OZR	1500—2500

Uwaga:

- Do stosowania tabel płac od kategorii I do VI uprawniony jest wyłącznie przemysł papierniczy.
- Pozostałe przemysły uprawnione są do stosowania tabel płac od kategorii II do VI.

*) Stanowiska pracy określone pod lp. 2a, 7a i 15a w przedsiębiorstwach objętych uchwałą Nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. zaliczone są do stanowisk premiowanych z pierwszej części funduszu premiowego, w rozumieniu § 2 wyżej wymienionej uchwały.

2. Zasady wynagradzania pracowników kulturalno-oświatowych w zakładach pracy oraz pracowników służby bibliotecznej są określone w zał. nr 16 do niniejszego Układu.
3. Zakwalifikowanie pracowników do odpowiednich stanowisk służbowych i stawek wynagrodzenia zasadniczego dokonuje kierownictwo zakładu pracy z udziałem rady zakładowej.
4. W przypadku występowania stanowisk nie objętych ramową tabelą płac lub powołania nowych, dyrektor przedsiębiorstwa w uzgodnieniu z dyrektorem zjednoczenia dokona uzupełnienia ramowej tabeli płac nowymi stanowiskami, mając na uwadze zachowanie odpowiednich proporcji między stanowiskami.
5. Zaliczenie zakładów pracy do poszczególnych kategorii tabeli płac dokonuje dyrektor zjednoczenia w porozumieniu z właściwym Zarządem Głównym Związku Zawodowego.

§ 2

1. Ustala się dla poszczególnych stanowisk wymogi kwalifikacyjne określone w poniższym ramowym taryfikatorze kwalifikacyjnym:

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje i staż pracy
1	2	3
1.	Dyrektor	wyższe wykształcenie ekonomiczne, techniczne lub prawnicze, 7 lat praktyki w tym 4 lata na stanowiskach kierowniczych
2.	Zastępca dyrektora do spraw technicznych, naczelny inżynier zastępca dyrektora do spraw inwestycyjnych	wyższe wykształcenie techniczne, 7 lat praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym
2a.	Zastępca dyrektora — główny ekonomista	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub inne wyższe*) i 7 lat praktyki, w tym 5 lat na stanowisku samodzielnym (równorzędnym) w jednostkach wyższego szczebla organizacyjnego w służbie ekonomicznej 2) Średnie wykształcenie ekonomiczne lub inne średnie*) i 10 lat praktyki w tym 7 lat praktyki na stanowisku kierowniczym w służbie ekonomicznej
3.	Zastępca dyrektora do spraw administracyjno-handlowych	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze i 5 lat praktyki w zawodzie ekonomicznym, 2) Średnie wykształcenie i 10 lat praktyki w zawodzie ekonomicznym

1	2	3
4.	Główny księgowy, zastępca gł. księgowego	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne 5 lat praktyki w księgowości
4a.	Główny księgowy pełniący obowiązki głównego ekonomisty	2) Średnie wykształcenie ogólnokształcące lub ekonomiczne, 10 lat praktyki w księgowości
5.	Gł. technolog, gł. mechanik, gł. energetyk, gł. elektryk	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub inne wyższe*) i 7 lat praktyki w tym 4 lata praktyki na stanowisku kierowniczym w służbie ekonomicznej,
6.	Kierownik wydziału (oddziału) produkcyjnego, pomocniczego, kierownik laboratorium	2) Średnie wykształcenie ekonomiczne lub inne średnie*) i 10 lat praktyki, w tym 7 lat praktyki na stanowisku kierowniczym w służbie ekonomicznej.
7.	Starszy mistrz	Wyższe wykształcenie techniczne 5 lat praktyki w danej specjalności 1) Wyższe wykształcenie techniczne 4 lata praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym,
8.	Mistrz	2) Średnie wykształcenie techniczne 7 lat praktyki w danej specjalności 1) Średnie wykształcenie techniczne 6 lat praktyki w danej specjalności,
9.	Kierownik działu technicznego	2) Uprawnienia mistrzowskie, 8 lat praktyki w zawodzie 1) Średnie wykształcenie techniczne 2 lata praktyki 2) Uprawnienia mistrzowskie, 5 lat praktyki w zawodzie
10.	Starszy technolog, starszy mechanik, starszy elektryk itp. w zależności od specjalności lub starszy referent techniczny	Wyższe wykształcenie techniczne, 4 lata praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym
11.	Technolog, mechanik, elektryk itp. w zależności od specjalności lub referent techniczny	Wyższe wykształcenie techniczne, 3 lata praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym
		Wyższe wykształcenie techniczne, 1 rok praktyki w danej specjalności technicznej na stanowisku technicznym

1	2	3
12.	Starszy technik	1) Średnie wykształcenie techniczne 5 lat praktyki w danej specjalności na stanowisku technicznym, 2) Średnie wykształcenie ogólne, 8 lat praktyki w danej specjalności na stanowisku technicznym
13.	Technik	1) Średnie wykształcenie techniczne, 2 lata praktyki w danej specjalności 2) Średnie wykształcenie ogólne, 5 lat praktyki w danej specjalności
14.	Kierownik działu ekonomicznego	Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze, 5 lat praktyki w zawodzie
14a.	Kierownik działu ekonomicznego pełniący funkcję Głównego ekonomisty	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub inne wyższe*) i 7 lat praktyki, w tym 4 lata praktyki na stanowisku kierowniczym w służbie ekonomicznej, 2) Średnie wykształcenie ekonomiczne lub inne średnie*) i 10 lat praktyki na stanowisku kierowniczym w służbie ekonomicznej.
15.	Starszy referent ekonomiczny lub jeżeli funkcje spełniane przez pracownika są ściśle określone — w zależności od specjalności — starszy referent ekonomiczny do spraw starszy planista starszy księgowy — kierownik zespołu	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawnicze, 4 lata praktyki w zawodzie ekonomicznym, 2) Średnie wykształcenie, 8 lat praktyki w zawodzie ekonomicznym.
16.	Referent ekonomiczny lub jeżeli funkcje spełniane przez pracownika są ściśle określone — w zależności od specjalności — referent ekonomiczny do spraw . . .	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne, 3 lata praktyki w zawodzie ekonomicznym, 2) Średnie wykształcenie, 7 lat praktyki w zawodzie ekonomicznym
17.	Kierownik działu kadr, administracyjno-gospodarczego	Średnie wykształcenie ogólne, 5 lat praktyki biurowej
18.	Księgowy, starszy referent	1) Średnie wykształcenie, 3 lata praktyki w danym zawodzie lub specjal. 2) Ukończone kursy zawodowe, 5 lat praktyki
19.	Kierownik magazynu	1) Średnie wykształcenie techniczne lub ekonomiczne, 4 lata praktyki w zawodzie

*) pracownicy posiadający innego rodzaju wykształcenie (wyższe lub średnie) mogą być zatrudnieni na tych stanowiskach, jeżeli wykształcenie to daje zakres wiadomości i umiejętności wymaganych od służby ekonomicznej.

1	2	3
20.	Starszy magazynier	2) Średnie wykształcenie ogólne, 7 lat praktyki w zawodzie 1) Średnie wykształcenie techniczne 5 lat praktyki w zawodzie, 2) Średnie wykształcenie ogólne, 5 lat praktyki w zawodzie, 3) Ukończone kursy zawodowe, 7 lat praktyki w zawodzie.

Objaśnienie do taryfikatora:

- 1) Przez wyższe wykształcenie rozumie się posiadanie dyplomu ukończenia wyższej uczelni odpowiedniego zawodu.
 - 2) Przez średnie wykształcenie rozumie się posiadanie świadectwa ukończenia szkoły średniej (świadectwo dojrzałości).
 - 3) Nieukończone wykształcenie wyższe lub średnie nie spełnia określonych w taryfikatorze wymagań kwalifikacyjnych.
 - 4) Przez specjalność techniczną rozumie się praktykę w zakresie robót wykonywanych na zajmowanym stanowisku.
 - 5) Pod praktyką na stanowisku technicznym rozumie się wykonywanie prac wymagających kwalifikacji inżyniera lub technika.
2. Dyrektor Zjednoczenia może, w miarę potrzeby, opracować w porozumieniu z właściwym Stowarzyszeniem Naukowo-Technicznym i Zarządem Głównym Związku Zawodowego, branżowy taryfikator kwalifikacyjny w oparciu o ramowy taryfikator kwalifikacyjny, o którym mowa w ust. 1.
 3. Dyrektorzy przedsiębiorstw mogą w porozumieniu z radą robotniczą i radą zakładową zwolnić w uzasadnionych przypadkach pracowników od wymagań kwalifikacyjnych na okres nie dłuższy niż 5 lat, w którym to czasie pracownicy powinni uzupełnić brakujące kwalifikacje.

Decyzję o przedłużeniu wyżej określonego terminu lub o całkowitym zwolnieniu pracownika od obowiązku uzupełnienia brakujących kwalifikacji — zwłaszcza w stosunku do pracowników starszych wiekiem, a posiadających duże doświadczenie praktyczne i wywiązujących się należycie z nałożonych obowiązków — wydaje dyrektor Zjednoczenia w porozumieniu z właściwym Zarządem Głównym Związku Zawodowego.

4. Postanowienia zawarte w ust. 3 nie mają zastosowania w odniesieniu do pracowników nowo zaangażowanych przyjętych do pracy po dniu 31 maja 1957 r.

Załącznik opracowano na podstawie:

- Załącznika nr 4 i 46 z dnia 28 grudnia 1957 r. do Zbiorowego Układu Pracy,
- Protokołu Dodatkowego nr 43 z dnia 30 kwietnia 1966 r. do Zbiorowego Układu Pracy.

Załącznik nr 14

ZASADY PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH PRZEDSIĘBIORSTW PRZEMYSŁOWYCH

§ 1

1. Pracownicy umysłowi przedsiębiorstw przemysłowych objęci są zasadami premiowania, określonymi w uchwale nr 130 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. (Mon. Pol. nr 32, poz. 138).

2. Pracownikom umysłowym przedsiębiorstw objętych postanowieniami niniejszego układu wypłaca się za wykonanie i przekroczenie zadań wynikających z planu techniczno-ekonomicznego oraz innych zadań — premie z funduszu premiowego.
3. Na premie dla pracowników umysłowych przedsiębiorstw, o których mowa w ust. 1 jednostka nadrzędna nad przedsiębiorstwem ustala corocznie fundusz premiowy według zasad i w trybie określonym w obowiązujących w tym zakresie przepisach.

§ 2

1. Warunki i tryb przyznawania premii pracownikom umysłowym przedsiębiorstw określają szczegółowe regulaminy premiowania ustalone zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami i zatwierdzone przez konferencje samorządu robotniczego w oparciu o postanowienia ustawy z dnia 20 grudnia 1958 r. o samorządzie robotniczym (Dz. U. nr 77, poz. 397),
2. Szczegółowe regulaminy premiowania w przedsiębiorstwach, w których organy samorządu robotniczego nie zostały utworzone, powinny być opracowane w porozumieniu z radą zakładową.

§ 3

1. Szczegółowe regulaminy premiowania powinny być zgodne z obowiązującymi w tym zakresie przepisami oraz wytycznymi resortowymi ustalonymi przy współdziałaniu Zarządu Głównego Związku Zawodowego Chemików i określać w szczególności:
 - 1) system ustalania — stosownie do potrzeb gospodarki narodowej i specyfiki branży — zadań stanowiących podstawę premiowania dla poszczególnych komórek organizacyjnych przedsiębiorstwa (stanowisk pracy) oraz warunki i tryb, zapewniające możliwość wprowadzenia w operatywny sposób zmian do ustalonych zadań,
 - 2) zasady podziału funduszu premiowego pomiędzy poszczególne komórki organizacyjne przedsiębiorstwa w zależności od wykonania ustalonych zadań,
 - 3) zasady i tryb podziału premii pomiędzy pracowników poszczególnej komórki organizacyjnej przedsiębiorstwa oraz tryb, w jakim poszczególni pracownicy mogą być mimo wykonania zadań przez daną komórkę organizacyjną — pozbawieni premii indywidualnej w całości lub w części za niewykonanie lub niewłaściwe wykonanie obowiązków służbowych,
 - 4) zasady kontroli w zakresie wykonania zadań i obowiązków przez poszczególne komórki organizacyjne przedsiębiorstwa i pracowników, gospodarki funduszem premiowym i określenia premii indywidualnych, zapewniające ściśle współdziałanie administracji i organów samorządu robotniczego lub rad zakładowych (w przypadkach, w których organa samorządu robotniczego nie zostały utworzone),
 - 5) zasady podziału kwot z niewykorzystanego funduszu premiowego, które zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami — po rozliczeniu rocznych wyników działalności mogą być przeznaczone w połowie na cele socjalne załogi a w połowie na premie dla pracowników komórek ruchu przedsiębiorstwa, jeżeli komórki te wykonały lub przekroczyły wyznaczone im zadania.

2. Szczegółowe regulaminy premiowania powinny ustalać — zgodnie z obowiązującymi przepisami w tym zakresie — sankcje w postaci wstrzymania lub zmniejszenia funduszu premiowego lub premii indywidualnych w przypadku przekroczenia funduszu płac lub limitu godzin nadliczbowych albo innego naruszenia dyscypliny płac.

§ 4

1. Decyzję o przyznaniu premii dla dyrektora przedsiębiorstwa, jego zastępców, głównego księgowego oraz głównych specjalistów podejmuje jednostka nadrzędna nad przedsiębiorstwem.
2. Decyzję o przyznaniu premii pracownikom umysłowym przedsiębiorstwa, nie wymienionym w ust. 1, podejmuje dyrektor przedsiębiorstwa na warunkach i w trybie określonym w obowiązujących w tym zakresie przepisach, a w szczególności w szczegółowym regulaminie premiowania.

§ 5

Zasady premiowania, określone w §§ 1—4 nie mają zastosowania w stosunku do pracowników umysłowych w przedsiębiorstwach (zakładach) w budowie objętych załącznikiem nr 15 do niniejszego Układu.

§ 6

1. Utrzymuje się premię za sporządzenie rocznego sprawozdania finansowego (premia bilansowa) dla pracowników finansowo-księgowych.
2. Na premię bilansową przeznaczają się raz w roku, w ramach planowanego funduszu płac kwotę nie wyższą niż 15% miesięcznego funduszu płac zasadniczych pracowników finansowo-księgowych.

Premię pracowników finansowo-księgowych za sporządzenie w terminie bilansu rocznego wypłaca się niezależnie od spełnienia przez poszczególne grupy pracowników przedsiębiorstw zadań (warunków) uprawniających do premii za wykonanie tych zadań. Wysokość premii indywidualnej za sporządzenie w terminie bilansu rocznego nie może przekraczać 30% miesięcznej płacy zasadniczej danego pracownika.

§ 7

Zasady premiowania maszynistek, zatrudnionych w halach maszyn określone są w załączniku nr 21 do Układu.

§ 8

Zasady premiowania zawarte w niniejszym załączniku weszły w życie z dniem 1 lipca 1964 r.

Załącznik opracowano na podstawie:

- Protokołu Dodatkowego nr 34 z dnia 26.VI.1964 r. do Zbiorowego Układu Pracy
- Uchwały nr 130 Rady Ministrów z dnia 4.V.1964 r.

**RAMOWE ZASADY
PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH
ZATRUDNIONYCH W PRZEDSIĘBIORSTWACH W BUDOWIE**

§ 1

1. Premie pracowników umysłowych wypłaca się z funduszu premio-
wego, który tworzy się w okresach kwartalnych w ramach plano-
wanego funduszu płac pracowników umysłowych w wysokości 10%
kwartalnego planowanego funduszu wynagrodzeń zasadniczych
wszystkich pracowników umysłowych danego przedsiębiorstwa.
2. Na wniosek dyrektora jednostki nadrzędnej nad przedsiębiorstwem
Minister Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego może podwyższyć fun-
dusz premii dla poszczególnych przedsiębiorstw w budowie do
15% kwartalnego planowanego funduszu wynagrodzeń zasadniczych
wszystkich pracowników umysłowych danego przedsiębiorstwa.

§ 2

1. Jednostka nadrzędna nad przedsiębiorstwem wydaje zezwolenie na
uruchomienie funduszu premiowego w całości lub w części bądź
też odmawia tego zezwolenia w zależności od kompleksowej oceny
prac przedsiębiorstwa.
2. W decyzji o uruchomienie funduszu premiowego jednostka nadrzęd-
na określa również wysokość premii indywidualnej dla dyrektora
przedsiębiorstwa, jego etatowych zastępców i głównego księgowego.
3. Wstrzymany fundusz premiiowy może być uruchomiony w kwarta-
łach następnym w przypadku nadrobienia zaległości, nie później
jednak niż do końca roku kalendarzowego.

§ 3

1. Warunkiem uruchomienia funduszu premiowego jest wykonanie
przez przedsiębiorstwo wskaźników rzeczowych i finansowych
określonych w zatwierdzonym przez jednostkę nadrzędna, kwartal-
nym harmonogramie realizacji inwestycji.
2. Kwartalny harmonogram realizacji inwestycji, o którym mowa
w ust. 1 winien określać:
 - a) stopień wykonania nakładów dla zaplanowanych na dany kwartał
robót budowlano-montażowych określony w kwocie nakładów
i procencie zaawansowania robót w stosunku do zbiorczego zesta-
wienia kosztów budowy. Wykonanie tego wskaźnika warunkuje
uruchomienie 70% utworzonego kwartalnego funduszu premiowego,
 - b) stopień wykonania pozostałych nakładów zaplanowanych na dany
kwartał (zakup maszyn, urządzeń, wyposażenia i inwentarza, in-
nych zakładów). Wykonanie tego wskaźnika warunkuje urucho-
mienie pozostałych 30% utworzonego kwartalnego funduszu pre-
miowego.
3. Wypłaty z funduszu premiowego dokonane w ciągu roku noszą cha-
rakter zaliczkowy. Ostateczne rozliczenie funduszu premiowego na-

stępuje po zakończeniu roku, na podstawie rocznych sprawozdań z wykonania zadań inwestycyjnych i sprawozdań finansowych.

4. Jeżeli wynik roczny nie uzasadnia pełnej wysokości wypłaconego w ciągu roku funduszu premiowego, kwoty nadpłacone obciążają fundusz premiowy przedsiębiorstwa w budowie w następnym roku. Odstępstwo od tej zasady może mieć miejsce tylko na podstawie indywidualnej decyzji Ministra Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego podjętej w przypadku uzasadnionego niewykonania zadań w zakresie zakupu maszyn i urządzeń przez przedsiębiorstwo w budowie.

§ 4

1. Przeznaczenie funduszu premiowego na podwyższenie wynagrodzeń zasadniczych jest niedopuszczalne.
2. Z utworzonego kwartalnego funduszu premiowego może być wyodrębniony specjalny fundusz nagród w wysokości do 20% funduszu premiowego. Nagrody z tego funduszu mogą być wypłacane za specjalne osiągnięcia gospodarcze.
Łączna wysokość indywidualnych nagród w okresie roku nie może przekroczyć 3-miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego pracownika otrzymującego nagrodę.
3. Nagrody, o których mowa w ust. 2 przyznawane są przez dyrektora zjednoczenia na pisemny uzasadniony wniosek wydziału, któremu podlegają sprawy nadzoru i koordynacji budowy zakładów przemysłowych.
Jako specjalne osiągnięcia gospodarcze należy rozumieć przedterminowe przygotowania obiektów do odbioru, znaczne obniżenie kosztów inwestycyjnych, wzorowe przygotowanie obiektu do eksploatacji pod względem organizacyjnym, obsady personalnej itp.
4. Decyzję co do potrzeby wyodrębnienia z funduszu premiowego specjalnego funduszu nagród oraz jego wysokości podejmuje dyrektor zjednoczenia na wniosek zainteresowanego przedsiębiorstwa.

§ 5

W funduszu premiowym zatwierdzonym przez dyrektora jednostki nadrzędnej (pomniejszonym o premie dyrektora, jego etatowych zastępców i głównego księgowego) dyrektor przedsiębiorstwa w budowie ustala wysokość kwot na premie regulaminowe i uznaniowe. Fundusz na premie uznaniowe nie może przekraczać 20% uruchomionego funduszu premiowego.

§ 6

1. Przyznanie pracownikom indywidualnej premii regulaminowej uzależnia się od uzyskania pozytywnych wyników w przygotowaniu inwestycji do realizacji oraz w zakresie czynności decydujących o sprawnym i terminowym przebiegu realizacji inwestycji, od właściwej jakości nadzorowanych robót i właściwego spełniania obowiązków.
2. Szczegółowe regulaminy premiowania opracowane przez przedsiębiorstwo w oparciu o niniejsze ramowe zasady, określają obowiązkowe podstawowe warunki przyznawania premii regulaminowych dla pracowników zajmujących poszczególne stanowiska. Poza warunkami określonymi w ust. 1 winny być również odpowiednio stosowane

warunki ustalone w zasadach przyznawania i wypłaty indywidualnych premii z funduszu premiowego dla pracowników zatrudnionych w czynnych przedsiębiorstwach przemysłu celulozowo-papierniczego.

3. Wysokość indywidualnej premii regulaminowej nie może przekraczać 15% wynagrodzenia zasadniczego pracownika za dany okres. Wysokość indywidualnej premii uznaniowej nie może przekraczać 10% wynagrodzenia zasadniczego pracownika za dany okres.
4. W szczególności uzasadnionych przypadkach Minister Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego może zezwolić na podwyższenie wysokości indywidualnej premii regulaminowej do 25% wynagrodzenia zasadniczego pracownika przypadającego za dany okres.
5. W przypadku dopuszczenia do złej jakości robót prowadzonych przy budowie obsługiwanych obiektów inwestycyjnych oraz w przypadku zaniedbań pracownik może być pozbawiony premii regulaminowej w całości lub może być przyznana premia w niższej wysokości.

§ 7

1. Utrzymuje się w mocy zasady premiowania za sporządzenie rocznego sprawozdania finansowego (premia bilansowa) dla pracowników finansowo księgowych.
2. Na wypłatę premii bilansowej przeznaczają się raz w roku w ramach planowanego funduszu płac 15% miesięcznych wynagrodzeń zasadniczych pracowników finansowo-księgowych przedsiębiorstwa, niezależnie od funduszu premiowego o którym mowa w § 1 niniejszych zasad.
3. Indywidualna wysokość premii bilansowej nie może przekraczać 30% miesięcznego zasadniczego wynagrodzenia danego pracownika.
4. Warunki wypłacania premii bilansowej określają odrębne przepisy o trybie sporządzania i składania rocznych sprawozdań finansowych.

§ 8

Szczegółowe regulaminy premiowania, o których mowa w niniejszych ramowych zasadach, podlegają zatwierdzeniu przez jednostkę nadrzędną.

§ 9

Do otrzymywania premii regulaminowych uprawnieni są pracownicy zajmujący następujące stanowiska:

- 1) Dyrektor
- 2) Zastępcy dyrektora
- 3) Główny księgowy
- 4) Kierownik wydziału (oddziału)
- 5) Starszy mistrz
- 6) Mistrz
- 7) Główny: mechanik, elektryk, technolog, konstruktor
- 8) Kierownik laboratorium
- 9) Kierownicy działów technicznych i ekonomicznych przewidzianych w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa
- 10) Zastępcy kierowników działów technicznych i ekonomicznych przewidzianych w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa,

- 11) Starszy technolog, st. mechanik, st. elektryk (st. inspektor nadzoru), st. referent techniczny, st. referent ekonomiczny, st. księgowy, kierownik magazynu, st. asystent
- 12) Technolog, mechanik, elektryk (inspektor nadzoru), referent techniczny
- 13) Starszy technik
- 14) Starszy rewident
- 15) Kierownicy sekcji technicznych i ekonomicznych oraz samodzielne stanowiska techniczne i ekonomiczne wyodrębnione w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa.

Załącznik opracowano na podstawie:
 Protokołu Dodatkowego nr 32 z dnia 7 października 1963 r. do Zbiorowego Układu Pracy.
 Protokołu Dodatkowego nr 43 z dnia 30 kwietnia 1966 r. do Zbiorowego Układu Pracy.

Załącznik Nr 16

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW KULTURALNO- -OSWIATOWYCH ORAZ SŁUŻBY BIBLIOTECZNEJ W ZAKŁADACH PRACY

§ 1

1. Wprowadza się tabelę płac pracowników kulturalno-oświatowych oraz służby bibliotecznej zatrudnionych w pełnym wymiarze czasu pracy, wynoszącym 46 godzin tygodniowo;

Lp.	Stanowisko	Wynagrodzenie zasadnicze miesięcznie w złotych	
		od	do
1.	Kierownik zakładowego domu kultury	1.260	1.950
2.	Kierownik klubu fabrycznego	1.150	1.600
3.	Instruktor domu kultury lub klubu	1.000	1.500
4.	Kierownik świetlicy	1.000	1.500
5.	Instruktor k.o. w hotelu robotniczym lub domu młodego robotnika	1.000	1.500
6.	Starszy bibliotekarz	1.600	1.900
7.	Bibliotekarz	1.250	1.600
8.	Młodszy bibliotekarz z wyższym wykształceniem	1.050	1.250
9.	Młodszy bibliotekarz ze średnim wykształceniem	950	1.200
10.	Pomocnik bibliotekarza	900	1.050
11.	Techniczny pracownik biblioteki	800	950
12.	Manipulacyjny pracownik biblioteczny	700	900

2. Pracownicy zatrudnieni na stanowiskach wymienionych w tabeli pozycje 1—5 posiadający ukończone studia wyższe otrzymują dodatek w wysokości 15% wynagrodzenia zasadniczego.

3. Podwyżka uposażenia zasadniczego w granicach stawek przewidzianych dla danego stanowiska nie może wynosić mniej niż 50,— zł.
4. Pracownikom wyróżniającym się wybitnymi osiągnięciami w pracy kulturalno-oświatowej oraz pracownikom wyróżniającym się na polu organizacji i upowszechniania czytelnictwa, może być przyznane wynagrodzenie do 25% wyższe niż przewiduje tabela płac. Przyznanie wynagrodzenia wyższego przez dyrekcję zakładu może nastąpić:
 - a) w stosunku do pracowników wymienionych w pozycji 1—5 tabeli — na wniosek Zarządu Głównego Zw. Zaw. Chemików,
 - b) w stosunku do pracowników wymienionych w pozycjach 6—9 na wniosek Prezydium Zarządu Okręgowego Zw. Zaw. Chemików,
 - c) w stosunku do pracowników wymienionych w pozycjach 10—12 na wniosek Prezydium Zarządu Okręgowego Zw. Zaw. Chemików uzgodniony z Zarządem Głównym.

§ 2

Ustala się następujące wymagania kwalifikacyjne dla zajmowania stanowisk wymienionych w § 1 pkt 1, poz. 6—12 tabeli:

Lp.	Stanowisko służbowe	Wymagania kwalifikacyjne
1.	Starszy bibliotekarz	wyższe wykształcenie bibliotekarskie oraz co najmniej 6 lat pracy bibliotekarskiej
2.	Bibliotekarz	a) wyższe wykształcenie bibliotekarskie oraz co najmniej 2 lata pracy bibliotekarskiej b) średnie wykształcenie bibliotekarskie oraz co najmniej 5 lat pracy bibliotekarskiej
3.	Młodszy bibliotekarz z wyższym wykształceniem	wyższe wykształcenie
4.	Młodszy bibliotekarz ze średnim wykształceniem	średnie wykształcenie bibliotekarskie oraz co najmniej 2 lata pracy bibliotekarskiej
5.	Pomocnik bibliotekarza	średnie wykształcenie bibliotekarskie
6.	Techniczny pracownik biblioteczny	średnie wykształcenie
7.	Manipulacyjny pracownik biblioteczny	ukończona szkoła podstawowa

§ 3

Pracownik kulturalno-oświatowy, zatrudniony w świetlicy, klubie i domu kultury, nie posiadający ukończonej szkoły średniej w dniu wejścia w życie niniejszego załącznika (1.II.1959 r.) otrzymuje wynagrodzenie w dotychczasowej wysokości.

§ 4

1. W wyjątkowych przypadkach, jeżeli uzasadnia to dotychczasowy przebieg pracy zawodowej, Centralna Rada Związków Zawodowych może zwolnić pracownika kulturalno-oświatowego od wymogów kwalifikacyjnych ustalonych dla danego stanowiska; wynagrodzenie jego nie podlega ograniczeniu, o którym mowa w § 3.
2. Na wniosek Prezydium Zarządu Głównego Zw. Zaw. Chemików oraz na podstawie opinii Komisji Kwalifikacyjnej przy Zespole Oświaty i Upowszechniania Kultury CRZZ właściwy sekretarz CRZZ może ze względu na wieloletnią pracę w zawodzie bibliotekarskim oraz osiągnięcia zawodowe zwolnić pracownika od wymagań kwalifikacyjnych ustalonych w § 2 do zajmowania stanowiska.

§ 5

Pracownicy służby bibliotecznej zatrudnieni w bibliotekach zakładowych wykonujący niżej wymienione funkcje otrzymują dodatek w następującej wysokości:

1) Kierownik biblioteki liczącej	ponad 20 tys. tomów	300 zł
2) „ „ „	od 15—20 tys. tomów	250 „
3) „ „ „	od 10—15 „ „	200 „
4) „ „ „	od 5—10 „ „	150 „
5) „ „ „	od 2—5 „ „	100 „
6) „ „ „	od 1—2 „ „	75 „

§ 6

Pracownicy służby bibliotecznej zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy w bibliotekach liczących ponad 1000 tomów otrzymują wynagrodzenie obliczone według stawki godzinowej.

Stawka za godzinę pracy efektywnej wynosi 1/200 pełnego wynagrodzenia miesięcznego (łącznie z dodatkami), które przysługiwałoby pracownikowi w razie zatrudnienia go w pełnym wymiarze czasu pracy.

§ 7

Kierownikom klubów fabrycznych i kierownikom świetlic, którzy w dniu wejścia w życie niniejszego załącznika (1. II. 1959 r.), otrzymywali — na podstawie załącznika Nr 4 a do Zbiorowego Układu Pracy — wynagrodzenie zasadnicze wyższe od wymienionego w § 1 utrzymuje się ich dotychczasowe wynagrodzenie.

Załącznik opracowano na podstawie Protokołu Dodatkowego nr 11 z dnia 30 czerwca 1959 r. do Zbiorowego Układu Pracy.

**ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW BIURA PROJEKTÓW
PRZEMYSŁU PAPIERNICZEGO I PRACOWNI PROJEKTOWEJ
PRZY CENTRALNYM BIURZE TECHNICZNYM PRZEMYSŁU
PAPIERNICZEGO**

§ 1

Dla pracowników umysłowych, zatrudnionych w Biurze Projektów Przemysłu Papierniczego i Pracowni Projektowej przy Centralnym Biurze Technicznym Przemysłu Papierniczego stosuje się zasady wynagradzania określone w załączonej tabeli wynagrodzeń zasadniczych pracowników umysłowych Biura Projektów Przemysłu Papierniczego i Pracowni Projektowej przy Centralnym Biurze Projektów Przemysłu Papierniczego (Część I niniejszego załącznika) oraz regulaminu premiowania pracowników umysłowych (Część II załącznika).

Dla pracowników fizycznych zatrudnionych w pracowni wykończeniowej oraz pracowników obsługi Biura Projektów Przemysłu Papierniczego i Pracowni Projektowej przy Centralnym Biurze Technicznym Przemysłu Papierniczego stosuje się zasady wynagradzania określone w Części IV i V niniejszego załącznika.

§ 2

Zakwalifikowania pracowników umysłowych do odpowiednich stanowisk służbowych i stawek wynagrodzenia zasadniczego zgodnie z tabelą wynagrodzeń stanowiącą Część I załącznika — dokonuje dyrektor biura z udziałem rady zakładowej o ile obowiązujący w biurze schemat organizacyjny przewiduje określone tabelą stanowisko względnie komórkę organizacyjną.

Przy ustalaniu wynagrodzeń zasadniczych należy kierować się kwalifikacjami i stopniem przydatności pracownika. Wymogi kwalifikacyjne określa taryfikator kwalifikacyjny pracowników umysłowych (Część III załącznika).

§ 3

Niezależnie od premii uzyskiwanych zgodnie z regulaminem premiowania pracowników umysłowych — Część II, pracownicy finansowo-księgowi otrzymują premię za sporządzenie rocznego sprawozdania finansowego (premia bilansowa). Na premię bilansową przeznaczają się raz w roku 15% miesięcznego funduszu wynagrodzeń zasadniczych pracowników finansowo-księgowych w ramach planowanego funduszu płac.

Indywidualna premia bilansowa nie może przekroczyć 30% miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego danego pracownika.

§ 4

Zasady premiowania maszynistek zatrudnionych w hali maszyn określa załącznik nr 21

§ 5

Za udział w posiedzeniach Rady Technicznej odbytych w godzinach służbowych nie przysługuje osobne wynagrodzenie.

W przypadku gdy posiedzenie Rady Technicznej odbywa się w godzinach pozasłużbowych, członkom Rady Technicznej i projektantom biorącym udział w posiedzeniu przysługuje wynagrodzenie w wysokości 38,— zł za posiedzenie. Przewodniczący Rady Technicznej otrzymuje wynagrodzenie o 50% wyższe.

§ 6

Za nadzory autorskie i inwestorskie, delegacje związane z wykonywaniem obowiązków służbowych i za podobne prace przysługuje pracownikowi produkcyjnemu wynagrodzenie zasadnicze powiększone o wskaźnik uzyskanej w danym kwartale premii przy wykonywaniu prac projektów. Za ewentualne przestoje w pracy wypłaca się tylko płacę zasadniczą. Za wszystkie inne płatne zwolnienia — według obowiązujących ogólnie zasad.

CZĘŚĆ I

Tabela wynagrodzeń zasadniczych pracowników umysłowych Biura Projektów Przemysłu Papierniczego i Pracowni Projektowej Centralnego Biura Technicznego Przemysłu Papierniczego:

Lp.	Stanowisko	Wysokość miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego od — do	
I. Pracownicy zatrudnieni przy projektowaniu			
1.	Starszy projektant	1.700,—	3.500,—
2.	Projektant, starszy kalkulator	1.500,—	2.400,—
3.	Starszy asystent projektanta, kalkulator	1.300,—	1.900,—
4.	Asystent projektanta	1.100,—	1.700,—
5.	Starsza pomoc techniczna	900,—	1.400,—
6.	Pomoc techniczna	700,—	1.100,—
7.	Kierownik pracowni w biurze projektów	według zaszeregowania starszego projektanta oraz dodatek funkcyjny w wysokości 400 zł	
8.	Generalni projektanci	2.600,—	3.900,—
II. Kierownictwo			
1.	Dyrektor	3.100,—	5.000,—
2.	Zastępca dyrektora	2.900,—	4.450,—
3.	Główni specjaliści	2.200,—	4.250,—
4.	Główny ekonomista	2.200,—	4.250,—
III. Pracownicy administracyjni			
1.	Główny księgowy	2.300,—	3.800,—
2.	Kierownik działu	1.400,—	3.300,—

Lp.	Stanowisko	Wysokość miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego od do	
3.	Kierownik samodzielnej sekcji	1.200,—	2.600,—
4.	Starszy referent ekonomiczny*)	1.100,—	2.300,—
5.	Kierownik Gabinetu Projektów	1.300,—	2.200,—
6.	Referent ekonomiczny*)	950,—	1.850,—
7.	Bibliotekarz techniczny	1.100,—	1.850,—
8.	Starszy księgowy	1.200,—	2.000,—
9.	Księgowy	1.100,—	1.650,—
10.	Starszy instruktor kadr (samodzielne sta- nowisko pracy)	1.300,—	2.200,—
11.	Starszy archiwista	950,—	1.850,—
12.	Kierownik pracowni wykończeniowej	950,—	1.850,—
13.	Starszy referent	800,—	1.500,—
14.	Referent, rachmistrz	700,—	1.100,—
15.	Kierownik hali maszyn	800,—	1.500,—
16.	Telefonistka	650,—	900,—
17.	Maszynistka poza halą maszyn	700,—	950,—
18.	Maszynistka w hali maszyn	800,—	

*) lub jeżeli funkcje spełniane przez pracownika są ściśle określone — w zależności od specjalności — starszy referent ekonomiczny do spraw
referent ekonomiczny do spraw

CZĘŚĆ II

Wewnętrzny regulamin premiowania pracowników Biura Projektów Przemysłu Papierniczego i Pracowni Projektowej Centralnego Biura Technicznego Przemysłu Papierniczego

§ 7

Zasady premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych przy projektowaniu.

1. W odniesieniu do całości biura wielkość funduszu płac pracowników zatrudnionych przy projektowaniu, określa się przy pomocy wskaźnika (procentowego od wartości produkcji globalnej), który jest ustalony w planie rocznym.
2. Ustalony zgodnie z pkt 1 fundusz płac pracowników zatrudnionych przy projektowaniu dzieli się na dwie zasadnicze części:
 - 1) fundusz płac pracowni,
 - 2) dyrekcyjny fundusz płac.
 Szczegółowy podział tego funduszu jest podany w załączniku do wewnętrznego regulaminu premiowania.
Ustalony podział zatwierdza corocznie jednostka nadrzędna biura.

§ 8

Fundusz płac pracowni.

1. Planowany fundusz płac poszczególnych pracowni jest ustalony przy

pomocy jednakowego dla wszystkich pracowni wskaźnika. Planowany fundusz płac pracowni koryguje się w zasadzie procentem wykonania planu produkcji przez daną pracownię, nie wyżej niż 110%. W wyjątkowych przypadkach planowany fundusz płac pracowni może być skorygowany przez Dyrekcję powyżej 110%, o ile mieścić się będzie w sumie skorygowanego funduszu płac Biura.

Suma skorygowanych funduszy płac poszczególnych pracowni oraz skorygowanego funduszu dyrekcyjnego nie może przekraczać należnego Biuru funduszu płac skorygowanego, zgodnie z obowiązującymi zasadami, to jest nie wyżej niż 110%.

2. Fundusz płac poszczególnych pracowni obejmuje wynagrodzenie zasadnicze i premię pracowników zatrudnionych przy projektowaniu. Do funduszu płac pracowni wchodzi również:
 - a) wynagrodzenie zasadnicze kierownika pracowni,
 - b) premie kierownika pracowni,
 - c) wynagrodzenie za czas nieprzepracowany, płatny — do 1 miesiąca kalendarzowego w ilości 30 dni.
3. Kwartalny fundusz premiiowy pracowni powstaje przez odjęcie od ustalonego dla pracowni funduszu płac sumy wynagrodzeń zasadniczych pracowników zatrudnionych przy projektowaniu oraz kwoty przeznaczonej na pokrycie wynagrodzeń (pobory zasadnicze i średnia premia) za czas nieprzepracowany, płatny w zakresie do 1 miesiąca.
4. a) Na pokrycie wynagrodzenia za czas nieprzepracowany, płatny tworzy się w pracowni rezerwowy fundusz płac,
 - b) Przekroczenie kwot przeznaczonych w pracowni na wynagrodzenie za czas nieprzepracowany płatny — są pokrywane w drodze odpowiedniego zmniejszenia funduszu premiiowego danej pracowni.
 - c) Jeżeli przypadający dla pracowni fundusz płac nie wystarcza na pokrycie wynagrodzeń zasadniczych oraz wynagrodzeń za czas nieprzepracowany, płatny — powstałe w danym kwartale z tego tytułu przekroczenia pokrywa się z dyrekcyjnego funduszu płac, danej pracowni, aż do całkowitego pokrycia kwoty przekroczenia.
 - d) Odstępstwa od zasady określonej w punkcie c mogą mieć miejsce w przypadku, gdy przekroczenie nastąpiło nie z winy pracowni. Decyzję w tym względzie podejmuje dyrektor biura.
 - e) Zasada ustalona w punkcie c nie może być stosowana w odniesieniu do pracownika.
 - f) rozliczenie kwot przeznaczonych na wynagrodzenie za czas nieprzepracowany, płatny, następuje w stosunku rocznym. Wynikające z rozliczenia rocznego nadwyżki powiększają fundusz premiiowy pracowni.

§ 9

Zasady premiowania pracowników pracowni i pracowników produkcyjnych.

1. Przypadający na pracownie fundusz premiiowy jest dzielony uznaniowo pomiędzy pracowników przez kierownika pracowni, przy współdziałaniu męża zaufania grupy związkowej. Podział jest akceptowany ostatecznie przez dyrektora Biura. W związku z uznaniowym charakterem premiowania, pracownik nie może rościć pretensji do wysokości premii przy porównywaniu jej z wyliczoną arytmetycznie kwotą od wartości wykonanego przerobu.

2. a) Fundusz premiowy pracowni zmniejsza się w przypadku niedotrzymania terminu umownego oraz w przypadku niedostatecznej jakości opracowań projektowych.
- b) Za projekt, który spełnił warunki terminowości uważa się projekt, który został ukończony w terminie, określonym w umowie. Miarodajną dla oceny dotrzymania terminu jest data wysłania protokołu zdawczo-odbiorczego przedmiotowej pracy.
Zmiana terminu umownego może nastąpić za zgodą obu stron w formie określonej w warunkach umownych.
- c) Za każdy dzień przekroczenia terminu umownego potrąca się pracowni z jej funduszu premiowego 0,2% wartości pracy projektowej. Opóźnienie dostarczenia podkładów dla pracowni branżowych powstałe z winy pracowni, w wyniku którego nastąpiło przekroczenie terminu umownego, powoduje zmniejszenie premii pracowni, która nie dostarczyła podkładów w ustalonym terminie.
- d) Za okres między datą zgłoszenia przez zamawiającego poprawek i uzupełnień wynikłych z winy pracowni, a datą wykonania tych poprawek, potrąca się z funduszu premiowego pracowni 0,2% wartości wadliwie opracowanego stadium pracy projektowej za każdy dzień wprowadzania poprawek.
- e) Potrącenia z funduszu premiowego pracowni z tytułu złej jakości prac projektowych powiększają pulę dyrekcyjnego funduszu premiowego przeznaczonego na roczne premie za wybitną jakość projektów.
- f) Potrącenia z funduszu premiowego z tytułu przekroczenia terminu powiększają dyrekcyjny fundusz premiowy z przeznaczeniem na pokrycie należności z tytułu wykonywania prac niefakturowanych, jak studia dla celów wewnętrznych biura, dokonywanie poprawek w przypadku niemożności obciążenia nimi konkretnych pracowni, nagród dla pracowni za specjalne przyspieszenie wykonania dokumentacji i utrzymanie umownego terminu oraz innych prac wewnętrzno-biurowych.
3. Fundusz płac grupy generalnych projektantów tworzy się wg zasad obowiązujących pracownie produkcyjne.
Minimalny udział prac fakturowanych (produkcji), określają wskaźniki podane w szczegółowym regulaminie premiowania.
4. Prace projektowe nie posiadające prawidłowo ustalone wyceny mogą być na polecenie dyrektora Biura nie zaliczone do prac wykonywanych i wyłączone z przerobu pracowni i Biura.
5. Prace projektowe nie posiadające wyceny ostatecznej nie mogą być w wykonaniu awansowane powyżej 80%.
6. Rozliczenie funduszu premiowego pracowników produkcyjnych następuje w stosunku rocznym.

§ 10

Dyrekcyjny fundusz płac.

1. Dyrekcyjny fundusz płac przeznacza się w szczególności na:
 - a) pokrycie wynagrodzeń zasadniczych i premii maszynistek technicznych,
 - b) pokrycie wynagrodzeń zasadniczych i premii fizycznych pracowników produkcyjnych,
 - c) pokrycie wynagrodzeń za długotrwałą płatną nieobecność w pracy, jak np.:

- urlopy macierzyńskie, ćwiczenia wojskowe, choroby trwające powyżej 1 miesiąc, (jeżeli wypłaty za czas nieprzepracowany płatny przekroczą kwoty przeznaczone na ten cel w funduszu dyrekcyjnym, występujące przekroczenia należy zlikwidować przez zwiększenie wskaźnika funduszu dyrekcyjnego),
- d) premie za wysoką jakość dla pracowników produkcyjnych umysłowych,
 - e) premie roczne za wybitne osiągnięcia projektowe,
 - f) należność z tytułu wykonywania prac niefakturowanych związa-nych z wewnętrznymi potrzebami Biura.
2. Premie za wysoką jakość opracowań przyznaje się pracownikom umysłowym kwartalnie. Premię jakościową przyznaje dyrektor biura na wniosek Rady Technicznej kompleksowej, przedłożony przez radę techniczną branżową. Premia jakościowa jest przyznawana za wyróżniające się pod względem technicznym prace projektowe, pod warunkiem ukończenia projektu w terminie umownym.
 3. Z dyrekcyjnego funduszu płac wydziela się fundusz premiiowy, przeznaczony na premie roczne za wybitne osiągnięcia projektowe. Wielkość tego funduszu wynosi 0,5% wartości produkcji globalnej. Typowanie projektów do premii rocznych następuje na wniosek Rady Technicznej kompleksowej, przedłożony przez radę techniczną branżową. Ocena prac następuje przy udziale zainteresowanego inwestora. Premię zatwierdza dyrektor biura.

§ 11

Premiowanie kierowników pracowni.

1. Kierownik pracowni jest pracownikiem produkcyjnym i z tego powodu nie można dzielić jego funkcji na czynności administracyjne i produkcyjne. W związku z tym pobieranie odrębnych wynagrodzeń za te czynności jest niedopuszczalne.
2. Kierownik pracowni otrzymuje premię kwartalną według uznania dyrektora Biura.
3. Dyrektor Biura jest zobowiązany do odpowiedniego zróżnicowania wysokości premii poszczególnych kierowników pracowni i generalnych projektantów aż do całkowitego pozbawienia jej w przypadkach:
 - a) niedotrzymania terminów umownych prac projektowych, wykonywanych w pracowni,
 - b) braku nadzoru nad prawidłowością dokonywanych wycen prac projektowych,
 - c) braku nadzoru nad koordynacją międzybranżową,
 - d) odrzucenia pracy projektowej przez radę techniczną lub zespół orzekający,
 - e) odrzucenia pracy projektowej przez KOPI z winy projektanta,
 - f) uzasadnionych reklamacji inwestora, względnie wykonawcy.
 Oceny słuszności reklamacji dokonuje rada techniczna.

§ 12

Zasady wynagradzania maszynistek.

Zasady wynagradzania maszynistek reguluje uchwała Prezydium

Rządu z dnia 8. XI. 1950 r. (Monitor Polski 1-125/50) oraz pismo okólne Nr 30 Szefa Urzędu Rady Ministrów z dnia 10.XI.1955 r. (Monitor Polski A-106/55).

§ 13

Premiowanie pracowników kierownictwa i administracji.

1. Fundusz premiowy tworzy się drogą naliczenia procentowego od płac zasadniczych.
2. Wysokość funduszu premiowego ustala się w granicach do 20% funduszu płac zasadniczych pracowników kierownictwa i administracji. Stosunek funduszu premiowego do funduszu płac zostaje określony w planie rocznym biura projektów zatwierdzony przez jednostkę nadrzędną i nie może ulec zmianie w ciągu roku.
3. Wysokość premii indywidualnej nie może przekroczyć:
 - dla pracowników kierownictwa (Dz. II) oraz pracowników administracji wymienionych w tabeli wynagrodzeń pracowników administracyjnych Dz. III lp. 1 do 2 jak również projektantów i starszych projektantów w działach studiów — 40% ich wynagrodzenia zasadniczego,
 - dla pracowników administracji w tabeli wynagrodzeń pracowników administracyjnych pod lp. 3 do 11 — 20% ich wynagrodzenia zasadniczego.
- kości 40% wynagrodzenia zasadniczego.
- pracownicy administracyjni wymienieni w tabeli wynagrodzeń pod pozycją 12, 13, 15, 16 mogą otrzymać z funduszu premiowego na podstawie decyzji dyrektora biura premie uznaniowe, które nie mogą przekroczyć 15% płacy zasadniczej.
4. Wysokość premii dla pracowników proponowaną przez kierowników działów zatwierdza dyrektor biura na podstawie oceny wykonania powierzonych zadań.
5. W przypadku zaniedbywania swych obowiązków lub naruszania obowiązujących w biurze przepisów i regulaminów premia uznaniowa może ulec zmniejszeniu aż do całkowitego jej pozbawienia.
6. Wypłata premii następuje comiesięcznie.
7. Premie dla dyrektora i zastępcy dyrektora biura ustala się w wysokości 40 % wynagrodzenia zasadniczego.

W przypadku stwierdzenia niewłaściwości pracy biura, pogorszenia się wskaźników produkcji, jakości, względnie kosztów produkcji, może nastąpić zmniejszenie, względnie całkowite pozbawienie premii dyrektora i zastępcy dyrektora decyzją Ministra na wniosek Departamentu Inwestycji i Techniki w porozumieniu z Departamentem Pracy i Płac.

CZĘŚĆ III
Taryfikator kwalifikacyjny pracowników umysłowych

Lp.	Stanowisko (grupy pracowników)	Wymagane kwalifikacje zawodowe i staż pracy
1	2	3
1.	Dyrektor, naczelny inżynier, zastępca naczelnego inżyniera, kierownicy piacowni, starsi projektanci, projektanci.	1) Wyższe studia techniczne, II stopnia (magisterskie) 3 lata praktyki w tym 1/2 roku praktyki na stanowisku technicznym na budowie, w ruchu w zakładzie przemysłowym lub równorzędnym i 1 rok praktyki w projektowaniu lub 2) Wyższe studia techniczne I-go stopnia (inżynierskie) 4 lata praktyki zawodowej, w tym 1 1/2 roku praktyki na stanowisku technicznym na budowie, w ruchu w zakładzie przemysłowym lub równorzędnym i 2 lata praktyki w projektowaniu. 3) Niezależnie od kwalifikacji o których mowa w pkt. 1 i 2 od projektantów, architektów i konstruktorów budowlanych wymagane są uprawniczenia budowlane
1a	Główny ekonomista	1) Wyższe wykształcenie ekonomiczne względnie techniczne lub prawnicze oraz 7 lat praktyki zawodowej w przynajmniej 5 lat w zakładach ekonomicznych.
2.	Kierownicy działów samodzielnych sekcji funkcjonalnych.	1) Wyższe studia techniczne lub ekonomiczne, 3 lata praktyki w biurze projektowym.
3.	Starszy asystent, asystent	1) Wyższe studia techniczne II-go stopnia (magisterskie) lub I-go stopnia (inżynierskie), 1 1/2 roku praktyki na stanowisku technicznym na budowie, w ruchu w zakładzie przemysłowym lub równorzędnym względnie 3 lata praktyki w projektowaniu lub 2) Średnie studia techniczne, dyplom technika odpowiedniej specjalności, 3 lata praktyki na stanowisku technicznym na budowie, w ruchu w zakładzie przemysłowym lub równorzędnym.
4.	Starszy kalkulator, kalkulator kosztorysowania	1) Średnie studia techniczne, dyplom technika odpowiedniej specjalności, 5 lat praktyki na budowie, 3 lata praktyki w kosztorysowaniu.

Lp.	Stanowisko (grupy pracowników)	Wymagane kwalifikacje zawodowe i staż pracy
1	2	3
5.	Pracownicy umysłowi zatrudnieni w administracji z wyjątkiem telefonistek, maszynistek i referentów działu administracyjno-gospodarczego	1) Średnie wykształcenie ogólnokształcące lub zawodowe (świadectwo dojrzałości).

1. Na stanowisko starszej pomocy technicznej mogą być powołani pracownicy: z wykształceniem technicznym, jeżeli pracują przy projektowaniu co najmniej 3 lata, inni — zatrudnieni w Biurze Projektów Przemysłu Papierniczego od 1. I. 1954 r. jeżeli pracują przy projektowaniu co najmniej 5 lat.
2. Na stanowisku pomocy technicznej mogą być zatrudnieni pracownicy, których kwalifikacje określi kierownictwo biura w oparciu o opinię kierowników pracowni.
3. Ekonomisci po ukończonych wyższych studiach ekonomicznych zatrudnieni przy opracowywaniu założeń projektowych, programowych i projektów ekonomicznych mogą być zaszeregowani jako projektanci (st. projektanci) jeśli posiadają dodatkowo ukończone studium specjalistyczne, względnie posiadają 3 lata praktyki w biurze projektów lub w zakładzie przemysłowym.

CZĘŚĆ IV

Zasady wynagradzania pracowników fizycznych zatrudnionych w pracowni wykończeniowej Biura Projektów Przemysłu Papierniczego oraz Pracowni Projektowej Centralnego Biura Technicznego Przemysłu Papierniczego.

§ 14

1. Pracownicy fizyczni zatrudnieni w pracowni wykończeniowej (wyswietlarnie, introligatornie) Biura Projektów Przemysłu Papierniczego oraz Pracowni Projektowej Centralnego Biura Technicznego Przemysłu Papierniczego otrzymują wynagrodzenie miesięczne w wysokości:

stanowisko	miesięczne wynagrodzenie zasadnicze w zł od — do
1) introligator	850 — 1.300
2) pomoc introligatora	650 — 1.100
3) fotokopista	750 — 1.200
4) maszynista na rotaprint	850 — 1.250
5) pomoc fotokopisty	650 — 1.200

2. Pracownikom, o których mowa w ust. 1 nie przysługują dodatki lokalne, jako włączone do wynagrodzeń zasadniczych.

§ 15

1. Na wynagrodzenie zasadnicze pracowników fizycznych wymienionych w § 1 przeznaczają się 92% planowanego funduszu płac tych pracowników; pozostałe 8% stanowi planowany fundusz premiowy.
2. Planowany fundusz płac (wynagrodzenie zasadnicze i planowany fundusz premiowy) koryguje się kwartalnie procentem wykonania planu produkcji globalnej nie wyżej jednak jak do 110% wykonania planu produkcji.
3. Na fundusz premiowy pracowników fizycznych pracownicy wykończeniowej przeznaczają się różnicę pomiędzy skorygowanym funduszem płac, a faktycznym funduszem płac zasadniczych tych pracowników.
4. Premiowanie pracowników odbywa się w okresach kwartalnych.
5. Premia przyznawana poszczególnemu pracownikowi nie może przekroczyć 30% jego kwartalnego wynagrodzenia zasadniczego.
6. Podstawą do przyznania premii powinno być należyte pod względem jakości wykonanie planu produkcji, dotrzymanie ustalonych terminów oraz oszczędne zużycie papieru światłoczułego.
7. Przeznaczenie funduszu premiowego, o którym mowa w ust. 3 na podwyższenie wynagrodzeń zasadniczych jest niedopuszczalne.
8. Szczegółowe regulaminy premiowania pracowników fizycznych zatrudnionych w pracowni wykończeniowej, opracowane na podstawie niniejszego protokołu, zatwierdza dyrektor w porozumieniu z radą zakładową.

§ 16

Pracownikom fizycznym zatrudnionym w wyświetlarni (fotokopiarni) przysługuje dodatek za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia w wysokości 10% płacy zasadniczej oraz 0,5 litra mleka dziennie.

CZĘŚĆ V

Zryczałtowana tabela płac pracowników obsługi

I.p.	Nazwa stanowiska	Miesięcznie zł od — do
1.	Goniec	500
2.	Sprzątaczką	500—550
3.	Woźny	550—650
4.	Pałacz c.o. system grawitacyjny	600 — 800
5.	Robotnik wykwalifikowany (stolarz, ślusarz itp.)	800—900

Uwaga: Podstawy ustalania wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych przy sprzątanii stanowiu Uchwała Nr 705 Prezydium Rządu z dnia 3 września 1955 r.

Załącznik opracowano na podstawie:
Protokołu Dodatkowego nr 7 z dnia 10 marca 1959 r. do Zbiorowego Układu Pracy.

- Protokołu Dodatkowego nr 13 z dnia 30 września 1959 r. do Zbiorowego Układu Pracy.
- Protokołu Dodatkowego nr 22 z dnia 25 maja 1961 r. do Zbiorowego Układu Pracy.
- Protokołu Dodatkowego nr 26 z dnia 25 września 1961 r. do Zbiorowego Układu Pracy.
- Protokołu Dodatkowego nr 43 z dnia 30 kwietnia 1966 r. do Zbiorowego Układu Pracy.
- Protokołu Dodatkowego nr 44 z dnia 30 kwietnia 1966 r. do Zbiorowego Układu Pracy.
- Zarządzenia nr 1 Ministra Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego z dnia 8 stycznia 1963 r. w sprawie powołania pracowni projektowej w CBT.

Załącznik Nr 18

ZASADY WYNAGRADZANIA PRACOWNIKÓW UMYSŁOWYCH CENTRALNEGO BIURA TECHNICZNEGO PRZEMYSŁU PAPIERNICZEGO

§ 1

W odniesieniu do pracowników fizycznych i umysłowych zatrudnionych w Centralnym Biurze Technicznym Przemysłu Papierniczego obowiązują postanowienia zawarte w Zbiorowym Układzie Pracy dla Przemysłu Papierniczego oraz Przemysłu Przetworów Papierowych i Materiałów Biurowych w niniejszym załączniku.

§ 2

1. Dla pracowników umysłowych, o których mowa w § 1 stosuje się tabelę płac określoną w § 5.
2. Zakwalifikowania pracowników do odpowiednich stanowisk służbowych i stawek płacy zasadniczej dokonuje dyrektor biura z udziałem rady zakładowej.
3. W przypadku powołania nowych stanowisk nie objętych tabelą płac, dyrektor biura w uzgodnieniu z dyrektorem zjednoczenia dokona uzupełnienia tabeli płac nowymi stanowiskami, mając na uwadze zachowanie odpowiednich proporcji między stanowiskami.

§ 3

1. Wymogi kwalifikacyjne dla poszczególnych stanowisk określone są w § 6.
2. Dyrektor Zjednoczenia może w oparciu o wniosek Dyrektora Biura i opinię właściwej komisji weryfikacyjno-kwalifikacyjnej zwolnić poszczególnych pracowników wyróżniających się wybitnymi zdolnościami i osiągnięciami w pracy od niektórych wymogów taryfikatora kwalifikacyjnego.
3. Postanowienia zawarte w ust. 2 nie mają zastosowania w odniesieniu do pracowników nowozaangażowanych przyjętych do pracy po dniu 1 maja 1960 r.

§ 4

Dotatki funkcyjne, lokalne i służbowe oraz dodatki za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia włączone są do stawek płacy i w związku z tym nie są oddzielnie płatne.

Tabela płac

pracowników inżynieryjno-technicznych i ekonomiczno-administracyjnych

Lp.	Stanowisko	Płace zasadnicze
I. Pracownicy inżynieryjno-techniczni		
1.	Główny konstruktor	3.000—4.500
2.	Kierownik działu technicznego	3.000—3.800
3.	Kierownik pracowni (zespołu)	2.800—3.600
4.	Starszy konstruktor, technolog, mechanik, elektryk, inspektor kontroli technicznej itp. w zależności od specjalności lub starszy referent techniczny	2.200—3.500
5.	Konstruktor, technolog, mechanik, elektryk, weryfikator itp. w zależności od specjalności lub referent techniczny	2.000—3.200
6.	Starszy technik, starszy kalkulator, starszy kosztorysant	1.600—2.500
7.	Technik	1.200—2.000
8.	Kreślarz, kopista	1.000—1.600
9.	Kierownik zakładu prototypów	2.800—3.800
10.	Starszy mistrz zakładu prototypów	1.800—2.800
11.	Mistrz zakładu prototypów	1.500—2.600
II. Kierownictwo		
1.	Dyrektor	3.500—5.000
2.	Z-ca dyrektora d/s technicznych	3.300—5.000
3.	Z-ca dyr. — główny ekonomista	3.000—4.500
4.	Główny księgowy	2.500—3.600
III. Pracownicy ekonomiczno-administrac.		
1.	Kierownik działu ekonomicznego	2.000—3.100
2.	Z-ca głównego księgowego	2.200—2.800
3.	Kierownik działu administracyjnego i kadr	1.300—2.100
4.	Kierownik działu zaopatrzenia	1.800—2.600
5.	Kierownik magazynu	900—1.500
6.	Starszy referent ekonomiczny*) planista, księgowy	1.600—2.500
7.	Referent ekonomiczny*) planista, księgowy	1.200—2.200
8.	Bibliotekarz	1.200—1.800
9.	Starszy referent, kontysta, rachmistrz	900—1.500
10.	Starszy magazynier	800—1.400
11.	Magazynier	700—1.300

Lp.	Stanowisko	Place zasadnicze
12.	Referent, kontysta, rachmistrz	800—1.200
13.	Maszynistka w hali maszyn	750
14.	Maszynistka poza halą maszyn	700—1.050
15.	Telefonistka	650— 900

*) jeżeli funkcje spełniane przez pracownika są ściśle określone — w zależności od specjalności — st. referent, referent ekonomiczny do spraw

§ 6

Taryfikator kwalifikacyjny pracowników umysłowych

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje	
		Wykształcenie	Praktyka zawodowa (staż pracy)
1.	Z-ca dyr. d/s technicznych	wyższe wykształcenie technicz.	10 lat praktyki zawod. w tym 5 lat praktyki konstr. w danej specjalności
2.	Główny konstruktor	wyższe wykształcenie techniczne	7 lat praktyki zawodowej w tym 5 lat praktyki konstr. i 3 lata w danej specjalności
3.	Kierownik Działu Technicznego	wyższe wykształcenie techniczne	7 lat praktyki zawodowej w tym 4 lata praktyki konstr. i 2 lata w danej specjalności
4.	Kierownik pracowni	a) wyższe wyksz. techniczne b) posiadanie tytułu inżyniera	5 lat praktyki konstr. w tym 3 lata w danej specjalności 10 lat praktyki konstr. w tym 7 lat w danej specjalności
5.	Starszy mechanik Starszy elektryk Starszy konstruktor Starszy technolog Starszy referent techniczny Insp. Konstr. Techn.	a) wyższe wyksz. techniczne b) posiadanie tytułu inżyniera	5 lat praktyki konstr. 10 lat praktyki konstr. w tym 5 lat w danej specjalności

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje	
		Wykształcenie	(staż pracy) Praktyka zawodowa
6.	Mechanik, elektryk Konstruktor Technolog Weryfikator	a) wyższe wykształcenie techniczne	3 lata praktyki konstr.
		b) posiadanie tytułu inżyniera	5 lat praktyki konstr.
7.	Referent techniczny Starszy technik Starszy kalkulator	a) wyższe wykształcenie techniczne	1 rok praktyki
		b) średnie wykształcenie techniczne	5 lat praktyki w tym 3 lata w danej specjalności
8.	Technik	a) średnie wykształcenie techniczne	3 lata praktyki
9.	Kalkulator	b) wykształcenie zawodowe	7 lat praktyki
		a) średnie wykształcenie techniczne	2 lata praktyki zawod.
10.	Kreślacz kopista	b) ogólnokształcąca lub zawod.	5 lat praktyki zawod.
		a) wykształc. średnie techniczne	1 rok pracy zawodowej
11.	Kierownik z-du	b) kursy kreślarskie	3 lata pracy zawodowej
		Wyższe wykształcenie techniczne	5 lat praktyki na stanowisku technicznym
12.	Starszy mistrz	a) średnie wykształcenie techniczne	5 lat praktyki w danej specjalności
		b) uprawn. mistrz	7 lat praktyki w zawodzie
13.	Z-ca dyrektora — Główny ekonomista	a) wyższe wykształcenie ekono. lub inne wyższe	7 lat praktyki w tym 5 lat na stanowisku kierowniczym lub na stanowisku samodzielnym w wiorzędnym w jednostkach wyższego szczebla organizacyjnego w służbie ekonomicznej
		b) średnie wykształcenie ekonomiczne lub in-	

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje	
		Wykształcenie	Praktyka zawodowa (staż pracy)
14.	Główny księgowy	nie średnie	10 lat praktyki w tym 7 lat praktyki na stanowisku kierowniczym w służbie ekonomicznej
15.	Kier. Dz. Ekonom. st. plan. st. księgowy st. referent ekonomiczny	a) wyższe wykształcenie ekonomiczne	5 lat praktyki w księgowości
		b) średnie wykształcenie ogóln. lub zawodowe ekonomiczne	9 lat praktyki w księgowości
16.	Referent ekonomiczny, planista, księgowy	a) wyższe wykształcenie ekonomiczne lub prawne.	5 lat praktyki w zawodzie ekonomicznym
		b) średnie wykształcenie ogólne lub zawodowe.	7 lat praktyki w zawodzie
17.	Pracownicy umysłowi zatrudnieni w administracji z wyjątkiem maszynistek — telefonistek i referentów działu administracyjno-gospodarczego	a) wyższe wykształcenie ekonomiczne	3 lata praktyki w zawodzie
		b) średnie wykształcenie	6 lat praktyki w zawodzie
		średnie wykształcenie ogólnokształcące lub zawodowe	

Załącznik opracowano na podstawie:

Protokołu Dodatkowego nr 14 z dnia 14 marca 1960 r. do Zbiorowego Układu Pracy.

Protokołu Dodatkowego nr 43 z dnia 30 kwietnia 1966 r. do Zbiorowego Układu Pracy.

Zarządzenie nr 1 Ministra Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego z dnia 8 stycznia 1963 r. w sprawie powołania Pracowni Projektowej w C. B. T.

ZASADY WYNAGRADZANIA I PREMIOWANIA PRACOWNIKÓW ZJEDNOCZEŃ

§ 1

Do pracowników zjednoczeń objętych postanowieniami Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Papierniczego oraz Przemysłu Przetworów Papierowych i Materiałów Biurowych z dnia 28 grudnia 1957 r. stosuje się zasady wynagradzania określone w uchwale Nr 132 Rady Ministrów z dnia 4 maja 1964 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w zjednoczeniach (jednostkach równorzędnych) grupujących państwowe przedsiębiorstwa przemysłowe i budowlano-montażowe (Monitor Polski Nr 32, poz. 140) oraz wydanych w wykonaniu tej uchwały przepisach w szczególności zaś:

- w zarządzeniu Nr 107 Ministra Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego z dnia 26 czerwca 1964 r. w sprawie zasad wynagradzania pracowników zjednoczeń,
- w wytycznych Ministerstwa Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego w zakresie stosowania zasad premiowania pracowników zjednoczeń,
- w szczegółowych regulaminach premiowania wydanych w trybie określonym obowiązującymi przepisami.

§ 2

Zaliczenia poszczególnych zjednoczeń do odpowiednich tabel płac dokonuje Minister Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego.

§ 3

1. Czas pracy pracowników zjednoczeń wynosi 46 godzin tygodniowo.
2. Pracownikom zjednoczeń przysługuje prawo do dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych.
Dodatki te wypłaca się według ustawy z dnia 19 grudnia 1919 roku o czasie pracy w przemyśle i handlu.
3. Przepisy ust. 2 nie mają zastosowania do pracowników zajmujących kierownicze i samodzielne stanowiska w rozumieniu uchwały Nr 394 Rady Ministrów z dnia 17 września 1959 r. w sprawie określenia kierowniczych i innych samodzielnych stanowisk pracy (Monitor Polski Nr 84, poz. 444) oraz załącznika Nr 22 do niniejszego układu określającego wykaz stanowisk kierowniczych i samodzielnych, na których nie przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych.
4. Pracownicy, o których mowa w ust. 3, mają jednak prawo do wynagrodzenia za pracę poza normalnymi godzinami pracy (z wyjątkiem dyrektora, jego zastępców i głównego księgowego) w przypadkach, gdy pracownik — na polecenie zwierzchnika — wykonywał pracę w niedzielę i święta i nie otrzymał innego wolnego dnia pracy, oraz w przypadkach, gdy pracownik poza normalnymi godzinami pracy wykonywał pracę nie należącą do zakresu jego obowiązków.

§ 4

Zasady wynagradzania i czas pracy pracowników samochodowych określone są w załączniku Nr 9 do niniejszego Układu.

§ 5

Zasady wynagradzania i czas pracy pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu określają ogólne obowiązujące przepisy.

§ 6

Niniejsze zasady wynagradzania nie dotyczą:

- pracowników branżowych ośrodków organizacji i normowania pracy, którzy są wynagradzani według odrębnych zasad,
- zatrudnionych w zjednoczeniach członków Korpusu Technicznego Pożarnictwa, których zasady zatrudniania i wynagradzania ustalają odrębne przepisy.

§ 7

Zasady wynagradzania zawarte w niniejszym załączniku weszły w życie z dniem 1 lipca 1964 r.

Załącznik opracowany na podstawie Protokołu Dodatkowego nr 35 z dnia 26. VI. 1964 r. do Zbiorowego Układu Pracy.

Załącznik Nr 20

ZASADY WYNAGRADZANIA RADCÓW PRAWNYCH I REFERENTÓW PRAWNYCH ZATRUDNIONYCH W PRZEDSIĘBIORSTWACH I ZJEDNOCZENIACH

Część I. Zasady ogólne

§ 1

1. Załącznik niniejszy reguluje zasady wynagradzania radców prawnych wpisanych na listę radców prawnych, samodzielnych referentów prawnych i referentów prawnych, objętych uchwałą Nr 533 Rady Ministrów z dnia 13 grudnia 1961 r. w sprawie obsługi prawnej przedsiębiorstw państwowych, zjednoczeń oraz banków państwowych (Monitor Polski Nr 96, poz. 406) i zatrudnionych w:
 - a) Zjednoczeniu Przemysłu Celulozowo-Papierniczego,
 - b) Zjednoczeniu Przemysłu Przetworów Papierowych i Materiałów Biurowych,
 - c) przedsiębiorstwach podległych zjednoczeniom, określonym pod lit. a) i b),
 - d) Biurze Projektów Przemysłu Papierniczego.
2. Radcowie i referenci prawni powinni posiadać kwalifikacje ustalone w Części III niniejszego załącznika oraz odpowiadać innym warunkom określonym w uchwale nr 535 Rady Ministrów z dnia 13 grud-

nia 1961 r. w sprawie obsługi prawnej przedsiębiorstw państwowych, zjednoczeń oraz banków państwowych (MP Nr 96, poz. 406) oraz w zarządzeniu Nr 62 Prezesa Rady Ministrów z dnia 3 lipca 1962 r. w sprawie ogólnych zasad organizacji i obsługi prawnej przedsiębiorstw państwowych, zjednoczeń oraz banków państwowych (Mon. Pol. Nr 57, poz. 270).

§ 2

1. Wynagrodzenie zasadnicze radcy prawnego zatrudnionego w zjednoczeniach ustala się na podstawie postanowień Załącznika nr 19 do Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Celulozowo-Papierniczego i Przemysłu Przetworów Papierowych i Materiałów Biurowych.
2. Wynagrodzenie zasadnicze radcy prawnego zatrudnionego w przedsiębiorstwach i Biurze Projektów Przemysłu Papierniczego ustala się według obowiązującej w danym zakładzie pracy tabeli płac, w wysokości stawek wynagrodzenia zasadniczego, przysługującego na stanowisku kierownika działu ekonomicznego, zgodnie z tabelą zawartą w Części II niniejszego załącznika.
3. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzenia w ramach rozrzutu stawek wynagrodzenia zasadniczego, przysługującego radcy prawnemu według tabeli niniejszego załącznika, należy kierować się jego doświadczeniem zawodowym, nabytym w ciągu pracy w dziedzinie prawnej oraz zakresem obowiązków i stopniem przydatności do pracy.
4. Radcy prawnemu nie może być przyznane wynagrodzenie ryczałtowe (specjalne wynagrodzenie podstawowe).

§ 3

Radca prawny zatrudniony w niepełnym wymiarze godzin pracy otrzymuje zależnie od czasu pracy proporcjonalną część wynagrodzenia zasadniczego, ustalonego zgodnie z postanowieniami § 2 z tym, że wynagrodzenie radcy prawnego zatrudnionego w niepełnym wymiarze godzin powinno być obliczane od podstawy nie niższej niż 2.400,— zł miesięcznie.

§ 4

Radcy prawnemu zatrudnionemu tylko w jednym zakładzie pracy w pełnym wymiarze godzin, obowiązującym w danym zakładzie pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze ustalone zgodnie z tabelą stawek zawartą w Części II niniejszego załącznika, podwyższone o 10%.

§ 5

1. W zakładzie pracy, zatrudniającym dwóch lub więcej radców prawnych, radcy prawnemu koordynującemu ich pracę przysługuje dodatek w wysokości 5% wynagrodzenia zasadniczego, ustalonego w oparciu o tabelę stawek płac niniejszego załącznika (względnie w wysokości 5% tak ustalonego wynagrodzenia zasadniczego zwiększonego o 10% na podstawie § 4 niniejszego załącznika).
2. W wyjątkowych przypadkach, uzasadnionych wielkością komórki prawnej zwłaszcza, gdy zakres działania tej komórki obejmuje ob-

usługę prawną kilku przedsiębiorstw lub instytucji — Minister Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego, za zgodą Przewodniczącego Komitetu Pracy i Płac może przyznać radcy prawnemu, koordynującemu pracę radców prawnych, dodatek wyższy od wymienionego w ust. 1 nie przekraczający jednak 15% wynagrodzenia zasadniczego.

§ 6

1. Radcy prawnemu przysługuje dodatkowe wynagrodzenie z tytułu zastępstwa w postępowaniu sądowym w procesach z osobami fizycznymi i z organizacjami nie będącymi organizacjami państwowymi. Wynagrodzenie to nie przysługuje w sporach ze stosunku pracy, z wyjątkiem sporów o niedobory zawinione oraz w sporach o odszkodowanie z powodu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej.
2. Dodatkowe wynagrodzenie wynosi 70% przysądzonego zasadniczego wynagrodzenia pełnomocnika procesowego w procesach z powództwa wytoczonego przez zakład pracy, a 100% przysądzonego zasadniczego wynagrodzenia pełnomocnika procesowego w procesach wytoczonych zakładowi pracy.
3. Jeżeli w tym samym postępowaniu sądowym bierze udział kilku radców prawnych, o podzieleniu między nich dodatkowego wynagrodzenia (ust. 1) decyduje kierownik zakładu pracy zależnie od wkładu pracy radców prawnych.
4. W sprawach z powództwa zakładu pracy dodatkowe wynagrodzenie (ust. 1) wypłaca się w połowie z pierwszej wyegzekwowanej kwoty, pozostałą zaś połowę — po wyegzekwowaniu połowy należności głównej, w sprawach z powództwa przeciwko zakładowi pracy wynagrodzenie dodatkowe wypłaca się w całości po wyegzekwowaniu kosztów od dłużnika.
5. Wysokość dodatkowych wynagrodzeń, o których mowa w ust. 1 nie może przekraczać w ciągu roku kalendarzowego 3-miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, pobieranego w danym zakładzie pracy.
6. Radcy prawnemu prowadzącemu proces sądowy lub arbitrażowy ze stroną mającą siedzibę za granicą, w razie uzyskania korzystnego dla zakładu pracy wyniku w procesie, przyznaje się dodatkowe wynagrodzenie w walucie polskiej, w wysokości 2% wartości sporu. Dodatkowe wynagrodzenie będzie płatne w terminie 30 dni od uprawomocnienia się korzystnego dla zakładu pracy orzeczenia lub ugody.

Wysokość dodatkowego wynagrodzenia nie może przekraczać 3-miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, pobieranego w danym zakładzie pracy, a łączna wysokość wynagrodzeń dodatkowych w ciągu roku kalendarzowego nie może przekraczać 6-miesięcznego wynagrodzenia.

Przepis ust. 3 stosuje się odpowiednio.

§ 7

1. Radcy prawnemu wykonującemu na podstawie umowy zlecenia, do-
rażną usługę prawną na rzecz innego zakładu pracy, w którym nie jest on zatrudniony na podstawie umowy o pracę, przysługuje za jej wykonanie wynagrodzenie w wysokości 50% stawek, przysługujących adwokatowi za wykonanie poszczególnych czynności zawodowych. Wynagrodzenie takie przysługuje również:

- 1) radcy prawnemu przedsiębiorstwa zastępującemu doraźnie, na podstawie zlecenia właściwego zjednoczenia (jednostki równorzędnej) w postępowaniu sądowym, arbitrażowym lub administracyjnym inne przedsiębiorstwo, zgrupowane w tym zjednoczeniu (jednostki równorzędnej),
 - 2) radcy prawnemu zjednoczenia (jednostki równorzędnej), który na polecenie dyrektora zjednoczenia (jednostki równorzędnej), zastępuje doraźnie w postępowaniu wymienionym w pkt. 1 przedsiębiorstwo zgrupowane w tym zjednoczeniu (jednostce równorzędnej),
 - 3) radcy prawnemu zjednoczenia wiodącego (jednostki równorzędnej) lub przedsiębiorstwa prowadzącego, który na polecenie dyrektora zjednoczenia wiodącego (jednostki równorzędnej) lub przedsiębiorstwa prowadzącego zastępuje doraźnie w postępowaniu wymienionym w pkt. 1 inne przedsiębiorstwo.
2. Łączna kwota wynagrodzeń za usługi prawne, o których mowa w ust. 1 nie może przekroczyć w ciągu roku kwoty 3-miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego, przysługującego radcy prawnemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze godzin (na pełnym etacie).
 3. Wynagrodzenie, o którym mowa w ust. 1 płatne jest z bezosobowego funduszu plac przedsiębiorstwa, na którego rzecz doraźna usługa prawna została wykonana, przy zachowaniu obowiązujących przepisów w sprawie zasad gospodarowania bezosobowym funduszem plac.
- Wypłata następuje za pośrednictwem przedsiębiorstwa lub zjednoczenia (jednostki równorzędnej), w którym radca prawny jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę.

§ 8

1. Wynagrodzenie zasadnicze samodzielnego referenta prawnego, zatrudnionego w zakładzie pracy nie zatrudniającym radcy prawnego, ustala się według obowiązującej w danym zakładzie tabeli plac, w wysokości stawek wynagrodzenia zasadniczego, w zjednoczeniach przysługującego na stanowisku inspektora — zgodnie z załącznikiem nr 19, a w przedsiębiorstwach i Biurze Projektów Przemysłu Papierniczego zgodnie z tabelą stawek plac określoną w części II załącznika.
2. Wynagrodzenie zasadnicze referenta prawnego zatrudnionego w komórce prawnej kierowanej przez radcę prawnego ustala się według obowiązującej w danym zakładzie tabeli plac, w wysokości stawek wynagrodzenia zasadniczego w zjednoczeniach przysługującego na stanowisku referenta prawnego zgodnie z załącznikiem nr 19, a w przedsiębiorstwach i Biurze Projektów Przemysłu Papierniczego — zgodnie z tabelą stawek plac określoną w Części II załącznika.

§ 9

1. Radcy prawnemu, samodzielnemu referentowi prawnemu oraz referentowi prawnemu zatrudnionemu w zjednoczeniu przysługują premie zgodnie z postanowieniami załącznika nr 19 a mianowicie:
— radcy prawnemu, zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy oraz samodzielnemu referentowi prawnemu — z cz. II funduszu premiowego,

- radcy prawnemu, zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz referentowi prawnemu — z cz. III funduszu premio-
wego.
2. Radcy prawnemu, samodzielnemu referentowi prawnemu oraz referentowi prawnemu zatrudnionemu w przedsiębiorstwach przysługują premie, zgodnie z postanowieniami załącznika nr 14 do Zbiorowego Układu Pracy a mianowicie:
- radcy prawnemu, zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy oraz samodzielnemu referentowi prawnemu — z cz. II poz. A funduszu premiowego,
— radcy prawnemu, zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz referentowi prawnemu — z cz. II poz. B funduszu premiowego.
3. Radcy prawnemu, zatrudnionemu w Biurze Projektów Przemysłu Papierniczego przysługuje premia z funduszu premiowego — na zasadach jakie posiada, zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami, kierownik działu ekonomicznego; samodzielnemu referentowi prawnemu (o ile zakład nie zatrudnia radcy prawnego) — na zasadach jakie posiada pracownik na samodzielnym stanowisku (ekonomicznym) wyodrębnionym w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa, zaś referentowi prawnemu — na zasadach jakie posiada pracownik na stanowisku referenta ekonomicznego (st. referenta administracyjnego).
4. Radcom prawnym zatrudnionym w kilku zakładach pracy (w każdym co najmniej w połowie wymiaru czasu pracy obowiązującego w danym zakładzie pracy) oraz referentom prawnym zatrudnionym w komórce kierowanej przez radcę prawnego, przysługuje premia z funduszu premiowego zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami.
- Łączna wysokość premii przyznanych radcy prawnemu zatrudnionemu w kilku zakładach (w każdym co najmniej w połowie obowiązującego czasu pracy) nie może przekroczyć wysokości premii jaka przysługiwałaby radcy prawnemu zatrudnionemu w macierzystym zakładzie pracy w pełnym wymiarze czasu pracy.

§ 10

1. Obowiązujące w zakładzie pracy zasady przyznawania nagród, deputatów oraz szczególne przywileje branżowe mają również zastosowanie do radców prawnych, zatrudnionych co najmniej w połowie wymiaru godzin pracy, obowiązującego w danym zakładzie pracy oraz do referentów prawnych.
- Uprawnienia te należy ustalać na podstawie odpowiednich przepisów Zbiorowego Układu Pracy dla Przemysłu Papierniczego oraz Przemysłu Przetworów Papierowych i Materiałów Biurowych.

§ 11

Wysokość należności i rozmiar świadczeń, o których mowa w § 10 zależne są od wymiaru czasu pracy w danym zakładzie pracy. Jeżeli radca prawny jest zatrudniony w kilku zakładach pracy, w których przysługują należności i świadczenia, o których mowa w § 10, łączna wysokość należności i świadczeń nie mogą przekroczyć należności i świadczeń przysługujących radcy prawnemu, zatrudnionemu w pełnym wymiarze godzin pracy w macierzystym zakładzie pracy.

§ 12

Stanowiska radców prawnych i samodzielnych referentów prawnych, o których mowa w § 8 ust. 1 są stanowiskami samodzielnymi w rozumieniu art. 16 a ustawy z dnia 19 grudnia 1919 r. o czasie pracy w przemyśle i handlu (Dz. U. z 1933 r. Nr 94 poz. 734 z późniejszymi zmianami).

§ 13

Osoby, które przed wejściem w życie nowych zasad wynagradzania radców prawnych wykonywały czynności radców prawnych i mają ukończone wyższe studia prawnicze, a nie zostały wpisane na listę radców prawnych z powodu niezłożenia egzaminu, o którym mowa w § 19 ust. 1 uchwały Nr 533 Rady Ministrów z dnia 13 grudnia 1961 r. i zostały zatrudnione na stanowisku referenta prawnego, pobierają wynagrodzenia w dotychczasowej wysokości, jeśli ono jest wyższe od wynagrodzenia ustalonego w § 8; wynagrodzenie to nie może jednak przekroczyć 90% wynagrodzenia zasadniczego, przewidzianego dla radcy prawnego.

Zasady powyższe weszły w życie z dniem 1. I. 1964 r.

Część II — Tabela stawek płac zasadniczych radców prawnych, samodzielnych referentów prawnych i referentów prawnych zatrudnionych w:

1) przedsiębiorstwach przemysłowych

Lp.	Stanowisko	Kategoria zakładu pracy					
		I	II	III	IV	V	VI
1.	Radca prawny zatrudniony w pełnym wymiarze godzin pracy	1900— —3100	1800— —2800	1700— —2600	1500— —2400	1500— —2400	
2.	Samodzielny referent prawny w zakładach pracy nie zatrudniających radcy prawnego	1200— —2300	1200— —2200	1200— —2100	1200— —2100	1200— —2000	1200— —2000
3)	Referent prawny zatrudniony w komórce prawnej kierowanej przez radcę prawnego	800— —1500	800— —1500	800— —1500	800— —1500	800— —1400	800— —1400

2) w Biurze Projektów Przemysłu Papierniczego

Lp.	Stanowisko	Wysokość miesięcznego wynagrodzenia zasadniczego od — do
1.	Radca prawny zatrudniony w pełnym wymiarze godzin	1400—3300
2.	Samodzielny referent prawny w zakładzie pracy nie zatrudniającym radcy prawnego	950—1850
3.	Referent prawny zatrudniony w komórce prawnej kierowanej przez radcę prawnego	800—1500

**Część III — Taryfikator kwalifikacyjny
radców prawnych, samodzielnych referentów prawnych
i referentów prawnych.**

Lp.	Stanowisko	Wymagane kwalifikacje i staż pracy
1.	Radca prawny	<ol style="list-style-type: none"> Wyższe wykształcenie prawnicze, 3 lata pracy w jednostkach gospodarki uspołecznionej, administracji gospodarczej, organach prezydów rad narodowych lub innych organach państwowych, odbycie aplikacji sądowej, lub arbitrażowej, złożenie egzaminu na stanowisko radcy prawnego. Wpisanie na listę adwokatów lub posiadanie kwalifikacji do uzyskania wpisu na tę listę. Wyższe wykształcenie prawnicze, 5 lat służby referendarskiej w naczelnym organach administracji państwowej na stanowiskach związanych z pracami ustawodawczymi lub z obsługą prawną tych organów. Wyższe wykształcenie prawnicze, 5 lat pracy w prezydiach rad narodowych, w tym co najmniej 2 lata na stanowisku kierownika komórki prawnej prezydium, radcy prawnego prezydium lub radcy prawnego do spraw zastępstwa sądowego albo 4 lata na stanowisku samodzielnego referenta prawnego. Nabywanie prawa radcy prawnego zgodnie z postanowieniami § 19 ust. 2 uchwały Nr 533 Rady Ministrów z dnia 13.XII.1961 r.
2.	Samodzielny referent	<ol style="list-style-type: none"> Wyższe wykształcenie prawnicze, odbycie aplikacji sądowej lub arbitrażowej. Wyższe wykształcenie prawnicze, 1 rok pracy w jednostkach gospodarki uspołecznionej administracji gospodarczej, organach prezydów rad narodowych oraz innych organach państwowych na stanowisku związanym z obsługą prawną.
3.	Referent prawny	<ol style="list-style-type: none"> Wyższe wykształcenie prawnicze. posiadanie zaświadczenia o możliwości zajmowania stanowiska referenta prawnego, zgodnie z postanowieniami § 21 uchwały Nr 533 Rady Ministrów z dnia 13.XII.1961 r.

U w a g a :

Za stanowisko „samodzielny referent prawny” uważa się stanowisko referenta prawnego w zakładzie pracy, nie zatrudniającym radcy prawnego; za stanowisko „referent prawny” uważa się stanowisko w komórce prawnej, kierowanej przez radcę prawnego.

Załącznik opracowano na podstawie Protokołu Dodatkowego nr 37 z dnia 7 marca 1965 r. do Zbiorowego Układu Pracy.

TYMCZASOWY REGULAMIN PREMIOWANIA MASZYNISTEK

1. Zgodnie z zasadami tymczasowego regulaminu premiowania maszynistek podstawową jednostką obliczeniową w pracy maszynistek jest jedna strona maszynopisu o 30 wierszach z 60 uderzeniami w wierszu, to jest 1800 uderzeń. W związku z tym w pismach, w których ilość uderzeń w wierszu tekstu jest różna od 60, ilość wierszy powinna być przeliczona według tabeli stanowiącej załącznik Nr 1 na wiersze o 60 uderzeniach i dopiero wówczas maszynopis może być zakwalifikowany jako $\frac{1}{2}$, $\frac{3}{4}$ lub 1 jednostka obliczeniowa.
2. Wiersz rozpoczęty można uznać za cały tylko w przypadku, jeśli występuje on w tekście pisma. Natomiast nie mogą być liczone jako całe wiersze:
 - 1) nagłówki i tytuły pism,
 - 2) adresy i rozdzielnie,
 - 3) daty i numery,
 - 4) oznaczenia osób podpisujących,
 - 5) określenie ilości załączników,
 - 6) oznaczenia charakteru pism (tajne, poufne itp.).
 Określenia podane wyżej w pkt. 1—6 należy liczyć ryczałtowo za 4 wiersze o 60 uderzeniach.
3. W przypadku gdy pismo składa się z kilku stron, aby właściwie obliczyć ilość jednostek obliczeniowych, należy:
 - 1) zsumować wiersze na wszystkich stronach,
 - 2) przeliczyć wiersze o 60 uderzeniach,
 - 3) ilość wierszy przeliczeniowych (o 60 uderzeniach) podzielić przez 30 i tylko końcówkę zaliczyć jako część strony zgodnie z pkt. 4 tymczasowego regulaminu premiowania maszynistek.
4. Bruliony pism, oddawane do przepisania na maszynie, powinny być sporządzane czytelnie. Wyjątek mogą stanowić tylko pisma pracowników o charakterze źle czytelnym. Kierownik hali maszyn może odmówić przyjęcia do przepisania pism o złej czytelności, z wyjątkiem pism zakwalifikowanych przez aprobanta do przepisania.
5. Jako rękopisy o złej czytelności mogą być zakwalifikowane:
 - 1) rękopisy pracowników o źle czytelnym charakterze pisma, zakwalifikowane przez aprobanta do przepisania,
 - 2) pisma w których cyfry stanowią ponad 30% tekstu,
 - 3) pisma zawierające ponad 30% tekstu w języku obcym.
 Pisma przepisywane w dużej ilości egzemplarzy, z rękopisów o złej czytelności mogą być zakwalifikowane jako pisma o złej czytelności tylko przy pierwszym przepisywaniu z rękopisu.
 Wszystkie rękopisy, które zostały zakwalifikowane jako źle czytelne, należy zachowywać w aktach sprawy przez pół roku, chyba że obowiązujące przepisy o przechowywaniu akt przewidują dłuższy okres.
6. Przez tabelę należy rozumieć układ zawierający rubryki poziome i pionowe, wypełnione treścią lub cyframi. Do tabeli trudnych zalicza się tabele zawierające ponad 15 rubryk z tekstem lub bez tekstu oraz tabele zawierające ponad 7 rubryk z cyframi powyżej 40 uderzeń średnio w jednym wierszu.

7. W przypadku wypełniania przez maszynistkę gotowych wzorów druków o układzie tabelarycznym, krótkich tekstów w obramowaniu oraz w przypadku przepisywania kolumn cyfr przedzielonych liniami, lecz bez nagłówka, wykonaną pracę należy obliczyć jak w przypadku pism zwykłych (nie tabel) obliczając tylko ilość wierszy wypełnionych maszynowo.
8. Sporządzone klisze ormigowe i woskowe należy obliczać na zasadach obowiązujących w przypadku przepisywania z rękopisu o złej czytelności.
9. Sporządzone metalowe klisze należy obliczać na zasadach obowiązujących w przypadku przepisywania z rękopisu o złej czytelności, z tym że od ilości jednostek wynikających z tabeli Nr 1 tymczasowego regulaminu premiowania maszynistek nie należy obliczać 0,1 jednostki, co obowiązuje przy pismach bez kopii.
10. Przewidziane w pkt. 16 tymczasowego regulaminu premiowania maszynistek podwyższenie ilości wypracowanych jednostek o 20% może być stosowane tylko do tej maszynistki, która rzeczywiście przeprowadza korektę i oddaje pisma przepisane bez błędów.
11. Za kopię uważa się odbitkę maszynową uzyskaną za pomocą kalki. Sporządzone klisze ormigowe i woskowe uważa się za pisma bez kopii.
12. W celu usprawnienia kontroli pracy maszynistek kierownik hali maszyn lub inna osoba wyznaczona do kontroli pracy maszynistek ma obowiązek prowadzić kartę pracy maszynistek wyłącznie według wzoru stanowiącego załącznik nr 2 niniejszego pisma.
13. W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w prowadzeniu kart pracy i niewłaściwego stosowania pkt. 16 tymczasowego regulaminu premiowania maszynistek kierownik zakładu pracy (bądź osoba przez niego upoważniona) ma obowiązek potrącić kierownikowi hali maszyn premię, w części lub w całości.
14. Kierownik zakładu pracy (bądź osoba przez niego upoważniona), w którym jest hala maszyn, ma obowiązek sprawdzić (bądź zlecić sprawdzenie), w ciągu miesiąca od daty wydania niniejszego pisma okólnego, czy postanowienia zawarte w ust. 1—13 są ściśle przestrzegane.
15. Poza obowiązkiem systematycznej kontroli pracy hali maszyn kierownik zakładu pracy (bądź osoba przez niego upoważniona) ma obowiązek zlecić przeprowadzenie kontroli prawidłowości zapisów w karcie pracy w każdym przypadku, gdy należna premia za pracę, w godzinach służbowych przekroczy 50% wynagrodzenia miesięcznego.
16. Za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w dniu świąteczne maszynistka otrzymuje za każdy 1 punkt 1,05 złotych. W wynagrodzenie to jest w kalkulowany ustawowy dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych i świątecznych. Wyplata powyższego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych następuje pod warunkiem osiągnięcia przez maszynistkę normy pracy w godzinach służbowych.
17. Kierownik hali maszyn względnie pracownik kontrolujący pracę prowadzi dla każdej maszynistki kartę wydajności i jest odpowiedzialny za właściwą ocenę przy obliczaniu pracy.
18. Maszynistka jest obowiązana poprawić własne błędy, a w razie potrzeby, sporządzić nowy czystopis. Poprawień i ponownych przepisywań, wynikłych z winy maszynistki nie zalicza się przy obliczaniu wydajności pracy.

19. Za czas urlopu wypoczynkowego i zdrowotnego oraz przerw w pracy z powodu macierzyństwa lub choroby przysługuje maszynistce, korektorowi i kierownikowi hali maszyn oprócz płacy zasadniczej premia w wysokości średniej premii z ostatnich trzech miesięcy, przy czym do podstawy tego obliczenia nie należy wliczać wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.
Za czas nie przepracowany z innych powodów premia tym pracownikom nie przysługuje.
Pracownikowi zastępującemu kierownika hali maszyn w czasie urlopu wypoczynkowego, należy obliczać premię według zasad przewidzianych dla kierownika hali maszyn.
20. Kierownik hali maszyn otrzymuje ryczałtową premię w zależności od wielkości zespołu maszynistek.
przy zespole od 5 do 8 maszynistek 40 % uposaż. zasadn.
przy zespole od 9 do 12 maszynistek 40 % uposaż. zasadn.
przy zespole od 13 do 16 maszynistek 50 % uposaż. zasadn.
przy zespole ponad 16 maszynistek 60 % uposaż. zasadn.
21. Wielkość premii korektora uzależniona jest od efektywnych wyników całego zespołu maszynistek i jest obliczona procentowo w zależności od wielkości zespołu:
przy zespole od 5 — 8 masz. 80 % średnia premii mies.
przy zespole od 9 — 12 masz. 90 % średnia premii mies.
całego zesp. maszyn.
przy zespole od 13 — 16 masz. 100 % średnia premii mies.
całego zesp. maszyn.
22. Premia korektora ulega obniżeniu w stosunku procentowym od ilości zgłoszonych reklamacji powstałych z winy pracowników hali maszyn w wysokości następującej:
1 — 10 % ogółu wychodzących pism — 30 %
11 — 20 % ogółu wychodzących pism — 50 %
21 — 30 % ogółu wychodzących pism — 80 %
31 i powyżej ogółu wychodzących pism — 100 %
23. W przypadku, gdy hala maszyn jest zgrupowaniem 3 — 4 maszynistek lub gdy nie ma korektora, maszynistka zobowiązana jest przeprowadzić korektę własnych pism i oddać je bez błędów.
Za czas zużyty na korektę należy maszynistce podwyższyć sumę wypracowanych przez nią jednostek o 20 %.

Tablica przeliczeniowa o różnej ilości uderzeń na wiersze o 60 uderzeniach

Wiersze o ilości ude- rzeń różnej od 60	Ilość wierszy przeliczeniowych przy uderzeniach w wierszu								
	do 30	40	50	70	80	90	100	110	120
1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
2	1	2	2	2	3	3	3	4	4
3	2	2	3	4	4	5	5	6	6
4	3	3	3	5	5	6	7	7	8
5	3	3	4	6	7	8	8	9	10
6	3	4	5	7	8	9	10	11	12
7	4	5	6	8	9	11	12	13	14

Wiersze o ilości ude- rzeń różnej od 60	Ilość wierszy przeliczeniowych przy uderzeniach w wierszach								
	do 60	40	50	70	80	90	100	110	120
8	4	5	7	9	11	12	13	15	16
9	5	6	8	11	12	14	15	17	18
10	5	7	8	12	13	15	17	19	20
11	6	7	9	13	15	17	18	20	22
12	6	8	10	14	16	18	20	22	24
13	7	9	11	15	17	20	22	24	26
14	7	9	12	16	19	21	23	26	28
15	8	10	13	18	20	23	25	28	30
16	8	11	13	19	21	24	27	29	32
17	9	11	14	20	23	26	28	31	34
18	9	12	15	21	24	27	30	33	36
19	10	13	16	22	25	29	32	35	38
20	10	13	17	23	27	30	33	37	40
21	11	14	18	25	28	32	35	39	42
22	11	15	18	26	29	33	37	40	44
23	12	15	19	27	31	35	38	42	46
24	12	16	20	28	32	36	40	44	48
25	13	17	21	29	33	38	41	46	50
26	13	17	22	30	35	39	43	48	52
27	14	18	23	32	36	41	45	50	54
28	14	19	23	33	37	42	47	51	56
29	15	19	24	34	39	44	48	53	58
30	15	20	25	35	40	45	50	55	60

Uwaga: Posługując się tablicą przeliczeniową należy zaokrąglić ilość uderzeń w wierszu do pełnych dziesiątek, z tym, że 1 — 5 uderzeń należy odrzucić, a 6 — 9 uderzeń zaokrąglić w górę.

Przykład: Wykonywana przez maszynistkę praca zawiera 33 wiersze: o 42 uderzeniach w wierszu. Dla obliczenia zaokrąglamy 42 uderzenia do 40 uderzeń. Obliczamy: 30 wierszy o 40 uderzeniach w wierszu wynosi według tabeli 20 wierszy (o 60 uderzeniach w wierszu). Trzy wiersze o 40 uderzeniach dają 2 wiersze (o 60 uderzeniach). Razem 33 wiersze o 42 uderzeniach stanowią 22 wiersze przeliczeniowe.

Hala Maszyn nr
Karta pracy za miesiąc

(nazwisko, imię, grupa uposażenia)

Data wpływu	Nr kolejny	Znak lub rodzaj pisma	Klasyfikacja	Ilość jednostek	Ilość		Zaliczona ilość jednostek	Uwagi
					stron	kopii		
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Uwagi obowiązujące przy wypełnianiu karty pracy:

1. Do rubryki 2 — przeprowadzić numerację kolejną przez rok kalendarzowy od dnia rozpoczęcia pracy do dnia 31 grudnia,
2. Do rubryki 3 — podać znak pisma lub — gdy pismo nie ma znaku — rodzaj pisma, np. referat, notatka itp. tak, aby można je łatwo odnaleźć u referenta w razie kontroli pracy maszynistki,
3. Do rubryki 4 — przy podawaniu klasyfikacji pisma używać następujących skrótów:
tabela łatwa — T
tabela trudna — Tt
rękopis o dobrej czytelności — r
rękopis o złej czytelności — rz
z druku — —d
dyktando — dy
4. Do rubryki 5 — podawać ilość jednostek należnych na 1 stronę,
5. Do rubryki 8 — podawać ilość jednostek na całą pracę,
6. Do rubryki 9 — podawać czas i powód przestoju oraz inne uwagi dotyczące ilości błędów.

W lewym dolnym rogu maszynistka pisze kolejny numer pisma

karty pracy (rubryka 2) łamany przez znak (literą) ustaloną dla niej przez kierownika hali maszyn.

Po zakończeniu pracy należy zapisy na dany dzień podkreślić i obliczyć ilość jednostek. Pracę wykonaną w godzinach nadliczbowych należy oddzielić linią, wypisać w uwagach „praca w godzinach nadliczbowych”, zachowując kolejną numerację pism.

Załącznik opracowano na podstawie zał. nr 7 do Zbiorowego Układu Pracy z dnia 28. XII. 1957 r.

Załącznik nr 22

WYKAZ STANOWISK KIEROWNICZYCH I SAMODZIELNYCH, KTÓRYM NIE PRZYSŁUGUJE WYNAGRODZENIE ZA PRACĘ W GODZINACH NADLICZBOWYCH

§ 1.

Ustala się następujący wykaz stanowisk, dla których nie przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych oraz w dni ustawowe wolne od pracy:

1. dyrektor
2. zastępca dyrektora do spraw technicznych (naczelnym inżynier)
3. zastępca dyrektora do spraw inwestycyjnych
4. zastępca dyrektora do spraw admin.-handl. (ekonomicznych)
5. kierownik zakładu
6. zastępca kierownika zakładu
7. główny księgowy
8. zastępca głównego księgowego
9. kierownik działu technicznego (sekcji)
10. kierownik działu ekonomicznego (sekcji)
11. kierownik działu administracyjnego (sekcji)
12. kierownik działu kadr (sekcji)
13. kierownik kancelarii (1)
14. kierownik maszynopisowni (2)
15. główny mechanik
16. główny energetyk
17. główny technolog
18. główny konstruktor
19. kierownik samodzielnego oddziału wykonawstwa inwestycyjnego
20. kierownik oddziału wykonawstwa inwestycyjnego
21. kierownik oddziału produkcyjnego lub pomocniczego
22. kierownik wydziału produkcyjnego lub pomocniczego
23. kierownik zmiany wydziału
24. kierownik laboratorium
25. kierownik magazynu
26. główny dyspozytor
27. stali zastępcy kierowników (3)
28. kierownik osiedla
29. kierownik hotelu robotniczego
30. kierownik domu kultury
31. kierownik klubu fabrycznego
32. kierownik świetlicy

33. kierownik oddziału zaopatrzenia robotniczego
34. pracownicy umysłowi zajmujący stanowiska, które są określone w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa jako samodzielne stanowiska pracy, jak np. do spraw bhp, instruktor kadr itp.
35. pracownicy umysłowi, którzy w związku z rodzajem wykonywanej pracy przez znaczną część czasu pracy przebywają poza zakładem pracy, wskutek czego czas ten nie może być ściśle kontrolowany, jak np. rewidenci, inspektorzy skupu itp.

Uwaga: 1) i 2) Jeżeli komórki te wyodrębnione są w schemacie organizacyjnym przedsiębiorstwa. 3) Za stanowiska stałych zastępców, uważa się stanowiska zastępców przewidziane w strukturze organizacyjnej przedsiębiorstwa.

Uwaga: — starszy majster (starszy mistrz), majster (mistrz), starszy magazynier i magazynier w czasie przyjmowania i zdawania zmiany są pracownikami o nienormowanym czasie pracy i za ten czas nie przysługuje im wynagrodzenie za prace w godzinach nadliczbowych.

§ 2.

Kierownicy wydziału (oddziału), kierownicy zmian, starsi majstrowie, starsi magazynierzy i magazynierzy zatrudnieni w ruchu ciągłym otrzymują wynagrodzenie za siódmą i ósmą godzinę dodatkowej pracy w sobotę, jak za godziny nadliczbowe.

§ 3.

Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach określonych w § 1 (z wyjątkiem stanowisk wymienionych pod l. p. 1 — 7) przysługuje prawo do wynagrodzenia za pracę wykonywaną na polecenie zwierzchnika w niedziele i święta, jeżeli za te dni nie otrzymują innego wolnego dnia od pracy.

Załącznik opracowano na podstawie:

Protokołu Dodatkowego nr 17 z dnia 25. VI. 1960 r. do Zbiorowego Układu Pracy
 Protokołu Dodatkowego nr 43 z dnia 30. IV. 1966 r. do Zbiorowego Układu Pracy.

Załącznik nr 23

ZASADY I WARUNKI ODBYWANIA WSTĘPNEGO STAŻU PRACY PRZEZ ABSOLWENTÓW

Obowiązek odbywania wstępnego stażu pracy przez absolwentów szkół wyższych, zasadniczych i średnich szkół zawodowych oraz średnich szkół ogólnokształcących oraz warunki odbywania wstępnego stażu pracy przez tych absolwentów — regulują zarządzenia Ministra Leśnictwa i Przemysłu Drzewnego Nr 373 z dnia 17 listopada 1958 r. o wstępnym stażu pracy absolwentów szkół wyższych w zakładach pracy resortu leśnictwa i przemysłu drzewnego oraz Nr 393 z dnia 5 grudnia 1958 r. o wstępnym stażu pracy absolwentów zasadniczych i średnich szkół zawodowych oraz średnich szkół ogólnokształcących w zakładach pracy resortu leśnictwa i przemysłu drzewnego (Biuletyn MLiPD Nr 1 z 1959 r., poz. 1 i 6).

Załącznik opracowano na podstawie Protokołu Dodatkowego nr 5 z dnia 24. I. 1959 r. do Zbiorowego Układu Pracy.

T R E Ś Ć

			Str.
Rozdział	I	— Postanowienia ogólne	7
Rozdział	II	— Przyjmowanie i zwalnianie pracowników	9
Rozdział	III	— Czas pracy	12
Rozdział	IV	— Płace i wynagrodzenie dodatkowe	14
Rozdział	V	— Deputat węglowy	22
Rozdział	VI	— Urlopy wypoczynkowe i okolicznościowe	25
Rozdział	VII	— Delegacje, przeniesienia służbowe i zwolnienia do prac społecznych	30
Rozdział	VIII	— Sprawy socjalno-bytowe	32
Rozdział	IX	— Kultura i oświata	34
Rozdział	X	— Ochrona i higiena pracy	35
Załącznik nr	1	— Zasady wynagradzania robotników zatrudnionych w przemyśle celulozowo-papierniczym	39
Załącznik nr	2	— Zasady wynagradzania robotników zatrudnionych w przemyśle przetworów papierowych i materiałów biurowych	45
Załącznik nr	3	— Wykaz obowiązujących tryfikatorów kwalifikacyjnych dla robotników	67
Załącznik nr	4	— Zasady wynagradzania osób zatrudnionych przy pilnowaniu	68
Załącznik nr	5	— Zasady wynagradzania nieuzbrojonych strażników pilnujących mienia zakładów pracy	68
Załącznik nr	6	— Zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych w uzbrojonych strażach przemysłowych	69
Załącznik nr	7	— Zasady zatrudniania i wynagradzania członków korpusu technicznego pożarnictwa (K.T.P.) zatrudnionych w resortowych jednostkach ochrony przeciwpożarowej	74
Załącznik nr	8	— Czas pracy i zasady wynagradzania pracowników zatrudnionych przy konwojowaniu	79
Załącznik nr	9	— Zasady wynagradzania i czasu pracy pracowników samochodowych zatrudnionych w transporcie nieorganizowanym	83

	Str.
Załącznik nr 10 — Normy deputatu węglowego	97
Załącznik nr 11 — Wykaz zawodów uprawnionych do dodatków za prace wykonywane w warunkach szkodliwych i uciążliwych dla zdrowia	99
Załącznik nr 12 — Wykaz stanowisk roboczych w przemyśle celulozowo-papierniczym uprawnionych do urlopów dodatkowych	101
Załącznik nr 13 — Zasady wynagradzania pracowników umysłowych przedsiębiorstw przemysłowych	104
Załącznik nr 14 — Zasady premiowania pracowników umysłowych przedsiębiorstw przemysłowych	111
Załącznik nr 15 — Ramowe zasady premiowania pracowników umysłowych zatrudnionych w przedsiębiorstwach w budowie	114
Załącznik nr 16 — Zasady wynagradzania pracowników kulturalno-oświatowych oraz służby bibliotecznej w zakładach pracy	117
Załącznik nr 17 — Zasady wynagradzania pracowników Biura Projektów Przemysłu Papierniczego i Pracowni Projektowej przy Centralnym Biurze Technicznym Przemysłu Papierniczego	120
Załącznik nr 18 — Zasady wynagradzania pracowników umysłowych Centralnego Biura Technicznego Przemysłu Papierniczego	130
Załącznik nr 19 — Zasady wynagradzania i premiowania pracowników zjednoczeń	135
Załącznik nr 20 — Zasady wynagradzania radców prawnych i referentów prawnych zatrudnionych w przedsiębiorstwach i zjednoczeniach	136
Załącznik nr 21 — Tymczasowy regulamin premiowania maszynistek	144
Załącznik nr 22 — Wykaz stanowisk kierowniczych i samodzielnych, którym nie przysługuje wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych	149
Załącznik nr 23 — Zasady i warunki odbywania wstępnego stażu pracy przez absolwentów	150





Biblioteka Instytutu Prac

14069

GBP
i
ZS

Główna Biblioteka
Pracy i Zabezpieczenia
Społecznego



0011659